



[Knowledgebase](#) > [Reports](#) > [Reports for views](#)

Reports for views

Sarah Kippernes - 2024-10-17 - [Reports](#)

Note: this page is under construction and so all screenshots are in Norwegian. Please be patient while we translate content for you ☐

Primary profile | Views

Price level: Expert

The report shows the candidate's scores on all 18 dimensions that are assessed, and contains a description of what it means to score on one side vs. the other side. The primary profile provides a lot of information gathered on a single page and it is easy to be tempted to talk through all of the dimensions. It will rarely be necessary or appropriate, and instead we recommend that you choose 3 - 7 dimensions that are essential to the job role and that are in line with the job analysis.

views - hovedprofil: Ola Nordmann

Definisjon lav										Definisjon høy	P
Mål	1	2	3	4	5	6	7	8	9		
Foretrekker oppgaver som ikke alltid krever spesialkunnskap eller kontinuerlig læring	Faglig utfordring * * * * *									Foretrekker utfordrende oppgaver som krever kontinuerlig læring; trenger å gjøre nytte av egen spesialkunnskap	8
Følger sine egne standarder og trenger ikke anerkjennelse eller ros	Anerkjennelse * * * * *									Etterstreber respekt og anerkjennelse og mener det er viktig at vellykkede handlinger settes pris på	5
Foretrekker ikke prestasjonsorienterte incentivsystemer og motiveres i liten grad av penger	Økonomisk belønning * * * * *									Foretrekker prestasjonsorienterte incentivsystemer og motiveres av økonomisk belønning	3
Ser på jobbsikkerhet som mindre viktig; er villig til å ta personlige sjanser med tanke på arbeidssituasjon	Trygghet * * * * *									Foretrekker en arbeidsplass som sørger for høy jobbsikkerhet både nå og i framtiden	4
Mener et avslappet arbeidsmiljø ikke er nødvendig for et effektivt samarbeid	Arbeidsglede * * * * *									Trenger et avslappet og behagelig arbeidsmiljø; mener man også bør ha det gøy på jobb	6
Vurderer ikke hvorvidt jobben er meningsfylt; betrakter arbeidet som et skritt på veien mot et annet mål	Identifisering * * * * *									Har et behov for å føle at arbeidet er meningsfylt; ønsker å være stolt av eget arbeid	2
Relasjoner	1	2	3	4	5	6	7	8	9		
Mener det er viktig å åpne tå tak i konflikter; ser ikke på harmoni i teamet som spesielt viktig	Harmoni * * * * *									Verdsetter harmoni og samhold i teamet; ønsker å unngå konflikter	7
Er komfortabel med at noe informasjon er begrenset til noen få personer; tar rykter til etterretning	Åpenhet * * * * *									Ser på transparens og åpen kommunikasjon som essensielt; ønsker alltid å være åpen og ærlig	5
Ser på alle som ansvarlige for sine egne områder; bruker sjelden tid på å bistå andre	Samarbeid * * * * *									Ser på samarbeid i teamet som en selvfølge; støtter og bistår ofte andre	5
Ser på etiske retningslinjer som irrelevante i arbeidslivet; har ikke behov for noen personlig overbevisning for å gjennomføre arbeidsoppgaver	Integritet * * * * *									Ser på etiske prinsipper som viktig; ønsker en jobb som kan støttes med full overbevisning	5
Tenker lite på hvorvidt situasjoner er rettfærdige eller ikke, og synes ikke det er så viktig om alle behandles rettfærdig	Rettfærdighet * * * * *									Har en sterk sans for rettfærdighet; forsøker å sørge for at alle behandles rettfærdig og med respekt	3
Foretrekker flate hierarkiske strukturer; ser på ledelsen i organisasjonen som mindre viktig	Hierarki * * * * *									Foretrekker en tydelig hierarkisk struktur; foretrekker klare ledere i organisasjonen	3
Miljø	1	2	3	4	5	6	7	8	9		
Har lite behov for struktur, regler eller prosedyrer; har høy toleranse for tveetydigheter	Struktur * * * * *									Foretrekker klart definerte prosesser for å unngå usikkerhet rundt arbeidsoppgaver og rutiner	3
Foretrekker gjennomtenkte og gradvise endringer; anser robusthet og stabilitet som viktig	Endringsgrad * * * * *									Foretrekker høy endringstakt; ønsker at forbedringer implementeres raskt	6
Føler ikke at organisasjonen alene er ansvarlig for ansattes personlige og karrieremessige utvikling	Utviklingsmuligheter * * * * *									Verdsetter organisasjoner som aktivt sørger for personlig og karrieremessig utvikling	5
Mener det er irrelevant om arbeidsoppgaver er fri for stress; investerer mye tid og energi i arbeidet	Fravær av stress * * * * *									Ser på overbelastning og stress som kontraproduktivt; trenger en god balanse mellom jobb og fritid	5
Foretrekker å jobbe med tydelige retningslinjer; er likegyldig til graden av egen selvstendighet eller makt på jobb	Innflytelse * * * * *									Jobber selvstendig og på eget initiativ; foretrekker frie tøyler til å være kreativ og ha påvirkning på jobb	8
Ser på funksjonalitet og design av det fysiske arbeidsmiljøet som uviktig	Fysisk arbeidsmiljø * * * * *									Verdsetter et fysisk arbeidsmiljø som er attraktivt og funksjonelt	7

Fullføringstid (min.): 4
Kortest tid brukt per skjermbilde (sekunder): 3

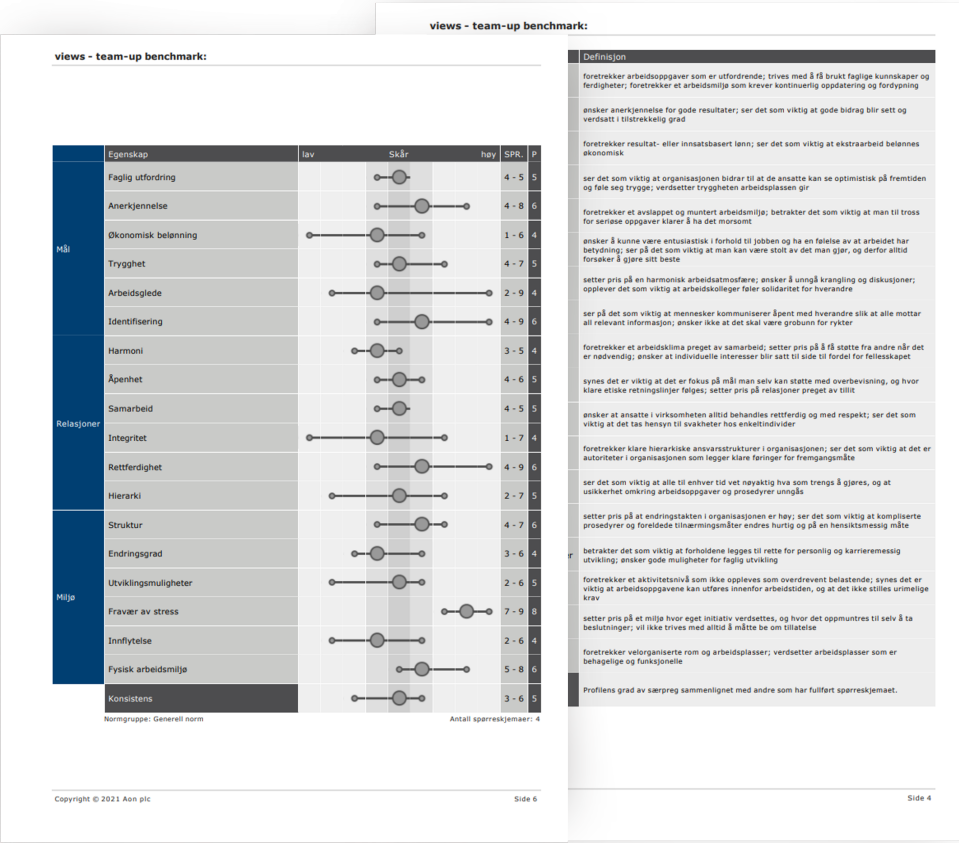
Poengfordeling: 100%
Lengst tid brukt per skjermbilde (sekunder): 16

Konsistens: 5
Normgruppe: Generell norm

Team-up report | Views

Price level: Standard

The report is designed for development and composition of teams, and can be generated if 2 or more people complete views in the same project. The report provides an overview of how the entire team scores across the 18 dimensions summarized on a single page.



Related Content

- [Motivational assessment with views](#)
- [Hent ut resultater](#)