OPTO

Team leader

ZOE ZACARIAS

z.zacarias@newline-hr.com



OPTO (21-04-2017 13:06)

\+ Beslutsrapport

master™
VALUE PEOPLE

Administreras av: **NEWLINE HR LTD. (SE)**
John Doe (john.doe@newline-hr.com)

Tryckt av: Susanna Berntling (13-11-2026 15:33)

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

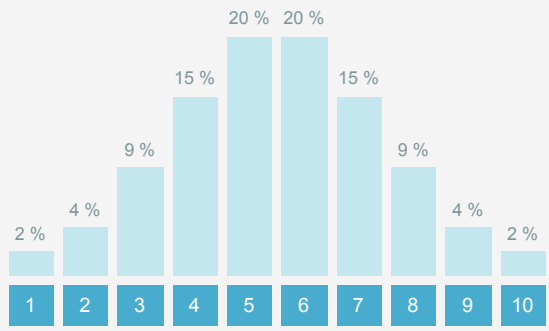
OPTO är ett personlighetstest som mäter 8 dimensioner av personligheten som är grundläggande för beteende och prestationer på arbetet. Varje dimension inbegriper två eller tre underliggande aspekter. Dimensionerna och aspekterna är egenskaper som individerna uppvisar i större eller mindre utsträckning, 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.



PROCENT TESTDELTAGARE INOM VARJE STEN-SKALA

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.

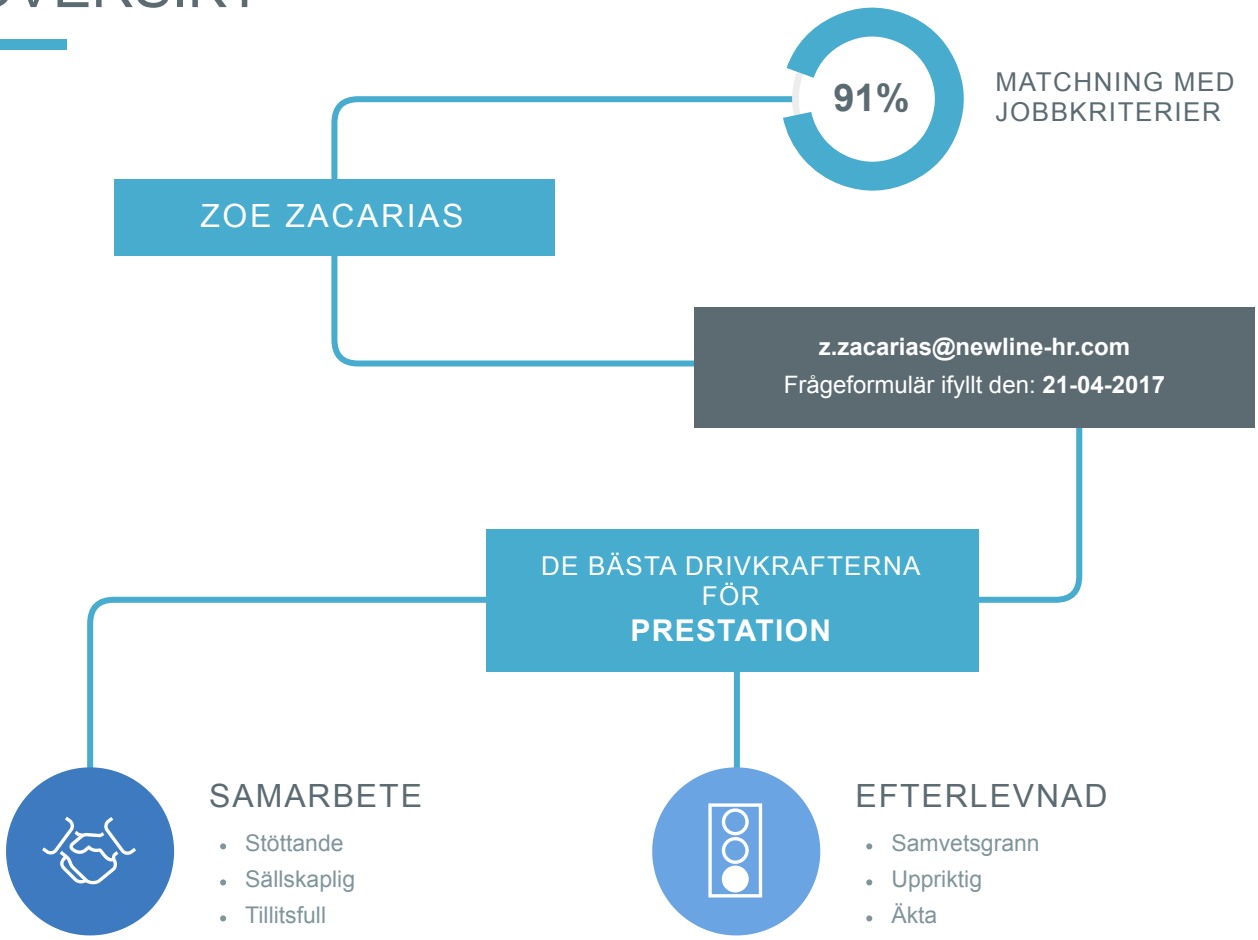
På så sätt kan man tolka poängvärdena jämförbart och förstå dem i praktiken.

Vald norm USA Norm

CRITERIA

Team leader

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

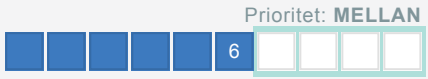
Den här personen är mycket tillförlitlig.

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

POÄNGÖVERSIKT

MÄNNISKOR

PÅVERKAN
- Tar ledningen
- Vet hur man fångar andras uppmärksamhet
- Känner sig bekväm i olika sociala situationer



ÅTERHÄMTNINGSFÖRMÅGA
- Tappar sällan fattningen
- Håller sig lugn under stress
- Klarar av stressigt arbete

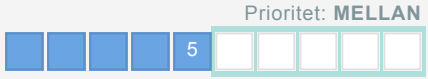


SAMARBETE
- Är stöttande
- Är utåtriktad och sällskaplig
- Förutsätter att alla är ärliga

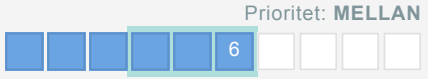


ARBETE

EFFEKTIVITET
- Föredrar en hög takt
- Strävar efter att nå uppställda mål
- Är självdisciplinerad på jobbet



LEVERANS
- Är välorganiserad
- Är mycket uppmärksam på detaljer
- Strävar efter perfektion



EFTERLEVNAD
- Är mycket samvetsgrann
- Är alltid rättfram
- Sätter en ära i att vara en mycket genuin person



UTFORSKANDE

SNABBTÄNKTHET
- Är öppen för nya kunskaper
- Kan tycka om att arbeta med komplexitet
- Tror på sin egen förmåga att lära sig snabbt



INNOVATION
- Anpassar sig enkelt till nya situationer
- Utmanar det rådande
- Tar gärna risker



KORT LEDARSKAPSPERSPEKTIV

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 ta ledningen och vara självsäker i sociala situationer.

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

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

EFFEKTIVT LEDARSKAP

hänvisar till styrning av aktiviteter mot att uppnå målen.

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.

Genom att ta sig an existerande utmaningar och ta de risker som krävs för att verkställa dem kommer hen att anta och främja organisations-förändringar.

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