

OPTO



***BETEENDEANKARE
STÖD FÖR CRITERIA OCH INTERVJU***



PÅVERKAN

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Bestämmdhet – mäter graden av beslutsamhet

STEN 1-3 (2%, 4%, 9%)	STEN 4-5 (15%, 20%)	STEN 6-7 (20%, 15%)	STEN 8-10 (9%, 4%, 2%)
Agerar tillbakadraget vid möten. Föredrar att andra tar upp och driver diskussioner. Har svårt för att övertyga andra.	Agerar avvaktande under möten. Väntar tills andra har delat med sig av sin åsikt innan hen uttalar sig. Kan komma med förslag på lösningar när hen tycker andra saknar initiativförmåga.	Agerar gärna aktivt under möten. Tar kontroll över möten när hen ser att ingen annan gör det. Kommer gärna med förslag och uttrycker sina åsikter. Kan med lätthet övertyga andra.	Tar i stort sett alltid kontroll över möten. Uttrycker gärna sina åsikter, även när de inte sammanfaller med andras. Argumentera med lätthet och övertygar oftast andra.

Hur brukar du agera under möten? Kan du ge exempel på där du har tagit kontroll över ett möte. Hur var situationen, vad gjorde du? Kan du ge exempel på där du lät andra ta kontroll över mötet?

Berätta om en situation där du behövde övertyga någon annan om något som var viktigt för dig.

Berätta om när du valde att uttrycka dina åsikter när du visste att de andra inte skulle hålla med.

Kommunikation – mäter graden av uttrycksfullhet

STEN 1-3 (2%, 4%, 9%)	STEN 4-5 (15%, 20%)	STEN 6-7 (20%, 15%)	STEN 8-10 (9%, 4%, 2%)
Tar mycket sällan initiativ till att tala med nya personer. Låter andra ta det stora lasset även när en konversation har inletts.	Är lätt att prata med när andra tar initiativ till samtal.	Tar gärna initiativ att tala med andra, och driver på för att hålla en konversation igång. Upplevs som intressant att lyssna på.	Startar omedelbart konversation med andra oavsett sammanhang och roller. Berättar på ett levande sätt som upplevs som fängslande av andra.

Vad gör du för att initiera dialog med nya personer du träffar?

Självförtroende – mäter graden av självsäkerhet

STEN 1-3 (2%, 4%, 9%)	STEN 4-5 (15%, 20%)	STEN 6-7 (20%, 15%)	STEN 8-10 (9%, 4%, 2%)
Undviker att försätta sig i situationer som innebär att hen hamnar i centrum. Upplever det som jobbigt när andra ger kritik gentemot det egna arbetet.	Är gärna i centrum när det handlar om områden som hen behärskar och kan förbereda sig inför. Tycker det är jobbigt när det framförs kritik.	Sätter sig gärna i situationer som innebär att hen hamnar i centrum. Efterfrågar aktivt både positiv och negativ feedback från andra.	Uppsöker situationer som innebär att hen hamnar i centrum. Känner sig säker även i nya, ovana situationer. Arbetar systematiskt för att få in positiva och negativa reaktioner på sig själv och sitt arbete.

Hur ser du på att vara i centrum för andras uppmärksamhet? Har du någon gång själv sökt en sådan situation?

Berätta om en situation då du fick kritik från andra. Vad gör du för att få feedback från andra på din egen prestation?



ÅTERHÄMTNINGSFÖRMÅGA

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Stabilitet – mäter graden av att behålla fattningen

STEN 1-3 (2%, 4%, 9%)	STEN 4-5 (15%, 20%)	STEN 6-7 (20%, 15%)	STEN 8-10 (9%, 4%, 2%)
Blir lätt irriterad på andra, och på situationer, samt låter detta synas. Blir exempelvis röd i ansiktet, skriker på andra och kan skälla ut folk.	Blir lätt irriterad på andra, men gör försök till att lägga band på sig. Håller tillbaka de mest negativa reaktionerna, men andra som känner hen väl kan se vad som händer inombords.	Håller huvudet kallt även när hen upplever situationer som frustrerande. Försöker hitta lösningar på problem.	Håller alltid huvudet kallt. Ser till att andra inte upplever hens frustration.

Vad gör dig frustrerad i arbetet? När var du med om det den senaste gången? Vad hände? Vad gjorde du? Hur tror du att andra reagerade på ditt beteende? Vad märkte andra?

Stresshantering – mäter hur hög press hanteras

STEN 1-3 (2%, 4%, 9%)	STEN 4-5 (15%, 20%)	STEN 6-7 (20%, 15%)	STEN 8-10 (9%, 4%, 2%)
Har svårt för att kunna hantera många parallella arbetsuppgifter. Blir lätt överväldigad när det är mycket att göra, eller inträffar oväntade saker som påverkar arbetet.	Håller sig vanligtvis lugn även när det är mycket att göra. Kan dock få problem med att koncentrera sig när det händer oväntade saker som påverkar arbetet. Gör aktiviteter för att få distans till vad som händer.	Kan med lätthet skapa en överblick över situationen även när det händer oväntade saker. Arbetar effektivt även under press. Har hittat strategier för att hantera stressen.	Kan snabbt prioritera under pressade situationer. Samordnar med andra för att lösa akuta problem. Har förmågan att lugna andra när de blir stressade.

Berätta om när du har upplevt stress i arbetet.

Berätta om en situation där något oväntat inträffade som gjorde att din arbetssituation upplevdes som pressande.



SAMARBETE

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Altruism – graden av stöttning

STEN 1-3 (2%, 4%, 9%)	STEN 4-5 (15%, 20%)	STEN 6-7 (20%, 15%)	STEN 8-10 (9%, 4%, 2%)
Lysnar gärna när andra har problem på arbetsplatsen. Tror sig inte kunna hjälpa andra med deras problem/ arbetsuppgifter, alternativt anser att det inte ligger inom det egna ansvarsområdet.	Försöker hjälpa andra när de har mycket att göra, eller ser att de inte klarar av sina arbetsuppgifter. Stöttar med enklare saker.	Anser att det ingår i jobbet att hjälpa sina kollegor. Ser när andra har problem och erbjuder gärna sin hjälp.	Arbetar systematiskt och strategiskt för att se till att alla hjälper varandra på arbetsplatsen. Uppsöker proaktivt andra som man tror kan behöva hjälp.

*Hur ser du på att hjälpa dina kollegor i arbetet? Vad ser du är ditt ansvar kring att hjälpa andra?
Gör du någonting systematiskt för att se till att ni hjälper varandra på arbetsplatsen?*

Nätverkande – mäter hur man odlar relationer

STEN 1-3 (2%, 4%, 9%)	STEN 4-5 (15%, 20%)	STEN 6-7 (20%, 15%)	STEN 8-10 (9%, 4%, 2%)
Tar längre tid på sig för att lära känna andra. Har hellre några få vänner på arbetsplatsen, än socialiserar med många. Tycker inte om att prata för pratandets skull. Föredrar att arbeta ensam.	Tycker om att umgås med andra, men ser helst att andra initierar kontakten. Försätter sig gärna i situationer som innebär social kontakt (exempelvis fikapauser eller lunchraster).	Upplevs som social och utåtriktad av andra. Fungerar bäst när hen får arbeta tillsammans med andra. Följer gärna med på sociala aktiviteter på jobbet.	Motiveras starkt av att arbeta tillsammans med andra. Har lätt för att prata med andra. Skapar sammanhang där hen kan socialisera sig med andra (exempelvis kommer med förslag på after-work-träffar eller festkommittéer).

*Vilka socialiserar du dig med på arbetsplatsen?
Hur ser du på att arbeta tillsammans med andra?*

Tillit – mäter tilltron till andra

STEN 1-3 (2%, 4%, 9%)	STEN 4-5 (15%, 20%)	STEN 6-7 (20%, 15%)	STEN 8-10 (9%, 4%, 2%)
Har låg tilltro till andra tills de har bevisat att de kan något eller går att lita på.	Tror att andra vill göra sitt bästa, men har en viss skepsis innan de visat vad de går för.	Får snabbt tillit till andra och tror på deras goda vilja tills motsatsen bevisats.	Tror gott om andra, och kan ha överseende med andras misstag och inkompetens.

*Vad krävs för att du ska kunna lita på nya människor du ska jobba med?
Berätta om en situation då du tappade tilliten till en kollega.*



EFFEKTIVITET

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Drivkraft – mäter engagemang för att säkerställa framsteg

STEN 1-3 (2%, 4%, 9%)	STEN 4-5 (15%, 20%)	STEN 6-7 (20%, 15%)	STEN 8-10 (9%, 4%, 2%)
Ser till att planering av aktiviteter görs luftigt, med utrymme för att oförutsedda saker kan hända. Tar det lugnt när hen märker att man har svårt att nå deadline. Driver sällan på andra för att slutföra snabbt.	Gör realistiska tidsplaner med tid för återhämtning. Håller sig uppdaterad om framsteg som görs i målets riktning, och initiera aktiviteter för att påskynda vid behov.	Gör utmanande tidsplaner. Säkerställer att tidsplanen hålls och att målen uppnås. Omprioriterar snabbt när det behövs.	Lägger ambitiösa planer som utmanar både en själv och andra. Tar snabbt tag i situationer som riskerar äventyra att tidsplaneringen hålls. Hjälper andra att prioritera om för att uppnå målen.

Berätta om en tidsplanering du gjort för att uppnå specifika mål. Vad hände under arbetets gång? Hur höll ni tidsplanen? Vad gjorde du när ni riskerade spräcka tidsplaneringen?

Målorientering – mäter fokus på att uppnå resultat

STEN 1-3 (2%, 4%, 9%)	STEN 4-5 (15%, 20%)	STEN 6-7 (20%, 15%)	STEN 8-10 (9%, 4%, 2%)
Anser inte att mål är så viktiga. Har låg tilltro till den egna förmågan att nå uppsatta mål.	Arbetar för att uppnå uppsatta mål i tid.	Anser att mål är viktiga för att få saker gjorda. Sätter gärna upp egna mål. Arbetar konsekvent för att uppnå mål.	Sätter upp egna, mycket ambitiösa, mål för sitt arbete och arbetar målmedvetet för att uppnå dessa.

Vilka mål arbetar du gentemot i ditt jobb? Vad gör du för att uppnå dem?

Flitighet- mäter strävsamhet och självdisciplin

STEN 1-3 (2%, 4%, 9%)	STEN 4-5 (15%, 20%)	STEN 6-7 (20%, 15%)	STEN 8-10 (9%, 4%, 2%)
Skjuter gärna upp uppgifter. Börjar gärna med de enklaste uppgifterna först. Kan ibland ha svårt att få saker avslutade.	Bibehåller fokus på det väsentliga även när det dyker upp nya, intressanta uppgifter.	Koncentrerar sig på den arbetsuppgift som har påbörjats. Avslutar denna utan att låta sig distraheras av annat.	Fokuserar helt och hållet på sina egna arbetsuppgifter. Låter sig inte störas av distraktioner i omgivningen. Gör färdigt uppgifter.

Hur hanterar du när det kommer in nya arbetsuppgifter, trots att du har viktiga uppgifter som du måste slutföra? Kan du ge exempel?



LEVERANS

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Struktur – mäter i vilken grad någon är organiserad

STEN 1-3 (2%, 4%, 9%)	STEN 4-5 (15%, 20%)	STEN 6-7 (20%, 15%)	STEN 8-10 (9%, 4%, 2%)
Störs inte av oordning. Håller gärna på med flera saker parallellt. Anser att regler och riktlinjer ska följas om de fyller en för hen viktig funktion.	Accepterar periodvis en viss oordning. Har tolerans för att riktlinjer inte alltid behöver följas. Har en pragmatisk syn på att följa riktlinjer.	Skapar ordning och reda runtomkring sig. Säkerställer att även andra följer befintliga riktlinjer.	Är mycket organiserad, har ordning på sina saker. Ser till att andra följer alla riktlinjer som finns inom organisationen.

Hur viktigt är det för dig att ha ordning och reda runtomkring dig på arbetsplatsen?

Hur viktigt är det att följa riktlinjer?

Har du exempel på där du själv brutit mot några interna riktlinjer i organisationen?

Har du exempel på där du sett en kollega/medarbetare bryta mot några riktlinjer? Vad gjorde du?

Kvalitetssäkring – mäter noggrannhet och sinne för detaljer

STEN 1-3 (2%, 4%, 9%)	STEN 4-5 (15%, 20%)	STEN 6-7 (20%, 15%)	STEN 8-10 (9%, 4%, 2%)
Föredrar att ägna sig åt helheten, och intresserar sig mindre för detaljer.	Anser att det är viktigt att saker blir noggrant utförda, och gör aktiviteter för att säkerställa detta.	Har system för att säkerställa hög kvalitet och noggrannhet i arbetet.	Arbetar proaktivt och systematiskt för att eftersträva perfektion.

Är det viktigast för dig med detaljer eller att förstå helheten i arbetet?

Vad gör du för att säkerställa en hög kvalitet i arbetet?



EFTERLEVNAD

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

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

STEN 1-3 (2%, 4%, 9%)	STEN 4-5 (15%, 20%)	STEN 6-7 (20%, 15%)	STEN 8-10 (9%, 4%, 2%)
Agerar inom sitt eget ansvarsområde. Har svårt för att avsluta saker.	Hjälper gärna till när det efterfrågas, men tar inte på sig mer än som kan avslutas.	Tar på sig även andras uppgifter när situationen så kräver. Läger in mer tid och kraft än andra för att få saker avslutade, även om det ligger utanför hens ansvar.	Visar osedvanligt stor ansvarskänsla och arbetar mycket hårt för att egna och andras saker aldrig ska lämnas oavslutade.

Berätta om en situation där du tycker att du agerade utanför ditt eget ansvarsområde?

Uppriktighet – mäter graden av äkthet och ärlighet

STEN 1-3 (2%, 4%, 9%)	STEN 4-5 (15%, 20%)	STEN 6-7 (20%, 15%)	STEN 8-10 (9%, 4%, 2%)
Tar äran för andras arbetsinsatser om det gynnar en själv.	Ser till att den som har gjort arbetet också är den som belönas.	Reagerar när hen ser att fel person får äran för arbetsinsatser.	Framhåller andras arbetsinsatser och ser till att berömma dem inför andra.

*Har du någon gång fått äran för något som du inte själv låg bakom?
Vad gör du för att framhålla andras arbeten?*



SNABBTÄNKTHET

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Intellekt – mäter öppenheten för nya kunskaper

STEN 1-3 (2%, 4%, 9%)	STEN 4-5 (15%, 20%)	STEN 6-7 (20%, 15%)	STEN 8-10 (9%, 4%, 2%)
Känner sig trygg i sina egna arbetsuppgifter, men visar mindre nyfikenhet gentemot nya metoder, arbetssätt eller modeller.	Är nyfiken på att lära sig nytt, och försätter sig gärna i sammanhang där hen får göra det. Intresserar sig för teoretiska diskussioner.	Bidrar aktivt i diskussioner kring nya tillvägagångssätt. Intresserar sig starkt för, och bidrar gärna i, teoretiska diskussioner.	Ser till att både hen själv och andra får möjlighet att få tillgång till nya metoder och tillvägagångssätt. (exempelvis bjuder in externa experter eller delar best practice). Eftersträvar att förstå saker på djupet.

Vad har du gjort för att ta till dig nya kunskaper det senaste året?

Föredrar du teoretiska eller praktiska diskussioner? Resonera kring skillnaden.

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

STEN 1-3 (2%, 4%, 9%)	STEN 4-5 (15%, 20%)	STEN 6-7 (20%, 15%)	STEN 8-10 (9%, 4%, 2%)
Arbetar helst med enkla uppgifter som inte kräver större komplexitet.	Trivs med att lösa komplexa problem, men vet med sig att det ibland kan gå för snabbt för att hänga med.	Gillar att hitta nya lösningar, pröva nytt. Har en stolthet över att snabbt kunna lära sig nya saker.	Söker upp komplexa situationer som kräver kreativt tänk. Lär sig mycket snabbt nya saker.

I vilka situationer i arbetet krävs att du lär dig nya saker?

Vilka komplexa problem behöver du arbeta med i ditt jobb?



INNOVATION

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Anpassningsbarhet – mäter förändringsbenägenhet

STEN 1-3 (2%, 4%, 9%)	STEN 4-5 (15%, 20%)	STEN 6-7 (20%, 15%)	STEN 8-10 (9%, 4%, 2%)
Föredrar att arbeta med saker hen känner igen och har arbetat med tidigare. Visar ovilja att förändra sitt sätt att arbeta.	Öppen för förändring, men behöver tid för att smälta och anpassa sig till förändringen.	Ser fram emot förändring och att testa nya metoder i sitt arbete.	Välkomnar förändringsinitiativ och hjälper andra att överkomma deras skepticism mot förändring.

Berätta om en, för dig, större förändring på arbetsplatsen. Vad hände? Vad gjorde du? Hur hanterade andra förändringen?

Skarpsinne – mäter graden av en persons originella idéer

STEN 1-3 (2%, 4%, 9%)	STEN 4-5 (15%, 20%)	STEN 6-7 (20%, 15%)	STEN 8-10 (9%, 4%, 2%)
Accepterar snabbt och villigt andra förslag och idéer.	Bidrar i diskussioner kring nya idéer och jobbar gärna vidare med andras förslag.	Kommer ofta med nya, innovativa, idéer och förslag till förändringar.	Utmanar ständigt status quo. Kommer med många, omdanande idéer och nya sätt att tänka.

Berätta om idéer och förslag till förändringar du har kommit med på din arbetsplats.

Rishtagande – mäter viljan att vara företagsam

STEN 1-3 (2%, 4%, 9%)	STEN 4-5 (15%, 20%)	STEN 6-7 (20%, 15%)	STEN 8-10 (9%, 4%, 2%)
Undviker att ta onödiga risker. Försöker övertyga andra om de risker som finns.	Föredrar det välkända och det som fungerar, men kan ibland ta chanser där utfallet inte är känt.	Vill gärna prova nya saker och tillvägagångssätt, även om utfallet är okänt och det innebär risker. Gör avvägningar om vinsterna överväger riskerna.	Provar gärna nytt, även om det är okänd mark och innebär större risker.

Vilka större risker har du tagit i ditt arbete?