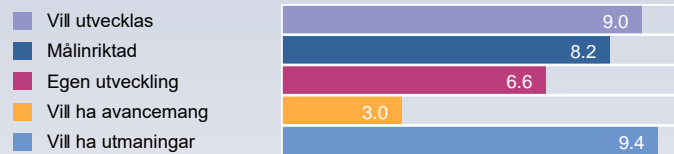


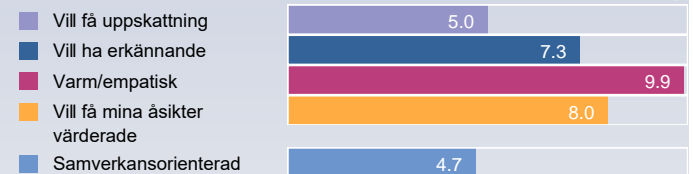
Den här rapporten identifierar åtta områden som handlar om medarbetares förväntningar, se längre ned på denna sida. Följande sidor analyserar hur organisationen fungerar i relation till medarbetares förväntningar. Målet är att skapa insikt för ytterligare medarbetarengagemang, ökade prestationer och förbättrade affärsresultat.

Systemet kontrollerar om svaren är uppriktigt besvarade och med tillräcklig uppmärksamhet. Analyser visar att det är en hög sannolikhet (99.2%) att svaren var sanningsenliga, hög självkänsla och genomförda med tillräcklig koncentration.

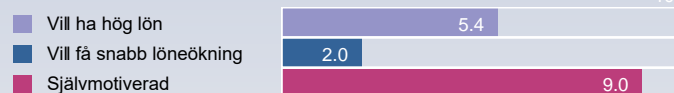
Förväntningar på utveckling



Förväntningar på uppskattning



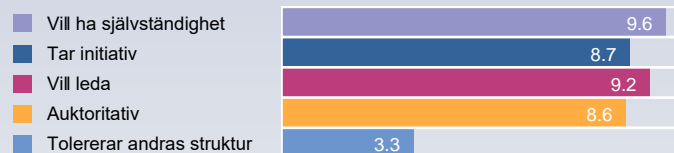
Förväntningar på belöningar



Förväntningar på kommunikation



Förväntningar på auktoritet och ansvar



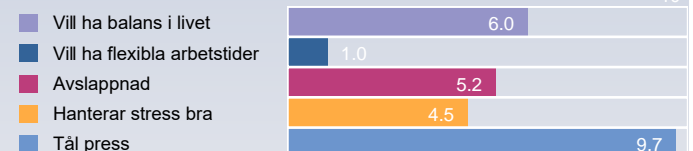
Egna personliga förväntningar



Sociala förväntningar



Förväntningar på balans i livet



Förväntningar på utveckling

Detta avsnitt analyserar medarbetares förväntningar på utvecklingsmöjligheter, belyser kopplingar till organisationsstrukturer, och ger riktlinjer för att ta till vara medarbetares förväntningar på karriärutveckling.

Förväntningar på utveckling innehåller följande egenskaper:

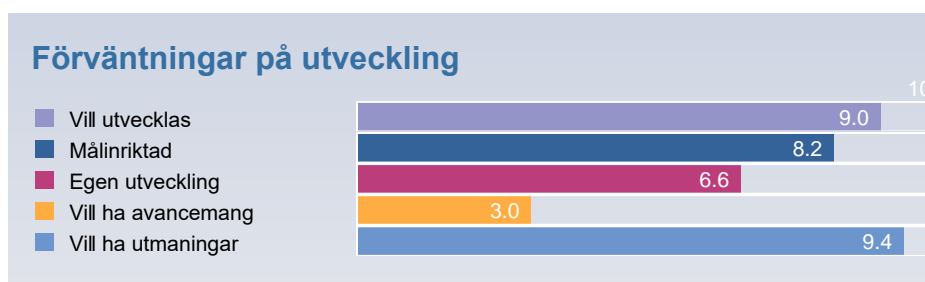
Vill utvecklas: Önskan att få arbetsuppgifter där man lär sig nya saker eller utvecklar sina förmågor

Målinriktad: Tendensen att vara ivrig och entusiastisk med avseende på sina egna mål

Egen utveckling: Tendensen att försöka utveckla eller förbättra sig själv

Vill ha avancemang: Önskan att få arbetsuppgifter som utvecklar personens karriär eller ansvarsområden

Vill ha utmaningar: Viljan att ta sig an svåra uppgifter eller mål



Andrew tycker att karriärutveckling är väldigt viktigt och därför är det väldigt viktigt att se till att det finns utvecklingsmöjligheter. Andrew har en stark förmåga att vara tydlig när det gäller mål. Därför kommer han troligen att vara medveten om målen för sin karriärutveckling. Diskutera målen för att få en ömsesidig förståelse innan du föreslår eller skapar en plan för karriärutveckling.

Andrew anser att egen utveckling är ganska viktigt och kan vara ganska motiverad att utveckla nya kompetenser när det gäller karriärutveckling.

Andrew anser att karriäravancemang är inte viktigt och följaktligen är det inte viktigt att ta fram information om tänkbara karriäravancemang, och vad som behövs för att nå dem. Andrew är väldigt motiverad att ta itu med svåra utmaningar när det gäller karriäravancemang. Om avancemang är aktuellt kommer han troligen att anta vilka utmaningar som helst som är kopplade till avancemang.

Förväntningar på uppskattning

Detta avsnitt analyserar medarbetares förväntningar och hur organisationen fungerar när det gäller att ge och ta emot uppskattning samt ger riktlinjer för hur man kan möta behov av uppskattning.

Förväntningar på uppskattning innehåller följande egenskaper:

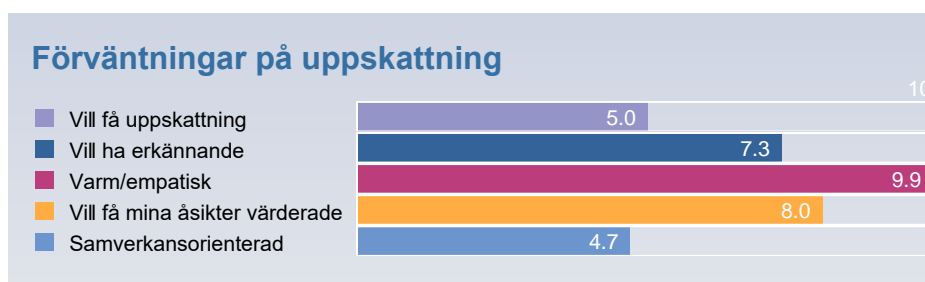
Vill få uppskattning: Önskan att ha en arbetsgivare som visar uppskattning för ens gjorda arbetsinsatser

Vill ha erkännande: Önskan att få positivt erkännande från andra, kopplat till sina förmågor och styrkor

Varm/empatisk: Tendensen att uttrycka positiva känslor och samhörighet med andra

Vill få mina åsikter värderade: Önskan att ha en arbetsgivare som lyssnar och uppskattar personens åsikter

Samverkansorienterad: Tendensen att samverka med andra inför beslut



Andrew anser att det är i någon mån viktigt att få uppskattning. Därför är det i någon mån viktigt för ledningen att ge ärlig uppskattning för arbetsinsatser.

Andrew anser att det är ganska viktigt att få erkännande. Följaktligen är det ganska viktigt att finna sätt att kunna ge erkännande på. Den här typen av erkännande ska kopplas till att uppmärksamma hans styrkor och förmågor. Att ge mer beslutsfattande ansvar skulle vara ett utmärkt sätt att ge erkännande på. Att erbjuda större självständighet skulle också kunna uppfattas som ett erkännande.

Andrew har en oerhört stark förmåga att uttrycka värme och empati. Därför är det ganska troligt att andra skulle ge tillbaka uppskattning och erkännande.

Andrew anser att det är viktigt för andra att överväga och värdera hans åsikter. Därför är det viktigt att ledningen lyssnar på, bekräftar och uppmuntrar hans åsikter. Andrew har enbart måttlig förmåga att samarbeta när det gäller att ta beslut. Detta kan motverka att andra tar emot och uppmuntrar hans åsikter.

Förväntningar på belöningar

Detta avsnitt analyserar medarbetares förväntningar på belöning. Värdena för "Vill ha hög lön" och "Vill få snabb löneökning" jämförs med Andrew's grad av självmotivation. "Vill ha hög lön" speglar vikten av en hög lönenivå medan "Vill få snabb löneökning" indikerar hur snabbt man förväntar sig löneökning.

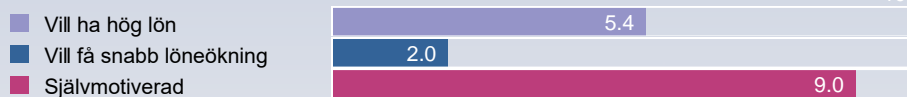
Förväntningar på belöningar innehåller följande egenskaper:

Vill ha hög lön: Önskan att få högre lön

Vill få snabb löneökning: Önskan att en arbetsgivare som erbjuder löneutveckling relativt ofta

Självmotiverad: Drivkraften i att prestera bl a genom att ta egna initiativ, söka utmaningar och att vara entusiastisk över de mål som är satta

Förväntningar på belöningar



Andrew anser att en högre lönenivå är i någon mån viktigt och därför är det i någon mån viktigt att tydligt förklara hur en högre lön kan uppnås.

Andrew anser att en snabb löneökning är inte alls viktigt. Följaktligen kommer Andrew troligen inte att vara alltför otålig när det gäller löneökning.

Andrew har en väldigt stark förmåga att driva på sig själv oberoende av lönenivå.

Förväntningar på kommunikation

Detta avsnitt analyserar medarbetares förväntningar på kommunikation utifrån uppriktighet och diplomati. Värdena för egenskaperna "Vill ha uppriktighet", "Vill ha diplomati", "Uppriktig" och "Diplomatisk" jämförs med varandra på flera sätt för att bättre kunna förstå hur förväntningar och beteenden är kopplade till kommunikation.

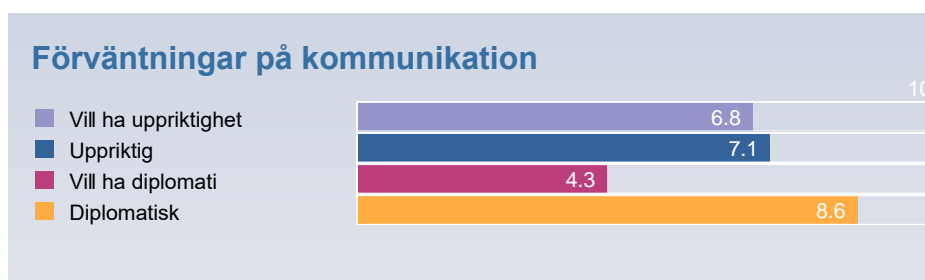
Förväntningar på kommunikation innehåller följande egenskaper:

Vill ha uppriktighet: Önskan att andra är enkla, tydliga och rakt på sak

Uppriktig: Tendensen att vara rak, öppen och rättfram

Vill ha diplomati: Önskan att bli bemött på ett hövligt och taktfullt sätt

Diplomatisk: Tendensen att vara taktfull i kommunikationen med andra människor



Andrew har en ganska stark önskan att kommunicera med andra på ett uppriktigt och rättframt sätt, även vid feedback. Andrew har en ganska stark förmåga att vara uppriktig i sin kommunikation med andra. Alltså behöver ledningen se till att feedback vid prestationer ges på ett klart och tydligt sätt.

Andrew har liten önskan att andra ska vara taktfulla under diskussioner och när de ger feedback. Andrew har en väldigt stark förmåga att vara taktfull vid sin kommunikation med andra.

Förväntningar på auktoritet och ansvar

Det här avsnittet analyserar frågeställningar om auktoritet och ansvar som kan kopplas till önskan om självständighet och initiativförmåga, och förhållandet mellan önskan att leda andra och motivationen till eget beslutsfattande samt hur man förhåller sig till fastställda strukturer.

Förväntningar på auktoritet och ansvar innehåller följande egenskaper:

Vill ha självständighet: Önskan att ha frihet och oberoende från överordnade

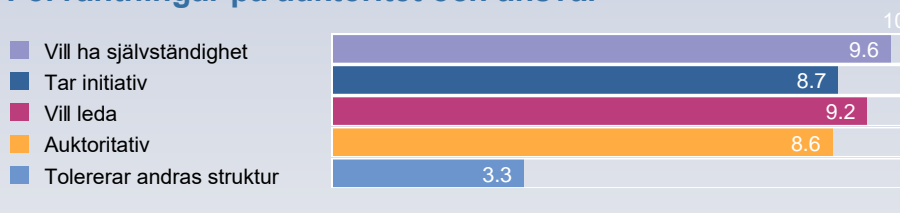
Tar initiativ: Tendensen att uppfatta vad som behöver åstadkommas och att fortsätta göra det på egen hand

Vill leda: Önskan om en befattning där man får styra eller vägleda andra

Auktoritativ: Önskan att ha en beslutsfattande roll och är beredd att ta ansvar för den rollen

Tolererar andras struktur: Nivån av bekvämlighet med att följa regler, scheman och rutiner som har skapats av någon annan

Förväntningar på auktoritet och ansvar



Andrew har en oerhört stark önskan att arbeta självständigt. Det är viktigt att bedöma det här önskemålet i förhållande till hur mycket självständighet som behövs eller kan ges i jobbet. Det är också viktigt att ta hänsyn till förmågan att ta initiativ i förhållande till önskan om självständighet.

Andrew har en väldigt stark förmåga att ta initiativ och har därför tillräcklig initiativförmåga för den önskade nivån av självständighet. Han kommer att ha större motivation om möjligheter ges att ta initiativ. Om vi antar att Andrew har tillräckliga erfarenheter och kompetens, ge utrymme att ta initiativ där det är möjligt och förklara noga vilka initiativ som kan tas och inte kan tas.

Andrew har en väldigt stark önskan att få en ledarroll. Andrew brukar vara väldigt motiverad att acceptera ansvaret att fatta beslut. Ledningen behöver delegera beslutsfattande möjligheter till honom när det kan vara berättigat.

Andrew tenderar att vara väldigt tveksam att acceptera mycket av den struktur som har lagts på honom i organisationen. Lyckligtvis är hans initiativkraft troligen tillräcklig för att kunna leda sig själv utan struktur.

Egna personliga förväntningar

Detta avsnitt analyserar olika slags områden kopplade till personliga förväntningar – önskan att vara informerad, vikten av att få arbeta tillsammans med en chef man upplever som en kunnig ledare, önskan att kunna få personligt stöd av arbetsgivaren och vikten av en stadigvarande fast anställning. Den innehåller riktlinjer för hur man kan möta starka förväntningar inom dessa områden.

Egna personliga förväntningar innehåller följande egenskaper:

Vill bli informerad: Önskan att ha en arbetsgivare som generöst delar med sig av information som berör ens jobb

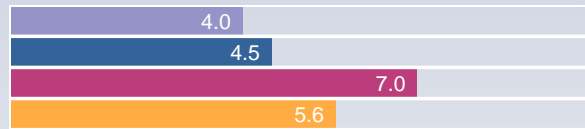
Vill ha kunnig ledare: Önskan att ha en ledare som man uppfattar som kapabel

Vill få personligt stöd: Önskan att få personligt stöd från sin arbetsgivare vid personliga problem

Vill ha en trygg karriär: Önskan om långvarig eller permanent anställning

Egna personliga förväntningar

- Vill bli informerad
- Vill ha kunnig ledare
- Vill få personligt stöd
- Vill ha en trygg karriär



Andrew har en liten önskan att bli informerad om vad som händer i företaget.

Att arbeta för en skicklig ledare är i någon mån viktigt för honom.

Andrew anser att få personligt stöd av arbetsgivaren är ganska viktigt. Det är viktigt att ta reda på vilken typ av personligt stöd Andrew vill ha och göra nödvändiga insatser när det är möjligt.

Andrew anser att ha en trygg karriär är någorlunda viktigt.

Sociala förväntningar

Detta avsnitt analyserar behovet av sociala kontakter på arbetet relaterat till att vara introvert och extrovert. Analysen ger riktlinjer för hur man kan arbeta med starka sociala förväntningar.

Sociala förväntningar innehåller följande egenskaper:

Vill få sociala möjligheter: Önskan att ha en arbetsplats som ger goda sociala möjligheter

Utåtriktad: Tendensen att vara socialt utåtriktad och trivs med att träffa nya människor

Sociala förväntningar



Andrew har en oerhört stark önskan att umgås med andra i arbetet. Fundera på vilka sätt företaget kan underlätta sociala kontakter.

Andrew har en väldigt stark tendens till en utåtriktad läggning. Eftersom Andrew oftast har ett utåtriktat sätt, så behöver du troligen bara ordna personalsammankomster då och då för att uppfylla förväntningarna.

Förväntningar på balans i livet

Detta avsnitt analyserar faktorer relaterade till en önskan om balans i livet kopplade till stresshantering och stressnivåer. Det undersöker också förväntningar på flexibla arbetstider och anpassningsförmågan till pressade tidsplaner och deadlines.

Förväntningar på balans i livet innehåller följande egenskaper:

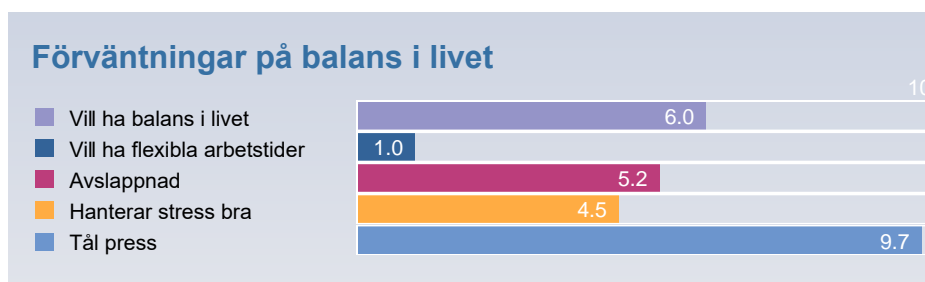
Vill ha balans i livet: Önskan att få tillräckligt med tid bort ifrån jobbet för vila, fritid eller familj

Vill ha flexibla arbetstider: Önskan att ha flexibla arbetstider eller ledigheter

Avslappnad: Tendensen att känna sig lugn och avspänd i arbetet

Hanterar stress bra: Tendensen att hantera påfrestningar och besvärliga situationer på ett effektivt sätt när de inträffar

Tål press: Nivån av bekvämlighet man har i samband med att arbeta under deadlines och fullspäckade scheman



Andrew anser det är någorlunda viktigt att ha balans i livet.

Andrew anser att det är inte alls viktigt att ha flexibel arbetstid. Andrew tenderar att vara bara en aning avspänd och bekväm.

Andrew tycks vara bara måttligt effektiv på att hantera stress när den uppstår.

Andrew tenderar att vara oerhört motiverad att hantera pressen av tajta tidsplaner och deadlines.