

OPTO

Team leader

ZOE ZACARIAS

Z.ZACARIAS@NEWLINE-HR.COM



OPTO (2017-04-21 13:06)

+ Utökad intervjuguide

INTRODUKTION

Den här rapporten är framställd utifrån svaren från en eller flera test utvecklade av Master™. Rapporten inkluderar inte information given i en muntlig återkoppling eller från andra källor.

OM TESTET

OPTO är ett personlighetstest som mäter 8 dimensioner av personligheten som är grundläggande för beteende och prestationer på arbetet. Varje dimension inbegriper två eller tre underliggande aspekter.

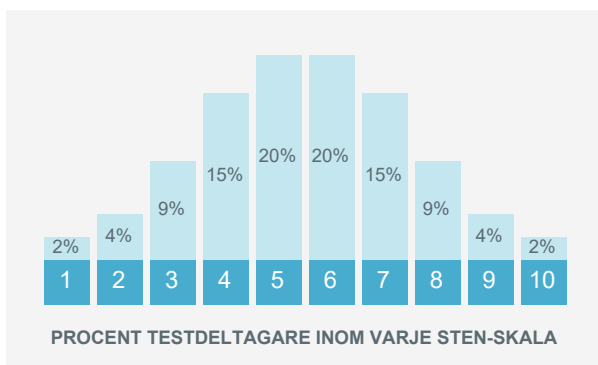
Dimensionerna och aspekterna är egenskaper som individerna uppvisar i större eller mindre utsträckning, och som varken är positiva eller negativa i sig själva.

Var och en av dimensionerna och aspekterna beskriver frekvensen eller intensiteten av en persons känslor, tankar eller beteenden, i relation till andra personer. De är sammanhängande egenskaper snarare än attribut som en person har eller saknar.

Kvaliteten hos OPTO är väldokumenterad och uppfyller internationella standarder för testkvalitet.

POÄNG

Resultaten av testet synliggörs med en lättbegriplig skala från 1 till 10, där 10 är det högsta. Skalan brukar vanligen benämnas STEN-skalan, och testdeltagarna fördelar sig i normalfallet på nivåerna enligt illustrationen i figuren nedan.



NORMGRUPP

Poängvärdena i denna rapport beräknas genom att testdeltagarens svar jämförs med svaren från en grupp personer som också gjort testet, och som kallas för en normgrupp.

Normgruppen består av ett representativt urval av den arbetande befolkningen i en viss region.

På så sätt kan man tolka poängvärdena jämförbart och förstå dem i praktiken.

Vald norm: **Swedish norm**

SPOTLIGHT

I den här rapporten innebär en Spotlight-grafik ett förslag att utforska något närmare.

Spotlight-tekniken registrerar så fort respondenten konsekvent höjer låga poäng eller sänker höga poäng, när denne ombeds uppge svar på ett mer betänksamt och noggrant sätt.

Antal spotlightnummer i rapporten är inte fixerat. Varje rapport kommer i genomsnitt att innefatta 2-3 spotlights.



CRITERIA

Team leader

ÖVERSIKT



Aspekter med mycket höga poäng, det vill säga 8–10, bör man titta närmare på för att bättre förstå de potentiella fallgroparna där. Vi uppfattar intuitivt höga poäng som starka sidor hos någon. Dessa mycket starka Aspekter för dock med sig beteenderisker som kan påverka andra människor, uppgifter och arbetsmiljöer negativt.

ZOE ZACARIAS

Den här personen visar uppmärksamhet inför andra personers problem.

Den här personen föredrar att arbeta som del av ett team.

Den här personen är mycket tillitsfull och kan vara naiv.

ZOE ZACARIAS

Den här personen är tillförlitlig.

Den här personen värdesätter äkthet mycket högt och kan förbise behovet av diplomati för att istället vara rättfram.



POÄNG

BESTÄMDHET

Bestämdhet mäter graden av beslutsamhet.

POÄNG



BETYDELSE

- Tar ledningen
- Söker inflytande i beslut
- Är övertygande

KOMMUNIKATION

Kommunikation mäter graden av uttrycksfullhet.

POÄNG



BETYDELSE

- Engagerar sig naturligt i en konversation med andra
- Föredrar att låta andra sköta snacket
- Kan uppleva det utmanande att fånga andras uppmärksamhet

SJÄLVFÖRTROENDE

Självförtroende mäter graden av självsäkerhet.

POÄNG



BETYDELSE

- Störs inte av att vara i centrum
- Känner sig bekväm i sociala situationer
- Har svårt att hantera att bli kritiserad inför andra



BESTÄMDHET

INTERVJUFRÅGOR

- Hur ger du andra möjligheten att få inflytande i beslut?
- När är det viktigt för dig att ha mindre inflytande över beslut?
- Vilka är de positiva aspekterna med att låta andra få inflytande över beslut?

KOMMUNIKATION

INTERVJUFRÅGOR

- Hur ser du till att ditt budskap kommer fram?
- Hur fångar du andras uppmärksamhet?
- I vilka situationer tar du ledningen i ett samtal?

SJÄLVFÖRTROENDE

INTERVJUFRÅGOR

- Hur klarar du av att bli kritiserad inför andra?
- Hur hanterar du obekväma sociala situationer?
- Vad krävs för att du ska känna dig mer bekväm i sociala situationer?



STABILITET

Stabilitet mäter graden av att behålla fattningen.

POÄNG

1									
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--

BETYDELSE

- Kan tappa lugnet vid frustration
- Anser det naturligt att uttrycka känslor på arbetet
- Visar irritation öppet

STRESSHANTERING

Stresshantering mäter hur hög press hanteras.

POÄNG

			4						
--	--	--	---	--	--	--	--	--	--

BETYDELSE

- Håller sig oftast lugn under stress
- Kan uppleva det utmanande att hantera ett stressigt arbete
- Blir inte lätt överväldigad av stress



STABILITET

INTERVJUFRÅGOR

- Hur gör du för att behålla lugnet när du känner dig frustrerad?
- När är det en fördel att inte visa sina känslor?
- Hur interagerar du med andra som inte öppet visar sina känslor?

STRESSHANTERING

INTERVJUFRÅGOR

- Har du rutiner för att varva ner när du är stressad?
- Hur märker andra personer att du är stressad?
- Vad fungerar bäst för dig när du känner dig stressad?



ALTRUISM

Altruism mäter graden av support.

POÄNG



BETYDELSE

- Är stöttande
- Visar uppmärksamhet inför andra personers problem
- Känner ansvar för att få andra att känna sig bekväma

NÄTVERKANDE

Nätverkande mäter hur man odlar relationer.

POÄNG



BETYDELSE

- Är utåtriktad och sällskaplig
- Föredrar att arbeta som del av ett team
- Söker aktivt andras sällskap

TILLIT

Tillit mäter tilltron till andra.

POÄNG



BETYDELSE

- Förutsätter att alla är ärliga
- Är mycket tillitsfull
- Anser att andra har goda avsikter



Beteendet kommer att tonas ner i vissa situationer. Utforska.



ALTRUISM

INTERVJUFRÅGOR

- När undviker du att engagera dig i andra personers problem?
- När tycker du att du blir för inblandad i andra personers problem?
- Känner du dig alltid ansvarig för att få andra att känna sig bekväma?

NÄTVERKANDE

INTERVJUFRÅGOR

- När föredrar du att arbeta ensam?
- Vilka uppgifter på jobbet trivs du med att hantera ensam?
- När kan det vara en fördel att arbeta ensam?

TILLIT

INTERVJUFRÅGOR

- Vilka situationer gör dig skeptisk till andra?
- När känner du inte längre tillit till andra?
- Hur reagerar du om du slutar känna tillit till någon?



DRIVKRAFT

Drivkraft mäter engagemang för att säkerställa framsteg.

POÄNG



BETYDELSE

- Föredrar en lugn arbetstakt
- Känner sig bekväm med ett avslappnat arbetssätt
- Låter saker fortskrida i sin egen hastighet

MÅLORIENTERING

Målorientering mäter fokus på att uppnå resultat.

POÄNG



BETYDELSE

- Drivs mindre av måluppfyllelse
- Fokuserar mindre på ambition
- Kan sakna förtroende för sin egen förmåga att lyckas

FLITIGHET

Flitighet mäter strävsamhet och självdisciplin.

POÄNG



BETYDELSE

- Blir inte lätt distraherad från uppgifter
- Föredrar att påbörja uppgifter direkt
- Läger ned ansträngningar på att slutföra det som har påbörjats



DRIVKRAFT

INTERVJUFRÅGOR

- Hur trivs du i en snabbväxande arbetsmiljö?
- Hur vet du när du aktivt behöver driva saker framåt?
- Vad krävs för att du ska hitta din inre drivkraft på jobbet?

MÅLORIENTERING

INTERVJUFRÅGOR

- Vad driver din ambition?
- Hur lyckas du nå dina mål?
- När är det viktigt att fokusera på mål?

FLITIGHET

INTERVJUFRÅGOR

- Hur hanterar du störningar i arbetet?
- Vad är en obehaglig arbetsuppgift för dig, och hur hanterar du sådana?
- Hur prioriterar du dina ansträngningar?



STRUKTUR

Struktur mäter i vilken grad någon är organiserad.

POÄNG



BETYDELSE

- Är välorganiserad
- Arbetar systematiskt
- Följer uppställda riktlinjer strikt

KVALITETSSÄKRING

Kvalitetssäkring mäter noggrannhet och sinne för detaljer.

POÄNG



BETYDELSE

- Är mycket uppmärksam på detaljer
- Strävar efter perfektion
- Är noggrann



STRUKTUR

INTERVJUFRÅGOR

- När kan du tänka dig att avvika från fastställda regler och riktlinjer?
- När tenderar du att arbeta mindre systematiskt?
- Hur reagerar du när de anvisningar du har fått inte är tydliga?

KVALITETSSÄKRING

INTERVJUFRÅGOR

- Hur undviker du att tappa bort dig i detaljerna?
- Hur avgör du när du har tillräckligt med detaljer?
- Vad har du för erfarenhet av att leverera ett resultat som inte är perfekt?



PLIKTTROGENHET

Plikttrogenhet mäter graden av om man gör vad som förväntas av en.

POÄNG



BETYDELSE

- Är samvetsgrann
- Är tillförlitlig
- Håller åtaganden

UPPRIKTIGHET

Uppriktighet mäter graden av genuinitet och ärlighet.

POÄNG



BETYDELSE

- Är alltid rättfram
- Sätter en ära i att vara en mycket genuin person
- Värdesätter äkthet mycket högt



Beteendet kommer att tonas ner i vissa situationer. Utforska.



PLIKTTROGENHET

INTERVJUFRÅGOR

- När känner du dig speciellt samvetsgrann?
- Hur visar du för andra hur samvetsgrann du är?
- Hur reagerar du när andra är opålitliga?

UPPRIKTIGHET

INTERVJUFRÅGOR

- Vad kan konsekvenserna bli om du är för ärlig?
- I vilka situationer skulle det vara okej för dig att dölja sanningen?
- Hur reagerar du när folk inte är rättframma?

INTELLEKT

Intellekt mäter öppenheten för nya kunskaper.

POÄNG

☒ 2 ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

BETYDELSE

- Är öppen för nya kunskaper när det krävs
- Är mindre intresserad av teoretiska diskussioner
- Föredrar att ansluta sig till den rådande synen på saker

PROBLEMLÖSNING

Problemlösning mäter tron om den egna uppfattningen att arbeta med komplexitet.

POÄNG

☐ ☐ ☐ ☒ 4 ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

BETYDELSE

- Kan tycka om att arbeta med komplexitet
- Tror på sin egen förmåga att lära sig snabbt
- Engagerar sig snabbt i problemlösning

INTELLEKT

INTERVJUFRÅGOR

- När söker du aktivt nya kunskaper?
- Vilka strategier använder du för att få en djupare förståelse för saker?
- Hur hanterar du mycket teoretisk kunskap eller information?

PROBLEMLÖSNING

INTERVJUFRÅGOR

- När tycker du om att arbeta med komplexa problem?
- Vad gör du om du tycker att uppgifterna är för komplexa?
- Hur gör du för att lösa ett problem?



ANPASSNINGSBARHET

Anpassningsbarhet mäter förändringsbenägenhet.

POÄNG

2

BETYDELSE

- Tycker om att hålla sig till det kända
- Kan ha svårt att anpassa sig till nya situationer
- Föredrar rutiner framför förändringar.

SKARPSINNE

Skarpsinne mäter graden av en persons originella idéer.

POÄNG

7

BETYDELSE

- Utmanar det rådande
- Har många nya idéer
- Är kreativ

RISKTAGANDE

Rishtagande mäter viljan att vara företagsam.

POÄNG

5

BETYDELSE

- Tar bara risker vid behov
- Är villig att ta vissa risker
- Undviker att vara våghalsig



ANPASSNINGSBARHET

INTERVJUFRÅGOR

- Vad gör du för att anpassa dig efter förändringar i arbetet?
- I vilka situationer kan förändring i arbetet vara värdefullt?
- Hur kan andra stödja dig med förändring i arbetet?

SKARPSINNE

INTERVJUFRÅGOR

- Hur säkerställer du att du utnyttjar fördelarna i det konventionella?
- När är det viktigt för dig att begränsa dina idéer?
- Vilken sorts arbetsmiljö kan bidra till att utveckla din kreativitet?

RISKTAGANDE

INTERVJUFRÅGOR

- Hur är du företagsam?
- Vad är avgörande för dig när du bestämmer om en risk är värd att ta eller inte?
- Hur reagerar du när folk inte är särskilt försiktiga?

TESTDELTAGARENS RÄTTIGHETER

Testdeltagaren har rätt att få återkoppling på resultaten från alla slutförda test. Det kan antingen ske i form av en skriftlig rapport eller en personlig intervju. Master™ rekommenderar starkt att testdeltagaren informeras om syftet med testet, samt hur resultaten används.

Om du har några frågor om rapporten ber vi att du kontaktar din testadministratör. I början av rapporten hittar du namnet på den person som administrerade testet.