



[Artikler](#) > [Rapporter](#) > [Rapporter til views](#)

Rapporter til views

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

Hovedprofil | Views

Rapporten viser kandidatens skårer på alle de 18 dimensjonene som kartlegges, og inneholder en beskrivelse av hva det vil si å skåre mot den ene siden vs. den andre siden. Hovedprofilen gir mye informasjon samlet på en enkelt side og det er lett å la seg forlede til å snakke gjennom alle dimensjonene. Det vil sjeldent være nødvendig eller hensiktsmessig, og Aon Assessment anbefaler heller at man velger 3 - 7 dimensjoner som er sentrale for stillingen og som er i tråd med stillingsanalysen.

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 seg til 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 rettferdige eller ikke, og synes ikke det er det så viktig om alle behandles rettferdig	Rettferdighet * * * * *									Har en sterk sans for rettferdighet; forsøker å sørge for at alle behandles rettferdig 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 tvedydigheter	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 skjerm bilde (sekunder): 3

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

Konsistens: 5
Normgruppe: Generell norm

Team-up rapport | Views

Rapporten er designet for teamutvikling og teamsammensetning, og kan genereres dersom 2 eller flere personer gjennomfører views i samme prosjekt. Rapporten gir en oversikt over hvordan hele teamet skårer på tvers av de 18 dimensjonene sammenfattet på en enkelt side.

