

Match - V lathund (Bloom)

Självförbättring

Värderingar som ambition, strävan och konkurrens. Fokus på personliga prestationer och mäter ofta framgång genom erkännande och prestige. Ingående skalor är "Status" och "Prestation".

Självbestämmande

Värderingar som stimulans, intresse och spänning. Söker flexibilitet, uppskattar alternativa idéer och värderar traditioner lågt. Ingående skalor är "Nöje", "Förändring" och "Nyfikenhet".

Självöverskridande

Värderingar som vänlighet, inkludering och filantropi. Värdesätter mål som gynnar andra och har ett humanistiskt syfte. Ingående skalor är "Idealism" och "Gemenskap".

Självbehärskning

Värderingar som stabilitet, engagemang och respekt. Strävan efter harmoni och undvika risker, störande beteenden eller att bryta mot sociala normer. Ingående skalor är "Konformitet" och "Säkerhet".

STATUS

I vilken grad en person strävar efter makt och inflytande

Exempel påstående: "För mig är det ett mål i sig att vara ledare"

Låg

Måttlig

Hög

Ödmjuk

Trivs vanligtvis i situationer med minimalt ansvar och delat beslutsfattande, eller i kulturer med relativt platta hierarkier och i miljöer som fokuserar på att alla ska få göra sin röst hörd. Ger i allmänhet andra utrymme och känner inget behov av att hävda sig. Kan känna sig utmanad av personer som, oavsett position, anser sig ha rätt till mer än andra eller som agerar utan att rådfråga relevanta nyckelpersoner i organisationen. Kan av sina motsatser uppfattas som vaga.

I en organisatorisk kontext:
Egalitär, jordnära och driven av konsensus.

Mittemellan

Trivs vanligtvis både i relationer där de måste underordna sig och i situationer där de får makt men inte nödvändigtvis strävar efter den. Ser vanligen värdet i både typiska organisationsstrukturer och mer konsensusbaserade organisationer. Kan känna sig undertryckt i samspelet med mycket dominanta kollegor och kommer också att utmanas värderingsmässigt av kollegor som söker makt för maktens egen skull. Omvänt kommer de också att utmanas av att inte själva ha inflytande.

Prestigefylld

Trivs generellt med att fatta beslut och finner ofta mening i tydliga hierarkier och karriärvägar. Är inte rädda att ta på sig ledarskapsroller – formella eller informella. Värdesätter att ha inflytande och utmanas ofta av en ledarstil som är alltför beslutsam, men också av brist på beslut eller riktning. Förväntar sig vanligtvis tydlighet om hur de förväntas utvecklas och vilka steg som finns för dem att ta karriärmässigt. Kan av sina motsatser uppfattas som dominerande.

I en organisatorisk kontext:
Hierarkisk, toppstyrd eller prestigefokuserad.

PRESTATION

I vilken mån en person strävar efter resultat och erkännande

Exempel påstående: "Det är oambitiöst att inte sträva efter perfektion"

Låg

Måttlig

Hög

Avslappnad

De är pragmatiska när det gäller sina personliga mål och trivs vanligtvis i en miljö där deras arbetslivsbalans respekteras. De är ofta måna om att inte slösa för mycket tid och ansträngning på att få alla detaljer perfekta och skapar gränser för sina uppgifter. De kan ha svårt med överdrivna krav eller opraktiska mål, och reagerar ofta med motstånd eller apati på det. Kan av sina motsatser uppfattas som laissez-faire.

I en organisatorisk kontext:
Mindre resutorienterad, mer avslappnad, och nöjd.

Mittemellan

De är pragmatiska när det gäller sina personliga mål och trivs vanligtvis i en miljö där deras arbetslivsbalans respekteras. De är ofta måna om att inte slösa för mycket tid och ansträngning på att få alla detaljer perfekta och skapar gränser för sina uppgifter. De kan ha svårt med överdrivna krav eller opraktiska mål, och reagerar ofta med motstånd eller apati på det. Kan av sina motsatser uppfattas som laissez-faire.

Driven

Trivs i allmänhet i kulturer som värdesätter ambition och framgång. De är ofta inriktade på att prestera på topp och uppnå enastående resultat. Behovet av kompromisser kan vara en utmaning, och de har vanligtvis svårt att kompromissa med kvaliteten. De tar sig ofta an alltför högt ställda mål och strävar efter att nå dem, oavsett om de är genomförbara eller inte. De riskerar att ställa orimliga krav på sig själva och andra som kan utmana vad de är kapabla till och sätta dem under onödigt press. Kan av sina motsatser uppfattas som överambitiösa.

I en organisatorisk kontext:
Driven, ambitiös, och mycket målorienterad.

← NÖJE → I vilken mån en person värderar nöjen och informell stämning Exempel påstående: "Jag gör vad jag kan för att skapa en kul stämning på jobbet" Låg Måttlig Hög		
Arbetsam Trivs i miljöer där den enskildes integritet skyddas och där det finns en tydlig skillnad mellan arbete och fritid. De har inte något större behov av sociala relationer på jobbet och är vanligtvis mer intresserade av vad som är professionellt och lämpligt att göra. Kan tycka att en mer informell ton är olämplig eller anse att sociala aktiviteter på arbetet är slöseri med tid, vilket kan leda till att de drar sig undan socialt. Kan av sina motparter uppfattas som tråkiga. I en organisatorisk kontext: Allvarlig, formell och professionell	Mittemellan Ser vanligtvis värdet i vissa krav och riktlinjer för beteende eller etikett, men kan också utmanas om de är för strikta. Bidrar till en trevlig atmosfär men är också måna om att upprätthålla ett professionellt uppträdande. Kan reagera om kulturen på arbetsplatsen blir för avslappnad eller om deras syn på vad som är professionellt inte accepteras, men kan också reagera negativt om kulturen blir för tråkig eller seriös. I en organisatorisk kontext: Informell, lekfull och social.	Munter Trivs i en informell miljö utan alltför många krav på etikett eller beteende. Är vanligtvis bra på att skapa en rolig, mysig och avslappnad atmosfär runtom sig och är ofta en stark social tillgång för organisationen. Utmanas av höga eller oflexibla krav på att framstå som professionell och kan ha svårt att engagera sig i en kultur som tar sig själv och sin uppgift på alltför stort allvar. Kan av sina motsatser uppfattas som oseriösa. I en organisatorisk kontext: Informell, lekfull och social.
← FÖRÄNDRING → I vilken mån en person värderar nytänkande och innovation Exempel påstående: "Jag har svårt för kollegor som alltid måste prova något nytt" Låg Måttlig Hög		
Stabil Trivs oftast i en roll med fokus på operativ drift och kortsiktiga förbättringar snarare än stora förändringar och innovation. Bidrar ofta till stabilitet och eftertänksamhet i en föränderlig organisation. Blir ofta utmanad av många snabba förändringar och behöver ofta tid och konsekvensanalyser för att acceptera nya initiativ, de accepterar sällan förändring bara för förändringens skull. Kan av sina motsatser uppfattas som förhållande. I en organisatorisk kontext: Traditionella, konventionella och stabila.	Mittemellan Trivs vanligtvis med en balans mellan förändring och operativ verklighet och föredrar ofta att förstå förändringsinitiativ bättre innan de engagerar sig helhjärtat i dem. Visar en blandning av positiv attityd och eftertänksamhet i förändringsprocesser. Kommer ofta att utmanas av för många förändringar på en gång, eller om de anser att förändringarna verkar illa genomtänkta eller osäkra. I en organisatorisk kontext: Traditionella, konventionella och stabila.	Adaptiv Trivs i en föränderlig miljö som ger möjlighet att utforska nya saker och anamma olika tillvägagångssätt. De har i allmänhet en positiv inställning till förändringar och tycker om att experimentera med nya metoder och processer. Kommer vanligtvis att utmanas i en roll med starkt fokus på den operativa verksamheten och litet utrymme för att förändra de nuvarande rutinerna, eller i en väletablerad organisation som inte prioriterar förändring, eller om deras förslag och idéer ofta möts med skepticism. Kan av sina motsatser uppfattas som oförutsägbara. I en organisatorisk kontext: Spontana, flexibla och anpassningsbara.
← NYFIKENHET → I vilken mån en person värderar fördjupning och nya perspektiv Exempel påstående: "Nyfikenhet är min främsta drivkraft" Låg Måttlig Hög		
Fokuserad Trivs vanligtvis i roller där prioriteringarna är tydligt definierade och inte kräver att man lär sig många nya koncept eller hanterar komplext material. De föredrar effektivitet framför djupt engagemang och fokuserar generellt på det som är absolut nödvändigt. De tenderar att tappa intresset om en roll kräver mycket fördjupning eller lärande kring ett stort antal ämnen. De kan finna en kultur som är starkt intellektuell eller drivs av experter utmanande. Kan uppfattas av sina motsatser som enkelspåriga. I en organisatorisk kontext: Praktiska, sparsamma och trångsyn	Mittemellan Trivs vanligtvis med att då och då behöva fördjupa sig i svårtillgängliga ämnen, men kan också finna ro i att balansera det med att utföra arbete baserat på befintlig kunskap och färdigheter. Beroende på intresse och den aktuella uppgiften kan de utmanas av brist på tid för fördjupning i vissa, och av ett överdrivet behov av fördjupning i andra situationer. I en organisatorisk kontext: Praktiska, sparsamma och trångsyn	Vetgirig Trivs med tillräckligt med tid och möjlighet att fördjupa sig i många ämnen och utveckla sin kompetens inom olika områden. Bidrar vanligtvis med nya perspektiv, kunskap och ofta också med bredare intressen eller ett öppet sinne. Blir ofta utmanad av snäva mål eller brist på tid och möjlighet att fördjupa sig och kräver eller förväntar sig ofta ett brett perspektiv från sina kollegor. Kan av sina motsatser uppfattas som ofokuserad. I en organisatorisk kontext: Expertinriktade, kunskapsdrivna och nyfikna.



IDEALISM

I vilken mån en person prioriterar altruism och inkludering

Exempel påstående: "Jag anser att företag som enbart fokuserar på vinst är oambitiösa"

Låg

Måttlig

Hög

Pragmatisk

Är inte särskilt intresserade av samhällsnyttiga syften och trivs vanligtvis i en miljö som kännetecknas av fokus på vinst snarare än altruism. Är vanligen mer angelägna om att göra skillnad för verksamheten och prioritera det som är effektivt och ändamålsenligt i stunden. Har ofta svårt för orealistiska eller mycket idealistiska moralkoder, som kan uppfattas som hinder för att skapa en lönsam verksamhet. Kan av sina motsatser uppfattas som cyniska.

I en organisatorisk kontext:

Pragmatiska, liberala och villiga att göra vad som krävs för att nå sina mål.

Mittemellan

Är vanligtvis motiverade av välgörenhetsändamål och att göra en skillnad, utan att det nödvändigtvis är det viktigaste för dem. Kommer ofta att bidra med en nyanserad syn på vad som är viktigt och se möjligheter med både affärsrelaterade och mer altruistiska mål. Kommer sannolikt att utmanas av rent affärsmässigt fokus eller beslut som kan vara i konflikt med humanistiska principer eller verka omoraliska för dem.

Idealistisk

Trivs i starkt syftesdrivna miljöer med fokus på att göra en positiv skillnad. Kan utmana synen på vad som är bra affärer och vad ni som företag bör mätas mot. Kommer vanligtvis att utmanas av processer och mål som inte tar hänsyn till det bredare samhällssammanhanget och det syfte för vilket företaget skapades och kan ha negativa känslor kring mål som enbart handlar om vinst. Kommer ofta bry sig om vad som är rättvist eller vad personen uppfattar som etiskt rätt och kan ha svårt att acceptera beslut som inte tar hänsyn till detta. Kan av sina motsatser uppfattas som självrättfärdiga.

I en organisatorisk kontext:

Respektfulla, principfasta och målinriktade.



GEMENSKAP

I vilken mån en person prioriterar hjälpsamhet och kamratskap

Exempel påstående: "Det är viktigare för mig att mina kollegor mår bra än att vi nödvändigtvis når våra mål"

Låg

Måttlig

Hög

Självständig

Trivs oftast i en miljö med starkt fokus på resultat, där det finns en förståelse för individens ansvar och där det finns andra platser dit kollegor kan gå för att få stöd eller uppbackning. Är generellt fokuserad på att uppnå sina mål och är bra på att säga nej när han eller hon blir ombedd att hjälpa till vid tillfällen då det inte passar. Kan ha svårt för kollegor som kräver för mycket. Har ofta svårt för kulturer där de flesta uppgifter löses genom samverkan och kan se det som ett onödigt nyttjande av tid och resurser. Kan av sina motsatser uppfattas som ovänliga.

I en organisatorisk kontext:

Individualistisk och fokuserad på egna ansvarsområden.

Mittemellan

Kan ofta motiveras av att hjälpa andra och lösa uppgifter i samarbete, men kommer vanligtvis också att dra sig tillbaka om det är nödvändigt att enbart fokusera på egna uppgifter eller om samarbetsuppgifter blir för krävande. Bidrar till samarbete men fokuserar också på egna prioriteringar. Kommer ofta att utmanas om det inte finns tid att hjälpa andra eller om de förväntas göra det, oavsett hur det passar in med deras egna prioriteringar.

Kollektiv

Trivs bäst i en miljö med starkt fokus på individens välbefinnande, där uppgifter hanteras kollektivt och du kan stötta kollegor när det behövs. De strävar oftast efter att se helheten och hjälpa till där det behövs som mest eller där det bidrar till ett gemensamt mål. Kommer att utmanas i en organisation som värderar resultat högre än välbefinnande. De har ofta svårt att säga nej till andra när de ber om hjälp, vilket kan innebära att deras egna prioriteringar äventyras. Omvänt förväntar de sig vanligtvis också att andra ska vara tillgängliga för dem. Kan av sina motsatser uppfattas som en som vill vara till lags.

I en organisatorisk kontext:

Samarbetsinriktad, teamorienterad, och hjälpsam.

← ANPASSNING →

I vilken mån en person uppskattar regler och normer

Exempel påstående: "Jag ifrågasätter vanligtvis inte auktoriteter"

Låg

Måttlig

Hög

Oberoende

Trivs generellt i miljöer där de har friheten att agera enligt vad de uppfattar som rätt sak att göra i en situation. De fungerar ofta bra utan tydliga regler, procedurer eller standarder och värdesätter möjligheten att agera flexibelt. De kan ha svårt att se värdet i oflexibla standarder och utmanas typiskt av att behöva anpassa sig till regler och normer. De kommer att kräva en stor grad av autonomi, reagera negativt på order och i många situationer känna sig berättigade att agera på ett sätt som passar dem. Kan av sina motsatser uppfattas som respektlösa.

I en organisatorisk kontext:

Anarkistisk, frisläppt och kaotisk.

Mittemellan

Kan trivas både med och utan tydliga regler och normer. De anpassar sig vanligtvis till de normer och regler som är tydligast på arbetsplatsen, men kan känna ett behov av att utmana dem ibland. Det kan vara svårt att förutse när och inom vilka områden de behöver tydlighet och när de kommer att kräva självständighet. De kommer vanligtvis att utmanas av regler som uppfattas som onödiga och av kollegor som inte har någon respekt för normer eller standarder överhuvudtaget.

Följsam

Trivs i allmänhet i miljöer där det finns tydliga regler och normer för beteende, prestation och hur framgång ska se ut. De anpassar sig i allmänhet till arbetets regler och normer och söker ofta klarhet när seder och bruk inte är helt uppenbara. De utmanas vanligtvis av otydliga regler och förväntningar, eller om de upplever att alla agerar efter eget huvud. De har ofta problem med kollegor som enligt deras uppfattning bryter mot sociala normer, stör andra eller inte lever upp till sociala förväntningar. Kan av sina motsatser uppfattas som dogmatiska och oflexibla.

I en organisatorisk kontext:

Strikt, regelstyrd, strukturerad och byråkratisk.

← SÄKERHET →

I vilken mån en person uppskattar säkerhet och bekräftelse

Exempel påstående: "Jag finner stor trygghet i att kontrollera att allt är som det ska vara"

Låg

Måttlig

Hög

Djärv

Trivs i en organisation med mod att pröva nya saker och där kraven på dokumentation och försiktighet är mindre uttalade. Är generellt riskbenägna och tar sig an de flesta uppgifter utan att vara rädda för att misslyckas. Kommer vanligtvis att utmanas i en organisation med höga krav på kvalitetssäkring och kontroll eller som agerar långsamt utan vilja att ta risker. Kan av sina motsatser uppfattas som hänsynslösa.

I en organisatorisk kontext:

Snabb, modig, och utan begränsningar.

Mittemellan

Trivs vanligtvis i en organisation som betonar balansen mellan säkerhet och tidsåtgång och har en viss beredskap att ta risker, förutsatt att de är grundligt undersökta i förväg. Detta bidrar till att säkerställa en balans mellan trygghet och handling. De kommer vanligtvis att utmanas av överdriven försiktighet å ena och av vårdslöshet eller bristande riskmedvetenhet å andra sidan.

Försiktig

Trivs i en organisation med starkt fokus på kvalitet och säkerhet som tillåter att gott om tid tas i anspråk för korrekt beslutsfattande eller nödvändiga förberedelser. De bidrar med noggrannhet och kvalitetssäkring i allmänhet och i tider av förändring. De kommer ofta att utmanas av krav på att agera snabbt eller att agera på känslor snarare än fakta och kommer att finna det särskilt svårt om de förväntas prova något nytt utan att kunna förbereda sig på ett nödvändigt sätt. Kan av sina motsatser uppfattas som överdrivet försiktiga.

I en organisatorisk kontext:

Vaksam, följsam, och eftertänksam.