

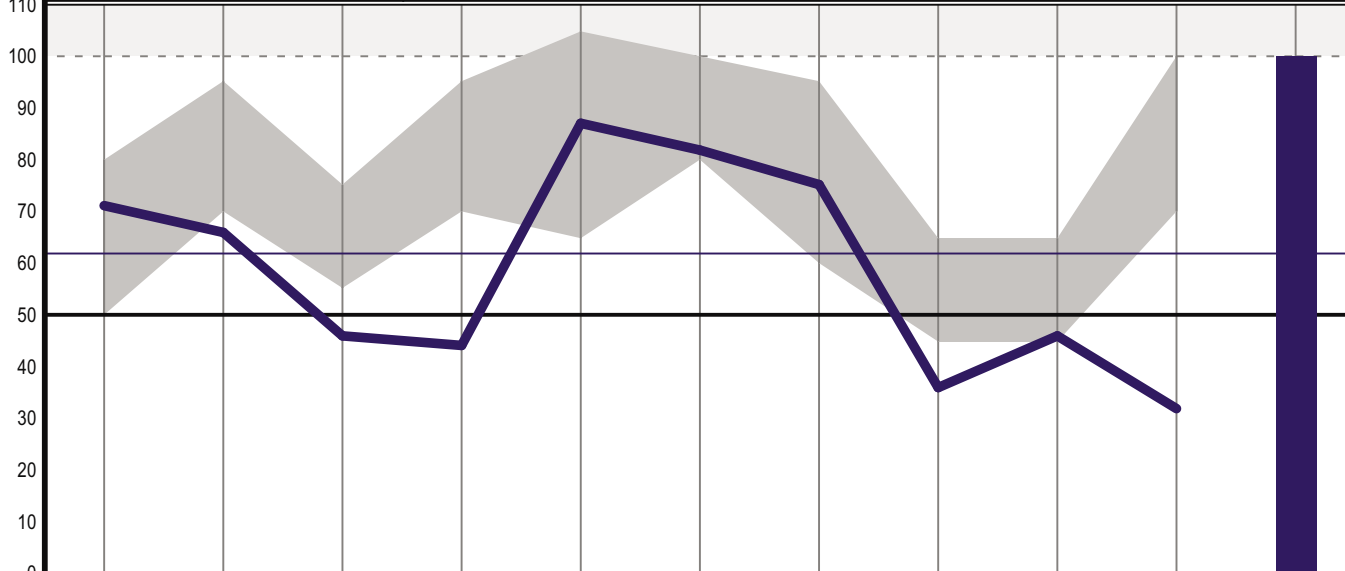
JOB-MATCH EXEMPEL
FÖRSÄLJNINGSCHEF

Camilla Renlund
Box 13078
402 52 Göteborg

REKRYTERING - JOB-MATCH

BEFATTNING: Säljchef	NAMN: HJ	ÅLDER: 29	TID: 00:30	DATUM: 05.10.2005	LOGIK: 141	PROFIL Chef; Försäljningschef
--------------------------------	--------------------	---------------------	----------------------	-----------------------------	----------------------	---

Arbets- struktur A	Inre driv kraft B	Stress- tolerans C	Besluts- karaktär D	Energini- vå E	Framåtanda F	Handlings- kapacitet G	Tolerans H	Relatons- inriktning I	Genomslags- kraft J	Resultat- index K
FÖRHÅLLNINGSSÄTT			AGERANDE				SAMVERKAN			



71	66	46	44	87	82	75	36	46	32	100
Planerings- sinne 56	Egen motiv ering 67	Själv kontroll Behärskning 53	Genomtänkt 41	Fysisk energi 90	Täv lings- inriktad 82	Inflytande- sfär 75	Okritisk framtoning 44	Visad hänsyn 39	Uttryckt dominans 29	Svars- realism 104
Intresse för detaljer 58	Optimism 78	Motsänds- kraft 46	Viljesty rka 34	Psy kisk energi 75	Visione- rande 83	Initierande 73	Okritisk värdering 50	Diplomati 55	Kommunka- tivet 31	Själ- realism 100
Ordnings- sinne 100	Humör- jämvikt 57	Koncentra- tionsförmåga 36	Uthållighet 55	Behov av tempo 101	UtvECKINGS- motiv erad 100	Riskvilighet 68	Tillit till andra 32	Kontakt- skapande 35	Öppenhet 54	Anpassning 63

OBS! JobMatchen är inte riktad till kandidaten och bör således ej lämnas ut. Var god be kandidaten kontakta oss på 031-33 55 940 och uppges sitt testnum mer för feedback

M 29
L 62

GENERELLT ARBETSSÄTT:

- Välorganiserad
- Energisk
- Visionerande

Den här kandidaten har ett arbetssätt som gör honom väl lämpad att organisera. Rent allmänt ställer han höga krav på att det ska finnas rutiner och struktur i organisationen - vilket är den linje han ofta vill fokusera sitt "driv" kring. Hans arbetskapacitet är god och han vill ha mycket att göra. Dessutom har han en hel del visioner han vill förverkliga.

DETALJERAD UTVÄRDERING:

Arbetsstruktur och fokus:

Det är tydligt att HJ vill ha mycket god ordning och fungerande rutiner i sitt arbete. Han är oftast noggrann och dessutom relativt mån om att planera och ha framförhållning.

Stressmönster:

Resultatet visar att vederbörande är ganska tydlig med vad han känner och det märks sannolikt på honom om han

REKRYTEMA

JOB-MATCH EXEMPEL

FÖRSÄLJNINGSCHEF

Rekrytema Sweden AB

Camilla Renlund
Box 13078
402 52 Göteborg

REKRYTERING - JOB-MATCH

BEFATTNING:	Säljchef	NAMN:	HJ	ÅLDER:	29	TID:	00:30	DATUM:	05.10.2005	LOGIK:	141	PROFIL:	Chef; Försäljningschef
-------------	----------	-------	----	--------	----	------	-------	--------	------------	--------	-----	---------	------------------------

Continued, Page 2.

är pressad. Han klarar av en viss nivå av stress, men ska helst inte utsättas för stora påfrestningar under lång tid. Man bör också vara smidig i sin feedback till honom - blir han kritiserad kan han känna sig en smula påhoppad.

Några saker som kan påverka hans inre lugn:

- > Långsamhet: Han kan känna frustration då saker tar lång tid.
- > Distractioner: Han har lätt för att tappa sin koncentration om han inte har möjlighet att sitta ostört och arbeta.
- > Att han inte får gehör för sina idéer eller synpunkter - att han arbetar i en miljö som omöjliggör egna initiativ och förslag.
- > "Spel bakom kulisserna", dvs. en arbetssituation där det förekommer hemlighetsmakeri och han inte upplever vara delaktig eller informerad om sådant som är av vikt.

Beslutskaraktär:

HJ kan betraktas som såväl snabb som okomplicerad i sin beslutsprocess. Det är sällan han behöver särskilt mycket tid till att göra ett ställningstagande men han tänker gärna till inför viktiga avgöranden, även om det inte påstås att han är utpräglat begründande. Hans prioritering ligger vid att något blir bestämt. Det är mycket troligt att han prioriterar resultat framför relation och han klarar därför att ta beslut som av andra uppfattas som impopulära.

Dynamik och drivkraft:

Förutsatt att han har ett jobb där han trivs, så tyder allt på att han går in för sitt arbete. Han är väldigt alert och tycker om att ha fullt upp. Allt tyder på att han är företagsam och ambitiös - med andra ord en person som arbetar hårt för att nå sina mål och att göra bra ifrån sig. Det finns en stor drivkraft hos personen att skapa målbilder för framtiden. Det kan ge honom en hel del inspiration om man uppmärksammar och uppskattar de resultat han uppnått - sådant ger honom drivkraft att prestera mer.

Vidare ser vi att han är väldigt utvecklingsmotiverad och gärna lära sig nya saker som ytterligare förbättrar hans yrkesmässiga kompetens. Han kan lägga ner en hel del kraft och energi på sitt arbete när det ger honom intellektuell stimulans, så att han upplever att han utvecklas och lär sig nya saker.

Samarbete och kommunikation:

För det mesta är han inställd på att ha goda relationer med dem han jobbar med, men om något skär sig i samarbetet kan han lätt tappa tilltron till de inblandade och då kan vägen tillbaka till förtroendet vara ganska långa. Om han blir besviken eller anser att det finns anledning att vara kritiskt inställd, är det inte helt okomplicerat för honom att omedelbart ta tag i det och vara öppen med sina synpunkter.

Han har i grunden förmågan att uttrycka sig smidigt och konstruktivt, men frågan är om han vill "sticka ut huvudet och riskera att vara "till besvär". Han klarar utan vidare av att arbeta lite ensamt då och då, eftersom hans sociala kontakter inte är så stora.

I förhandlingar:

HJ har en tydlig avsikt att nå sitt mål när han går in i en överläggning, men han kan också ha en tendens att ge sig lite för lätt samt att han behöver ta för sig mer aktivt i diskussionen.

Hur han bör ledas:

Det är viktigt att ge honom ett relativt stort handlingsutrymme och mandat att ta egna beslut. Han behöver ha spelrum till att självständigt kunna driva egna uppgifter och projekt i mål - utan att bli millimeterstyrd. Han bör leda genom en professionell dialog där han görs delaktig i beslutsprocessen. Låt honom ta ansvar inom givna ramar med tydliga målsättningar.

Tänk också på att det är viktigt att du kan erbjuda honom en karriärutveckling som passar in i vad han vill och i dina medarbetarsamtal säkerställer att han känner att han är på rätt väg. Om du behöver ge honom kritik bör du tänka på att vara lite försiktig i ditt uttrycks sätt och fundera på hur du kan vara diplomatisk när du lägger fram synpunkter och ting.

JOB-MATCH EXEMPEL
FÖRSÄLJNINGSCHEF

Camilla Renlund
Box 13078
402 52 Göteborg

REKRYTERING - JOB-MATCH

BEFATTNING: Säljchef			NAMN: H	ÅLDER: 29	TD: 00:30	DATUM: 05.10.2005	LOGIK: 141	PROFIL: Chef, Försäljningschef		
Arbetsstruktur A	Inre drivkraft B	Stress-tolerans C	Besluts-karaktär D	Energinivå E	Framåtanda F	Handlings-kapacitet G	Tolerans H	Relatons-inriktning I	Genomslags-kraft J	Resultat-index K
FÖRHÅLLNINGSSÄTT			AGERANDE				SAMVERKAN			
0	-4	-9	-26	0	0	0	-9	0	-38	15
Planerings-sinne -4	Egen motivering -8	Själv kontroll Behärskning 0	Genomtänkt 0	Fysisk energi 0	Tävling-inriktad 0	Inflytande-stär 0	Okritisk framtoning 0	Visad hänsyn -1	Uttryckt dominans -41	Svars-realism 14
Intresse för detaljer 0	Optimism 0	Motsänds-kraft -4	Viljestyrka -41	Psykisk energi 0	Visionerande 0	Initierande 0	Okritisk värdering 0	Diplomati 0	Kommunka-tivitet -34	Själv-realism 20
Ordnings-sinne 30	Humör-jämavikt 0	Koncentra-tionsförmåga -14	Uthållighet -15	Behov av tempo 6	Utvärcklings-motiv erad 10	Riskvilighet 0	Tillit till andra -18	Kontakt-skapande -25	Öppenhet -6	Anpassning 0

INSTRUKTIONER: Detta resultat visar avvikelser från den ideala Job-Profilen. En "0" indikation visar att testpersonen matchar Job-Profilen i det M 29 specifika området. En negativ indikation visar till viss del att kandidaten inte matchar Job-Profilen i det specifika området. En positiv indikation visar till L 62 viss del att testpersonen är överkvalificerad eller har för starkt uttryckt tendens.

JOB-MATCH EXEMPEL

FÖRSÄLJNINGSCHEF

Camilla Renlund
Box 13078
402 52 Göteborg

REKRYTERING - SAMMANFATTNING

BEFATTNING: Säljchef	NAMN: HJ	ÅLDER: 29	TD: 00:30	DATUM: 05.10.2005	LOGIK: 141	PROFIL: Chef, Försäljningschef
--------------------------------	--------------------	---------------------	---------------------	-----------------------------	----------------------	--

ARBETSSÄTT SOM MATCHAR	ARBETSSÄTT SOM INTE MATCHAR	ANDRA ARBETSSÄTT
<ul style="list-style-type: none"> ● Arbetsam, flitig ● Är fysiskt energisk ● Gillar att ha mycket att göra ● Tar självständigt initiativ ● Är villig att ta ansvar ● Är inflytelserik i förhållande till de krav som ställs på befattningen ● Arbetar strukturerat ● Gott ordningssinne ● Bra personlig drivkraft ● Har lätt för att känna sig motiverad i arbetet ● Har en äkta optimism ● Öppen för idéer ● Arbetets karriärmöjligheter matchar ambitionsnivån ● Villig att ta risker inom ramen för befattningen ● Är öppen med de saker han/hon inte håller med om 	<ul style="list-style-type: none"> ● Kan ibland tappa intresset för arbetsuppgifterna ● Tendens till sårbarhet ● Koncentrationsförmågan är känslig för störningar ● Kan sakna tillräckligt med viljestyrka i förhållande till befattningens krav ● Kan hända att personen borde vara mer kommunikativ ● Tendens att kritisera saker ● Kan vara oklar i sin kommunikation - skulle kunna vara mer rakt på sak ● Tendens att misstro andra ● Kan vara lite formell i sitt agerande ● Ser ogärna en sak ur olika aspekter 	<ul style="list-style-type: none"> ● Undviker helst att ta ledningen i gruppssammanhang ● Kan hamna i konflikter ● Utan tvivel en mycket energisk och aktiv person som trivs med att hålla många bollar i luften samtidigt ● Vill att något händer hela tiden ● Det är viktigt för personen med omväxling i arbetet

JOB-MATCH EXEMPEL

Camilla Renlund
Box 13078
402 52 Göteborg

FÖRSÄLJNINGSCHEF

REKRYTERING - REFERENSTAGNING

BEFATTNING: Säljchef	NAMN: HJ	ÅLDER: 29	TD: 00:30	DATUM: 05.10.2005	LOGIK: 141	PROFIL: Chef; Försäljningschef
<p>Allmän vägledning för att få trovärdig information från referenser:</p> <p>1) Garantera referensens konfidentialitet; att du inte kommer att berätta för kandidaten vad enskilda referenser sagt.</p> <p>2) Påpeka att referensens uttalande inte i sig är avgörande, eftersom du verifierar samsämmighet i flera olika aspekter.</p> <p>3) Betona att det kommer att ställas höga krav på kandidatens förmåga att jobba aktivt; samarbeta; själv göra av slut på försäljningar eller vad som nu är SPECIELLT viktigt för den aktuella tjänsten - och att om kandidaten inte har dessa egenskaper, så kommer personen inte att trivas med jobbet. Referensen måste känna att han eller hon inte gör personen en tjänstgenom att undanhålla hur det egentligen ligger till.</p> <p>Att tänka på: Undvik alltid generaliseringar. Vilka SPECIFIKA krav ställdes på personen? Presterade personen det ni URSPRUNGLIGEN ville? Vad exakt besödd jobbet av? Det finns inga egentliga "koder", men bli missänsksam om referensen är ospecifik, dröjer med svaren eller svarar undvikande eller "blekt" (Jodå, vi är väl rätt nöjda). Om referensen påbjuder något negativt om kandidaten, tag alltid reda på vad konsekvensen av en egenhet eller brist var - för samarbetet och för personens faktiska produktivitet. Ifrågasätt trovärdigheten hos referenser som låter subjektiva och som väldigt gärna "hackar sönder" en kandidat med rent förtal.</p>						
MINDRE VARNINGSLAGGOR			ALLVARLIGA VARNINGSLAGGOR			
<p>Vid mindre avvikelser från optimalnivån för tjänsten, anges nedan frågor som kan ställas till denna kandidats referenser, som kan dementera eller bekräfta svårigheter med att leva upp till - och därmed trivas med - de krav som tjänsten ställer.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hur fungerade personen i en omgivning som inte höll humör och motivation uppe? Tror du att det är nödvändigt med kontinuerlig coaching och peppande för att personen skall fungera? • När det krävts mer genomtänkta beslut, har personen då ändå varit alltför impulsiv? Och vad resulterade det i? 			<p>Vid större avvikelser från optimalnivån för tjänsten, anges nedan frågor som kan ställas till denna kandidats referenser, som kan dementera eller bekräfta svårigheter med att leva upp till - och därmed trivas med - de krav som tjänsten ställer.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Skulle du rekommendera denna person till ett jobb där det är mycket viktigt att ha en stark vilja? • Fanns det brister i personens kommunikativa förmåga? Vad resulterade det i? • Hur är hans kommunikativa genomslagskraft samt förmåga att styra upp det arbete som skall utföras? 			

Copyright © 2003-2010 Rekrytema Sweden AB. All rights reserved.

REKRYTEMA

JOB-MATCH EXEMPEL

FÖRSÄLJNINGSCHEF

Rekrytema Sweden AB

Camilla Renlund
Box 13078
402 52 Göteborg

LEDARSKAPSPROFIL

BEFATTNING: Säljchef	NAMN: H	ÅLDER: 29	TD: 00:30	DATUM: 05.10.2005	LOGIK: 141	PROFIL: Chef; Försäljningschef
--------------------------------	-------------------	---------------------	---------------------	-----------------------------	----------------------	--

Denna profil ger en bild av vilken ledarstil/vilka ledaregenskaper som faller sig mest naturligt för personen i en ledande roll. Resultatet kan användas både vid intern utveckling och i rekrytering för att se om personen matchar den ledarstil som företaget önskar.

LEDARSTIL	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
Förvaltande Fokuserar på att bygga upp och bibehålla fungerande organisationsstrukturer och rutiner. Koncentrerar sitt ledarskap på struktur och organisatorisk stabilitet.	[Bar chart showing score of approximately 20]									
Strategisk Leder utifrån strategisk planering och överväger alla aspekter innan en plan eller ett projekt antas. Leder verksamheten in i en långsiktig strategisk utveckling.	[Bar chart showing score of approximately 75]									
Entreprenörisk Drar gärna igång nya affärsmöjligheter. Ägnar minimal tid åt rutiner och förvaltningsarbete. Intresserad av att utveckla affärsprojekt och har lätt för att se nya möjligheter.	[Bar chart showing score of approximately 50]									
Igångsättande och innovativ Bygger verksamheten kring nya grepp, är hellre nyänkande och förändrar än värnar om befintliga funktioner. Fokuserar på nyänkande och att starta upp nya projekt.	[Bar chart showing score of approximately 45]									
Drivande Drivar på och får igång projekt och aktiviteter. Sätter fart på medarbetarna och fungerar som en motor i de olika processerna. Tillför energi och engagemang till verksamheten.	[Bar chart showing score of approximately 70]									
Resultatorienterad Prioriterar resultat framför relation. Målfokuserad, värnar mindre om samarbetsklimatet.	[Bar chart showing score of approximately 70]									
Relationorienterad Prioriterar de mänskliga aspekterna och relationerna internt. Arbetar utifrån ett ömsidigt förtroende mellan ledning och medarbetare. Fokuserar ofta på att skapa en bra teamkänsla.	[Bar chart showing score of approximately 40]									
Auktoritär En mera gammaldags ledarstil. "Chefar" över medarbetarna och håller en viss distans.	[Bar chart showing score of approximately 40]									
Troubleshooters Lös problem här och nu. Verksam eller nya grepp. Vågar vara impopulär om det behövs.	[Bar chart showing score of approximately 55]									

LEDAREGENSKAPER	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
Informativ Kommunikationsvillig, Informerar och uppdaterar medarbetarna.	[Bar chart showing score of approximately 50]									
Helikoptersyn Ser verksamheten som en helhet framför att gå in i detalj i de olika aktiviteterna.	[Bar chart showing score of approximately 40]									
Uppmuntrande och motiverande Stöttar och coachar, delar med sig och låter medarbetarna växa. Engagerar.	[Bar chart showing score of approximately 45]									
Ställer krav Drivar på medarbetare att nå mål.	[Bar chart showing score of approximately 50]									
Kontinuitet Tillför företaget och medarbetarna stabilitet och förutsägbarhet.	[Bar chart showing score of approximately 70]									

Copyright © 2003-2010 Rekrytema Sweden AB. All rights reserved.

JOB-MATCH EXEMPEL

FÖRSÄLJNINGSCHEF

Camilla Renlund
Box 13078
402 52 Göteborg

MOTIVATIONSMÖNSTER

BEFATTNING: Säljchef	NAMN: HJ	ÅLDER: 29	TD: 00:30	DATUM: 05.10.2005	LOGIK: 141	PROFIL: Chef; Försäljningschef
--------------------------------	--------------------	---------------------	---------------------	-----------------------------	----------------------	--

Motivationsprofilen visar i vilken omfattning olika områden har en motiverande eller demotiverande inverkan på testpersonen. De punkter i diagrammet som ligger runt 0-linjen är inte av görande betydelse vad gäller personens motivation och insats. Det skall understrykas att profilen inte visar hur "bra" personen är inom ett område, endast hur vederbörande motiveras.

	Demotiverande	Motiverande
Ordning och administration Grad av motivation personen känner inför högt ställda krav på att hålla ordning och reda på papper, arkivering, databaser etc.	-100 -80 -60 -40 -20	+20 +40 +60 +80 +100
Detaljarbete Motivationsnivå inför krav på noggrannhet i arbetet och att man ska ta sig tid att gå på djupet med enskilda arbetsuppgifter.	-100 -80 -60 -40 -20	+20 +40 +60 +80 +100
Långsiktighet Motivationsgrad för att jobba med uppgifter och projekt som ofta löper över lång tid och som kräver kontinuerlig uppföljning och "driv" för att genomföras.	-100 -80 -60 -40 -20	+20 +40 +60 +80 +100
Vision och målbild Visar hur viktigt det är för personens motivation att kunna ha tydliga målbilder och visioner för framtiden	-100 -80 -60 -40 -20	+20 +40 +60 +80 +100
Kreativitet och spontanitet Motivationsnivå när jobbet kräver kreativitet och spontanitet. Man förväntas komma med egna idéer och spontant hitta egna lösningar och otraditionella vägar.	-100 -80 -60 -40 -20	+20 +40 +60 +80 +100
Jobbarensam Hur motiverad personen känner sig inför att jobba på egen hand, t ex hemma, ensam på ett kontor och/eller ute på fältet inom eget distrikt har minimal kontakt med kollegor.	-100 -80 -60 -40 -20	+20 +40 +60 +80 +100
Sällsittande arbete Inga möjlighet att vara mobil - huvudsakligen sällsittande arbete.	-100 -80 -60 -40 -20	+20 +40 +60 +80 +100
Resultat- och målinriktning Grad av motivation inför fönster som ställer höga krav på resultat och strävan att nå uppsatta mål. Man förväntas vara aktiv, engagerad, delaktig och drivande mot målen. En arbetsmiljö där resultat och sakfrågor är viktigare än de mänskliga relationerna och de mer mjuka frågorna.	-100 -80 -60 -40 -20	+20 +40 +60 +80 +100
Nya utmaningar Motivationsnivå när jobbet kontinuerligt innehåller nya utmaningar och kräver öppenhet och en villighet att tänja sina gränser och axla nya arbetsuppgifter.	-100 -80 -60 -40 -20	+20 +40 +60 +80 +100
Oförutsägbar arbetsdag Hur motiverad personen är att jobba i en miljö, där arbetsuppgifter skiftar mer eller mindre oförutsägbart och det är svårt att planera långsiktigt. Arbetsveckan kan innehålla många avbrot för "brandårsutryckningar".	-100 -80 -60 -40 -20	+20 +40 +60 +80 +100
Utåtriktad, kontaktskapande aktiviteter Motivationsnivå inför att jobbet innehåller täta kontakter och löpande dialoger med kunder, kollegor och andra människor - ofta med kontaktskapande aktiviteter.	-100 -80 -60 -40 -20	+20 +40 +60 +80 +100
Beslutande och styrande Grad av motivation inför att styra och leda andra personer, ställa krav.	-100 -80 -60 -40 -20	+20 +40 +60 +80 +100

REKRYTEMA

JOB-MATCH EXEMPEL

FÖRSÄLJNINGSCHEF

Rekrytema Sweden AB

Camilla Renlund
Box 13078
402 52 Göteborg

STRESSMÖNSTER

BEFATTNING: Säljchef	NAMN: H	ÅLDER: 29	TD: 00:30	DATUM: 05.10.2005	LOGIK: 141	PROFIL: Chef; Försäljningschef
--------------------------------	-------------------	---------------------	---------------------	-----------------------------	----------------------	--

Stressmönster-profilen visar tyiska områden som kan utöva arbetsmässig stress på en person. Staplarna visar i vilken omfattning varje parameter har en potentiell stressande inverkan på testpersonen. En parameter med ett värde under 50 tyder på minimal eller ingen stressande inverkan. Om den däremot ligger över 50 visar den på en potentiell stressfaktor. Om ett arbete innebär många potentiella stressfaktorer för personen bör man se över detta.

Generell Stresskänslighet	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
Generell Stresskänslighet Denna stapel visar i vilken grad personen är påverkbar av yttre stressfaktorer. Den visar inte vad som stressar personen - endast hur mottaglig personen är.	[Bar chart showing score of approximately 55]									
Rutinarbete Jobbet är huvudsakligen fokuserat kring samma rutiner. Arbetsveckan/-dagen är förutsägbar med ytterst få förändringar.	[Bar chart showing score of approximately 45]									
Administrativa rutiner Krav på rapportering och redovisning, dokumentation, administrativa rutiner, regelverk som ska följas noga m.m.	[Bar chart showing score of approximately 40]									
Distraherande arbetsmiljö En arbetsmiljö med störningsmoment - såsom kontorslandskap, hög ljudnivå och mycket som händer runt omkring personen.	[Bar chart showing score of approximately 65]									
Improvisation Situationer där man inte har möjlighet att tänka efter ordentligt, utan måste improvisera och ta viktiga beslut utan ingående förberedelser.	[Bar chart showing score of approximately 40]									
Stress/fartfyllt jobb/korta deadlines Saker händer väldigt snabbt och med korta tidsfrister.	[Bar chart showing score of approximately 20]									
Odiplomatisk samarbetsattämöfär En arbetsmiljö med högt till tak och rak kommunikation utan omskrivningar - och där jargongen kan vara lite hård emellanåt.	[Bar chart showing score of approximately 50]									
Krav på tydlighet En arbetsmiljö där det ställs krav på och förväntas att man är rak, tydlig och inte backar undan för diskussioner. Man tar konfrontationer direkt, sätter gränser, vågar gå emot andra och klarar av att fatta och stå för obehagliga beslut.	[Bar chart showing score of approximately 40]									
Övervakande och styrande chef Har inte helt fria tyglar att själv styra sina uppgifter. Man har en ledning/överordnad som kräver löpande rapportering och information och som är delaktig i besluten.	[Bar chart showing score of approximately 45]									
Självständigt ansvar Man är tvungen att själv ta beslut och initiativ. Man får minimalt med instruktioner, planerar och styr sitt arbete själv, utan - eller med mycket litet - stöd från överordnad.	[Bar chart showing score of approximately 35]									
Utmaningar Att våga prova "okänt land", kunna tänja sina gränser, inte backa undan för utmaningar, krav på en "våga- och vinn"-mentalitet.	[Bar chart showing score of approximately 30]									
Risk och osäkerhet Jobbet kräver att man skall satsa stort och våga ta beslut som kan ha riskfyllda konsekvenser.	[Bar chart showing score of approximately 40]									

Copyright © 2003-2010 Rekrytema Sweden ab. All rights reserved.