

OPTO

CEO search for global headquarter, Transcorp

ANNA ALLEN

ANNA.ALLEN@NEWLINE-HR.COM



OPTO (2017-04-21 12:53)

+ Ledarskapsrapport – Sammanfattning

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.

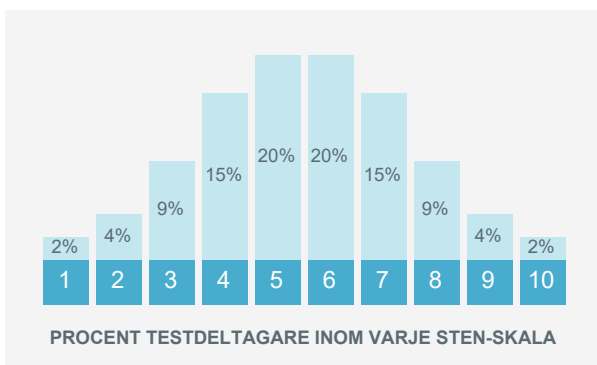
Dimensionerna och aspekterna är egenskaper som individerna uppvisar i större eller mindre utsträckning, och som varken är positiva eller negativa i sig själva.

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: **International norm**

SPOTLIGHT

I den här rapporten innebär en Spotlight-grafik ett förslag att utforska något närmare.

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.

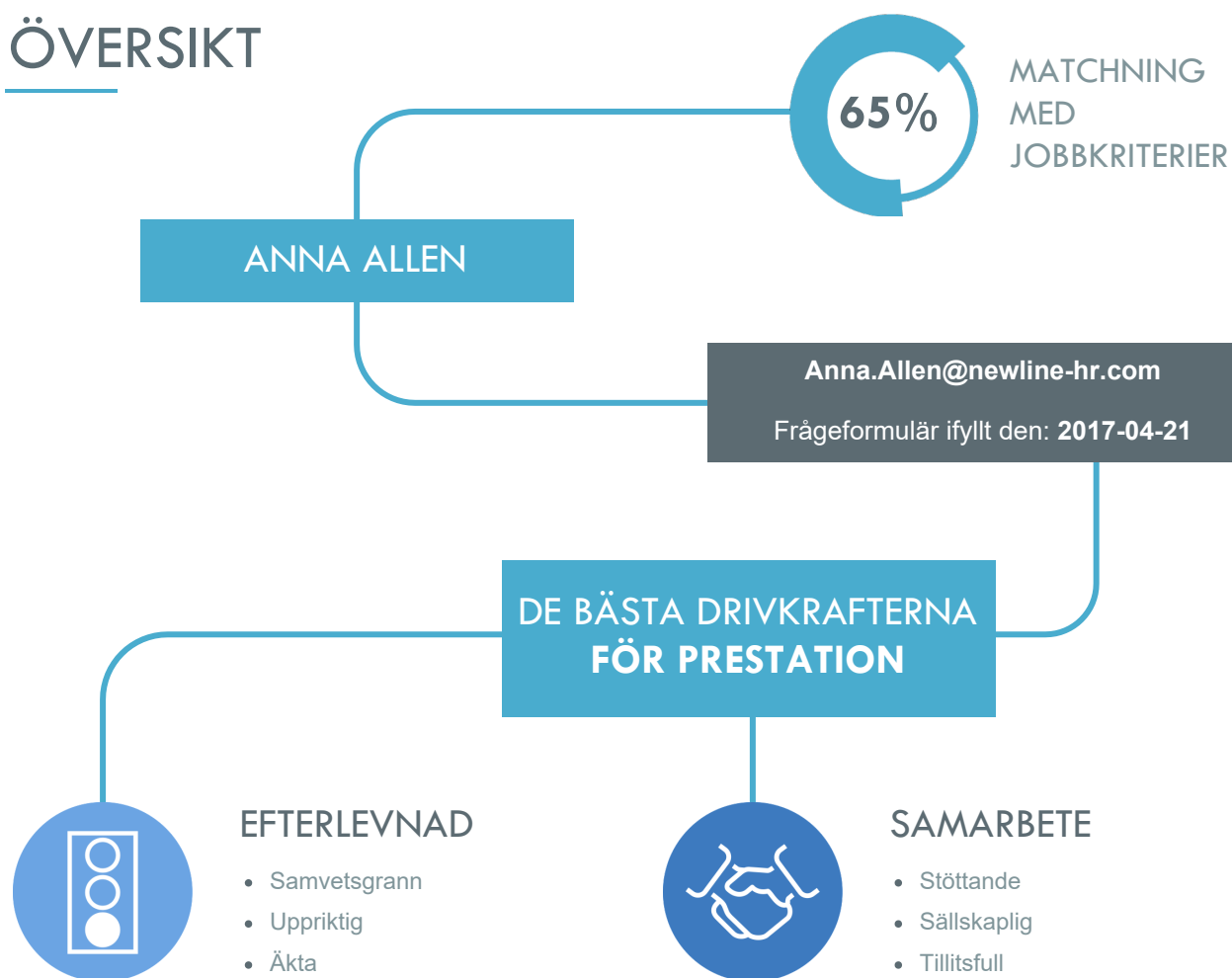
Antal spotlightnummer i rapporten är inte fixerat. Varje rapport kommer i genomsnitt att innefatta 2-3 spotlights.



CRITERIA

CEO for Transcorp, Criteria by board of directors

ÖVERSIKT



ASPEKTERNA MED HÖGST POÄNG

De tre högsta aspekterna är plikttrogenhet, altruism och tillit.

Detta tyder på en ledare med ett extremt starkt fokus på att göra vad som förväntas, att vara stöttande och att tro på andras ärlighet.

DET ÄR TROLIGAST ATT DEN HÄR LEDAREN:

- Håller alltid alla åtaganden
- Visar aktivt omtänksamhet inför andra personers problem
- Är mycket tillitsfull

DÄREMOT ÄR DET SÅ ATT DEN HÄR LEDAREN:

- Ofta kan ha svårt att säga nej
- Har en tendens att bli alltför engagerad i andras problem
- Kan vara naiv

POÄNGPROFIL

Anna.Allen@newline-hr.com

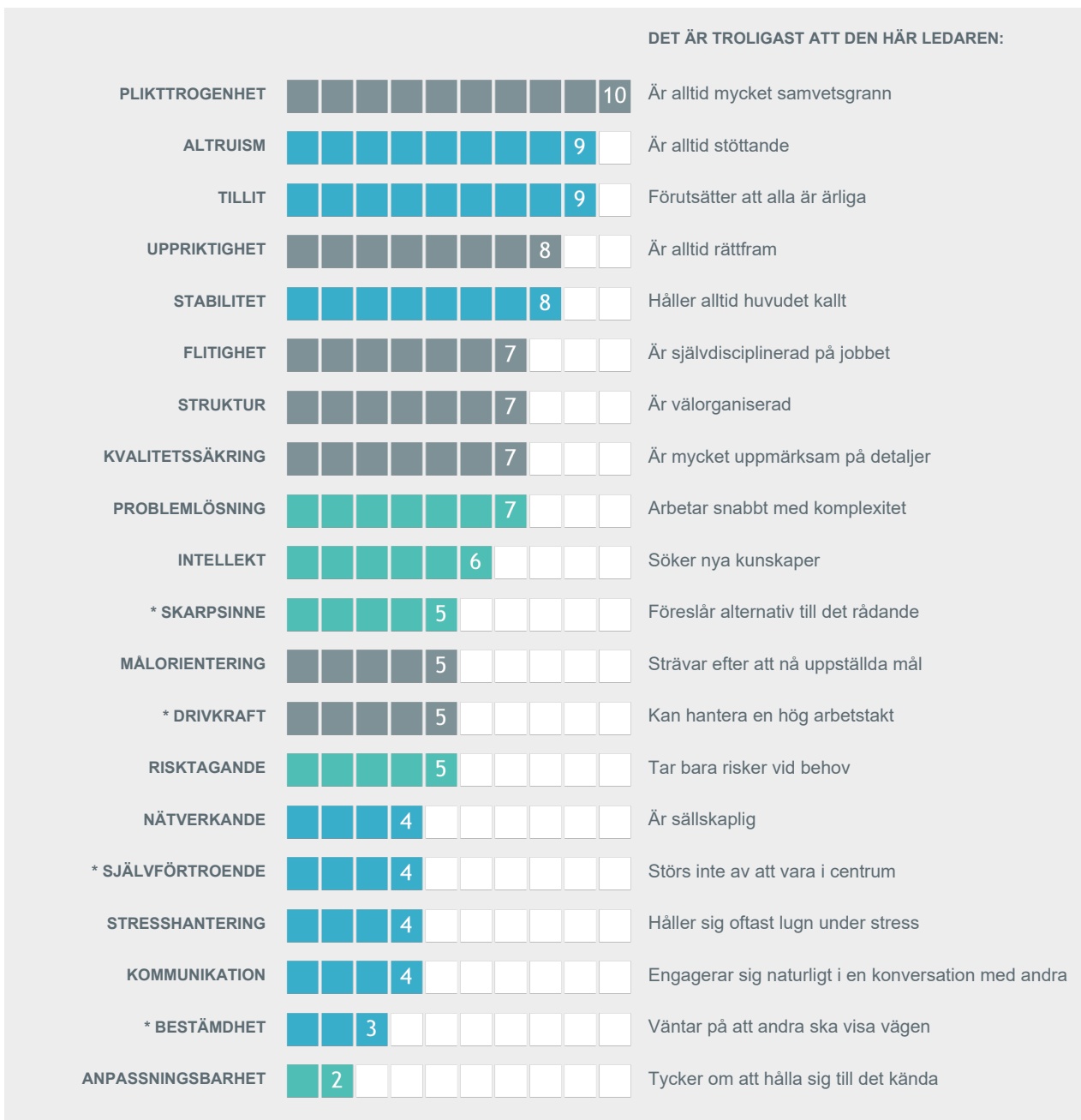
Frågeformulär ifyllt den: 2017-04-21

POÄNGPROFIL

MÄNNISKOR	PÅVERKAN	BESTÄMDHET	mäter graden av beslutsamhet.	3
		KOMMUNIKATION	mäter graden av uttrycksfullhet.	4
		SJÄLVFÖRTROENDE	mäter graden av självsäkerhet.	4
ÅTERHÄMTNINGS- FORMÅGA	STABILITET	mäter graden av att behålla fattningen.	8	
	STRESSHANTERING	mäter hur hög press hanteras.	4	
SAMARBETE	ALTRUISM	mäter graden av support.	9	
	NÄTVERKANDE	mäter hur man odlar relationer.	4	
	TILLIT	mäter tilltron till andra.	9	
EFFEKTIVITET	DRIVKRAFT	mäter engagemang för att säkerställa framsteg.	5	
	MÅLORIENTERING	mäter fokus på att uppnå resultat.	5	
	FLITIGHET	mäter strävsamhet och självdisciplin.	7	
LEVERANS	STRUKTUR	mäter i vilken grad någon är organiserad.	7	
	KVALITETSSÄKRING	mäter noggrannhet och sinne för detaljer.	7	
EFTERLEVNAD	PLIKTTROGENHET	mäter graden av om man gör vad som förväntas av en.	10	
	UPPRIKTIGHET	mäter graden av genuinitet och ärlighet.	8	
SNABBÄNKTHET	INTELLEKT	mäter öppenheten för nya kunskaper.	6	
	PROBLEMLÖSNING	mäter tron om den egna uppfattningen att arbeta med komplexitet.	7	
INNOVATION	ANPASSNINGSBARHET	mäter förändringsbenägenhet.	2	
	SKARPSINNE	mäter graden av en persons originella idéer.	5	
	RISKTAGANDE	mäter viljan att vara företagsam.	5	

POÄNGPROFIL

Poängvärden för OPTO-Aspekter från föregående sida, sorterade från högst till lägst.

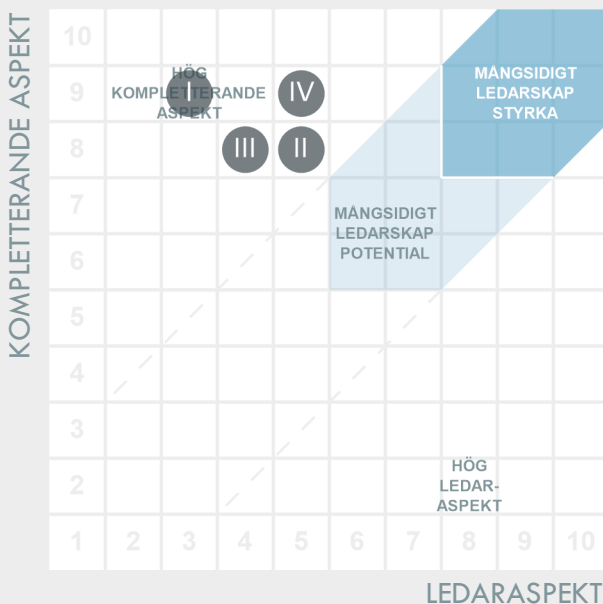


* Aspekter där ledare vanligen får högre poäng än anställda i icke-ledande roller. Se mer information på nästa sida.

MÅNGSIDIGT LEDARSKAP

Forskningen avslöjar flera OPTO-Aspekter där ledarna vanligen får högre poäng än de anställda. De största skillnaderna finns i de fyra Ledaraspekterna: Bestämmdhet, Drivkraft, Självförtroende och Skarpsinne. Varje Ledaraspekt har en Kompletterande Aspekt, som kan förbättra det Mångsidiga Ledarskapet. Ett starkt Mångsidigt Ledarskap skapar sannolikt långsiktigt värde i organisationer.

LEDARASPEKTER		KOMPLETTERANDE ASPEKTER	
I	MEDKÄNNANDE BESTÄMDHET	BESTÄMDHET 3	ALTRUISM 9
II	LUGN DRIVKRAFT	DRIVKRAFT 5	STABILITET 8
III	ÖDMJUKT SJÄLVFÖRTROENDE	SJÄLVFÖRTROENDE 4	UPPRIKTIGHET 8
IV	MEDSKAPANDE SKARPSINNE	SKARPSINNE 5	TILLIT 9



MÅNGSIDIGT LEDARSKAP

De blå områdena som är markerade i grafen illustrerar var det finns balans mellan poängvärdena för Ledaraspekten och den Kompletterande Aspekten.

Mörkare blått: Mångsidigt Ledarskap - styrka
Ljusare blått: Mångsidigt Ledarskap - potential

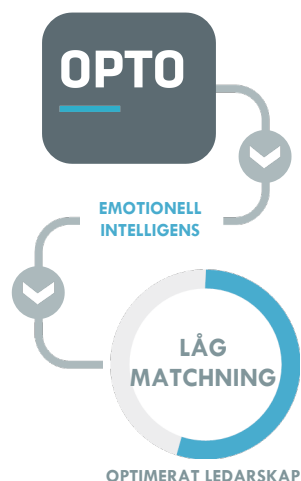
HÖG KOMPLETTERANDE ASPEKT

En ledare med hög Kompletterande Aspekt men utan balans från Ledaraspekten tyder inte på ett Mångsidigt Ledarskapsbeteende.

HÖG LEDARASPEKT

En ledare med hög Ledaraspekt men utan balans från den Kompletterande Aspekten riskerar att leverera färre långsiktiga resultat genom att tillämpa ett mer dominant ledarskapsbeteende.

OPTIMERAT LEDARSKAP



Optimerat Ledarskap fördelar OPTO-Aspekter på fyra områden för Emotionell Intelligens: Verkställande Välmående, Sällskaplighet, Grundat Stöd och Självreglering. Dessa egenskaper är nödvändiga för att ledare ska kunna optimera sina prestationer och höja den psykologiska tryggheten i team och organisationer.

Anna Allen visar ett övergripande genomsnitt över de fyra områdena som indikerar en låg matchning med Optimerat Ledarskap i jämförelse med andra ledare.

VERKSTÄLLANDE VÄLMÅENDE: Låg matchning



Verkställande Välmående är ett mått på i hur hög grad en ledare är en stöttepelare, med känslomässig återhämtningsförmåga och socialt självsäker.

SÄLLSKAPLIGHET: Låg matchning



Sällskaplighet är ett mått på i hur hög grad en ledare är socialt skicklig, med fokus på att bygga positiva relationer.

GRUNDAT STÖD: God matchning



Grundat Stöd är ett mått på i hur hög grad en ledare är samlad, förstående och uppskattande gentemot andra.

SJÄLVREGLERING: God matchning



Självreglering är ett mått på i hur hög grad en ledare är konsekvent, omsorgsfull och har kontroll över sina egna känslor, reaktioner och stress.

● De blå punkterna visar den här ledarens matchning mot områdena för Optimerat Ledarskap.

Den grå fördelningen visar en referensgrupp med ett stort urval av ledare världen över.