

OPTO

STORE MANAGERS FOR TALLMART DEMO DEMO

DEMO@NEWLINE-HR.COM



OPTO

+ 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 scorerne.

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 hun bliver bedt om at overveje sine svar på en mere bevidst og grundig måde.

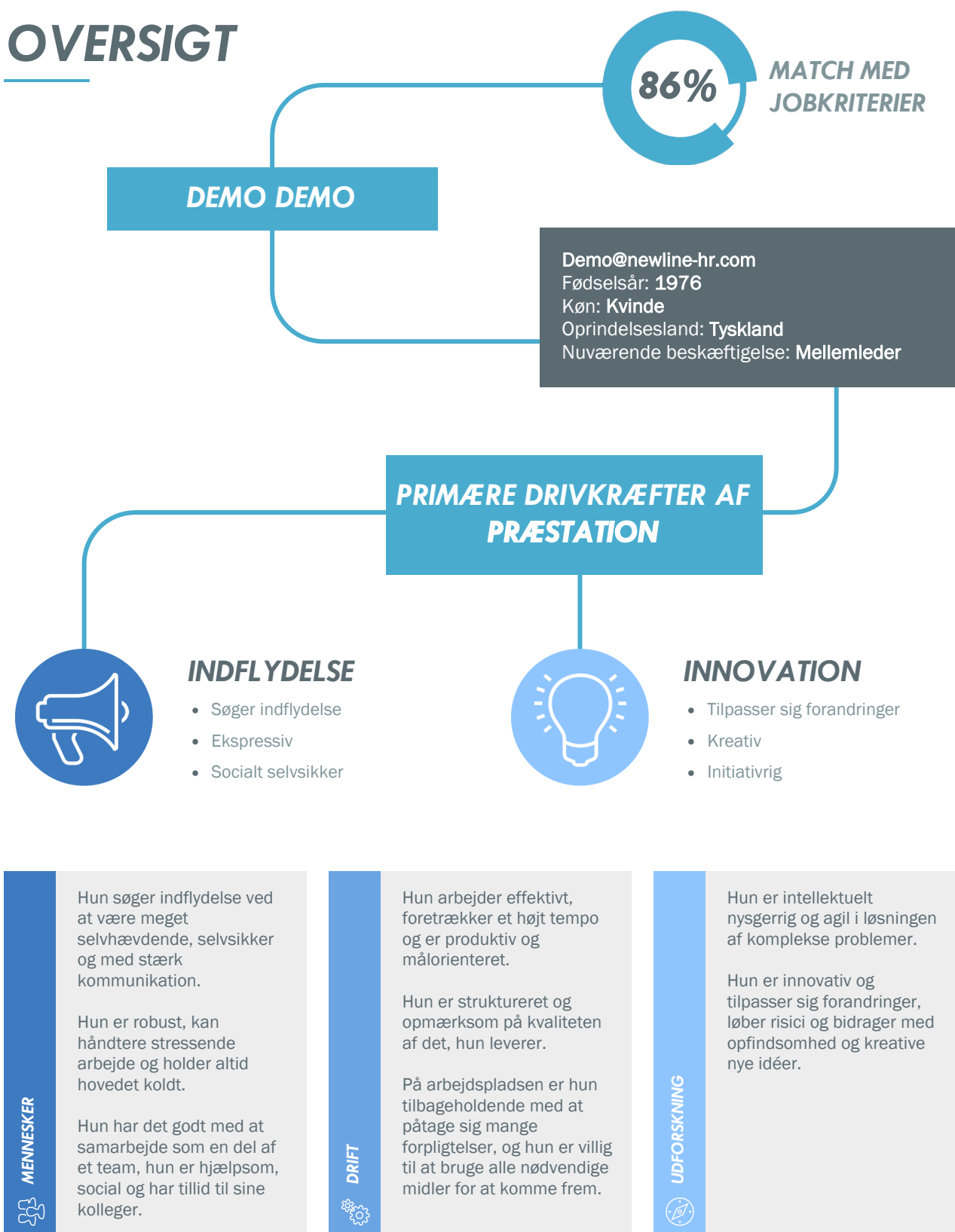
Antallet af Spotlights i rapporten er ikke fast. I gennemsnit vil hver rapport indeholde 2-3 spotlights.



CRITERIA

OPTO Criteria for Tallmart store managers

OVERSIGT



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



SCORER



INDFLYDELSE

Indflydelse er sammensat af Aspekterne selvhævdelse, kommunikation og selvtillid.

SCORE



Criteria

BETYDNING

- Tager automatisk styringen
- Ved hvordan man vinder andres opmærksomhed
- Føler sig meget tryk i sociale situationer



ROBUSTHED

Robusthed er sammensat af Aspekterne stabilitet og stresshåndtering.

SCORE



Criteria

BETYDNING

- Holder altid hovedet koldt
- Bevarer altid roen under pres
- Kan håndtere meget stressende arbejde



SAMARBEJDE

Samarbejde er sammensat af Aspekterne altruisme, networking og tillid.

SCORE



Criteria

BETYDNING

- Er til rådighed for kolleger, hvis det er nødvendigt
- Er udadvendt og social
- Mener at de fleste mennesker er ærlige



INDFLYDELSE

INTERVIEWSPØRGSMÅL

- Hvordan giver du andre mulighed for at påvirke beslutninger?
- Hvordan skaber du plads til, at andre kan udtrykke sig?
- Hvilke sociale situationer gør dig utryg?

ROBUSTHED

INTERVIEWSPØRGSMÅL

- Hvordan viser du din frustration?
- Hvornår er det udfordrende for dig at bevare roen, når du er under pres?

SAMARBEJDE

INTERVIEWSPØRGSMÅL

- Hvordan støtter du dine kolleger?
- Hvornår foretrækker du at arbejde alene?
- Hvad skal der til for gøre sig fortjent til din tillid?



EFFEKTIVITET

Effektivitet er sammensat af Aspekterne drive, målorientering og produktivitet.

SCORE



BETYDNING

- Foretrækker et hurtigt tempo
- Er fast besluttet på at nå opstillede mål
- Er selvdisciplineret på arbejdet



LEVERING

Levering er sammensat af Aspekterne struktur og kvalitetssikring.

SCORE



BETYDNING

- Foretrækker orden på arbejdspladsen
- Er meget opmærksom på detaljer
- Stræber efter perfektion



EFTERLEVELSE

Efterlevelse er sammensat af Aspekterne pligtopfyldenhed og oprigtighed.

SCORE



BETYDNING

- Er samvittighedsfuld
- Bruger de nødvendige midler til at komme frem
- Er ikke altid ligefrem



EFFEKTIVITET

INTERVIEWSPØRGSMÅL

- Hvornår lader du tingene skride fremad i deres eget tempo?
- Hvornår sætter du din lid til, at andre opstiller målene?
- Hvornår er det svært for dig at følge en opgave til dørs?

LEVERING

INTERVIEWSPØRGSMÅL

- Hvornår arbejder du meget systematisk?
- Hvordan undgår du at fare vild i detaljerne?

EFTERLEVELSE

INTERVIEWSPØRGSMÅL

- Hvornår er du især samvittighedsfuld?
- Hvilke midler er du villig til at benytte for at komme frem?



AGILITET

Agilitet er sammensat af Aspekterne intellekt og problemløsning.

SCORE



BETYDNING

- Opsøger aktivt ny viden
- Arbejde gerne med kompleksitet
- Har tiltro til egen evne til at lære hurtigt



PROBLEMLØSNING

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



INNOVATION

Innovation er sammensat af Aspekterne tilpasningsevne, opfindsomhed og risikovillighed.

SCORE



BETYDNING

- Tilpasser sig meget nemt til nye situationer
- Udfordrer konstant status quo
- Tager gerne risici



TILPASNINGSEVNE

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



OPFINDSOMHED

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



AGILITET

INTERVIEWSPØRGSMÅL

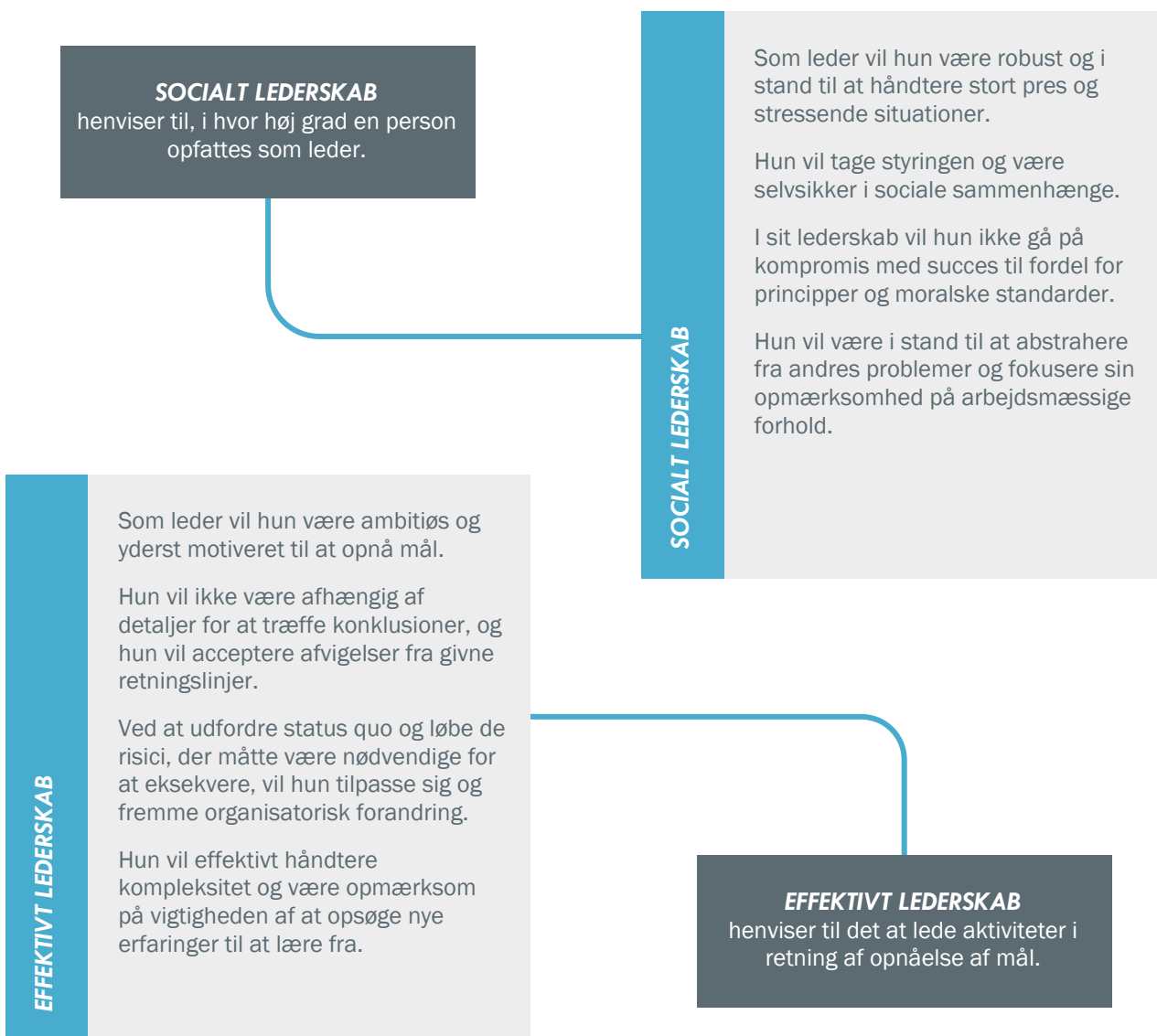
- Hvordan sikrer du, at ny viden omsættes til praksis?
- Hvornår bliver komplekse problemstillinger for overvældende for dig?

INNOVATION

INTERVIEWSPØRGSMÅL

- Hvornår er det svært for dig at tilpasse dig forandringer på arbejdspladsen?
- Hvordan sikrer du, at du udnytter fordelene ved det konventionelle?
- Hvordan konkluderer du, at en risiko er værd at tage?

LEDELSESPERSPEKTIV



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.