

## ONBOARDING-RAPORTTI

Persoonallisuusarviointi [30]



### Alex Testaaja

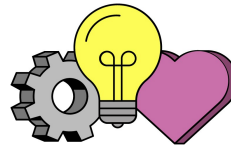
Suorittamispäivämäärä: 20.12.2024

#### Tätä raporttia voi hyödyntää:

Henkilön Alex esihenkilö sekä Alex itse.

#### Tässä raportissa kuvataan:

Henkilön Alex persoonallisuusprofiilin keskeiset piirteet, joiden avulla häntä voi motivoida, johtaa ja sitouttaa uudessa tehtävässään. Raportti kattaa seuraavat osa-alueet:



VUOROVAIKUTUSSTIMULAATIO

PALKITSEMINEN

YMPÄRISTÖ

# TÄMÄN RAPORTIN TULKITSEMINEN

## Johdanto

Tämä raportti esittää vinkkejä, joita hyödyntämällä voit edistää, että Alex pääsee hyvin alkuun uudessa tehtävässään. Raportissa kuvataan vahvuuksia, joita Alex osoittaa työssään tuntiensaansä motivoituneeksi ja sitoutuneeksi. Saat myös ohjeita siihen, miten voit rohkaista häntä hyödyntämään näitä vahvuuksiaan uudessa tehtävässään.

Tämän raportin tulokset perustuvat persoonallisuusarviointiin, johon Alex vastasi 20.12.2024. Persoonallisuusarvioinnissa tarkastellaan henkilön työskentelyyn liittyviä taipumuksia ja mieltymyksiä, tunnetyyliä, arvoja sekä motivaatiotekijöitä. Tulokset kuvaavat sitä, miten Alex todennäköisesti reagoi ihmisiin, tehtäviin, vaatimuksiin, palkitsemiseen ja kulttuuriin työpaikalla.

## Tärkeitä huomioon otettavia asioita

Muista seuraavat seikat lukiessasi tätä raporttia:

- **Persoonallisuus ei ole muuttumaton** – se voi muovautua ajan mittaan, muuttua harjoittelun/kehityksen myötä tai jopa vaihdella tilanteen mukaan.
- **Oikeita tai väärinä tuloksia ei ole.** Tulokset eivät mittaa kyvykkyyttä, taitoja, osaamista tai pätevyyttä vaan ilmentävät mieltymyksiä tai tyyppillisiä toimintatyyplejä.
- Arviointi on **erittäin luotettava, muttei erehtymätön.**
- Profiilin tarkoituksena on selventää henkilön Alex **omia käsityksiä** – se ei siis ole objektiivinen mittari.
- Jos haluat tarkemman tulkinnan henkilön Alex profiilista, kysy neuvoa koulutetulta käyttäjältä.
- Näitä tuloksia **on käsiteltävä luottamuksellisesti** henkilön Alex kanssa sovitulla tavalla.
- Tuloksia **ei saa käyttää** mihinkään 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.

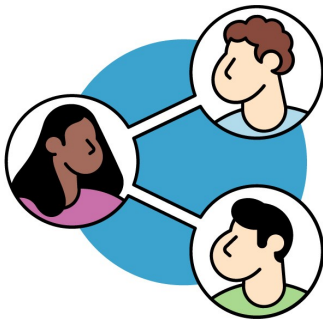
## Lisätietoa henkilöstä Alex

Voit ladata arviointialustalta myös muita raportteja, jotka antavat lisää tietoa henkilön persoonallisuudesta ja potentiaalista:

- **Haastatteluraportti** – raportti esittää suositeltavia haastattelukysymyksiä henkilön profiiliin perustuen.
- **Insights-raportti** – kattava raportti, joka esittää yksityiskohtaisesti henkilön persoonallisuusarvioinnin tulokset.
- **Henkilökohtainen palauteraportti** – esittää henkilölle hänen persoonallisuusarviointinsa tulokset sekä tarjoaa hänelle niihin pohjautuen palautetta itsensä kehittämistä varten. Tämä raportti on todella hyödyllinen ja arvokas arvioinnin täyttäneelle henkilölle.
- **Kykyarvioinnin raportti** – Erittelee numeerisen, verbaalisen, mekaanisen ja/tai abstraktin päättelykyvyn arvioinnin tulokset, mikäli henkilö on suorittanut niitä.

# ONBOARDING

Viimeisen 30 vuoden aikana tehdyn työn ja kokemuksen kautta organisaatiopsykologimme ovat osoittaneet, että nämä neljä tekijää ovat keskeisiä motivaation ja sitoutumisen kannalta, kun uusi henkilö aloittaa tehtävässään.



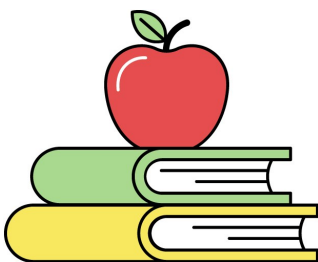
## Vuorovaikutus

Vuorovaikutustyyliimme määrittää sen, millä tavalla haluamme työskennellä muiden ihmisten kanssa.



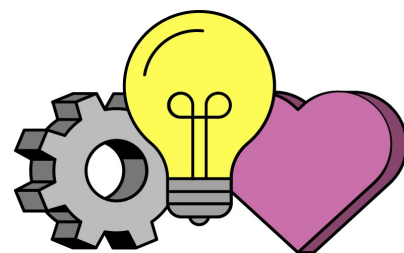
## Stimulaatio

Nautimme työtehtävistä, jotka koemme stimuloiviksi.



## Palkitseminen

Motivaation liittyvät prioriteettimme määrittävät sen, millaisia työtehtäviä pidämme kaikkein palkitsevimpina.



## Ympäristö

Viihdymme sellaisessa kulttuurissa, jossa korostetaan meille tärkeitä arvoja.

# YKSILÖN VAHVUUKSIEN HYÖDYNTÄMINEN

Perehdyttämistä voi tehostaa ottamalla huomioon tärkeimmät motivaatiotekijät, jotka Alex toi esiin arvioinnissa. Tällä sivulla on yhteenveto tärkeimmistä huomioon otettavista seikoista.



## Vuorovaikutus

Alex nauttii työskentelystä muiden kanssa, kun hän voi tuoda esiin näitä ominaisuuksiaan:



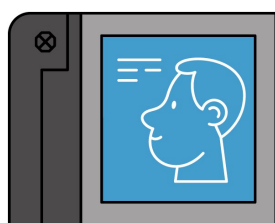
### Seurallisuus

Alex työskentelee mielellään yhdessä muiden kanssa. Hän nauttii verkostoitumisesta ja työskentelystä osana tiimiä.



### Vaikutusvalta

Alex on valmis vakuuttamaan muut muuttamaan mielipidettään.



## Stimulaatio

Alex ottaa innolla vastaan tehtävät, joissa hän voi hyödyntää näitä piirteitään:



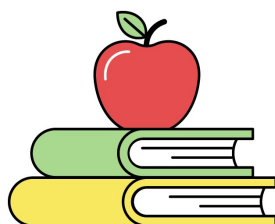
### Harkitsevaisuus

Alex käyttää mielellään aikaa päätösten tekemiseen.



### Rationaalisuus

Alex ratkaisee ongelmia analysoimalla faktoja ja todisteita.



## Palkitseminen

Alex kokee palkitsevaksi työskentelyn, kun hän voi hyödyntää näitä piirteitään:



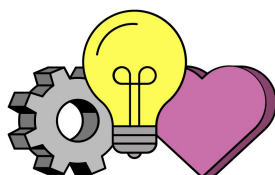
### Prosessikeskeinen

Alex motivoituu sekä matkasta että tuloksista. Työskentely tehtävien parissa on hänelle tärkeää sillä hän ei ainoastaan keskity tuloksiin.



### Keskittyminen

Alex on työssään johdonmukainen ja keskittynyt. Hän mieluummin priorisoi kuin hoitaa samanaikaisesti useita eri tehtäviä.



## Ympäristö

Alex viihtyy työympäristössä, jossa nousevat esiin:



### Herkkä

Alex arvostaa kulttuuria, jossa ihmisten tunteita kunnioitetaan ja jossa ihmisiä kohdellaan arvokkaasti.



### Ei voittokeskeinen

Alex motivoituu enemmän sellaista työn osa-alueista, jotka eivät liity suoraan liikevaihtoon.

# NÄKEMYKSIÄ ONBOARDING- VAIHEESEEN



## Vuorovaikutus

### Seurallisuus



Alex kuvailee työskentelevänsä mieluummin yhdessä muiden ihmisten kanssa kuin yksin. Hän on mielellään sosiaalinen ja nauttii uusien ihmisten tapaamisesta. Alex tutustuu todennäköisesti mielellään uusiin ihmisiin ja on taitava luomaan hyvän kontakti- ja tukiverkoston töissä. Hän työskentelee mielellään osana tiimiä ja nauttii tehtävistä ja projekteista, joissa vaaditaan yhteistyötä.

#### Vinkkejä johtamiseen:

- Hyödynnä henkilön Alex innostusta tehdä yhteistyötä muiden kanssa.
- Vältä pyytämästä henkilöä Alex työskentelemään pitkiä aikoja yksin.

### Vaikutusvalta



Hän pitää kohtalaisesti tilanteista, joissa hänen haasteenaan on saada toiset jonkin tietyn näkemyksen kannalle. Vastaustensa perusteella Alex kokee olevansa hieman vaikutusvaltaisempi kuin muut, ja hän käyttää toisinaan energiaansa toisten ihmisten mielipiteiden muuttamiseen. Hän voi käyttää tätä vahvuuttaan parhaiten, kun hänelle tarjotaan mahdollisuus vakuuttaa muita ja vaikuttaa muihin. Hän saattaa tarvita ohjausta niiden tilanteiden tunnistamiseen, joissa kannattaa pikemminkin perääntyä kuin tuputtaa omaa näkemystään.

#### Vinkkejä johtamiseen:

- Vie Alex tilanteisiin, joissa muiden näkemyksiä on muutettava.
- Pyydä häntä miettimään, milloin toisiin kannattaa pyrkiä vaikuttamaan ja milloin erivät mielipiteet kannattaa hyväksyä.

### Yhteistyö



Alex osoittaa työskentelevänsä melko mielellään yhdessä muiden kanssa kilpailuhenkisen ympäristön sijaan. Hän on sitä mieltä, että kilpailu voi joskus aiheuttaa enemmän haittaa kuin hyötyä, ja hän on yleensä motivoituneempi, jos hänellä on mahdollisuus työskennellä yhdessä muiden kanssa tulosten saavuttamiseksi. Siksi työtehtävän tämän osa-alueen korostaminen vetoaa henkilöön Alex todennäköisesti enemmän kuin mahdollisuus voittaa.

#### Vinkkejä johtamiseen:

- Mahdollista hänelle työskentely muiden kanssa yhteisten tavoitteiden eteen.
- Vältä vetoamista kilpailuhenkeen, sillä hän saattaa keskittyä mieluummin yhteiseen menestykseen.

### Puhuminen



Alex kuvailee ilmaisevansa hieman mieluummin omia näkemyksiään ja olevansa pikemminkin puhuja kuin kuuntelija. Hän saattaa olla toisinaan hieman muita kärsimättömämpi kuuntelemaan muita. Hän saattaa joskus mieluummin kertoa omia mielipiteitään kuin ottaa vastaan muiden näkemyksiä. Alex voi tarvita tukea sellaisten tilanteiden tunnistamiseen, joissa kannattaa ensisijaisesti kuunnella muiden näkemyksiä.

#### Vinkkejä johtamiseen:

- Rohkaise henkilöä Alex tasapainottamaan puhumista ja kuuntelemista.
- Älä ylläty, jos Alex ilmaisee innokkaasti mielipiteitään.

### Sosiaalinen varmuus



Alex kuvailee olevansa tyyppillinen sen suhteen, kuinka itsevarmalta ja rennolta hän vaikuttaa sosiaalisissa tilanteissa. Hän voi toisinaan vaikuttaa itsevarmalta sosiaalisissa tilanteissa, mutta se voi vaihdella paljon sen mukaan, kenen kanssa hän keskustele.

#### Vinkkejä johtamiseen:

- Suhtaudu luottavaisesti henkilön Alex työskentelemiseen uusien ihmisten kanssa tai vieraisissa sosiaalisissa tilanteissa.
- Kannusta henkilöä Alex kehittämään sosiaalista itsevarmuuttaan pyytämällä häntä osallistumaan verkostoitumistilanteisiin.

# NÄKEMYKSIÄ ONBOARDING- VAIHEESEEN



## Stimulaatio

### Harkitsevaisuus



Muihin ihmisiin verrattuna Alex käyttää mielellään aikaa päätösten tekemiseen. Hän käyttää todennäköisesti mieluummin aikaa päätösten tekemiseen kuin tekee hätäisiä päätöksiä. Hän harkitsee hyvin todennäköisesti kaikkia vaihtoehtoja ennen kuin tekee päätöksen. Hän suhtautuu todennäköisesti positiivisesti tilanteisiin, joissa toivotaan harkittuja päätöksiä, mutta hän saattaa tarvita tukea nopeiden päätösten tekemiseen.

#### Vinkkejä johtamiseen:

- Anna henkilön Alex käyttää aikaa tärkeiden päätösten tekemiseen.
- Tarjoa tukea silloin, kun tarvitaan nopeita päätöksiä.

### Rationaalisuus



Alex suosii hieman rationaalista analysointia ja välttää yleensä tekemästä päätöksiä intuition perusteella. Työssään hän saattaa hieman suosia todisteisiin perustuvaa lähestymistapaa ja luottaa ongelmien ratkaisemisessa tietoon ja logiikkaan. Hän työskentelee joskus mielellään sellaisissa tehtävissä, joissa päätöksenteon tueksi on käytettävissä runsaasti tietoa ja joissa hän voi soveltaa tieteellistä lähestymistapaa. Hänelle voi olla toisinaan haastavampaa tehdä päätöksiä, jos tietoa tai todisteita on vain vähän ja jos hänen on luotettava aiempaan kokemukseensa tai intuitioonsa.

#### Vinkkejä johtamiseen:

- Pyydä henkilöä Alex käyttämään hänen tieteellistä ja loogista tyyliään pohjana ratkaisujen luomisessa ja tue häntä tekemään intuitiivisempia päätöksiä silloin, kun päätöksenteon tueksi ei ole käytettävissä faktoja tai todisteita.

### Luovuus



Alex on työskentelytavoiltaan tasapainoinen. Hän on toisinaan luova ja etsii uusia ratkaisuja ongelmiin, mutta tarpeen vaatiessa hän työskentelee mielellään myös vakiintuneiden menetelmien mukaisesti. Alex työskentelee mielellään monenlaisten tehtävien parissa, joista osa voi vaatia innovatiivisuutta ja osa taas vakiintuneempaa lähestymistapaa.

#### Vinkkejä johtamiseen:

- Vahvista henkilön Alex luovuutta pyytämällä häntä ehdottamaan uusia lähestymistapoja ja ratkaisuja.
- Muistuta häntä käyttämään nykyisiä prosesseja silloin, kun se on tärkeää.

### Optimistisuus



Alex kuvailee, että hän ei ole muihin verrattuna optimistinen eikä pessimistinen. Hän voi joskus odottaa asioiden järjestyvän parhain päin, mutta toisinaan hän saattaa myös pitää ongelmia todennäköisinä. Hänen luottamuksensa tulevaisuuteen todennäköisesti vaihtelee tehtävän vaatimusten mukaan. Monien muiden tavoin hän saattaa siksi tarvita hieman rauhoittelua silloin, kun asiat eivät suju suunnitellusti.

#### Vinkkejä johtamiseen:

- Anna henkilön Alex positiivisen asenteen innostaa myös hänen työkavereitaan.
- Ota hänet osalliseksi tehtäviin, joissa vastoinkäymiset pitää ylittää itsevarman optimismin avulla.

### Strategisuus



Alex kuvailee olevansa muihin verrattuna tyypillinen sen suhteen, missä määrin hän keskittyy pikemminkin pitkän aikavälin strategiaan tekijöihin kuin toimintaan liittyviin yksityiskohtiin. Hän saattaa toisinaan pohtia pitkän aikavälin strategisia tekijöitä, mutta toisinaan taas keskittyä päivittäisiin, konkreettisiin toimenpiteisiin.

#### Vinkkejä johtamiseen:

- Ota Alex mukaan, kun vaaditaan laajaa käsitteellistä lähestymistapaa tai keskittymistä laajempaan visioon.
- Rohkaise häntä keskustelemaan myös käytännöllisistä ja konkreettisista kysymyksistä.

# NÄKEMYKSIÄ ONBOARDING- VAIHEESEEN



## Palkitseminen

### Prosessikeskeinen



Alex keskittyy tavoitteisiin ja saavutuksiin paljon vähemmän kuin muut. Hänen tyytyväisyytensä tulee paljon enemmän työn tekemisestä kuin sen saamisesta valmiiksi. Hänellä ei ole tarvetta jatkuville haasteille, ja hän on hyvin todennäköisesti tyytyväinen saadessaan keskittyä pikemminkin työn tekemiseen kuin sen lopputulokseen. Hänellä on taipumus motivoitua pikemminkin mieluisan työn tekemisestä kuin tavoitteen saavuttamisesta, ja hän on tyytyväinen myös silloin, kun tekemistä on vähemmän.

#### Vinkkejä johtamiseen:

- Vahvista henkilön Alex kykyä nauttia sekä työskentelyprosessista että tuloksista.
- Muistuta häntä keskittymään tuloksiin etenkin, kun työn loppuunsaattaminen on tärkeintä.

### Keskittyminen



Alex pitää keskittymistä yhteen työtehtävään paljon tyydyttävämpänä kuin useiden tehtävien hoitamista samanaikaisesti. Hän kuvailee keskittyvänsä paljon mieluummin tiettyihin tehtäviin kuin tasapainoilevansa useiden eri prioriteettien välillä. Hän pitää motivoivampana työskentelyä johdonmukaisten tehtävien parissa, eikä hän kaipaa kiinnostuksensa ylläpitämiseksi jatkuvaa vaihtelua työhönsä.

#### Vinkkejä johtamiseen:

- Anna henkilön Alex aikatauluttaa työnsä siten, että hän voi keskittyä tärkeimpiin prioriteetteihin.
- Tarjoa hänelle riittävää tukea, mikäli hänen työnsä luonne muuttuu usein.

### Itsensä kehittäminen



Muihin verrattuna Alex arvostaa melko paljon itsensä kehittämistä. Hän on todennäköisesti kiinnostunut koulutus- ja urakehitysmahdollisuuksista. Siksi hän motivoituu yleensä tehtävistä, joissa hän saa kehittää uusia tietoja ja taitoja. Kehittymismahdollisuuksien määrittäminen ja tarjoaminen auttavat vahvistamaan hänen innostustaan ja pitämään yllä hänen motivaatiotaan.

#### Vinkkejä johtamiseen:

- Anna henkilölle Alex tilaisuuksia osallistua työtehtäviin, jotka edistävät hänen kehittymishaluaan.
- Kerro henkilölle Alex mahdollisista saatavilla olevista koulutus- ja kehittymismahdollisuuksista.

### Ystävyyssuhteet



Alex saattaa motivoitua sellaisesta roolista, jossa hän voi muodostaa uusia ystävyyssuhteita. Alex pitää kyseisenkaltaista roolia innostavana, vaikka se ei olekaan hänelle vahva prioriteetti. Toisinaan hän saattaa tarvita apua motivaation ylläpitämiseen, jos työhön sisältyy itsenäisempää työskentelyä.

#### Vinkkejä johtamiseen:

- Sijoita Alex sellaisiin tehtäviin, joissa hän pääsee muodostamaan suhteita ja olemaan sosiaalinen.
- Pyydä työkavereita toivottamaan hänet tervetulleeksi uuteen työhönsä.

### Aitous

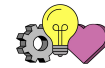


Vastaustensa perusteella Alex arvostaa rajallisesti ylempien asemien mukanaan tuomaa arvovaltaa. Hän ei ole erityisen motivoitunut tehtävään liittyvästä maineesta tai arvovallasta, ja hän arvostaa enemmän muita tekijöitä kuin organisaatiostatusta.

#### Vinkkejä johtamiseen:

- Pinnalliset seikat eivät juuri vaikuta henkilön Alex motivaatioon. Keskity mieluummin laatuun ja vastuuseen liittyviin tekijöihin kuin statukseen tai arvovaltaan.

# NÄKEMYKSIÄ ONBOARDING- VAIHEESEEN



## Ympäristö

### Herkkä



Alex kuvailee olevansa herkkä kritiikille. Hän on luultavasti parhaimmillaan ympäristössä, jossa suositaan tukevampaa johtamistyyliä. Hän voi hyötyä tuesta, jonka avulla hän pystyy tunnistamaan tapoja ottaa vastaan palautetta ja sisäistämään se. Tällä tavoin hän voi saada parhaan hyödyn tarjottavasta opastuksesta.

#### Vinkkejä johtamiseen:

- Pyri tarjoamaan ymmärrystä ja emotionaalista tukea, kun Alex saa osakseen negatiivista palautetta.
- Vältä sijoittamasta häntä tilanteisiin, joissa hän joutuu kohtaamaan yksin epäreilua kritiikkiä.

### Ei voittokeskeinen



Alex ei aina motivoitu voiton tavoittelemisesta. Hän on vähemmän todennäköisesti motivoitunut tehtävänsä kaupallisista osa-alueista, ja hänen työtyytyväisyytensä saattaa perustua työn muihin osa-alueisiin. Hän on todennäköisesti kiinnostuneempi ja motivoituneempi muista kuin taloudellisista suorituskyvyn mittareista.

#### Vinkkejä johtamiseen:

- Vahvista henkilön Alex sitoutumista työtehtävänsä vähemmän kaupallisiin osa-alueisiin.
- Kannusta henkilöä Alex pohtimaan, missä tilanteissa on tärkeää keskittyä voittoon.

### Vapaus



Hän on ilmaissut arvostavansa melko paljon työskentelyä sellaisissa tehtävissä, joissa työn tekemiselle ei ole määritetty selkeitä menettelytapoja, valvontaa tai sääntöjä. Hän saattaa työskennellä mieluummin sellaisissa tilanteissa, joissa hän saa toimia omalla tavallaan, ja hän nauttii usein saadessaan soveltaa omaa lähestymistapaansa. Alex saattaa olla hieman vähemmän motivoitunut sellaisista työtehtävien osa-alueista, joissa hänen on noudatettava tarkkoja ohjeita tai menettelytapoja, ja hänelle voi olla hyödyksi työskennellä sellaisten ihmisten kanssa, jotka viihtyvät paremmin tällaisissa tilanteissa.

#### Vinkkejä johtamiseen:

- Älä mielellään rajoita henkilön Alex toimintaa tiukoilla säännöillä tai määräyksillä.
- Anna henkilön Alex toimia luonnolliseen tapansa ilman tiukoja ohjeita.

### Rauhallinen työtapa



Alex kuvailee olevansa kohtalaisen rauhallinen ja hermostumistasoltaan melko tyyppillinen useimpiin ihmisiin verrattuna. Hän ei tavallisesti huolehdi liikaa, mutta hän ei ole poikkeuksellisen rentokaan. Siksi Alex ei tavallisesti huolestu asioista, mutta hän saattaa hieman hermostua joutuessaan mukavuusalueensa ulkopuolelle.

#### Vinkkejä johtamiseen:

- Anna henkilön Alex työskennellä mahdollisuuksien mukaan rauhallisessa ympäristössä.
- Tarjoa tukea silloin, kun Alex joutuu työskentelemään paineen alla.

### Vakaus



Hän suhtautuu tasapainoisesti työskentelyyn muuttuvassa kulttuurissa. Vaikka hän saattaa nauttia tietyistä muutosten toteuttamiseen liittyvistä haasteista organisaatiossa, hän saattaa myös joskus pitää jatkuvia muutoksia työpaikalla häiritsevinä. Alex suhtautuu todennäköisesti positiivisesti mahdollisuuksiin edistää muutoksia, mutta hän nauttii myös vakaudesta.

#### Vinkkejä johtamiseen:

- Pyydä Alex mukaan projekteihin, joissa edellytetään vakiintuneiden rakenteiden kunnioittamista.
- Motivoi häntä muutostilanteissa keskustelemalla muutosten vaikutuksista ja eduista.