



Talent in Innovation.
Innovation in Talent.

OPQ

Teamprestasjoner Individrapport



Navn

Sample Candidate

Dato

14. juni 2019

INNLEDNING

Du har nylig fullført en yrkesrettet personlighetstest som heter OPQ32 (Occupational Personality Questionnaire). Svarene du gav her, ble brukt til å opprette denne rapporten.

Vi anbefaler at du deler denne rapporten med de lederne, prosjektlederne og personalansvarlige som kan ha behov for å forstå dine styrker og utfordringer i teamarbeid. Når du gjør det, kan du styrke din effektivitet som teammedlem. Andre OPQ32-rapporter som kan være nyttige for deg:

- **Rapporten om optimalisert læring** identifiserer individuelle lærestiler og foreslår hvordan du kan utforme en effektiv utviklingsplan.
- **Rapporten om utviklingsplanlegging** tilbyr skreddersydd veiledning om utvikling innen 20 viktige egenskaper.
- **Rapporten om emosjonell intelligens (EI)** gir en omfattende beskrivelse av en persons styrke og utviklingsbehov for å kunne forstå emosjoner og håndtering av mellommenneskelige forhold.

Om teamprestasjoner

Denne rapporten forteller om hva slags innvirkning du kan ha i et team. I en gruppe med mennesker som jobber sammen (et team), kommer hver enkelt med spesifikke bidrag til prosessen. Denne rapporten hjelper deg å fastslå hvilke styrker du tar med deg til teamet og til å finne områder der du kan utvikle deg for å yte bedre i grupper.

Prosesstrin

Teamene er sammen om oppgaver eller prosjekter, og må jobbe sammen mot felles mål. For å oppnå mål arbeider teamene gjennom fire kritiske trinn:

1. **Skape** en visjon om veien frem til løsningen
2. **Administrere** aktivitetene til teamet
3. **Tilordne** oppgaver for å få jobben gjort
4. **Levere** løsninger i tide for å overholde målene

Disse trinnene griper inn i hverandre i et syklisk mønster, som illustrert nedenfor. Et team kan selvfølgelig arbeide gjennom flere sykluser for å oppnå et bestemt mål, utføre en oppgave eller levere et prosjekt.

Sykliske prosesstrinn



Teamprestasjon

Tabellen nedenfor viser de fire prosessertrinnene og teamprestasjoner forbundet med disse. Kritisk atferd som er typisk for hver faktor er også tatt med.

Prosesstrinn	Teamprestasjon	Kritisk atferd
Skape	Utforske muligheter	Skape nye ideer, tilnæringsmåter og innsikt, ta hensyn til en rekke saker i forbindelse med oppgaven eller prosjektet
	Vurdere alternativer	Søke etter mer informasjon og større forståelse for et problem • Foreta rasjonelle vurderinger basert på tilgjengelig informasjon • Evaluere ideer raskt for å fastslå om de er gjennomførbare
Administrere	Fastsette retningen	Gi andre tydelige mål • Motivere og oppmuntre andre • Tildel teammedlemmene oppgaver i henhold til prestasjonsnivå • Administrere teamaktiviteter
	Fremme aktivitet	Igangsette og engasjere til aktivitet • Foreta klare bestemmelser som kan omfatte kalkulert risiko • Ta ansvar for aktiviteter og mennesker • Handle uavhengig
Tilordne	Bruke nettverk	Opprette solide forbindelser til ansatte på alle nivåer • Bygge effektive nettverk innenfor og utenfor organisasjonen • Utnytte ressurser utenfor teamet
	Fremme samhold	Utvikle en personlig tilnærming til teamets behov og bidra positivt til lagånd • Lytte og kommunisere aktivt • Støtte andre og vise omtanke
Levere	Holde fokus	Arbeide systematisk og metodisk • Følge fremgangsmåter og politikk • Overholde tidsplaner • Leverer løsninger av høy kvalitet til riktig tid
	Motstå press	Holde følelser under kontroll selv i vanskelige situasjoner • Modifisere tilnærmingen ved nye krav • Holde seg optimistisk og fleksibel • Opprettholde produktiviteten

Profilvurderinger

Tabellen nedenfor viser termer som skal hjelpe deg å forstå profilvurderingene.

Vurdering	Definisjon av termer				
Sterk	enestående	fremragende	utmerket	eksemplarisk	bemerkelsesverdig
Kvalifisert	tilstrekkelig	OK	god nok	kompetent	egnet
Svak	manglende	under gjennomsnitt	middelmådig		

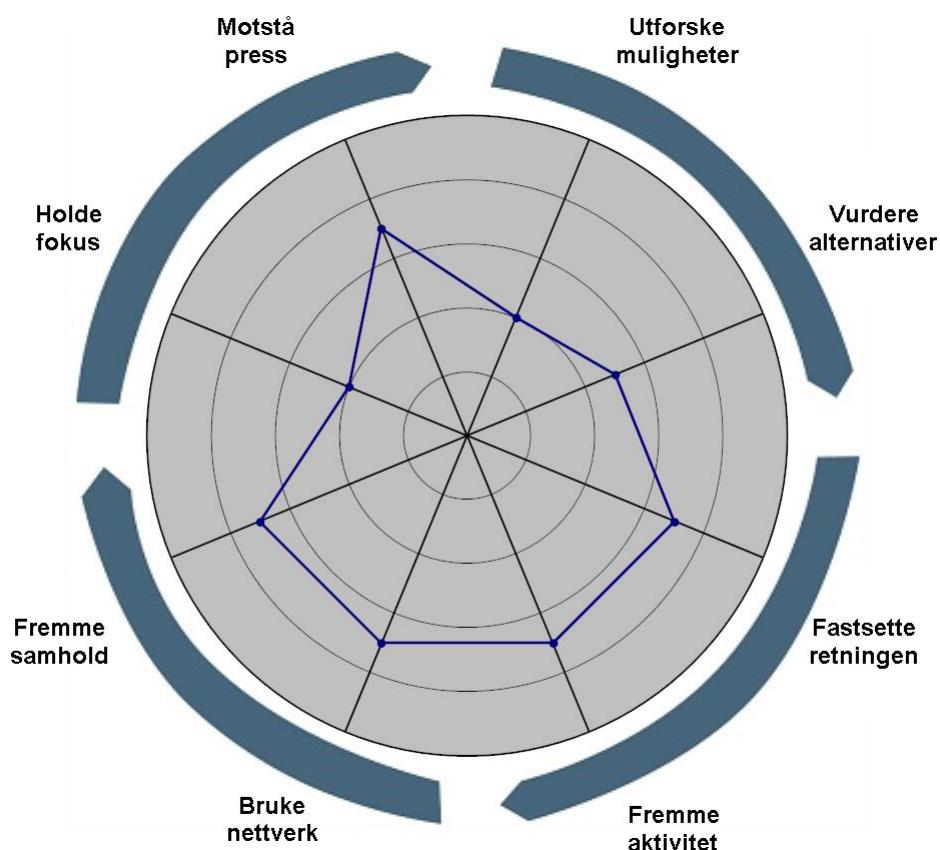
Resultater

Nedenfor ser du din profil for hvordan du antas å påvirke teamets prestasjonert. En detaljert kommentar følger etter profilen.

Teamprestasjonsprofil

Slik leser du profilen

- Prestasjonsfaktorene vises rundt omkretsen.
- Den mørke linjen inne i sirkelen viser profilen din.
- Styrken din angis når profilen nærmer seg omkretsen til sirkelen.
- Svakheten din angis når profilen nærmer seg midtpunktet til sirkelen.



Prosesstrinn	Teamprestasjon	Vurdering av Sample Candidate
Skape	Utforske muligheter	Svak*
	Vurdere alternativer	Kvalifisert
Administrere	Fastsette retningen	Sterk
	Fremme aktivitet	Sterk
Tilordne	Bruke nettverk	Sterk
	Fremme samhold	Sterk
Leverer	Holde fokus	Svak*
	Motstå press	Sterk

**Du trenger utvikling på dette området.*

Sammendrag

Styrken din ligger innen:

- Koordinere og veilede teamet
- Aktivt oppmuntre teammedlemmene til handling
- Bygge opp mellommenneskelige forhold innenfor og utenfor teamet
- Opprettholde et positivt teammiljø
- Håndtere press etter som tidsfrister nærmer seg

Du er vanligvis *ikke* en person som:

- Kommer med kreative bidrag
- Legger mye krefter i planlegging av arbeidet ditt og fokuserer på detaljer

Detaljerte resultater

Utforske muligheter

Når det gjelder utforsking rundt en sak, kan det se ut som om du har relativt liten interesse for å forstå komplisert bakgrunnsinformasjon, og kommer sannsynligvis sjelden med kreative bidrag.

Vurdere alternativer

Du bidrar vanligvis til kritisk analyse av teamets resultater og følger med på fremdriften til teamet. Du fokuserer på tilgjengelige data for å komme med velbegrunnede synspunkter.

Fastsette retningen

Du er en flink koordinator ved teamaktiviteter. Selv om du ikke får rollen offisielt, støtter du teamlederen i viktige saker. Du har vanligvis en tydelig forståelse av hvordan teamet kan hjelpes til å oppnå sine mål. Du har et godt forhold til de individuelle teammedlemmene og bruker vanligvis effektive metoder for å motivere dem.

Fremme aktivitet

Du er et aktivt og dynamisk teammedlem som blomstrer i teammiljøet. Du utnytter ressursene andre bidrar med og forsøker vanligvis å føre teamets tilnærming mot det du mener er riktig. I team med flere medlemmer som er like sterke som deg på dette området, er det stor sannsynlighet for at du vil kunne komme i konflikter. Det er også et potensiale for spenning mellom deg og teamleder hvis du ikke lykkes i effektiv integrering av din energiske tilnærming.

Bruke nettverk

Du er flink til å bygge mellommenneskelige forbindelser. Du vet hvordan du skal engasjere andre ved å bruke både verbale og ikke-verbale ferdigheter, og viser interesse for det andre sier. Med utgangspunkt i disse sterke mellommenneskelige ferdighetene har du potensiale til å opprette mange kontakter både innenfor og utenfor organisasjonen. Det er trolig at du vil berike teamprosjekter med innsikt og ressurser fra dine mange kontakter.

Fremme samhold

Du prøver ofte å bygge opp og opprettholde en god teamfølelse ved å anerkjenne bidrag fra andre medlemmer og vise støtte og interesse for andres ideer og forslag. Du prøver ofte å unngå konfrontasjoner og konflikt, og prøver å utvikle et positivt teammiljø. Du fokuserer oftere på å skape og opprettholde harmoni i gruppen enn å fremme egne ideer og synspunkter. Hvis flere gruppe-medlemmer har lignende egenskaper, vil du og disse andre teammedlemmene i de fleste tilfeller foretrekke å opprettholde harmonien fremfor å forsvare deres individuelle synspunkter kraftig. Dette kan ha negative konsekvenser for tidsfrister og kvaliteten på arbeidet til teamet.

Holde fokus

Du kan av og til trenge oppmuntring og ekstra motivasjon for å utføre de oppgavene som er nødvendig for at prosjektet skal lykkes. Det er usannsynlig at du vil planlegge arbeidet ditt effektivt, og du følger ikke alltid definerte fremgangsmåter.

Motstå press

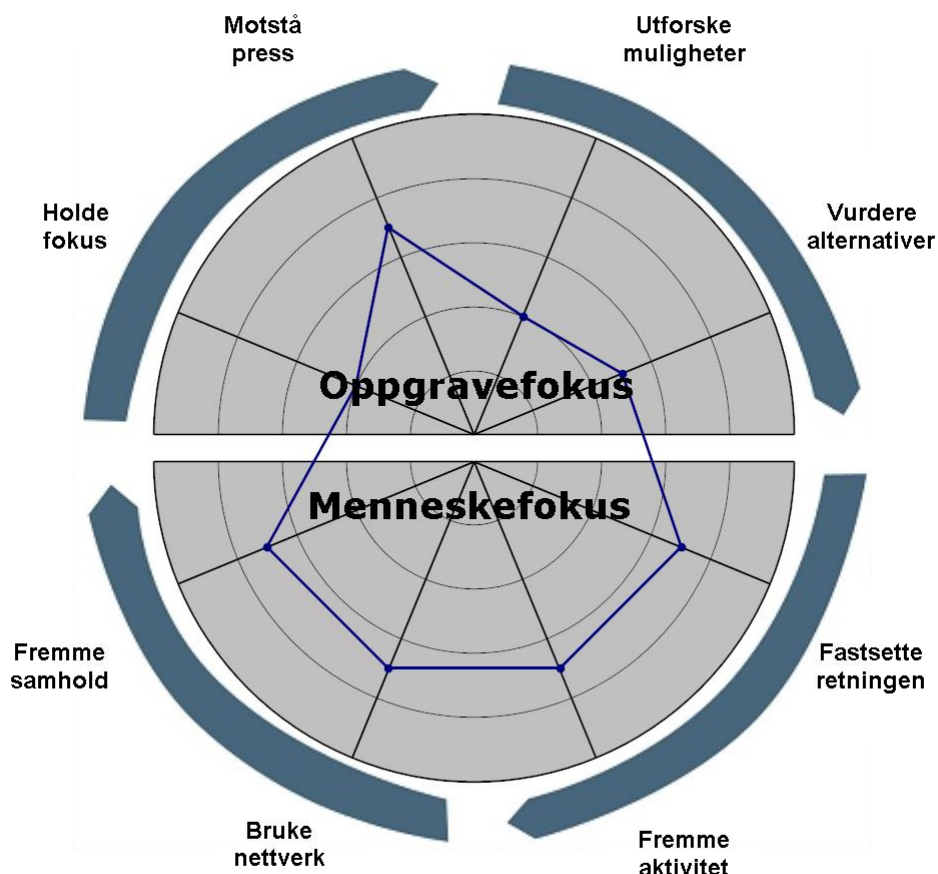
Du er komfortabel med å arbeide i miljøer med mye press. Du har trolig utviklet en del teknikker som hjelper deg å takle stress. Det er usannsynlig at produktiviteten din påvirkes av stress rundt overholdelse av tidsfrister.

Fokus på oppgaver kontra personer

En viktig side ved teamsamarbeid er fokus på oppgaver kontra personer. Som illustrert i diagrammet nedenfor, er de åtte teamprestasjonene delt i to grupper:

- **Oppgavefokus** - som beskriver hvor bra du behandler all tilgjengelig informasjon og data. Diagrammet nedenfor viser oppgavefokus i øverste halvdel.
- **Menneskefokus** - som beskriver hvordan du tilnærmer deg og håndterer forhold til andre mennesker. Diagrammet nedenfor viser menneskefokus i nederste halvdel.

Profil for oppgaver kontra personer



Fokus	Teamprestasjon	Vurdering av Sample Candidate
Oppgavefokus	Holde fokus	Svak*
	Motstå press	Sterk
	Utforske muligheter	Svak*
	Vurdere alternativer	Kvalifisert
Menneskefokus	Fastsette retningen	Sterk
	Fremme aktivitet	Sterk
	Bruke nettverk	Sterk
	Fremme samhold	Sterk

**Du trenger utvikling på dette området.*

Sammendrag for oppgaver kontra personer

Profilen din er ubalansert. Du foretrekker sterkt å fokusere på mellommenneskelige forhold fremfor på oppgaver. Dette kan ha negative virkninger på måten du bidrar til teamprosessene på. Hvis du styrker faktoren(e) merket som "svak" kan du finne en bedre balanse i bidraget ditt til teamprosessene.

Tiltak for utvikling

- Utforske muligheter
- Holde fokus

Utforske muligheter

Ønsket atferd

Skape nye ideer, tilnæringsmåter og innsikt, ta hensyn til en rekke saker i forbindelse med oppgaven eller prosjektet

Forbedringsteknikker

- I hvilke situasjoner har du vært mest kreativ tidligere?
 - Hva var det spesielt du gjorde som var effektivt?
 - Hvilke forhold lettet prosessen?
- I hvilke situasjoner har du vært minst kreativ?
 - Hva gjorde du som hindret effektivitet?
 - Hva kunne du ha gjort annerledes?
- Hva kan du gjøre for å bli mer oppfinnsom?
 - Hvilken atferd bør du øve mer på?
 - Hvilken atferd bør du gjøre mindre av?
- Tenk på noen du kjenner som er svært kreativ og oppfinnsom. Hva gjør de?
- Spør andre om hvilke løsninger de kan eller kunne se for en bestemt sak eller et problem.
- Gå gjennom resultatene fra en idédugnad og tving deg selv til å legge til 10 "sprø" forslag.
- Simuler en idédugnad for deg selv ved å bruke et emne fra privatlivet ditt (for eksempel hvordan en fødselsdag skal feires, hvor du kan reise på en utflukt med familien, velge design ved oppussing av kjøkkenet).
- Be folk du kjenner om å utfordre holdningene dine og dine forutinntatte ideer om hva som er mulig.
- Bruk bøker, tidsskrifter og internett til å lære mer om bruk av kreative tenketeknikker for å stimulere til nye ideer.

Holde fokus

Ønsket atferd

Arbeide systematisk og metodisk • Følge fremgangsmåter og politikk • Overholde tidsplaner • Levere løsninger av høy kvalitet til riktig tid

Forbedringsteknikker

- Evaluer et prosjekt der det forelå kvalitetsproblemer, ved hjelp av lederen din. Identifiser hva som forårsaket problemene. Tenk gjennom hva du lærte av dette.
- Vær oppmerksom på kvalitetsspørsmål i teamet og prosjektet. Overvåk eller kontroller kvaliteten på teamets arbeid. Kvaliteten på prosjektet er et resultat av hele teamets innsats. Kom med nyttige, praktiske løsninger for å løse problemer og forbedre kvaliteten.
- Tenk på tidligere situasjoner der du har vist driv og engasjement for å oppnå kvalitet. Hva var det spesielt du gjorde som var effektivt? Vær spesifikk. Hvilke betingelser var til stede for å støtte din atferd?
- Skriv en liste over tiltak du kan treffe for å bli mer målorientert. Skriv ned ideer som teamlederen din kan bruke for å hjelpe deg å yte mer og bli mer kvalitetsbevisst. Del ideene dine med teamlederen og diskuter dem.
- Tenk på noen situasjoner der teamet ditt ikke klarte å levere resultater med god kvalitet. Finn ut hvordan disse feilene kunne vært unngått. Øv deg på å ta trusler mot kvaliteten alvorlig og gjøre teamet oppmerksom på dem.
- Identifiser tidligere tilfeller der din personlige motvilje til regelrytteri kan ha forårsaket at du motarbeidet en godt organisert tilnærming. Analyser holdningen din til nåværende prosjekter ærlig og se etter mulige forekomster av slik tidligere atferd. Finn frem til ting du kan gjøre for å redusere muligheten for negative resultater.
- Forsøk å endre ditt syn på organisasjonens kvalitetssystem. Gå gjennom dine personlige synspunkter på organisasjonens kvalitetssystem sammen med en mentor eller en kollega du har tillit til. Utpek tilnærminger du støtter fullt ut, og jobb med prosessene du misliker eller er uenig i. Avgjør hvordan du kan forbedre dem på tross av de fastsatte reglene.
- Identifiser en situasjon der kvaliteten led fordi du ga for lett etter for majoritetens synspunkter. Tenk på hvordan du kan unngå lignende atferd i fremtiden. Be en kollega du har tillit til om å hjelpe deg å vurdere ideene dine for å ta et mer engasjert standpunkt i forhold til kvalitet og etterleve dette.
- Møt alltid opp til avtalt tid.
- Etterstreb forståelse for teamets og bedriftens prosesser og fremgangsmåter - og følg dem nøye. Innhent først godkjenning fra din overordnede hvis du må avvike fra disse.
- Følg alltid prosessene teamet har blitt enige om. Hvis du ikke er enig, må du ta dette opp med teamlederen.
- Gjør ditt beste for å overholde tidsfrister. Ta personlig ansvar for å sikre at dine bidrag alltid leveres i tide. Hvis det ser ut til at du ikke klarer å overholde en tidsfrist, vurderer du hvordan du kan justere dine prioriteter og bruke mer tid på prosjektet. Gi andre tydelig beskjed om at du ikke tolererer skyving på tidsfrister med mindre det foreligger svært formildende omstendigheter. Fokuser på tidskritiske spørsmål og på å overholde tidsfrister.

VURDERINGSMETODE

Denne profilen er basert på følgende informasjonskilder for Sample Candidate:

Spørreskjema / Evnetest	Sammenligningsgruppe
OPQ32r NOR Norwegian v1 (Std Inst)	OPQ32r NOR Norwegian General Population 2012 (INT)

PERSONOPPLYSNINGER

Navn	Sample Candidate
Kandidatopplysninger	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
Rapporten	OPQ32 Teamprestasjoner Individrapport: 1.0 ^{RE}

OM DENNE RAPPORTEN

Denne rapporten er generert ved hjelp av SHLs Online Assessment system. Den inkluderer informasjon fra personlighetstesten Occupational Personality Questionnaire™ (OPQ32). Bruken av denne personlighetstesten er begrenset til personer som har mottatt spesialopplæring i administrering og fortolkning av denne.

Rapporten er generert på bakgrunn av resultater på et spørreskjema besvart av respondenten(e) og reflekterer hovedsaklig svarene denne har gitt. Det må tas hensyn til besvarelsens subjektive karakter ved fortolkningen av spørreskjemabaserte tester.

Denne rapporten er elektronisk generert, og brukeren av programvaren kan gjøre endringer og tilføyelser i rapportteksten.

SHL Global Management Limited og tilknyttede selskaper kan ikke garantere at innholdet i denne rapporten er det originale produktet fra datasystemet. Vi kan ikke akseptere noe ansvar for konsekvenser av bruken av denne rapporten. Dette inkluderer ethvert ansvar (også uaktsomhet) for rapportens innhold.

www.shl.com

© 2019 SHL og/eller deres tilknyttede selskaper. Med enerett. SHL og OPQ er varemerker registrert i Storbritannia og andre land.

Denne rapporten er laget av SHL på vegne av våre kunder, og inneholder SHLs intellektuelle eiendom. SHL tillater våre kunder å reprodusere, distribuere, endre og lagre denne rapporten, kun for deres interne og ikke-kommersielle bruk. Alle andre rettigheter er forbeholdt SHL.