

OPTO

Store managers for Tallmart

TESSA TURNER

TESSA.TURNER@NEWLINE-HR.COM



OPTO (19-04-2017)

+ Udvidet interviewguide

INTRODUKTION

Denne rapport er genereret på baggrund af svarene fra en eller flere tests, der er udviklet af Master™. Rapporten indeholder ikke oplysninger fra opfølgende samtaler eller andre kilder.

OM TESTEN

OPTO er en personlighedstest, som måler 8 personlighedsdimensioner, der er essentielle i forhold til adfærd og præstation på jobbet. Hver enkelt Dimension består af to eller tre underliggende Aspekter. Dimensionerne og Aspekterne er karaktertræk, som personer udviser i større eller mindre grad, og som i sig selv er hverken positive eller negative.

Hver enkelt Dimension og hvert enkelt Aspekt beskriver hyppigheden eller intensiteten af en persons følelser, tanker eller adfærd i forhold til andre mennesker. Det er karaktertræk, som findes på et kontinuum, mere end det er egenskaber, som en person har eller ikke har.

Kvaliteten af OPTO er veldokumenteret og opfylder internationale standarder for testkvalitet.

SCORER

Testresultaterne visualiseres ved hjælp af en intuitiv skala fra 1 til 10, med 10 som den højeste værdi. Skalaen omtales almindeligvis som en STEN-skala.



NORMGRUPPE

Scorer i denne rapport udfærdiges ved at sammenligne svarene i testene med en repræsentativ gruppe af testpersoner, der omtales som en normgruppe. Det giver mulighed for præcis og praktisk forståelse af scorene.

Ved at tage højde for alder, køn, uddannelse, branche og lederniveau er normen repræsentativ for den gruppe, som den certificerede testbruger har valgt.

Valgte norm: **Danish norm**

SPOTLIGHT

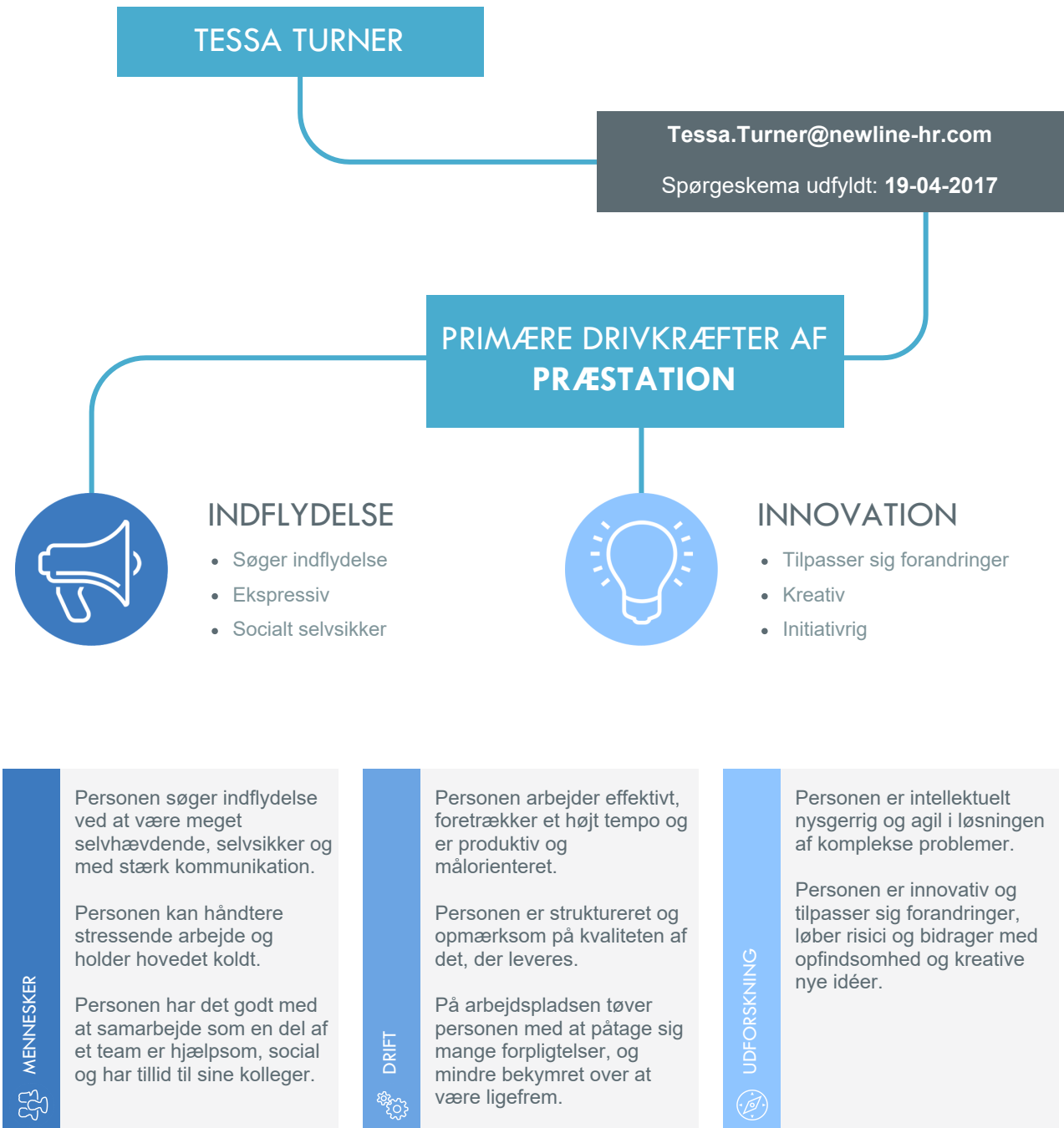
I denne rapport illustrerer en Spotlight-grafik forslag til yderligere udforskning.

Spotlight-teknologi afdækker, om respondenter konsekvent opjusterer lave scorer eller nedjusterer høje scorer, når vedkommende bliver bedt om at overveje sine svar på en mere bevidst og grundig måde.

Antallet af Spotlights i rapporten er ikke fast. I gennemsnit vil hver rapport indeholde 2-3 spotlights.



OVERSIGT



Når Aspektscoren varierer kan dele af resumeet være for generelt. Læs betydningen af scorene på de følgende sider for flere detaljer.

SCORER

SELVHÆVDELSE

Selvhævdelse måler, i hvor høj grad man tager styringen.

SCORE



BETYDNING

- Tager automatisk styringen
- Stræber efter at påvirke beslutninger
- Er meget overbevisende



INDELYDELSE

KOMMUNIKATION

Kommunikation måler, i hvor høj grad man er ekspressiv.

SCORE



BETYDNING

- Ved hvordan man vinder andres opmærksomhed
- Opsøger aktivt samtale med andre
- Kan snakke med alle

SELVTILLID

Selvtillid måler, i hvor høj grad man er selvsikker.

SCORE



BETYDNING

- Føler sig meget tryk i sociale situationer
- Nyder at være centrum for alles opmærksomhed
- Har nemt ved at håndtere at blive kritiseret offentligt



SELVHÆVDELSE

INTERVIEWSPØRGSMÅL

- Hvordan giver du andre mulighed for at påvirke beslutninger?
- Hvornår er det vigtigt for dig at have en mindre indflydelse på beslutninger?
- Hvad er de positive aspekter ved at lade andre have en indflydelse på beslutninger?

KOMMUNIKATION

INTERVIEWSPØRGSMÅL

- Hvordan skaber du plads til, at andre kan udtrykke sig?
- Hvordan opfatter andre din måde at kommunikere på?
- I hvilke situationer vælger du at lytte i stedet for at tale?

SELVTILLID

INTERVIEWSPØRGSMÅL

- Hvilke sociale situationer gør dig utryg?
- I hvilke situationer har du det godt med, at du ikke er genstand for alles opmærksomhed?
- Hvordan ser andre dig i sociale situationer?



STABILITET

Stabilitet måler, i hvor høj grad man bevarer fatningen.

SCORE



BETYDNING

- Holder hovedet koldt
- Kontrollerer sine følelser på arbejdspladsen
- Viser ikke frustration åbenlyst

STRESSHÅNDTERING

Stresshåndtering måler, hvordan man håndterer et højt stressniveau.

SCORE



BETYDNING

- Bevarer altid roen under pres
- Kan håndtere meget stressende arbejde
- Udviser mental robusthed i stressede situationer



STABILITET

INTERVIEWSPØRGSMÅL

- Hvordan viser du din frustration?
- I hvilke situationer mener du, at det er positivt, at du viser dine følelser?
- Hvordan interagerer du med andre, der er mere tilbøjelige til at vise deres følelser frit?

STRESSHÅNDTERING

INTERVIEWSPØRGSMÅL

- Hvornår er det udfordrende for dig at bevare roen, når du er under pres?
- Hvilke oplevelser har været stressende for dig tidligere, og hvordan håndterede du dem?
- Hvad kan andre gøre for at hjælpe dig, når du er stresset?



ALTRUISME

Altruisme måler, i hvor høj grad man er støttende.

SCORE



BETYDNING

- Er til rådighed for kolleger, hvis det er nødvendigt
- Involverer sig sjældent i andres problemer
- Føler ikke ansvar for, om andre føler sig godt tilpas

NETWORKING

Networking måler, hvordan man udvikler sine relationer.

SCORE



BETYDNING

- Er udadvendt og social
- Foretrækker at arbejde som en del af et team
- Søger aktivt andres selskab

TILLID

Tillid måler troen på, at andre er ærlige.

SCORE



BETYDNING

- Mener tillid er noget, man skal gøre sig fortjent til
- Er skeptisk over for andre
- Kan være på vagt over for andre



ALTRUISME

INTERVIEWSPØRGSMÅL

- Hvordan støtter du dine kolleger?
- Hvornår bliver du involveret i andres problemer?
- Hvordan hjælper du andre med at føle sig godt tilpas?

NETWORKING

INTERVIEWSPØRGSMÅL

- Hvornår foretrækker du at arbejde alene?
- Hvilke arbejdsopgaver har du det godt med at klare på egen hånd?
- Hvornår kan det være en fordel at arbejde på egen hånd?

TILLID

INTERVIEWSPØRGSMÅL

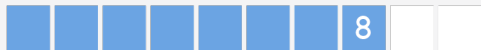
- Hvad skal der til for gøre sig fortjent til din tillid?
- I hvilke situationer føler du dig begrænset af din skeptiske natur?
- Hvad skal der til, for at du har tillid til andre?



DRIVE

Drive måler, hvor opsat man er på at sikre fremdrift.

SCORE



BETYDNING

- Trives med et højt tempo
- Er meget energisk
- Gennemtvinger fremdrift

MÅLORIENTERING

Målorientering måler, hvor fokuseret man er på at opnå resultater.

SCORE



BETYDNING

- Er fast besluttet på at nå opstillede mål
- Er ambitiøs
- Har tillid til egen evne til at lykkes

PRODUKTIVITET

Produktivitet måler omhu og selvdisciplin.

SCORE



BETYDNING

- Er selvdisciplineret på arbejdet
- Følger opgaver til dørs
- Begynder straks på opgaver



DRIVE

INTERVIEWSPØRGSMÅL

- Hvornår lader du tingene skride fremad i deres eget tempo?
- Hvordan opfattes du af folk omkring dig med hensyn til dit initiativ?
- I hvilke situationer bliver du utålmodig med hastigheden på arbejdet?

MÅLORIENTERING

INTERVIEWSPØRGSMÅL

- Hvornår sætter du din lid til, at andre opstiller målene?
- Hvad driver din ambition?
- Hvordan håndterer du det, hvis du ikke når dine mål?

PRODUKTIVITET

INTERVIEWSPØRGSMÅL

- Hvornår er det svært for dig at følge en opgave til dørs?
- Hvordan tackler du andres mangel på selvdisciplin?
- Hvordan prioriterer du din indsats?



STRUKTUR

Struktur måler, i hvor høj grad man er organiseret.

SCORE



BETYDNING

- Foretrækker orden på arbejdspladsen
- Stræber efter at arbejde systematisk
- Følger retningslinjerne

KVALITETSSIKRING

Kvalitetssikring måler grundighed og opmærksomhed på detaljer.

SCORE



BETYDNING

- Er meget opmærksom på detaljer
- Stræber efter perfektion
- Er grundig



STRUKTUR

INTERVIEWSPØRGSMÅL

- Hvornår arbejder du meget systematisk?
- Hvornår er det vigtigt for dig at arbejde på mere struktureret vis?
- Hvornår synes du, at systemer og strukturer er vigtigere end at afvige fra instruktionerne?

KVALITETSSIKRING

INTERVIEWSPØRGSMÅL

- Hvordan undgår du at fare vild i detaljerne?
- Hvordan beslutter du, at du har detaljer nok?
- Hvilken erfaring har du med at levere et ufuldkomment stykke arbejde?



PLIGTOPFYLDENHED

Pligtopfyldenhed måler, i hvor høj grad man gør det, der forventes.

SCORE



BETYDNING

- Er ikke særligt samvittighedsfuld
- Er nødt til at være opmærksom på at forblive fokuseret på arbejdet
- Er tilbageholdende med at påtage sig mange forpligtelser

OPRIGTIGHED

Oprigtighed måler, i hvilken grad man er ægte og ærlig.

SCORE



BETYDNING

- Er mindre oprigtig i visse situationer
- Er ikke altid ligefrem
- Sætter ikke en ære i at være autentisk



PLIGTOPFYLDENHED

INTERVIEWSPØRGSMÅL

- Hvornår er du især samvittighedsfuld?
- Hvordan demonstrerer du over for andre, hvor samvittighedsfuld du er?
- Hvordan reagerer du, når andre er upålidelige?

OPRIGTIGHED

INTERVIEWSPØRGSMÅL

- Hvordan ved du, om det er værd at følge reglerne?
- Hvornår er det vigtigt at være ligefrem?
- Hvornår viser du helt naturligt, hvem du virkelig er?

INTELLEKT

Intellekt måler, hvor åben man er over for ny viden.

SCORE



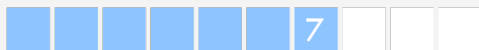
BETYDNING

- Opsøger aktivt ny viden
- Er intellektuelt nysgerrig
- Stræber altid efter en dybere forståelse

PROBLEMLØSNING

Problemløsning måler troen på egen evne til at arbejde med kompleksitet.

SCORE



BETYDNING

- Arbejder gerne med kompleksitet
- Har høj tiltro til sin egen evne til at lære hurtigt
- Kan godt lide at skulle løse komplicerede problemer



Mindre af denne egenskab er forventet i visse sammenhænge. Udforsk.

INTELLEKT

INTERVIEWSPØRGSMÅL

- Hvordan sikrer du, at ny viden omsættes til praksis?
- Hvornår ville du sige, at det er spild af tid, at blive ved med lære mere om noget?
- Hvornår ved du nok?

PROBLEMLØSNING

INTERVIEWSPØRGSMÅL

- Hvornår bliver komplekse problemstillinger for overvældende for dig?
- Hvad gør du, hvis du synes, at dine opgaver ikke er komplekse nok?
- Hvordan reagerer du, hvis du har svært ved at lære noget?



TILPASNINGSEVNE

Tilpasningsevne måler tilpasning til forandringer.

SCORE



10



Mindre af denne egenskab er forventet i visse sammenhænge. Udforsk.

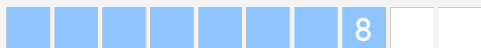
BETYDNING

- Tilpasser sig meget nemt til nye situationer
- Er altid åben for nye oplevelser
- Er begejstret for forandring

OPFINDSOMHED

Opfindsomhed måler, i hvor høj grad man har originale idéer.

SCORE



8



Mindre af denne egenskab er forventet i visse sammenhænge. Udforsk.

BETYDNING

- Udfordrer konstant status quo
- Er fuld af nye idéer
- Er meget kreativ

RISIKOVILLIGHED

Risikovillighed måler villighed til at være entreprenant.

SCORE



5

BETYDNING

- Tager kun chancer, når det er nødvendigt
- Tager sjældent chancer
- Er forsigtig med ikke at være dumdristig



TILPASNINGSEVNE

INTERVIEWSPØRGSMÅL

- Hvornår er det svært for dig at tilpasse dig forandringer på arbejdspladsen?
- Hvordan håndterer du stabilitet?
- Hvordan har du det med at arbejde med rutiner?

OPFINDSOMHED

INTERVIEWSPØRGSMÅL

- Hvordan sikrer du, at du udnytter fordelene ved det konventionelle?
- Hvornår er det vigtigt for dig at begrænse dine ideer?
- Hvilken slags arbejdsmiljø kan være med til at fremme din kreativitet?

RISIKOVILLIGHED

INTERVIEWSPØRGSMÅL

- Hvordan er du initiativrig?
- Hvad fortæller dig, hvorvidt en risiko er værd at løbe?
- Hvordan reagerer du på personer, der ikke er særlig forsigtige?

RESPONDENTENS RETTIGHEDER

Respondenten har ret til at få feedback vedrørende resultatet af de gennemførte tests. Det kan enten være i form af en skriftlig rapport eller en personlig samtale. Master™ anbefaler på det kraftigste, at respondenter informeres om formålet med testen, herunder hvordan resultatet vil blive anvendt.

Kontakt venligst testadministratoren i tilfælde af spørgsmål vedrørende denne rapport. Navnet på testadministratoren står i starten af rapporten.