



PSYKOLOGISK METOD AB



UPP

Understanding Personal Potential

Intervjuguide

Innehållsförteckning

Inledning	2
Förslag till fördjupningsfrågor	2
Grad av positiv grundattityd 1-3	2
Emotionell stabilitet 1-3	3
Utåtvändhet 1-3	3
Emotionell intelligens 1-3	4
Social förmåga 1-3	4
Följsamhet 1-3	5
Samarbetsvilja 1-3	5
Självständighet 1-3	6
Social säkerhet 1-3	6
Självförtroende 1-3	7
Uthållighet 1-3 eller 8-9	8
Noggrannhet 1-3	8
Perfektionism 7-9 och 1-2	9
Öppenhet 1-3	9
Kreativitet 1-3	10
Arbetsvilja 1-3	10
Arbetsintresse 1-3	11
Arbetsstillfredsställelse 1-3	11
Resultatorientering 1-3	12
Förändringsvilja 1-3	12
Kontrollorientering 1-2 eller 8-9	13
Ekonomisk motivation 1-2 eller 8-9	13
Balans arbete – övrigt liv 1-3	14

Inledning

Denna intervjuguide ska användas tillsammans med *UPP*-testet i sin helhet eller i delar, t ex ett screeningtest. Den är inriktad på frågor som ska ge en fördjupad förståelse av sådana värden i testdimensionerna, som är att betrakta som ”varningssignaler”. Dessa är vanligen låga värden, men i vissa fall som perfektionism är de höga värden.

Givetvis kan intervjuguiden användas även i fall som ligger utanför området för ”varningssignaler”, om det finns tid och anledning till det. Däremot är guiden inte tänkt som fullständigt täckande stöd för återkopplingsamtal, även om den kan ge idéer till sådana samtal. Intervjun ska ge testaren bättre förståelse av resultatet; återkopplingen är till för att ge den testade personen en översikt och förståelse av sitt testresultat. Återkoppling behandlas i Användarhandboken för *UPP*-testet. Intervju utifrån denna intervjuguide kan samordnas med återkopplingsamtal,

Nästan alla frågor gäller erfarenheter i arbetslivet. I de få undantagsfallen framgår det tydligt att det gäller även livet utanför arbetet.

Synpunkter på denna intervjuguide kan lämnas till info@psykologisk-metod.se.

Förslag till fördjupningsfrågor

Grad av positiv grundattityd 1-3

Hög grad av positiv grundattityd har den som är allmänt och genuint positiv, inte hakar upp sig på motgångar eller på andras sociala oförmåga, sprider en god stämning omkring sig.

Låg positiv grundattityd innebär:

- Man upplever sig som illa omtyckt, och är negativ till några andra på jobbet
- Tanken på jobbet känns olustig
- Ser inga utmaningar på jobbet
- Ser inte jobbet som meningsfullt

Förslag på teman att ta upp:

- Känner du att du är illa omtyckt av somliga på jobbet? Har du själv liknande känslor?
- När du tänker på jobbet – känner du då olust? Varför, vad är det som får dig att känna så?
- Finns det utmaningar i ditt jobb? Vilka? Om inte, vad beror det på? Vad skulle du vilja ändra?
- Ser du ditt jobb som meningsfullt? Vad är det som ger mening? Om inte, vad är det som fattas?

Emotionell stabilitet 1-3

En person med högt värde utmärks av att han eller hon klarar av stress och svårigheter utan att bli nervös, har ett lugnt humör, låter sig inte provoceras.

Låg emotionell stabilitet utmärks av:

- Man oroar sig för negativa händelser som kan inträffa på jobbet
- En person som lätt blir ”stött i kanten”
- Personen har ett ostadigt humör, går upp och ner som en berg- och dalbana
- Han eller hon känner ofta negativa känslor, nervositet och osäkerhet
- Misstänksamhet

Förslag på teman att ta upp, fördjupningsfrågor:

- Brukar du oro dig för vad som kan hända på jobbet? Ge exempel.
- Känner du att ditt humör ofta skiftar från positivt till negativt? Vad beror det i så fall på?
- Har du blivit utsatt för sårande behandling på jobbet? Ge i så fall exempel.
- Tror du gott om de flesta, eller tycker du att man ska vara på sin vakt? Utveckla med exempel.

Utåtvändhet 1-3

Hög utåtvändhet har den som är social, energisk och dominerande.

Låg utåtvändhet utmärker en person som:

- Undviker sociala sammanhang, umgås sällan med vänner och bekanta
- Låter andra ta ansvaret
- Ogärna vill hålla föredrag och ”synas”
- Inte betraktas som en ledartyp
- Är ganska tyst i gruppdiskussioner
- Har låg energinivå

Förslag på teman att ta upp, fördjupningsfrågor:

- Vad föredrar du – att vara för dig själv eller umgås med andra? Varför?
- Vill du ta ansvar, eller låter du andra göra det? Ge exempel.
- Betraktar du dig själv som en ledartyp? Vad tror du andra anser?
- Om du ska hålla en föredragning där många kommer att lyssna – hur känns det? Om det är skrämmande – varför? Ge ett exempel.
- I gruppdiskussioner – brukar du ”ligga lågt”? Varför?
- Känner du dig energisk eller ofta trött, oföretagsam?

Emotionell intelligens 1-3

Hög emotionell intelligens har den som förstår sig på eget och andras känsloliv, och kan hantera svåra emotionella lägen hos sig själv och andra.

Låg emotionell intelligens utmärks av:

- Har svårt att läsa av andras känslor
- Är inte empatisk och medkännande
- Har svårt att förstå och kontrollera sina egna känslor
- Vill helst inte engagera sig i andras personliga problem
- Får aldrig höra att han eller hon är en god psykolog

Förslag på teman att ta upp, fördjupningsfrågor:

- Tycker du att det är lätt eller svårt att förstå ditt eget känsloliv?
- Hur är det med andras?
- Kan du kontrollera ditt handlande om du är starkt känslomässigt berörd? Om du kan, hur gör du? Om du inte kan, vad är svårigheten? Exempel?
- När andra har det svårt, känner du medkänsla? Ge exempel.
- Om andra vill berätta om sina emotionella eller sociala problem – vill du i så fall lyssna? Om inte, varför inte? Ge ett exempel.
- Är du en god psykolog? Tycker andra att du är det?

Social förmåga 1-3

Högt värde i denna skala utmärker en person som har lätt att ta och få kontakter, inte är orolig för att uppträda offentligt, är en bra "minglare", har ingen utpräglad "blyghet".

Låg social förmåga innebär

- Problem med att förstå och påverka andra
- Problem med att få kontakter
- Lågt intresse för andra

Förslag på teman att ta upp, fördjupningsfrågor:

- Hur bra tycker du att du är när det gäller att förstå andra människors beteende? Hur ofta händer det att du står undrande inför vad de gör?
- Kan du påverka andra? Om ja, ge exempel på att du lyckats.
- Kontakter: Hur lätt eller svårt är det att få kontakter? Ge ett aktuellt exempel på att du lyckats. När har du upplevt svårigheter? Exempel? Vad har de berott på?
- Intresse: Känner du svagt eller starkt intresse för andra och för att förstå dem? Ge exempel på vad du är svagt och vad du är starkt intresserad av hos andra. Brukar du fundera över hur andra fungerar? Brukar du diskutera sådana frågor? Ge exempel.

Följsamhet 1-3

Högt värde innebär stor vilja och förmåga att anpassa sig efter situationens och andra människors krav, ibland på bekostnad av egna åsikter och prioriteringar. Är positiv till andra, har många vänner.

Låg följsamhet utmärker en person som:

- Råkar ofta i konflikt med någon på jobbat
- Tycker sällan spontant bra om ny arbetskamrat eller bekant
- Lätt finner fel hos andra
- Har haft svårt att samarbeta
- Har en del ovänner

Förslag på teman att ta upp, fördjupningsfrågor:

- Hur är samarbetsklimatet på jobbet? Händer det att du råkar in i konflikter?
- Hur känns det med nya arbetskamrater? Har du några spontana känslor, positiva eller negativa, för dem?
- Ser du en del av arbetskamraterna som vänner, en del som ovänner?

Samarbetsvilja 1-3

Högt värde i denna skala har den som gärna samarbetar i positiv anda med chefer och kamrater, lyssnar till andras råd, sällan blir försenad med uppgifter.

Låg samarbetsvilja innebär upplevelser av dessa typer:

- Andra förstår honom/henne inte
- Kamraterna tycks undvika honom/henne
- Hamnar i grupper som inte fungerar
- Har haft många inkompetenta chefer
- Har blivit orättvis behandlad
- Har blivit utsatt för kränkande behandling
- Har ibland medvetet gjort ett sämre jobb, när kraven upplevts som orimliga
- Hans/hennes goda idéer ignoreras
- Har en tendens att bli försenad (men inte på grund av perfektionism)

Förslag på teman att ta upp, fördjupningsfrågor:

- Hurdana arbetskamrater och chefer har du? Har du lätt eller svårt att göra dig förstådd? Ge exempel. Brukar dina förslag och idéer tas väl emot? Om inte, varför inte?
- Är du omtyckt eller har du en känsla av att man undviker dig? Ge exempel. Vad beror andras positiva eller negativa reaktioner på?
- Har du blivit orättvis eller kränkande behandlad? Exempel.
- Hur har grupper fungerat för dig? Vad har goda eller mindre goda resultat berott på?
- Hurdana har dina chefer varit? Bra eller dåliga? Ge exempel på båda typerna.
- Händer det att du gör ett sämre jobb än du egentligen kan, i så fall varför? Är förseningar vanliga?
- Hur många riktigt god vänner har du?

Självständighet 1-3

Ett högt värde innebär hög vilja att agera utifrån vad man själv tror på och att ta egna initiativ.

Lågt värde i självständighet innebär:

- Vill alltid höra vad andra tycker innan han eller hon fattar beslut
- Bryr sig mycket om vad andra tycker
- Litar inte helt och fullt på sitt eget omdöme
- Litar nästan alltid på att chefer och experter har rätt
- Står inte alls bakom talesättet "ensam är stark"
- Föredrar *inte* att "tänka själv"

Förslag på teman att ta upp, fördjupningsfrågor:

- Vill du höra vad andra tycker innan du fattar ett viktigt beslut? Varför? Ge ett exempel.
- Tycker du att man kan lita på chefers och experters omdöme?
- Somliga säger att de vill "tänka själva". Vad tycker du om den inställningen?
- Om andra är negativa till dina idéer – vad gör du då? Ger du upp dem? Varför?
- Ansluter du dig till vad andra tycker och gör, eller händer det att du avviker och går din egen väg?

Social säkerhet 1-3

Hög social säkerhet har den som har lätt att ta och få kontakter, inte är orolig för att uppträda offentligt, är en bra "minglare", saknar "blyghet".

Låg social säkerhet utmärks av att en person:

- Har svårt att ta kontakt med nya människor
- Känner motstånd mot att ta kontakt
- Sällan startar samtal med främmande människor
- Finner det svårt att veta hur man bör tilltala en person
- Föredrar e-post framför telefon och personliga möten

Förslag på teman att ta upp, fördjupningsfrågor:

- Är det lätt eller svårt att ta nya kontakter? Ge exempel på när det varit svårt och när det varit lätt. Varför blev det så?
- Känns det svårt och olustigt ta nya kontakter? Vad är det som i så fall "tar emot"?
- Hur ofta tar du nya kontakter? Hur fungerar du på ett "mingel"?
- Känns det enklare att skicka e-post än att ta personliga kontakter? Varför?

Självförtroende 1-3

En person med högt självförtroende har ett grundläggande förtroende till den egna förmågan, tar gärna på sig nya uppgifter och utmaningar.

Lågt självförtroende innebär:

- Svag tilltro till den egna förmågan att klara svårigheter
- Erfarenheter av att ha misslyckats
- En låg värdering av den egna personen

Förslag på teman att ta upp:

- Hur ser du på din egen förmåga att klara av svåra uppgifter? Ge exempel på framgång och motgång. Vilket är vanligast: framgång eller motgång? Hur vill du förklara att du ibland (ofta) misslyckats?
- Anser du att du är en person som lyckats här i livet eller inte? Ge exempel och förklara varför det blivit så.
- Har du en positiv eller negativ uppfattning om dig själv? Ge exempel och förklara.

Självuppskattning (narcissism) 8-9 eller 1-2

Högt värde i denna skala innebär mycket hög självuppskattning, på gränsen till "självförälskelse" vid extrema värden, vilket för en chef kan medföra ledningsproblem. Även låga värden (<3) kan vara ett varningstecken, särskilt i chefsjobb.

Mycket hög självuppskattning (narcissism) innebär:

- Övertygelse om att man är eller kommer att bli en mycket betydande person
- Helt säker på att man är eller blir en mycket bra chef
- Eftersträvar framgång och karriär mycket starkt
- Dominans, kräver att bli åttlydd
- Genomför sina planer med stor konsekvens och lite hänsyn till andra

Förslag på teman att ta upp, fördjupningsfrågor:

- Hur ser du på vad du åstadkommit och kommer att åstadkomma i livet? Är det betydelsefulla insatser? Ge exempel.
- Hur fungerar du som chef? Ge exempel på framgång i chefsrollen, och exempel på misslyckanden. Kräver du att man lyssnar på dig, lyder dig? Hur reagerar du om man inte gör det?
- Strävar du efter framgång och att göra karriär? Hur viktigt är det för dig jämfört med andra mål i livet? Säg något som är viktigare och förklara varför.
- Om någon eller något står i vägen för dina planer, hur agerar du då? Berätta med ett exempel.

Uthållighet 1-3 eller 8-9

En person med hög uthållighet ger inte upp trots misslyckanden, kan skaka av sig motgångar och ta itu med nya uppgifter i god stämning, låter sig inte nedslås. Värden >7 kan medföra en viss ovilja att ge upp trots att det skulle vara realistiskt och berättigat.

Låg uthållighet innebär:

- Ovillighet att försöka på nytt efter ett misslyckande
- Svårigheter avskräcker
- Misslyckande leder till nedstämdhet och försämrade självkänsla

Extremt hög uthållighet i en viss uppgift/projekt kan medföra:

- Ovilja att ge upp i tid om projektet visar sig alltför svårt
- Att andra uppgifter missköts

Förslag på teman att ta upp:

- Hur känns det om du har misslyckats med något viktigt? Beskriv med ett exempel. Ville du ta itu med problemet på nytt eller undvek du det, sköt på det?
- Känns svåra uppgifter avskräckande eller lockande? Ge ett exempel på en svår uppgift som var lockande? Hur gick det?
- Hur känns det när du lyckats, när du misslyckats? Leder motgångar till nedstämdhet och försämrade självkänsla? Ge exempel.
- Kan du ha svårt att tänka om och ge upp om du misslyckats trots att mycket tid och energi lagts ned på ett projekt?

Noggrannhet 1-3

En person med hög noggrannhet kontrollerar noga alla *viktiga* detaljer men lägger inte ned alltför mycket tid på små och oviktiga detaljer.

Låg noggrannhet kännetecknar en person som:

- Har svårigheter att hålla ordning på sin arbetsplats
- Gör orealistiska planer, blir sällan klar i tid
- Vill jobba fritt och kreativt snarare än väl genomtänkt och i detalj planerat
- Gör planer men följer dem inte

Förslag på teman att ta upp, fördjupningsfrågor:

- Tycker du att du har bra ordning på jobbet? Om inte, varför inte?
- Brukar du planera ditt arbete noga? Ge ett exempel.
- Följer du planerna, håller du tiden?
- Skulle du säga att du jobbar mera spontant och fritt än i förväg planerat?

Perfektionism 7-9 och 1-2

Höga värden i denna testvariabel tyder på *mycket* hög noggrannhet och upptagenhet med detaljer, även mindre viktiga sådana, vilket är en nackdel i nästan alla sammanhang, särskilt om värdet är >7. Även låga värden (<3) kan vara ett varningstecken.

Hög perfektionism innebär:

- Att följa lagar och regler anses vara mycket viktigt
- Man måste vara säker på att allt är perfekt, annars finns risken för kritik
- Känner att han/hon borde göra mer hur mycket som än är gjort
- Får beröm för sin noggrannhet
- Har svårt att bli klar i tid
- Kontrollerar om och om igen

Förslag på teman att ta upp, fördjupningsfrågor:

- Tycker du att det är viktigt att noga följa lagar och regler? Gör du så mer än de flesta? Vad anser du om dem som slarvar med sådant?
- När du lämnar ifrån dig en uppgift, har du försäkrat dig om att ditt jobb är felfritt? Vad innebär ett sådant krav? Kontrollerar du många gånger att allt är rätt? Varför känner du på det sättet?
- Är du nöjd med dina insatser på jobbet eller känner du att du måste göra mer? Varför? Brukar du jobba på övertid eller ta med jobb hem?
- Tycker kamrater och chefer att du är mycket noggrann? Får du beröm för det – eller tycker de att du är onödigt ”petig”?
- Brukar du bli klar i tid? Om inte – varför?

Öppenhet 1-3

Hög öppenhet har en person som tycker om abstrakta idéer, är öppen för nya tankar, gärna vill lära sig nytt.

Låg öppenhet utmärks av:

- Vill inte tänka om, pröva nya idéer
- Skeptisk till dem som har många och kanske spekulativa idéer
- Tycker bäst om konkreta uppgifter, inte om abstrakta idéer
- Svåra ord kan vara mycket svårbegripliga för en sådan person
- Svårt föreställa sig det man inte sett
- Tar tid att sätta sig in i nya uppgifter
- Tycker inte om ”avancerad” litteratur, konst, musik och film

Förslag på teman att ta upp, fördjupningsfrågor:

- Hur ser du på arbetsuppgifter som kräver att du tänker om? Ge exempel. Tar de en massa tid att sätta sig in i?
- Föredrar du konkreta framför mera abstrakta uppgifter?
- Har du arbetskamrater som kommer med en massa spekulativa nya idéer, hur ser på dem?
- Träffar du på, i ditt jobb, en massa svåra och nästan obegripliga ord? Ge några exempel.
- Vad tycker du om ”avancerad” (typ Nobelpristagare) litteratur, musik konst och film?

Kreativitet 1-3

Kreativ är den som har lätt att få nya idéer och uppslag, även av de mest originella och oväntade slag; i vissa sammanhang kan detta verka störande.

Låg kreativitet utmärks av:

- Har svårt att komma på nya idéer
- Har sällan eller aldrig upplevt sig arbeta med något så intressant att han eller hon glömt tid och rum
- Har inget rikt fantasiliv
- Tycker inte om att ha många och varierande arbetsuppgifter

Förslag på teman att ta upp, fördjupningsfrågor:

- Har du lätt eller svårt att komma på nya idéer? Vad är det som gör det svårt (lätt)?
- Kan det hända att du glömmet tid och rum när du jobbar? Vad för sorts uppgifter handlar det i så fall om?
- Vill du ha varierande arbetsuppgifter eller helst samma som du är van vid?
- Tycker du att mycket kreativa personer kan ställa till problem? Varför, ge exempel.

Arbetsvilja 1-3

En person med hög arbetsvilja arbetar hårt och koncentrerat och i god stämning, tar korta raster, är ofta upptagen av tankar om arbetet.

Låg arbetsvilja utmärks av:

- Vill arbeta mindre antal timmar än f n
- Ångrar att han eller hon tog det här jobbet
- Funderar på att söka annat jobb
- Tiden går långsamt på jobbet
- Jobbet är tråkigt

Förslag på teman att ta upp, fördjupningsfrågor:

(Frågorna gäller nuvarande jobb, finns inte ett sådant så gäller de närmast föregående jobb)

- Skulle du vilja minska antalet arbetade timmar? Varför?
- Är du nöjd med att du tog det här jobbet? Fanns det alternativ?
- Hur känns det på jobbet? Går tiden fort eller långsamt?
- Har du ett roligt jobb som du ser fram emot efter semestern eller efter en helg?

Arbetsintresse 1-3

En person med högt arbetsintresse är starkt intresserad av sina arbetsuppgifter, går upp i dem, kan uppleva "flow".

Lågt arbetsintresse utmärks av:

- Är aldrig så fascinerad att han eller hon glömmer allt annat
- Hoppas aldrig över lunchrasten, tar inte med jobb hem för att jobbet är så intressant och spännande
- Har svårt att intressera sig för nya uppgifter
- Finner inget stimulerande i sitt jobb

Förslag på teman att ta upp, fördjupningsfrågor:

(Frågorna gäller nuvarande jobb, finns inte ett sådant så gäller de närmast föregående jobb)

- Finns det något i ditt jobb som är intressant och stimulerande? Vad? Beskriv det närmare. Hur stor del av jobbet är på det sättet?
- Kan du finna något intressant i nya arbetsuppgifter? När hände det senast?
- Tar du med jobb hem, inte för att du känner att det är nödvändigt, utan för att det spännande och intressant? När hände det senast?

Arbetstillfredsställelse 1-3

En person med hög arbetstillfredsställelse trivs bra med jobbet, söker sig inte till andra uppgifter.

Låg arbetstillfredsställelse utmärks av:

- Låg trivsel med jobbet
- Missnöje med jobbet

Förslag på teman att ta upp, fördjupningsfrågor:

(Frågorna gäller nuvarande jobb, finns inte ett sådant så gäller de närmast föregående jobb)

- Trivs du med ditt jobb? Om inte, vad är problemet, eller vilka är problemen?
- Skulle du rekommendera en annan person att söka sig till den typen av jobb, t ex dina barn?
- Kunde jobbet göras roligare och trivsammare? Hur?

Resultatorientering 1-3

En person med hög resultatorientering är inställd på att få resultat, ser den egna och organisationens prestation som något mycket viktigt.

Låg resultatorientering finns hos en person som:

- Gör vad som krävs, men inte mer
- Orolig för att behöva stressa
- Ingen idé att anstränga sig
- Resultat är inte så viktigt

Förslag på teman att ta upp, fördjupningsfrågor:

(Frågorna gäller nuvarande jobb, finns inte ett sådant så gäller de närmast föregående jobb)

- Är det viktigt för dig att arbetet ger resultat? Utveckla varför eller varför inte.
- Är du angelägen om att undvika stress på jobbet? Varför? Hur fungerar det – är ditt jobb stressigt?
- Om du anstränger dig – blir det i så fall bra resultat eller spelar det mindre roll? Varför?

Förändringsvilja 1-3

Hög förändringsvilja har en person som är intresserad av förändringar som syftar till förbättringar av olika slag, ser möjligheten till förändringar som en intressant utmaning och som en möjlighet till kreativ problemlösning

Låg förändringsvilja finns hos en person som:

- Upplever att förändringar sällan haft positiva resultat
- Upplever att förändringsarbete är tidsödande och påfrestande
- Upplever att förändringar ställer alltför stora krav på att lära sig nya arbetssätt

Förslag på teman att ta upp, fördjupningsfrågor:

(Frågorna gäller nuvarande jobb, finns inte ett sådant så gäller de närmast föregående jobb)

- Har de flesta förändringar du varit med om varit positiva eller negativa? Varför – ge exempel.
- Har skälen till förändringar varit oklara eller otillräckliga? Ge exempel.
- Brukar förändringsarbete ta mycket tid, varför är det så? Kan det göras bättre?
- Innebär förändringar att de anställda måste lära sig att arbeta med nya uppgifter och/eller på nya sätt? Vad anser du om det?

Kontrollorientering 1-2 eller 8-9

Höga värden: Vill inte delegera, är angelägen om att i detalj styra och kontrollera. Låga värden, som är motsatsen, kan innebära risk för att en chef alltför lite styr och följer upp personalens arbete.

Kontrollorientering (hög eller låg) avspeglas i:

- Att man (inte) litar på att andra gör vad de ska
- Att man vill ha insyn i vad medarbetare gör (anser inte sådan insyn viktig)
- Att man ofta (sällan) känner sig osäker på att andra gör vad de ska
- Om det görs ett mindre bra jobb är han eller hon rädd för att få skulden (inte rädd)
- Det är viktigt (oviktigt) för honom eller henne att kontrollera andras arbete

Förslag på teman att ta upp, fördjupningsfrågor:

(Frågorna gäller nuvarande jobb, finns inte ett sådant så gäller de närmast föregående jobb)

- Kan man lita på att dina medarbetare gör vad de ska? Om inte, ge exempel.
- Behövs kontroll? Varför?
- Känner du dig osäker på att de verkligen gör det de ska och har lovat göra? Exempel?
- Vem får skulden om ni misslyckas? Varför?
- Hur reagerar människor på kontroll?
- Hur ska en riktigt bra chef förhålla sig till kontroll? Kan du ge ett exempel på en sådan chef?

Ekonomisk motivation 1-2 eller 8-9

Höga värden innebär att pengar betyder mycket, att tjäna pengar är lustfyllt, man är försiktig med sina utgifter, väljer jobb efter vad som är mest ekonomiskt lönsamt. Låga värden innebär att pengar inte är något viktigt, inget man tänker så mycket på.

Ekonomisk motivation (hög eller låg) avspeglas i:

- Pengar betyder (inte) mycket, tänker ofta (sällan) på den saken
- Vid val av jobb är lönen (inte) en viktig aspekt
- Är mycket (inte) noga med att inte göra av med pengar i onödan
- Är (inte) intresserad av att tjäna mera pengar än vad som behövs för ett bekvämt liv utan stora ekonomiska bekymmer
- När han eller hon har tjänat mycket pengar skapar det (inte) en känsla av att vara mycket nöjd

Förslag på teman att ta upp, fördjupningsfrågor:

(Frågorna gäller nuvarande jobb, finns inte ett sådant så gäller de närmast föregående jobb)

- Hur mycket betyder pengar för dig? Varför är det så?
- Skulle du säga att du har ekonomiska problem?
- Betyder lönen något när du väljer jobb?
- Är du försiktig med dina pengar?
- Vill du ha mer i lön än vad som egentligen behövs för ett bekvämt liv. Varför?
- När du tjänat bra, hur känns det?

Balans arbete – övrigt liv 1-3

Höga värden har en person som inte upplever att arbetet stör möjligheterna till ett rikt övrigt liv med familj och vänner – inte heller att familjen ställer krav som stör möjligheten att göra ett bra jobb.

Låg balans innebär:

- Upplevelse av krav från de närmaste att jobba mindre
- Jobbet tar så mycket tid att familjelivet blir lidande
- Jobbet hindrar en stimulerande fritid
- Jobbet är så stressande att han eller hon inte orkar med familjen
- Jobbet kräver så mycket att han eller hon inte hinner med allting som måste göras hemma

Förslag på teman att ta upp, fördjupningsfrågor:

(Frågorna gäller nuvarande jobb, finns inte ett sådant så gäller de närmast föregående jobb)

- Tycker du att det går bra att förena arbete och fritid? Om inte, varför inte? Beskriv problemen.
- Är det så att arbetet stör familjelivet, att krav från familjen stör arbetet, eller båda? Beskriv.
- Hur inverkar stress på jobbet eller i familjen?
- Är det svårt att hinna med allt som måste göras hemma? Beror det i så fall på jobbet?
- Har du funderat på hur du skulle kunna uppnå en bättre balans mellan familj och fritid? Skulle det kräva att du gick ner i lön eller gav upp karriärplaner?