

OPTO

STORE MANAGERS FOR TALLMART TESSA TURNER

TESSA.TURNER@NEWLINE-HR.COM



OPTO (19-04-2017)

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

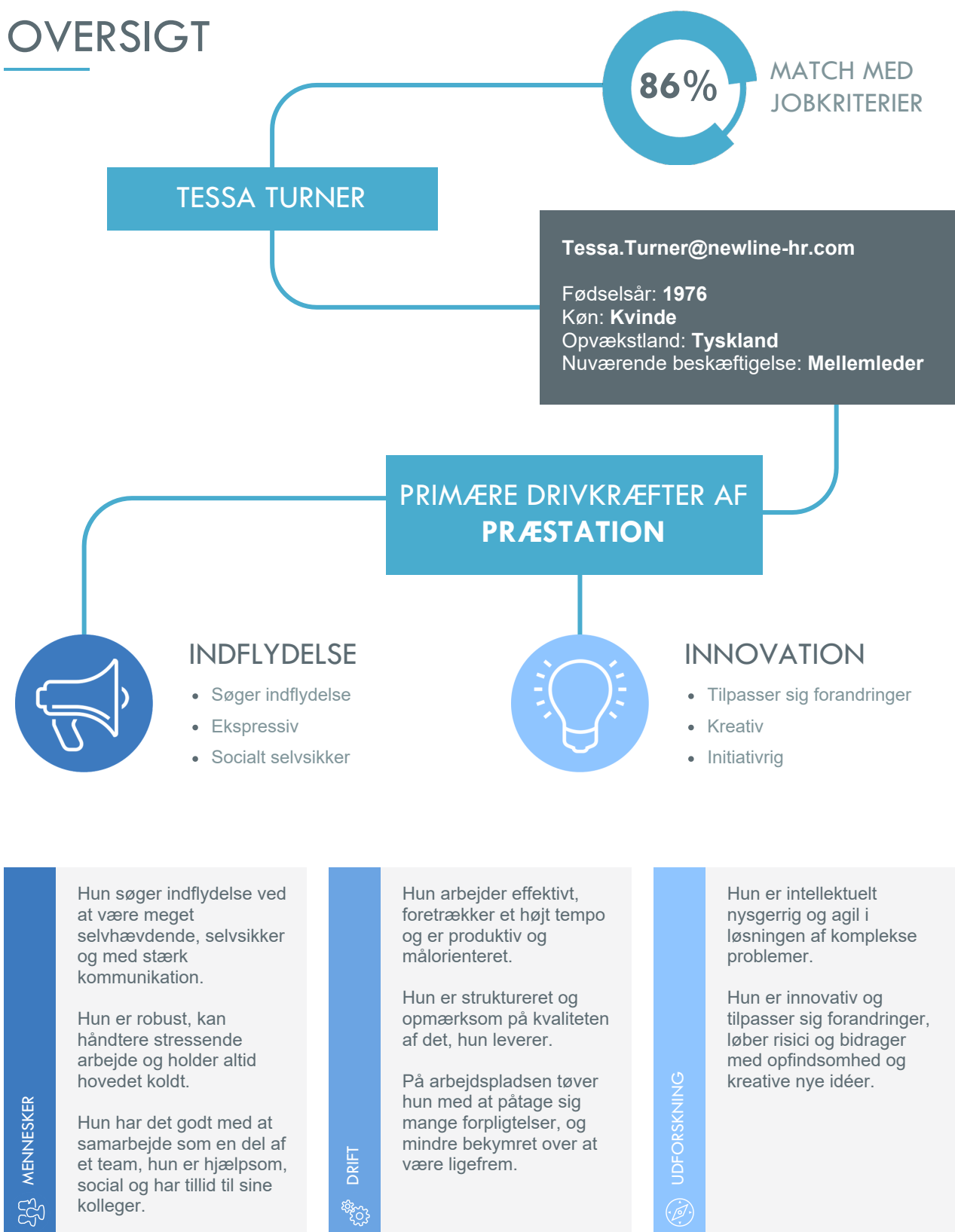
Antallet af Spotlights i rapporten er ikke fast. I gennemsnit vil hver rapport indeholde 2-3 spotlights.



CRITERIA

OPTO Criteria for Tallmart store managers

OVERSIGT



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



SCORER



INDFLYDELSE

Indflydelse er sammensat af Aspekterne selvhævdelse, kommunikation og selvtilid.

SCORE



BETYDNING

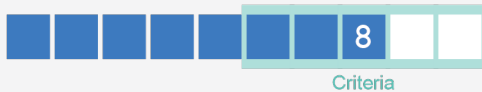
- Tager automatisk styringen
- Ved hvordan man vinder andres opmærksomhed
- Føler sig meget tryk i sociale situationer



ROBUSTHED

Robusthed er sammensat af Aspekterne stabilitet og stresshåndtering.

SCORE



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



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?
- 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?
- 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?
- 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?

ROBUSTHED

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?
- 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?

SAMARBEJDE

INTERVIEWSPØRGSMÅL

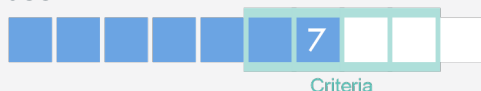
- Hvordan støtter du dine kolleger?
- Hvornår bliver du involveret i andres problemer?
- Hvordan hjælper du andre med at føle sig godt tilpas?
- Hvornår foretrækker du at arbejde alene?
- Hvilke arbejdsopgaver har du det godt med at klare på egen hånd?
- Hvornår kan det være en fordel at arbejde på egen hånd?
- 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?



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
- Er mindre oprigtig i visse situationer
- Er ikke altid ligefrem



EFFEKTIVITET

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?
- Hvornår sætter du din lid til, at andre opstiller målene?
- Hvad driver din ambition?
- Hvordan håndterer du det, hvis du ikke når dine mål?
- Hvornår er det svært for dig at følge en opgave til dørs?
- Hvordan tackler du andres mangel på selvdisciplin?
- Hvordan prioriterer du din indsats?

LEVERING

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?
- 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?

EFTERLEVELSE

INTERVIEWSPØRGSMÅL

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



AGILITET

Agilitet er sammensat af Aspekterne intellekt og problemløsning.

SCORE



BETYDNING

- Opsøger aktivt ny viden
- Arbejde gerne med kompleksitet
- Har høj tiltro til sin 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 ville du sige, at det er spild af tid, at blive ved med lære mere om noget?
- Hvornår ved du nok?
- 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?

INNOVATION

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?
- 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?
- Hvordan konkluderer du, at en risiko er værd at tage?
- Hvilke overvejelser er vigtige for dig, før du løber en risiko på arbejdet?
- Hvornår har du løbet for mange risici på arbejdet?

TESTTAGERS 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.