

DATUM FÖR FRAMTAGNING

2020-05-15

ORGANISATION

LENZO Harrisonrapporter



Denna rapport visar på gruppens engagemang och behållafaktorer.

Den är användbar för att förstå organisationskulturen och kunna formulera strategier för att utveckla engagemang på organisationsnivå.

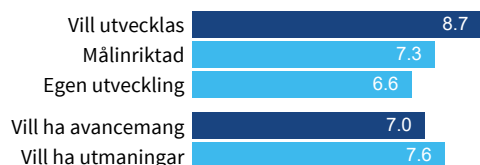
Eftersom engagemang är främst en personlig fråga rekommenderas starkt att du även använder den individuella rapporten för Engagera och behålla som även kan innehålla individuella prestationspoäng.

Avsnitten nedan inkluderar:

- mörkblå staplar är det genomsnittliga gruppresultatet för anställdas förväntningar
- ljusblå staplar är det genomsnittliga gruppresultatet för att stödja beteenden som behövs för att uppfylla förväntningarna ovan
- längst ner på varje berättande sida är fördelningen av varje egenskap

Översikt

Förväntningar på utveckling



Förväntningar på uppskattning



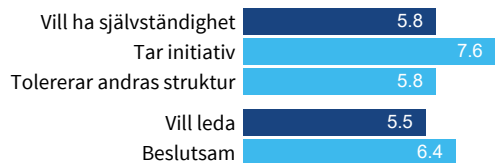
Förväntningar på belöningar



Förväntningar på kommunikation



Förväntningar på auktoritet och ansvar



Egna personliga förväntningar



Sociala förväntningar



Förväntningar på balans i livet

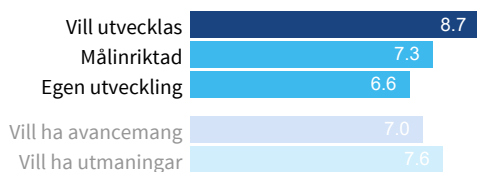




Förväntningar på utveckling

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

Vill utvecklas Förväntningar



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

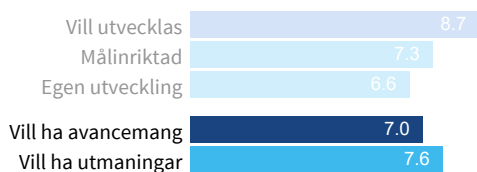
Egen utveckling: Tendensen att försöka utveckla eller förbättra sig själv

Tendenser för Vill utvecklas

Den här gruppen tycker att karriärutveckling är väldigt viktigt och därför är det väldigt viktigt att se till att det finns utvecklingsmöjligheter. Den här gruppen har en ganska stark förmåga att vara tydlig när det gäller mål. Därför kommer de 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.

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

Vill ha avancemang Förväntningar



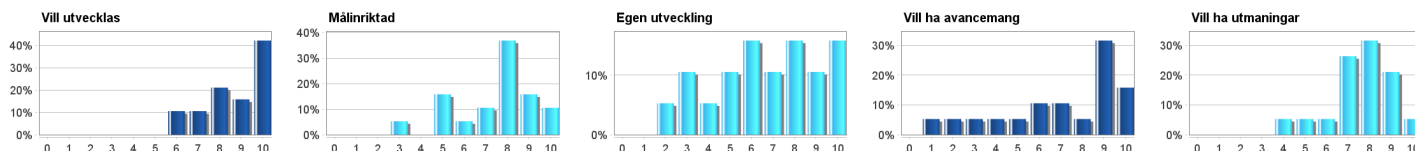
Vill ha avancemang: Önskan att få arbetsuppgifter som utvecklar personens karriär eller ansvarsområden

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

Tendenser för Vill ha avancemang

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

Andel personer i procent per egenskap (avrundat).

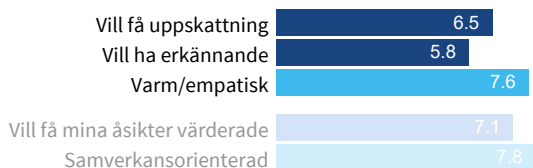




Förväntningar på uppskattning

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.

Vill få uppskattning Förväntningar



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

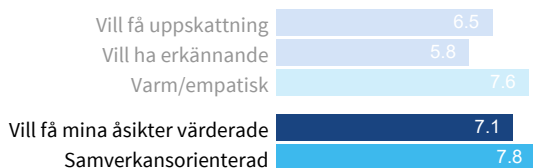
Tendenser för Vill få uppskattning

Den här gruppen anser att det är ganska viktigt att få uppskattning. Därför är det ganska viktigt för ledningen att ge ärlig uppskattning för arbetsinsatser. Detta blir bäst uppfyllt genom kommunikation öga-mot-öga lite då och då, som gör att deras bidrag är uppfattat och uppskattat.

Den här gruppen anser att det är någorlunda viktigt att få erkännande. Följaktligen är det någorlunda viktigt att finna sätt att kunna ge erkännande på. Den här typen av erkännande ska kopplas till att uppmärksamma deras styrkor och förmågor.

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

Vill få mina åsikter värderade Förväntningar



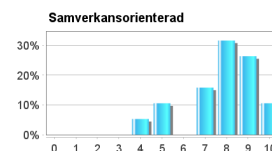
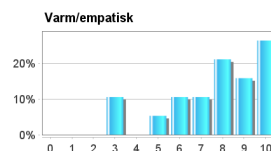
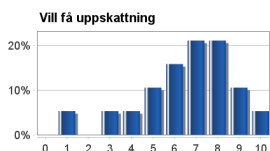
Vill få mina åsikter värderade: Önskan att ha en arbetsgivare som lyssnar och uppskattar personens åsikter

Samverkansorienterad: Tendensen att samverka med andra inför beslut

Tendenser för Vill få mina åsikter värderade

Den här gruppen anser att det är ganska viktigt för andra att överväga och värdera deras åsikter. Därför är det ganska viktigt att ledningen lyssnar på, bekräftar och uppmuntrar deras åsikter. Den här gruppen har en stark förmåga att samarbeta när det gäller att ta beslut. Det här kommer sannolikt att göra att andra responderar genom att vara mer öppna och uppmuntra deras åsikter.

Andel personer i procent per egenskap (avrundat).





Förväntningar på belöningar

Detta avsnitt analyserar medarbetares förväntningar på belöning. Värdena för "Vill ha hög lön" och "Vill få snabb löneökning" jämförs med den här gruppen'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.

Vill ha hög lön Förväntningar



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

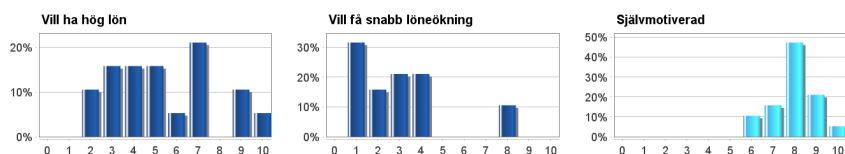
Tendenser för Vill ha hög lön

Den här gruppen 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.

Den här gruppen anser att en snabb löneökning är inte viktigt. Följaktligen kommer den här gruppen troligen inte att vara alltför otålig när det gäller löneökning.

Den här gruppen har en stark förmåga att driva på sig själv oberoende av lönenivå.

Andel personer i procent per egenskap (avrundat).

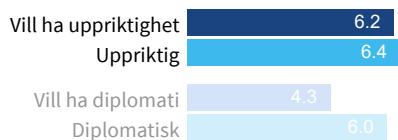




Förväntningar på kommunikation

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.

Vill ha uppriktighet Förväntningar



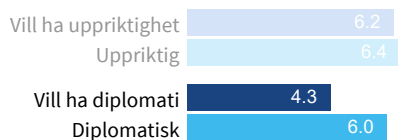
Vill ha uppriktighet: Önskan att andra är enkla, tydliga och rakt på sak

Uppriktig: Tendensen att vara rak, öppen och rättfram

Tendenser för Vill ha uppriktighet

Den här gruppen har en måttlig önskan att kommunicera med andra på ett uppriktigt och rättfram sätt, även vid feedback. Den här gruppen har en måttlig förmåga att vara uppriktig i sin kommunikation med andra.

Vill ha diplomati Förväntningar



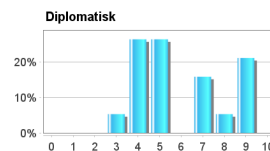
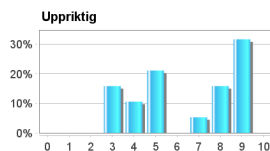
Vill ha diplomati: Önskan att bli bemött på ett hövligt och taktfullt sätt

Diplomatisk: Tendensen att vara taktfull i kommunikationen med andra människor

Tendenser för Vill ha diplomati

Den här gruppen har liten önskan att andra ska vara taktfulla under diskussioner och när de ger feedback. Den här gruppen har en måttlig förmåga att vara taktfull vid sin kommunikation med andra.

Andel personer i procent per egenskap (avrundat).

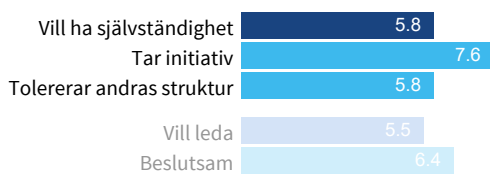




Förväntningar på auktoritet och ansvar

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.

Vill ha självständighet Förväntningar



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

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

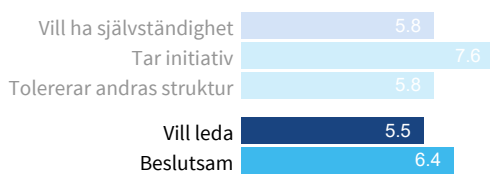
Tendenser för Vill ha självständighet

Den här gruppen har en måttlig 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.

Den här gruppen har en stark förmåga att ta initiativ och har därför tillräcklig initiativförmåga för den önskade nivån av självständighet. De kommer att ha större motivation om möjligheter ges att ta initiativ. Om vi antar att den här gruppen 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.

Den här gruppen tends to be moderately willing to accept a great deal of structure placed on dem by the organization.

Vill leda Förväntningar



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

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

Tendenser för Vill leda

Den här gruppen has only a moderate desire to take a leadership role. Den här gruppen tends to be moderately willing to accept decision-making authority.

Andel personer i procent per egenskap (avrundat).

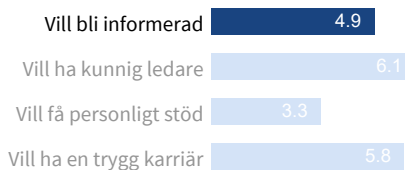




Egna personliga förväntningar

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.

Vill bli informerad Förväntningar

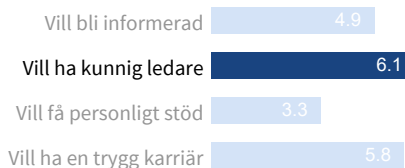


Vill bli informerad: Önskan att ha en arbetsgivare som generöst delar med sig av information som berör ens jobb

Tendenser för Vill bli informerad

Den här gruppen har en enbart måttlig önskan att bli informerad om vad som händer i företaget.

Vill ha kunnig ledare Förväntningar



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

Tendenser för Vill ha kunnig ledare

Att arbeta för en skicklig ledare är någorlunda viktigt för dem.

Vill få personligt stöd Förväntningar



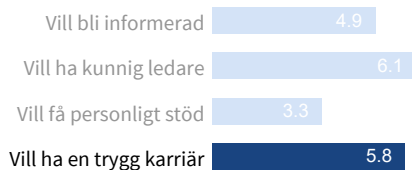
Vill få personligt stöd: Önskan att få personligt stöd från sin arbetsgivare vid personliga problem

Tendenser för Vill få personligt stöd

Den här gruppen anser att få personligt stöd av arbetsgivaren är inte viktigt.



Vill ha en trygg karriär Förväntningar

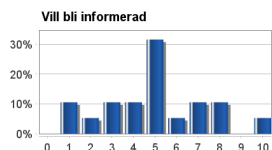


Vill ha en trygg karriär: Önskan om långvarig eller permanent anställning

Tendenser för Vill ha en trygg karriär

Den här gruppen anser att ha en trygg karriär är någorlunda viktigt.

Andel personer i procent per egenskap (avrundat).





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.

Vill få sociala möjligheter Förväntningar



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

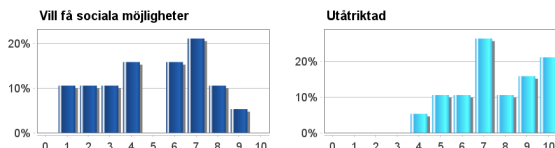
Utåtriktad: Tendensen att vara socialt utåtriktad och trivs med att träffa nya människor

Tendenser för Vill få sociala möjligheter

Den här gruppen har enbart måttlig önskan att umgås med andra i arbetet.

Den här gruppen har en ganska stark tendens till en utåtriktad läggning. Eftersom den här gruppen oftast har ett utåtriktat sätt, så behöver du troligen bara ordna personalsammankomster då och då för att uppfylla förväntningarna.

Andel personer i procent per egenskap (avrundat).





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.

Vill ha balans i livet Förväntningar



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

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

Tendenser för Vill ha balans i livet

Den här gruppen anser det är i någon mån viktigt att ha balans i livet.

Den här gruppen has a tendency to be moderately relaxed and easy going.

Den här gruppen tends to be moderately effective managing stress when it occurs.

Den här gruppen tends to be moderately willing to deal with the pressure of tight schedules and deadlines. Discuss the schedules and deadline pressures and determine if any are unreasonable or unwarranted.

Vill ha flexibla arbetstider Förväntningar

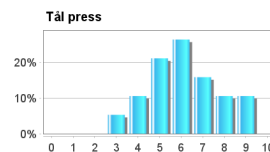
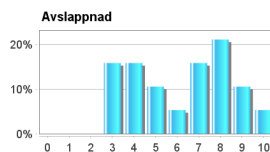


Vill ha flexibla arbetstider: Önskan att ha flexibla arbetstider eller ledigheter

Tendenser för Vill ha flexibla arbetstider

Den här gruppen considers having flexible work time to be reasonably unimportant.

Andel personer i procent per egenskap (avrundat).





1. David Archer
2. Aseem Shukla
3. Carol Dvorak
4. August Greider
5. Noella Kiessling
6. Ann Marcellino
7. Deepak Gupta
8. Xiang Nguyen-Huu
9. Tuan Wang
10. Brian Thorp
11. Katherine Schwartz
12. Paul Priscu
13. Ahmad Pratistha
14. Agung Halim
15. Mostafa Moussa
16. Ram Kumar
17. Birbal Ashtekar
18. June Davis
19. Anna Harris