

A close-up, macro photograph of a dog's paw, likely a Golden Retriever, resting on a light-colored, ribbed fabric surface. The paw is positioned diagonally, with the dark, textured pads clearly visible. The fur around the pads is a rich golden-brown color. The background is softly blurred, showing more of the dog's fur and the same textured surface. The overall lighting is warm and natural, creating a sense of comfort and focus on the paw's details.

OPTO
beteende-
ankare

master[™]
VALUE PEOPLE

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

OPTO DIMENSIONER	3
PÅVERKAN	4
ÅTERHÄMTNINGSFÖRMÅGA	5
SAMARBETE	6
EFFEKTIVITET	7
LEVERANS	8
EFTERLEVNAD	9
SNABBTÄNKTHET	10
INNOVATION	11

OPTO DIMENSIONER— ÖVERSIKT

På följande sidor hittar du beteendebeskrivningar och frågeställningar för aspekterna som bygger upp respektive dimension.



PÅVERKAN (sid 5)

Består av aspekterna bestämdhet, kommunikation och självförtroende. En hög grad av påverkan innebär att man tar ledning, kommunicerar övertygande och har ett gott självförtroende i alla typer av sociala situationer.



ÅTERHÄMTNINGSFÖRMÅGA (sid 6)

Består av stabilitet och stresshantering. En hög grad av återhämtningsförmåga innebär att man håller huvudet kallt i alla situationer och kan enkelt hantera press.



SAMARBETE (sid 7)

Består av aspekterna altruism, nätverkande och tillit. En hög grad av samarbete innebär att man stöttar andra, trivs med att socialisera och visar en hög tilltro till andra.



EFFEKTIVITET (sid 8)

Består av aspekterna drivkraft, målorientering och flitighet. En hög grad av effektivitet innebär att man är pådrivande och strävar mot mål med en hög självdisciplin.



LEVERANS (sid 9)

Består av aspekterna struktur och kvalitetssäkring. En hög grad av leverans innebär att man har ordning och reda i sitt arbete och fokuserar på detaljer och kvalitet i hög grad.



EFTERLEVNAD (sid 10)

Består av aspekterna plikttrogenhet och uppriktighet. En hög grad av efterlevnad innebär att man visar stor ansvarskänsla och är ärlig och äkta.



SNABBTÄNKTHET (sid 11)

Består av aspekterna intellekt och problemlösning. En hög grad av snabbtänkthet innebär att man är öppen för nya arbetssätt och metoder och tror på sin egen förmåga att kunna lära sig att snabbt och ta sig an komplexa uppgifter.



INNOVATION (sid 12)

Består av aspekterna anpassningsbarhet, skarpsinne och risktagande. En hög grad av innovation innebär att man är förändringsbenägen, kommer med idéer och är våghalsig.

Bestämmdhet – mäter graden av beslutsamhet.

STEN 1-3 (2%, 4%, 9%)	STEN 4-5 (15%, 20%)	STEN 6-7 (20%, 15%)	STEN 8-10 (9%, 4%, 2%)
Agerar passivt under möten. Föredrar att andra driver diskussioner. Har svårt för att övertyga andra.	Agerar avvaktande under möten. Delar åsikt efter att andra har uttalat sig. Tar initiativ om andra inte gör det.	Agerar aktivt under möten. Motiveras av att ta ledningen och uttrycker åsikter och förslag. Kan övertyga andra.	Agerar mycket aktivt under möten. Uttrycker gärna sina åsikter, även om andra inte håller med. Argumenterar och övertygar andra.

Berätta om en situation där du behövde övertyga någon annan om något som var viktigt för dig.

Hur var situationen, vad gjorde du?

Hur upplevde du att resultatet blev?

Kan du ge exempel på där du lät andra ta kontroll över mötet?

Hur var situationen, vad gjorde du?

Kan du ge exempel på där du har tagit kontroll över ett möte.

Hur var situationen, vad gjorde du?

Kommunikation – mäter graden av uttrycksfullhet.

STEN 1-3 (2%, 4%, 9%)	STEN 4-5 (15%, 20%)	STEN 6-7 (20%, 15%)	STEN 8-10 (9%, 4%, 2%)
Tar mycket sällan initiativ till att tala med nya personer. Låter andra leda konversationen.	Kan prata med andra när dessa tar initiativ till samtal.	Tar gärna initiativ att tala med andra, och driver konversationen. Har förmåga att fånga uppmärksamheten hos andra.	Startar gärna samtal med andra oavsett situation. Berättar på ett levande sätt som upplevs som fängslande.

Vad gör du för att initiera dialog med nya personer du träffar?

Kan du ge ett exempel på en sådan situation?

Hur var situationen, vad gjorde du?

Finns det situationer när du agerar lite mer tillbakalutad?

Kan du ge exempel på en sådan situation?

Hur var situationen, vad gjorde du?

Självförtroende – mäter graden av självsäkerhet.

STEN 1-3 (2%, 4%, 9%)	STEN 4-5 (15%, 20%)	STEN 6-7 (20%, 15%)	STEN 8-10 (9%, 4%, 2%)
Känner sig inte bekväm med att stå i centrum.	Är gärna i centrum när det handlar om områden som hen behärskar.	Sätter sig gärna i situationer som innebär att hamna i centrum.	Vill gärna hamna i centrum. Känner sig säker i alla typer av sociala situationer.

Hur ser du på att vara i centrum för andras uppmärksamhet?

Har du någon gång själv sökt en sådan situation? Ge gärna exempel.

Hur var situationen, vad gjorde du?

Hur ser du på att inte bli uppmärksammas av andra?

Har du någon gång hamnat i en sådan situation? Ge gärna exempel.

Hur var situationen, vad gjorde du?

Stabilitet – mäter graden av att behålla fattningen.

STEN 1-3 (2%, 4%, 9%)	STEN 4-5 (15%, 20%)	STEN 6-7 (20%, 15%)	STEN 8-10 (9%, 4%, 2%)
Vid hög press har personen sämre förmåga att hålla huvudet kallt och lägga band på sina känslor.	Försöker lägga band på sig. Håller tillbaka de mest negativa reaktionerna, men andra kan se vad som händer inombords.	Håller huvudet kallt även när hen upplever situationer som frustrerande.	Håller alltid huvudet kallt. Ser till att andra inte upplever hans frustration.

Vad gör dig frustrerad i arbetet?

När var du med om det den senaste gången?

Hur var situationen? Vad gjorde du?

Hur tror du att andra reagerade på ditt beteende?

Vad märkte andra?

Stresshantering – mäter hur hög press hanteras.

STEN 1-3 (2%, 4%, 9%)	STEN 4-5 (15%, 20%)	STEN 6-7 (20%, 15%)	STEN 8-10 (9%, 4%, 2%)
Har svårt att hantera många uppgifter samtidigt. Blir lätt överväldigad i arbetet.	Håller sig lugn även när det är mycket att göra. Kan få problem när det händer oväntade saker i arbetet. Gör annat för att få distans.	Skapar enkelt en överblick över situationen även när oväntade saker händer. Arbetar effektivt och fokuserat även under press.	Kan enkelt lägga undan känslan av stress för att fokusera på arbetet i pressade situationer.

Berätta om när du har upplevt stress i arbetet.

Berätta om en situation där något oväntat inträffade som gjorde att din arbetssituation upplevdes som pressande.

Hur var situationen? Vad gjorde du?

Vad märkte andra?

Altruism – mäter graden av stöttning.

STEN 1-3 (2%, 4%, 9%)	STEN 4-5 (15%, 20%)	STEN 6-7 (20%, 15%)	STEN 8-10 (9%, 4%, 2%)
Lägger inte så mycket tid på att stötta andra.	Försöker hjälpa andra när det finns tid. Stöttar med enklare saker.	Anser att det ingår i jobbet att hjälpa sina kollegor. Erbjuder gärna sin hjälp.	Får energi av att stötta andra och visar stor hänsyn mot andra.

Hur ser du på att hjälpa dina kollegor i arbetet?

Kan du ge ett exempel på en situation när du hjälpte en kollega?

Berätta om situationen. Vad gjorde du?

Vad blev resultatet?

Nätverkande – mäter hur man odlar relationer.

STEN 1-3 (2%, 4%, 9%)	STEN 4-5 (15%, 20%)	STEN 6-7 (20%, 15%)	STEN 8-10 (9%, 4%, 2%)
Föredrar att socialisera med få personer. Lägger inte så mycket tid på att skapa nya relationer.	Tycker om att umgås med andra, men ser helst att andra initierar kontakten. Gillar situationer som innebär social kontakt.	Är social och sällskaplig. Får energi av andra människor.	Är mycket social och sällskaplig. Söker upp sammanhang för att socialisera.

Vilka socialiserar du med på arbetsplatsen?

I vilka situationer tycker du att det är värdefullt att söka andras kontakt? När tycker du inte det?

Kan du ge ett exempel på när du initierade kontakten?

Hur var situationen? Vad gjorde du?

Tillit – mäter graden av tilltro till andra.

STEN 1-3 (2%, 4%, 9%)	STEN 4-5 (15%, 20%)	STEN 6-7 (20%, 15%)	STEN 8-10 (9%, 4%, 2%)
Lägger liten vikt på att visa tilltro till andra.	Tror att andra vill göra sitt bästa, men visar en viss skepsis.	Har tilltro till andra och tror på deras goda vilja.	Tror gott om andra och anser att alla har goda avsikter.

Vad krävs för att du ska kunna lita på nya människor du ska jobba med?

Kan du beskriva en kollega som du har haft stort förtroende för?

Vad gjorde hen?

Kan du beskriva en situation då du tappade tilliten till en kollega?

Hur var situationen, vad gjorde du?

EFFEKTIVITET

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Drivkraft – mäter engagemang för att säkerställa framsteg.

STEN 1-3 (2%, 4%, 9%)	STEN 4-5 (15%, 20%)	STEN 6-7 (20%, 15%)	STEN 8-10 (9%, 4%, 2%)
Inte så pådrivande i sitt arbete.	Pådrivande vid behov.	Pådrivande och säkerställer att arbetet utförs.	Väldigt pådrivande, både i sitt egna arbete och andras.

Berätta om en tidsplanering du gjort för att uppnå specifika mål.

Vad hände under arbetets gång?

Hur höll ni tidsplanen?

Vad gjorde du när ni riskerade spräcka tidsplaneringen?

Målorientering – mäter fokus på att uppnå resultat.

STEN 1-3 (2%, 4%, 9%)	STEN 4-5 (15%, 20%)	STEN 6-7 (20%, 15%)	STEN 8-10 (9%, 4%, 2%)
Lägger inte vikt vid resultat och mål.	Arbetar för att uppnå uppsatta mål i tid.	Anser att mål är viktiga för att få saker gjorda. Sätter gärna upp egna mål. Arbetar konsekvent för att uppnå mål.	Sätter upp egna, mycket ambitiösa, mål för sitt arbete och arbetar målmedvetet för att uppnå dessa.

Vilka mål arbetar du med i ditt jobb?

Vad gör du för att uppnå dem?

Vilka målsättningar tycker du är särskilt motiverande?

Vilka målsättningar har du svårt att hitta motivation att jobba mot?

Flitighet - mäter strävsamhet och självdisciplin.

STEN 1-3 (2%, 4%, 9%)	STEN 4-5 (15%, 20%)	STEN 6-7 (20%, 15%)	STEN 8-10 (9%, 4%, 2%)
Kan ha svårt att slutföra uppgifter och bibehålla fokus. Skjuter ibland upp uppgifter som inte motiverar.	Bibehåller fokus på det väsentliga även när det dyker upp nya, intressanta uppgifter.	Koncentrerar sig på den arbetsuppgift som har påbörjats. Avslutar denna utan att låta sig distraheras av annat.	Fokuserar helt och hållet på sina egna arbetsuppgifter. Låter sig inte störas av distraktioner i omgivningen. Gör färdigt uppgifter.

Hur hanterar du när det kommer in nya arbetsuppgifter, trots att du har viktiga uppgifter som du måste slutföra?

Kan du ge exempel?

Hur blev resultatet, vad gjorde du?

Vad kan få dig att tappa fokus i arbetet?

Kan du ge ett exempel när det har hänt?

Hur blev resultatet, vad gjorde du?

Sid 7 (11)

Struktur – mäter i vilken grad någon är organiserad.

STEN 1-3 (2%, 4%, 9%)	STEN 4-5 (15%, 20%)	STEN 6-7 (20%, 15%)	STEN 8-10 (9%, 4%, 2%)
Störs inte av oordning. Tycker inte att ordning och reda är så viktigt.	Accepterar en viss oordning. Tycker inte alltid att instruktioner behöver följas. Har en pragmatisk syn på att följa riktlinjer.	Skapar ordning och reda runtomkring sig. Säkerställer att även andra följer befintliga riktlinjer.	Är mycket organiserad, har ordning på sina saker. Följer riktlinjer och ser till att andra också gör det.

Beskriv hur du skapar ordning och reda i arbetet. Ge gärna exempel.

Hur känner du om det är oordning runtomkring dig?

Vad gör du?

Hur ser andra på din struktur i arbetet?

Kvalitetssäkring – mäter noggrannhet och sinne för detaljer.

STEN 1-3 (2%, 4%, 9%)	STEN 4-5 (15%, 20%)	STEN 6-7 (20%, 15%)	STEN 8-10 (9%, 4%, 2%)
Lägger inte så stor vikt vid detaljer och tycker inte allt behöver vara perfekt.	Är uppmärksam på detaljer, utan att ägna alltför mycket tid.	Är mycket uppmärksam på detaljer och är noggrann.	Anser att detaljer är mycket viktiga och eftersträvar perfektion.

Vad gör du för att säkerställa en hög kvalitet i arbetet?

Ge gärna ett exempel på ett arbete som du själv upplevde hade hög kvalitet?

Vad gjorde du?

Hur uppfattade andra ditt arbete?

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

STEN 1-3 (2%, 4%, 9%)	STEN 4-5 (15%, 20%)	STEN 6-7 (20%, 15%)	STEN 8-10 (9%, 4%, 2%)
Tycker inte att det är viktigt att leva upp till andras förväntningar.	Bidrar när det efterfrågas, men inte mer än vad som förväntas.	Tar på sig även andras uppgifter när situationen så kräver. Tycker det är viktigt att leva upp till andras förväntningar.	Visar osedvanligt stor ansvarskänsla, både för egna och andras uppgifter. Vill alltid överträffa andras förväntningar.

Berätta om en situation när du tog ansvar.

Vad gjorde du?

Vad blev resultatet?

Hur uppfattade andra ditt ansvarstagande?

Uppriktighet – mäter graden av äkthet och ärlighet.

STEN 1-3 (2%, 4%, 9%)	STEN 4-5 (15%, 20%)	STEN 6-7 (20%, 15%)	STEN 8-10 (9%, 4%, 2%)
Tycker inte alltid att det är viktigt att vara ärlig och pålitlig i en situation.	Är oftast ärlig och pålitlig.	Tycker det är viktigt att vara ärlig och pålitlig.	Är alltid ärlig och lägger kraft på att vara en pålitlig och äkta person.

Berätta om en situation när du var ärlig och uppriktig.

Hur var situationen?

Vad blev resultatet?

Hur togs informationen emot av andra?

Intellekt – mäter öppenheten för nya kunskaper.

STEN 1-3 (2%, 4%, 9%)	STEN 4-5 (15%, 20%)	STEN 6-7 (20%, 15%)	STEN 8-10 (9%, 4%, 2%)
Är mindre nyfiken på nya kunskaper.	Är nyfiken på att lära sig nytt och är öppen för nya kunskaper.	Mycket nyfiken på nya kunskaper och söker situationer där hen får lära nytt.	Alltid nyfiken på nya kunskaper och nya metoder och tillvägagångssätt.

Hur ser du på förändring i arbetet?

Kan du ge ett exempel på en situation när du har behövt göra en förändring?

Hur var situationen? Vad gjorde du?

Vad blev resultatet av förändringen?

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

STEN 1-3 (2%, 4%, 9%)	STEN 4-5 (15%, 20%)	STEN 6-7 (20%, 15%)	STEN 8-10 (9%, 4%, 2%)
Undviker gärna komplext arbete och är osäker på hur snabbt hen kan lära sig.	Tycker att hen är kapabel att lösa komplexa problem och att lära sig snabbt.	Gillar att lösa problem och har god tilltro till sin egen förmåga att lära.	Söker aktivt upp komplexa uppgifter och har en stark tilltro till sin egen förmåga att lära.

Vad anser du om arbetsuppgifter som kräver lite mer tankeverksamhet och problemlösning?

Berätta om ett problem som du har löst.

Hur gjorde du?

Vad blev resultatet?

Anpassningsbarhet – mäter förändringsbenägenhet.

STEN 1-3 (2%, 4%, 9%)	STEN 4-5 (15%, 20%)	STEN 6-7 (20%, 15%)	STEN 8-10 (9%, 4%, 2%)
Är inte så intresserad av förändring. Föredrar det välkända.	Öppen för förändring, men behöver tid för att anpassa sig.	Anpassar sig till förändring och får energi av att testa nya metoder i sitt arbete.	Välkomnar förändring och anpassar sig mycket enkelt till nya metoder och tillvägagångssätt.

Berätta om en för dig, större förändring på arbetsplatsen.

Vad hände?

Vad gjorde du?

Hur hanterade andra förändringen?

Skarpsinne – mäter graden av en persons originella idéer.

STEN 1-3 (2%, 4%, 9%)	STEN 4-5 (15%, 20%)	STEN 6-7 (20%, 15%)	STEN 8-10 (9%, 4%, 2%)
Inte så fokuserad på att vara kreativ och nytänkande.	Bidrar i diskussioner kring nya idéer och jobbar gärna vidare med andras förslag.	Kommer ofta med nya, innovativa idéer och förslag till förändringar.	Utmanar ständigt. Kommer med många omdanande idéer och nya sätt att tänka.

Berätta om en idé eller förslag till förändring du har kommit med på din arbetsplats.

Hur gjorde du?

Vad blev resultatet?

Risktagande – mäter viljan att vara företagsam.

STEN 1-3 (2%, 4%, 9%)	STEN 4-5 (15%, 20%)	STEN 6-7 (20%, 15%)	STEN 8-10 (9%, 4%, 2%)
Är inte så fokuserad på att ta risker.	Föredrar det välkända och det som fungerar, men kan ibland ta en risk om det krävs.	Tar risker men överväger vinsterna.	Drivs av att ta risker och kastar sig gärna ut i det okända. Kan uppfattas som våghalsig.

Beskriv en risk du har tagit i ditt arbete.

Hur var situationen, vad gjorde du?

Vad blev resultatet?