

OPTO

Team leader

ZOE ZACARIAS

Z.ZACARIAS@NEWLINE-HR.COM



OPTO (2017-04-21 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.

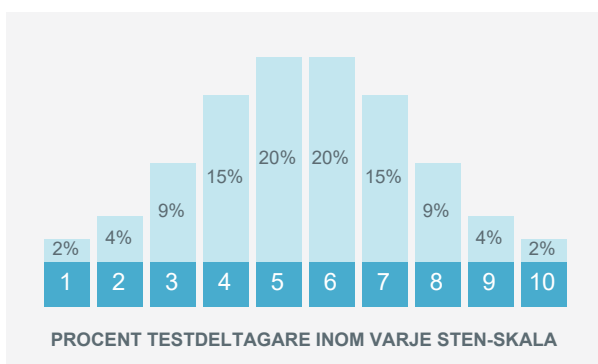
Dimensionerna och aspekterna är egenskaper som individerna uppvisar i större eller mindre utsträckning, och som varken är positiva eller negativa i sig själva.

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.



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: **Swedish 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 tillförlitlig.

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



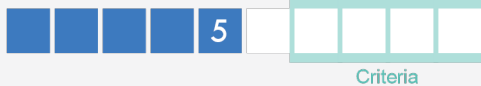
POÄNG



PÅVERKAN

Påverkan består av aspekterna bestämdhet, kommunikation och självförtroende.

POÄNG



BETYDELSE

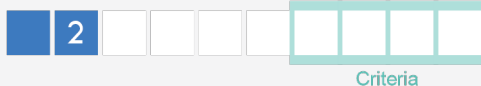
- Tar ledningen
- Engagerar sig naturligt i en konversation med andra
- Störs inte av att vara i centrum



ÅTERHÄMTNINGSFÖRMÅGA

Återhämtningsförmåga består av aspekterna stabilitet och stresshantering.

POÄNG



BETYDELSE

- Kan tappa lugnet vid frustration
- Håller sig oftast lugn under stress
- Kan uppleva det utmanande att hantera ett stressigt arbete



SAMARBETE

Samarbete består av aspekterna altruism, nätverkande och tillit.

POÄNG



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

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?
- 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?

SAMARBETE

INTERVJUFRÅGOR

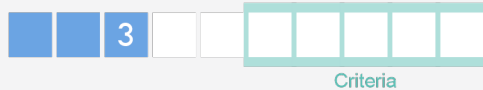
- När undviker du att engagera dig i andra personers problem?
- När tycker du att du blir för inblandad i andra personers problem?
- Känner du dig alltid ansvarig för att få andra att känna sig bekväma?
- När föredrar du att arbeta ensam?
- Vilka uppgifter på jobbet trivs du med att hantera ensam?
- 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



BETYDELSE

- Föredrar en lugn arbetstakt
- Drivs mindre av måluppfyllelse
- Blir inte lätt distraherad från uppgifter



LEVERANS

Leverans består av aspekterna struktur och kvalitetssäkring.

POÄNG



BETYDELSE

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



EFTERLEVNAD

Efterlevnad består av aspekterna pliktrogenhet och ärlighet.

POÄNG



BETYDELSE

- Är 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

- 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?
- Vad driver din ambition?
- Hur lyckas du nå dina mål?
- När är det viktigt att fokusera på mål?
- Hur hanterar du störningar i arbetet?
- Vad är en obehaglig arbetsuppgift för dig, och hur hanterar du sådana?
- 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 känner du dig speciellt samvetsgrann?
- Hur visar du för andra hur samvetsgrann du är?
- Hur reagerar du när andra är opålitliga?
- 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

Snabbtänktthet består av aspekterna intellekt och problemlösning.

POÄNG



BETYDELSE

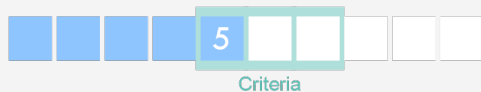
- Är öppen för nya kunskaper när det krävs
- Kan tycka om att arbeta med komplexitet
- Tror på sin egen förmåga att lära sig snabbt



INNOVATION

Innovation består av aspekterna anpassningsbarhet, skarpsinne och risktagande.

POÄNG



BETYDELSE

- Tycker om att hålla sig till det kända
- Utmanar det rådande
- Tar bara risker vid behov



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

- 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?
- 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 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 med 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.