

Persoonallisuustestin tekeminen

Kimpparenki-hanke, ProAgria Etelä-Pohjanmaa



Työpaikoilla on luonnollisesti erilaisia persoonallisuuksia ja erilaisia tapoja hoitaa asioita. Nämä erilaisuudet voivat johtaa pahimmassa tapauksessa väärinymmärryksiin, kun työntekijöiden ja johdon välillä ei ole tietoa toistensa toimintatavoista. Persoonallisuustestin teettäminen saattaa olla ratkaisu ymmärtää toista paremmin.

Miksi testata?

Työpaikoilla voi joskus esiintyä tilanteita, joissa ihmisillä on asioista eri näkemykset. Samoin osa työntekijöistä ei välttämättä uskalla sanoa äänen mielipiteitään niin vahvasti, kuin toiset. Tämä saattaa johtaa hyvien ideoiden katoamiseen, väärinkäsityksiin tai huonoon ilmapiiriin. Monesti ihmiset unohtavat, että olemme kaikki erilaisia ja meillä on omat tapamme toimia.

Työpaikalla persoonallisuustestin teettäminen voi auttaa ymmärtämään paremmin työntekijöitä, sekä työnantajaa. Tärkeää on saada selville, millainen persoona kukin on ja miksi asiat tehdään eritavalla. Esimerkiksi ekstrovertti työntekijä saattaa antaa palautetta paljon helpommin kuin introvertti, joka ei välttämättä uskalla sanoa mielipidettään. Kaikki saattavat myös löytää itsestään uusia puolia ja selityksiä omiin toimintatapoihinsa.

Persoonallisuustestejä on monenlaisia. Suurimman osan niistä voi tehdä netissä. Osa testeistä on maksuttomia. Testejä voi tehdä myös useamman erilaisen, mutta kaikkien testin tekijöiden tulee tehdä sama testi tai testit, jotta tulokset ovat verrattavissa toisiinsa.

Persoonallisuustesteistä on hyötyä työpaikan toimintaan

- Opit ymmärtämään omaa käyttäytymistäsi ja toimintaasi
- Työt ja toimenkuvat työpaikalla pystytään jaottelemaan paremmin persoonallisuuksien mukaan
- Kullekin sopiva mielekäs työ motivoi parempaan tulokseen työpaikalla

Persoonallisuustestien hyödyt

Hyvä toimintatapa on tehdä testit yhdessä koko henkilöstön kesken. Testin teon jälkeen tarkastellaan yhdessä tuloksia. Yhdessä käydyn purku- ja palautekeskustelun jälkeen työntekijöiden on helpompi ymmärtää toistensa ilmaisutapoja ja työskentelytaitoja. Monessa työyhteisössä on testin tekemisen jälkeen työilmapiiri muuttunut positiivisempaan suuntaan. Työkaverin tekemät ratkaisut ymmärretään paremmin ja yhteisissä palavereissa kaikki saavat äänensä kuuluville, kun osataan kysyä mielipidettä myös siltä hiljaisemmaltakin työntekijältä.

16Personalities–testi

Tämän persoonallisuustestin voi tehdä netissä ilmaiseksi. Tämä testi pohjautuu muun muassa vanhaa Myers-Briggsin tyyppi-indikaattoriin eli MBTI®-testiin. MBTI®-testillä on omat puolestapuhujansa ja vastustajansa, mutta silti testiä tehdään edelleen vuosikymmenten jälkeen. 16Personalities–testin tekijät jaotellaan neljään eri kategoriaan, jossa kussakin on neljä erilaista profiilia, eli yhteensä erilaisia profiilityyppejä on 16. Kategoriat ovat analyytikot, diplomaatit, vartijat ja löytöretkeilijät. Testin tulosten pohjalta syntyy nelikirjaiminen yhdistelmä, joiden avulla muodostuu oma persoonallisuustyyppi. Testin tulokset ovat selkeitä ja niissä on hyvin selitetty millaiseen työhön kukin persoonallisuustyyppi sopisi. Testi on nopea tehdä ja tulokset ovat hyvin havainnollisia.

Esimerkki tilalta:

Testin tekemisen jälkeen isäntä ja emäntä ymmärsivät, miksi toinen on välillä huonolla tuulella, sekä syitä siihen miksi toinen olettaa asioita kysymättä.

Työntekijät alkoivat ymmärtää toisiaan mm. työtahdin, työnjäljen sekä sosiaalisen käyttäytymisen kannalta. Osa ei ollut uskaltanut sanoa toiselle mitään, sillä tämä oli hallitsevampi persoonallisuus. Nyt työntekijät keskustelevat ja tulevat paremmin toimeen, sillä he ymmärtävät paremmin toistensa tapoja toimia.

Isäntä ja emäntä tuntevat työntekijänsä nyt paremmin ja ovat pystyneet jakamaan töitä henkilöiden vahvuuksien mukaan, sillä nyt he ymmärtävät millaiset työt sopivat kullekin.

Tilan ilmapiiri on muuttunut positiiviseksi ja väärinymmärrykset ovat vähentyneet. Työteho on lisääntynyt ja tämä tuottaa yrittäjälle selvää voittoa.

DISC–Analyysi

DISC–Analyysissä ihminen jaotellaan neljän eri profiilin mukaan ja profiilit kuvataan värein. Testin tekijä saattaa olla myös sekoitus useaa eri väriä, jolloin hänen toimintaan sekoittuu kaikkien näiden värien ominaisuuksia. Analyysin teon jälkeen on huomioitava, ettei mikään profiileista ole huonompi tai parempi. Profiili vain kuvaa ihmisen käytöstä ja suhtautumista eri tilanteissa. Jokaisessa profiilissa on positiiviset ja negatiiviset puolensa, mutta kun ne tiedostaa on toiminta monessa tilanteessa helpompaa. Analyysia käytetäänkin apukeinona monella eri työpaikalla, sillä sen avulla pystytään paremmin ymmärtämään ihmisten tapoja erilaisissa vuorovaikutustilanteissa. DISC lyhenne tulee englanninkielen sanoista Dominance, Influence, Steadiness ja Compliance.



D – PUNAINEN – HALLITSEVA
I – KELTAINEN – VAIKUTTAVA
S – VIHREÄ – VAKAA
C – SININEN – ANALYYTTINEN

Punaiseksi profiloidut ovat suorasanaisia, päättäväisiä ja haluavat saada aikaan tuloksia. He pitävät uusista haasteista ja haluavat tehdä asioita omalla tavallaan. He vaikuttavat toisiin ihmisiin tahdolla ja määrätietoisuudella. He kokevat epämiellyttäväksi asioiksi epäonnistumiset, riippuvuuden toisista ihmisistä ja sen, että ovat toisten ohjattavana. Heidät mielletään usein vaativiksi ja kontrolloiviksi. Punaiseksi profiloidut kommunikoivat yleensä lyhyesti ja ytimekkäästi, välillä jopa käskytään. Ulospäin he antavat itsestään hyvin itsevarman vaikutelman ja työskentelevät nopeasti sekä tehokkaasti. Heillä on välillä vaikeaa tunkea empatiaa toisia ihmisiä ja heidän tapoja kohtaan. Tämän takia heitä täytyy välillä muistuttaa olemaan kärsivällisempiä. Punaisen profiilin ihmiset vaativat itseltään paljon, eivätkä aina huomaa, että tekevät niin toisiakin ihmisiä kohtaan, jolloin saattaa syntyä ristiriitatilanteita.

Keltaisiksi profiloidut ovat innokkaita, ulospäinsuuntautuneita ja energisiä. He nauttivat toisten huomiosta sekä pitävät elämyksistä ja vaihtelusta. He vaikuttavat toisiin ihmisiin ystävällisyydellä, innostuneisuudella ja positiivisella palautteella. Heille epämiellyttäviä asioita ovat itsensä tunteminen ulkopuoliseksi tai kieltävien vastausten saaminen. Keltaiseksi profiloidut mielletään joskus ajattelemattomiksi ja varomattomiksi. Heillä voi olla vaikeuksia saattaa useampaa keskeneräistä työtä valmiiksi. He kommunikoivat yleensä elekielellä, humoristisesti ja innokkaasti, ollen samalla vakuuttavia. Heille tärkeää on kompromissit ja hauskanpito. Toiminnallaan he tykkäävät motivoida muita ja ovat yleensä sosiaalisten taitojensa ansiosta suosittuja. Yhteistyö ja ryhmässä työskentele on keltaisiksi profiloiduille tärkeää.

Vihreäksi profiloidut ovat vakaita, rauhallisia ja lojaaleja. He pitävät tiimityöskentelystä. He hakevat toiminnallaan varmuutta ja arvostusta. Heidän kommunikaatiotyyliinsä on kuunteleva, kyselevä, empaattinen, ehkä hieman varovainenkin. Välillä toisista voi tuntua, ettei hänen ajatuksistaan tai sanomastaan saa selkoa. Vihreän profiilin omaavat kokevat epämiellyttäviksi asioiksi nopeat muutokset, epävarmuuden ja erilaiset ristiriitatilanteet. Heistä pidetään koska he ovat kohteliaita ja johdonmukaisia toiminnassaan. Vihreän profiilin ihmiset tarvitsevat päätöksilleen aikaa, joten kanssaihminen tulisi olla heidän hitautta kohtaa kärsivällisiä. Heille tärkeitä asioita ovat yhteisöllisyys, turvallisuus ja muuttumattomina pysyvät asiat.

Sinisen profiilin omaavat hakevat toiminnalleen selkeitä tavoitteita ja sääntöjä. He ovat tiedonhaluisia, mietiskeleviä, hyvin valmistautuvia ja heillä on vahvat faktoihin perustuvat mielipiteet asioihin. Heille tärkeää on, että muut ihmiset huomaavat hänen panoksensa työyhteisössä. He vaikuttavat toisiin asiallisuudella ja loogisilla mielipiteillä. Heidät saatetaan mieltää perfektionisteiksi, sillä he ovat usein puhetyyliltään yksityiskohtaisia ja kriittisiä. Sinisen profiilin omaavat ihmiset arvostavat laatua ja tarkkoja analyysyjä. He saattavat olla vastahakoisia uusille ideoille, mutta osaavat kuitenkin olla myös sovittavia. He eivät pidä omaa toimintaa kohtaan saamasta kritiikistä. Sinisen profiilin omaavat tykkäävät työskennellä yleensä itsekseen. Tämän vuoksi hän saattaa jäädä hieman etäiseksi muusta työyhteisöstä. heille ominaista on työskennellä kuuliaisesti ja kurinalaisesti. He tekevät yleensä hyvinkin tarkkoja analyysyjä ja suunnitelmia, sen vuoksi he myös saavuttavat näkyviä tuloksia työyhteisössä.

Lähteet:

<https://www.16personalities.com/fi>

<https://www.discprofiili.fi/disc-analyysi/>