



Talent in Innovation.  
Innovation in Talent.

# OPQ

## Individuel Udvikling



**Navn**

Sample Candidate

**Dato**

14. juni 2019

## INTRODUKTION

Sample Candidate, du har besvaret den erhvervsrettede persontest OPQ32. Dine svar er brugt til at generere denne rapport.

Vi anbefaler, at du viser denne rapport til de ledere, projektledere og HR-medarbejdere, der ønsker at kende din gennemslagskraft i et team – din Team Impact. Ved at gøre det kan du få hjælp til at styrke din effektivitet som teammedlem. Andre OPQ32-rapporter, der kan være nyttige for dig:

- **Maksimer din indlæring: Rapporten** beskriver individuelle læringsstile og giver forslag til, hvordan man kan designe en effektiv udviklingsplan.
- **Følelsesmæssig intelligensrapport (EI): Rapporten** giver en beskrivelse af en persons styrker og udviklingsbehov i forbindelse med at forstå følelser og styre relationer.

## Om Team Impact modellen

Denne rapport handler om den indflydelse, som du kan have på et team. I en gruppe af mennesker, der arbejder sammen (et team), bidrager hver enkelt specifikt til arbejdsprocessen. Ved hjælp af denne rapport kan du identificere de styrker, du sandsynligvis har i forhold til samarbejde i et team, og de områder, du bør udvikle for at forbedre din gennemslagskraft i teamet.

### Processtadier

Teamet er defineret ved nogle fælles opgaver eller projekter som medlemmerne skal arbejde kollektivt hen imod. For at opnå sine mål skal et team arbejde sig gennem fire kritiske stadier:

1. **Skabelse** af en vision for vejen mod en løsning
2. **Styring** af teamets aktiviteter
3. **Ressourcetildeling** af opgaverne for at få arbejdet udført
4. **Levering** af løsninger til tiden for at opfylde formål og mål

Disse stadier påvirker hinanden i et cyklisk mønster som vist herunder. Et team kan naturligvis arbejde sig gennem adskillige cyklusser for at opnå et bestemt mål, eller en bestemt opgave eller levere et projekt.

*Cyklisk mønster af processtadier*



## Team Impacts

Følgende tabel viser de fire processtadier og de kompetencer, som teamet skal beherske for at levere resultater i hvert enkelt stadie. Kompetencerne er ligeledes defineret ud fra den adfærd, som skal udvises for at levere resultaterne.

| Processtadie                    | Team Impact kompetencer      | Kritisk adfærd  |
|---------------------------------|------------------------------|---|
| <b>Skabelse</b>                 | Udforskning af muligheder    | Få nye ideer og indsigter, inspirere til nye tilgange, tage hensyn til en bred vifte af emner i forbindelse med opgaven eller projektet   |
|                                 | Evaluering af muligheder     | Søge yderligere oplysninger og større forståelse af et problem • Foretage rationelle vurderinger baseret på tilgængelige oplysninger • Evaluere ideer hurtigt for at bestemme gennemførligheden |
| <b>Styring</b>                  | Vejledning                   | Give andre klar vejledning • Motivere og ansvarliggøre andre • Uddele opgaver til teammedlemmer i overensstemmelse med deres præstationsevner • Styre teamaktiviteterne                         |
|                                 | Forpligtelse til handling    | Starte og fremme aktivitet • Træffe hurtige beslutninger der tager højde for mulige risici • Tage ansvar for handlinger og mennesker • Handle uafhængigt  |
| <b>Ressourcetil-<br/>deling</b> | Brug af netværk              | Etablere stærke relationer til medarbejdere på alle niveauer • Opbygge effektive netværk inden for og uden for organisationen • Drage nytte af ressourcer uden for teamet                       |
|                                 | Opretholdelse af samhørighed | Tilpasse personlig holdning til teamets behov og bidrage positivt til teamånden • Lytte og kommunikere aktivt • Støtte og hjælpe andre  |
| <b>Levering</b>                 | Fokusering                   | Arbejde systematisk og metodisk • Følge procedurer og politikker • Overholde planer • Producere output af høj kvalitet til tiden  |
|                                 | Modstandsevne over for pres  | Bevare kontrollen selv i vanskelige situationer • Justere holdning i lyset af nye krav • Forblive optimistisk og fleksibel • Opretholde produktivitet   |

## Profilvurderinger

Profilvurderingerne vil i rapporten blive defineret ved følgende udtryk:

| Vurdering         | Definerende udtryk |            |           |              |           |
|-------------------|--------------------|------------|-----------|--------------|-----------|
| <b>Stærk</b>      | fremragende        | usædvanlig | markant   | eksemplarisk | betydende |
| <b>Acceptabel</b> | fyldestående       | i orden    | antagelig | kompetent    | velegnet  |
| <b>Svag</b>       | manglende          | rimelig    | ønsket    |              |           |

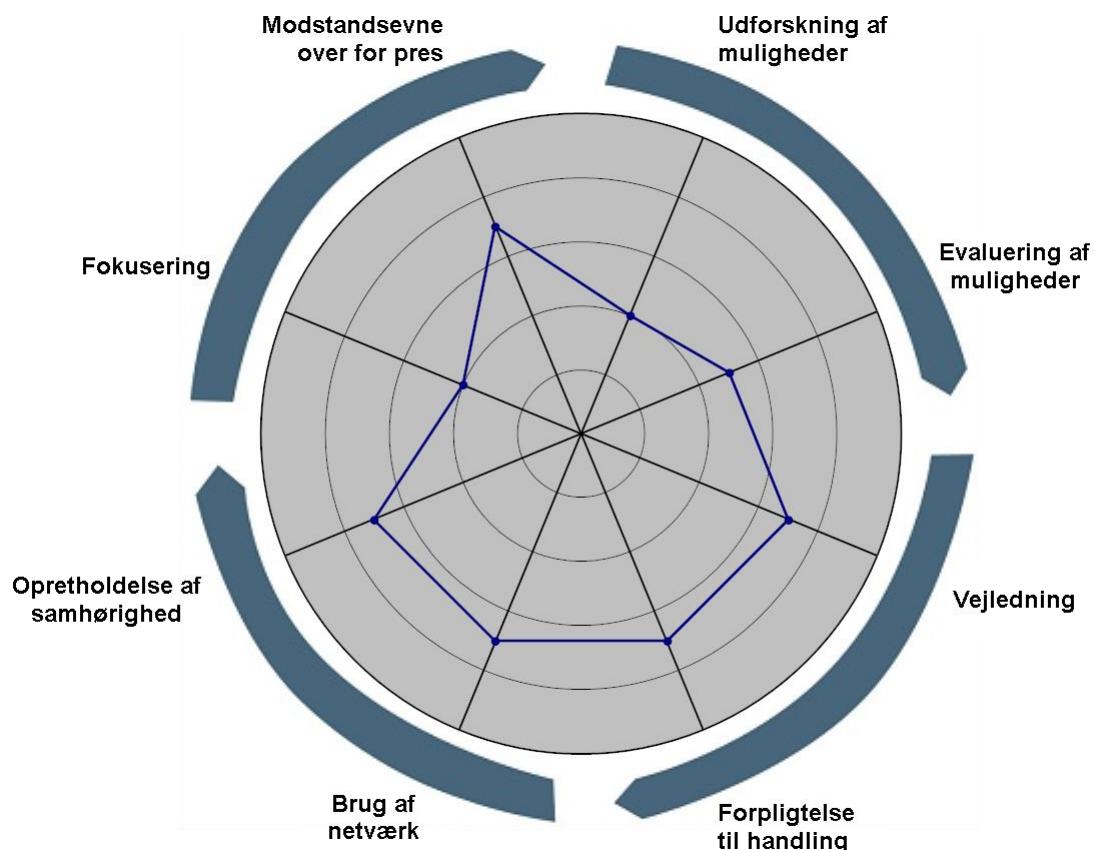
## Team Impact profil

Din Team Impact profil er vist herunder. Profilen er ledsaget af detaljerede kommentarer.

## Team Impact profil

### Sådan læses profilen

- Team Impact kompetencerne kan læses rundt om cirklen.
- Linjen inden i cirklen viser din profil.
- Der, hvor profilen nærmer sig cirkelens omkreds, har du sandsynligvis dine styrker.
- Der, hvor profilen nærmer sig cirkelens centrum, har du sandsynligvis dine største udviklingsområder.



| Processtadium             | Team Impact kompetencer      | Vurdering af Sample Candidate |
|---------------------------|------------------------------|-------------------------------|
| <b>Skabelse</b>           | Udforskning af muligheder    | <b>Svag*</b>                  |
|                           | Evaluering af muligheder     | <b>Acceptabel</b>             |
| <b>Styring</b>            | Vejledning                   | <b>Stærk</b>                  |
|                           | Forpligtelse til handling    | <b>Stærk</b>                  |
| <b>Ressourcetildeling</b> | Brug af netværk              | <b>Stærk</b>                  |
|                           | Opretholdelse af samhørighed | <b>Stærk</b>                  |
| <b>Levering</b>           | Fokusering                   | <b>Svag*</b>                  |
|                           | Modstandsevne over for pres  | <b>Stærk</b>                  |

*\*Du har behov for udvikling på dette område.*

## Oversigt

### Dine styrker ligger i:

- At koordinere og vejlede teamet
- At sikre teamets forpligtelse til handling
- At opbygge relationer i og uden for teamet
- At bevare et positivt samarbejdsclima
- At tackle pres efterhånden som deadline nærmer sig

### Du er normalt ikke en person, der har præference for at:

- Komme med kreative bidrag
- Lægge mange kræfter i at planlægge dit arbejde og fokusere på detaljerne

## Detaljerede resultater

### Udforskning af muligheder

Når rammerne for en problemstilling skal defineres vil du sandsynligvis have meget relativt ringe interesse i at forholde dig undersøgende til mere komplicerede baggrundsoplysninger, og du bidrager nok ikke særlig tit med kreative input i denne fase.

### Evaluering af muligheder

Du bidrager normalt i et rimeligt omfang med en kritisk analyse af teamresultater og holder øje med arbejdsprocessens fremdrift. Du fokuserer på de tilgængelige data for at kunne danne dig en kvalificeret mening.

### Vejledning

Du er nok en stærk koordinator for teamaktiviteter. Selv om du ikke nødvendigvis er den formelle teamleder, vil du i så fald støtte teamlederen i kritiske koordinationsopgaver. Du har sædvanligvis en klar forståelse af, hvordan du hjælper teamet til at opnå sine mål. Du ved, hvordan du skaber gode relationer til de enkelte teammedlemmer og er sandsynligvis dygtig til at motivere dem.

### Forpligtelse til handling

Du er et aktivt og dynamisk teammedlem, der blomstrer i et teammiljø. Du drager fordel af de ressourcer, som andre bidrager med og forsøger normalt at præge teamets aktiviteter i den retning, som du anser for at være den rigtige. I team hvor mere end et teammedlem har lige så klar præference for denne Team Impact kompetence som dig, er der en høj risiko for, at du bliver involveret i konflikter om retningen på projektet. Der er ligeledes en potentiel risiko for spændinger mellem dig og den formelle teamleder, hvis det ikke lykkes jer at integrere din energiske holdning på en effektiv måde.

### Brug af netværk

Du er dygtig til at opbygge relationer. Du ved, hvordan man kommunikerer effektivt med andre, og vil i kommunikation næsten altid vise interesse for, hvad andre siger. På baggrund af dine stærke interpersonelle egenskaber har du potentiale for at udvikle et stort antal kontakter både i og uden for organisationen. Du er sikkert i stand til at berige projekter med indsigt og ressourcer fra dine mange kontakter.

### Opretholdelse af samhørighed

Du er en person, der ofte arbejder hen imod at opbygge og bevare en slags teamånd ved at anerkende andre medlemmers bidrag og ved at vise støtte og interesse for andres ideer og forslag. Du undgår for det meste konfrontationer og konflikter og arbejder hen imod at udvikle et positivt samarbejdsclima i teamet. Du fokuserer sandsynligvis mere på at skabe og bevare harmoni i gruppen end på at vurdere og promovere dine egne ideer og synspunkter. Hvis flere teammedlemmer har lignende karakteregenskaber, vil du og disse personer i langt de fleste tilfælde foretrække at opretholde det harmoniske samarbejdsclima frem for at stå stejlt på jeres individuelle synspunkter. Dette kan have negative konsekvenser for overholdelse af deadlines og for den generelle kvalitet af teamets arbejde.

### Fokusering

Du vil nok undertiden have behov for opmuntring fra andre til at holde fokus på detaljerne i et projekt – også dem, der er væsentlige for projektets succes. Det er ikke så sandsynligt, at du er specielt god til at planlægge dit arbejde, og du vil ikke altid følge de på forhånd definerede arbejdsprocesser.

### **Modstandsevne over for pres**

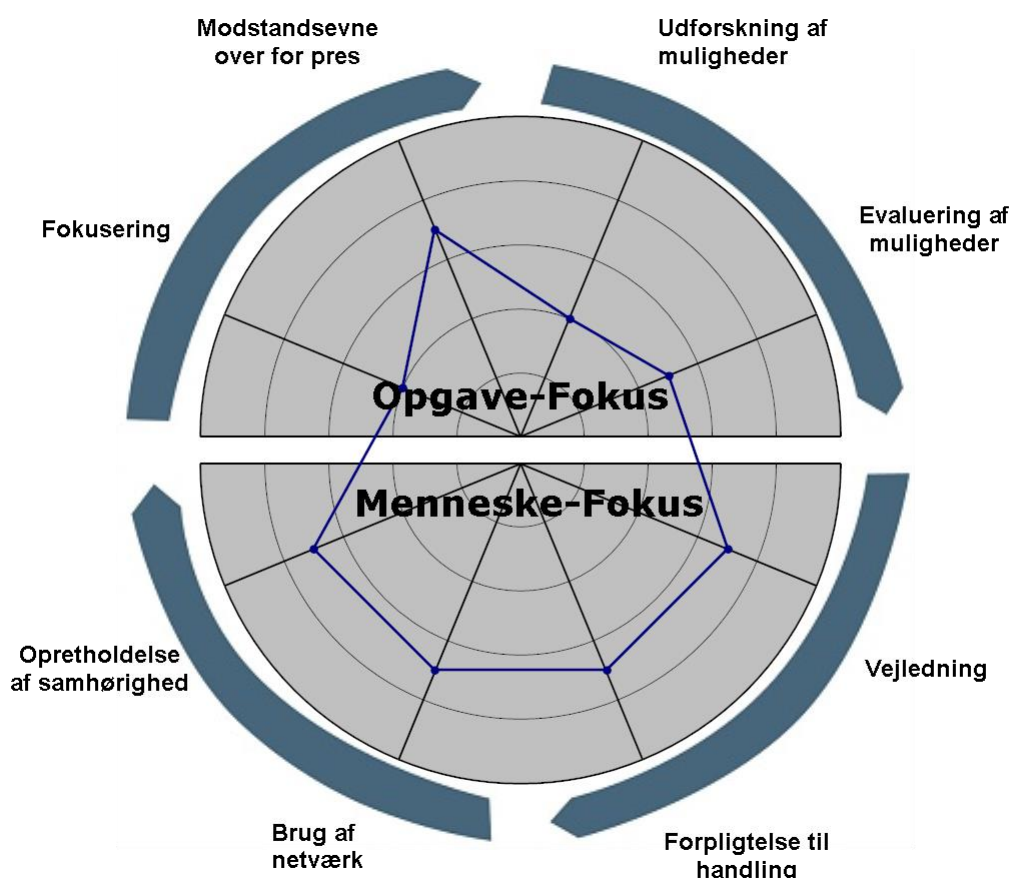
Du kan godt lide at arbejde i et meget presset miljø. Du har sikkert udviklet nogle teknikker, der gør dig i stand til at håndtere stress. Din produktivitet er normalt ikke påvirket af det pres, det er at skulle overholde en deadline.

## Opgave- versus menneskefokus

En væsentlig skelnen i fokus for teamarbejdet er sondringen mellem fokus på mennesker og fokus på opgaven. Som vist i nedenstående diagram kan de otte Team Impact kompetencer deles i to grupper:

- **Opgavefokus kompetencer** beskriver hvor godt du bearbejder og håndterer oplysninger og tilgængelige data. I diagrammet nedenfor ligger opgavefokus kompetencerne i den øverste halvcirkel.
- **Menneskefokus kompetencer** beskriver hvor godt du håndterer menneskelige relationer. I diagrammet nedenfor ligger menneskefokus kompetencerne i den nederste halvcirkel.

## Opgave- versus menneskeprofil



| Fokus                 | Team Impact kompetencer      | Vurdering af Sample Candidate |
|-----------------------|------------------------------|-------------------------------|
| <b>Opgave- Fokus</b>  | Fokusering                   | <b>Svag*</b>                  |
|                       | Modstandsevne over for pres  | <b>Stærk</b>                  |
|                       | Udforskning af muligheder    | <b>Svag*</b>                  |
|                       | Evaluering af muligheder     | <b>Acceptabel</b>             |
| <b>Menneske-Fokus</b> | Vejledning                   | <b>Stærk</b>                  |
|                       | Forpligtelse til handling    | <b>Stærk</b>                  |
|                       | Brug af netværk              | <b>Stærk</b>                  |
|                       | Opretholdelse af samhørighed | <b>Stærk</b>                  |

*\*Du har behov for udvikling på dette område.*



## **Opgave- versus menneskekonklusion**

Din opgave- vs. menneskeprofil synes at være ude af balance. Du har en stærk præference for at fokusere på de personlige relationer mellem teamets medlemmer frem for at fokusere på at løse de opgaver, som skal til for at levere de nødvendige resultater. Dette kan have negative konsekvenser for den måde, hvorpå du bidrager til at nå teamets mål. Styrkelse af den eller de Team Impact kompetencer, der identificeres som "svage", kan være med til at bedre balancen i dit bidrag til teamprocesser.

## Udviklingsaktiviteter

- Udforskning af muligheder
- Fokusering

## Udforskning af muligheder

### Ønskede adfærdsmønstre

Få nye ideer og indsigter, inspirere til nye tilgange, tage hensyn til en bred vifte af emner i forbindelse med opgaven eller projektet

### Spørgsmål og øvelser til udvikling af kompetencen

- I hvilke tidligere situationer har du været mest kreativ?
  - Hvad gjorde *du* specifikt, der styrkede din kreativitet?
  - Hvilke støttende vilkår var til stede, som gjorde dig mere kreativ?
- I hvilke situationer har du været mindst kreativ?
  - Hvad gjorde *du*, som gjorde det vanskeligt for dig at være kreativ?
  - Hvad kunne du have gjort anderledes?
- Hvad kan du gøre for at blive mere innovativ?
  - Hvilken adfærd skal du i højere grad praktisere?
  - Hvilken adfærd skal du praktisere i mindre grad?
- Tænk på en person du kender, der er ekstremt kreativ og innovativ. Hvad er det vedkommende gør, som bibringer kreativiteten?
- Spørg andre mennesker hvilke løsninger de kan eller kunne se på et bestemt emne eller problemstilling.
- Se på resultaterne fra en konkret brainstorming gennemført af andre og tving dig selv til at tilføje yderligere 10 "skøre" forslag til deres liste af forslag.
- Lav din egen brainstorming på et blankt stykke papir uden nødvendigvis at dele denne med andre. Din brainstorming kan handle om et hvilket som helst emne – så længe du har et spørgsmål, som du savner svar på. Husk at vente med at vurdere de enkelte ideer eller forslag til du ikke kan finde på flere nye ideer.
- Som udvidelse af din brainstorming kan du bede nogen, som du har tillid til, om at anfægte dine forslag og ideer og sætte spørgsmålstejn ved, om de er mulige.

## Fokusering

### Ønskede adfærdsmønstre

Arbejde systematisk og metodisk • Følge procedurer og politikker • Overholde planer • Producere output af høj kvalitet til tiden

### Spørgsmål og øvelser til udvikling af kompetencen

- Bed din chef om hjælp til at gennemgå et projekt, hvor arbejdet overordnet set havde en utilstrækkelig kvalitet. Find ud af hvad der var årsag til disse problemer. Hvad var din rolle i forhold til den ringe kvalitet? Hvad kunne du have gjort anderledes i situationen?
- Vær opmærksom på kvalitetsproblemer i teamet og projektet. Påtag dig selv at holde øje med kvaliteten af teamets arbejde. Projektkvalitet er et resultat af teamets anstrengelser. Giv derfor nyttige, praktiske forslag til at forbedre kvaliteten når du identificerer problemer.
- Tænk på tidligere situationer hvor du har vist initiativ og engagement for at opnå kvalitet. Hvad gjorde du, der var effektivt? Vær specifik. Hvilke betingelser var til stede, der støttede din adfærd?
- Overvej hvad du kunne gøre for at blive mere præstations- og resultatorienteret. Lav en liste over ting, som kunne øge kvaliteten af teamets arbejde og drøft denne liste med din teamleder.
- Nævn nogle situationer hvor dit team ikke kunne levere et produkt af høj kvalitet. Beskriv hvordan disse fejltagelser kunne have været undgået. Øv dig i at tage trusler mod kvalitetsaspekter alvorligt og nævn dem for de øvrige teammedlemmer.
- Tænk på tidligere situationer hvor din personlige modvilje mod et for regelbundet miljø, fik dig til at være utilstrækkeligt organiseret. Er dette karakteristisk for dig? Hvis ja, hvad kunne du gøre for at trodse din umiddelbare holdning?
- Gør en indsats for at ændre holdning til din organisations kvalitetssikringssystemer. Med en mentor eller kollega kan du afdække og reflektere over dine egne holdninger til din organisations kvalitetssystemer. Identificer først de kvalitetssikringssystemer, du synes er fornuftige. Tag herefter fat på at forholde dig til kvalitetssikringssystemer, du ikke bryder dig om eller er uenig i. Hvordan kan du forbedre dem eller arbejde under dem på trods af gældende regler.
- Tænk på en situation hvor kvaliteten af et projekt blev forringet, blandt andet fordi du gik på kompromis med dine synspunkter eller bekymringer og fulgte flertallets synspunkter. Kunne du have gjort noget anderledes dengang, som ville have ændret situationen? Hvordan kan du undgå en gentagelse i fremtiden? Søg hjælp hos en god kollega for at få vedkommendes sparring på dine ideer til at forpligte dig til høj kvalitet.
- Husk altid at komme til tiden til aftalte møder – og håndhæv at andre også skal undgå forsinkelser.
- Kend teamets og organisationens processer og procedurer – og vær tro mod dem.
- Følg altid de processer teamet har aftalt. Hvis du ikke er enig i det aftalte, drøftes dette med teamlederen.
- Gør det til første prioritet at overholde deadlines. Påtag dig at sikre at dit eget bidrag altid leveres til tiden. Hvis en deadline ser ud til at skride, skal du overveje, hvordan prioriteringerne kan ændres, og om der eventuelt skal føjes mere tid til projektet. Gør det klart, at du ikke vil tolerere skred i tidsplanen – og hvis det alligevel sker skal det være velovervejet og med overlæg. Fokuser på tidskritiske problemer og på at overholde deadlines.

## VURDERINGSMETODE

Denne profil er baseret på følgende informationskilder for Sample Candidate:

| Spørgeskema / Evnetest          | Sammenligningsgruppe                            |
|---------------------------------|---|
| OPQ32r DAN Danish v1 (Std Inst) | OPQ32r DAN Danish General Population 2012 (INT) |

## AFSNIT TIL PERSONLIGE OPLYSNINGER

|                     |  |
|---------------------|--|
| <b>Navn</b>         | Sample Candidate   |
| <b>Kandidatdata</b> | RP1=7, RP2=8, RP3=8, RP4=9, RP5=9, RP6=9, RP7=9, RP8=9, RP9=9, RP10=9, TS1=9, TS2=9, TS3=7, TS4=7, TS5=7, TS6=7, TS7=7, TS8=7, TS9=4, TS10=8, TS11=8, TS12=8, FE1=8, FE2=8, FE3=4, FE4=4, FE5=4, FE6=8, FE7=8, FE8=8, FE9=8, FE10=8, SDE=4 |
| <b>Rapport</b>      | OPQ32 Individuel Udvikling: 1.0 <sup>RE</sup>  |

## OM DENNE RAPPORT

Denne rapport er udskrevet ved hjælp af SHL Online Assessment System. Den indeholder information fra Occupational Personality Questionnaire™ (OPQ32). Kun personer, der har gennemgået særlig uddannelse i brugen og fortolkningen af dette spørgeskema, må anvende det.

Denne rapport er udskrevet på baggrund af resultaterne fra respondentens besvarelse af spørgerammen, og den afspejler de væsentligste tendenser i de afgivne svar. Det er vigtigt i fortolkningen af disse data at være opmærksom på den subjektive karakter i spørgeskemabaserede talangivelser.

Rapporten er fremstillet elektronisk - brugeren af dette software kan foretage rettelser og tilføjelser til teksten i rapporten.

SHL Global Management Limited og de tilknyttede selskaber kan ikke garantere, at rapportens indhold er et uændret resultat af computersystemet. Vi påtager os intet ansvar for følgerne af at anvende denne rapport, og dette omfatter enhver form for erstatningsansvar (herunder forsømmelighed) i forbindelse med dens indhold.

[www.shl.com](http://www.shl.com)

© 2019 SHL og/eller tilhørende datterselskaber. Alle rettigheder forbeholdes. SHL og OPQ er varemærker registreret i Storbritannien og andre lande.

Denne rapport er produceret af SHL til selskabets kunder og er SHLs intellektuelle ejendomsret. Som følge heraf giver SHL udelukkende tilladelse til, at SHLs kunder reproducerer, distribuerer, ændrer og opbevarer denne rapport med henblik på intern og ikke-kommerciel brug. SHL forbeholder sig alle andre rettigheder.