

OPTO

masterTM
VALUE PEOPLE

CEO

MONICA MASTER

MONICA@MASTER.CH



OPTO (19.07.2019 09:50)

+ Entscheidungsbericht

masterTM
VALUE PEOPLE

Verwaltet von: **SWISS EVENTS AG**
Thomas Mettler (t.mettler@master.ch)

Gedruckt von: Master Administrator (21.05.2025 11:14)

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

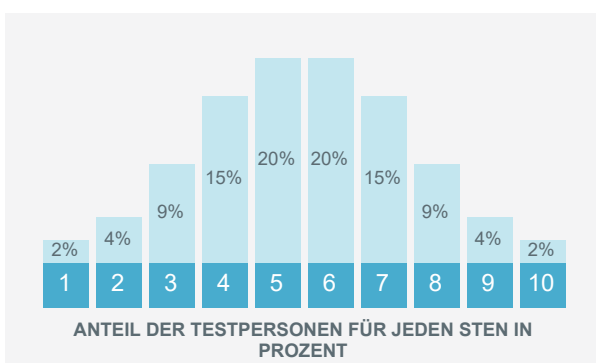
OPTO ist ein Persönlichkeitstest, der 8 Dimensionen der Persönlichkeit misst, die für Verhalten und Arbeitsleistung entscheidend sind. Jede Dimension besteht aus zwei oder drei zugrundeliegenden Aspekten. Die Dimensionen und Aspekte sind Merkmale, die Personen in größerem oder geringerem Ausmaß zeigen 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 mit einer intuitiven Skala von 1 bis 10 visualisiert, wobei 10 die höchste Bewertung darstellt. Die Skala wird üblicherweise als STEN-Skala bezeichnet, wobei die Testpersonen normal über die Niveaus verteilt sind (siehe nachstehende 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.

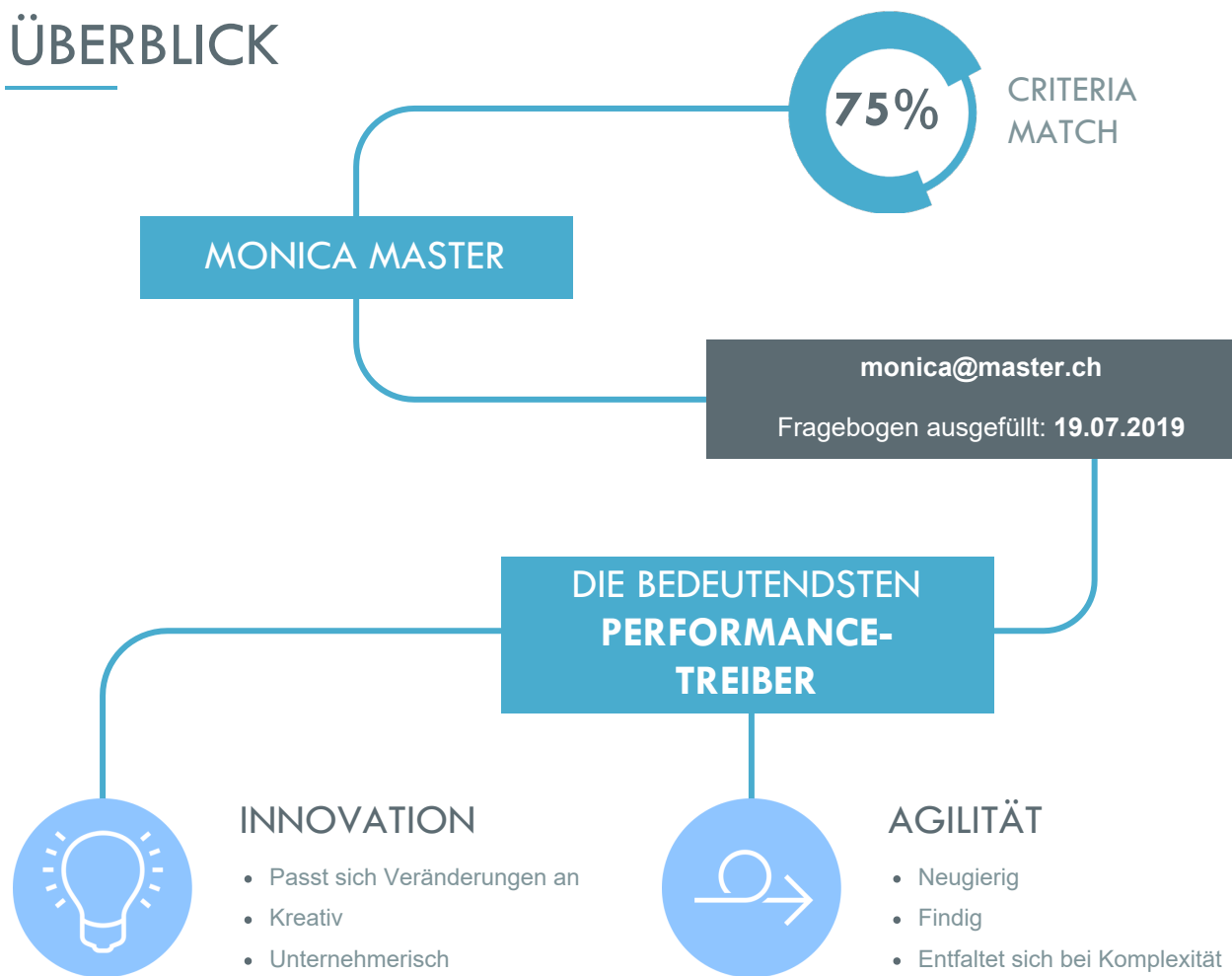
Dies ermöglicht eine vergleichende Interpretation sowie ein praktisches Verständnis der Ergebnisse.

Gewählte Norm: **Swiss (German) norm**

CRITERIA

CEO

ÜBERBLICK



Aspekte mit sehr hohen Ergebnissen, d. h. 8 bis 10, sollten genauer betrachtet werden, um die möglichen Stolpersteine besser zu verstehen. Rein intuitiv nehmen wir hohe Ergebnisse als Stärken einer Person wahr. Allerdings bergen Aspekte mit sehr hohen Ergebnissen Verhaltensrisiken, die sich negativ auf andere Personen, auf Aufgaben und das Arbeitsumfeld auswirken können.

MONICA MASTER

Diese Person ist stets für neue Erfahrungen offen und riskiert, das Team durch zu viele Änderungen zu überlasten.

Diese Person ist voller neuer Ideen und kann aktiv unnötige Störungen herbeiführen.

Diese Person ist abenteuerlustig und neigt dazu, unkalkulierte Risiken einzugehen.

MONICA MASTER

Diese Person besitzt eine intellektuelle Neugier und riskiert, praktische Überlegungen zu vernachlässigen.

Diese Person findet Gefallen daran, komplizierte Probleme lösen zu müssen und kann die Komplexität von Aufgaben unterschätzen.

ÜBERSICHT DER ERGEBNISSE

MENSCHEN	EINFLUSS • Übernimmt automatisch die Führung • Weiß, wie man Menschen fesselt • Fühlt sich in sozialen Situationen sicher	
	RESILIENZ • Kann bei Frustration die Fassung verlieren • Findet es schwierig, unter Druck ruhig zu bleiben • Hat Schwierigkeiten, mit stressiger Arbeit umzugehen	
	KOOPERATION • Steht Kolleg*innen bei Bedarf zur Verfügung • Ist kontaktfreudig • Glaubt, dass die meisten Menschen ehrlich sind	
BETRIEB	EFFIZIENZ • Blüht bei einem schnellen Tempo auf • Ist fest entschlossen, festgelegte Ziele zu erreichen • Schiebt manchmal Aufgaben auf	
	AUSFÜHRUNG • Stört sich weniger an Unordnung • Achtet auf Details • Glaubt, dass hervorragende Qualität nicht immer notwendig ist	
	COMPLIANCE • Ist weniger gewissenhaft • Ist wahrscheinlich aufrichtig • Kann direkt sein	
EXPLORATION	AGILITÄT • Bemüht sich aktiv um neue Kenntnisse • Strebt danach, mit Komplexität zu arbeiten • Vertraut sehr auf die eigene Fähigkeit, schnell zu lernen	
	INNOVATION • Passt sich sehr leicht an neue Situationen an • Fordert das Bestehende ständig heraus • Ist höchst unternehmerisch	

KURZE MANAGEMENTPERSPEKTIVE

monica@master.ch

Fragebogen ausgefüllt: 19.07.2019

NORM: Swiss (German) norm

SOZIALES FÜHREN
bezieht sich auf das Ausmaß, in dem eine Person als Führungspersönlichkeit wahrgenommen wird.

Als Führungskraft erkennt diese Person, dass es zu Rückschlägen kommt und es Anstrengung erfordert, sich von schwierigen Situationen zu erholen.

Diese Person übernimmt die Führung und ist in sozialen Situationen selbstsicher.

In ihrer Führungsfunktion stellt diese Person Erfolg über Prinzipien und moralische Werte.

Diese Person kann sich von den Problemen anderer abgrenzen und ihre Aufmerksamkeit auf arbeitsbezogene Angelegenheiten richten.

SOZIALES FÜHREN

Als Führungskraft besitzt diese Person Ehrgeiz und will die Ziele unbedingt erreichen.

Diese Person ist nicht von Details abhängig, um Schlussfolgerungen zu ziehen, und akzeptiert Abweichungen von erteilten Anweisungen.

Diese Person passt sich organisatorischen Veränderungen an und fördert sie, indem sie das Bestehende herausfordert und die erforderlichen Risiken zur Umsetzung eingeht.

Diese Person geht effektiv mit Komplexität um und ist sich der Wichtigkeit bewusst, neue Erfahrungen zu suchen, aus denen sie lernen kann.

EFFEKTIVES FÜHREN

EFFEKTIVITÄT DER FÜHRUNG
bezieht sich auf das Lenken von Aktivitäten zum Erreichen von Zielen.