

## JOHTAMISRAPORTTI

Persoonallisuusarviointi [30]



### Alex Testaaja

Suorittamispäivämäärä: 20.12.2024

#### Tätä raporttia voivat käyttää:

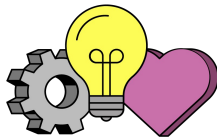
Henkilön Alex esihenkilö, HR-työntekijät ja uravalmentajat.

#### Tässä raportissa kuvataan:

Henkilön Alex persoonallisuusprofiilin keskeisimmät tulokset, jotka liittyvät tyypilliseen tyyliin ja potentiaaliin johtamistehtävissä. Raportti kattaa seuraavat johtamisen osa-alueet:



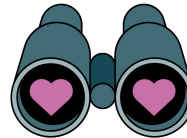
IHMISTEN  
JOHTAMINEN



TEHTÄVIEN  
JOHTAMINEN



ITSENSÄ  
JOHTAMINEN



ESIMERKIN  
NÄYTTÄMINEN

# TÄMÄN RAPORTIN TULKITSEMINEN

## Johdanto

Tämä raportti auttaa sinua ymmärtämään henkilön Alex tyyliä ja potentiaalia johtamisroolissa. Raportti kuvaa, miten hän tyypillisesti suhtautuu esittämämme johtamismallin neljän keskeisen johtamisvastuun osa-alueisiin. Raportti on suunniteltu työkaluksi, jota voidaan hyödyntää esimerkiksi kehittymiseen tähtäävän keskustelun pohjana arvioidun henkilön kanssa. Tätä kautta pyritään siihen, että Alex voi maksimoida potentiaalinsa johtamistehtävässä toimiessaan. Tämän raportin tulokset perustuvat vastauksiin, jotka Alex antoi persoonallisuusarvioinnissa. Persoonallisuusarvioinnin vastauksia verrattiin normiryhmään, joka koostuu suuresta joukosta aiemmin arviointiin vastanneita henkilöitä.

## Tärkeitä huomioon otettavia asioita

Muista seuraavat seikat lukiessasi tätä raporttia:

- **Persoonallisuus ei ole staattinen** – se voi muuttua ajan myötä, muovautua harjoittelun/kehityksen avulla tai vaihdella jopa tilanteen mukaan.
- **Oikeita tai väriä vastauksia ei ole.** Tulokset eivät mittaa kykyjä, taitoja, osaamista tai pätevyyttä vaan indikoivat henkilön mieltymyksiä tai tyypillisiä käyttäytymistyyliä.
- Arviointi on **erittäin luotettava, muttei erehymätön.**
- Profiiliin tarkoituksena on esittää henkilön Alex **omia käsityksiä itsestään** – se ei siis ole objektiivinen mittari.
- Jos haluat tarkemman tulkinnan henkilön Alex profiilista, kysy neuvoa koulutetulta Clevryn arviointien käyttäjältä.
- Näitä tuloksia **on käsiteltävä luottamuksellisesti** henkilön Alex kanssa sovitulla tavalla.
- Tuloksia ei saa käyttää muuhun tarkoitukseen, kuin mitä henkilön Alex kanssa on sovittu.
- Näitä tuloksia **on säilytettävä turvallisella tavalla** eikä niitä saa säilyttää pitempään kuin henkilön Alex kanssa sovitun ajan.

## Lisätietoa henkilöstä

Järjestelmästä voit ladata myös muita raportteja henkilöstä Alex antamaan lisää tietoa hänen persoonallisuudestaan:

- **Insights-raportti** – Esittää henkilön Alex persoonallisuusprofiilin ja tietoa kustakin mitatusta persoonallisuuden piirteestä.
- **Henkilökohtainen palauteraportti** – Tarjoaa henkilölle Alex palautetta hänen suosimastaan toimintatyylistä ja sen mahdollisista vaikutuksista hänen työskentelytapaansa.
- **Tiimiraportti** – Käsittelee henkilön Alex tyyliä ja vahvuusalueita tiimityöskentelyssä.
- **Myyntiraportti** – Esittää, miten Alex voisi suoriutua myyntiroolissa toimiessaan.

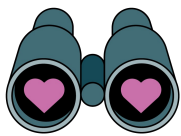
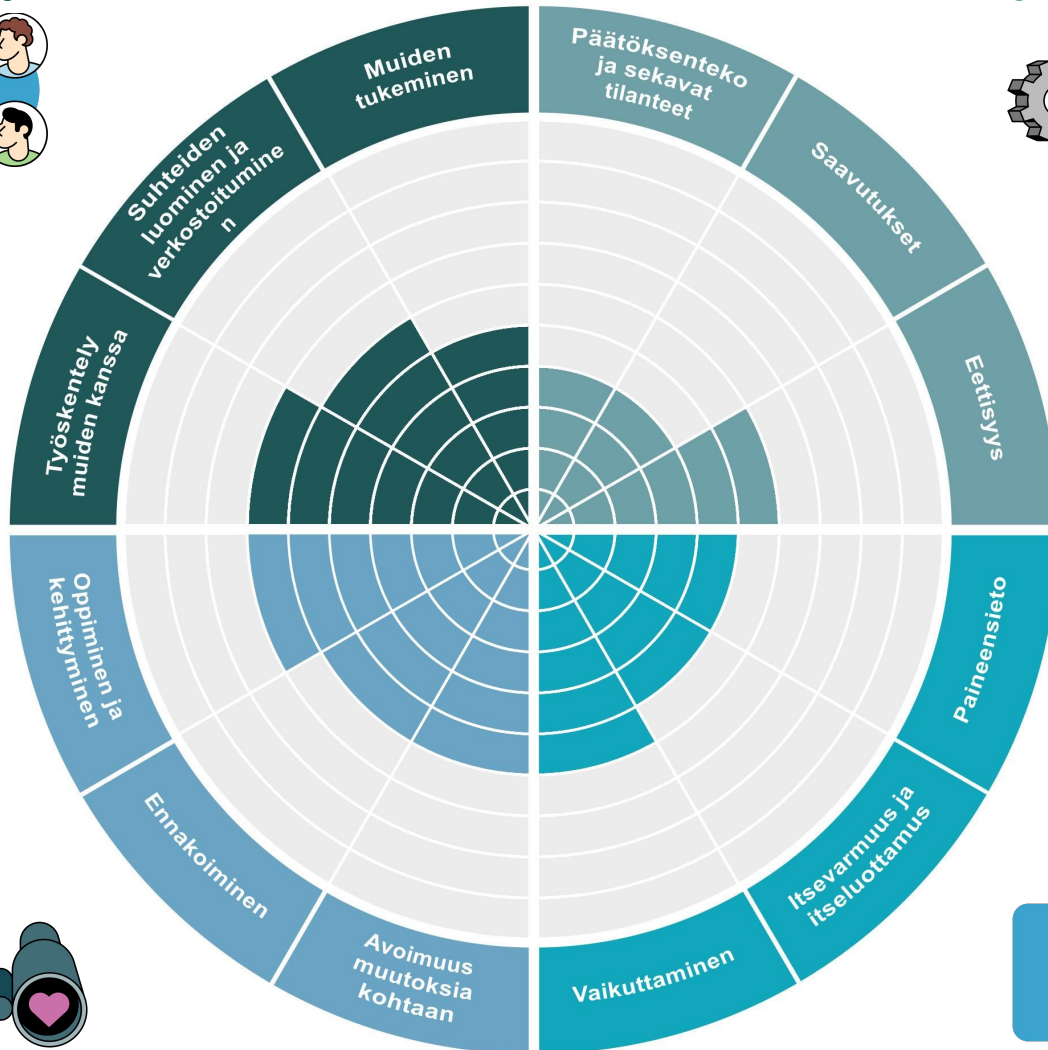
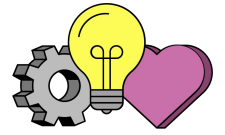
# JOHTAJUUSMALLIN YLEISKATSAUS

Clevryn johtamismalli perustuu tutkimukseemme ja vuosien kokemukseen siitä, miten voimme auttaa organisaation kaikilla tasoilla toimivia johtajia kehittämään heidän johtamistaitojaan. Esittämämme malli keskittyy kahteentoista johtamisen aspektiin, jotka jakautuvat neljään keskeiseen johtamisen osa-alueeseen. Henkilön Alex tulokset esitetään kohta kohdalta kattavammin alemmilla sivuilla.

## Ihmisten johtaminen



## Tehtävien johtaminen



## Esimerkin näyttäminen

## Itsensä johtaminen

Clevryn johtajuusmalli tarjoaa indikaattoreita johtamispotentiaalin arvioimiseen. Mallin osa-alueet ovat keskeisiä ominaisuuksia, jotka auttavat tunnistamaan yleistä johtamispotentiaalia henkilöillä, jotka pyrkivät johtamirooliin tai jo toimivat sellaisessa. Malli ei tarjoa kattavaa arviointia henkilön johtajuuskompetensseista, vaan keskittyy erityisesti henkilön potentiaaliin luontaisiin taipumuksiin pohjautuen.

On tärkeää ymmärtää, että yksittäisiltä johtajilta vaadittavat taidot ja ominaisuudet voivat vaihdella merkittävästi roolin, kontekstin ja toimintaympäristön mukaan. Lisäksi organisaatioiden tarpeet voivat muuttua ajan myötä, ja johtajilta odotetaan erilaisia valmiuksia eri tilanteissa, kuten muutostilanteissa, kriisinhallinnassa tai kasvuvaiheessa. Siksi suositellaan, että tämän raportin sisältämää tietoa tarkastellaan aina suhteessa organisaation ja kyseisen johtajan nykyisiin ja tuleviin erityistarpeisiin.

## IHMISTEN JOHTAMINEN



### Työskentely muiden kanssa

Omaksuu yhteistyöhön perustuvan lähestymistavan tiimin ja organisaation tavoitteiden saavuttamiseksi; arvostaa mahdollisuutta työskennellä yhdessä muiden kanssa.



7

Alex työskentelee hyvin mielellään yhdessä muiden kanssa, ja johtajana hän arvostaa yhteistyön etuja. Todennäköisesti hänen johtamistyyliinsä kannustaa yhteistyöhön tiiminä, ja hän on henkilökohtaisesti myös vähemmän kiinnostunut kilpailemaan voittamisesta. Hän työskentelee mieluummin yhdessä muiden kanssa, ja siksi hän todennäköisesti varmistaa, että siihen on mahdollisuuksia, ja hän on myös säännöllisesti yhteydessä tiimin kanssa.

### Suhteiden luominen ja verkostoituminen

Hakee mielellään verkostoitumismahdollisuuksia; valmis joustamaan omasta lähestymistavastaan rakentaakseen molempia osapuolia hyödyttäviä suhteita.



6

Yleensä hän tapaa mielellään ihmisiä ja luo uusia suhteita, mutta tämä voi vaihdella paljon sen mukaan, mikä asiayhteys on ja kenen seurassa hän on. Joissakin tilanteissa hän vaikuttaa todennäköisesti itsevarmalta ja rennolta. Vieraammissa tilanteissa hän saattaa puolestaan olla pidättyväisempi, jolloin hyvien suhteiden luominen muihin voi olla haastavampaa. Alex saattaa toisinaan joustaa omasta lähestymistavastaan eri ihmisten tai tilanteiden tarpeiden mukaan, vaikka hän myös pitää viestintätyyliinsä mielellään melko johdonmukaisena. Hänen kannattaa selvittää, missä tilanteissa omaa lähestymistapaa olisi hyvä muokata, jotta suhteiden luominen muihin sujuisi paremmin.

### Muiden tukeminen

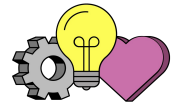
Omaksuu tukea antavan johtamistyylin ja pyrkii ymmärtämään muiden näkökulmia. Motivoituu johtamisroolin välittävästä ja huolehtivasta ulottuvuudesta.



5

Alex kertoo yleensä melko avoimesti omia näkemyksiään, ja hän saattaa toisinaan olla valmiimpi ottamaan keskusteluissa johdon kuin käyttämään aikaa muiden mielipiteiden kuuntelemiseen. Hän saa jonkin verran tyydytystä työstä, jossa hän voi auttaa muita, vaikka hän saattaa toisinaan hieman turhautua ihmisiin, jotka tarvitsevat paljon apua. Alex on siis johtamistyyliiltään yleensä toisia tukeva ja tiimistään huolehtiva. Hänen kannattaa kuitenkin varmistaa, että hän käyttää tarpeeksi aikaa muiden kuuntelemiseen ymmärtäkseen paremmin heidän näkemyksiään.

# TEHTÄVIEN JOHTAMINEN



## Päätöksenteko ja sekavat tilanteet

Pystyy tekemään itsevarmasti nopeita johtamiseen liittyviä päätöksiä myös silloin, kun kaikki tarvittava tieto ei olisi käytettävissä; luottaa intuition ja kokemuksen epävarmojen tilanteiden hallinnassa.



4

Alex käyttää mielellään aikaa päätösten tekemiseen, ja hänestä on todennäköisesti epämukavampaa tehdä päätöksiä, jos aikaa on rajallisesti. Hän myös soveltaa mielellään tieteellistä näkökulmaa ja analysoi tietoa rationaalisesti sen sijaan, että tekisi päätöksiä kokemuksen tai intuition perusteella. Siksi hän ei välttämättä tee mielellään päätöksiä nopeasti etenkin, jos käytettävissä olevissa tiedoissa on puutteita tai jos tilanne on sekava.

## Saavutukset

Motivoituu haasteista ja tulosten saavuttamisesta; tuntee voivansa vaikuttaa tuloksiin.



4

Hän ei juuri motivoitu tulosten saavuttamisesta, ja hän tekee mielellään työtä, jossa ei ole ilmeisiä tuloksia. Hän kokee saavansa paljon henkilökohtaista hyötyä ja tyydytystä työskentelystä itse tehtävien parissa. Johtajana Alex ei todennäköisesti korosta liiemmin uusien haasteiden etsimistä itselleen tai tiimilleen, ja hän motivoituu vähemmän henkilökohtaisista saavutuksista kuin työtehtävän muista osa-alueista. Hän kokee, että tehtävät ja toimet, joihin hän osallistuu, ovat kohtalaisesti hänen omissa käsissään. Joissakin tilanteissa hän kokee pystyvänsä vaikuttamaan tapahtumiin, mutta toisinaan hän saattaa tuntea, että asiat eivät ole hänen hallinnassaan ja että tulokset ovat pääosin sattumaa tai onnenkauppaa. Hänelle voi olla hyödyksi tutkia tarkasti omaa vaikuttamistaan eri tilanteissa, jotta hän voi maksimoida edistymisensä omien tavoitteidensa saavuttamisessa.

## Eettisyys

Johtamispäätöksiä tehdessään ottaa huomioon eettiset ja moraaliset näkökulmat; keskittyy tekemään erittäin perusteellisia ja huolellisia päätöksiä.



6

Alex arvostaa yleensä eettistä pohdintaa työssään ja tehdessään päätöksiä. Useimmiten hänestä on tärkeää huomioida ydinarvot ja periaatteet, vaikka joskus hän saattaa olla sitä mieltä, että niitä tulisi pohtia käytännön asioiden rinnalla. Hän toimii yleensä kohtalaisen huolellisesti ja käyttää aikaa siihen, että asiat tehdään oikein, mutta toisinaan hän saattaa etsiä tarkoituksenmukaisempaa tapaa saada asiat päätökseen nopeasti.

# ITSENSÄ JOHTAMINEN



## Paineensieto



5

Pysyy rauhallisena kohdatessaan haasteita tai stressiä; reagoi myönteisesti työskentelyyn paineen alla.

Alex on melko tyypillinen sen suhteen, kuinka todennäköisesti hän huolestuu tai hermostuu vaatimuksista, joita hän kohtaa johtotehtävissä. Yleensä hänen on helppo rentoutua ja lakata ajattelemasta työasioita, mutta vaativan päivän jälkeen hänen voi toisinaan olla vaikeampi rentoutua. Hänestä on toisinaan motivoivaa työskennellä paineen alla tai noudattaa tiukkoja määräaikoja, mutta hän ei todennäköisesti työskentele mielellään jatkuvasti paineen alla.

## Itsevarmuus ja itseluottamus



5

Osoittaa sisäistä itseluottamusta; pysyy myönteisenä saadessaan kritiikkiä ja palautuu yleensä nopeasti vastoinkäymisistä.

Alex on kohtalaisen itsevarma muihin verrattuna. Joskus hän saattaa kokea itseluottamuksen puutetta, mutta toisinaan hän taas tuntee olevansa itsevarmempi. Hän tarttuu yleensä mielellään omaan johtotehtäväänsä liittyviin uusiin haasteisiin, mutta toisinaan hän saattaa tarvita ulkopuolista kannustusta oman itsevarmuutensa vahvistamiseksi. Hänelle voi myös olla vaikeaa pysyä vahvana kohdatessaan kritiikkiä tai vastoinkäymisiä. Jos Alex saa negatiivista palautetta tai kohtaa vastoinkäymisiä, hän saattaa mennä pois tolaltaan tai ottaa muiden antaman palautteen henkilökohtaisesti. Hän saattaa palautua hieman hitaammin kuin useimmat muut emotionaalisesti vaativista tilanteista.

## Vaikuttaminen



6

Saa itsevarmasti ja vakuuttavasti suostuteltua muut tukemaan ideoita, agenda tai suuntaa; johtajana ottaa mielellään ohjat omiin käsiinsä.

Alex viihtyy tilanteissa, joissa hänen on vaikutettava muihin tai vakuutettava heitä. Hän on yleensä sinnikäs ratkaisemaan näkemuseroja ja käyttää energiaa voittaakseen ihmisiä puolelleen. Alex toimii tasapainoisesti tuodessaan itseään esiin ryhmässä. Toisinaan hän saattaa ottaa ryhmässä itsevarman johtajan roolin, kun taas toisinaan hän saattaa mieluummin tukea muita.

# ESIMERKIN NÄYTTÄMINEN



## Avoimuus muutoksia kohtaan

Halukas ottamaan muutokset vastaan ja viemään niitä eteenpäin; painottaa vapautta ja spontaaniutta tehdä asioita eri tavalla työympäristössä.



Alex suhtautuu tasapainoisesti työskentelyyn muuttuvassa kulttuurissa. Joskus hän nauttii muutosten käynnistämiseen ja toteuttamiseen liittyvistä haasteista. Toisinaan taas jatkuvat muutokset voivat olla hänen mielestään häiritseviä, ja hän nauttii enemmän vakaudesta. Hän suosii kulttuuria, jossa hänellä on vapautta tehdä asioita omalla tavallaan ja jossa nykyiset menettelytavat ja prosessit eivät rajoita häntä niin paljon. Siksi hän saattaa nauttia siitä, että saa kehittää omia tapojaan viedä muutoksia eteenpäin.

## Ennakoiminen

Keskittyy pidempään aikaväliin ja kokonaiskuvaan; suhtautuu tulevaisuuteen positiivisesti.



Hän ei erityisesti suosi ajattelussaan laajempaa, strategista näkökulmaa, vaikka todennäköisesti hän toisinaan pohtii asioita laajemmassa mittakaavassa. Toisinaan hän taas saattaa olla huolestuneempi operatiivisista tarpeista. Hänen kannattaa pohtia, millaisissa tilanteissa on tärkeää huomioida pitkän aikavälin strategiset näkökohdat ja hakea tarvittaessa tukea omalle visiolleen. Alex suhtautuu tulevaisuuteen joskus positiivisesti, mutta hän saattaa myös pitää ongelmia todennäköisinä. Hän on siis todennäköisesti kohtalaisen toiveikas ja luottavainen tulevaisuuden suhteen, mutta todennäköisesti hän viestii siitä tasapainoisesti. Hänen kannattaa varmistaa, että pitkän aikavälin näkemyksistä viestitään tavalla, joka motivoi muita ja rohkaisee heitä suhtautumaan tulevaisuuteen myönteisesti.

## Oppiminen ja kehittyminen

Etsii uusia tapoja tehdä asioita tehokkaammin ja arvostaa innovaatioita; erittäin motivoitunut itsensä kehittämiseen ja uusien taitojen oppimisesta.



Alex suhtautuu tasapainoisesti luovien ratkaisujen tekemiseen. Toisinaan hän käyttää innovatiivista lähestymistapaa ja pyrkii keksimään uuden tavan jatkaa eteenpäin. Joskus hän taas käyttää mielellään kokeiltuja ja testattuja ohjeita tai menetelmiä ja perustaa toimintansa kokemukseen ja itsevarmuuteen kyseisessä tilanteessa. Hänen kiinnostuksensa itseään kehittämistä kohtaan tarkoittaa sitä, että Alex on melko innostunut etsimään mahdollisuuksia kehittää taitojaan ja tietoaan, ja todennäköisesti hän kannustaa muita toimimaan samoin.