

# Tolkningsveiledning views

## Yrkesrelaterte interesser og motiver

	Lav skåre (1-3)	Middels skåre (4-6)	Høy skåre (7-9)
<b>Faglig utfordring</b>	Opplever det som ubehagelig når arbeidssituasjonen er preget av konstante utfordringer; foretrekker oppgaver som relativt lett kan mestres intellektuelt.	Ønsker en balanse mellom intellektuelle utfordringer og arbeidsoppgaver som relativt lett kan mestres intellektuelt	Ønsker arbeidsoppgaver som utfordrer profesjonelle evner og ferdigheter; ønsker å bruke spesialist-kunnskaper og ferdigheter; ønsker et arbeidsmiljø hvor det kreves konstant læring og stor grad av eget initiativ.
<b>Anerkjennelse</b>	Betrakter personlig påskjønnelse for prestasjoner som stort sett overflødig; lite opptatt av andres syn på egne prestasjoner; fokuserer i liten grad på andres prestasjoner; søker ikke prestisje og status.	Er like opptatt av anerkjennelse og ros som de fleste andre; søker status og prestisje til en viss grad.	Ønsker anerkjennelse for gode prestasjoner; mener godt utført arbeid og personlig engasjement bør markeres med ros; søker status og prestisje.
<b>Økonomisk belønning</b>	Fokuserer i liten grad på økonomisk belønning; ønsker ikke økonomiske belønning for ekstraarbeid, overtid eller gode resultater; opptatt av ulempene knyttet til sterkt fokus på prestasjoner; ønsker sosialt betinget fordeling av rikdom.	Ønsker et tilfredsstillende lønnsnivå, men har likevel et avslappet forhold til økonomisk belønning; ønsker balanse mellom prestasjonsbasert belønning og sosialt betinget belønning.	Anser prestasjonsbasert lønn og/eller tilfredsstillende lønnsnivå som viktig; mener at ekstraarbeid, overtid og gode resultater bør belønnes; kritisk til sosialt betinget fordeling av rikdom.
<b>Trygghet</b>	Forventer ikke at organisasjonen skal gi opplevelse av trygghet og sikkerhet; er villig til å ta nødvendig risiko for å øke egne muligheter for suksess	Ønsker til en viss grad at organisasjonen skal bidra til at ansatte kan føle seg trygge; avveier risiko og muligheter for suksess.	Anser det som viktig at organisasjonen gir en opplevelse av trygghet og sikkerhet; ser det som en naturlig oppgave for organisasjonen å skape et miljø som får de ansatte til å se lyst på fremtiden.
<b>Arbeidsglede</b>	Ønsker i liten graden avslappet og humoristisk atmosfære; Anser for mye humor i jobbrelevante sammenhenger upassende og negativt for effektiviteten.	Setter pris på en avslappet og humoristisk atmosfære, så lenge det ikke går ut over arbeidsoppgavene; har et balansert forhold til lyst og plikt i arbeidssituasjonen.	Trenger en avslappet og humoristisk atmosfære for å være komfortabel og effektiv; ønsker ikke at humoren forsvinner i seriositeten knyttet til arbeidsoppgavene; ønsker å kunne glede seg til å gå på jobb.
<b>Identifisering</b>	Sterk entusiasme over arbeidsoppgaver er noe fremmed; ønsker i liten grad at jobben skal spille noen spesiell rolle; ønsker klart skille mellom jobb og privatliv.	Ønsker til en viss grad å være entusiastisk i forhold til arbeidsoppgavene; er realistisk i forhold til arbeidets dypere mening; opprettholder et greit skille mellom jobb og privatliv.	Ønsker å være entusiastisk over arbeidsoppgavene, og en opplevelse av at arbeidet har en dypere mening; ønsker å være stolt av arbeidet; ser det som viktig at arbeidet er noe mer enn bare en jobb; opplever det som vanskelig å skille klart mellom privatliv og yrkesliv.

	Lav skåre (1-3)	Middels skåre (4-6)	Høy skåre (7-9)
<b>Harmoni</b>	Ønsker ikke at pågående konflikter mellom kolleger og medarbeidere dekkes til eller ignoreres, men diskuteres åpent; foretrekker å rense luften fremfor å leve med murrende konflikter; er like effektiv selv om stemningen i teamet av og til ikke er så god.	Ønsker balanse mellom et harmonisk arbeidsmiljø og at konflikter og uenigheter gripes fatt i; foretrekker i noen situasjoner rense luften, fungerer rimelig godt også ved mindre god stemning i teamet.	Trenger et harmonisk arbeidsmiljø; opplever uenighet og krangler mellom kolleger og medarbeidere som ubehagelig; opptatt av at god teamfølelse vektlegges; foretrekker at konflikter dekkes over eller ignoreres, heller enn at de blusser opp; vanligvis mindre effektiv når stemningen i teamet er dårlig.
<b>Åpenhet</b>	Ser det ikke som viktig at må være åpen kommunikasjon om alle saker; opplever at det er situasjoner som krever at ikke alle får all relevant informasjon; aksepterer at det er perioder med rykter.	Har et pragmatisk forhold til hvor åpen kommunikasjonen i organisasjonen er; kan i noen situasjoner akseptere at rykter oppstår, som følger av uklar kommunikasjon; takler situasjoner med uklar informasjon rimelig greit.	Opplever det som viktig at alle i organisasjonen mottar all relevant informasjon, slik at rykter ikke oppstår; føler seg utilpass i situasjoner med uklar informasjon; forventer åpen kommunikasjon.
<b>Samarbeid</b>	Er nøye med balansen mellom å gi og ta; teamets anliggender er mindre viktige enn egne interesser; finner det vanskelig å be andre om hjelp, og håper på tilbud om hjelp uten å måtte be om det dersom det skulle være nødvendig.	Har et balansert syn på samarbeid kontra individualisme; balanserer teamets og egne interesser mot hverandre; tilbyr hjelp når nødvendig, og kan også be om hjelp selv når dette trengs.	Ønsker et arbeidsmiljø preget av hjelpsomhet; tilbyr hjelp og forventer det samme tilbake når nødvendig; setter vanligvis teamets anliggender over egne interesser og forventer at de andre i miljøet gjør det samme.
<b>Integritet</b>	Anser at målet helliger middelet og kan i tvilstilfeller bryte med etiske prinsipper; opplever forhold som er preget av mye tillit, som ubehagelige; forventer at det ofte er liten sammenheng mellom det som sies og det som faktisk blir gjort.	Har trolig et balansert syn på etiske prinsipper og måloppnåelse; vil stort sett overholde de etiske prinsippene; er realistisk i forhold til i hvilken grad man kan stole på andre.	Opplever det som viktig at organisasjonen har mål som ansatte kan stille seg fullt og helt bak; ser det som viktig at virksomheten handler i overensstemmelse med klare etiske prinsipper; setter spørsmålstegn ved at målet kan hellige middelet.
<b>Rettferdighet</b>	Mener at ansattes svakheter i mindre grad skal tas med i betraktningen; opplever det ikke som viktig at alle i virksomheten har en følelse av å være viktige.	Balanserer hensynet til rettferdighet og likhet med kravene til resultater. Vi i noen situasjoner ta hensyn til ansattes svakheter, men kan også velge å se bort fra dette.	Ser det som viktig at ansattes svakheter tas med i betraktningen så sant det er mulig; vektlegger at mennesker behandles rettferdig og respektfullt, og at alle i virksomheten har følelsen av at de er viktige for organisasjonen.
<b>Hierarki</b>	Ønsker ikke hierarkisk, streng regulering av ansvaret i organisasjonen; betrakter streng disiplin som noe som ofte virker mot sin hensikt; foretrekker konsensusbaserte beslutninger; finner bruk av advarsler og trusler helt uakseptabelt.	Ønsker og aksepterer et visst nivå av hierarki i organisasjonen; er rimelig åpen for konsensusbaserte beslutninger, men aksepterer også beslutninger tatt av ledelsen; kan akseptere bruk av trusler og advarsler i helt spesielle situasjoner.	Ser det som viktig at organisasjoner har autoriteter som legger klare føringer; trives best med en hierarkisk, klar fordeling av ansvaret i organisasjonen; anser bruk av advarsler og trusler som nødvendige for å oppnå resultater i noen situasjoner.

	Lav skåre (1-3)	Middels skåre (4-6)	Høy skåre (7-9)
<b>Struktur</b>	Trives ikke når oppgaver og prosedyrer er svært regulerte; forventer at medarbeidere og kolleger oppdager hva som må gjøres; trives i situasjoner preget av tvetydighet eller usikkerhet; blir lett demotivert i møte med forventninger som er definert ned til minste detalj.	Aksepterer en vis struktur, men trives ikke når oppgaver og prosedyrer er svært regulerte; aksepterer situasjoner preget av tvetydighet og usikkerhet.	Opptatt av at oppgaver og prosedyrer i virksomheten er klart og forståelig regulert slik at alle til enhver tid vet hva som skal gjøres; føler ubehag når det er uklart hva som forventes.
<b>Endringsgrad</b>	Varsom i forhold til endringer og det som er nytt; engstelig i en organisasjon med mange og hurtige endringer; opptatt av at endring av prosedyrer og tilnæringsmåter må vurderes nøye; redd for å gi slipp på noe som allerede er utprøvd.	Har et balansert forhold til endringer og det som er nytt; ser verdien av det etablerte, men aksepterer også endring av kompliserte prosedyrer og utdaterte tilnæringsmåter.	Ser det som viktig at organisasjonen kontinuerlig endrer seg; opptatt av at kompliserte prosedyrer og utdaterte tilnæringsmåter endres; har en positiv holdning til det som er nytt og til endringer; kan av og til avfeie det tradisjonelle fordi det virker gammeldags.
<b>Utviklingsmuligheter</b>	Forventer ikke at virksomheten skal legge vekt på kontinuerlig faglig utvikling; mener at ansatte først og fremst selv ta må ansvar for å benytte seg av de muligheter som finnes for faglig utvikling.	Ønsker at virksomheten til en viss grad legger til rette for kontinuerlig faglig utvikling, samtidig som den ansatte selv har ansvar for å holde seg oppdatert	Ser det som viktig at virksomheten legger stor vekt på kontinuerlig faglig utvikling for ansatte; mener at det bør legges til rette for personlig og faglig utvikling
<b>Fravær av stress</b>	Positiv til store mengder arbeid og den belastningen det medfører; tar det for gitt at stress primært har en positiv effekt på egne prestasjoner; setter noen ganger svært høye krav til seg selv; har tendens til å undervurdere viktigheten av å koble av på fritiden.	Aksepterer et rimelig nivå av arbeidspress, og den belastning det medfører; aksepterer å måtte arbeide mer enn ordinær arbeidstid i noen tilfeller, men ønsker også å kunne koble av på fritiden.	Ønsker ikke at arbeidet blir unødvendig belastende; mener arbeidsoppgavene bør kunne utføres i løpet av den tilgjengelige tiden, og at det bør ikke stilles for strenge krav; forventer at arbeidsmengden ikke går ut over fritiden.
<b>Innflytelse</b>	Ikke opptatt av om det å vise eget initiativ blir sett på som positivt i organisasjonen og at ansatte oppmuntres til å ta selvstendige beslutninger; har ikke problemer med å måtte spørre om tillatelse; ser det som potensielt farlig å gi for vide rammer for selvstendige beslutninger.	Ønsker til en viss grad at organisasjonen skal oppmuntre til initiativ hos ansatte, dersom de ikke går ut over sine rammer; trives både med å ta initiativ og måtte spørre om tillatelse; ønsker i noen tilfeller å påvirke omgivelsene.	Ønsker at det å vise eget initiativ blir sett på som positivt, og de ansatte må oppmuntres til å ta selvstendige beslutninger; blir ofte demotivert av å måtte be om tillatelse; ønsker å påvirke omgivelsene aktivt.
<b>Fysisk arbeidsmiljø</b>	Lite opptatt av det fysiske designet på arbeidsplassen; mener virksomheten bør vente med å investere i det fysiske arbeidsmiljøet til de fleste andre utfordringer er tatt hånd om.	Ser verdien av et godt designet fysisk arbeidsmiljøet, og at design spiller en viss rolle for arbeidsmiljøet og for hvordan virksomheten presenterer seg overfor ansatte og kunder, men tillegger ikke dette avgjørende vekt.	Ser det som viktig at det fysiske arbeidsmiljøet har fint design; mener at virksomheten bør være klar over at design spiller en viktig rolle for arbeidsmiljøet og for hvordan virksomheten presenterer seg overfor ansatte og kunder.