

OPTO

Team leader

VALENTINA VEGA

V.VEGA@NEWLINE-HR.COM



OPTO (2017-04-20)

+ Poängrapport

INTRODUKTION

Den här rapporten är framställd utifrån svaren från en eller flera test utvecklade av Master™. Rapporten inkluderar inte information given i en muntlig återkoppling eller från andra källor.

OM TESTET

OPTO är ett personlighetstest som mäter 8 dimensioner av personligheten som är grundläggande för beteende och prestationer på arbetet. Varje dimension inbegriper två eller tre underliggande aspekter.

Dimensionerna och aspekterna är egenskaper som individerna uppvisar i större eller mindre utsträckning, och som varken är positiva eller negativa i sig själva.

Var och en av dimensionerna och aspekterna beskriver frekvensen eller intensiteten av en persons känslor, tankar eller beteenden, i relation till andra personer. De är sammanhängande egenskaper snarare än attribut som en person har eller saknar.

Kvaliteten hos OPTO är väldokumenterad och uppfyller internationella standarder för testkvalitet.

POÄNG

Testresultaten synliggörs när man använder en intuitiv skala från 1 till 10, där 10 är högst. Skalan hänvisas vanligtvis till en STEN-skala.

POÄNG



EXEMPEL – DET HÄR ÄR INTE DITT VERKLIGA RESULTAT

NORMGRUPP

Poängräkningen i den här rapporten är gjord efter en jämförelse av testsvaren med en representativ grupp testdeltagare, avsedd som en normgrupp. Detta ger en precis och ändamålsenlig förståelse av poängräkningen.

Normen är med hänsyn till ålder, kön, utbildning, bransch och chefsnivå representativ för den grupp som har valts av den certifierade testanvändaren.

Vald norm: **Swedish norm**

SPOTLIGHT

I den här rapporten illustrerar Spotlight-grafiken förslag på vidare utforskande.

Spotlight-tekniken registrerar så fort respondenten konsekvent höjer låga poäng eller sänker höga poäng, när denne ombeds uppge svar på ett mer betänksamt och noggrant sätt.

Antal spotlightnummer i rapporten är inte fixerat. Varje rapport kommer i genomsnitt att innefatta 2-3 spotlights.



ÖVERSIKT



När Aspekternas poäng varierar kan delar av sammanfattningen vara för generell. Läs den poängspecifika texten på följande sidor för mer detaljerad information.



POÄNG



PÅVERKAN

Påverkan består av aspekterna bestämdhet, kommunikation och självförtroende.

POÄNG



BETYDELSE

- Föredrar att låta andra visa vägen
- Låter andra sköta snacket
- Känner sig inte bekväm med att stå i centrum



ÅTERHÄMTNINGSFÖRMÅGA

Återhämtningsförmåga består av aspekterna stabilitet och stresshantering.

POÄNG



BETYDELSE

- Kan tappa lugnet vid frustration
- Upplever det svårt att hålla sig lugn under press
- Har svårt att hantera ett stressigt arbete



SAMARBETE

Samarbete består av aspekterna altruism, nätverkande och tillit.

POÄNG



BETYDELSE

- Finns tillgänglig för kolleger vid behov
- Kan vara svår att lära känna
- Anser att tillit behöver förtjänas



EFFEKTIVITET

Effektivitet består av aspekterna drivkraft, målorientering och flitighet.

POÄNG

1

BETYDELSE

- Föredrar en lugn arbetstakt
- Förlitar sig på andra för att sätta upp målen
- Avstår ibland från obehagliga uppgifter



LEVERANS

Leverans består av aspekterna struktur och kvalitetssäkring.

POÄNG

2

BETYDELSE

- Störs inte av oordning
- Föredrar att undvika att behöva lägga tid på detaljer
- Strävar inte efter perfektion



EFTERLEVNAD

Efterlevnad består av aspekterna pliktrogenhet och ärlighet.

POÄNG

1

BETYDELSE

- Är inte speciellt samvetsgrann
- Är mindre äkta i vissa situationer
- Har inte alltid ärliga avsikter



SNABBTÄNKTHET

Snabbtänkhhet består av aspekterna intellekt och problemlösning.

POÄNG

1

BETYDELSE

- Söker inte aktivt efter nya kunskaper
- Föredrar att undvika komplext arbete
- Är osäker på sin egen förmåga att lära sig snabbt



INNOVATION

Innovation består av aspekterna anpassningsbarhet, skarpsinne och risktagande.

POÄNG

2

BETYDELSE

- Föredrar att hålla sig till det välkända
- Utmanar inte aktivt det rådande
- Tar bara risker vid behov

TESTDELTAGARENS RÄTTIGHETER

Testdeltagaren har rätt att få återkoppling på resultaten från alla slutförda test. Det kan antingen ske i form av en skriftlig rapport eller en personlig intervju. Master™ rekommenderar starkt att testdeltagaren informeras om syftet av testet, samt hur resultaten används.

Om du har några frågor om rapporten ber vi att du kontaktar din testadministratör. I början av rapporten hittar du namnet på den person som administrerade testet.