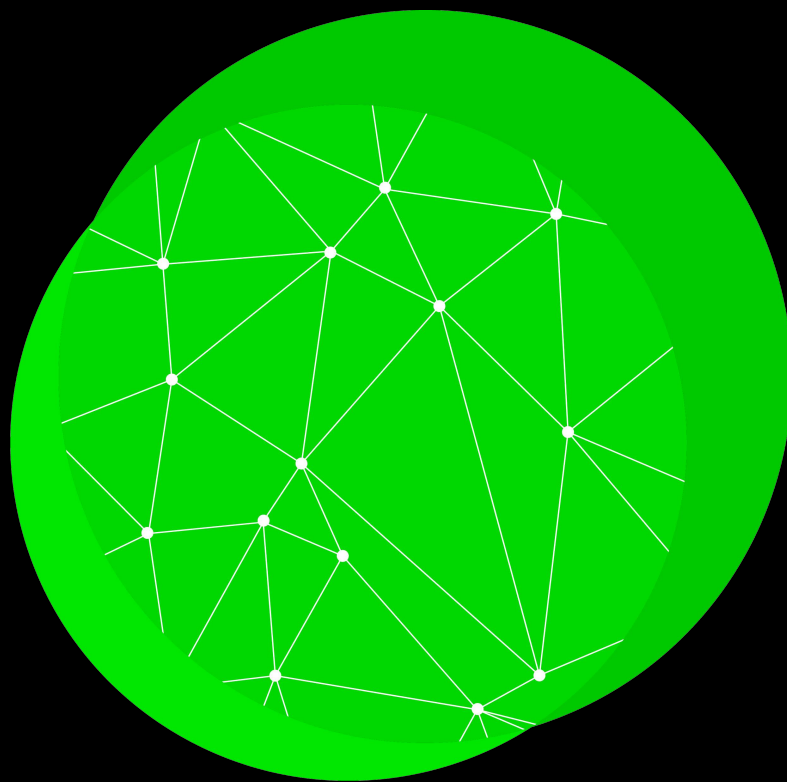


ASCEND

DEFINIERA EN ORGANISATIONSKULTUR MED

MATCH V



ASSESSIO

MATCH-V: CHECKLISTA

Den här checklistan är ett stöd för dig i valet och prioriteringen av vilka skalor i Match-V som är viktigast för att beskriva er kultur. Varje skala har en rating från 0-10 med beskrivningar i vardera ände. Markera den beskrivning som bäst stämmer överens med er kultur. Välj alternativet i mitten, 5, om en balans mellan de två beskrivningarna bäst beskriver er kultur.

Du har också möjlighet att prioritera vilka skalor som är de viktigaste och minst viktiga genom att ange om de ska rankas som "hög", "medel" eller "låg" i rullistan till höger. "Hög" indikerar att skalan är särskilt viktig och vice versa.

FÖRÄNDRING

Försiktig <i>stabilitet, struktur</i>					Innovativ <i>spänning, förändring</i>					
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

STATUS

Blygsam <i>teamorientering, jämlikhet</i>					Drivande <i>erkännande, synlighet</i>					
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

STIMULANS

Ordningssam <i>formellt, disciplinerat</i>					Spontan <i>lättsamt, "work hard play hard"</i>					
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

PRESTATION

Avslappnad
vara accepterad, lojal

Ambitiös
vara kapabel, vara bäst

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

NYFIKENHET

Pragmatisk
kontinuitet, förutsägbarhet

Sökande
utforska, experimentera

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

SAMHÖRIGHET

Självständig
oberoende, eget ansvar

Social
sällskaplig, interaktiv

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

INTEGRITET

Adaptiv
utformar normer, snabbriktig

Principbaserad
värderingsstyrd, osjälviskhet

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

De 7 skalorna i MATCH-V

Förändring

De med höga poäng motiveras att söka självbestämmande, spänning, förändring och något nytt. De med låga poäng, å andra sidan, motiveras mer av stabilitet, struktur, rutin och tradition. De med höga poäng värdesätter osäkerhet och tvetydighet och föredrar roller där de kan ta risker. De med låga poäng värdesätter stabilitet, kontinuitet och förtroendet, och är mest bekväma i positioner med en tydlig hierarki.

Status

De med höga poäng motiveras av att få social prestige, erkännande från andra och att leda. De med låga poäng motiveras av samarbete, och att vara en del av ett team. De med höga poäng värdesätter maktpositioner, att respekteras och att andra ser upp till dem. De med låga poäng värdesätter samförstånd och rättvisa relationer och har inget behov av kontroll eller makt.

Stimulans

De med höga poäng motiveras av omedelbar tillfredsställelse och njutning. De med låga poäng är inte så motiverade av njutning eller stimulans utan föredrar istället mer seriösa aktiviteter och värderingar. De med höga poäng värdesätter aktiviteter där de kan kombinera nytta med nöje och vill vara i en miljö som är stimulerande, rolig och underhållande. De med låga poäng värdesätter formalitet, är eftertänksamma och även sparsamma.

Stimulans

De med höga poäng är djupt intresserade och motiveras av att bemästra saker och bli experter. De med låga poäng är nöjda med sig själva och motiveras ofta av andra intressen. De med höga poäng värdesätter att se framsteg och uppnå saker, njuter av ordning och är bekväma med att arbeta på väl definierade sätt för att öka sin förmåga. De med låga poäng värdesätter riktningen som utstakas av duktiga ledare och föredrar miljöer där lagarbete och lojalitet prioriteras.

Nyfikenhet

De med höga poäng är självstyrda och stimuleras av nya platser, människor och idéer. De värdesätter att utforska, hitta saker och använda sin fantasi. De med låga poäng däremot föredrar kontinuitet, förutsägbarhet och det som redan är känt. De med höga poäng vill vara i positioner som möjliggör inläring och chansen att experimentera och prova nya saker. De med låga poäng har föga behov av nyheter och kommer att vara nöjdare i roller som ger dem stabilitet.

Samhörighet

De med höga poäng motiveras av behovet av att ta kontakt med andra, att ta hand om andra och att vara runt människor. De med låga poäng motiveras av behovet av eget utrymme och föredrar att fokusera på sitt eget ansvar och arbete. De med höga poäng värdesätter roller som kräver umgänge, arbete i team och där de vistas nära människor. De med låga poäng har mindre behov av närhet och kanske föredrar att arbeta ensamma.

Integritet

De med höga poäng motiveras av osjälviska handlingar, att leva enligt en tydlig moralisk kod och att agera enligt sina principer. De med låga poäng motiveras däremot av att sätta sig själva främst, att anta en flexibel inställning till rätt och fel och av att utmana befintliga normer och strukturer. De med höga poäng värdesätter principer och lever i enlighet med sin egen moral. De med låga poäng värdesätter pragmatism och flexibilitet.