

SKAPA CRITERIA FÖR FÖRETAGETS VÄRDERINGAR

*Guide för att undersöka värderingar
och skapa värderingskriterier i OPTO*

OPTO för värderingar

BAKGRUND OCH SYFTE

Masters personlighetstest OPTO baseras på den välbeprövade femfaktormodellen, som används globalt inom arbetspsykologi. Modellens robusthet och pålitlighet gör den särskilt effektiv för att mäta personlighetsdrag kopplade till beteenden, attityder och värderingar.

Denna guide hjälper dig att skapa ett OPTO-Criteria (kravprofil) som speglar både företagets formella och informella värderingar. Syftet är att säkerställa att rekryteringsprocessen identifierar kandidater vars personlighet och beteende harmoniserar med företagets värderingar, vilket stärker företagskulturen, minskar risken för felrekryteringar och främjar långsiktigt engagemang och samarbete.

Det är dock viktigt att värderingskriteriet inte överskuggar det funktionella kriteriet, som är kopplat till rollens specifika krav. Beteenden som krävs för att lyckas i rollen måste alltid prioriteras i rekryteringsprocessen.

INSTRUKTION

1. Dokumentera och identifiera företagets värderingar

Be företagets representanter förbereda svar på de första tre frågorna och välj sedan ut frågor från sidan 3 vid intervju med företagets representanter eller ledningsgrupp. Dokumentera svaren. Tänk på att svaren på frågorna även kan bidra till att bättre lyckas presentera företaget och sälja in en roll till kandidater.

2. Analysera svaren

Gå igenom svaren för att identifiera återkommande teman och viktiga värderingar, exempelvis hållbarhet, inkludering eller innovation. Lyssna särskilt efter värderingar som kan stöttas med beteenden.

3. Sammanfatta kärnvärderingar

Baserat på analysen, sammanställ en lista över företagets centrala värderingar.

4. Välj ut dimensioner

Identifiera vilka dimensioner i OPTO som bäst motsvarar företagets värderingar. Markera dessa för att inkludera i värderingskriteriet.

5. Skapa OPTO-Criteria

Gå till sidan 5 för att förbereda Criteria på papper om det behövs. Logga sedan in på **Master People Platform** (<https://app.master-hr.com>). Öppna assessmentet där kandidaterna ska testas. Klicka på OPTO-rutan och välj "Nytt Criteria". Dra intervallerna:

- **Viktiga dimensioner:** Dra långt till höger (max tre STEN-poäng). Välj "hög" i prioriteringen.
- **Mindre viktiga dimensioner:** Avaktivera dessa för att exkludera från mätningen.

6. Kombinera med funktionellt Criteria

Säkerställ att värderingskriteriet kompletterar det funktionella jobbkriteriet, som ska vara stjärnmarkerat, för att ge en helhetsbild av kandidaterna. I analysläget kan aktivera "Avancerat" och du kan växla mellan Criteria men även skriva ut en analys över hur en person matchar båda Criteria, det funktionella såväl som det värderingsstyrda. Informationen ger dig viktig input för kandidatens matchning till både roll och företag.

Kartlägg företagets värderingar

Välj ut frågor nedan att ställa till företagets representant eller ledningsgrupp för att ta reda på företagets värderingar. De tre första kan du be företaget förbereda svar på innan du intervjuar dem. Fokusera på att hitta konkreta beteenden som visar att värderingarna efterlevs, eftersom värderingar ibland bara kan vara ord utan verklig påverkan.

FÖRBEREDANDE FRÅGOR (Be kunden fundera över dessa innan ni gör kartläggningen)

Hur skulle ni beskriva företagets **värderingar**, och hur påverkar de vardagen hos er?

Vilka **beteenden** premieras på företaget och hur stämmer de överens med era värderingar?

Vad gör ni för att säkerställa att värderingar inte bara är ord utan en del av vardagen?

KÄRNVÄRDERINGAR

Vilka är företagets värderingar, och hur påverkar de vardagen här?	
Hur har ni kommit fram till dessa värderingar och hur kommunicerar ni dem?	
Vilka beteenden vill man se hos medarbetarna som stödjer värderingarna?	
Hur följs värderingarna upp?	

LEDARSKAP

Hur agerar den framgångsrika chefen för att "leva" företagets värderingar? Ge gärna ett konkret exempel.	
Vad händer om en medarbetare inte lever upp till värderingarna?	

ETIK

Hur säkerställer ni att era affärsbeslut är etiska och hållbara?	
Hur arbetar ni med hållbarhet och samhällsansvar som en del av era värderingar?	
Vilken roll spelar värderingar i er strategi för att bidra positivt till samhället?	

REKRYTERING

Hur utvecklas era värderingar i takt med att företaget växer eller förändras?	
Hur säkerställer ni själva att nya medarbetare och partners delar företagets värderingar?	

Markera dimensioner som speglas i företagets värderingar

Välj de dimensioner som du anser speglas i företagets värderingar. Om någon värdering inte kan översättas i någon av dessa dimensioner så kan den inte mätas i OPTO. Överväg att lägga till en fråga i din strukturerade intervju för att identifiera hur kandidaten kan leva upp till den värderingen istället. På nästa sida kan du dra intervallerna i dimensionerna, eller så går du till <https://app.master-hr.com> och registrerar Criteria i ditt assessment direkt.

- ☐ **PÅVERKAN - 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 - stabilitet och stresshantering**
En hög grad av återhämtningsförmåga innebär att man håller huvudet kallt i alla situationer och kan enkelt hantera press.
- ☐ **SAMARBETE - 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 - drivkraft, målorientering och flitighet**
En hög grad av effektivitet innebär att man är pådrivande och strävar mot mål med en hög självdisciplin.
- ☐ **LEVERANS - 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 - plikttrogenhet och uppriktighet**
En hög grad av efterlevnad innebär att man visar stor ansvars känsla och är ärlig och äkta.
- ☐ **SNABBTÄNKTHET - 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 - anpassningsbarhet, skarpsinne och risktagande**
En hög grad av innovation innebär att man är förändringsbenägen, kommer med idéer och är våghalsig.

Definiera OPTO-Criteria för värderingar

Prioriterade värderingar ska högprioriteras. Dra max 3 STEN-poäng, till exempel 7-9 eller 8-10. I regel ska de viktigaste dimensionerna ha höga poängintervaller. Övriga avaktiveras. Känner du dig osäker använd Masters Beteendeanakare.

Dimensioner	Aspekter	Criteria									
Påverkan	Bestämndhet	2%	4%	9%	15%	20%	20%	15%	9%	4%	2%
	Kommunikation	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	Självförtroende										
Återhämt- nings- förmåga	Stresshantering	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	Stabilitet										
Samarbete	Altruism										
	Nätverkande	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	Tillit										
Effektivitet	Drivkraft										
	Målorientering	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	Flitighet										
Leverans	Struktur	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	Kvalitetssäkring										
Efterlevnad	Plikttrogenhet	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	Uppriktighet										
Snabbtänkt- het	Intellekt	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	Problemlösning										
Innovation	Anpassnings- barhet										
	Skarpsinne	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	Rishtagande										