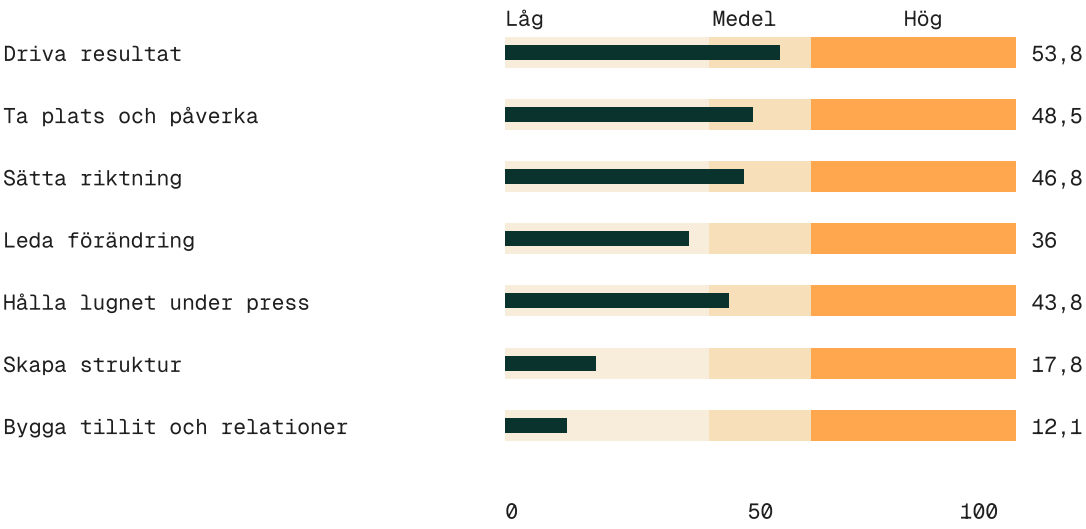
LEDARPROFIL, UNDERLAG FÖR DIALOG

PRÖVOVERSION

Exempelprofil

Exempel med påhittade svar. Ett underlag för reflektion och dialog om hur din personlighet kan märkas i sju ledaruppgifter och i de roller du har valt.



SJU LEDARLINSER, UNDERLAG FÖR DIALOG

OM DIN PROFIL

Exempel med påhittade svar

116 påståenden om 29 fasetter

Roller du valt: Förändringsledare, Operativ chef, Strategisk ledare

Datum: 2026-10-31

Reflektion och dialog. Inte för att avgöra om du passar för en roll.

ÖVERBLICK

Resultatet i korthet

Det som kan ge medvind

Driva resultat, 53,8. Du kan driva på när något känns viktigt och släppa taget när det inte gör det.

Ta plats och påverka, 48,5. Du kan ta plats när det behövs och låta andra ta den när det passar bättre.

Sätta riktning, 46,8. Du kan både se framåt och hålla fast vid det som fungerar.

Det som kan vara värt att utforska

Bygga tillit och relationer, 12,1. Andra kan uppleva att din linje går först.

Skapa struktur, 17,8. Planering, uppföljning och eftertanke kan kräva mer av dig.

Hög drivkraft och låg ödmjukhet.

De roller du valt

Förändringsledare: medvind i 1 av 8. Motvind: Fantasi, Självdisciplin, Självhävdelse och Medkänsla.

Operativ chef: medvind i 0 av 8. Motvind: Plikttrogenhet, Självdisciplin, Samarbetsvilja, Medkänsla, Självhävdelse och Sårbarhet.

Strategisk ledare: medvind i 3 av 8. Motvind: Intellekt, Fantasi, Eftertänksamhet och Ödmjukhet. Kanske den roll där profilen får mest stöd?

Att pröva

Varje vecka lyfter du konkret fram någons insats, med vad personen gjorde och vilken skillnad det gjorde.

Beslut som påverkar fler än din egen grupp får ett dygns betänketid och en förhandsgranskning av vad som kan gå fel.

I beslutsmöten säger du din mening sist och ställer minst två frågor innan dess.

Det viktigaste att ta med sig

Det som får saker att hända kan också göra att andra slutar säga emot.

Så läser du rapporten

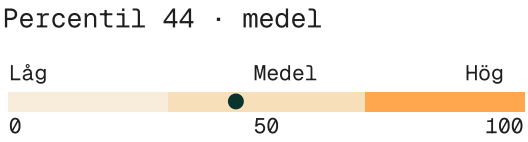
1. Siffrorna är percentiler, alltså hur stor andel i en jämförelsegrupp som har ett lägre värde än du. 50 är mitten. Under 31 räknas som lågt och över 69 som högt.
2. Inget värde är bättre än ett annat i sig. Varje nivå har styrkor och risker, och det som hjälper i en roll kan stjälpa i en annan.
3. Använd profilen som en lins, inte ett facit. Den hjälper dig att ställa bättre frågor, men ger inte svaren.
4. Personlighet är inte kompetens. Den säger något om vad som kan komma lätt för dig, inte om vad du kan. Den är heller ingen ursäkt: en förklaring till hur du brukar reagera är inte ett skäl att fortsätta på samma sätt.
5. Läs med nyfikenhet. Det du inte känner igen dig i är lika intressant som det du känner igen, och kan vara en bra fråga till någon som ser dig i vardagen.
6. Ledarlinserna och rollbilderna är theORVARs tolkningar av forskningen. Hur starkt stöd varje koppling har står vid varje lins och i tabellen på slutet.
7. Personlighet påverkar ledarskap, men det du gör väger tyngre än den du är. Rapporten pekar ut tendenser, inte förmågor.

GRUNDLÄGGANDE DRAG

Vilka är dina grundläggande drag?

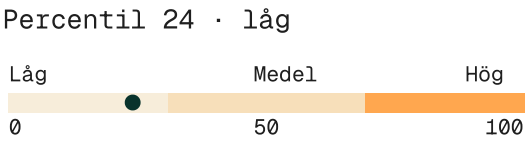
Extraversion (Extraversion)

Energi utåt, socialt initiativ och genomslag i grupp.



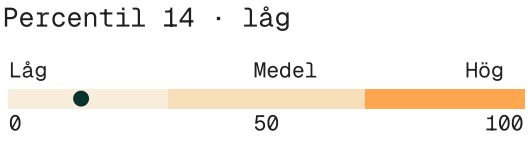
Målmedvetenhet (Conscientiousness)

Struktur, uthållighet och viljan att driva saker i mål.



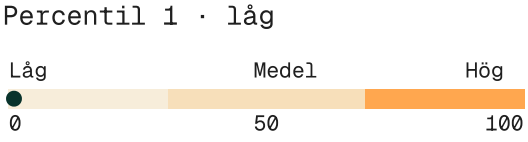
Öppenhet (Openness to Experience)

Nyfikenhet på idéer, nya erfarenheter och andra perspektiv.



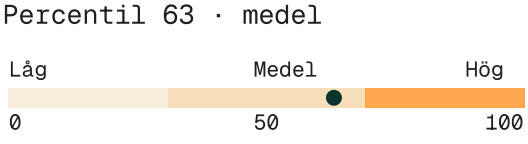
Vänlighet (Agreeableness)

Tillit, samarbetsvilja och omtanke om andra.



Emotionell reaktivitet (Neuroticism)

Hur starkt du reagerar på press och motgångar. Låg nivå innebär stabilitet.



Så läser du dimensionerna

Siffrorna är percentiler, alltså hur stor andel i en jämförelsegrupp som har ett lägre värde än du. 50 är mitten. Under 31 räknas som lågt och över 69 som högt.

Inget värde är bättre än ett annat i sig. Varje nivå har styrkor och risker, och det som hjälper i en roll kan stjälpa i en annan.

FASETTER

Vad ligger bakom dimensionerna?

Varje fasett mäts med fyra påståenden. Det räcker för en bild av tendensen, men en enskild fasett ska läsas med försiktighet. Det är mönstret över flera fasetter som bär tolkningen. För emotionell reaktivitet betyder låga värden stabilitet.

Extraversion

Hjärtlighet (Friendliness)Hur lätt du skapar nära och vänliga kontakter.	25 · låg
Sällskaplighet (Gregariousness)Hur mycket du söker andras sällskap.	46 · medel
Självhävdelse (Assertiveness)Hur mycket du tar plats, styr och säger din mening.	94 · hög
Aktivitetsnivå (Activity Level)Hur högt tempo du håller och hur mycket du tar dig an.	39 · medel
Spänningssökande (Excitement-Seeking)Hur mycket du dras till fart, risk och nya intryck.	44 · medel
Gladlynthet (Cheerfulness)Hur ofta du känner och visar positiv energi.	15 · låg

Målmedvetenhet

Tilltro (Self-Efficacy)Hur säker du är på att klara det du tar dig an.	94 · hög
Ordningsamhet (Orderliness)Hur mycket du behöver struktur, planer och ordning.	39 · medel
Plikttrogenhet (Dutifulness)Hur starkt du känner dig bunden av löften och regler.	5 · låg
Prestationssträvan (Achievement-Striving)Hur högt du sätter ribban och hur hårt du arbetar mot målen.	90 · hög
Självdisciplin (Self-Discipline)Hur väl du håller fast vid uppgifter som är tråkiga eller svåra.	26 · låg
Eftertänksamhet (Cautiousness)Hur noga du tänker igenom innan du agerar.	1 · låg

Öppenhet

Fantasi (Imagination)Hur mycket du tänker i bilder, scenarier och möjligheter.	22 · låg
Konstnärliga intressen (Artistic Interests)Hur mycket du berörs av konst, form och skönhet.	23 · låg
Känslomedvetenhet (Emotionality)Hur uppmärksam du är på dina och andras känslor.	14 · låg
Äventyrslust (Adventurousness)Hur gärna du prövar nya sätt och okända situationer.	47 · medel
Intellekt (Intellect)Hur mycket du gillar att resonera kring komplexa frågor.	24 · låg

Vänlighet

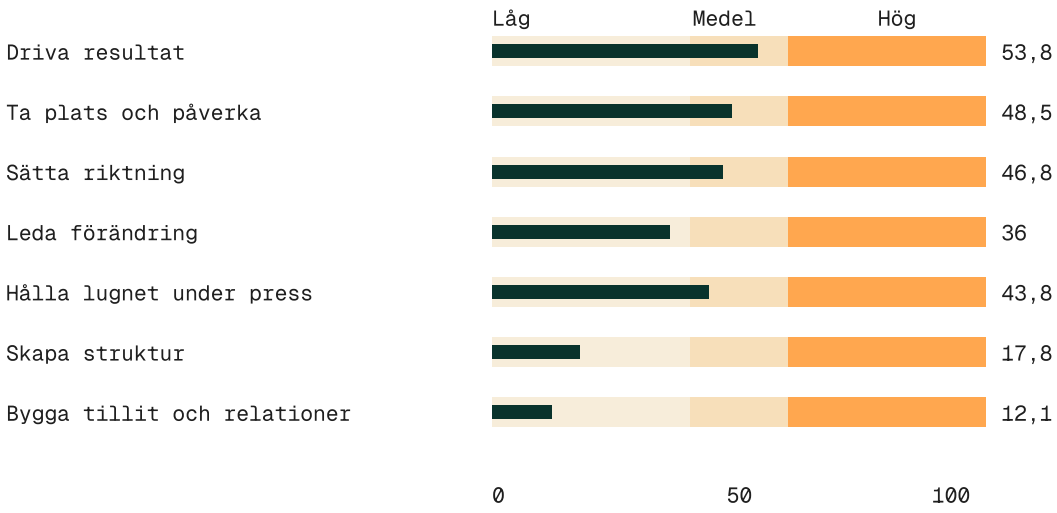
Tillit (Trust)Hur mycket du utgår från att andra vill väl.	34 · medel
Ärlighet (Morality)Hur rak och öppen du är, också när det kostar.	5 · låg
Hjälpsamhet (Altruism)Hur gärna du ställer upp för andra.	3 · låg
Samarbetsvilja (Cooperation)Hur gärna du jämkar och undviker konfrontation.	1 · låg
Ödmjukhet (Modesty)Hur lite du lyfter fram dig själv och dina insatser.	1 · låg
Medkänsla (Sympathy)Hur starkt du berörs av andras svårigheter.	16 · låg

Emotionell reaktivitet

Oro (Anxiety)Hur lätt du oroar dig för vad som kan gå fel.	49 · medel
Ilska (Anger)Hur lätt du blir irriterad eller arg.	55 · medel
Nedstämdhet (Depression)Hur ofta du känner dig nere eller uppgiven.	75 · hög
Social osäkerhet (Self-Consciousness)Hur lätt du känner dig osäker eller generad bland andra.	53 · medel
Impulsivitet (Immoderation)Hur svårt du har att stå emot impulser och frestelser.	51 · medel
Sårbarhet (Vulnerability)Hur lätt du tappar fattningen under stark press.	70 · hög

LEDARUPPDRAGET

Hur kan din personlighet märkas i ledaruppdraget?



Lins	Värde	Gradering	Källa
Driva resultat	53,8	Stark	Judge m.fl., 2002.
Ta plats och påverka	48,5	Stark	Judge m.fl., 2002; Bono & Judge, 2004.

Lins	Värde	Gradering	Källa
Sätta riktning	46,8	Måttlig	Judge m.fl., 2002.
Leda förändring	36	Begränsad	Tolkning.
Hålla lugnet under press	43,8	Måttlig	Judge m.fl., 2002.
Skapa struktur	17,8	Begränsad	Tolkning.
Bygga tillit och relationer	12,1	Begränsad	Judge m.fl., 2002; DeRue m.fl., 2011.

Stark. Flera metaanalyser eller upprepade fynd i olika sammanhang.

Måttlig. En metaanalys eller flera samstämmiga studier.

Begränsad. Enstaka studier, små urval eller indirekt stöd.

Tolkning. theORVARs slutsats, inte forskningens.

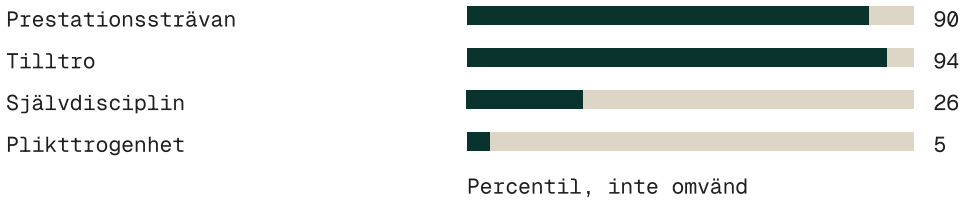
Graderingen gäller sambandet mellan personlighetsdragen och ledarskap i allmänhet. Själva sättet att samla fasetterna till linser är en tolkning, och det gäller alla sju linserna.

SJU LEDARLINSER

Vad kan komma lätt för dig, och vad kan kräva mer?

DRIVA RESULTAT · 53,8 · MITT EMELLAN

Får du saker att hända?



Det som kan komma lätt

Du kan driva på när något känns viktigt och släppa taget när det inte gör det. Det ger utrymme för andras initiativ.

Det som kan kräva mer

När tempot behöver höjas kan det kräva att du medvetet sätter tydliga mål och följer upp dem.

Om styrkan blir för stor

Om du ofta väntar in andra kan viktiga saker bli liggande.

En fråga att utforska

Vilket mål skulle tjäna på att du drev det lite hårdare den närmaste månaden?

Stark. Judge m.fl., 2002.

TA PLATS OCH PÅVERKA · 48,5 · MITT EMELLAN

Hörs och syns du när det behövs?



Det som kan komma lätt

Du kan ta plats när det behövs och låta andra ta den när det passar bättre.

Det som kan kräva mer

I lägen som kräver tydligt ledarskap, som en kris eller en stor förändring, kan du behöva ta mer plats än du är van vid.

Om styrkan blir för stor

Den som ofta väntar med att säga sin mening kan uppfattas som otydlig.

En fråga att utforska

I vilken situation skulle du vilja säga din mening tidigare än du brukar?

Stark. Judge m.fl., 2002; Bono & Judge, 2004.

SÄTTA RIKTNING · 46,8 · MITT EMELLAN

Kan du peka ut vart ni ska?



Det som kan komma lätt

Du kan både se framåt och hålla fast vid det som fungerar.

Det som kan kräva mer

När gruppen behöver en ny riktning kan det hjälpa att samla personer som tänker annorlunda och formulera den tillsammans.

Om styrkan blir för stor

Om riktningen aldrig blir uttalad kan var och en gå åt sitt håll.

En fråga att utforska

Hur skulle du beskriva vart ni ska om tre år, i två meningar?

Måttlig. Judge m.fl., 2002.

LEDA FÖRÄNDRING · 36 · KAN KRÄVA MER

Kan du bära andra genom det nya?



Det som kan komma lätt

Du är troligen varsam med förändringar, och det kan skydda det som fungerar.

Det som kan kräva mer

Att gå före i förändring kan kräva mer av dig. Börja gärna med små försök som går att utvärdera.

Om styrkan blir för stor

Om förändringar ofta skjuts upp kan verksamheten hamna efter.

En fråga att utforska

Vilken liten förändring skulle du kunna pröva under en månad?

Begränsad. Tolkning.

HÅLLA LUGNET UNDER PRESS · 43,8 · MITT EMELLAN

Vad händer med dig när det blåser?



Det som kan komma lätt

Du klarar troligen det mesta av press, men märker också när det blir för mycket.

Det som kan kräva mer

I långa perioder med högt tempo kan det vara viktigt att planera återhämtning, för dig och för andra.

Om styrkan blir för stor

Under stark press kan stressen märkas mer än du tror.

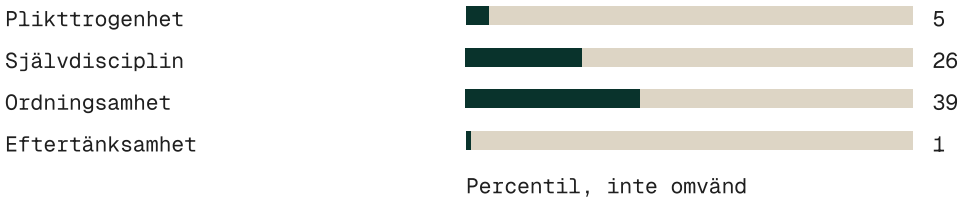
En fråga att utforska

Vad hjälper dig att behålla lugnet när det blåser?

Måttlig. Judge m.fl., 2002.

SKAPA STRUKTUR · 17,8 · KAN KRÄVA MER

Blir det ordning på det ni bestämmer?



Det som kan komma lätt

Du är troligen flexibel och snabb, och det kan vara en styrka när läget ändras ofta.

Det som kan kräva mer

Planering, uppföljning och eftertanke kan kräva mer av dig. Checklistor, fasta avstämningar eller en kollega som håller i detaljerna kan bära mycket.

Om styrkan blir för stor

Utan struktur kan beslut tolkas olika och viktiga saker falla mellan stolarna.

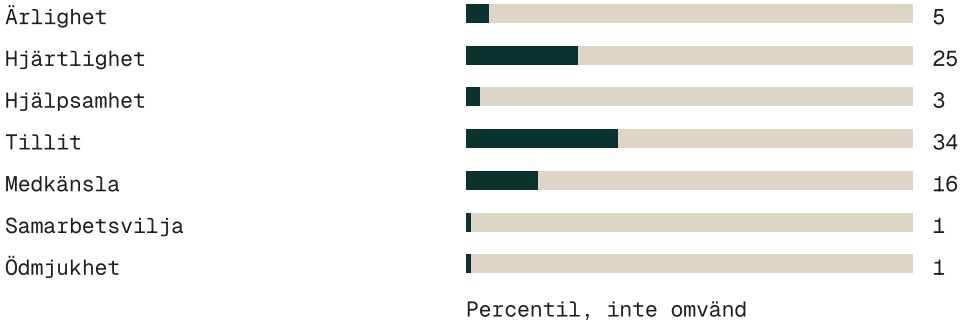
En fråga att utforska

Vilket beslut den senaste månaden hade blivit bättre med ett dygns betänketid?

Begränsad. Tolkning.

BYGGA TILLIT OCH RELATIONER · 12,1 · KAN KRÄVA MER

Vill andra följa dig?



Det som kan komma lätt

Du är troligen rak och sakfokuserad och tvekar inte att utmana. Det kan göra dig tydlig.

Det som kan kräva mer

Andra kan uppleva att din linje går först. Att lyfta fram andras insatser och fråga innan du bestämmer kan göra stor skillnad.

Om styrkan blir för stor

Rakhet utan värme kan göra att andra slutar säga emot, också när de borde.

En fråga att utforska

När lyfte du senast fram någon annans insats framför din egen?

Begränsad. Judge m.fl., 2002; DeRue m.fl., 2011.

NÄR LINSERNA MÖTS

Vilka mönster uppstår när dragen samverkar?

Mönstren är tolkningar av hur fasetterna kan samverka. De är inte prövade som helhet.

Hög drivkraft och låg ödmjukhet.

När du både driver hårt och sällan lyfter fram andra kan medarbetare följa dig av lojalitet snarare än engagemang. De gör det du ber om, men tar mindre eget ansvar.

Hög tilltro och låg eftertänksamhet.

Du litar på din bedömning och agerar snabbt. Det är en tillgång i kris, men ökar risken för beslut som behöver göras om när läget är oklart.

Tar plats och står på sig.

Du har lätt att ta plats och att stå på dig. Det ger tydlighet, men i diskussioner kan andra uppleva att det är svårt att få gehör.

ROLLBILDER

Hur kan olika roller kännas för dig?

Du kan välja en eller flera roller att spegla din profil mot. Varje rollbild beskriver åtta fasetter som rollen ofta underlättas av. Där ditt värde ligger i det gröna fältet kan du ha medvind, nära fältet sidvind och längre ifrån motvind. Motvind betyder inte att du inte kan ta rollen, bara att den kan kräva mer energi, andra arbetssätt eller stöd från andra.

Förändringsledare



Operativ chef



Strategisk ledare



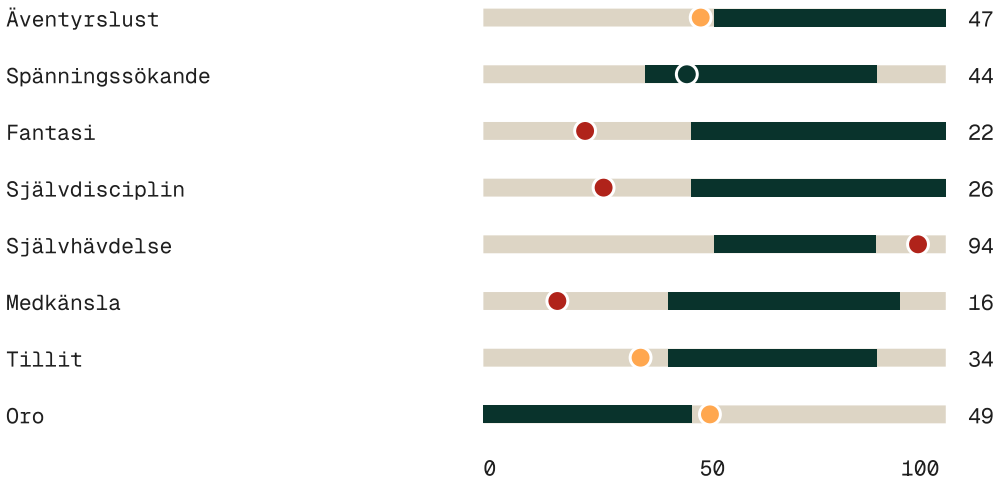
Roll	Val
Operativ chef	Vald
Strategisk ledare	Vald
Förändringsledare	Vald

ROLLPERSPEKTIV

Hur kan rollen som förändringsledare kännas för dig?

Leder en verksamhet genom en större omställning, där nya arbetssätt ska prövas och människor behöver följa med.

1 medvind / 3 sidvind / 4 motvind



Äventyrslust: 50 till 100 · Spänningssökande: 35 till 85 · Fantasi: 45 till 100 · Självdisciplin: 45 till 100 · Självhävdelse: 50 till 85 · Medkänsla: 40 till 90 · Tillit: 40 till 85 · Oro: 0 till 45

Där du kan ha medvind

Det här kan ge dig medvind i rollen: står ut med risk och osäkerhet.

Där det kan kräva mer

Äventyrslust ligger lägre än det rollen ofta får medvind av. Fantasi ligger lägre än det rollen ofta får medvind av. Självdisciplin ligger lägre än det rollen ofta får medvind av. Självhävdelse ligger högre än det rollen ofta får medvind av. Medkänsla ligger lägre än det rollen ofta får medvind av. Tillit ligger lägre än det rollen ofta får medvind av. Oro ligger högre än det rollen ofta får medvind av.

Det betyder inte att du inte kan ta rollen, bara att det kan kräva mer energi eller stöd från andra.

Något att pröva

Fråga hur ett beslut påverkar dem det gäller, innan du bestämmer.

FRÅGOR ATT SAMTALA OM

Vem i din grupp är mest tveksam just nu, och vad vet du om varför?

När har en invändning gjort en förändring bättre?

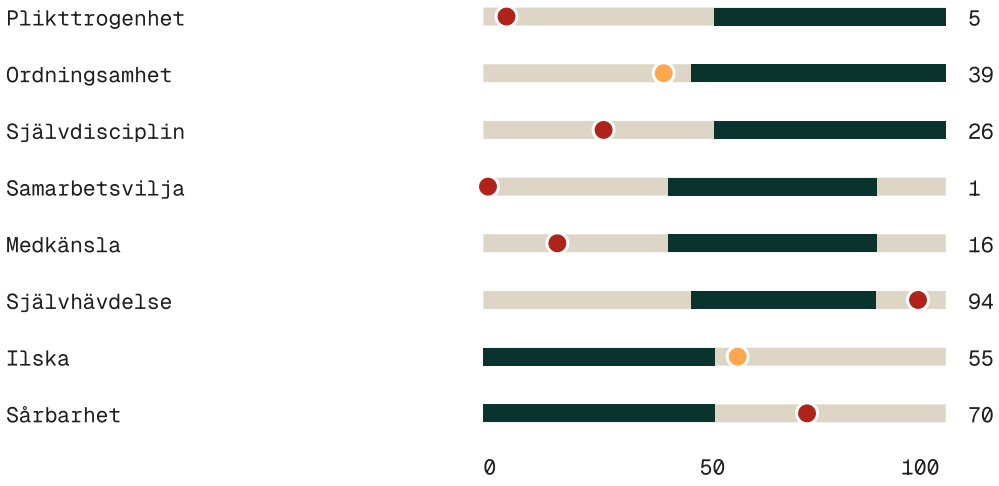
Känner du inte igen dig? Det är också värdefull information. Rollbilden är en tolkning av forskning om ledarskap i allmänhet, och din profil är din egen bild av dig själv. Ingen av dem kan säga om du passar för en roll. Fråga hellre någon som ser dig i rollen vad de ser.

ROLLPERSPEKTIV

Hur kan rollen som operativ chef kännas för dig?

Leder det dagliga arbetet nära verksamheten, med fokus på genomförande, arbetsmiljö och stabilitet.

0 medvind / 2 sidvind / 6 motvind



Medvind Sidvind Motvind Grönt fält: rollbildens intervall

Plikttrogenhet: 50 till 100 · Ordningsamhet: 45 till 100 · Självdisciplin: 50 till 100 · Samarbetsvilja: 40 till 85 · Medkänsla: 40 till 85 · Självhävdelse: 45 till 85 · Ilska: 0 till 50 · Sårbarhet: 0 till 50

Där det kan kräva mer

Plikttrogenhet ligger lägre än det rollen ofta får medvind av. Ordningsamhet ligger lägre än det rollen ofta får medvind av. Självdisciplin ligger lägre än det rollen ofta får medvind av. Samarbetsvilja ligger lägre än det rollen ofta får medvind av. Medkänsla ligger lägre än det rollen ofta får medvind av. Självhävdelse ligger högre än det rollen ofta får medvind av. Ilska ligger högre än det rollen ofta får medvind av. Sårbarhet ligger högre än det rollen ofta får medvind av.

Det betyder inte att du inte kan ta rollen, bara att det kan kräva mer energi eller stöd från andra.

Något att pröva

Lova mindre och håll allt du lovar.

FRÅGOR ATT SAMTALA OM

Hur märker ditt arbetslag att du är pressad?

Vad gör du redan i dag som skapar arbetsro?

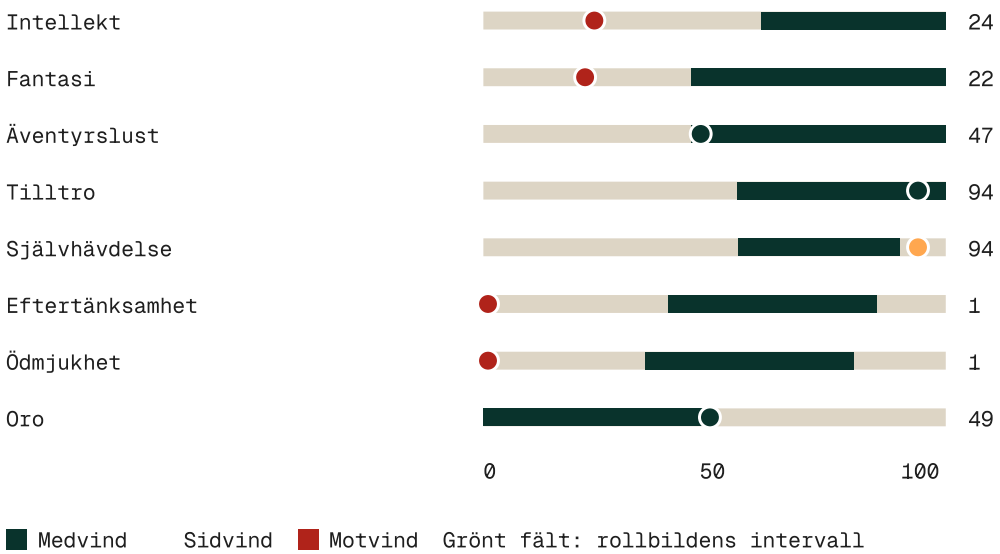
Känner du inte igen dig? Det är också värdefull information. Rollbilden är en tolkning av forskning om ledarskap i allmänhet, och din profil är din egen bild av dig själv. Ingen av dem kan säga om du passar för en roll. Fråga hellre någon som ser dig i rollen vad de ser.

ROLLPERSPEKTIV

Hur kan rollen som strategisk ledare kännas för dig?

Leder i en ledningsgrupp med ansvar för riktning, prioriteringar och förändring över tid.

3 medvind / 1 sidvind / 4 motvind



Intellekt: 60 till 100 · Fantasi: 45 till 100 · Äventyrslust: 45 till 100 · Tilltro: 55 till 100 · Självhävdelse: 55 till 90 · Eftertänksamhet: 40 till 85 · Ödmjukhet: 35 till 80 · Oro: 0 till 50

Där du kan ha medvind

Det här kan ge dig medvind i rollen: vågar pröva nya vägar, står för svåra beslut och bär osäkerhet utan att sprida den.

Där det kan kräva mer

Intellekt ligger lägre än det rollen ofta får medvind av. Fantasi ligger lägre än det rollen ofta får medvind av. Självhävdelse ligger högre än det rollen ofta får medvind av. Eftertänksamhet ligger lägre än det rollen ofta får medvind av. Ödmjukhet ligger lägre än det rollen ofta får medvind av.

Det betyder inte att du inte kan ta rollen, bara att det kan kräva mer energi eller stöd från andra.

Något att pröva

Ge stora beslut ett dygns betänketid och en förhandsgranskning av vad som kan gå fel.

FRÅGOR ATT SAMTALA OM

Vilket beslut skulle du ha fattat annorlunda med en veckas betänketid?

Vems röst saknas oftast när ni pratar framtid?

Känner du inte igen dig? Det är också värdefull information. Rollbilden är en tolkning av forskning om ledarskap i allmänhet, och din profil är din egen bild av dig själv. Ingen av dem kan säga om du passar för en roll. Fråga hellre någon som ser dig i rollen vad de ser.

FRÅN REFLEKTION TILL HANDLING

Vad kan du göra annorlunda redan nästa vecka?

Personlighet förändras långsamt, men beteenden går att träna. Forskningen visar att det är ledarens beteenden som förklarar mest av hur effektiv ledaren blir, och att personligheten verkar genom dem. Välj därför ett eller två beteenden och följ upp dem med andra.

Fokus	Beteende att träna	Så märker andra det	Följ upp
Synliggör andra	Varje vecka lyfter du konkret fram någons insats, med vad personen gjorde och vilken skillnad det gjorde.	Medarbetare upplever att deras bidrag syns, också när du själv driver på.	Fråga i medarbetarsamtalen: när kände du dig senast sedd av mig?
Bromsa i rätt lägen	Beslut som påverkar fler än din egen grupp får ett dygns betänketid och en förhandsgranskning av vad som kan gå fel.	Färre beslut behöver göras om, och andra hinner påverka.	Räkna hur många beslut som ändrades i efterhand, före och efter.
Ge plats åt andra	I beslutsmöten säger du din mening sist och ställer minst två frågor innan dess.	Fler kommer till tals, och invändningar kommer fram före beslutet i stället för efter.	Be två kollegor efter fyra veckor: hur ofta har ni sagt emot mig?
Avsluta tydligt	Avsluta varje möte med vad som är bestämt, vem som gör vad och till när.	Färre beslut faller mellan stolarna.	Följ upp: hur många beslut blev av?

Din egen plan

Vad gör jag annorlunda?	Med vem?	Till när?	Hur märker jag att det fungerar?

DIALOG

Vad ser andra som du inte ser själv?

En självskattning visar din egen bild. Den blir mest användbar när den möter andras. Ställ frågorna nedan till två eller tre personer som ser dig i olika sammanhang, och använd frågorna till din chef eller coach för att göra något av svaren.

Till dem du leder och arbetar med

När har jag senast fått något att hända som du inte trodde skulle gå?

Finns det lägen där du avstår från att säga emot mig? Vilka?

Hur märker du att jag är pressad eller irriterad?

Vad skulle du vilja att jag gjorde mer av, och vad mindre?

Med chef eller coach

Vilka av linserna känner du igen dig i, och vilka förvånar dig?

I vilka situationer blir din drivkraft en styrka, och när blir den för mycket?

Vad i din nuvarande roll kräver mer av det som skaver i profilen?

Vilket av beteendena i planen skulle göra störst skillnad för dem du leder?

Om du vill gå vidare

Gör om testet efter sex till tolv månader. Personligheten är relativt stabil i vuxen ålder men inte oföränderlig, så om dina linser rör sig är det värt ett samtal: har du förändrats, eller har din bild av dig själv gjort det? En skattning från andra av de beteenden du tränar på säger oftast mer om utvecklingen än ett nytt personlighetstest.

OM METODEN

Vad bygger rapporten på?

Testet bygger på IPIP-NEO-120, en öppen version av femfaktormodellen (Five Factor Model) som mäter samma fasetter som det licensierade testet NEO PI-R. Frågorna är allmän egendom och har översatts till svenska av theORVAR. Översättningen prövas fortfarande, och därför är testet märkt som prövoversion. Fasetten värderingsmässig öppenhet ingår inte, eftersom originalfrågorna handlar om politiska val. Kopplingen mellan personlighet och ledarskap vilar på flera metaanalyser. Den mest citerade sammanställer 222 korrelationer från 73 urval och finner att de fem dimensionerna tillsammans har en multipel korrelation på .48 med ledarskap. Extraversion har det mest konsekventa sambandet (.31), följt av målmedvetenhet (.28), öppenhet (.24) och låg emotionell reaktivitet (.24), medan vänlighet har ett svagt samband (.08) (Judge m.fl., 2002). Fasetterna ger en skarpare bild än dimensionerna, åtminstone för arbetsprestation i allmänhet (Judge m.fl., 2013). En sammanställning av 54 metaanalyser med över 550 000 personer visar att personlighetsdragen har små till måttliga samband med prestation. Målmedvetenhet har det starkaste sambandet, .20 för arbetsprestation, och övriga drag ligger kring .10 till .15. Sambanden varierar mellan sammanhang och visar inte orsak och verkan (Zell & Lesick, 2022). Fasettnamnen är theORVARs översättningar av IPIP-NEO-120:s egna namn (Johnson, 2014). Ledarprofilen är inte NEO PI-R eller NEO-PI-3, även om den mäter motsvarande fasetter.

Och vad som talar emot

Personlighet hänger tydligare ihop med vem som uppfattas som ledare än med vem som leder väl, och ledarens beteenden förklarar mer av effektiviteten än personlighetsdragen (DeRue m.fl., 2011). Att en styrka kan bli för stor har stöd för självhävdelse (Ames & Flynn, 2007) och för karismatisk personlighet (Vergauwe m.fl., 2018), men inte för målmedvetenhet (Nickel m.fl., 2019). Fyra påståenden per fasett ger större mätfel än längre skalor, och testets upphovsman bedömer att fasetterna duger för forskning men troligen inte bör användas för viktiga beslut om enskilda personer (Johnson, 2014). Personligheten är relativt stabil i vuxen

ålder men förändras över livet, och smala fasetter är mindre stabila än de breda dimensionerna (Bleidorn m.fl., 2022). Forskning visar också att personlighetsfrågor inte alltid mäter likvärdigt i grupper med olika utbildningsnivå (Rammstedt m.fl., 2010), vilket är ett av skälen till att den svenska översättningen prövas. Ledarlinserna, mönstren och rollbilderna är theORVARs tolkningar och inte prövade som helhet. Jämförelsegruppen är internationell, och svenska jämförelsedata saknas ännu.

EVIDENS

Hur starkt stöd har kopplingarna?

Påstående	Stöd	Källor
De fem dimensionerna hänger tillsammans tydligt ihop med ledarskap (multipel korrelation .48).	Stark	Judge m.fl., 2002
Extraversion är det mest konsekventa sambandet.	Stark	Judge m.fl., 2002; Bono & Judge, 2004
Målmedvetenhet och låg emotionell reaktivitet hänger ihop med ledarskap.	Stark	Judge m.fl., 2002
Vänlighet har ett svagt samband med ledarskap överlag.	Stark	Judge m.fl., 2002
Ledarbeteenden förklarar mer av effektiviteten än personlighetsdrag.	Måttlig	DeRue m.fl., 2011
Fasetter tillför precision utöver dimensionerna, för arbetsprestation.	Måttlig	Judge m.fl., 2013
IPIP-NEO-120 mäter fasetterna med en struktur som håller i stora urval.	Måttlig	Johnson, 2014; Kajonius & Johnson, 2019
Personlighetsdragen har små till måttliga samband med prestation, starkast för målmedvetenhet.	Stark	Zell & Lesick, 2022
Personligheten är relativt stabil i vuxen ålder men förändras, och fasetter är mindre stabila än dimensioner.	Stark	Bleidorn m.fl., 2022
Självhävdelse har ett kurvlinjärt samband med hur effektiv en ledare bedöms vara.	Begränsad	Ames & Flynn, 2007
Karismatisk personlighet har ett kurvlinjärt samband med effektivitet.	Begränsad	Vergauwe m.fl., 2018
Målmedvetenhet har inget kurvlinjärt samband med utfall i arbete.	Begränsad	Nickel m.fl., 2019
Linser, mönster och rollbilder.	Tolkning	theORVAR

Källor

Ames, D. R., & Flynn, F. J. (2007). What breaks a leader: The curvilinear relation between assertiveness and leadership. *Journal of Personality and Social Psychology, 92*(2), 307-324. https://doi.org/10.1037/0022-3514.92.2.307

Bleidorn, W., Schwaba, T., Zheng, A., Hopwood, C. J., Sosa, S. S., Roberts, B. W., & Briley, D. A. (2022). Personality stability and change: A meta-analysis of longitudinal studies. *Psychological Bulletin, 148*(7-8), 588-619. https://doi.org/10.1037/bul0000365

Bono, J. E., & Judge, T. A. (2004). Personality and transformational and transactional leadership: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology, 89*(5), 901-910. https://doi.org/10.1037/0021-9010.89.5.901

DeRue, D. S., Nahrgang, J. D., Wellman, N., & Humphrey, S. E. (2011). Trait and behavioral theories of leadership: An integration and meta-analytic test of their relative validity. *Personnel Psychology, 64*(1), 7-52. https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2010.01201.x

Goldberg, L. R., Johnson, J. A., Eber, H. W., Hogan, R., Ashton, M. C., Cloninger, C. R., & Gough, H. G. (2006). The international personality item pool and the future of public-domain personality measures. *Journal of Research in Personality, 40*(1), 84-96. https://doi.org/10.1016/j.jrp.2005.08.007

Johnson, J. A. (2014). Measuring thirty facets of the Five Factor Model with a 120-item public domain inventory: Development of the IPIP-NEO-120. *Journal of Research in Personality, 51*, 78-89. https://doi.org/10.1016/j.jrp.2014.05.003

Judge, T. A., Bono, J. E., Ilies, R., & Gerhardt, M. W. (2002). Personality and leadership: A qualitative and quantitative review. *Journal of Applied Psychology, 87*(4), 765-780. https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.765

Judge, T. A., Rodell, J. B., Klinger, R. L., Simon, L. S., & Crawford, E. R. (2013). Hierarchical representations of the five-factor model of personality in predicting job performance: Integrating three organizing frameworks with two theoretical perspectives. *Journal of Applied Psychology, 98*(6), 875-925. https://doi.org/10.1037/a0033901

Kajonius, P. J., & Johnson, J. A. (2019). Assessing the structure of the Five Factor Model of Personality (IPIP-NEO-120) in the public domain. *Europe's Journal of Psychology, 15*(2), 260-275. https://doi.org/10.5964/ejop.v15i2.1671

Nickel, L. B., Roberts, B. W., & Chernyshenko, O. S. (2019). No evidence of a curvilinear relation between conscientiousness and relationship, work, and health outcomes. *Journal of Personality and Social Psychology, 116*(2), 296-312. https://doi.org/10.1037/pspp0000176

Rammstedt, B., Goldberg, L. R., & Borg, I. (2010). The measurement equivalence of Big-Five factor markers for persons with different levels of education. *Journal of Research in Personality, 44*(1), 53-61. https://doi.org/10.1016/j.jrp.2009.10.005

Vergauwe, J., Wille, B., Hofmans, J., Kaiser, R. B., & De Fruyt, F. (2018). The double-edged sword of leader charisma: Understanding the curvilinear relationship between charismatic personality and leader effectiveness. *Journal of Personality and Social Psychology, 114*(1), 110-130. https://doi.org/10.1037/pspp0000147

Zell, E., & Lesick, T. L. (2022). Big five personality traits and performance: A quantitative synthesis of 50+ meta-analyses. *Journal of Personality, 90*(4), 559-573. https://doi.org/10.1111/jopy.12683

theORVAR Ledarprofil, prövoversion 0.9. Rapporten skapades 2026-10-31 på theorvar.com.