OPTO

Team leader

ZOE ZACARIAS

z.zacarias@newline-hr.com



OPTO (21-04-2017 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

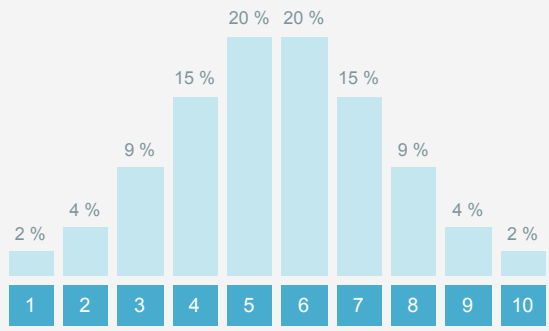
OPTO är ett personlighetstest som mäter 8 dimensioner av personligheten som är grundläggande för beteende och prestationer på arbetet. Varje dimension inbegriper två eller tre underliggande aspekter. Dimensionerna och aspekterna är egenskaper som individerna uppvisar i större eller mindre utsträckning,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



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

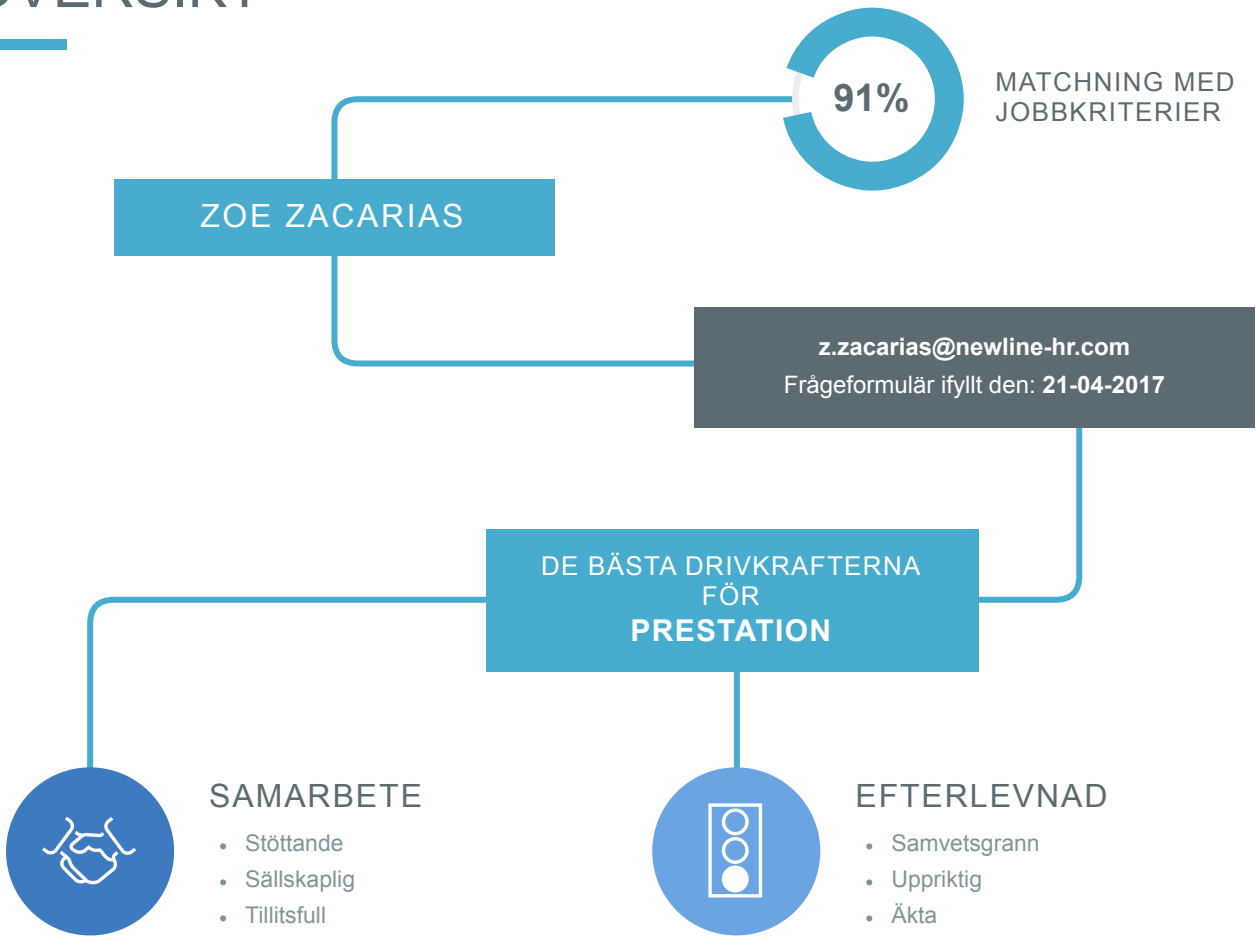
I den här rapporten innebär en Spotlight-grafik ett förslag att utforska något närmare.
Spotlight-tekniken registrerar så fort respondenten konsekvent höjer låga poäng eller sänker höga poäng, när denne ombeds uppge svar på ett mer betänksamt och noggrant sätt.
Antal spotlightnummer i rapporten är inte 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

PÅVERKAN

BESTÄMDHET
Bestämdhet mäter graden av beslutsamhet.

POÄNG

6

BETYDELSE

- Tar ledningen
- Söker inflytande i beslut
- Är övertygande

KOMMUNIKATION
Kommunikation mäter graden av uttrycksfullhet.

POÄNG

6

BETYDELSE

- Vet hur man fångar andras uppmärksamhet
- Engagerar sig aktivt i konversationen
- Är pratsam

SJÄLVFÖRTROENDE
Självförtroende mäter graden av självsäkerhet.

POÄNG

7

BETYDELSE

- Känner sig bekväm i olika sociala situationer
- Känner sig bekväm med att stå i centrum
- Kan hantera att bli kritiserad inför andra

PÅVERKAN

INTERVJUFRÅGOR

BESTÄMDHET

- [ ] 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

- [ ] 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?

SJÄLVFÖRTROENDE

- [ ] 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

STABILITET

Stabilitet mäter graden av att behålla fattningen.

POÄNG

4

BETYDELSE

- Tappar sällan fattningen
- Kan hålla sina känslor under kontroll på arbetet
- Visar inte irritation öppet

STRESSHANTERING

Stresshantering mäter hur hög press hanteras.

POÄNG

6

BETYDELSE

- Håller sig lugn under stress
- Klarar av stressigt arbete
- Blir inte överväldigad vid stress

ÅTERHÄMTNINGSFÖRMÅGA

INTERVJUFRÅGOR

STABILITET

- [ ] 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

- [ ] 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

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.

SAMARBETE

INTERVJUFRÅGOR

ALTRUISM

- [ ] 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

- [ ] 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

- [ ] Vilka situationer gör dig skeptisk till andra?

- [ ] När känner du inte längre tillit till andra?

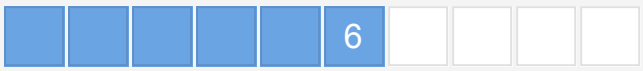
- [ ] Hur reagerar du om du slutar känna tillit till någon?

EFFEKTIVITET

DRIVKRAFT

Drivkraft mäter engagemang för att säkerställa framsteg.

POÄNG



BETYDELSE

- Föredrar en hög takt
- Är energisk
- Driver saker framåt

MÅLORIENTERING

Målorientering mäter fokus på att uppnå resultat.

POÄNG



BETYDELSE

- Strävar efter att nå uppställda mål
- Är motiverad att lyckas
- Är i allmänhet självsäker när det gäller sin egen förmåga att lyckas

FLITIGHET

Flitighet mäter strävsamhet och självdisciplin.

POÄNG



BETYDELSE

- Är självdisciplinerad på jobbet
- Fullföljer uppgifter
- Startar uppgifter direkt

EFFEKTIVITET

INTERVJUFRÅGOR

DRIVKRAFT

- [ ] 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?

MÅLORIENTERING

- [ ] Vad driver din ambition?

- [ ] Hur lyckas du nå dina mål?

- [ ] När är det viktigt att fokusera på mål?

FLITIGHET

- [ ] När känner du att det är svårt att genomföra uppgifter?

- [ ] Hur hanterar du andras brist på självdisciplin?

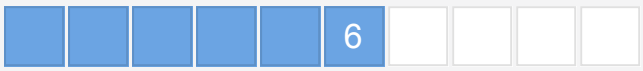
- [ ] Hur prioriterar du dina ansträngningar?

LEVERANS

STRUKTUR

Struktur mäter i vilken grad någon är organiserad.

POÄNG



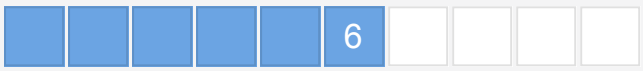
BETYDELSE

- 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

LEVERANS

INTERVJUFRÅGOR

STRUKTUR

- [ ] 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

- [ ] 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

PLIKTTROGENHET

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

POÄNG

6

BETYDELSE

- Är mycket samvetsgrann
- Är mycket tillförlitlig
- Håller alla åtaganden

UPPRIKTIGHET

Uppriktighet mäter graden av genuinitet och ärlighet.

POÄNG

8

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.

EFTERLEVNAD

INTERVJUFRÅGOR

PLIKTTROGENHET

- [ ] 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?

UPPRIKTIGHET

- [ ] 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

INTELLEKT

Intellekt mäter öppenheten för nya kunskaper.

POÄNG

5

BETYDELSE

- Är öppen för nya kunskaper
- Är intresserad av teoretiska diskussioner
- Söker efter en djupare förståelse för saker

PROBLEMLÖSNING

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

POÄNG

5

BETYDELSE

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

SNABBTÄNKTHET

INTERVJUFRÅGOR

INTELLEKT

- [ ] 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

- [ ] När tycker du om att arbeta med komplexa problem?

- [ ] Vad gör du om du tycker att uppgifterna är för komplexa?

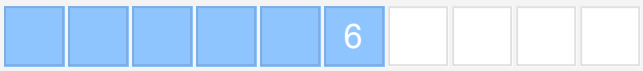
- [ ] Hur gör du för att lösa ett problem?

INNOVATION

ANPASSNINGSBARHET

Anpassningsbarhet mäter förändringsbenägenhet.

POÄNG



BETYDELSE

- Anpassar sig enkelt till nya situationer
- Är öppen för nya erfarenheter
- Gillar förändring

SKARPSINNE

Skarpsinne mäter graden av en persons originella idéer.

POÄNG



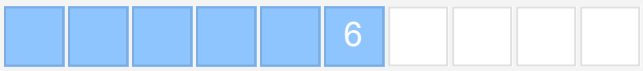
BETYDELSE

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

RISKTAGANDE

Risktagande mäter viljan att vara företagsam.

POÄNG



BETYDELSE

- Tar gärna risker
- Är företagsam
- Är djärv

INNOVATION

INTERVJUFRÅGOR

ANPASSNINGSBARHET

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

- [ ] Hur hanterar du stabilitet?

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

SKARPSINNE

- [ ] 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

- [ ] 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?