

# OPQ

## Tiiminjäsenen raportti



**Nimi**  
Sample Candidate

**Päivämäärä**  
14. kesäkuuta 2019

## JOHDANTO

Sample Candidate, täytit äskettäin työpersonallisuuskyselylomakkeen (Occupational Personality Questionnaire - OPQ32). Vastauksiasi käytettiin tämän raportin laatimiseen.

Suosittelimme, että näytät raportin tulokset niille esimiehille, projektijohtajille ja henkilöstön kehittäjille, joiden tulisi ymmärtää tiimisi toimintaa. Se auttaisi sinua vahvistamaan tehokkuuttasi tiimin jäsenenä. On myös muita OPQ32-raportteja, joista voisit hyötyä:

- **Oppimistyyliraportti** näyttää henkilökohtaiset oppimistyylit ja antaa neuvoja tehokkaan kehittämissuunnitelman laatimiseen.
- **Kehittämissuunnitelmaraportti** neuvoo yksityiskohtaisesti, miten voit kehittää johtotehtävissä tarvittavia 20 perusominaisuutta.
- **Tunneälyraportti** antaa perusteellisen kuvauksen henkilön vahvuuksista ja kehittämistarpeista sekä auttaa häntä ymmärtämään tunteita ja ihmissuhteita.

## Tiimitoiminnasta

Tämä raportti käsittelee sinun vaikutustasi tiimiin. Yhdessä työskentelevässä ihmisryhmässä (tiimissä) jokainen antaa oman erityisen panoksensa työprosessiin. Tämä raportti auttaa sinua tunnistamaan niitä vahvuuksia, joita jo tuot tiimin toimintaan. Se osoittaa myös kehittämiskohteita, joita muuttamalla voit parantaa vaikutustasi tiimiin.

### Prosessin vaiheet

Tiimillä on yhteinen tehtävä tai projekti ja sen täytyy työskennellä yhdessä saavuttaakseen yhteisen tavoitteen. Tavoitteen saavuttamiseksi tiimit työskentelevät neljässä tärkeässä vaiheessa.

- **Luovat** vision tiestä ratkaisuun
- **Ohjaavat** tiimin toimintaa
- **Hankkivat tarvitsemiaan resursseja**
- **Tekevät tuloksen**, toimittavat ratkaisut oikea-aikaisesti, suorittavat tehtävät ja saavuttavat tavoitteet

Nämä vaiheet ovat keskenään vuorovaikutuksessa, kuten alla olevasta kuviossa kuvataan. Tietenkin tiimi voi tietyn tavoitteen saavuttamiseksi tai projektin toimittamiseksi käydä kierroksen vaiheet läpi monta kertaa.

*Tiimin työprosessin vaiheet*



## Tiimitoiminnot

Seuraavassa taulukossa luetellaan tiimin työprosessin neljä vaihetta, niiden toiminnot sekä joka toiminnalle tyypilliset kriittiset käyttäytymiset.

Prosessin vaihe	Toiminta	Kriittiset käyttäytymiset
<b>Luominen</b>	Mahdollisuuksien kartoitus	Tuottaa uusia ideoita, lähestymistapoja ja näkemyksiä tarkastelemalla laajalti tehtävään tai projektiin liittyviä asioita
	Vaihtoehtojen arviointi	Etsii lisätietoja ja pyrkii ymmärtämään ongelman paremmin • Tekee rationaalisia päätöksiä käytössä olevan informaation pohjalta • Arvioi nopeasti ideoiden toteuttamiskelpoisuuden
<b>Ohjaaminen</b>	Suuntaaminen	Osoittaa muille selkeän suunnan • Motivoi ja tukee muita • Jakaa tehtäviä ryhmän jäsenille heidän suorituskykynsä mukaan • Johtaa tiimin toimintaa
	Sitoutuminen toimintaan	Tekee aloitteita ja saa aikaa toimintaa • Tekee nopeita päätöksiä, vaikka niihin sisältyisi laskelmoituja riskejä • Ottaa vastuun toiminnasta ja ihmisistä • Toimii itsenäisesti
<b>Resurssien hankkiminen</b>	Verkostojen käyttö	Luo vahvoja suhteita työntekijöihin kaikilla tasoilla • Luo toimivan verkoston organisaation sisä- ja ulkopuolella • Käyttää tiimin ulkopuolisia resursseja
	Yhtenäisyyden säilyttäminen	Sovittaa yhteen omat ja tiimin lähestymistavat ja pitää yllä tiimin myönteistä henkeä • Kuuntelee ja kommunikoi aktiivisesti • Tukee toisia ja huolehtii heistä
<b>Tuloksen teko</b>	Tavoitteeseen pyrkiminen	Työskentelee järjestelmällisesti ja suunnitelmallisesti • Noudattaa sovittuja menettelytapoja ja strategioita • Pysyy aikataulussa • Tuottaa laadukkaita tuloksia oikeaan aikaan, oikealla tavalla
	Paineen sietäminen	Hallitsee tunteensa vaikeissakin tilanteissa • Mukauttaa työtapansa uusiin vaatimuksiin • Säilyttää optimismin ja joustavuuden • Säilyttää tuotteliaisuutensa

## Profiilin arvioinnit

Profiilia kuvataan seuraavin laatusanoin:

Arvio	Kuvailevia sanoja				
<b>Vahvuus</b>	loistava	erinomainen	mainio	esimerkillinen	huomattava
<b>Riittävä</b>	pystyvä	OK	kykenevä	pätevä	sopiva
<b>Keh. tarve</b>	puutteellinen	välttävä	riittämätön		

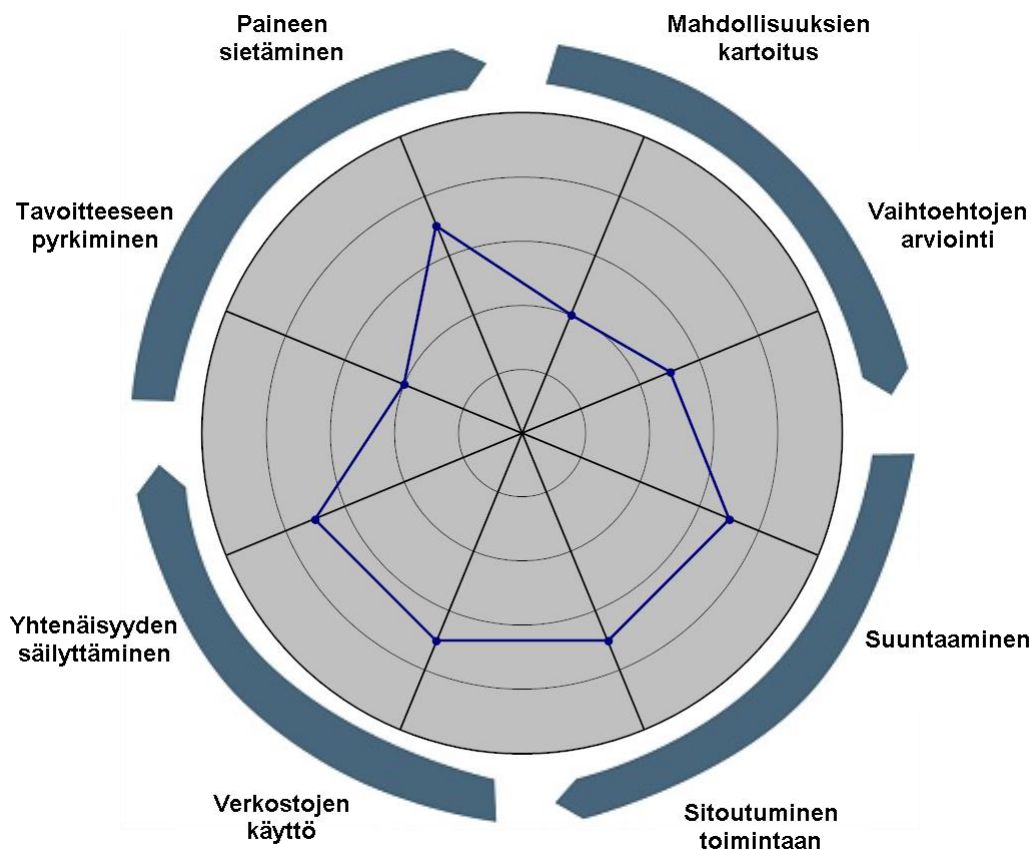
## Tiimitoimintaa koskevat tulokset

Tiimitoimintaprofiilisi on kuvattu alapuolella. Profiilia seuraa yksityiskohtainen selostus.

### Tiimitoiminnan profiili

#### Miten profiilia luetaan?

- o Tiimin toiminnot on merkitty toimintojen mukaan jaetun ympyrän ulkokehälle.
- o Tumma viiva ympyrän sisällä kuvaa profiiliasi.
- o Vahvuutesi näkyvät niillä alueilla, joilla profiili on lähellä ympyrän ulkoreunaa.
- o Kehittymistarpeesi näkyvät niillä alueilla, joilla profiili on lähellä ympyrän keskistä.



Prosessin vaihe	Toiminta	Tulokset: Sample Candidate
Luominen	Mahdollisuuksien kartoitus	<b>Kehittymistarve*</b>
	Vaihtoehtojen arviointi	<b>Riittävä</b>
Ohjaaminen	Suuntaaminen	<b>Vahvuus</b>
	Sitoutuminen toimintaan	<b>Vahvuus</b>
Resurssien hankkiminen	Verkostojen käyttö	<b>Vahvuus</b>
	Yhtenäisyyden säilyttäminen	<b>Vahvuus</b>
Tuloksen teko	Tavoitteeseen pyrkiminen	<b>Kehittymistarve*</b>
	Paineen sietäminen	<b>Vahvuus</b>

*\*Sinun tulisi kehittyä tällä osa-alueella.*

## **Yhteenveto**

### **Vahvuuksiasi ovat:**

- Tiimin koordinointi ja ohjaus
- Tiimin jäsenten energinen kannustaminen ja sitouttaminen toimintaan
- Suhteiden rakentaminen tiimin sisällä ja sen ulkopuolella
- Myönteisen tiimi-ilmaston ylläpito
- Paineen käsittely määräaikojen lähestyessä

### **Sinulle ei ole tyypillistä:**

- Luovien ratkaisujen tekeminen
- Ponnistelee voimakkaasti suunnittelun ja yksityiskohtien huomioimiseksi

## **Yksityiskohtaiset tulokset**

### **Mahdollisuuksien kartoitus**

Asioiden yhteyksiä selvittäessäsi sinua ei kovin paljoa kiinnosta kompleksisen taustatiedon ymmärtäminen ja et ehkä kovin usein tuo omaa luovaa panostasi tiimin työhön.

### **Vaihtoehtojen arviointi**

Autat tavallisesti tiimin tulosten kriittisessä tarkastelussa ja tiimin edistymisen seurannassa. Voit keskittyä saatavilla oleviin tietoihin muodostaaksesi perustellun mielipiteen.

### **Suuntaaminen**

Olet voimakas tiimin toimintojen koordinaattori. Vaikka tuota roolia ei olisikaan annettu sinulle virallisesti, tuet tiimin vetäjää tärkeissä asioissa. Näet yleensä selvästi, miten tiimiä voi auttaa saavuttamaan tavoitteet. Tiedät, miten lähestyä yksittäisiä tiimin jäseniä ja käytät yleensä tehokkaita keinoja motivoidessasi heitä.

### **Sitoutuminen toimintaan**

Olet aktiivinen ja dynaaminen tiimin jäsen, joka menestyy erittäin hyvin tiimiympäristössä. Osaat hyödyntää toisten osaamista pyrit yleensä viemään tiimin toimintaa oikeana pitämäsi suuntaan. Jos enemmän kuin yksi tiimin jäsenistä on tämän tiimitoimintakompetenssin alueella yhtä voimakas kuin sinä, on todennäköistä, että joudut ristiriitaan. On myös mahdollista, että sinun ja tiimin vetäjän välillä voi syntyä jännitettä, jos ette onnistu sovittamaan yhteen energisia toimintatapojaanne.

### **Verkostojen käyttö**

Olet taitava suhteiden rakentaja. Saat toiset mukaan puhumalla, ilmeillä ja eleillä. Osoitat kiinnostusta muiden sanomisista kohtaan. Vahvojen vuorovaikutustaitojesi avulla sinulla on mahdollisuus hankkia laajalti kontakteja organisaation sisältä ja sen ulkopuolelta. Kontakteiltasi saamillasi näkemyksillä ja resursseilla tuot todennäköisesti lisäarvoa tiimin projekteihin.

### **Yhtenäisyyden säilyttäminen**

Teet usein töitä rakentaaksesi ja ylläpitääksesi tiimissä hyvää henkeä. Siksi huomioit muiden hyvät suoritukset ja näytät tukesi ja kiinnostuksesi toisten tekemille ehdotuksille. Vältät usein vastakkainasettelua ja ristiriitoja ja työskentelet hyvän ilmapiirin eteen. Keskityt todennäköisesti enemmän sopuisuuden ylläpitoon kuin omien ideoidesi ja näkemystesi läpivientiin. Jos useat tiimin jäsenet osoittavat samanlaisia piirteitä, tiimi saattaa välttää erimielisyyksistä keskustelua, jotta harmonia säilyisi. Tällä voi pahimmillaan olla vaikutuksia määrärajoista kiinnipitämiseen ja tiimin työn laatuun.

### **Tavoitteeseen pyrkiminen**

Saatat ajoittain tarvita kannustusta ja lisää motivointia keskittyäksesi projektin onnistumisen kannalta olennaisiin yksityiskohtiin. Et useimmiten suunnittele työtäsi kovin tehokkaasti etkä aina noudata määriteltyjä työprosesseja.

### **Paineen sietäminen**

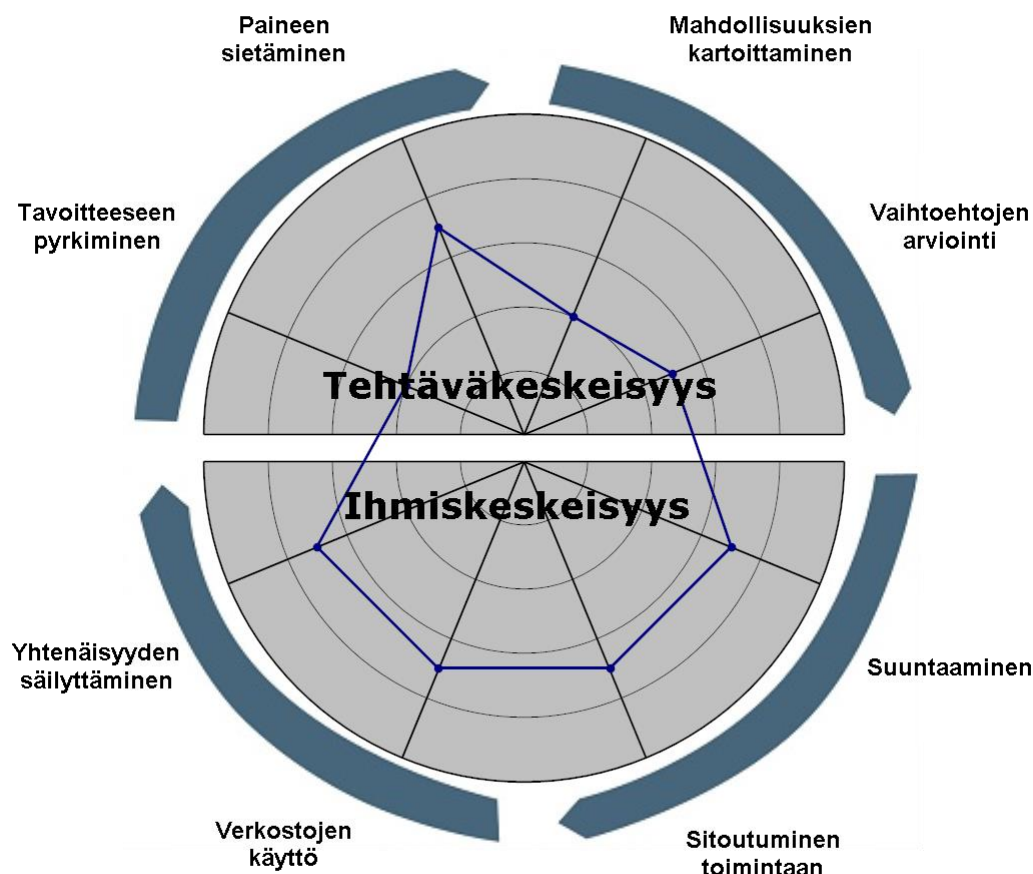
Työskentelet sujuvasti myös paineisessa ympäristössä. Olet todennäköisesti kehittänyt itsellesi joitain tekniikoita, jotka auttavat sinua käsittelemään painetta. Pystyt todennäköisesti jättämään määräaikaisten tuoman paineen sivuun, eikä määräaikaisten aiheuttama stressi tavallisesti vaikuta tuottavuuteesi.

## Tehtäväkeskeisyys - ihmiskeskeisyys

Tehtävän ja ihmisten huomioimisen välinen tasapaino on hyvin tärkeä osa tiimityötä. Kuten alla olevasta kuviosta näkyy, on kahdeksan toimintaa jaettu kahteen ryhmään.

- **Tehtäväkeskeiset toiminnot** kuvaavat sitä, miten hyvin tiimi arvioi informaatiota ja tietoja. Alla olevassa ympyräkuviossa nämä on sijoitettu yläpuoliskolle.
- **Ihmiskeskeiset toiminnot** kuvaavat sitä, miten hyvin tiimi käsittelee ihmissuhteita. Alla olevassa ympyräkuviossa nämä on sijoitettu alapuoliskolle.

## Tehtäväkeskeisyys-ihmiskeskeisyys-profiili



Painopiste	Toiminta	Tulokset: Sample Candidate
<b>Tehtäväkeskeisyys</b>	Tavoitteeseen pyrkiminen	<b>Kehittymistarve*</b>
	Paineen sietäminen	<b>Vahvuus</b>
	Mahdollisuuksien kartoittaminen	<b>Kehittymistarve*</b>
	Vaihtoehtojen arviointi	<b>Riittävä</b>
<b>Ihmiskeskeisyys</b>	Suuntaaminen	<b>Vahvuus</b>
	Sitoutuminen toimintaan	<b>Vahvuus</b>
	Verkostojen käyttö	<b>Vahvuus</b>
	Yhtenäisyyden säilyttäminen	<b>Vahvuus</b>

\*Sinun tulisi kehittyä tällä osa-alueella.

## **Tehtäväkeskeisyys-ihmiskeskeisyys yhteenveto**

Profiilisi ei ole tasapainossa. Keskityt paljon mieluummin henkilösuhteisiin kuin tehtäviin. Tämä saattaa vaikuttaa kielteisesti tapaasi tukea tiimin tavoitteiden saavuttamista. Tehtäväsuuntautumiseen liittyvien tiimitoimintojen vahvistaminen auttaa sinua löytämään paremman tasapainon tiimin prosessien tukemisessa.



## **Kehittämistehtävät**

- Mahdollisuuksien kartoitus
- Tavoitteeseen pyrkiminen

## Mahdollisuuksien kartoitus

### Halutut käyttäytymiset

Etsii uusia ideoita ja lähestymistapoja tehtävään tai projektiin laaja-alaisesti.

### Kehittämistekniikoita

- Millaisissa tilanteissa olet ollut kaikkein luovin?
  - Mitä tarkalleen ottaen teki toiminnastasi tehokasta?
  - Mikä auttoi sinua tuossa tilanteessa?
- Millaisissa tilanteissa olet ollut vähiten luova?
  - Mikä toiminnassasi vähensi tehokkuutta?
  - Mitä olisit voinut tehdä toisin?
- Mitä voisit tehdä lisätäksesi innovatiivisuuttasi?
  - Millaisia käyttäytymismalleja sinun kannattaisi suosia?
  - Millaista käyttäytymistä sinun tulisi välttää?
- Ajattele äärimmäisen luovaa ja innovatiivista henkilöä. Mitä hän tekee?
- Kysy muilta, millaisia ratkaisuja he näkisivät johonkin tiettyyn ongelmaan.
- Katso läpi aivoriihen tulokset ja pakota itsesi lisäämään 10 "hullua" ehdotusta.
- Simuloi yksin aivoriihi käyttäen elämästäsi otettua tilannetta (esim. miten juhlistaa syntymäpäivää, mitä tehdä hauskana päivänä perheen kanssa, minkä tyylin valitsisit keittiön uudelleensistukseen).
- Pyydä niitä, joiden näkemyksiin luotat, kyseenalaistamaan olettamuksesi ja ajatuksesi siitä, mikä on mahdollista.
- Opiskele kirjoista, lehdistä ja internetistä luovan ajattelun tekniikoita erilaisten ideoiden stimuloimiseksi.

## Tavoitteeseen pyrkiminen

### Halutut käyttäytymiset

Järjestelmällinen ja suunnitelmallinen työ • Menettelytapojen ja strategioiden noudattaminen • Toimiaikojen noudattaminen • Korkealaatuisen tuloksen teko aikataulussa

### Kehittämistekniikoita

- Valitse esimiehesi kanssa projekti, jossa on laatuongelmia. Tunnista ongelmien syyt. Mieti, mitä opit.
- Huomioi tiimin ja projektin laatuksymykset. Seuraa tiimin työn laatua tai tarkista se. Projektin laatu on tiimin ponnistuksen tulos. Tee käytännöllisiä ehdotuksia ongelmien ratkaisemiseksi ja laadun parantamiseksi.
- Ajattele tilanteita, joissa olet sitoutuneesti pyrkinyt laatuun. Mikä teki toiminnastasi tehokasta? Mieti yksityiskohtaisesti, mikä tilanteessa auttoi sinua?
- Listaa toiminnat, joiden avulla voisit suuntautua saavutuksiin ja tuloksiin. Listaa ideoita, joita tiiminvetäjäsi voisi käyttää auttaakseen sinua saavuttamaan enemmän ja sitoutumaan paremmin laadukkaan tuloksen tuottamiseen. Jaa ajatuksesi tiimisi vetäjän kanssa ja keskustele asiasta.
- Ota esille tilanteet, joissa tiimisi ei toimittanut korkealaatuista tulosta. Miten nämä erehdykset olisi voinut välttää? Harjoittele laatua uhkaavien tekijöiden ottamista vakavasti ja niiden tuomista tiimisi huomioon.
- Muistele tilanteita, joissa vastenmielisyytesi vahvaa sääntösidonnaisuutta kohtaan saivat sinut vastustamaan riittävän järjestelmällistä lähestymistapaa. Analysoi rehellisesti tuntemuksiasi nykyisiä projekteja kohtaan ja mieti, missä tämä toimintamalli voisi toistua. Mitä voisit tehdä välttääksesi kehoja tuloksia?
- Yritä muuttaa näkemystäsi organisaatiosi laatuajattelusta. Tutkiskele yhdessä neuvonantajasi tai luotettavan kollegan kanssa näkemyksiäsi organisaatiosi laatuajattelun tärkeydestä. Tunnista kannat joita tuet täysin, ja sen jälkeen keskity prosesseihin, joista et pidä tai olet eri mieltä. Päätä, miten voit parantaa niitä vakiintuneista säännöistä huolimatta.
- Tunnista tilanne, jossa laatu kärsi, koska myönnyit liian helposti enemmistön näkökantaan. Pohdi, miten voit välttää tämän toistumisen tulevaisuudessa. Pyydä luotettavan kollegan apua arvioidessasi ideoitasi laatuun sitoutumisesta ja suunnitellessasi ideoiden toteutusta.
- Saavu sovittuihin tapaamisiin aina ajoissa.
- Opi ymmärtämään tiimin ja yrityksen prosesseja ja menettelytapoja – ja noudata niitä yksityiskohtaisesti. Jos sinun täytyy poiketa niistä, kysy ensin lupaa esimieheltäsi.
- Noudata aina prosesseja, joista tiimisi on sopinut. Jos et ole samaa mieltä, keskustele asiasta tiiminjohtajan kanssa.
- Ota aikarajoissa pysyminen prioriteetiksi. Ota henkilökohtaisesti vastuu siitä, että panoksesi on aina ajoissa. Jos määräaika näyttää olevan umpeutumassa, tutki, miten voisit muuttaa prioriteettejasi ja antaa projektille enemmän aikaa. Tee muille selväksi, ettet siedä määräajan ylittämistä ilman hyviä perusteluja. Keskity kriittisiin aikakysymyksiin ja määräaikojen saavuttamiseen.

## ARVIOINTIMENETELMÄT

Tämä profiili perustuu seuraaviin tietolähteisiin:

Kysely / Kykytesti	Vertailuryhmä
OPQ32r FIN Finnish v1 (Std Inst)	OPQ32r FIN Finnish General Population 2012 (INT)

## HENKILÖN TIEDOT

<b>Nimi</b>	Sample Candidate
<b>Vastaajan tiedot</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>Raportti</b>	OPQ32 Tiiminjäsenen raportti: 1.0 <sup>RE</sup>

## RAPORTISTA

Tämä raportti on tuotettu SHL:n Internet-arviointijärjestelmän avulla. Sen tiedot perustuvat OPQ32-työpersoonallisuuskyselyyn. Kyselyä saavat käyttää vain asianmukaisen koulutuksen sen käyttöön ja tulkintaan saaneet henkilöt.

Tämä raportti on tuotettu kyselyvastauksista ja se kuvaa vastaajan näkemyksiä. Tulkinnessa tulee ottaa asianmukaisesti huomioon itsearviointiin perustuvien kyselyjen subjektiivisuus.

Tämä raportti on tuotettu elektronisesti: ohjelman käyttäjä voi jälkikäteen tehdä muutoksia ja lisäyksiä raportin sisältöön.

SHL Global Management Limited ja siihen kuuluvat yritykset eivät voi taata, että raportin sisältö on järjestelmän tuottama eikä sitä ole jälkikäteen muutettu. Emme voi ottaa vastuuta raportin sisällön käytöstä, käyttämättä jättämisestä tai käytön seurauksista.

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

© 2019 SHL ja/tai sen tytäryhtiöt. Kaikki oikeudet pidätetään. SHL ja OPQ ovat tuotemerkkejä, jotka on rekisteröity Iso-Britanniassa ja muissa maissa.

Tämä raportti on tuotettu SHL:n toimesta SHL:n asiakkaalle ja sisältää SHL:n aineetonta oikeutta. SHL sallii asiakkaansa jäljentää, jaella, muuttaa ja varastoida tätä raporttia ja/tai sen sisältämää tietoa sisäistä, ei-kaupallista käyttöään varten. SHL pidättää kaikki muut oikeudet.