



Personlighetstesten OPO er med sine 32 skalaer og 34 støtteskalaer et nyansert og pålitelig verktøy for bruk ved rekruttering og utvikling av ledere og fagspesialister.

OPO32 (Occupational Personality Questionnaire 32) beskriver en persons typiske måte å handle, tenke og føle på i en yrkesmessig sammenheng.

Profilen er utviklet for å dekke et behov for en aktuell og vitenskapelig basert personlighetstest rettet mot arbeidslivet. Testen er fullstendig tilpasset norske forhold.

OPO32 kan administreres i papir-og-blyant-versjon, på en lokal PC og over Internett. SHL har utviklet et eget analyseprogram som skriver ut tolkninger på grunnlag av data fra OPO32. Rapportene er omfattende og fungerer som støtte for den som skal tolke testresultatene.

OPO32 Personlighetstest består av 32 skalaer som vist her til høyre. Den har også flere skalaer som vist på baksiden.

## HVORFOR VELGE OPO32?

**Grundig.** OPO32 gir et mer detaljert og presist bilde av personlighet enn de aller fleste måleinstrumenter.

**Oppdatert.** OPO32 er basert på den nyeste forskningen innen ledelse og kjerne-kompetanse.

**Anvendelig.** OPO32 brukes til utvalgelse, lederutvikling, rådgivning, organisasjons- og karriereutvikling.

**Faglig robust.** OPO32 tilfredsstiller de høyeste psykometriske standarder. Dens validitet og pålitelighet er dokumentert gjennom en rekke uavhengige studier.

**Brukervennlig.** OPO32 er skreddersydd for arbeidslivet. Den inneholder ikke vanskelig fagterminologi og kan lett forstås av kandidaten.

## RELASJONER

<b>Overbevisende</b>	Liker å selge, endre andres meninger, argumenterer overbevisende, forhandler.
<b>Kontrollerende</b>	Trives med å ta ledelsen, dirigerer, leder, organiserer.
<b>Direkte</b>	Gir åpent uttrykk for meningene sine, presiserer uenigheter, innstilt på å gi kritikk.
<b>Autonom</b>	Foretrekker å gjøre ting på sin egen måte, tilbøyelig til å overse flertallsbeslutninger.
<b>Utadvendt</b>	Livlig i grupper, snakkesalig, liker å være sentrum for oppmerksomhet.
<b>Vennskapelig</b>	Trives i andres selskap, liker å være sammen med andre.
<b>Sosialt sikker</b>	Føler seg trygg i møte med nye mennesker, er avslappet i formelle situasjoner.
<b>Beskjeden</b>	Tilbakeholder om egne prestasjoner, unngår snakk om seg selv og statussymboler.
<b>Demokratisk</b>	Forhører seg med andre, involverer andre i en beslutning, tar sjelden en beslutning alene.
<b>Omsorgsfull</b>	Omtensksom mot andre, hjelper dem som trenger det, engasjerer seg i andres problemer.

## TENKESTIL

<b>Rasjonell</b>	Liker å jobbe med tall og analysere statistisk materiale, tar tall- og faktabaserte beslutninger.
<b>Evaluerende</b>	Gjør en kritisk evaluering av informasjon, ser etter mulige begrensninger, fokus på mangler.
<b>Psykologisk</b>	Søker forståelse for motiver og atferd, prøver å forstå andre mennesker.
<b>Tradisjonell</b>	Foretrekker veletablerte metoder, trives med en tradisjonell tilnærming.
<b>Teoretisk</b>	Interesse for teorier, trives med abstrakte diskusjoner og begreper.
<b>Nyskapende</b>	Frembringer nye ideer, liker å være kreativ, prøver å finne originale løsninger.
<b>Endringsorientert</b>	Søker variasjon, liker å gjøre nye ting, kan kjede seg med rutineoppgaver.
<b>Tilpasningsdyktig</b>	Endrer atferd for å tilpasse seg situasjonen, bruker ulike tilnærminger til ulike mennesker.
<b>Planleggende</b>	Har langtidsperspektiv, setter seg mål for fremtiden, tilbøyelig til å ha en strategisk tilnærming.
<b>Detaljbevisst</b>	Fokus på detaljer, liker å være strukturert og systematisk, kan bli opphengt i detaljer.
<b>Samvittighetsfull</b>	Legger vekt på å gjøre ting ferdig, fullfører oppgaver i tide.
<b>Regelbunden</b>	Holder seg til regler og forskrifter, foretrekker klare retningslinjer, bryter sjelden regler.

## FØLELSER & DYNAMIKK

<b>Avslappet</b>	Slapper lett av, føler seg sjelden anspent, stort sett rolig og ubekymret.
<b>Bekymret</b>	Blir nervøs før viktige hendelser, bekymrer seg for ting som kan gå galt.
<b>Robust</b>	Lar seg sjelden såre, overser fornærmelser, kan være lite mottakelig for kritikk.
<b>Optimistisk</b>	Forventer at det vil gå bra, ser det positive i en situasjon, ser lyst på fremtiden.
<b>Tillitsfull</b>	Stoler på andre, betrakter andre som pålitelige og ærlige, tror på det andre sier.
<b>Behersket</b>	Kan skjule følelsene sine for andre, viser sjelden følelser.
<b>Konkurransorientert</b>	Har behov for å vinne, trives med konkurransepregede aktiviteter, liker ikke å tape.
<b>Ambisiøs</b>	Ambisiøs og karrierebevisst, liker å jobbe mot krevende og utfordrende mål.
<b>Beslutsom</b>	Tar raske beslutninger, når fort en konklusjon, kan være uforsiktig og ta sjanser.



## TEAMROLLER

OPQ32 inneholder flere avledede skalaer. Teamrolleprofilen er basert på den britiske adferdsforskeren Belbins teamroller. Den gir informasjon om hvordan kandidaten sannsynligvis vil opptre i en arbeidsgruppe, og er nyttig ved utvelgelse, rådgivning og ikke minst teamutviklingsarbeid.

<b>Koordinator</b>	Setter gruppens mål og definerer medlemmenes ulike roller. Samordner gruppen med naturlig autoritet.
<b>Pådriver</b>	Måltrettet, vekker konkurranseinstinktet i gruppen. Får ting til å skje, kan oppfattes brysk.
<b>Innovatør</b>	Fantasifull, gruppens kilde til originale ideer. Interessert i de grunnleggende spørsmål.
<b>Analytiker</b>	Veier fordeler og ulemper, og gir en objektiv og kritisk analyse av situasjonen. Forhindrer gruppen i å arbeide mot feile mål.
<b>Ressurs-utnytter</b>	En selger og diplomat som søker de rette ressurser. God improvisator med mange eksterne kontakter. Kan i blant ha vanskelig for å holde seg til en sak om gangen.
<b>Avslutter</b>	Bekymrer seg over problemer, og kontrollerer personlig detaljene. Tolererer ikke sladder eller likegyldighet. Sjekker at ting blir gjennomført.
<b>Teamarbeider</b>	Bidrar til harmoni i gruppen. En god lytter som bygger på andres ideer. Vennlig og lite selvhevdende.
<b>Iverksetter</b>	Forandrer beslutninger og strategier til mer medgjørige spørsmål. Gir gruppen logiske og metodiske retningslinjer for å nå målene.

## LEDER- OG MEDARBEIDERSTILER

De to profilene lederstil og medarbeiderstil er utviklet på bakgrunn av forskning om ledelse og lederstiler. Basert på en oppgave/menneskeorientering viser modellen den lederstilen en foretrekker. Tilsvarende viser medarbeiderstiler hvordan en person foretrekker å bli ledet.

### LEDERSTILER

<b>Dirigerende</b>	Slipper ikke ansvar for planlegging og kontroll. Gir direktiv ut fra sin egen oppfatning og prioritering.
<b>Delegerende</b>	Engasjerer seg ikke personlig. Tror sterkt på å delegerer ansvar og oppgaver.
<b>Samarbeidende</b>	Demokratisk lederstil. Trekker de involverte med i beslutningsprosessen.
<b>Konsulterende</b>	Tar hensyn til medarbeidernes meninger og følelser, mer tar selv beslutningen på en måltrettet måte.
<b>Forhandlende</b>	Påvirker andre gjennom forståelse for deres behov. Forhandler seg til resultat.

### MEDARBEIDERSTILER

<b>Aksepterende</b>	Holder seg til instruksjoner og tidsfrister. Foretrekker klare retningslinjer ovenfra.
<b>Selvstendig</b>	Arbeider etter eget hode. Har egne ideer og vil ha mulighet til å utvikle dem uten innblanding.
<b>Samarbeidende</b>	Bidrar med mange ideer. Liker den samarbeidende beslutningsprosess. Foretrekker radikale løsninger framfor konservative.
<b>Informativ</b>	Liker å bli involvert i beslutningsprosessen, men aksepterer fattede beslutninger selv om de ikke stemmer med egne synspunkt.
<b>Selvhevdende</b>	Ikke redd for å uttale seg. Aksepterer bedre overbevisning enn direktiv. Er oppgaveorientert.

## LEDERKOMPETANSE

For å gjøre OPQ32 enda mer praktisk anvendelig kan man med bakgrunn i ulike valideringsstudier, bruke personlighetsprofilen til å si noe om kompetanse innen områder som er relatert til de 16 kompetansene som er beskrevet under.

<b>Lederskap</b>	Motiverer og dyktiggjør andre for å nå organisasjonens mål.
<b>Planlegging og organisering</b>	Organiserer, planlegger og overvåker aktiviteter og ressurser.
<b>Kvalitetsbevissthet</b>	Er bevisst på mål og standarder. Følger opp for å sikre at krav til kvalitet og produktivitet oppfylles.
<b>Påvirkningskraft</b>	Påvirker, overbeviser eller imponerer andre på en måte som resulterer i aksept, samtykke eller endring i atferd.
<b>Spesialisert kunnskap</b>	Forstår tekniske eller faglige sider ved arbeidet. Holder seg faglig oppdatert.
<b>Problemløsning og analyse</b>	Analysere problemer og bryter dem ned i sine enkelte deler. Foretar systematiske og rasjonelle vurderinger basert på relevant informasjon.
<b>Muntlig kommunikasjon</b>	Snakker klart og flytende på en overbevisende måte til både individer og grupper.
<b>Skriftlig kommunikasjon</b>	Skriver klart og konsist. Grammatikk, stil og språk tilpasset leseren.
<b>Forretningsorientering</b>	Forstår og bruker forretningsmessige prinsipper. Opptatt av kostnader, fortjeneste, markeder og verdiskapning.
<b>Kreativitet og innovasjon</b>	Skaper nye og oppfinnsomme tilnæringsmåter til arbeidsrelaterte problemer. Villig til å sette spørsmålsteget ved tradisjonelle antakelser.
<b>Handlingsorientering</b>	Viser vilje til å ta avgjørelser, ta initiativ og iverksette aktiviteter.
<b>Strategisk</b>	Viser en bred tilnærming til problemer og aktiviteter. Opptatt av langsiktige konsekvenser. Helhetsorientert.
<b>Sosial sensitivitet</b>	Forholder seg til andre på en sensitiv og effektiv måte. Respekterer og samarbeider godt med andre.
<b>Flexibilitet</b>	Tilpasser seg lett til endrede krav og forhold.
<b>Ro og stabilitet</b>	Arbeider effektivt ved tilbakeslag eller under press. Forblir rolig, stabil og beholder sin selvkontroll.
<b>Personlig motivasjon</b>	Arbeider hardt for å nå mål. Viser entusiasme og karrierebevissthet.

Et utvalg av bedrifter som bruker OPQ32 i Norge:

Manpower • 3M Norge AS • Heidrick & Struggles • Agresso Group ASA • Vesta Forsikring • SAS • Orkla ASA • Ford Motor Norge AS • A-pressen ASA • Accenture • Ringnes AS • BNR/Fjordline AS • Hartmark Consulting AS • Redd Barna • DnB • Gjensidige NOR Sparebank • Thales Communications AS • Findexa AS •