OPTO

Team leader

ZOE ZACARIAS

z.zacarias@newline-hr.com



OPTO (21-04-2017 13:06)

+ 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

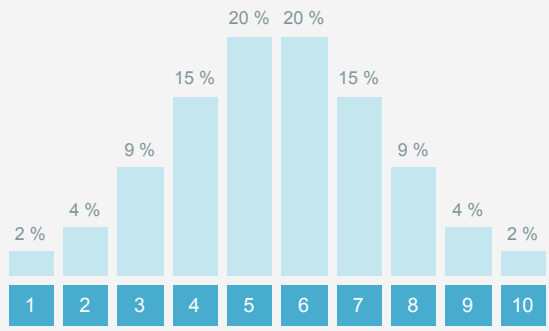
OPTO är ett personlighetstest som mäter 8 dimensioner av personligheten som är grundläggande för beteende och prestationer på arbetet. Varje dimension inbegriper två eller tre underliggande aspekter. Dimensionerna och aspekterna är egenskaper som individerna uppvisar i större eller mindre utsträckning, 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.



PROCENT TESTDELTAGARE INOM VARJE STEN-SKALA

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: USA Norm

SPOTLIGHT

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

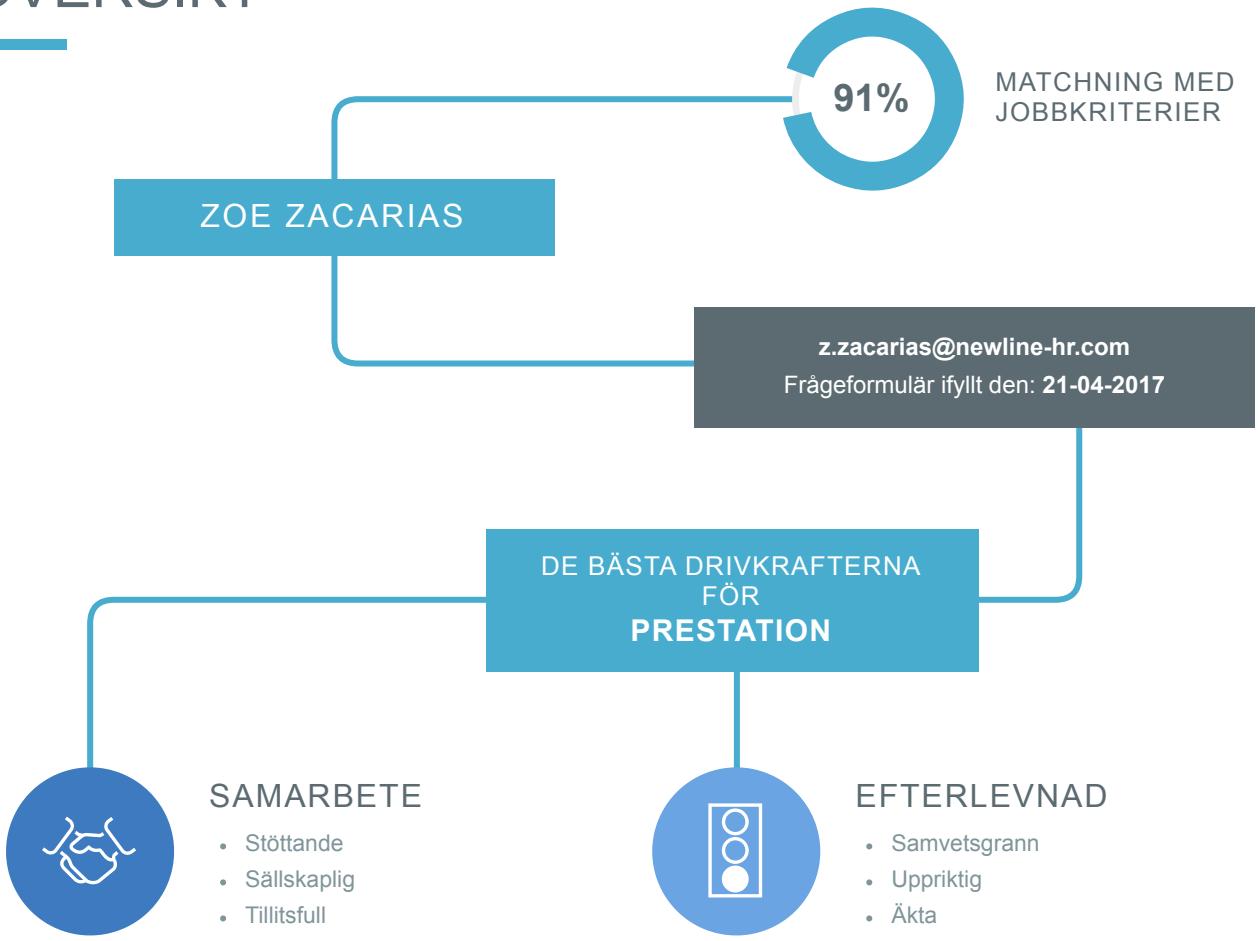
Spotlight-tekniken registrerar så fort respondenten konsekvent höjer låga poäng eller sänker höga poäng, när denne ombeds uppge svar på ett mer betänksamt och noggrant sätt.

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 mycket tillförlitlig.

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

POÄNG

MÄNNISKOR

PÅVERKAN
Påverkan består av aspekterna bestämdhet, kommunikation och självförtroende.

POÄNG Prioritet: **MELLAN**



BETYDELSE
- Tar ledningen
- Vet hur man fångar andras uppmärksamhet
- Känner sig bekväm i olika sociala situationer

ÅTERHÄMTNINGSFÖRMÅGA
Återhämtningsförmåga består av aspekterna stabilitet och stresshantering.

POÄNG Prioritet: **MELLAN**



BETYDELSE
- Tappar sällan fattningen
- Håller sig lugn under stress
- Klarar av stressigt arbete

SAMARBETE
Samarbete består av aspekterna altruism, nätverkande och tillit.

POÄNG Prioritet: **MELLAN**



BETYDELSE
- Är stöttande
- Är utåtriktad och sällskaplig
- Förutsätter att alla är ärliga

TILLIT

Beteendet kommer att tonas ner i vissa situationer. Utforska.

PÅVERKAN

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?

- [ ] Hur skapar du utrymme för andra att uttrycka sig själva?

- [ ] Hur uppfattar andra din kommunikation?

- [ ] I vilka situationer väljer du att lyssna i stället för att prata?

- [ ] Vilka sociala situationer gör dig osäker?

- [ ] I vilka situationer känner du dig bekväm med att inte vara i centrum för uppmärksamheten?

- [ ] Hur uppfattar andra dig i sociala situationer?

ÅTERHÄMTNINGSFÖRMÅGA

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?

- [ ] När upplever du det utmanande att hålla dig lugn under press?

- [ ] Vilka erfarenheter har du tidigare upplevt som stressiga och hur hanterade du dem?

- [ ] Vad kan andra göra för att hjälpa dig när du är stressad?

SAMARBETE

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?

- [ ] 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?

- [ ] 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?

EFFEKTIVITET

Effektivitet består av aspekterna drivkraft, målorientering och flitighet.

POÄNG Prioritet: **MELLAN**

5

BETYDELSE

- Föredrar en hög takt
- Strävar efter att nå uppställda mål
- Är självdisciplinerad på jobbet

LEVERANS

Leverans består av aspekterna struktur och kvalitetssäkring.

POÄNG Prioritet: **MELLAN**

6

BETYDELSE

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

EFTERLEVNAD

Efterlevnad består av aspekterna plikttrogenhet och ärlighet.

POÄNG Prioritet: **MELLAN**

7

BETYDELSE

- Är mycket samvetsgrann
- Är alltid rättfram
- Sätter en ära i att vara en mycket genuin person

UPPRIKTIGHET

Beteendet kommer att tonas ner i vissa situationer. Utforska.

EFFEKTIVITET

INTERVJUFRÅGOR

- [ ] När börjar du låta saker gå i sin egen takt?
- [ ] Hur uppfattar folk omkring dig din drivkraft?
- [ ] I vilka situationer blir du otålig angående takten på jobbet?
- [ ] Vad driver din ambition?
- [ ] Hur lyckas du nå dina mål?
- [ ] När är det viktigt att fokusera på mål?
- [ ] När känner du att det är svårt att genomföra uppgifter?
- [ ] Hur hanterar du andras brist på självdisciplin?
- [ ] Hur prioriterar du dina ansträngningar?

LEVERANS

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?

- [ ] 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?

EFTERLEVNAD

INTERVJUFRÅGOR

- [ ] När är det viktigt att säga nej till ytterligare åtaganden?

- [ ] I vilka situationer är det viktigt att inte hålla alla åtaganden?

- [ ] Hur reagerar du när andra inte är särskilt pålitliga?

- [ ] 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?

SNABBTÄNKTHET

Snabbtänkthet består av aspekterna intellekt och problemlösning.

POÄNG

Prioritet: **MELLAN**

5

BETYDELSE

- Är öppen för nya kunskaper
- Kan tycka om att arbeta med komplexitet
- Tror på sin egen förmåga att lära sig snabbt

INNOVATION

Innovation består av aspekterna anpassningsbarhet, skarpsinne och risktagande.

POÄNG

Prioritet: **MELLAN**

7

BETYDELSE

- Anpassar sig enkelt till nya situationer
- Utmanar det rådande
- Tar gärna risker

SNABBTÄNKTHET

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?

- [ ] 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?

INNOVATION

INTERVJUFRÅGOR

- [ ] När har du svårt att anpassa dig till förändringar i arbetet?

- [ ] Hur hanterar du stabilitet?

- [ ] Vad tycker du om att jobba enligt rutiner?

- [ ] 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?

- [ ] Hur drar du slutsatsen att en risk är värd att ta?

- [ ] Vilka överväganden är viktiga för dig att göra innan du tar en risk på jobbet?

- [ ] När har du tagit för många risker på jobbet?