

OPTO

CEO search for global headquarter, Transcorp

ANNA ALLEN

ANNA.ALLEN@NEWLINE-HR.COM



OPTO (2017-04-21 12:53)

+ Ledarskapsrapport

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.

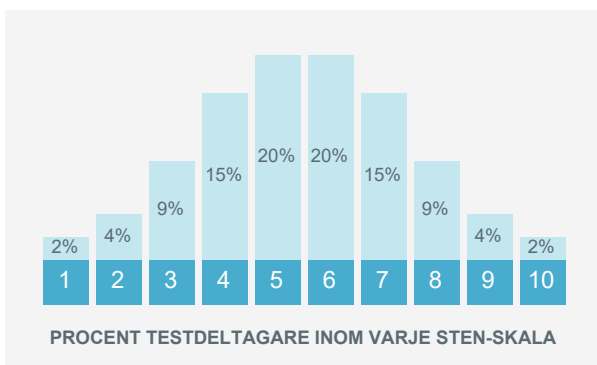
Dimensionerna och aspekterna är egenskaper som individerna uppvisar i större eller mindre utsträckning, och som varken är positiva eller negativa i sig själva.

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.



OPTO LEDARSKAP

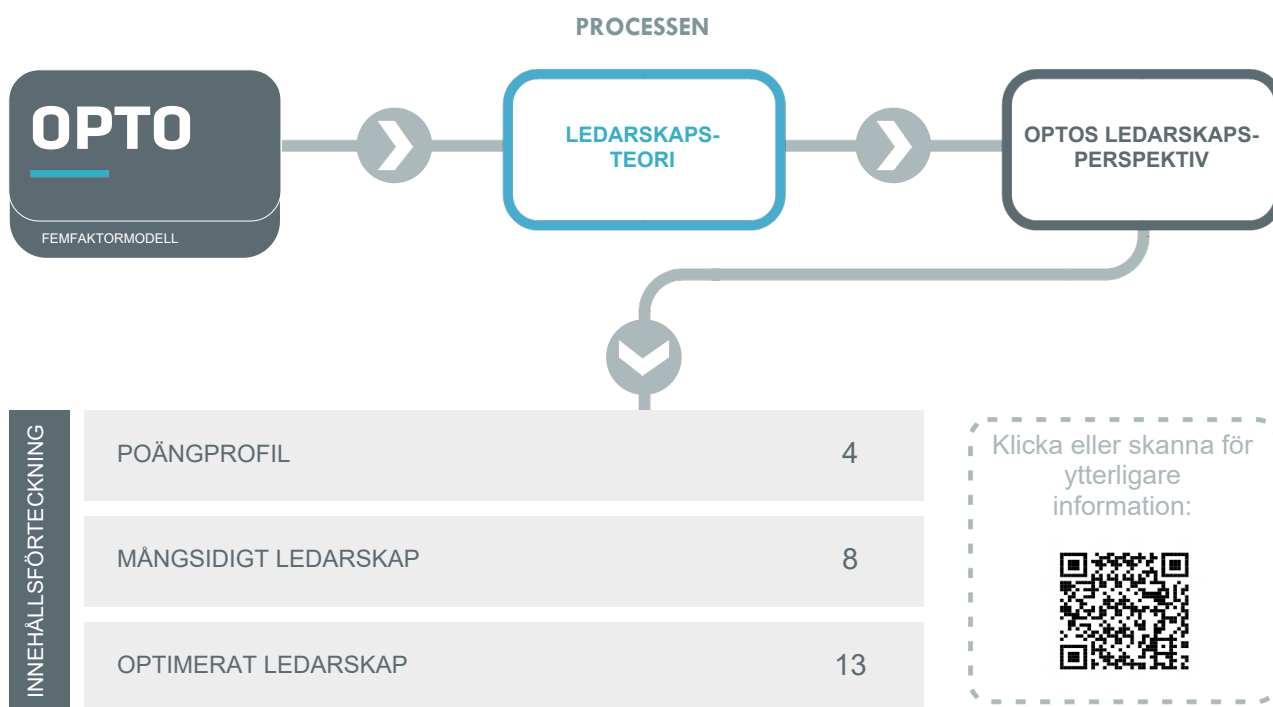
OM RAPPORTEN

I den här rapporten tolkas ledarens OPTO-poäng med hjälp av etablerad ledarskapsteori, inspirerad av emotionell intelligens. Resultatet kretsar kring tre ämnen: Poängprofil, Mångsidigt ledarskap och Optimerat ledarskap.

Den rapport och de resultat som presenteras här bör tolkas i sitt sammanhang, med de arbetskriterier i åtanke som krävs för en viss arbetsroll.

OPTO bygger på Femfaktormodellen. OPTO:s pålitlighet underbyggs ytterligare av omfattande dokumentation och efterlevnad av internationella standarder för testkvalitet.

Hur korrekta poängvärdena är beror på hur öppen och ärlig svaranden har varit när hen fyllde i frågeformuläret.



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.

POÄNGPROFIL

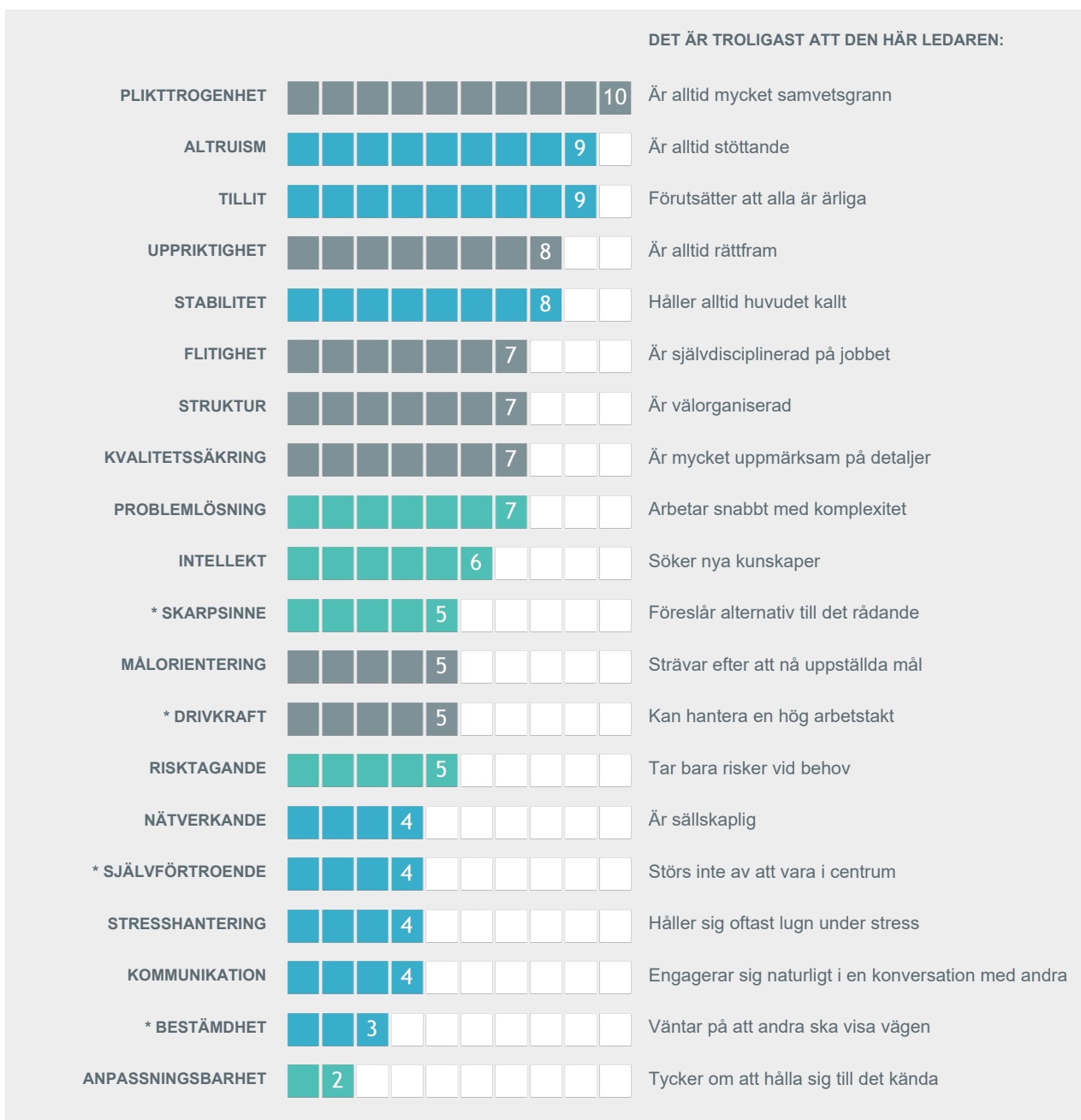
Anna.Allen@newline-hr.com
Frågeformulär ifyllt den: 2017-04-21

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 sidan 8.

DE TRE HÖGSTA POÄNGEN

De tre OPTO-Aspekterna med de högsta poängvärdena från föregående sida är i fokus här. Relevansen av de Aspekterna bör bedömas utefter jobbkriterierna för ledarskapspositionen. Resultatet kan bli att andra Aspekter kan visa sig vara mer relevanta för den aktuella rollen.

Aspekter med mycket höga poäng, det vill säga 9–10, 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.



ASPEKTERNA MED HÖGST POÄNG

MYCKET HÖGA POÄNG:

PLIKTTROGENHET 10

ALTRUISM 9

TILLIT 9

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

Utmana dig själv: Reflektera över påståendena ovan. Tänk ut potentiella fallgropar som kan uppkomma om du överanvänder dina starka sidor, och fundera på alternativa strategier för att dämpa de riskerna och uppnå ett mer balanserat ledarbeteende. Fler detaljer finns via länken till ytterligare information på sidan 3.

DE TRE LÄGSTA POÄNGEN

De tre OPTO-Aspekterna med de lägsta poängvärdena från sidan 5 är i fokus här. Relevansen av de Aspekterna bör bedömas utefter jobbkriterierna för ledarskapspositionen. Resultatet kan bli att andra Aspekter kan visa sig vara mer relevanta för den aktuella rollen.

Aspekter med de lägsta poäng ska inte tolkas som svagheter hos en person, utan som aspekter som är mindre framträdande hos personen än hos andra. Faktum är att aspekter med lågt värde kan återspegla beteenden som kan inverka positivt på andra människor, uppgifter och omgivningar.



ASPEKTERNA MED LÄGST POÄNG

MYCKET LÅGA POÄNG:

ANPASSNINGSBARHET 2

Detta tyder på en ledare med ett minimalt fokus på att rätta sig efter förändringar.

LÅGA POÄNG:

BESTÄMDHET 3

Även en ledare med ett måttligt fokus på att ta ledningen och att vara uttrycksfull.

KOMMUNIKATION 4

DET ÄR TROLIGAST ATT DEN HÄR LEDAREN:

- Kan ha svårt att anpassa sig till nya situationer
- Föredrar att låta andra fatta beslut
- Föredrar att låta andra sköta snacket

DÄREMOT ÄR DET SÅ ATT DEN HÄR LEDAREN:

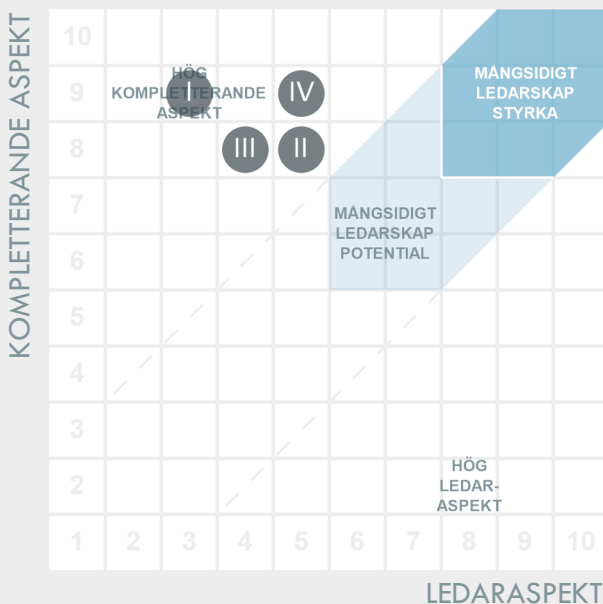
- Inte tröttnar på rutinuppgifter
- Av sig själv ger teamen utrymme för självständighet

Utmana dig själv: Tänk på situationer där dessa lägre poäng kan vara en fördel för organisationen, teamet, uppgiften eller dig själv. Arbeta med den positiva sidan av detta beteende för att skapa en mer balanserad ledarskapsattityd.

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 LEDAR ASPEKT

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.

På följande sidor analyseras balanserna mellan poängvärdena för Ledaraspekt och Kompletterande Aspekt med hjälp av en graf som den som visas ovan.

MÅNGSIDIGT LEDARSKAP



MEDKÄNNANDE BESTÄMDHET

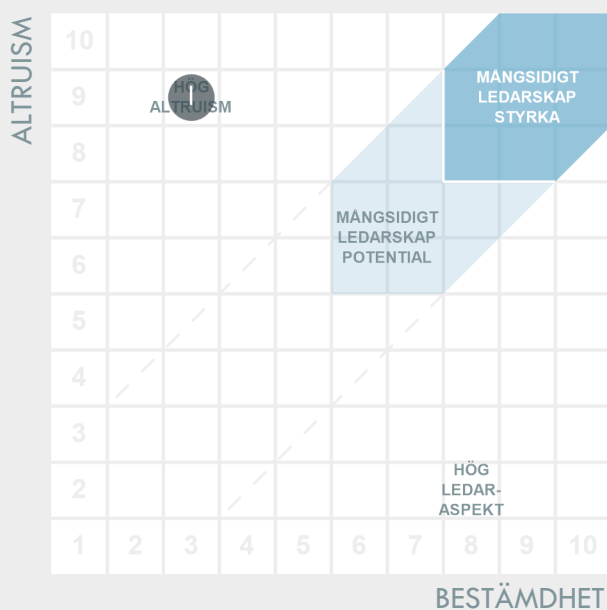
Ledare med stark Medkännande Bestämmdhet får höga poäng för både Ledaraspekten **Bestämmdhet** och den Kompletterande Aspekten **Altruism**. Dessa mångsidiga ledare visar upp en stark balans mellan att vara övertygande och ta befälet, samtidigt som de också vet när de ska kliva tillbaka och ge andra utrymme.

BESTÄMDHET

- Söker inflytande
- Tar ledningen
- Övertygande

ALTRUISM

- Stöttande
- Omtänksam
- Empatisk



HÖG ALTRUISM

Anna Allen har en preferens för Altruism hellre än Bestämmdhet.

Poängen för Bestämmdhet är avsevärt lägre än poäng för Altruism, vilket visar på en lägre nivå för Mångsidigt Ledarskap sett till Medkännande Bestämmdhet.

Anna Allen föredrar att låta andra fatta beslut och känner stort ansvar för att få andra att känna sig bekväma. Det finns potential för Mångsidigt Ledarskap när man blir bättre på att medvetet ställa om sitt beteende mot Bestämmdhet.

Altruism är nödvändigt för att säkerställa en stöttande miljö, men utan Bestämmdhet är risken att ledaren får svårt att sätta upp tydliga riktningar och vidta avgörande åtgärder.

Den här ledaren har en preferens för Altruism, och det kan därför vara nyttigt att införa beteenden som att ta befälet och vara övertygande.

Genom ett medvetet fokus på Mångsidigt Ledarskap får den här ledaren högst sannolikt nytta av att bilda team med andra som är mer bestämda.

MÅNGSIDIGT LEDARSKAP



ÖDMJUKT SJÄLVFÖRTROENDE

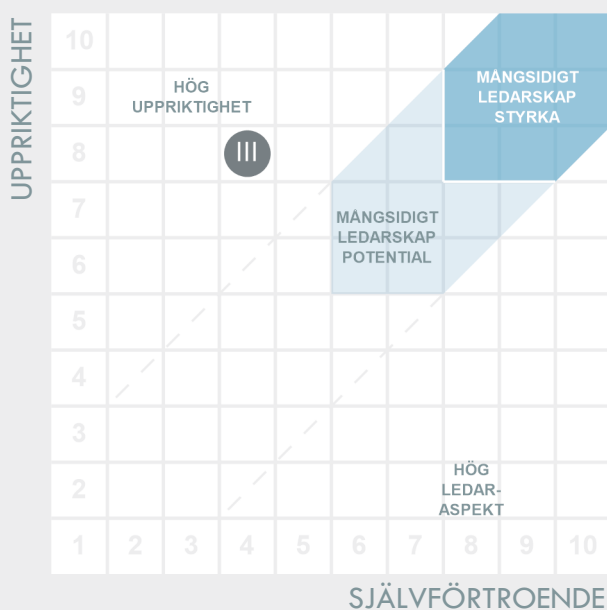
Ledare med stark Ödmjukt Självförtroende får höga poäng både för den Ledaraspekten **Självförtroende** och den Kompletterande Aspekten **Uppriktighet**. Dessa mångsidiga ledare uppvisar en stark balans mellan att känna självförtroende i sociala situationer och samtidigt också vara genuina.

SJÄLVFÖRTROENDE

- Socialt självsäker
- Trivs med uppmärksamhet
- Synlig

UPPRIKTIGHET

- Uppriktig
- Äkta
- Rättfram



HÖG UPPRIKTIGHET

Anna Allen har en preferens för Uppriktighet hellre än Självförtroende.

Poängen för Självförtroende är avsevärt lägre än poäng för Uppriktighet, vilket visar på en lägre nivå av Mångsidigt Ledarskap sett till Ödmjukt Självförtroende.

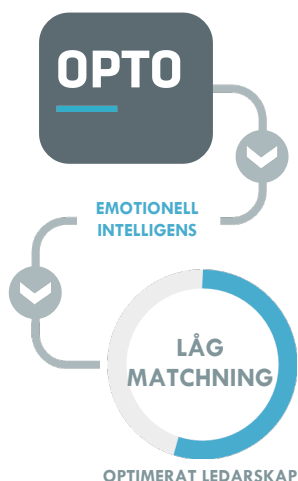
Anna Allen känner sig bekväm i sociala situationer och värdesätter äkthet mycket högt. Det finns potential för Mångsidigt Ledarskap när man blir bättre på att medvetet ställa om sitt beteende mot Självförtroende.

Även om Uppriktighet inverkar positivt på ledarskapet, kan dålig balans med Självförtroende hindra förmågan att leda effektivt med närvaro och synlighet vid möten och i offentliga sammanhang.

Den här ledaren har en preferens för Uppriktighet, och kan ha nytta av att jobba på beteenden som skapar synlighet och visar på socialt självförtroende.

Genom att medvetet jobba med Mångsidigt Ledarskap kan den här ledaren ha nytta av att bilda team med andra som får mer uppmärksamhet.

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



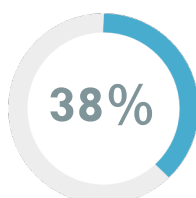
Självreglering är ett mått på i hur hög grad en ledare är konsekvent, omsorgsfull och har kontroll över sina egna känslor, reaktioner och stress.

● 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.

OPTIMERAT LEDARSKAP

VERKSTÄLLANDE VÄLMÅENDE



Anna Allen visar en låg matchning med Verkställande Välmående, och det synliggör möjligheter att utvecklas inom känslomässig återhämtningsförmåga och socialt självförtroende.

Den här ledaren kan ha nytta av att fokusera på dessa områden för att förbättra sina ledarskapsförmågor och professionella nätverk.

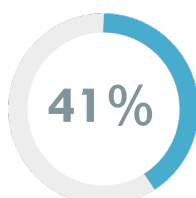
De främsta kännetecknen för Verkställande Välmående:

- Självsäkerhet
- Att behålla fattningen
- Att hantera hög press
- Att ta ledningen
- Att odla relationer

Beskrivning av perfekt matchning: En ledare med en perfekt matchning blir sannolikt uppfattad som:

- En lugn men ändå utåtriktad ledare
- En känslomässigt stark ledare som är bra på att odla relationer i syfte att skapa professionella nätverk

SÄLLSKAPLIGHET



Anna Allen visar en låg matchning med Sällskaplighet, och det synliggör möjligheter till tillväxt när det gäller att bygga upp och upprätthålla positiva relationer inom teamet.

Den här ledaren kan ha nytta av att fokusera på att förbättra sin sociala kompetens och kommunikation vid dagliga interaktioner, för att bättre knyta an till sitt team.

De främsta kännetecknen för Sällskaplighet:

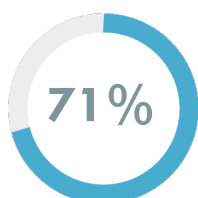
- Att vara stöttande
- Att odla relationer
- Att vara uttrycksfull
- Självsäkerhet
- Att hantera hög press

Beskrivning av perfekt matchning: En ledare med en perfekt matchning blir sannolikt uppfattad som:

- En positiv och sällskaplig ledare
- En ledare som är bra på att odla relationer i syfte att skapa ett utmärkt teamwork

OPTIMERAT LEDARSKAP

GRUNDAT STÖD



Anna Allen visar en god matchning med Grundat Stöd, vilket tyder på potential att vara empatisk och samlad.

Den här ledaren får sannolikt nytta av att utveckla sin känslomässiga medvetenhet för att därmed kunna gynna en miljö rik på feedback och förbättra den interpersonella dynamiken.

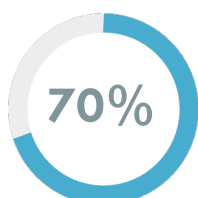
De främsta kännetecknen för Grundat Stöd:

- Att behålla fattningen
- Att hantera hög press
- Att vara stöttande
- Öppenhet för nya kunskaper
- Att tro på andras ärlighet

Beskrivning av perfekt matchning: En ledare med en perfekt matchning blir sannolikt uppfattad som:

- En öppen och uppskattande ledare som genuint stöttar och visar en djupgående nyfikenhet på andra
- En ledare som är bra på att odla nära relationer med medarbetare

SJÄLVREGLERING



Anna Allen visar en god matchning med Självregering, vilket tyder på god potential att effektivt hantera känslor och omedelbara reaktioner.

Den här ledaren får sannolikt nytta av att vara mer reflekterande under press, för att utöva större självdisciplin och känslomässig kontroll.

De främsta kännetecknen för Självregering:

- Uthållighet och självdisciplin
- Att behålla fattningen
- Att hantera hög press
- Att göra vad som förväntas

Beskrivning av perfekt matchning: En ledare med en perfekt matchning blir sannolikt uppfattad som:

- En lugn ledare med känslomässig återhämtningsförmåga som håller sig samlad under kraftig press
- En ledare med självdisciplin och självkontroll på hög nivå