



Paradigm
Personality
Labs

WORKPLACE
NORDIC

WorkPlace Big Five Profile™

Trait Report



HENKILÖKOHTAINEN RAPORTTI:

Test Test

PÄIVÄMÄÄRÄ:

18.04.2024

Sisällysluettelo

Johdanto	2
Ohje Raportin Käyttöön	3
N - Reagointiherkkyys	5
E - Ekstroversio	7
O - Uutuushakuisuus	10
A - Mukautuvuus	12
C - Päämääräkeskeisyys	14
Yhteenveto	17
Tulosten Soveltaminen	18
Auttaa vai haittaa	18
Mikä energisoi sinua	19
Suhteessa toisiin	22

Johdanto

Tämä on henkilökohtainen WorkPlace Big Five Profile™-raporttisi. Tämän raportin ja sertifioidun WorkPlace Big Five Profile™ -asiantuntijan avulla opit:

Luontaiset toimintatapasi työssä kuvattuina Big Five -mallin avulla. Big Five on luotettavin persoonallisuuden kuvaamiseen käytetty malli.

Miten parhaiten hyödynnät näitä tuloksia työsi organisoinnissa, tuloksellisuutesi parantamisessa, itsesi havainnoimisessa, vuorovaikutuksessa muiden kanssa ja ammatillisen tyytyväisyytesi lisäämisessä.



Persoonallisuudella on väliä

Persoonallisuutesi tarkastelu on luonteva askel oman itsesi ymmärtämiseen työelämässä. Persoonallisuutesi selittää paljon siitä, miten suuntaudut työhösi, miten suhtaudut kollegoihisi ja minkälaiset asiat sinua kiinnostavat.

Jotkut tehtävät innostavat ja energisoivat meitä, kun taas toiset tehtävät uuvuttavat eivätkä innosta lainkaan. Se, mikä toimii sinulle, ei välttämättä toimi toisille. Raportti auttaa tunnistamaan sinulle parhaiten sopivat olosuhteet ja tehtävät, jotta voit saavuttaa uratavoitteesi, ymmärtää muita ja lisätä vaikuttavuuttasi työssä.

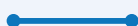
Tilanteella on merkitystä

WorkPlace Big Five Profile™ -arvioinnin tulokset pääpiirteissä ja 23 alapiirteessä perustuvat kyselyssä antamiisi vastauksiin. Pistemääräsi kertovat sijoittumisesi kunkin piirteen skaalalle suhteessa muihin vastaajiin valitussa normiryhmässä.

Tieto persoonallisuuspiirteidesi tilannekohtaisuudesta syventää ymmärrystä. Se antaa viitteitä siitä, miten helposti luontaisen toiminnan mukavuusalueesi joustaa tilanteen mukaan. Voit esimerkiksi pyrkiä suurempaan täydellisyyteen projekteissa, joita pidät mielenkiintoisimpina tai tärkeimpinä.

Piirteiden tilannekohtaisuudelle on **kolme indikaattoria** :

1 Pysyvä



Luontainen mukavuusalueesi on varsin pysyvä eri tilanteissa.

2 Tilannekohtainen



Luontainen mukavuusalueesi vaihtelee jossain määrin tilanteesta riippuen.

3 Joustava



Luontainen mukavuusalueesi on huomattavan joustava.

Ohje Raportin Käyttöön

Perheydy seuraavaan Tulokset-osioon sertifioidun WorkPlace Big Five Profile -valmentajasi kanssa, jotta osaat tulkita tuloksiasi oikein. Hyödynnä kysymyksiä ja tehtäviä, jotka löydät Tulosten soveltaminen -osiosta. Pohdi, miten nämä tiedot liittyvät sinuun työssäsi. Kirjaa samalla muistiin huomioitasi ja kysymyksiäsi.



N Reagointiherkkyys

MITEN HERKÄSTI REAGOIMME PAINEESEEN

39

VAKAA (N-)

REAGOIVA (N=)

REAKTIIVINEN (N+)

VAKAA: Tyypillisesti käsittelee työpaikan stressitilanteet rauhallisesti, vakaasti ja varmalla otteella. Siirtyy ongelmanratkaisuvaiheeseen nopeasti ja etenee rationaalisesti. Saattaa joidenkin mielestä vaikuttaa liiankin rennolta ja välinpitämättömältä tai antaa vaikutelman, ettei reagoisi kriisitilanteisiin, ongelmiin tai stressaaviin tilanteisiin niiden vaatimalla vakavuudella.

E Ekstroversio

MITEN HYVIN SIEDÄMME IHMISSÄ/TILANTEISTA SYNTYVÄÄ AISTIÄRSYTYSTÄ

55

INTROVERTTI (E-)

AMBIVERTTI (E=)

EKSTROVERTTI (E+)

AMBIVERTTI: Vaihtaa yleensä helposti yksin työskentelystä muiden kanssa työskentelyyn ja toisinpäin. Liian paljon kumpaa tahansa aiheuttaa tyytymättömyyttä. Sietää kohtuullisesti aistiärsytystä työskentely-ympäristössään. Saattaa ekstroverttien kollegoiden mielestä vaikuttaa introvertiltä ja introverttien kollegoiden mielestä ekstrovertiltä.

O Uutuushakuisuus

MITEN AVOIMIA OLEMME UUSILLE KOKEMUKSILLE / UUSILLE TAVOILLE TEHDÄ ASIOITA

58

SÄILYTTÄJÄ (O-)

MALTILLINEN (O=)

UUDISTAJA (O+)

UUDISTAJA: On todennäköisesti kiinnostunut monenlaisista asioista. On usein kiinnostunut uusimmista ratkaisuista ja tavoista sekä strategisista ideoista. Etsii uusia kokemuksia ja pohdiskelee tulevaisuutta. Saattaa kuvailla itseään strategiseksi ajattelijaksi, mielikuvitusrikkaaksi, luovaksi ja/tai taiteelliseksi. On yleensä kiinnostunut oppimaan uutta ja pitää teorioista ja malleista. Saatetaan pitää epäkäytännöllisenä ja helposti kyllästyvänä.

A Mukautuvuus

MISSÄ MÄÄRIN MUKAUDUMME TOISTEN TARPEISIIN

38

HAASTAJA (A-)

NEUVOTTELIJA (A=)

MUKAUTUJA (A+)

HAASTAJA: Suhteessa toisiin on tyypillisesti näkemyksiään avoimesti ilmaiseva, tiukka, periksiantamaton tai kilpailuhenkinen. On usein ajattelussaan itsenäinen. Kysyy tiukkoja kysymyksiä suojellakseen oikeina pitämiään asioita, ollakseen oikeassa tai voittaakseen. Ei ehkä usko tietoihin ennen kuin on tarkistanut niiden todenperäisyyden. Jotkut saattavat kokea hänet vihamielisenä, itsekeskeisenä, itsepäisenä tai ei-tiimipelurina.

C Päämääräkeskeisyys

TAPA JOLLA TYÖSKENTELEMME KOHTI TAVOITTEITA

39

JOUSTAVA (C-)

TASAPAINOINEN (C=)

FOKUSOITUNUT (C+)

JOUSTAVA: Suhtautuu yleensä tavoitteisiin rennosti, spontaanisti ja asioita avoimena pitäen. Energisoituu siitä, että tekeminen jakaantuu useisiin samanaikaisiin tehtäviin, tavoitteisiin tai projekteihin. Saattaa joskus vitkastella. Jotkut voivat pitää häntä liiankin rentona vastuidensa suhteen tai vähemmän aikaansaavana. Toisinaan taas saatetaan nähdä henkilönä, joka on parhaimmillaan useiden kilpailevien prioriteettien samanaikaisena työstäjänä.

N Reagointiherkkyys

MITEN HERKÄSTI REAGOIMME PAINEESEEN

39

VAKAA (N-)

REAGOIVA (N=)

REAKTIIVINEN (N+)

VAKAA

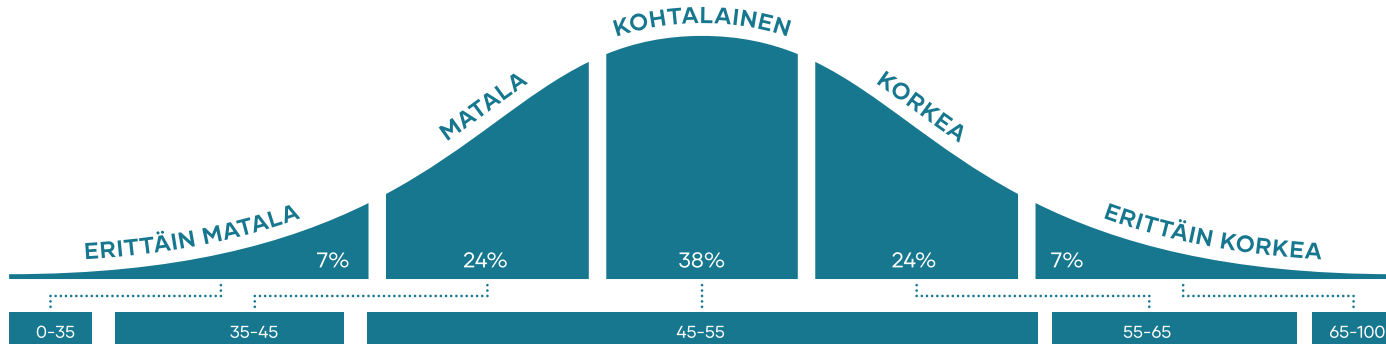
Tyypillisesti käsittelee työpaikan stressitilanteet rauhallisesti, vakaasti ja varmalla otteella. Siirtyy ongelmanratkaisuvaiheeseen nopeasti ja etenee rationaalisesti. Saattaa joidenkin mielestä vaikuttaa liiankin rennolta ja välinpitämättömältä tai antaa vaikutelman, ettei reagoisi kriisitilanteisiin, ongelmiin tai stressaaviin tilanteisiin niiden vaatimalla vakavuudella.

REAGOIVA

Normaalisti rauhallinen, varma ja vakaa. Jotkin yllätykset, paineet, vaikeat tilanteet ja stressaavat olosuhteet saattavat aiheuttaa jonkinasteista huolestumista, vihaa, lannistumista, tai muita vastaavia stressireaktioita. Kynnys stressin kokemiseen työssä kohtalainen.

REAKTIIVINEN

Tyypillisesti reagoi virittyneellä, huolestuneella tai jännittyneellä tavalla. Saattaa kokea työpaikan stressiä enemmän kuin muut ja toimii usein ryhmän "omatuntona". Saattaa kokea vastuuta muiden aiheuttamista ongelmista. Stressaantuneena voi vaikuttaa jännittyneeltä tai huolestuneelta.



N1: Huolestuvuus

MITEN HERKÄSTI HUOLESTUMME

KOHTALAINEN HUOLESTUVUUS: Ajoittain huolestunut

51

Tyypillisesti odotat joitain lopputulemia rauhallisesti ja huolestut toisista. Se, huolestutko vai pysytkö rauhallisena ja luottavaisena, riippuu siitä, kuinka epävarmaksi tai tärkeäksi asian ja tilanteen koet. Esimerkiksi jonkin ehdotuksesi läpimenon odottaminen saattaa huolestuttaa sinua enemmän tai vähemmän tilanteesta riippuen.

N2: Intensiivisyys

MITEN USEIN KIIVASTUMME

MATALA INTENSIIVISYYS: Yleensä tyyni

36

Et yleensä tunne tai näytä voimakkaita tunteita, vaan suhtaudut erimielisyyteen tai kiistoihin rationaalisesti. Reaktiosi ja tunteesi tilanteita tai ideoita kohtaan ovat todennäköisesti melko hillittyjä ja maltillisia.

N3: Tilannetulkinta

MITEN SELITÄMME TILANTEITA

MATALA TILANNETULKINTA: Luottavainen

40

Tyypillisesti odotat, että useimmat tilanteet ratkeavat hyvin. Sinulla on taipumus optimismiin, joka ilmenee henkilökohtaisena luottamuksena kykyysi onnistua ja myötävaikuttaa positiivisiin lopputuloksiin.

N4: Palautumisaika

MITEN PALJON AIKAA TARVITSEMME TOIPUAKSEMME PAINETILANTEISTA

MATALA PALAUTUMISAIKA: Toipuu nopeasti

36

Kun takaisku tai kriisi on ohi, sinulla kestää yleisesti ottaen vähemmän aikaa toipua toimintaan kuin useimmilla muilla. Voit jatkaa siitä mihin jäit, kun olet käyttänyt vähän aikaa toipuaksesi ja saadaksesi asiat järjestykseen.

E Ekstroversio

MITEN HYVIN SIEDÄMME IHMISISTÄ/TILANTEISTA SYNTYVÄÄ AISTIÄRSYTYSTÄ

55

INTROVERTTI (E-)

AMBIVERTTI (E=)

EKSTROVERTTI (E+)

INTROVERTTI

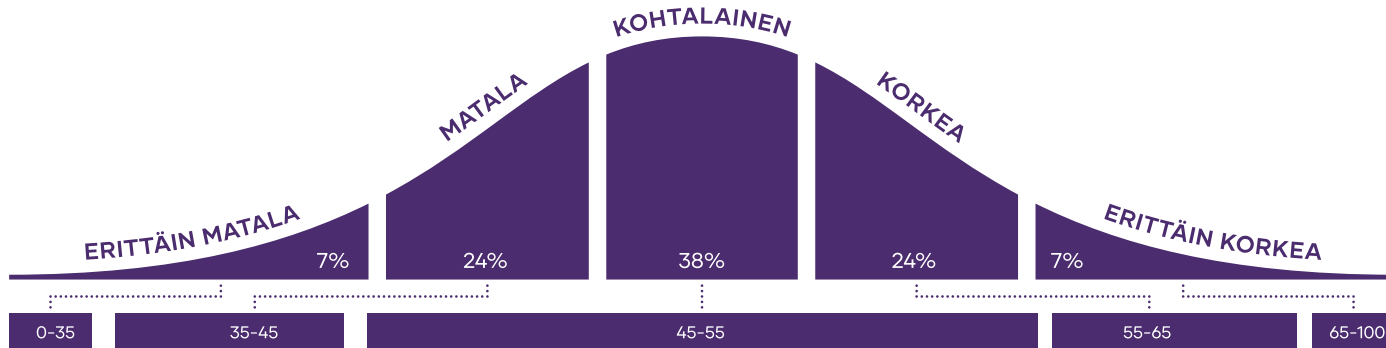
Työskentelee mieluiten yksin. Tyypillisesti hiljainen ja pidättyvä henkilö, joka ilmaisee itseään mieluummin kirjoittamalla kuin puhumalla. Energisoituu enemmän yksintekemisestä kuin ryhmässä työskentelystä. Saattaa joidenkin mielestä vaikuttaa etäiseltä, vetäytyvältä ja vaikeasti luettavalta. Mieluisin työskentely-ympäristö on sellainen, jossa aistiärsytystä ja tapahtumia on vähän.

AMBIVERTTI

Vaihtaa yleensä helposti yksin työskentelystä muiden kanssa työskentelyyn ja toisinpäin. Liian paljon kumpaa tahansa aiheuttaa tyytymättömyyttä. Sietää kohtuullisesti aistiärsytystä työskentely-ympäristössään. Saattaa ekstroverttien kollegoiden mielestä vaikuttaa introvertiltä ja introverttien kollegoiden mielestä ekstrovertiltä.

EKSTROVERTTI

Viihtyy parhaiten ihmisten joukossa ja tapahtumien keskellä. Luontaisesti puhelias, sosiaalinen, avoin ja innostuva. Saattaa helposti tulla työtiimin viralliseksi tai epäviralliseksi vetäjäksi. Yleensä viihtyy hyvin, kun aistiärsytystä ja tapaamisia on paljon. Saattaa joidenkin mielestä olla liiankin puhelias. Toisten kuuntelussa saattaa olla parantamisen varaa, koska saattaa helposti dominoida keskusteluja.



E1: Avoimuus

MITEN AVOIMESTI ILMAISEMME ITSEÄMME JA TUNTEITAMME

KOHTALAINEN AVOIMUUS: Ilmaisee jonkin verran itseään ja tunteitaan

55

Yleensä kohtalainen määrä vapaata jutustelua kollegoiden kanssa on mielestäsi mukavaa, ja sinulla on joitain läheisiä ihmissuhteita töissä. Saatat tyypillisesti joidenkin henkilöiden kanssa olla avoimempi ja asioita enemmän jakava kuin joidenkin toisten seurassa.

E2: Sosiaalisuus

MITEN PALJON NAUTIMME MUIDEN SEURASSA OLEMISESTA

KORKEA SOSIAALISUUS: Työskentelee mieluiten yhdessä muiden kanssa

62

Sinulla on voimakas tarve kuulua ryhmään, tuntea olevasi hyväksytty ja arvostettu ryhmän jäsen. Omistautumisesi erilaisille ryhmille (perhe, työryhmä, uskonnolliset, urheilulliset tai poliittiset ryhmät jne.) saattaa jättää varjoon tarpeesi ottaa aikaa itsellesi lukemiseen ja muihin tärkeisiin yksin tehtäviin asioihin.

E3: Energiataso

TARVE OLLA LIIKKEELLÄ

KOHTALAINEN ENERGIATASO: Kaipaa kohtalaisesti liikettä

54

Tarve liikkeellä oloon töissä on kohdallasi luultavasti puuskittaista. Saat yleensä energiaa siitä, että sinulla on tasapuolisesti fyysisesti nopeatempoista sekä rauhallisempaa tekemistä.

E4: Johtajuuden Ottaminen

MITEN PALJON HALUAMME JOHTAA MUITA

KOHTALAINEN JOHTAJUUDEN OTTAMINEN: Ottaa jonkin verran vastuuta muista

47

Haluat yleensä tasapuolisesti sekä työskennellä itsenäisesti että olla jossain määrin vastuussa muista esim. delegoinnin, koulutuksen, valvonnan jne. kautta.

E5: Luottamus Toisiin

MITEN HELPOSTI USKOMME MUITA

KOHTALAINEN LUOTTAMUSTOISIIN: Luottaa muihin jossain määrin

49

Luottamuksesi muihin näyttää riippuvan tilanteesta: luotat joihinkin henkilöihin mutta et toisiin, tai luotat joihinkin henkilöihin joissakin tilanteissa, mutta et kaikissa. Suhtaudut melko luottavasti siihen, mitä muut sanovat, mutta saatat tarvita etukäteistodisteet luotettavuudesta.

E6: Tahdikkaus

MITEN HUOLELLISESTI ASETTELEMME SANAMME

KOHTALAINEN TAHDIKKUUS: Harkitsee jonkin verran sanojaan

53

Ilmaisusi tahdikkaus on kohtalaista: et luultavasti ole yhtä suorapuheinen ja töykeäksi koettu kuin jotkut, mutta olet vähemmän sulava ja tahdikas kuin toiset.

Uutuushakuisuus

MITEN AVOIMIA OLEMME UUSILLE KOKEMUKSILLE / UUSILLE TAVOILLE TEHDÄ ASIOITA

58

SÄILYTTÄJÄ (O-)

MALTILLINEN (O=)

UUDISTAJA (O+)

SÄILYTTÄJÄ

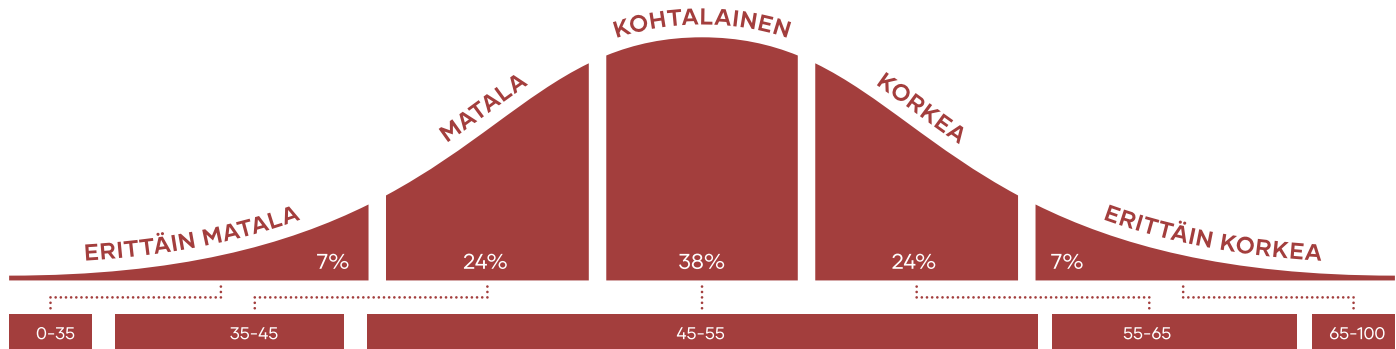
On yleensä jalat maassa ja katsoo asioita ”tässä ja nyt”. Lähestymistapa työhön on käytännöllinen, taktinen ja tehokas. Jaksaa hyvin toistuvaluonteisia tehtäviä. Oma todennäköisesti jonkin työtehtävän, asian tai aihealueen erikoisosaamista. Saatetaan pitää ajattelultaan kapea-alaisena tai tapoihinsa vakiintuneena. Pitää enemmän hyväksi havaituista, totutuista toimintatavoista.

MALTILLINEN

Keskitien kulkija, maanläheinen, mutta on avoin uusille tavoille toimia, jos vakuuttavia todisteita toimivuudesta löytyy. Ei yleensä ole tunnettu luovuudestaan tai uteliaisuudestaan, mutta nämäkin ominaisuudet nousevat esiin ajoittain. Voi omaksua ja jatkokehittää muilta saatuja hyviä ideoita. Arvostaa sekä innovatiivisuutta että tehokkuutta, mutta ei kumpaakaan ylikorostuneesti.

UUDISTAJA

On todennäköisesti kiinnostunut monenlaisista asioista. On usein kiinnostunut uusimmista ratkaisuista ja tavoista sekä strategisista ideoista. Etsii uusia kokemuksia ja pohdiskelee tulevaisuutta. Saattaa kuvailla itseään strategiseksi ajattelijaksi, mielikuvitusrikkaaksi, luovaksi ja/tai taiteelliseksi. On yleensä kiinnostunut oppimaan uutta ja pitää teorioista ja malleista. Saatetaan pitää epäkäytännöllisenä ja helposti kyllästyvänä.



O1: Mielikuvitus

MIELTYMYKSEMME SUUNNITELMIEN JA IDEOIDEN KEKSIMISEEN

KORKEA MIELIKUVITUS: Luo uusia suunnitelmia ja ideoita

57

Sinulla on tavallisesti vilkas mielikuvitus, ja sinun on joskus vaikea keskittyä työsi niihin puoliin, jotka edellyttävät toimia ”tässä ja nyt”. Energisoidut enemmän ideoiden ja asioiden kehittelystä, strategioiden laatimisesta ja luomistyöstä kuin itse suorittamisesta ja toimeenpanosta.

O2: Monipuolisuus

MITEN MONIPUOLISESTI TARKASTELEMME ASIOITA

KOHTALAINEN MONIPUOLISUUS: Tasapaino yksinkertaisuuden ja monipuolisuuden välillä

48

Se, miten paljon pidät asioiden monipuolisesta tarkastelusta, näyttää riippuvan tilanteesta. Joissain tilanteissa saatat pitää enemmän tilanteiden ja toimintamallien monipuolistamisesta, kun taas toisissa haet suoraviivaisempaa toimintaa.

O3: Muutos

MITEN HELPOSTI HYVÄKSYMME MUUTOKSIA

KORKEA MUUTOKSEN HYVÄKSYMINEEN: Hyväksyy mielellään muutoksia ja innovaatioita

68

Saat tyypillisesti energiaa innovoinnista ja uusista tekemisen tavoista. Haluat yleensä mieluiten kokeilla jotain uutta ja erilaista. Tämä saattaa tarkoittaa, että joskus haet muutosta vain muutoksen vuoksi.

A Mukautuvuus

MISSÄ MÄÄRIN MUKAUDUMME TOISTEN TARPEISIIN

38

HAASTAJA (A-)

NEUVOTTELIJA (A=)

MUKAUTUJA (A+)

HAASTAJA

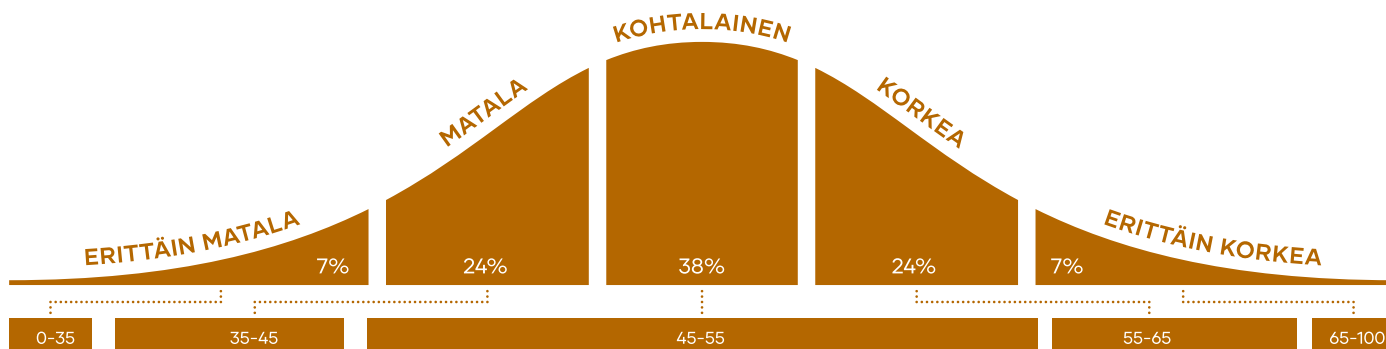
Suhteessa toisiin on tyypillisesti näkemyksiään avoimesti ilmaiseva, tiukka, periksiantamaton tai kilpailuhenkinen. On usein ajattelussaan itsenäinen. Kysyy tiukkoja kysymyksiä suojellakseen oikeina pitämiään asioita, ollakseen oikeassa tai voittaakseen. Ei ehkä usko tietoihin ennen kuin on tarkistanut niiden todenperäisyyden. Jotkut saattavat kokea hänet vihamielisenä, itsekeskeisenä, itsepäisenä tai ei-tiimipelurina.

NEUVOTTELIJA

Liikkuu kilpailu- ja yhteistyötilanteiden välillä kohtalaisen helposti, yleensä etsien kaikille osapuolille mielekästä vaihtoehtoa. Omaa selkeän käsityksen itsestään, eikä ole toisista riippuvainen eikä riippumaton. Toimii hyvin sekä tiimin jäsenenä että itsenäisesti. Pahimmillaan jotkut voivat tulkita hänen kompromissihakuisen käytöksensä päättämättömyydeksi tai sitoutumattomuudeksi eri puolten välillä.

MUKAUTUJA

Suhteessa toisiin on tyypillisesti suvaitsevainen, mukautuva ja hyväksyvä. Sopeutuu usein muiden tahtoon ja hänet koetaan auttavaisena, helposti vaikutettavissa olevana, harmoniaa edistävänä tiimipelurina. Tyypillisesti antaa muiden voittaa tai olla oikeassa. Joidenkin mielestä saattaa toisinaan vaikuttaa alistavalta, konflikteja välttelevältä tai periaatteettomalta (koska antaa herkästi periksi).



A1: Muiden Tarpeet

MISSÄ MÄÄRIN NÄEMME VAIVAA MUIDEN HYVÄKSI

MATALA MUIDEN TARPEIDEN HUOMIOIMINEN: Kiinnostunut enemmän omista tarpeista

38

Useimmiten painotat enemmän omia pyrkimyksiäsi ja tarpeitasi kuin muiden. Saatat ottaa muiden tarpeet huomioon, jos ne tukevat omaa pyrkimystäsi tai näkemystäsi. Vaikka työpaikan yleiset tavoitteet ja sinun näkemyksesi olisivat yhtenevät, sinut saatetaan silti kokea vähemmän yhteistyöhenkisenä.

A2: Sopeutuvuus

TOIMINTA KONFLIKTITILANTEESSA

MATALA SOPEUTUVUUS: On valmis kiivaisiin keskusteluihin ja väittelyihin

42

Saatat tyyppisesti olla kilpailuhenkinen, ja pitää muiden taivuttelusta. Sinun on yleensä helppo tehdä epäsuotuisiakin päätöksiä, silloin kun se on tarpeen. Et tyyppisesti arastele konfliktitilanteita, ja saatat jopa energisoitua kunnon väittelyistä. Luultavasti pidät itseäsi toisinajattelijana tai itsenäisenä ajattelijana.

A3: Vaatimattomuus

KUINKA PALJON KAIPAAMME JULKISTA TUNNUSTUSTA

KORKEA VAATIMATTOMUUS: Kokee julkiset kehut epämukavina

56

Saadessasi tunnustusta ja kehuja, todennäköisesti koet olosi epämukavaksi. Joissain tilanteissa tunnustuksen vastaanottaminen on sinulle ok, mutta tyyppisesti vaatimattomuutesi saa sinut tuomaan esiin muut, jotka mielestäsi ansaitsevat yhtä paljon tai enemmän tunnustusta.

A4: Varautuneisuus

MITEN AVOIMESTI KERROMME MIELIPITEEMME MUILLE

MATALA VARAUTUNEISUUS: Yleensä ilmaisee mielipiteensä

28

Tyyppisesti ilmaiset mielipiteesi auliisti, eikä kenenkään tarvitse yrittää lukea ajatuksiasi. Sinulle on yleensä hyvin luontevaa esittää näkemyksiä kaikenkokoisissa ryhmissä hyvin vähällä valmistautumisella tai lyhyellä varoitusajalla.

C Päämääräkeskeisyys

TAPA JOLLA TYÖSKENTELEMME KOHTI TAVOITTEITA

39

JOUSTAVA (C-)

TASAPAINOINEN (C=)

FOKUSOITUNUT (C+)

JOUSTAVA

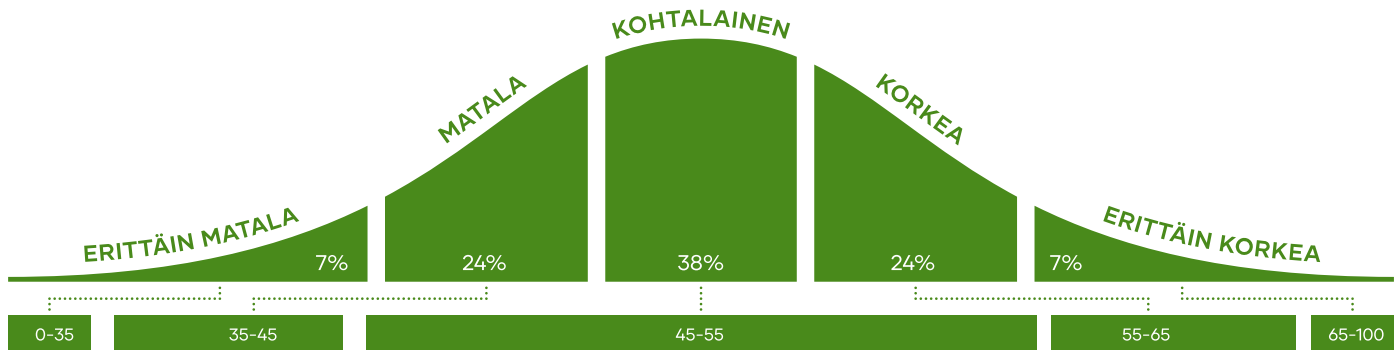
Suhtautuu yleensä tavoitteisiin rennosti, spontaanisti ja asioita avoimena pitäen. Energisoituu siitä, että tekeminen jakaantuu useisiin samanaikaisiin tehtäviin, tavoitteisiin tai projekteihin. Saattaa joskus vitkastella. Jotkut voivat pitää häntä liiankin rentona vastuidensa suhteen tai vähemmän aikaansaavana. Toisinaan taas saatetaan nähdä henkilönä, joka on parhaimmillaan useiden kilpailevien prioriteettien samanaikaisena työstäjänä.

TASAPAINOINEN

Pystyy tilanteen mukaan joko vaihtamaan tehtävästä toiseen tai keskittymään yksittäiseen tehtävään. Luultavasti kunnianhimoisempi kuin ”Joustava”, mutta todennäköisesti arvostaa vapaa-aikaa enemmän kuin ”Fokusoitunut”. Saattaa toisinaan keskeyttää tavoitehakuisen toimintansa spontaaneilla sivuhypyillä.

FOKUSOITUNUT

Työskentelee kohti tavoitteita uutterasti, kurinalaisesti ja vakaasti. Energisoituu suunnitelmallisesta, vaiheittaisesta työskentelystä. Vahva saavuttamisen halu on tyypillistä, pyrkii saavutuksiin valmistautuen ja järjestelmällisesti. Sovittaa ajankäyttönsä asetettujen tavoitteiden mukaisesti. Äärimmillään saattaa näyttää työnarkomaanilta, pakonomaiselta suorittajalta, pikkutarkalta tai joustamattomalta.



C1: Perfektionismi

MISSÄ MÄÄRIN PYRIMME PERFEKTIONISMIIN

MATALAPERFEKTIONISMI: Vähäinen tarve jatkuvasti parannella ja viimeistellä

41

Olet useimmiten aivan tyytyväinen, vaikka tulokset eivät olisi täydellisiä, ja olet valmis hyväksymään ”riittävän hyvän” tason. Pidät täydellisyyttä luultavasti idealistisena tavoitteena. Tekemisessäsi painotat mieluummin määrää kuin viimeistelyä.

C2: Järjestelmällisyys

MITEN JÄRJESTELMÄLLISESTI TYÖSKENTELEMME

MATALAJÄRJESTELMÄLLISYYS: Ei kaipaa järjestystä

39

Annat matalan prioriteetin työtilasi ja materiaaliesi siisteydelle ja järjestykselle. Järjestelmällisyys ei ole luontaista sinun pistemäärälläsi, vaikka saatat tilanteen vaatiessa ylittää itsesi. Työn tekemisen tärkeimpien osa-alueiden järjestyksessä pitäminen vaatii sinulta tavallisesti erityistä vaivannäköä.

C3: Kunnianhimo

MITEN KOVA TARVE ON SAAVUTTA AINA ENEMMÄN

MATALAKUNNIANHIMO: Tyytyväinen nykyisiin saavutuksiin

39

Sinulle olisi tyypillistä huomioida elämän eri rooliesi vaatimukset, eikä niinkään suuntautua ammatillisiin tavoitteisiin. Tämä tarkoittaa, että vaikka kenties nautit siitä, että kehityt erittäin hyväksi siinä mitä teet, sinulle ei ole kovin tärkeää saavuttaa korkea ammatillista asemaa.

C4: Keskittyminen

MITEN KOHDENTUVAA KESKITTYMISEMME ON

KOHTALAINEN KESKITTÄMINEN: Pystyy vaihtelevaan tehtävästä toiseen

48

Keskittymisesi näyttäisi riippuvan tehtävästä, tilanteesta ja asian tärkeydestä. Keskittyminen ja häiriöherkkyys näyttäisivät kummatkin olevan sinulle tasapuolisesti luontaisia; tilanteesta riippuen voit keskittyä melko pitkiäkin aikoja, ja toisinaan taas vaihtelet herkästi tehtävästä toiseen.

C5: Suunnitelmallisuus

MITEN PALJON SUUNNITELUA TARVITSEMME

KOHTALAINEN SUUNNITELMALLISUUS: Suunnittelee jonkin verran

48

Suhtautumisesi suunnitteluun vaikuttaisi riippuvan tilanteesta; valitset lähestymistavan kokonaistilanteen pohjalta, ja säädät toimintaasi tarpeen mukaan. Todennäköisesti haluat olla jossain määrin vapaa tekemään sitä, mikä kyseisellä hetkellä tuntuu tärkeältä, kun taas toisinaan haluat noudattaa etukäteen laadittuja suunnitelmia ja jäsenneltyjä prosesseja. Saatat poiketa suunnitelmasta, joka ei näytä toimivan.

C6: Yksityiskohtien Huomioiminen

MITEN SIEDÄMME YKSITYISKOHDISTA HUOLEHTIMISTA

MATALA YKSITYISKOHTIEN HUOMIOIMINEN: Pitää enemmän laajasta näkökulmasta

43

Luultavasti pidät enemmän asioiden teoreettisesta tasosta ja kokonaiskuvasta, ja sinusta on uuvuttavaa käyttää ylenmääräisesti aikaa yksityiskohtiin. Saat yleensä enemmän energiaa tilanteiden laaja-alaisesta tarkastelusta ja mielelläsi annat yksityiskohdat muiden hoidettavaksi.

N Reagointiherkkyys



E Ekstroversio



O Uutuushakuisuus



A Mukautuvuus



C Päämääräkeskeisyys



Tulosten Soveltaminen

Nyt kun olemme käyneet läpi WorkPlace Big Five Profile™ -raporttisi, on aika pohtia näitä asioita työn tekemisen näkökulmasta.

Persoonallisuutesi kertoo luontaisesta tavastasi toimia ja suuntautua, ja siitä millainen toiminta sinua energisoi ja toisaalta, mikä ylen määrin uuvuttaa. Mutta, persoonallisuus ei kuitenkaan ole mustavalkoista, ei hyvää tai huonoa. Enemmänkin persoonallisuutesi eri puolet tuovat mahdollisuuksia ja haasteita. Voit saada apua ja hyötyä siitä, että työn tekemisessä otat arvostavalla tavalla huomioon sekä omasi että muiden erilaiset persoonallisuuspiirteet.

Miksi?

Huomioimalla luontaiset taipumuksesi ylläpidät jaksamistasi, jota tarvitset menestyäksesi työssäsi päivä ja vuosi toisensa jälkeen. Työssä suoriutuminen vaatii aina vaivannäköä, mutta persoonallisuutesi sopivassa työtehtävässä et joudu jatkuvasti lisäksi kuormittumaan luontaisten mukavuusalueidesi ulkopuolella toimimisesta. Näin voit pitää paremmin yllä motivaatiotasi ja hyvinvointiasi pitkälläkin aikavälillä.



Auttaa vai haittaa?

Tietyt persoonallisuutesi puolet sopivat hyvin joihinkin rooleihin tai tehtäviin, toiset taas eivät. Tämä tarkoittaa, että sama piirre, joka auttaa sinua jossakin tilanteessa, saattaa haitata toisessa. Esimerkiksi Keskittymisessä (C4) korkean pistemäärän omaava on omimillaan työskennellessään projekteissa, jotka vaativat tiukkaa fokusta. Sama piirre saattaa kuitenkin olla haitaksi tilanteissa, jotka vaativat fokuksen jatkuvaa vaihtelua. On kuitenkin tärkeää ymmärtää, että persoonallisuuden ja tehtävän vaatimusten yhteensopivuus ei mittaa varsinaista suoriutumista, vaan sitä luontaista piirre-energiaa, jota tuot tiettyihin rooleihin ja tehtäviin.

Pohdi seuraavia:

Mitkä profiilisi alapiirteistäsi mahdollisesti auttavat sinua eniten työsi tekemisessä ja miten?

Alapiirre ja sen pistemäärä	Miten tämä alapiirre auttaa sinua työssäsi?

Mitkä alapiirteistäsi mahdollisesti haittaavat tai huolettavat sinua eniten työsi tekemisessä ja miten?

Alapiirre ja sen pistemäärä	Miten tämä alapiirre haittaa sinua työssäsi

Mikä energisoi sinua?

Pistemääräsi kussakin piirteessä indikoivat sitä, miten tietyt tilanteet saattavat vaikuttaa sinuun ja kuluttaa energiaa. Jokaisella on oma kynnyksensä, minkä jälkeen energia tietyn tyyppiseen tekemiseen ehtyy.

Kuulostavatko esimerkiksi suuret juhlat, joissa on paljon ihmisiä, kovaäänistä musiikkia ja tanssia yöhän asti hauskalta vai joltain, mitä haluat välttää? Alapiirteidesi pistemäärien perusteella joku voisi kenties pystyä ennustamaan vastauksesi.

On tärkeää ymmärtää WorkPlace Big Five Profile™ -arvioinnin alapiirretulosten avulla omat energian kulumisen kynnyksensä, jotta voi paremmin ohjata omaa toimintaansa eri tilanteissa. Tämä ymmärrys auttaa oman suoriutumisen ja palautumisen suunnittelua työelämän monenlaisten vaatimusten keskellä.

Pidä mielessä piirre-energian periaatteet ja pohdi pääpiirteiden pistemääriä ja yhtäläisyyksiä peilaten siihen, miten innostavilta tai uuvuttavilta jotkin toiminnat tai tilanteet sinusta tuntuvat. Tietoisuus siitä, miten oman tehtäväsi vaatimukset ja persoonallisuutesi pelaavat yhteen voi auttaa sinua luomaan helposti vaikuttavia keinoja jaksamisesi hallintaan.

Alhaisemman Sosiaalisuus-pistemäärän (E2) omaavat saattavat esimerkiksi pitää kokouksia jossain määrin uuvuttavina. He saattavat siksi niputtaa kokouksia tietyille ajankohdalle päivässä ja varata loput päivästä yksintyöskentelyyn, joka palauttaa heille luontaista energiaa. Vaihtoehtoisesti he saattavat aikatauluttaa kokoukset pidempien yksintyöskentelyjaksojen ympärille voidakseen ”ladata akkujaan” päivän aikanakin.

Voit siis tietoisesti suunnitella tekemisesi maksimoidaksesi luontaisen piirre-energiasi, ja näin tehden todennäköisemmin saavuttaa hyviä tuloksia ja olla tyytyväinen.

Pohdi seuraavia:

Mitkä alapiirteistäsi antavat sinulle eniten energiaa nykyisessä roolissasi ja miten?

Alapiirre ja sen pistemäärä	Miten tämä alapiirre antaa sinulle energiaa työssäsi

Mitkä alapiirteistäsi uuvuttavat sinua eniten nykyisessä roolissasi ja miten?

Alapiirre ja sen pistemäärä	Miten tämä alapiirre uuvuttaa sinua työssäsi

Suhteessa toisiin

Vaihdetaan nyt näkökulmaa itsestä vuorovaikutukseen muiden kanssa. Samanlaiset pistemäärät saattavat helpottaa keskinäistä vuorovaikutusta. Jos esimerkiksi sinulla ja työkaverilla on korkea Perfektionismi-pistemäärä (C1), saatat huomata voivasi luottaa hänen hiovan kaikki yksityiskohdat kuntoon jossakin erittäin tärkeässäkin projektissa. Sama korkea Perfektionismi-pistemäärä saattaa kuitenkin aiheuttaa välillenne jännitteitä, jos jompikumpi teistä on keskittynyt eri tai kilpaileviin yksityiskohtiin.

Hyvin erilaiset pistemäärät saattavat aiheuttaa ristiriitoja ja väärinymmärryksiä. Käytetään edelleen samaa esimerkkiä: Jos sinulla on korkea Perfektionismi-pistemäärä, saatat pitää tarkistuksia ja hienosäätöä välttämättömänä. Vähemmän perfektionistinen kollega saattaa toisaalta ajatella, että ”täydellisyys” estää riittävän hyvän tuloksen saavuttamista. Nämä erot saattavat kuitenkin myös tarjota mahdollisuuksia. Töiden jakaminen voi esimerkiksi olla sujuvaa siten, että sinä otat lopputarkistajan roolin ja työkaverisi, jolla on pienempi pistemäärä Perfektionismi-piirteessä, tekee ensimmäisen version.

Tieto omista alapiirteistäsi auttaa sinua tunnistamaan ja kommunikoimaan itsellesi luontaiset tavat tehdä yhteistyötä. Vaikka et muiden pistemääriä aina tietäisikään, niin voit profiiliraporttisi antaman ymmärryksen avulla oppia tunnistamaan erilaisia luontaisia taipumuksia. Erilaisuuden vaikutuksen konkreettinen ymmärtäminen auttaa arvostamaan ja kollektiivisesti hyödyntämään organisaatiosi monenlaisia persoonia voimavarana.

Pohdi seuraavia:

Missä asioissa voisit oppia paremmin arvostamaan muiden persoonallisuuksien eroja ja työskennellä heidän kanssaan tehokkaammin?

Mieti työtilannetta, jossa pistemääräsi valitussa alapiirteessä eroaa kollegasi pistemäärästä, ja mitä hyötyjä tästä erilaisuudesta on.

Tilanne		
Alapiirre	Oma pistemääräsi alapiirteessä	Kollegasi pistemäärä alapiirteessä
Miten kummankin alapiirteiden pistemäärät auttavat tässä tilanteessa?		

Missä asioissa voisit muuttaa ajatteluasi, että oppisit arvostamaan muiden persoonallisuuksien eroja ja voisit sitä kautta tehostaa yhteistyötänne?

Mieti työtilannetta, jossa pistemääräsi valitussa alapiirteessä eroaa kollegasi pistemäärästä ja aiheuttaa haasteita. Miten persoonallisuuden merkityksen tiedostaminen voisi auttaa muuttamaan näkökulmaasi, jotta persoonallisuuserojen aiheuttamaa ongelmaa voisi vähentää?

Tilanne

Alapiirre	Oma pistemääräsi alapiirteessä	Kollegasi pistemäärä alapiirteessä

Miten kummankin alapiirteiden pistemäärät aiheuttavat haastetta tässä tilanteessa

Kun tiedät erot molempien alapiirteiden pistemäärissä, mitä kumpikin voisi tehdä, jotta voisitte luoda ymmärrystä ja saavuttaa tavoitteenne?

Lopuksi: WorkPlace Big Five Profile on psykometrinen työkalu, ja sitä voi parhaiten tulkita siihen sertifioitu ammattilainen.

Tee muistiinpanoja pohdinnoistasi ja kerro ne sertifioidulle WorkPlace Big Five Profile -valmentajillesi.

Mikä tuloksissasi on sellaista, josta haluaisit keskustella sertifioidun WorkPlace Big Five Profile -valmentajasi kanssa?



Lue QR-koodi jakaaksesi kokemuksesi WorkPlace Big Five Profile™ -palvelusta.