

OPTO

**master
human
resources
consulting**

Personaldiagnostik und Potenzialanalysen
www.master-hr.at
seit 2000

MASTER HUMAN RESOURCES
CONSULTING

Weitere Informationen zu dieser
Analyse finden Sie unter:
<https://www.master-hr.at/produkte/>

Mika Muster Testprofile

MIKA MUSTER

MIKA.MUSTER@16092020-063128.DEMO



OPTO (16.09.2020 07:54)

+ Leadership Report - Executive Summary

master[™]
VALUE PEOPLE

Verwaltet von: **MASTER HUMAN RESOURCES CONSULTING GMBH**
Master HR Administrator (administrator@master-hr.at)

Gedruckt von: Master HR Administrator (11.03.2025 10:09)

EINFÜHRUNG

Dieser Bericht ist aus den Antworten in einem oder mehreren der von Master™ entwickelten Tests generiert. Der Bericht enthält keine Informationen, die in einer Feedbacksitzung gegeben wurden oder aus anderen Quellen stammen.

ÜBER DEN TEST

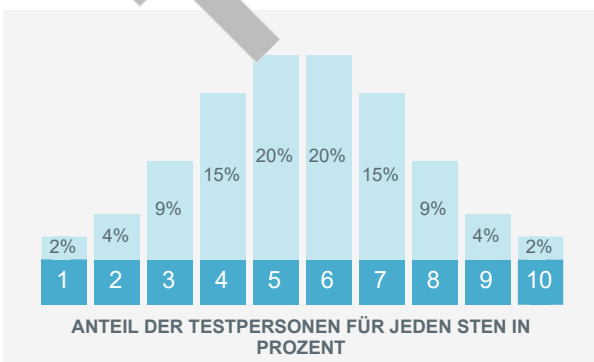
OPTO ist ein Persönlichkeitstest, der 8 Dimensionen der Persönlichkeit misst, die für Verhalten und Arbeitsleistung entscheidend sind. Jede Dimension besteht aus zwei oder drei zugrundeliegenden Aspekten. Die Dimensionen und Aspekte sind Merkmale, die Personen in größerem oder geringerem Ausmaß zeigen und die an sich weder positiv noch negativ sind.

Jede dieser Dimensionen und Aspekte beschreibt die Häufigkeit und Intensität von Gefühlen, Gedanken oder Verhaltensweisen einer Person, im Verhältnis zu anderen. Es sind Merkmale, die eher in einem Kontinuum ausgeprägt sind, als dass sie als Eigenschaften auftreten, die eine Person besitzt oder nicht besitzt.

Die Qualität von OPTO ist gut dokumentiert und entspricht internationalen Standards für Testqualität.

ERGEBNISSE

Die Testergebnisse werden auf einer 10-stufigen Skala von 1 bis 10 visualisiert, wobei 10 die höchste Bewertung darstellt. Die Skala wird üblicherweise als Likert-Skala bezeichnet, wobei die Testpersonen normalerweise über die Niveaus verteilt sind (siehe nachfolgende Abbildung).



NORMGRUPPE

Zur Berechnung der Ergebnisse in diesem Bericht werden die Antworten der Testperson mit denen anderer Personen verglichen, die ebenfalls an diesem Test teilgenommen haben. Diese anderen Testpersonen werden als Normgruppe bezeichnet.

Die Normgruppe besteht aus einer repräsentativen Stichprobe der erwerbstätigen Bevölkerung in einer bestimmten Region.

Dies ermöglicht eine vergleichende Interpretation sowie ein praktisches Verständnis der Ergebnisse.

Gewählte Norm: **International norm**

SPOTLIGHT

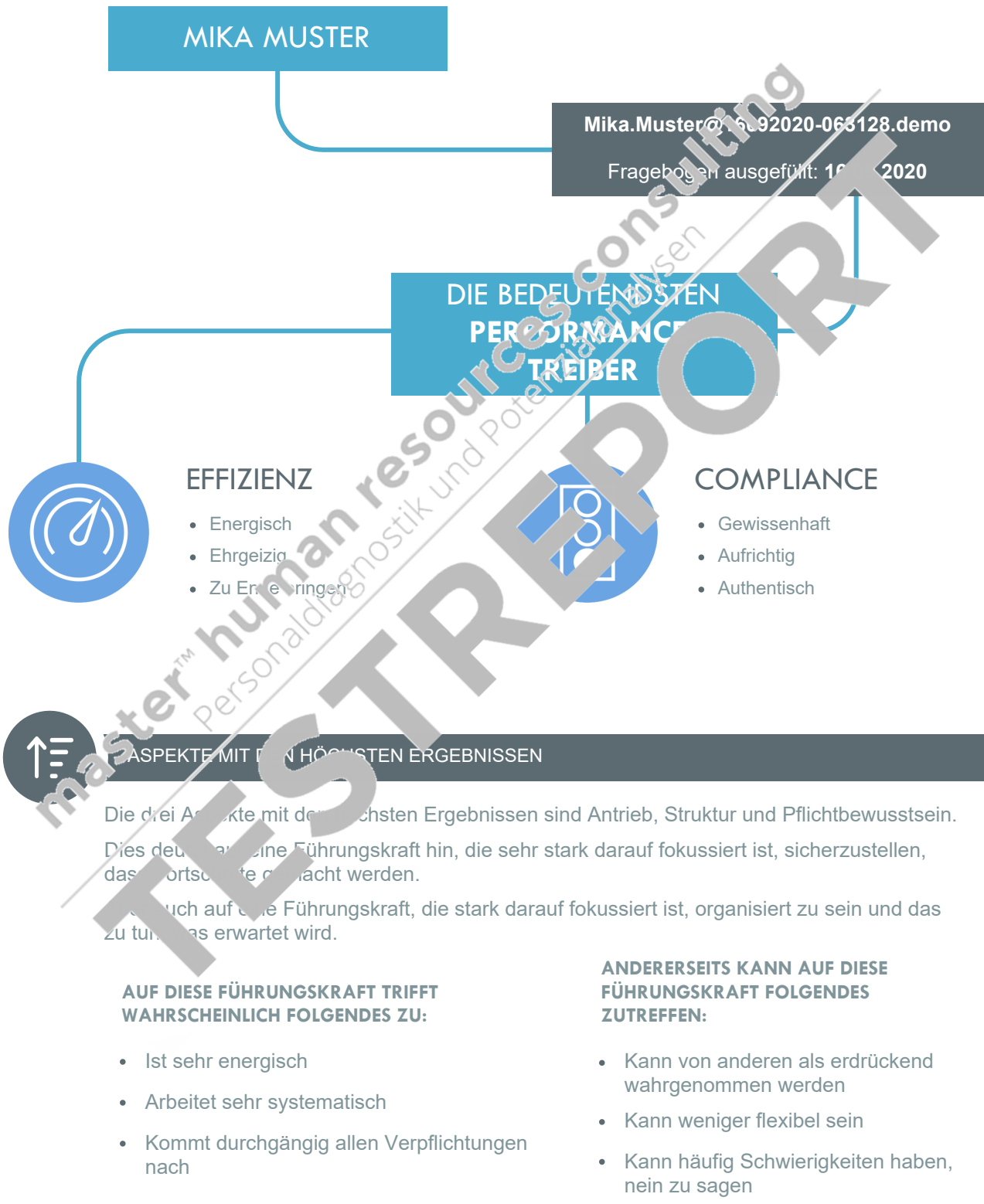
In diesem Bericht veranschaulicht eine Spotlight-Grafik eine Anregung zur weiteren Betrachtung.

Die Spotlight-Technologie findet heraus, ob die befragte Person, wenn sie gebeten wird, ihre Antworten noch bewusster und gründlicher zu überdenken, durchgängig niedrigere Ergebnisse höher einordnet oder höhere Ergebnisse niedriger einordnet.

Die Anzahl der Spotlights im Bericht ist nicht festgelegt. Durchschnittlich enthält jeder Bericht 2-3 Spotlights.



ÜBERBLICK



ERGEBNIS-PROFIL

Mika.Muster@16092020-063128.demo

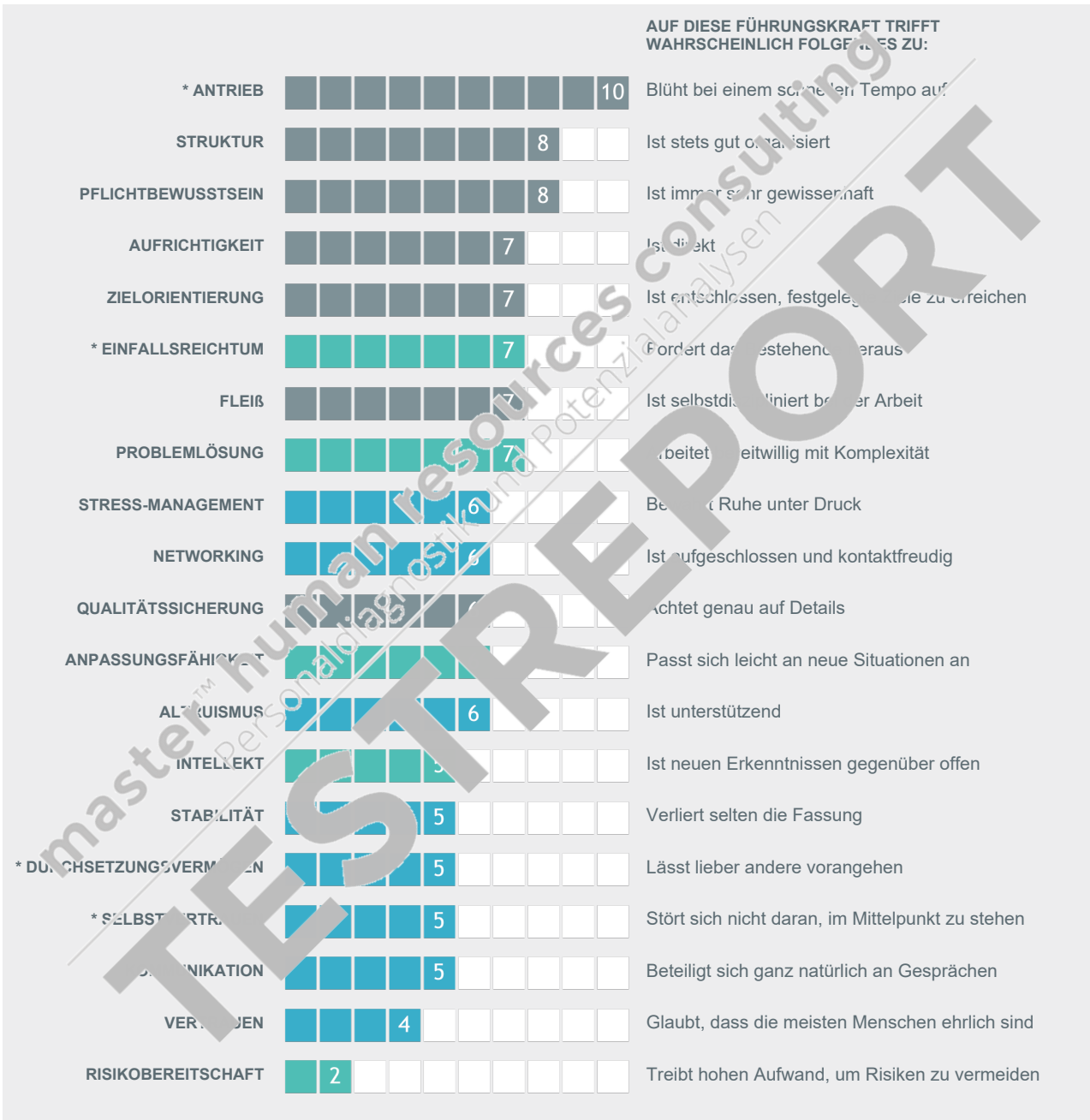
Fragebogen ausgefüllt: 16.09.2020

ERGEBNIS-PROFIL

MENSCHEN	EINFLUSS	DURCHSETZUNGS-VERMÖGEN	misst, inwieweit jemand die Führung übernimmt.	5
		KOMMUNIKATION	misst, inwieweit jemand ausdrucksstark ist.	5
		SELBSTVERTRAUEN	misst, wie selbstbewusst jemand ist.	5
	RESILIENZ	STABILITÄT	misst, inwieweit jemand Haltung bewahrt.	5
		STRESS-MANAGEMENT	misst den Umgang mit hohem Druck.	5
	KOOPERATION	ALTRUISMUS	misst, wie unterstützend jemand ist.	6
		NETWORKING	misst, inwieweit jemand Beziehungen pflegt.	6
		VERTRAUEN	misst den Glauben an die Ehrlichkeit von anderen.	4
	BETRIEB	EFFIZIENZ	ANTRIEB	misst die Einsatzbereitschaft und Sicherung der Weiterentwicklung.
ZIELORIENTIERUNG			misst den Fokus auf das Erreichen von Ergebnissen.	7
FLEIß			misst den Eifer und die Arbeitsdisziplin.	7
AUSFÜHRUNG		STRUKTUR	misst, inwieweit jemand organisiert ist.	8
		QUALITÄTSSICHERUNG	misst Gründlichkeit und Detailgenauigkeit.	6
COMPLIANCE		PFLICHTBESWUSSENHEN	misst, inwieweit jemand das tut, was von ihm erwartet wird.	8
	AUFRICHTIGKEIT	misst, inwieweit jemand offen und ehrlich ist	7	
EXPLORATION	AGILITÄT	INTELLEKT	misst die Offenheit für neues Wissen.	5
		PROBLEMLÖSUNG	misst den Glauben an die eigene Fähigkeit, mit Komplexität zu arbeiten.	7
	INNOVATION	ANPASSUNGSFÄHIGKEIT	misst die Anpassung an Veränderungen.	6
		EINFALLSREICHTUM	misst, inwieweit jemand originelle Ideen hat.	7
		RISIKOBEREITSCHAFT	misst die Bereitschaft, unternehmerisch aktiv zu sein	2

ERGEBNIS-PROFIL

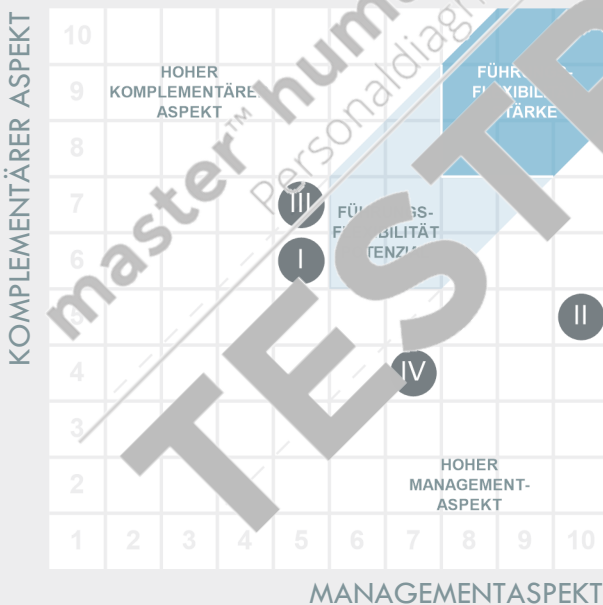
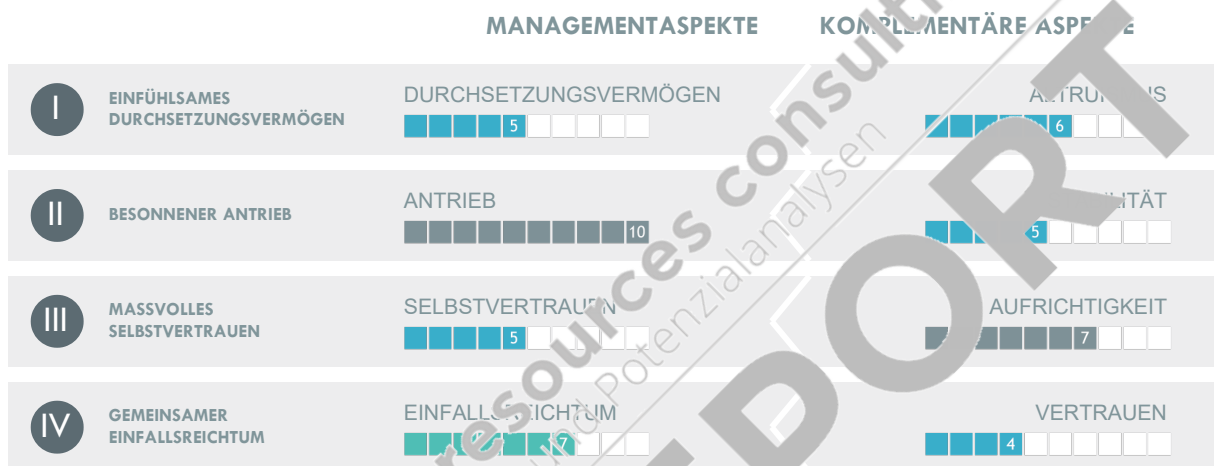
Ergebnisse der OPTO-Aspekte von der vorherigen Seite in absteigender Reihenfolge, d. h. vom höchsten zum niedrigsten Ergebnis.



* Aspekte, bei denen Führungskräfte in der Regel höhere Ergebnisse erzielen als Beschäftigte in Funktionen ohne Führungsverantwortung. Siehe nächste Seite für weitere Informationen.

FÜHRUNGSFLEXIBILITÄT

Forschungen zeigen, dass es mehrere OPTO-Aspekte gibt, bei denen Führungskräfte in der Regel höhere Ergebnisse erzielen als andere Beschäftigte. Die größten Unterschiede zeigen sich in Bezug auf die vier Managementaspekte: Durchsetzungsvermögen, Antrieb, Selbstvertrauen und Einfallsreichtum. Zu jedem Managementaspekt gibt es einen komplementären Aspekt, der die Führungsflexibilität verbessern kann. Eine starke Führungsflexibilität wird Unternehmen langfristig mit hoher Wahrscheinlichkeit einen Mehrwert bringen.



FÜHRUNGSFLEXIBILITÄT

Die blauen Bereiche in der Abbildung zeigen, wo sich die Ergebnisse für den Managementaspekt und den komplementären Aspekt im Gleichgewicht befinden.

Dunkelblau: Führungsflexibilität Stärke
Hellblau: Führungsflexibilität Potenzial

HOHES ERGEBNIS BEIM KOMPLEMENTÄREN ASPEKT

Ein hohes Ergebnis beim komplementären Aspekt ohne ein Gleichgewicht durch ein hohes Ergebnis beim Managementaspekt deutet nicht auf Führungsflexibilität-Verhalten einer Führungskraft hin.

HOHES ERGEBNIS BEIM MANAGEMENTASPEKT

Ein hohes Ergebnis beim Managementaspekt ohne ein Gleichgewicht durch einen hohen Wert beim komplementären Aspekt birgt das Risiko, dass die Führungskraft beim Erreichen langfristiger Ziele schlechter abschneidet, weil sie ein eher dominantes Führungsverhalten an den Tag legt.

OPTIMIERTES LEADERSHIP



Das optimierte Leadership ordnet die OPTO-Aspekte vier Bereichen der emotionalen Intelligenz zu: Wohlbefinden der Führungskraft, Umgänglichkeit, Fundierte Unterstützung und Selbstregulation. Die Qualitäten sind für Führungskräfte essenziell, um die Leistung zu optimieren und die psychologische Sicherheit in Teams und Unternehmen zu fördern.

Mika Muster zeigt einen Gesamtdurchschnitt für alle vier Bereiche, der auf eine geringe Übereinstimmung mit optimiertem Leadership im Verhältnis zu anderen Führungskräften hindeutet.



● Die blauen Punkte zeigen die Übereinstimmung dieser Führungskraft mit den einzelnen Bereichen für optimiertes Leadership.

Die graue Verteilung zeigt eine Referenzgruppe aus einer großen Stichprobe aus Führungskräften weltweit.