

# OPTO

---

**Team leader**

**VALENTINA VEGA**

V.VEGA@NEWLINE-HR.COM



**OPTO** (2017-04-20)

+ 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

Testresultaten synliggörs när man använder en intuitiv skala från 1 till 10, där 10 är högst. Skalan hänvisas vanligtvis till en STEN-skala.



## NORMGRUPP

Poängräkningen i den här rapporten är gjord efter en jämförelse av testsvaren med en representativ grupp testdeltagare, avsedd som en normgrupp. Detta ger en precis och ändamålsenlig förståelse av poängräkningen.

Normen är med hänsyn till ålder, kön, utbildning, bransch och chefsnivå representativ för den grupp som har valts av den certifierade testanvändaren.

Vald norm: **Swedish norm**

## SPOTLIGHT

I den här rapporten illustrerar Spotlight-grafiken förslag på vidare utforskande.

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.



# ÖVERSIKT



När Aspekternas poäng varierar kan delar av sammanfattningen vara för generell. Läs den poängspecifika texten på följande sidor för mer detaljerad information.



## POÄNG

### BESTÄMDHET

Bestämmdhet mäter graden av beslutsamhet.

POÄNG



BETYDELSE

- Föredrar att låta andra visa vägen
- Försöker inte aktivt ha inflytande i beslut
- Är obekväm med att övertala andra att göra saker

### KOMMUNIKATION

Kommunikation mäter graden av uttrycksfullhet.

POÄNG



BETYDELSE

- Låter andra sköta snacket
- Kan vara tveksam till att delta i konversationer med andra
- Är en tyst person

### SJÄLVFÖRTROENDE

Självförtroende mäter graden av självsäkerhet.

POÄNG



BETYDELSE

- Känner sig inte bekväm med att stå i centrum
- Känner obehag inför socialt svåra situationer
- Har väldigt svårt att hantera att bli kritiserad inför andra



## BESTÄMDHET

### INTERVJUFRÅGOR

- Hur söker du inflytande i beslut?
- I vilka situationer tycker du att det är lättare att få inflytande över beslut?
- Hur gör du för att övertyga andra?

## KOMMUNIKATION

### INTERVJUFRÅGOR

- Hur ser du till att ditt budskap kommer fram?
- Hur fångar du andras uppmärksamhet?
- I vilka situationer tar du ledningen i ett samtal?

## SJÄLVFÖRTROENDE

### INTERVJUFRÅGOR

- Hur klarar du av att bli kritiserad inför andra?
- Hur hanterar du obekväma sociala situationer?
- Vad krävs för att du ska känna dig mer bekväm i sociala situationer?



## STABILITET

Stabilitet mäter graden av att behålla fattningen.

POÄNG

2

BETYDELSE

- Kan tappa lugnet vid frustration
- Anser det naturligt att uttrycka känslor på arbetet
- Visar irritation öppet

## STRESSHANTERING

Stresshantering mäter hur hög press hanteras.

POÄNG

2

BETYDELSE

- Upplever det svårt att hålla sig lugn under press
- Har svårt att hantera ett stressigt arbete
- Kan bli överväldigad vid stress

## STABILITET

### 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?



## STRESSHANTERING

### INTERVJUFRÅGOR

- Har du rutiner för att varva ner när du är stressad?
- Hur märker andra personer att du är stressad?
- Vad fungerar bäst för dig när du känner dig stressad?



## ALTRUISM

Altruism mäter graden av support.

POÄNG

1

BETYDELSE

- Finns tillgänglig för kolleger vid behov
- Engagerar sig sällan i andra personers problem
- Känner inget ansvar för att få andra att känna sig bekväma

## NÄTVERKANDE

Nätverkande mäter hur man odlar relationer.

POÄNG

3

BETYDELSE

- Kan vara svår att lära känna
- Föredrar att arbeta ensam
- Håller andra på avstånd i arbetet

## TILLIT

Tillit mäter tilltron till andra.

POÄNG

3

BETYDELSE

- Anser att tillit behöver förtjänas
- Är skeptisk till andra
- Kan vara på sin vakt mot andra





## ALTRUISM

### INTERVJUFRÅGOR

- På vilket sätt stöttar du dina kolleger?
- När blir du inblandad i andra personers problem?
- Hur hjälper du andra att känna sig bekväma?

## NÄTVERKANDE

### INTERVJUFRÅGOR

- Hur odlar du produktiva relationer på arbetet?
- Vilka uppgifter på jobbet föredrar du att hantera som ett team?
- Vilken roll i ett team är du mest bekväm med?

## TILLIT

### INTERVJUFRÅGOR

- Vad krävs för att få din tilltro?
- I vilka situationer känner du dig begränsad av din skeptiska natur?
- Vad krävs för att du ska känna tillit till andra?



## DRIVKRAFT

Drivkraft mäter engagemang för att säkerställa framsteg.

POÄNG

2

BETYDELSE

- Föredrar en lugn arbetstakt
- Känner sig bekväm med ett avslappnat arbetssätt
- Låter saker fortskrida i sin egen hastighet

## MÅLORIENTERING

Målorientering mäter fokus på att uppnå resultat.

POÄNG

1

BETYDELSE

- Förlitar sig på andra för att sätta upp målen
- Drivs inte av ambition
- Kan sakna förtroende för sin egen förmåga att lyckas

## FLITIGHET

Flitighet mäter strävsamhet och självdisciplin.

POÄNG

1

BETYDELSE

- Avstår ibland från obehagliga uppgifter
- Kan uppleva det svårt att genomföra varje plan
- Behöver vara medveten för att inte bli distraherad av uppgifter



## DRIVKRAFT

### INTERVJUFRÅGOR

- Hur trivs du i en snabbväxande arbetsmiljö?
- Hur vet du när du aktivt behöver driva saker framåt?
- Vad krävs för att du ska hitta din inre drivkraft på jobbet?

## MÅLORIENTERING

### INTERVJUFRÅGOR

- Vad driver din ambition?
- Hur lyckas du nå dina mål?
- När är det viktigt att fokusera på mål?

## FLITIGHET

### INTERVJUFRÅGOR

- Hur hanterar du störningar i arbetet?
- Vad är en obehaglig arbetsuppgift för dig, och hur hanterar du sådana?
- Hur prioriterar du dina ansträngningar?

## STRUKTUR

Struktur mäter i vilken grad någon är organiserad.

POÄNG

2

BETYDELSE

- Störs inte av oordning
- Är villig att avvika från fasta riktlinjer
- Arbetar inte alltid systematiskt



LEVERANS

## KVALITETSSÄKRING

Kvalitetssäkring mäter noggrannhet och sinne för detaljer.

POÄNG

1

BETYDELSE

- Föredrar att undvika att behöva lägga tid på detaljer
- Strävar inte efter perfektion
- Tar vissa uppgifter för lätt



## STRUKTUR

### INTERVJUFRÅGOR

- När arbetar du mest systematiskt?
- När är det viktigt för dig att arbeta på ett mer strukturerat sätt?
- När tycker du att system och strukturer är viktigare än att avvika från givna anvisningar?

## KVALITETSSÄKRING

### INTERVJUFRÅGOR

- När krävs de bästa prestationerna?
- Hur avgör du när du ska anstränga dig mer för att prestera mycket väl?
- Hur säkerställer du att en uppgift slutförs noggrant?



## PLIKTTROGENHET

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

POÄNG

1

BETYDELSE

- Är inte speciellt samvetsgrann
- Behöver vara medveten om att hålla fokus på uppgifter
- Är motvillig till att åta sig för många saker

## UPPRIKTIGHET

Uppriktighet mäter graden av äkthet och ärlighet.

POÄNG

1

BETYDELSE

- Är mindre äkta i vissa situationer
- Har inte alltid ärliga avsikter
- Känner ingen stolthet över att vara en genuin person



## PLIKTTROGENHET

### INTERVJUFRÅGOR

- När känner du dig speciellt samvetsgrann?
- Hur visar du för andra hur samvetsgrann du är?
- Hur reagerar du när andra är opålitliga?

## UPPRIKTIGHET

### INTERVJUFRÅGOR

- Hur vet du om reglerna är värda att följa?
- När är det viktigt att vara rättfram?
- När visar du naturligt ditt riktiga jag?



## INTELLEKT

Intellekt mäter öppenheten för nya kunskaper.

POÄNG

1

BETYDELSE

- Söker inte aktivt efter nya kunskaper
- Är inte intresserad av teoretiska diskussioner
- Förlitar sig på existerande förståelse om saker och ting

## PROBLEMLÖSNING

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

POÄNG

2

BETYDELSE

- Föredrar att undvika komplext arbete
- Är osäker på sin egen förmåga att lära sig snabbt
- Kan bli överväldigad av komplicerade problem





## INTELLEKT

### 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?

## PROBLEMLÖSNING

### INTERVJUFRÅGOR

- 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?



## ANPASSNINGSBARHET

Anpassningsbarhet mäter förändringsbenägenhet.

POÄNG

1

BETYDELSE

- Föredrar att hålla sig till det välkända
- Kan ha svårt att anpassa sig till nya situationer
- Föredrar rutiner framför förändringar.

## SKARPSINNE

Skarpsinne mäter graden av en persons originella idéer.

POÄNG

1

BETYDELSE

- Utmanar inte aktivt det rådande
- Har få ursprungliga idéer
- Föredrar att inte lägga tid på att tänka ut alternativa lösningar

## RISKTAGANDE

Risktagande mäter viljan att vara företagsam.

POÄNG

5

BETYDELSE

- Tar bara risker vid behov
- Tar sällan risker
- Är försiktig med att inte vara våghalsig



## ANPASSNINGSBARHET

### INTERVJUFRÅGOR

- Vad gör du för att anpassa dig efter förändringar i arbetet?
- I vilka situationer kan förändring i arbetet vara värdefullt?
- Hur kan andra stödja dig med förändring i arbetet?

## SKARPSINNE

### INTERVJUFRÅGOR

- Hur utmanar du det rådande?
- I vilka situationer kan det vara värdefullt att utmana status quo?
- Vad har du för erfarenhet av att skapa nya idéer?

## RISKTAGANDE

### INTERVJUFRÅGOR

- Hur är du företagsam?
- Vad är avgörande för dig när du bestämmer om en risk är värd att ta eller inte?
- Hur reagerar du när folk inte är särskilt försiktiga?

---

### TESTDELTAGARENS RÄTTIGHETER

Testdeltagaren har rätt att få återkoppling på resultaten från alla slutförda test. Det kan antingen ske i form av en skriftlig rapport eller en personlig intervju. Master™ rekommenderar starkt att testdeltagaren informeras om syftet av testet, samt hur resultaten används.

Om du har några frågor om rapporten ber vi att du kontaktar din testadministratör. I början av rapporten hittar du namnet på den person som administrerade testet.