

# OPTO BETEENDE- ANKARE

---

*Guide till OPTO:s aspekter med  
beteendebeskrivningar och  
frågeställningar*

---

# INNEHÅLLSFÖRTECKNING

OPTO DIMENSIONER ÖVERSIKT.....	3
PÅVERKAN—BESTÄMDHET.....	4
PÅVERKAN—KOMMUNIKATION.....	5
PÅVERKAN—SJÄLVFÖRTROENDE.....	6
ÅTERHÄMTNINGSFÖRMÅGA - STABILITET.....	7
ÅTERHÄMTNINGSFÖRMÅGA - STRESSHANTERING.....	8
SAMARBETE - ALTRUISM.....	9
SAMARBETE - NÄTVERKANDE.....	10
SAMARBETE - TILLIT.....	11
EFFEKTIVITET - DRIVKRAFT.....	12
EFFEKTIVITET - MÅLORIENTERING.....	13
EFFEKTIVITET - FLITIGHET.....	14
LEVERANS - STRUKTUR.....	15
LEVERANS - KVALITETSSÄKRING.....	16
EFTERLEVNAD - PLIKTTROGENHET.....	17
EFTERLEVNAD - UPPRIKTIGHET.....	18
SNABBTÄNKTHET - INTELLEKT.....	19
SNABBTÄNKTHET - PROBLEMLÖSNING.....	20
INNOVATION - ANPASSNINGSGBARHET.....	21
INNOVATION - SKARPSINNE.....	22
INNOVATION - RISKTAGANDE.....	23

## OPTO DIMENSIONER— ÖVERSIKT

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

### **PÅVERKAN - bestämdhet, kommunikation och självförtroende (sid 4-6)**

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

### **ÅTERHÄMTNINGSFÖRMÅGA - stabilitet och stresshantering (sid 7-8)**

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

### **SAMARBETE - altruism, nätverkande och tillit (sid 9-11)**

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

### **EFFEKTIVITET - drivkraft, målorientering och flitighet (sid 12-14)**

En hög grad av effektivitet innebär att man är pådrivande och strävar mot mål med en hög självdisciplin.

### **LEVERANS - struktur och kvalitetssäkring (sid 15-16)**

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 - plikttrogenhet och uppriktighet (sid 17-18)**

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

### **SNABBTÄNKTHET - intellekt och problemlösning (sid 19-20)**

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 - anpassningsbarhet, skarpsinne och risktagande (sid 21-23)**

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.

### Kan du beskriva en situation där du var tvungen att uttrycka en åsikt under ett möte, trots att du visste att andra inte skulle hålla med dig? Hur argumenterade du och hur påverkade det mötets resultat?

Situation: Vilket möte var det och vad diskuterades?

Uppgift: Vad var din åsikt och varför var den viktig?

Handling: Hur uttryckte du din åsikt och hur argumenterade du för den?

Resultat: Hur reagerade andra och vad blev utfallet?

### Berätta om ett tillfälle när du behövde övertyga dina kollegor om att följa din idé under ett möte. Hur gick du tillväga och vad blev resultatet?

Situation: Vad diskuterades under mötet?

Uppgift: Vad ville du övertyga dina kollegor om?

Handling: Vilka argument använde du och hur bemötte du motargument?

Resultat: Lyckades du övertyga dem och vad blev konsekvensen?

### Kan du ge ett exempel på en gång när du aktivt drev en fråga under ett möte, trots att du mötte motstånd? Hur påverkade ditt engagemang beslutet som togs?

Situation: Vad var det för möte och vilken fråga drev du?

Uppgift: Vad var målet med att driva denna fråga?

Handling: Hur argumenterade och övertygade du de andra deltagarna?

Resultat: Vad blev utfallet av mötet?

### Beskriv en situation där du var tvungen att tala upprepade gånger under ett möte för att säkerställa att din åsikt hördes. Hur hanterade du situationen och vad blev resultatet?

Situation: Vilken typ av möte var det och vad diskuterades?

Uppgift: Vilken åsikt hade du och varför var den viktig?

Handling: Hur säkerställde du att din åsikt blev hörd och beaktad?

Resultat: Vad blev resultatet av dina ansträngningar?

## 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.

### Kan du ge ett exempel på en gång när du initierade ett samtal med en grupp människor du inte kände? Hur fick du igång samtalet, och hur reagerade de andra?

Situation: Var befann du dig och vilka var personerna?

Uppgift: Vad ville du uppnå genom att starta samtalet?

Handling: Hur inledde du samtalet och gjorde det engagerande?

Resultat: Hur reagerade de andra och vad blev utfallet av samtalet?

### Beskriv en situation där du behövde förklara något komplext för en grupp, och lyckades göra det på ett levande och fängslande sätt. Hur gjorde du det, och vad blev resultatet?

Situation: Vad behövde du förklara och för vilka?

Uppgift: Vad var målet med din kommunikation?

Handling: Vilka metoder använde du för att göra det intressant och lättförståeligt?

Resultat: Hur reagerade gruppen och förstod de vad du förklarade?

### Kan du berätta om ett tillfälle när du tog initiativ till ett spontant samtal med en kollega eller chef som ledde till en positiv förändring? Hur gick du tillväga och vad blev utfallet?

Situation: När och var skedde detta samtal?

Uppgift: Vad ville du uppnå med samtalet?

Handling: Hur startade du samtalet och höll det engagerande?

Resultat: Vad var den positiva förändringen som skedde som ett resultat av samtalet?

### Beskriv en gång när du använde din berättarförmåga för att engagera en grupp eller ett team under en presentation eller ett möte. Hur gjorde du och vilken effekt hade det?

Situation: Vilken typ av presentation eller möte var det?

Uppgift: Vad var syftet med att engagera gruppen?

Handling: Hur gjorde du din berättelse levande och fängslande?

Resultat: Hur reagerade gruppen och vad blev resultatet av din presentation?

## 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.

### Kan du ge ett exempel på en gång när du frivilligt tog på dig en ledarroll i en social eller professionell situation? Hur hanterade du att vara i centrum, och vad blev resultatet?

Situation: Vad var sammanhanget och vilken roll tog du på dig?

Uppgift: Vad var ditt mål i situationen?

Handling: Hur agerade du för att leda gruppen och känna dig trygg i rollen?

Resultat: Vad blev utfallet av din insats?

### Berätta om en situation där du var den som tog initiativet att prata inför en stor grupp, trots att ingen annan ville. Hur kände du dig, och vad blev resultatet?

Situation: Vilken typ av grupp var det och vad var ämnet?

Uppgift: Vad ville du uppnå med att prata inför gruppen?

Handling: Hur säkerställde du att du framstod som självsäker och tydlig?

Resultat: Hur reagerade gruppen och vad blev effekten av ditt initiativ?

### Kan du beskriva ett tillfälle när du med självsäkerhet deltog i en social situation där du inte kände någon? Hur lyckades du hantera situationen och skapa kontakt med andra?

Situation: Vad var det för typ av social situation?

Uppgift: Hur tänkte du när du närmade dig andra och startade konversationer?

Handling: Vad gjorde du för att känna dig säker och trygg?

Resultat: Hur gick det att knyta kontakter och hur kände du dig efteråt?

### Beskriv en gång när du sökte dig till centrum av uppmärksamheten i en professionell eller social miljö. Hur hanterade du att vara i fokus, och vad blev resultatet av ditt agerande?

Situation: I vilken miljö var detta och varför ville du vara i centrum?

Uppgift: Vad ville du uppnå genom att vara i centrum?

Handling: Hur agerade du för att säkerställa att du behöll självförtroendet?

Resultat: Vad blev utfallet av ditt agerande och hur påverkade det situationen?

**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 hens frustration.

**Kan du beskriva en situation där du ställdes inför en stor utmaning eller kris på jobbet, men ändå lyckades behålla lugnet? Hur hanterade du situationen och vad blev resultatet?**

Situation: Vad var det för utmaning eller kris du ställdes inför?  
 Uppgift: Vad behövde du uppnå eller lösa i den situationen?  
 Handling: Hur agerade du för att hålla huvudet kallt och behålla lugnet?  
 Resultat: Hur påverkade ditt lugn utfallet av situationen?

**Berätta om en gång när du kände dig frustrerad på jobbet, men ändå lyckades dölja det för andra. Hur hanterade du dina känslor, och vad blev effekten på dina kollegor eller teamet?**

Situation: Vad var det som orsakade din frustration?  
 Uppgift: Vad behövde du göra trots din frustration?  
 Handling: Hur såg du till att andra inte märkte din frustration?  
 Resultat: Hur påverkade ditt agerande situationen och dina kollegor?

**Kan du ge ett exempel på en situation där du behövde hantera en stressig eller pressande situation utan att visa det utåt? Hur gick du tillväga, och vad blev resultatet?**

Situation: Vad var det för stressig situation du befann dig i?  
 Uppgift: Vad var ditt mål eller ansvar i den situationen?  
 Handling: Hur hanterade du stressen och undvek att visa det för andra?  
 Resultat: Vad blev utfallet av situationen och hur påverkades de andra?

**Beskriv en gång när du befann dig i en konflikt eller svår situation med en kollega eller kund. Hur lyckades du behålla ditt lugn och lösa problemet?**

Situation: Vad var det för konflikt eller svår situation?  
 Uppgift: Hur planerade du att hantera konflikten eller problemet?  
 Handling: Vilka strategier använde du för att behålla lugnet och hantera situationen?  
 Resultat: Hur löste sig situationen och vad blev effekten på relationen?

## 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.

### Kan du beskriva en situation där du ställdes inför en tight deadline eller hög arbetsbelastning, men lyckades hålla stressen under kontroll för att fokusera på uppgiften? Hur hanterade du situationen och vad blev resultatet?

Situation: Vad var det för uppgift eller projekt med tight deadline?

Uppgift: Vad var ditt ansvar i situationen?

Handling: Hur lyckades du lägga undan känslan av stress och fokusera på arbetet?

Resultat: Vad blev utfallet av din insats?

### Berätta om ett tillfälle när du behövde hantera flera uppgifter samtidigt under press. Hur lyckades du prioritera och fokusera utan att låta stressen påverka dig?

Situation: Vilka uppgifter behövde du hantera samtidigt?

Uppgift: Hur planerade du att hantera arbetsbelastningen?

Handling: Hur lyckades du hålla stressen i schack och fokusera på det viktigaste?

Resultat: Hur gick det och vad blev resultatet av ditt arbete?

### Kan du ge ett exempel på en gång när du var tvungen att arbeta under extremt pressade förhållanden? Hur hanterade du stressen och lyckades prestera på topp?

Situation: Vad var det för pressade förhållanden du arbetade under?

Uppgift: Vad var målet eller kravet i situationen?

Handling: Vilka strategier använde du för att hantera stressen och bibehålla fokus?

Resultat: Vad blev utfallet av ditt arbete under dessa förhållanden?

### Beskriv en gång när du var tvungen att förbli lugn och fokuserad trots att du kände dig överväldigad av stress. Hur lyckades du hantera dina känslor och fortsätta arbeta effektivt?

Situation: Vad var det som gjorde dig överväldigad av stress?

Uppgift: Vad behövde du uppnå trots känslan av stress?

Handling: Hur lyckades du lägga undan känslan av stress och fortsätta arbeta?

Resultat: Vad blev resultatet av ditt arbete och hur påverkades situationen?



## Altruism – mäter graden av stöttniing.

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.

### Kan du beskriva en situation där du gick utöver det förväntade för att hjälpa en kollega eller medarbetare? Hur påverkade ditt stöd dem och vad blev resultatet?

Situation: Vilken situation var det där någon behövde hjälp?

Uppgift: Vad var det specifika behovet eller problemet?

Handling: Vad gjorde du för att stötta dem och hur visade du hänsyn?

Resultat: Hur påverkades den person du hjälpte och vad blev resultatet?

### Berätta om ett tillfälle när du ställde upp för en kollega eller vän, trots att det innebar en personlig uppoffring för dig. Hur hanterade du situationen och vad blev effekten?

Situation: Vad var det för omständigheter där du behövde ställa upp?

Uppgift: Vad behövde du göra för att hjälpa till?

Handling: Hur visade du hänsyn och stöd, trots att det var en uppoffring?

Resultat: Hur påverkade ditt agerande den andra personen och situationen?

### Kan du ge ett exempel på när du tog initiativ till att stötta en grupp eller team, utan att själv ha något direkt ansvar för det? Hur påverkade ditt stöd gruppens arbete och resultat?

Situation: Vad var det för grupp eller team du stöttade?

Uppgift: Vilka utmaningar stod gruppen inför?

Handling: Hur agerade du för att stötta dem och visa hänsyn?

Resultat: Hur påverkade ditt stöd gruppens prestation och samarbete?

### Beskriv en gång när du märkte att någon i din omgivning behövde extra stöd eller uppmuntran. Hur visade du hänsyn och vad blev resultatet av ditt stöd?

Situation: Vad var det som fick dig att inse att personen behövde stöd?

Uppgift: Vad gjorde du för att stötta och uppmuntra dem?

Handling: Hur visade du hänsyn och empati i situationen?

Resultat: Hur påverkades personen av ditt stöd och 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. Läger 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.

### Kan du beskriva en situation där du aktivt sökte upp en nätverkande möjlighet, trots att det inte fanns något omedelbart behov? Hur påverkade detta ditt arbete eller din karriär på lång sikt?

Situation: Vilket sammanhang eller evenemang deltog du i?

Uppgift: Vad var ditt mål med att nätverka vid detta tillfälle?

Handling: Hur tog du initiativ till att socialisera och knyta kontakter?

Resultat: Vad blev utfallet av dina ansträngningar, både kort- och långsiktigt?

### Berätta om ett tillfälle när du gick utanför din komfortzon för att nätverka med nya personer. Hur tog du kontakt med dem och vad blev resultatet av dessa nya relationer?

Situation: Vad var det för typ av evenemang eller miljö där du nätverkade?

Uppgift: Hur planerade du att närma dig nya människor?

Handling: Vad gjorde du för att skapa kontakt och bygga relationer?

Resultat: Hur påverkade dessa nya kontakter ditt arbete eller personliga nätverk?

### Kan du ge ett exempel på när du använde din sociala förmåga för att skapa nya professionella relationer? Hur hjälpte dessa relationer dig eller ditt team framöver?

Situation: I vilket sammanhang byggde du dessa nya relationer?

Uppgift: Vad ville du uppnå genom att socialisera och nätverka?

Handling: Hur skapade du och upprätthöll dessa relationer?

Resultat: Hur bidrog dessa relationer till din eller ditt teams framgång?

### Beskriv en gång när du aktivt organiserade eller deltog i ett socialt evenemang för att utöka ditt nätverk. Hur gick du tillväga för att maximera dina kontakter, och vad blev resultatet?

Situation: Vilken typ av evenemang eller tillställning var det?

Uppgift: Vad var ditt mål med att organisera eller delta i detta evenemang?

Handling: Hur tog du initiativ till att socialisera och knyta nya kontakter?

Resultat: Vad blev resultatet av dina nätverksinsatser efter evenemanget?

**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.

**Kan du beskriva en situation där du valde att lita på en kollega eller teammedlem trots att det fanns risker eller osäkerheter? Hur påverkade ditt förtroende deras prestation och resultatet av arbetet?**

Situation: Vilken situation eller projekt var det där du valde att lita på någon?

Uppgift: Vad var ditt mål eller ansvar i den situationen?

Handling: Hur visade du ditt förtroende för personen och deras avsikter?

Resultat: Hur påverkades situationen eller projektet av ditt förtroende?

**Berätta om ett tillfälle när du visade tillit till en person trots att andra tvivlade på dem. Hur agerade du, och vad blev resultatet av din inställning?**

Situation: Vad var det för situation där andra tvivlade på personen?

Uppgift: Vilken roll spelade du i att visa förtroende?

Handling: Hur stödde du personen och visade att du trodde på deras goda avsikter?

Resultat: Hur påverkade ditt förtroende personens beteende och situationens utgång?

**Kan du ge ett exempel på en gång när du utgick ifrån att någon hade goda avsikter, trots tidigare negativa erfarenheter? Hur hanterade du situationen och vad blev resultatet?**

Situation: Vad var det för tidigare erfarenheter som kunde ha påverkat dig?

Uppgift: Vad ville du uppnå genom att visa tillit trots dessa erfarenheter?

Handling: Hur visade du att du trodde på personens goda avsikter?

Resultat: Hur påverkade ditt agerande relationen och resultatet?

**Beskriv en gång när du aktivt valde att ge någon förtroende och frihet i en situation där det krävdes ansvar. Hur påverkade detta deras beteende och utfallet av situationen?**

Situation: Vilken uppgift eller projekt var det där du gav någon frihet och förtroende?

Uppgift: Vad var ditt mål med att visa förtroende i den situationen?

Handling: Hur kommunicerade du ditt förtroende och tro på deras avsikter?

Resultat: Hur påverkades personens prestation och resultatet av ditt förtroende?

**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 and-

**Kan du beskriva en situation där du drev ett projekt framåt, trots att andra verkade tveksamma eller omotiverade? Hur lyckades du få både dig själv och teamet att hålla motivationen uppe och slutföra arbetet?**

Situation: Vilket projekt eller uppgift var det och varför var andra tveksamma?

Uppgift: Vad var ditt ansvar och mål i situationen?

Handling: Hur agerade du för att hålla motivationen uppe hos både dig själv och andra?

Resultat: Vad blev resultatet av dina ansträngningar att driva projektet framåt?

**Berätta om ett tillfälle när du satte höga mål för dig själv och teamet och drev på för att uppnå dem. Hur hanterade du eventuellt motstånd eller hinder, och vad blev resultatet?**

Situation: Vilka höga mål satte du upp och i vilket sammanhang?

Uppgift: Vad var utmaningen med att uppnå dessa mål?

Handling: Hur motiverade du dig själv och teamet för att övervinna hinder?

Resultat: Vad blev resultatet av ditt driv och era gemensamma ansträngningar?

**Kan du ge ett exempel på en gång när du aktivt tog initiativ till att förbättra ett arbetsflöde eller en process, och lyckades få andra med på tåget? Hur drev du förändringen och vad blev utfallet?**

Situation: Vilket arbetsflöde eller process behövde förbättras?

Uppgift: Vad var ditt mål med att initiera förändringen?

Handling: Hur agerade du för att driva igenom förbättringen och engagera andra?

Resultat: Vad blev resultatet av förändringen och hur påverkade det arbetet?

**Beskriv en gång när du drev på för att nå ett kritiskt mål under tidspress. Hur lyckades du hålla både ditt eget och andras arbete fokuserat och effektivt?**

Situation: Vilket mål behövde uppnås och under vilken tidspress?

Uppgift: Vilka utmaningar stod du inför för att uppnå målet?

Handling: Hur agerade du för att driva på och hålla fokus hos dig själv och andra?

Resultat: Vad blev utfallet av ditt driv och hur hanterades tidspressen?

## 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.

### Kan du beskriva en situation där du satte upp ett mycket ambitiöst mål för dig själv i ditt arbete? Hur planerade du för att uppnå det och vilka steg tog du för att hålla dig på rätt spår?

Situation: Vad var det för mål du satte upp och i vilket sammanhang?

Uppgift: Vad var din plan för att uppnå målet?

Handling: Hur arbetade du målmedvetet och vilka konkreta steg tog du?

Resultat: Lyckades du uppnå målet och vad blev resultatet av dina ansträngningar?

### Berätta om ett tillfälle när du nådde ett ambitiöst mål du satt upp för dig själv. Vilka utmaningar stötte du på och hur övervann du dem?

Situation: Vad var målet och varför var det ambitiöst?

Uppgift: Vilka utmaningar förväntade du dig och hur förberedde du dig för dem?

Handling: Hur övervann du de hinder du stötte på under vägen?

Resultat: Vad blev resultatet av ditt arbete och hur kände du dig efter att ha uppnått målet?

### Kan du ge ett exempel på en gång när du satte upp ett högt mål som krävde långsiktig planering och uthållighet? Hur såg din plan ut och hur lyckades du hålla fokus tills målet var uppnått?

Situation: Vad var det långsiktiga målet du satte upp?

Uppgift: Hur planerade du ditt arbete för att nå detta mål?

Handling: Vilka strategier använde du för att hålla motivationen och fokus uppe under processen?

Resultat: Hur gick det och vad blev effekten av att du nådde ditt mål?

### Beskriv en gång när du satte upp ett mål som låg över de förväntningar som ställdes på dig. Hur balanserade du detta med dina andra ansvarsområden och hur lyckades du uppnå det?

Situation: Vad var målet och hur översteg det de normala förväntningarna?

Uppgift: Hur balanserade du målarbetet med andra ansvarsområden?

Handling: Hur prioriterade du ditt arbete och vilka steg tog du för att säkerställa framgång?

Resultat: Vad blev resultatet av ditt arbete och hur påverkade det dina övriga uppgifter?

## 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.

### Kan du beskriva en situation där du behövde hantera många distraktioner men ändå lyckades behålla ditt fokus och slutföra dina arbetsuppgifter? Hur hanterade du distraktionerna och vad blev resultatet?

Situation: Vilken arbetsuppgift arbetade du med och vilka distraktioner mötte du?

Uppgift: Vad behövde du åstadkomma trots dessa distraktioner?

Handling: Vilka strategier använde du för att hålla fokus och undvika att bli störd?

Resultat: Hur gick det med arbetsuppgiften och hur påverkade ditt fokus resultatet?

### Berätta om ett tillfälle när du behövde arbeta intensivt under en längre tid för att slutföra en viktig uppgift. Hur höll du motivationen uppe och undvek distraktioner?

Situation: Vilken uppgift arbetade du med och varför var den viktig?

Uppgift: Hur planerade du ditt arbete för att hålla fokus under en längre tid?

Handling: Hur lyckades du undvika distraktioner och bibehålla motivationen?

Resultat: Vad blev resultatet av ditt arbete och din flitighet?

### Kan du ge ett exempel på när du hade flera uppgifter att slutföra under tidspress men ändå lyckades hålla dig fokuserad på varje uppgift? Hur prioriterade du och hanterade distraktioner?

Situation: Vilka uppgifter behövde du slutföra och under vilken tidspress?

Uppgift: Hur prioriterade du mellan uppgifterna?

Handling: Hur hanterade du distraktioner och säkerställde att varje uppgift blev klar i tid?

Resultat: Hur gick det med att slutföra uppgifterna och vad blev effekten av ditt fokus?

### Beskriv en gång när du ställdes inför en uppgift som krävde långvarig koncentration. Hur lyckades du hålla fokus och vad gjorde du för att se till att uppgiften blev färdig?

Situation: Vilken uppgift arbetade du med och varför krävde den långvarig koncentration?

Uppgift: Hur planerade du för att kunna hålla fokus under hela arbetet?

Handling: Vilka tekniker använde du för att hålla dig fokuserad och undvika distraktioner?

Resultat: Vad blev resultatet av att du lyckades hålla fokus och slutföra uppgiften?

## 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.

### Kan du beskriva en situation där din förmåga att vara organiserad hjälpte dig att hantera en komplex uppgift eller projekt? Hur strukturerade du ditt arbete och vad blev resultatet?

Situation: Vad var det för komplex uppgift eller projekt?

Uppgift: Hur planerade du ditt arbete för att hålla ordning och struktur?

Handling: Vilka specifika åtgärder tog du för att organisera dig och ditt arbete?

Resultat: Vad blev resultatet av din organiserade approach?

### Berätta om ett tillfälle när du behövde säkerställa att både du och ditt team följde riktlinjer eller procedurer. Hur såg du till att alla höll sig till strukturen och vad blev utfallet?

Situation: Vilken situation krävde att riktlinjer följdes?

Uppgift: Vad var ditt ansvar i att säkerställa efterlevnad av riktlinjerna?

Handling: Hur kommunicerade och övervakade du att alla följde riktlinjerna?

Resultat: Hur påverkade detta teamets arbete och resultat?

### Kan du ge ett exempel på när du organiserade ett arbetsområde eller ett projekt från grunden? Hur skapade du en struktur och hur hjälpte det dig och andra att arbeta effektivt?

Situation: Vilket arbetsområde eller projekt behövde struktureras?

Uppgift: Vad behövde organiseras och hur planerade du det?

Handling: Vilka steg tog du för att skapa ordning och struktur?

Resultat: Hur förbättrade din organisering arbetsflödet och resultaten?

### Beskriv en gång när du genom att hålla ordning på dina saker och din tid hjälpte dig att hantera en krävande arbetsbelastning. Hur planerade och organiserade du ditt arbete?

Situation: Vad var det för krävande arbetsbelastning du hanterade?

Uppgift: Hur prioriterade du och strukturerade dina uppgifter?

Handling: Vilka verktyg eller metoder använde du för att hålla ordning och följa tidsplanen?

Resultat: Hur hjälpte din struktur dig att hantera arbetsbelastningen och vad blev resultatet?

## 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.

**Kan du beskriva en situation där du identifierade en liten detalj som hade stor betydelse för resultatet av ett projekt eller en uppgift? Hur säkerställde du att denna detalj hanterades korrekt, och vad blev resultatet?**

Situation: Vilket projekt eller uppgift arbetade du med?

Uppgift: Vad var den kritiska detaljen som du identifierade?

Handling: Hur hanterade du denna detalj för att säkerställa kvaliteten?

Resultat: Hur påverkade ditt fokus på detaljer det slutliga resultatet?

**Berätta om ett tillfälle när du behövde granska ett arbete eller en process för att säkerställa att allt var i linje med höga kvalitetsstandarder. Hur gick du tillväga och vad upptäckte du?**

Situation: Vilken typ av arbete eller process granskade du?

Uppgift: Vad var ditt mål med granskningen?

Handling: Hur undersökte du detaljerna för att säkerställa kvaliteten?

Resultat: Vad upptäckte du och hur förbättrades kvaliteten som ett resultat?

**Kan du ge ett exempel på när ditt fokus på detaljer hjälpte till att undvika ett potentiellt misstag eller problem? Hur säkerställde du att detta inte påverkade slutresultatet?**

Situation: Vad var det potentiella misstaget eller problemet?

Uppgift: Hur upptäckte du detta och vad behövde göras?

Handling: Vilka åtgärder tog du för att rätta till eller undvika problemet?

Resultat: Hur påverkade din insats slutresultatet?

**Beskriv en gång när du arbetade med en uppgift där perfektion var avgörande. Hur hanterade du detaljerna och vad gjorde du för att säkerställa att resultatet blev perfekt?**

Situation: Vilken uppgift arbetade du med där perfektion var avgörande?

Uppgift: Vad gjorde du för att säkerställa att varje detalj uppfyllde höga standarder?

Handling: Hur organiserade du ditt arbete för att uppnå perfektion?

Resultat: Vad blev resultatet av ditt arbete och hur påverkades kvaliteten?



**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.

**Kan du beskriva en situation där du tog ansvar för att säkerställa att både dina egna och andras uppgifter utfördes korrekt och enligt förväntningarna? Hur hanterade du detta och vad blev resultatet?**

Situation: Vilka uppgifter behövde hanteras, både dina egna och andras?

Uppgift: Vad var ditt mål med att ta extra ansvar i situationen?

Handling: Hur såg du till att alla uppgifter utfördes korrekt och enligt förväntningarna?

Resultat: Hur påverkade ditt ansvarstagande det slutliga resultatet?

**Berätta om ett tillfälle när du gick längre än vad som förväntades av dig för att säkerställa att ett projekt eller uppgift blev framgångsrikt. Hur agerade du och vad blev effekten av dina insatser?**

Situation: Vilket projekt eller uppgift arbetade du med?

Uppgift: Vad var de ursprungliga förväntningarna på dig?

Handling: Vad gjorde du för att överträffa dessa förväntningar?

Resultat: Vad blev resultatet av att du gick längre än vad som förväntades?

**Kan du ge ett exempel på en gång när du tog initiativ för att förbättra efterlevnaden av regler eller riktlinjer inom ditt team eller organisation? Hur genomförde du detta och vad blev effekten?**

Situation: Vilka regler eller riktlinjer behövde förbättras i efterlevnaden?

Uppgift: Vad var ditt mål med att ta detta initiativ?

Handling: Hur genomförde du förbättringarna och såg till att andra följde dem?

Resultat: Hur påverkades teamets arbete eller organisationens mål av dina insatser?

**Beskriv en gång när du uppvisade stor ansvarskänsla för att säkerställa att en viktig uppgift blev klar i tid och med hög kvalitet. Hur hanterade du utmaningarna och vad blev resultatet?**

Situation: Vilken viktig uppgift arbetade du med och varför var den kritisk?

Uppgift: Vilka utmaningar stod du inför för att uppnå ett högkvalitativt resultat i tid?

Handling: Hur agerade du för att säkerställa att uppgiften blev klar i tid och med hög kvalitet?

Resultat: Vad blev effekten av ditt ansvarstagande och hur mottogs resultatet?

## 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.

### Kan du beskriva en situation där du behövde vara ärlig, även om det var svårt eller obekvämt? Hur hanterade du situationen och vad blev resultatet av din uppriktighet?

Situation: Vad var det för situation där du behövde vara ärlig?

Uppgift: Varför var det viktigt att vara ärlig i denna situation?

Handling: Hur kommunicerade du ditt ärliga budskap på ett konstruktivt sätt?

Resultat: Hur reagerade andra och vad blev resultatet av din ärlighet?

### Berätta om ett tillfälle när du valde att vara uppriktig mot en kollega eller chef, trots att det kunde påverka din relation eller position. Hur agerade du och vad blev effekten av ditt val?

Situation: Vilken typ av situation eller ämne krävde din uppriktighet?

Uppgift: Vad riskerade du genom att vara ärlig?

Handling: Hur uttryckte du din ärliga åsikt och hur hanterade du eventuella konsekvenser?

Resultat: Vad blev resultatet för dig och relationen?

### Kan du ge ett exempel på en gång när din ärlighet och pålitlighet hjälpte dig att bygga starka relationer i ditt arbete eller privatliv? Hur visade du att du var en äkta och pålitlig person?

Situation: I vilket sammanhang byggde du en stark relation genom ärlighet?

Uppgift: Vad var ditt mål med att vara uppriktig i den situationen?

Handling: Hur agerade du för att visa att du var en pålitlig och äkta person?

Resultat: Hur utvecklades relationen och vad blev effekten av din ärlighet?

### Beskriv en gång när du var tvungen att erkänna ett misstag eller fel för att vara sann mot dig själv och andra. Hur hanterade du detta och vad blev resultatet av ditt ärliga erkännande?

Situation: Vad var det för misstag eller fel du behövde erkänna?

Uppgift: Varför var det viktigt att vara uppriktig i detta fall?

Handling: Hur kommunicerade du ditt erkännande och hanterade situationen?

Resultat: Hur påverkade din ärlighet situationen och de inblandade?

**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.

**Kan du beskriva en situation där din nyfikenhet drev dig att lära dig något nytt som förbättrade ditt arbete eller din prestation? Hur tog du till dig den nya kunskapen och vad blev resultatet?**

Situation: Vilket område eller ämne blev du nyfiken på?

Uppgift: Vad var ditt mål med att lära dig något nytt?

Handling: Hur gick du tillväga för att skaffa den nya kunskapen och tillämpa den?

Resultat: Hur påverkade denna nyfunna kunskap ditt arbete eller prestation?

**Berätta om ett tillfälle när du valde att experimentera med en ny metod eller ett nytt tillvägagångssätt i ditt arbete. Hur genomförde du detta och vad blev effekten?**

Situation: Vilken metod eller tillvägagångssätt bestämde du dig för att prova?

Uppgift: Vad var ditt syfte med att experimentera med något nytt?

Handling: Hur implementerade du den nya metoden och hur hanterade du eventuella utmaningar?

Resultat: Vad blev resultatet av ditt experimenterande och hur påverkade det ditt arbete?

**Kan du ge ett exempel på en gång när du aktivt sökte efter ny information eller kunskap för att lösa ett problem? Hur använde du denna kunskap och vad blev resultatet?**

Situation: Vilket problem behövde du lösa?

Uppgift: Vad behövde du lära dig för att hitta en lösning?

Handling: Hur gick du tillväga för att söka och tillämpa den nya informationen?

Resultat: Hur påverkade din nyfikenhet och lärande lösningen på problemet?

**Beskriv en gång när du uppmuntrade ditt team eller kollegor att prova ett nytt arbetssätt eller teknik. Hur presenterade du det nya sättet och vad blev utfallet?**

Situation: Vilket arbetssätt eller teknik ville du att teamet skulle prova?

Uppgift: Varför ansåg du att det var viktigt att prova något nytt?

Handling: Hur övertygade du ditt team eller dina kollegor att testa det nya sättet?

Resultat: Hur gick det med att implementera den nya metoden och vad blev resultatet?

**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 man 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.

**Kan du beskriva en situation där du frivilligt tog dig an en komplex uppgift eller ett problem som andra undvek? Hur gick du tillväga för att lösa problemet och vad blev resultatet?**

Situation: Vilket var det komplexa problemet eller uppgiften du tog dig an?

Uppgift: Varför ansåg du att det var viktigt att lösa detta problem?

Handling: Vilka metoder eller tillvägagångssätt använde du för att lösa problemet?

Resultat: Vad blev resultatet av dina ansträngningar och hur påverkade det situationen?

**Berätta om ett tillfälle när du ställdes inför ett svårt problem och behövde hitta en kreativ lösning. Hur gick du tillväga för att bryta ner problemet och vad blev effekten av din lösning?**

Situation: Vilket svårt problem ställdes du inför?

Uppgift: Vad var din plan för att lösa problemet?

Handling: Hur bröt du ner problemet i mindre delar och utvecklade en kreativ lösning?

Resultat: Hur fungerade din lösning och vad blev resultatet?

**Kan du ge ett exempel på en gång när du aktivt sökte upp en utmanande uppgift för att testa och utveckla din egen problemlösningsförmåga? Hur gick du tillväga, och vad lärde du dig av erfarenheten?**

Situation: Vilken utmanande uppgift eller problem valde du att ta dig an?

Uppgift: Vad var din motivation för att välja just denna uppgift?

Handling: Hur angrep du problemet och vilka steg tog du för att lösa det?

Resultat: Vad lärde du dig av att ta dig an denna utmaning och hur påverkade det ditt arbete?

**Beskriv en gång när du använde din förmåga att lära snabbt för att lösa ett komplext problem. Hur samlade du den nödvändiga informationen och vad blev resultatet?**

Situation: Vilket komplext problem behövde du lösa?

Uppgift: Vad behövde du lära dig för att hitta en lösning?

Handling: Hur samlade du in information och använde din lärförmåga för att lösa problemet?

Resultat: Hur påverkade din snabba inlärning förmågan att lösa problemet och 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.

### Kan du beskriva en situation där en oväntad förändring inträffade i ditt arbete? Hur anpassade du dig till den nya situationen och vad blev resultatet?

Situation: Vilken typ av förändring inträffade och i vilket sammanhang?

Uppgift: Vad krävdes av dig för att hantera förändringen?

Handling: Hur anpassade du dig till den nya situationen och vilka steg tog du?

Resultat: Hur påverkade din anpassningsförmåga resultatet av situationen?

### Berätta om ett tillfälle när du snabbt behövde anpassa dig till ett nytt arbetsätt eller en ny metod. Hur hanterade du övergången och vad blev effekten av din anpassningsförmåga?

Situation: Vilket nytt arbetsätt eller metod behövde du anpassa dig till?

Uppgift: Vad var utmaningen med att byta till det nya sättet?

Handling: Hur gick du tillväga för att snabbt anpassa dig och lära dig den nya metoden?

Resultat: Vad blev resultatet av din anpassning och hur påverkade det ditt arbete?

### Kan du ge ett exempel på en gång när du frivilligt omfamnade en förändring i ditt arbete och inspirerade andra att göra detsamma? Hur kommunicerade du fördelarna med förändringen och vad blev resultatet?

Situation: Vilken förändring ägde rum och varför behövdes den?

Uppgift: Hur såg du till att inspirera och motivera andra att acceptera förändringen?

Handling: Vilka metoder använde du för att kommunicera och anpassa dig till förändringen?

Resultat: Hur påverkade din inställning och agerande teamets anpassning och det slutliga resultatet?

### Beskriv en gång när du arbetade i en miljö med många förändringar och ständigt nya prioriteringar. Hur lyckades du anpassa dig till de förändrade omständigheterna och vad blev effekten av ditt sätt att hantera det?

Situation: Vilken typ av miljö arbetade du i och vilka förändringar inträffade?

Uppgift: Hur påverkar de ständiga förändringarna ditt arbete?

Handling: Hur anpassade du dig till de nya prioriteringarna och arbetade effektivt?

Resultat: Vad blev resultatet av ditt flexibla arbetsätt och hur bidrog det till teamets framgång?

## 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.

### Kan du beskriva en situation där du utmanade det rådande tankesättet eller en etablerad metod i ditt arbete? Hur presenterade du dina nya idéer och vad blev resultatet?

Situation: Vilken metod eller tankesätt utmanade du och i vilket sammanhang?

Uppgift: Vad ville du uppnå genom att utmana den etablerade metoden?

Handling: Hur formulerade och presenterade du dina omdanande idéer?

Resultat: Hur togs dina idéer emot och vad blev effekten av ditt nytänkande?

### Berätta om ett tillfälle när du föreslog en radikal förändring eller en ny strategi i ett projekt eller arbetsprocess. Hur övertygade du andra om att pröva din idé och vad blev utfallet?

Situation: Vilket projekt eller process ville du förändra?

Uppgift: Vad var syftet med den nya strategin eller förändringen?

Handling: Hur argumenterade du för din idé och hanterade eventuellt motstånd?

Resultat: Hur genomfördes förändringen och vad blev resultatet?

### Kan du ge ett exempel på en gång när du introducerade ett helt nytt sätt att tänka på ett problem? Hur lyckades du få andra att tänka annorlunda och vad blev resultatet av ditt initiativ?

Situation: Vilket problem eller utmaning stod ni inför?

Uppgift: Vad var ditt mål med att introducera ett nytt tankesätt?

Handling: Hur presenterade du ditt nya sätt att tänka och engagerade andra i det?

Resultat: Hur påverkade ditt skarpsinne lösningen på problemet och vad blev resultatet?

### Beskriv en gång när du kom med många omdanande idéer under en diskussion eller ett möte. Hur valde du vilka idéer att fokusera på och vad blev effekten av dina bidrag?

Situation: Vilken typ av diskussion eller möte deltog du i?

Uppgift: Vad var ditt mål med att bidra med nya idéer?

Handling: Hur prioriterade och presenterade du de idéer som var mest relevanta?

Resultat: Hur påverkade dina idéer diskussionen eller mötets resultat?

## Rishtagande – 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 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.

### Kan du beskriva en situation där du valde att ta en betydande risk för att uppnå ett mål? Hur utvärderade du riskerna och vad blev resultatet av ditt beslut?

Situation: Vilket mål eller projekt handlade det om, och vilken risk innebar det?

Uppgift: Vad hoppades du uppnå genom att ta denna risk?

Handling: Hur tog du dig an riskerna och genomförde ditt beslut?

Resultat: Vad blev resultatet av att du tog risken, och hur påverkade det dig och ditt team?

### Berätta om ett tillfälle när du tog ett våghalsigt beslut utan att ha alla fakta till hands. Hur agerade du i den osäkra situationen, och vad blev effekten av ditt rishtagande?

Situation: Vilken situation krävde att du tog ett beslut trots osäkerhet?

Uppgift: Vad var utmaningen eller problemet som krävde ett snabbt beslut?

Handling: Hur resonerade du och agerade utan att ha alla fakta?

Resultat: Hur gick det och vad lärde du dig av att ha tagit den risken?

### Kan du ge ett exempel på när du tog initiativ till ett riskfyllt projekt eller en ny idé som andra var tveksamma till? Hur drev du igenom din idé och vad blev utfallet?

Situation: Vilket projekt eller idé var det som ansågs riskfyllt?

Uppgift: Varför trodde du på projektet eller idén, trots risken?

Handling: Hur argumenterade du för och genomförde initiativet?

Resultat: Vad blev resultatet av att du tog initiativet, och hur mottogs det av andra?

### Beskriv en gång när du kastade dig ut i det okända och tog en risk som kunde ha fått negativa konsekvenser. Hur förberedde du dig, och vad blev resultatet av ditt rishtagande?

Situation: Vilket okänt område eller situation tog du dig an?

Uppgift: Vad ville du uppnå genom att ta den här risken?

Handling: Hur förberedde du dig för att hantera de potentiella negativa konsekvenserna?

Resultat: Vad blev utfallet av ditt rishtagande, och hur påverkade det dig och din organisation?