



**PARADIGM**  
PERSONALITY LABS

# WORKPLACE

BIG FIVE PROFILE™

**Trait Report**

Henkilökohtainen raportti: Sample Finnish

Päivämäärä: 1.7.2022



[www.paradigmpersonality.com](http://www.paradigmpersonality.com)

## Sisällysluettelo

<b>JOHDANTO</b> .....	<b>2</b>
<b>OHJE RAPORTIN KÄYTTÖÖN</b> .....	<b>3</b>
<b>N - REAGINTIHERKKYYS</b> .....	<b>5</b>
<b>E - EKSTROVERSIO</b> .....	<b>7</b>
<b>O - UUTUUSHAKUISUUS</b> .....	<b>10</b>
<b>A - MUKAUTUVUUS</b> .....	<b>12</b>
<b>C - PÄÄMÄÄRÄKESKEISYYS</b> .....	<b>14</b>
<b>YHTEENVETO</b> .....	<b>17</b>
<b>TULOSTEN SOVELTAMINEN</b> .....	<b>18</b>
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.

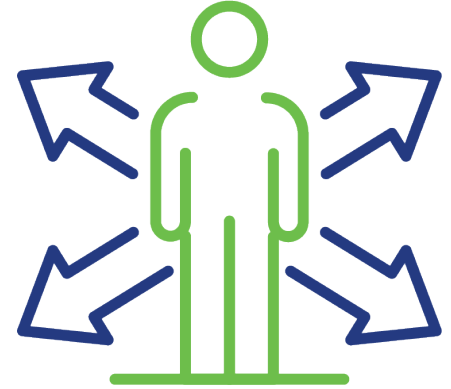
Jotkut tehtävät innostavat ja energisoivat meitä, kun taas toiset tehtävät uuvuttavat eivätkä innosta lainkaan. Se, mikä toimii sinulle, ei välttämättä toimi toisille. Raportti auttaa tunnistamaan sinulle parhaiten sopivat olosuhteet ja tehtävät, jotta voit saavuttaa uratavoitteesi, ymmärtää muita ja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

Perehdy 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



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.

## E EKSTROVERSIO

MITEN HYVIN SIEDÄMME IHMISSISTÄ/TILANTEISTA SYNTYVÄÄ AISTIÄRSYTYSTÄ



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.

## O UUTUUSHAKUISUUS

MITEN AVOIMIA OLEMME UUSILLE KOKEMUKSILLE / UUSILLE TAVOILLE TEHDÄ ASIOITA



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.

## A MUKAUTUVUUS

MISSÄ MÄÄRIN MUKAUDUMME TOISTEN TARPEISIIN



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).

## C PÄÄMÄÄRÄKESKEISYYS

TAPA JOLLA TYÖSKENTELEMME KOHTI TAVOITTEITA



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.



# REAGOINTIHERKKYYS

## MITEN HERKÄSTI REAGOIMME PAINEESEEN

**55****VAKAA (N-)****REAGOIVA (N=)****REAKTIIVINEN (N+)**

### VAKAA

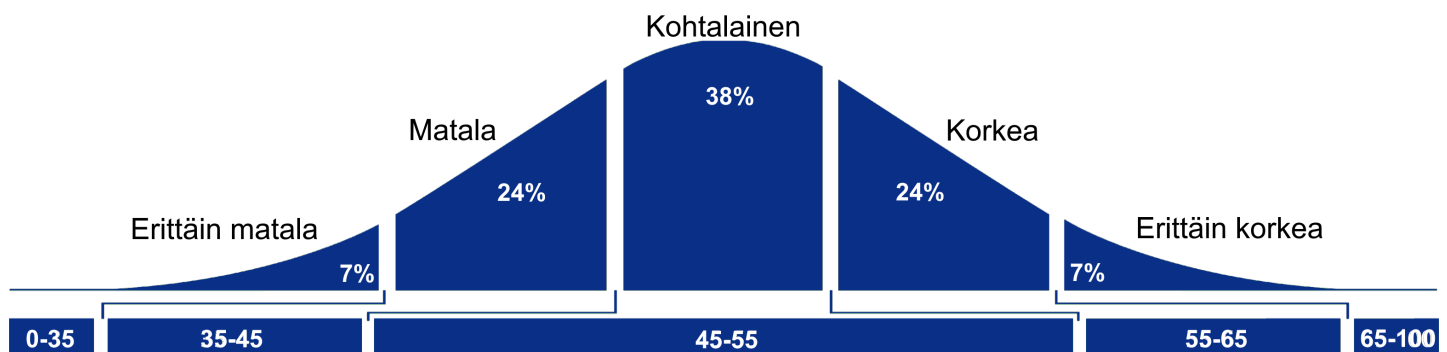
Tyypillisesti käsittelee työpaikan stressitilanteet rauhallisesti, vakaasti ja varmallalla otteella. Siirtyy ongelmanratkaisuvaiheeseen nopeasti ja etenee rationaalisesti. Saattaa joidenkin mielestä vaikuttaa liiankin rennolta ja välinpitämättömältä tai antaa vaikutelman, ettei reagoisi kriisitilanteisiin, 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

**KORKEA HUOLESTUVUUS:** Huolestuu ja murehtii usein



66

Sinulla on taipumus huolestua odottaessasi, mitä tuleman pitää. Esimerkiksi odottaessasi jonkin ehdotuksen lopputulosta, koet todennäköisemmin sisäisiä huolestumisen tuntemuksia kuin > 93 % väestöstä. Tämä suhteellisen korkea huolestuvuus saattaa merkittävästi vaikuttaa siihen, miten pystyt tunnistamaan ja toteuttamaan tarvittavia toimenpiteitä tilanteen parantamiseksi.

## N2: INTENSIIVISYYS

Miten usein kiivastumme

**KORKEA INTENSIIVISYYS:** Voimakas temperamentti



62

Sinulla on taipumusta kokea suuttumusta ja kiihtymystä vaihtelevassa määrin. Kollegasi luultavasti näkevät sinussa näitä vahvoja tunteita vaihtelevasti. Tämä taipumus tulee esiin todennäköisesti tilanteissa, joissa koet tarvetta puolustaa jotakin asiaa tai ryhmää, tai haluat varmistaa, että oikeudenmukaisuus ja vastuullisuus toteutuvat.

## 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

**KOHTALAINEN PALAUTUMISAIKA:** Toipuu kohtalaisessa ajassa



48

Joidenkin kriisien jälkeen toipumisesi toimintaan vaatii jonkin verran aikaa tai vaivaa, kun taas toiset tilanteet pystyt ohittamaan lähes huomaamattasi. Kun kriisi on aiheuttanut sinussa stressireaktion, niin sinun kannattaisi kenties harrastaa liikuntaa, poistua tilanteesta tai tehdä jotain muuta mielesi rauhoittamiseksi saadaksesi asian mielestäsi ja olosi taas normaaliksi.

**E****EKSTROVERSIO****MITEN HYVIN SIEDÄMME IHMISISTÄ/TILANTEISTA SYNTYVÄÄ  
AISTIÄRSYTYSTÄ****41****INTROVERTTI (E-)****AMBIVERTTI (E=)****EKSTROVERTTI (E+)****INTROVERTTI**

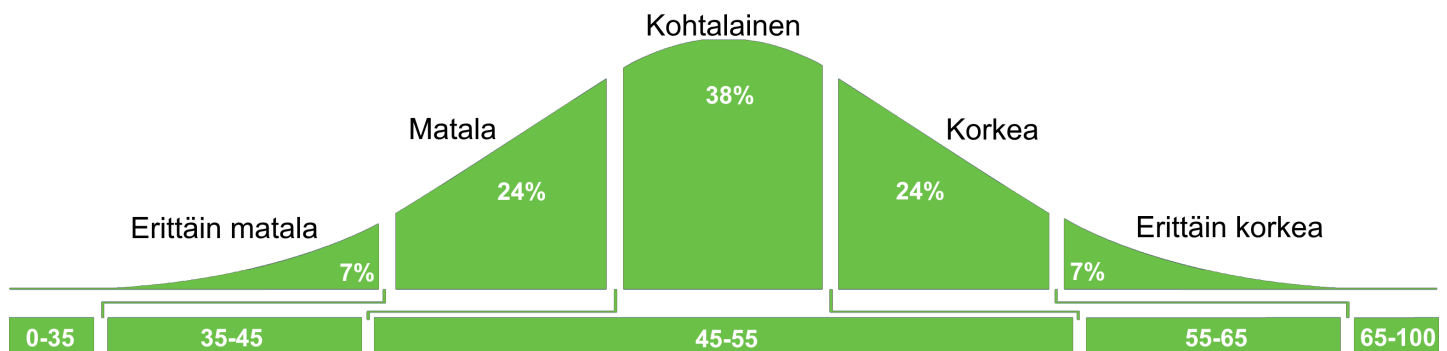
Työskentelee mieluiten yksin. Tyypillisesti hiljainen ja pidättyvä henkilö, joka ilmaisee itseään mieluummin kirjoittamalla kuin puhumalla. Energisoituu enemmän yksintekemisestä kuin ryhmässä työskentelystä. Saattaa joidenkin mielestä vaikuttaa etäiseltä, vetäytyvältä ja vaikeasti luettavalta. Mieluisin 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

**MATALA AVOIMUUS:** Pidättäytyy ilmaisemasta itseään ja tunteitaan

43

Yleensä vähäinen määrä vapaata jutustelua kollegoiden kanssa on mielestäsi mukavaa, ja rajoitat läheisten ihmissuhteiden määrää töissä. Et yleisesti ottaen jaa paljonkaan tietoa henkilökohtaisista asioistasi kollegoille, ja kerrot vain pintapuolisesti tunteistasi heille.

## E2: SOSIAALISUUS

Miten paljon nautimme muiden seurassa olemisesta

**KOHTALAINEN SOSIAALISUUS:** Ajoittain hakeutuu aktiivisesti muiden seuraan

55

Sinulle sopii yleensä parhaiten, että tiimityötä ja yksintyöskentelyä on tasapuolisesti. Yhteydenpidon hoidat mieluiten yhdistelemällä kirjallista viestintää, puheluita ja kasvatusten tapaamisia. Todennäköisesti kokisit uuvuttavaksi, jos jokin näistä viestintätavoista painottuisi liiallisesti. Joissain tilanteissa teet aloitteen kohtaamiseen kasvatusten, ja toisissa pidättäydyt aloitteen tekemisestä.

## E3: ENERGIATASO

Tarve olla liikkeellä

**KORKEA ENERGIATASO:** On mieluiten paljon liikkeellä

60

Haluat olla enemmän liikkeessä kuin useimmat muut, ja täysi aikataulu luultavasti antaa sinulle energiaa. Työssä tämä voisi tarkoittaa korkeaa energiaa esim. matkustamiseen, tapaamiisiin sekä vaikkapa kävelykokouksiin. Sinulle sopii parhaiten fyysinen aktiivisuus työssä.

## E4: JOHTAJUUDEN OTTAMINEN

Miten paljon haluamme johtaa muita

**KOHTALAINEN JOHTAJUUDEN OTTAMINEN:** Ottaa jonkin verran vastuuta muista

51

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

MATALA LUOTTAMUS TOISIIN: On skeptinen muiden suhteen



34

Kun muut sitoutuvat tai lupautuvat johonkin tai sopivat jotain, olet yleensä varautunut ja epäilevä. Tarvitset luultavasti tarkkaa seuranta-asiasta varmistuaksesi.

## E6: TAHDIKKUUS

Miten huolellisesti asettelemme sanamme

MATALA TAHDIKKUUS: Puhuu ilman, että erityisesti miettii seurauksia



19

Saatat tyypillisesti sanoa asiat "niin kuin ne ovat", ja suosia objektiivista, suoraa kieltä enemmän kuin korulauseita tai kaunistelua. Sinusta saattaa parhaimmillaan saada rehellisen, avoimen ja suorapuheisen kuvan, ja pahimmillaan tylyn tai kylmäkiskoisen.



# UUTUUSHAKUISUUS

## MITEN AVOIMIA OLEMME UUSILLE KOKEMUKSILLE / UUSILLE TAVOILLE TEHDÄ ASIOITA

**51****SÄILYTTÄJÄ (O-)****MALTILLINEN (O=)****UUDISTAJA (O+)**

### SÄILYTTÄJÄ

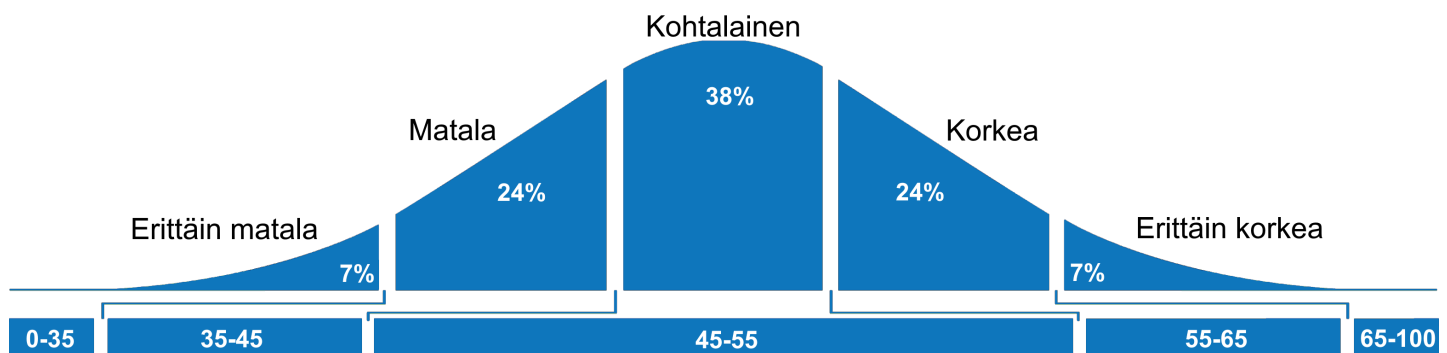
On yleensä jalat maassa ja katsoo asioita "tässä ja nyt". Lähestymistapa työhön on käytännöllinen, taktinen ja tehokas. Jaksaa hyvin toistuvaluonteisia tehtäviä. Omaa todennäköisesti jonkin työtehtävän, asian tai aihealueen erikoisosaamista. Saatetaan pitää ajattelultaan kapea-alaisena tai tapoihinsa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

### MALTILLINEN

Keskittien 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 jatkokehitellä 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**

69

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

## O2: MONIPUOLISUUS

Miten monipuolisesti tarkastelemme asioita

**MATALA MONIPUOLISUUS: Pitää enemmän yksinkertaisuudesta**

33

Sinulle tyypillisintä olisi pitää selkeästi eniten yksinkertaisista ratkaisuista ja suoraviivaisesta toiminnasta. Kiinnostuksesi kohdistuu luultavasti yhteen tai kahteen aiheeseen kerrallaan, ja haluat yleensä mieluummin saavuttaa syvällisen tietämyksen näillä alueilla kuin tutkia monipuolisesti useita eri aihealueita.

## O3: MUUTOS

Miten helposti hyväksymme muutoksia

**MATALA MUUTOKSEN HYVÄKSYMINEN: Haluaa säilyttää nykyiset menetelmät**

41

Luotat yleensä vakiintuneisiin käytäntöihin ja tekemisen tapoihin. Saatat pitää muutoksia tarpeettomina ja häiritsevinä, ja tuttu on sinulle yleensä mukavaa ja käytännöllistä. Et tavallisesti muuta totuttuja tapojasi, paitsi jos ne eivät toimi.



## MUKAUTUVUUS

### MISSÄ MÄÄRIN MUKAUDUMME TOISTEN TARPEISIIN



63

**HAASTAJA (A-)****NEUVOTTELIJA (A=)****MUKAUTUJA (A+)**

#### HAASTAJA

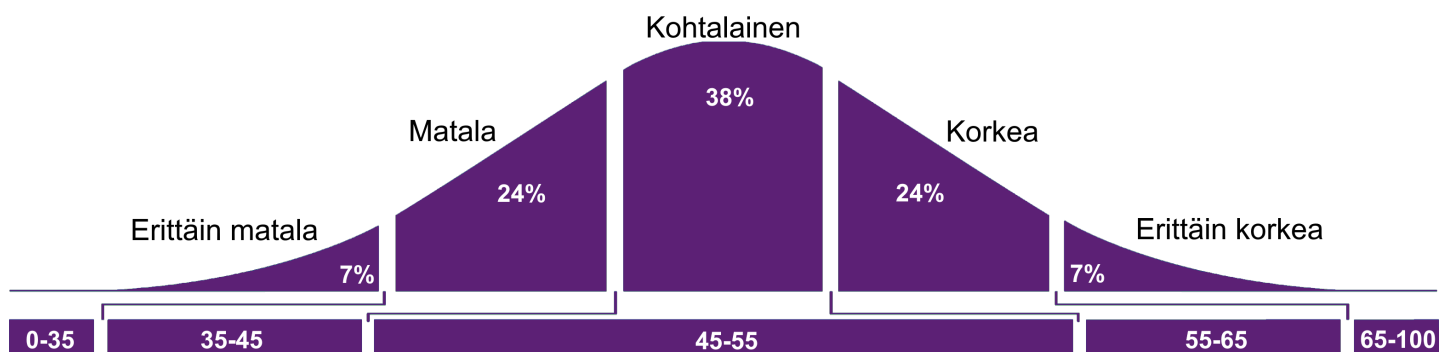
Suhteessa toisiin on tyypillisesti näkemyksiään avoimesti ilmaiseva, tiukka, periksiantamaton tai kilpailuhenkinen. On usein ajattelussaan itsenäinen. Kysyy tiukkoja kysymyksiä suojellakseen oikeina pitämiään asioita, ollakseen oikeassa tai voittaakseen. Ei ehkä usko tietoihin ennen kuin on tarkistanut 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

**KORKEA SOPEUTUVUUS: Hakee harmoniaa**

61

Tarpeesi pitää vuorovaikutussuhteet harmonisina ohjaa toimintaasi erimielisyyksissä ja väittelyissä. Kilpailu- tai konfliktitilanteissa tyypillisesti joustat välttääksesi mahdollisen epäsovun tai muiden mielen pahoittamisen.

## A3: VAATIMATTOMUUS

Kuinka paljon kaipaamme julkista tunnustusta

**KORKEA VAATIMATTOMUUS: Kokee julkiset kehut epä mukavina**

66

Sinusta on luultavimmin epä mukavaa ottaa vastaan tunnustusta ja kehuja. Saatat hyväksyä kehut joissain harvoissa tilanteissa, mutta todennäköisesti silloinkin tunnet olosi epä mukavaksi. Useimmiten vaatimattomuutesi saa sinut tuomaan esiin muut, jotka mielestäsi ansaitsevat yhtä paljon tai enemmän tunnustusta.

## A4: VARAUTUNEISUUS

Miten avoimesti kerromme mielipiteemme muille

**KORKEA VARAUTUNEISUUS: Pitää mielipiteensä omana tietonaan**

74

Hyvin todennäköisesti pidät jopa vahvat näkemyksesi sekä tuntemuksesi omana tietonasi. Saatat joissain harvoissa tilanteissa kokea, että mielipiteidesi ilmaiseminen on turvallista, mutta todennäköisimmin pidättäydyt ilmaisemasta niitä. Näkemystesi ilmaiseminen saattaa olla sinulle hyvin epä luonteavaa, ja pidätkin tarpeellisena mahdollisuutta valmistautua siihen kunnolla etukäteen.



# PÄÄMÄÄRÄKESKEISYYS

## TAPA JOLLA TYÖSKENTELEMME KOHTI TAVOITTEITA

**39****JOUSTAVA (C-)****TASAPAINOINEN (C=)****FOKUSOITUNUT (C+)**

### JOUSTAVA

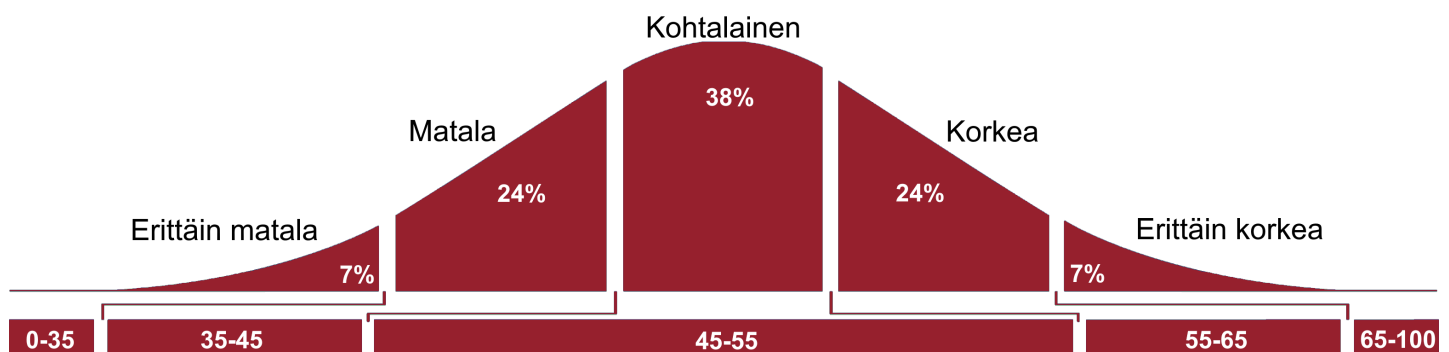
Suhtautuu yleensä tavoitteisiin rennosti, spontaanisti ja asioita avoimena pitäen. Energisoituu siitä, että tekeminen jakaantuu useisiin samanaikaisiin tehtäviin, tavoitteisiin tai projekteihin. Saattaa joskus vitkastella. Jotkut voivat pitää häntä liiankin rentona vastuidensa suhteen tai vähemmän aikaansaavana. 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, vaihteellisesta 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

**KOHTALAINEN PERFEKTIONISMI: Ajoittainen tarve paranteluun ja viimeistelyyn**

45

Suhtautumisesi perfektionismiin riippuu yleensä tilanteesta ja siitä, millaisen arvon työlle annat. Joissain asioissa vaatimustasosi on korkea ja pyrit täydellisiin tuloksiin, ja toisissa tilanteissa taas hyväksyt "riittävän hyvän" tason.

## C2: JÄRJESTELMÄLLISYYS

Miten järjestelmällisesti työskentelemme

**KOHTALAINEN JÄRJESTELMÄLLISYYS: Pitää yllä jonkinlaista järjestystä**

50

Olet kohtuullisen järjestelmällinen – pidät jotkut asiat järjestyksessä, mutta toiset saavat olla epäjärjestyksessä. Suhtaudut järjestykseen ja siisteyteen luultavasti eri tavalla tilanteesta tai asiasta riippuen. Saatat esimerkiksi käyttää enemmän aikaa materiaalien järjestelyyn projekteissa, joilla on suurempi näkyvyys.

## C3: KUNNIANHIMO

Miten kova tarve on saavuttaa aina enemmän

**MATALA KUNNIANHIMO: Tyytyväinen nykyisiin saavutuksiin**

36

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 korkeaa ammatillista asemaa.

## C4: KESKITTÄMINEN

Miten kohdentuvaa keskittymisemme on

**KOHTALAINEN KESKITTÄMINEN: Pystyy vaihtelevaan tehtävästä toiseen**

52

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 suunnittelua tarvitsemme

MATALA SUUNNITELMALLISUUS: Työskentelee spontaanisti



41

Saatat vaikuttaa vähemmän suunnitelmalliselta kuin suuri osa muista. Haluat mieluummin reagoida tilanteeseen suhteellisen vapaasti sen vaatimalla tavalla sen sijaan, että noudattaisit etukäteen laadittuja suunnitelmia ja jäsenneilyjä prosesseja. Saatat luultavasti myös poiketa suunnitelmasta, jota et koe mielekkääksi.

## C6: YKSITYISKOHTIEN HUOMIOIMINEN

Miten siedämme yksityiskohdista huolehtimista

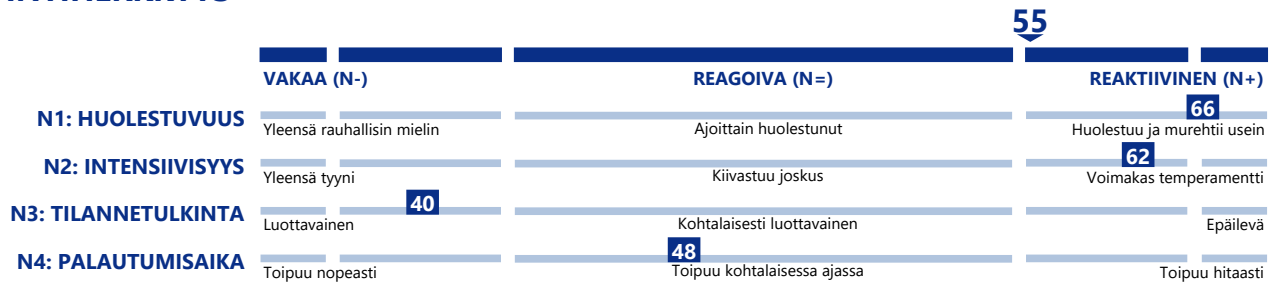
MATALA YKSITYISKOHTIEN HUOMIOIMINEN: Pitää enemmän laajasta näkökulmasta



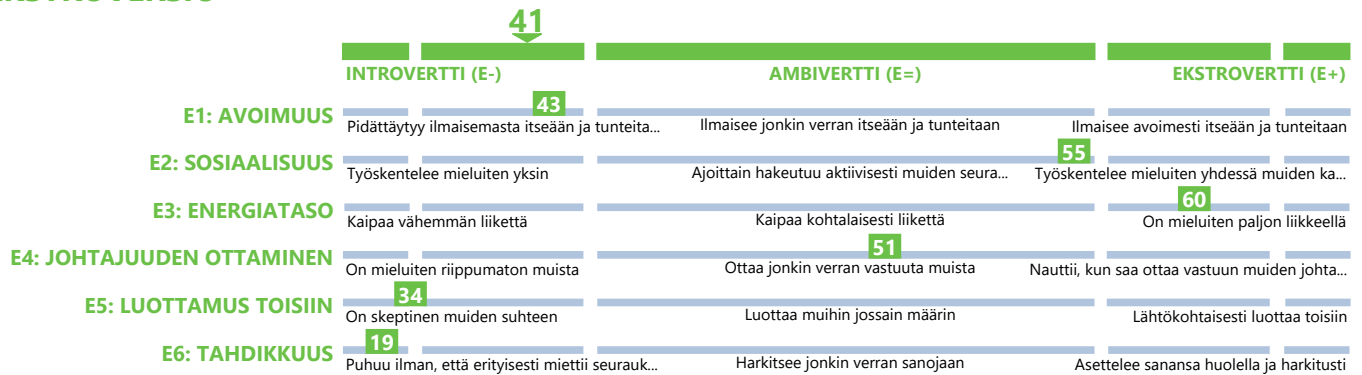
34

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

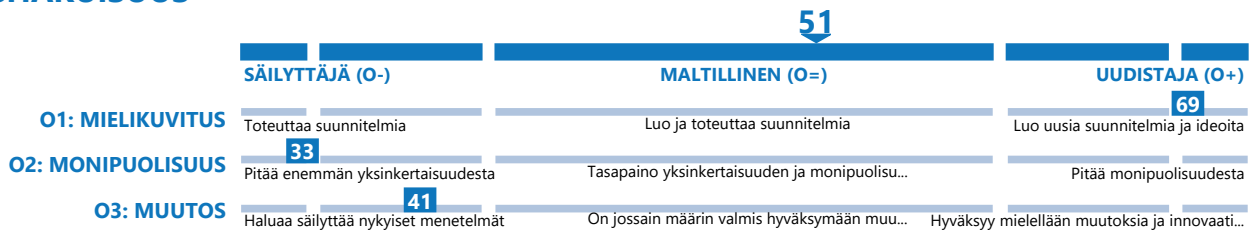
## N REAGINTIHERKKYYS



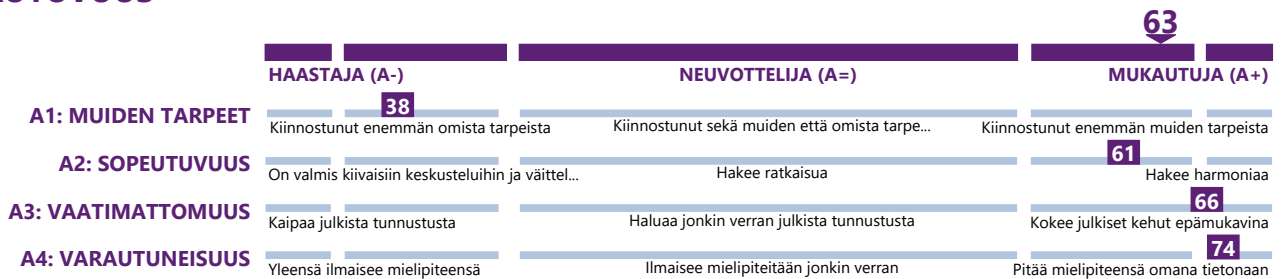
## E EKSTROVERSIO



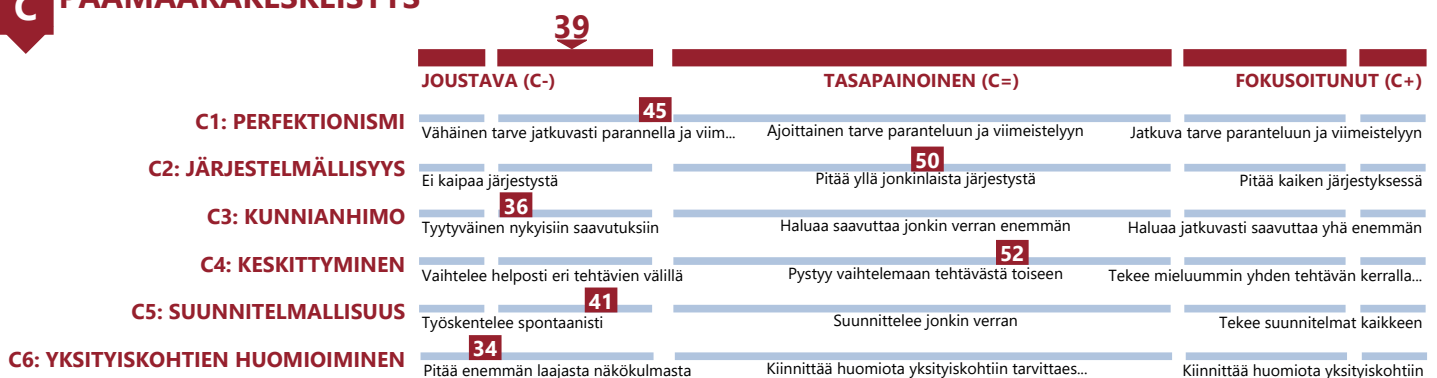
## O UUTUUSHAKUISUUS



## A MUKAUTUVUUS



## C PÄÄMÄÄRÄKESKEISYYS



# TULOSTEN SOVELTAMINEN



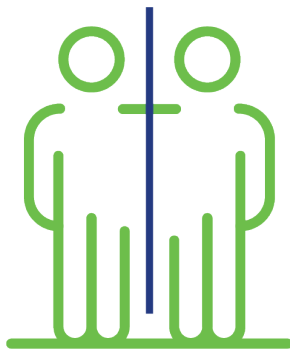
Nyt kun olemme käyneet läpi WorkPlace Big Five Profile™ -raporttisi, on aika pohtia näitä asioita työn tekemisen näkökulmasta.

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 tekemisessäsi 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 profillisi 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 yksityöskentelyyn, joka palauttaa heille luontaista energiaa. Vaihtoehtoisesti he saattavat aikatauluttaa kokoukset pidempien yksityöskentelyjaksojen 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 kommunikoidaan 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?*

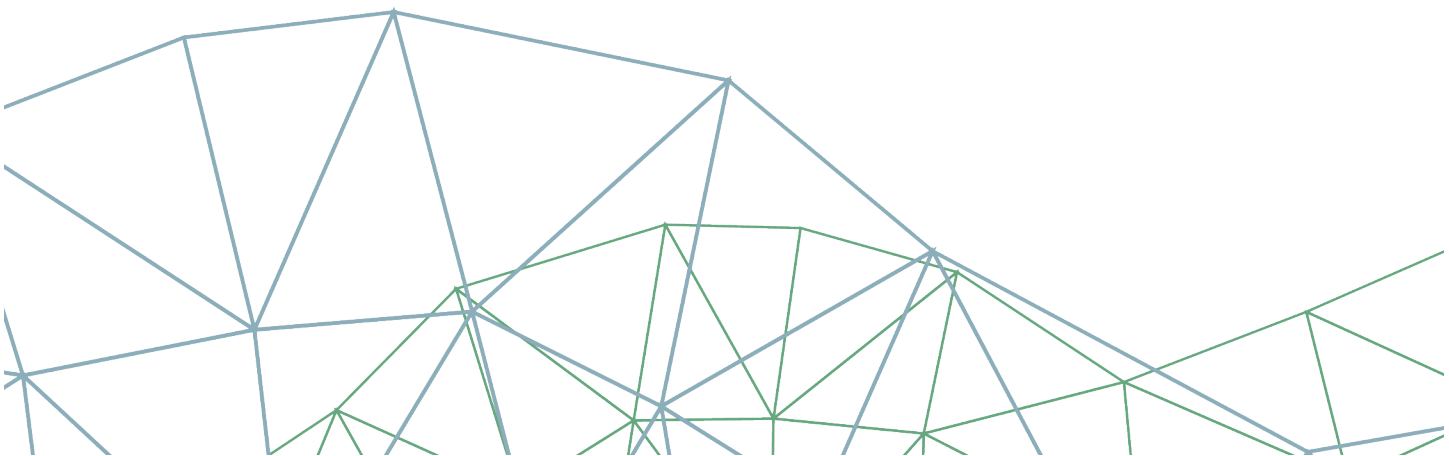
Mieti työtilannetta, jossa pistemääräsi valitussa alapiirteessä eroaa kollegasi pistemäärästä, ja mitä hyötyjä tästä erilaisuudesta on.

<b>Tilanne</b>	
<b>Alapiirre</b>	
<b>Oma pistemääräsi alapiirteessä</b>	
<b>Kollegasi pistemäärä alapiirteessä</b>	
<b>Miten kummankin alapiirteiden pistemäärät auttavat tässä tilanteessa?</b>	

*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?

<b>Tilanne</b>	
<b>Alapiirre</b>	
<b>Oma pistemääräsi alapiirteessä</b>	
<b>Kollegasi pistemäärä alapiirteessä</b>	
<b>Miten kummankin alapiirteiden pistemäärät aiheuttavat haastetta tässä tilanteessa</b>	
<b>Kun tiedät erot molempien alapiirteiden pistemäärissä, mitä kumpikin voisi tehdä, jotta voitte luoda ymmärrystä ja saavuttaa tavoitteenne?</b>	



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 -valmentajallesi.

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

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....