

OPTO

Team leader

ZOE ZACARIAS

Z.ZACARIAS@NEWLINE-HR.COM



OPTO (2017-04-21 13:06)

+ Beslutsrapport

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.

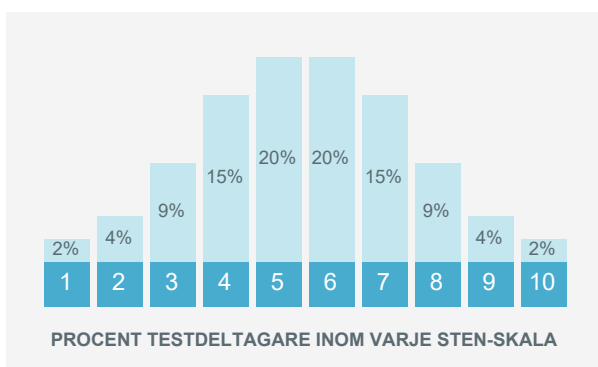
Dimensionerna och aspekterna är egenskaper som individerna uppvisar i större eller mindre utsträckning, och som varken är positiva eller negativa i sig själva.

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

Resultaten av testet synliggörs med en lättbegriplig skala från 1 till 10, där 10 är det högsta. Skalan brukar vanligen benämnas STEN-skalan, och testdeltagarna fördelar sig i normalfallet på nivåerna enligt illustrationen i figuren nedan.



NORMGRUPP

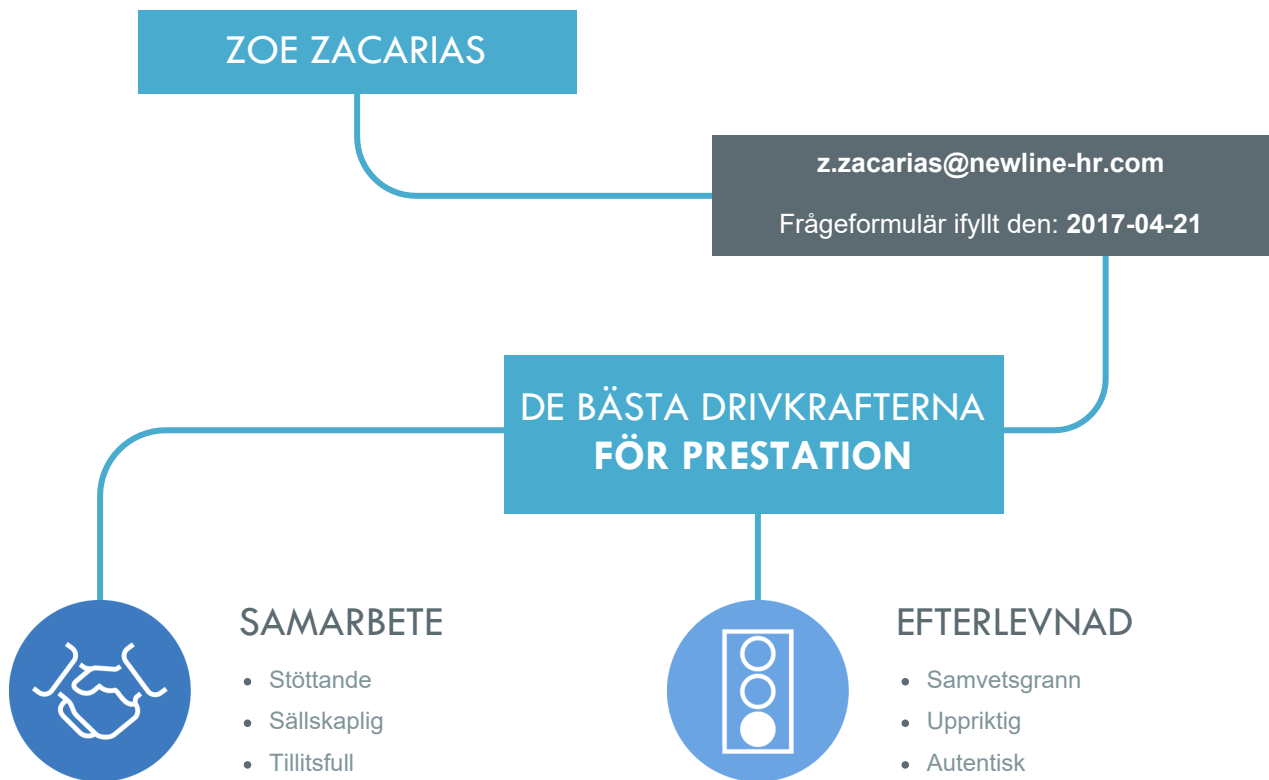
Poängvärdena i denna rapport beräknas genom att testdeltagarens svar jämförs med svaren från en grupp personer som också gjort testet, och som kallas för en normgrupp.

Normgruppen består av ett representativt urval av den arbetande befolkningen i en viss region.

På så sätt kan man tolka poängvärdena jämförbart och förstå dem i praktiken.

Vald norm: **Swedish norm**

ÖVERSIKT



Aspekter med mycket höga poäng, det vill säga 8–10, bör man titta närmare på för att bättre förstå de potentiella fallgroparna där. Vi uppfattar intuitivt höga poäng som starka sidor hos någon. Dessa mycket starka Aspekter för dock med sig beteenderisker som kan påverka andra människor, uppgifter och arbetsmiljöer negativt.

ZOE ZACARIAS

Den här personen visar uppmärksamhet inför andra personers problem.

Den här personen föredrar att arbeta som del av ett team.

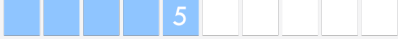
Den här personen är mycket tillitsfull och kan vara naiv.

ZOE ZACARIAS

Den här personen är tillförlitlig.

Den här personen värdesätter äkthet mycket högt och kan förbise behovet av diplomati för att istället vara rättfram.

POÄNGÖVERSIKT

MÄNNISKOR	 PÅVERKAN - Tar ledningen - Engagerar sig naturligt i en konversation med andra - Störs inte av att vara i centrum	
	 ÅTERHÄMTNINGSFÖRMÅGA - Kan tappa lugnet vid frustration - Håller sig oftast lugn under stress - Kan uppleva det utmanande att hantera ett stressigt arbete	
	 SAMARBETE - Är stöttande - Är utåtriktad och sällskaplig - Förutsätter att alla är ärliga	
ARBETE	 EFFEKTIVITET - Föredrar en lugn arbetstakt - Drivs mindre av måluppfyllelse - Blir inte lätt distraherad från uppgifter	
	 LEVERANS - Är välorganiserad - Är mycket uppmärksam på detaljer - Strävar efter perfektion	
	 EFTERLEVNAD - Är samvetsgrann - Är alltid rättfram - Sätter en ära i att vara en mycket genuin person	
UTFORSKANDE	 SNABBTÄNKTHET - Är öppen för nya kunskaper när det krävs - Kan tycka om att arbeta med komplexitet - Tror på sin egen förmåga att lära sig snabbt	
	 INNOVATION - Tycker om att hålla sig till det kända - Utmanar det rådande - Tar bara risker vid behov	

KORT LEDARSKAPSPERSPEKTIV

z.zacarias@newline-hr.com

Frågeformulär ifyllt den: **2017-04-21**

NORM: Swedish norm

SOCIALT LEDARSKAP
hänvisar till i vilken grad en person uppfattas som ledare

Som ledare kommer hen att erkänna att motgångar sker och att det krävs en kraftansträngning för att komma tillbaka efter svåra situationer.

Hen kommer att vägleda andras beteende baserat på deras förväntningar, och därigenom kommer hen att uppleva det som svårt att ge andra ökat självförtroende.

Hens ledarskap kommer att karaktäriseras av en hög grad av personlig integritet.

Hen kommer att uppvisa goda sociala färdigheter genom en empatisk, tillitsfull hållning.

SOCIALT LEDARSKAP

I egenskap av ledare kommer hen att förlita sig på återkoppling från nyckelintressenter för att förbättra effektiviteten i planer och måluppfyllelsen.

Hen kommer att arbeta konsekvent och samvetsgrant för att genomföra planer och projekt.

Om det finns tveksamheter kring vad som är bästa sättet att arbeta framåt kommer hen att använda sig av konventionella sätt.

Vid hantering av komplexa frågor kommer hen att söka sig till grupp-inläring och problemdiskussioner.

EFFEKTIVT LEDARSKAP

EFFEKTIVT LEDARSKAP
hänvisar till styrning av aktiviteter mot att uppnå målen.