

EASI lyhenne tulee sanoista:

Enthusiast, Analyst, Supporter, Implementer. Suomeksi vastaavat sanat ovat Innostaja, Analysoija, Tukija, Toimeenpanija.

EASIn tarkoitus on seuraava:

EASI on käyttäytymistä ja persoonaa tarkasteleva testi. EASI soveltuu työkaluksi erilaisiin tarkoituksiin, kuten oman toimintatyylin ja vuorovaikutustaitojen kehittämiseen, tiimityön kehittämiseen niin työyhteisössä, johtamisessa kuin myynti – ja asiakaspalvelutyössä. EASia käytetään myös havainnollistamaan käyttäytymisen erilaisuutta, miten se ilmenee työkontekstissa ja vuorovaikutuksessa, ja miten hyödyntää näitä asioita työyhteisön toiminnan ja kommunikaation kehittämisessä.

EASI, kuten muutkin nelikenttämallit, pyrkivät yksinkertaistamaan ihmisten käyttäytymistä, joka oikeasti on toki moniulotteisempaa. Jakamalla käyttäytymistä neljään päätyyliin ja tarkastelemalla jokaisen yksittäisiä tuloksia ymmärrämme paremmin omaa käyttäytymistämme suhteessa muihin ja oivallamme helpommin miten juuri minun tapani toimia vaikuttaa muihin.

EASIn käyttäytymisosio kuvaa nykyhetken toimintatyyliä työssä ja motivaatio-osio kuvaa tekijöitä, jotka innostavat henkilöä työssään. Sekä käyttäytyminen että motivaatio ovat muuttuvia. Testi ei sinällään siis kuvaa henkilön persoonallisuuden piirteitä, vaikka ne toki testituloksen pohjalla vaikuttavatkin, vaan ottaa huomioon myös sen, että esimerkiksi tehtävän sisältö tai organisaation kulttuuri muokkaavat ihmisen käyttäytymistä.

EASI on kehitystyökalu:

EASIn tulosraportti on selkeä ja sen painopiste on vahvuuksissa ja kehittämisessä. Samalla se nostaa esille mahdolliset kompastuskivet ja antaa konkreettisia ehdotuksia henkilökohtaisen kehittymisen tueksi työkäyttämiseen, vuorovaikutukseen, motivaatioon ja oppimiseen liittyen.