



Talent in Innovation.
Innovation in Talent.

OPQ

Teamegenskaper, Individrappport



Namn

Sample Candidate

Datum

14 juni 2019

INLEDNING

Sample Candidate, du har nyligen besvarat det frågeformulär om yrkespersonlighet som heter OPQ32 (Occupational Personality Questionnaire). Den här rapporten baseras på dina svar i OPQ32.

Vi rekommenderar dig att ge en kopia av rapporten till de chefer, projektledare eller personalansvariga som kan ha intresse av att studera dina teamegenskaper. Det kan bidra till att du blir en effektivare teammedlem.

Det finns några ytterligare OPQ32-rapporter som kan vara av intresse i sammanhanget:

- Rapporten **Maximera din inläring** belyser dina inlärningsmetoder och hjälper dig att utforma en effektiv utvecklingsplan.
- Rapporten **Kompetensutveckling** erbjuder dig skräddarsydda utvecklingsråd för de 20 kompetensområden som bedöms vara viktigast.
- **EQ-rapporten** ger en utförlig beskrivning av dina starka sidor och utvecklingsbehov när det gäller att förstå känslor och hantera relationer.

Rapportens innehåll

Den här rapporten beskriver hur du kan tänkas påverka ett team. När en grupp av människor arbetar tillsammans i ett team lämnar var och en sitt speciella bidrag till arbetsprocessen. Rapporten visar vilka starka sidor du har i ett team och vilka sidor som du bör försöka utveckla för att förbättra din arbetsinsats i teamet.

Arbetsprocessen

Varje team har gemensamma uppgifter eller projekt som kräver att alla i teamet drar åt samma håll. För att uppnå sina mål måste teamet klara av fyra viktiga faser i arbetsprocessen:

1. **Idéfas** – för att skapa en vision av målet
2. **Ledningsfas** – för att leda teamets arbete
3. **Resursfas** – för att använda resurserna så att arbetet blir gjort
4. **Produktionsfas** – för att leverera uppsatt mål i rätt tid

De här faserna samverkar i en cirkelrörelse enligt nedanstående figur. Ett team kan naturligtvis behöva genomgå flera cirkelrörelser för att uppnå sina mål.

Arbetsprocessens olika faser beskriver en cirkelrörelse



Teamegenskaper

Följande tabell visar de fyra arbetsfaserna och respektive teamegenskap. Dessutom beskrivs de beteenden som är önskvärda för motsvarande teamegenskap.

Arbetsfas	Teamegenskap	Önskvärda beteenden
Idéfas	Utforska möjligheter	Kommer med nya idéer, metoder och insikter • Tar hänsyn till olika aspekter som berör uppgiften eller projektet.
	Utvärdera alternativ	Söker ytterligare information och djupare insikter när det gäller problem • Gör rationella bedömningar som bygger på tillgänglig information • Försöker snabbt avgöra om idéerna går att genomföra
Ledningsfas	Ange färdriktning	Ger tydliga direktiv • Motiverar människor och ger dem ansvar • Ger teammedlemmarna uppgifter utifrån var och ens förmåga • Leder arbetet i teamet
	Visa handlingskraft	Tar initiativ till / främjar olika aktiviteter • Fattar snabba beslut, som kan innebära betydande risker • Tar ansvar för handlingar och människor • Agerar självständigt
Resursfas	Utnyttja nätverk	Har goda relationer med personal på alla nivåer • Bygger nätverk inom och utanför organisationen • Utnyttjar resurser utanför teamet
	Skapa laganda	Anpassar sig efter teamets behov och bidrar konstruktivt till lagandan • Kan lyssna och kommunicera • Stöder och bryr sig om andra människor
Produktionsfas	Hålla kursen	Arbetar systematiskt och metodiskt • Följer givna regler och procedurer • Håller tidtabellen • Uppnår resultat med god kvalitet inom fastställd tidsram
	Motstå press	Håller känslorna under kontroll, även i svåra situationer • Kan ändra strategi i händelse av nya krav • Optimistisk och energisk • Bibehåller sin arbetsförmåga

Profilgradering

Här under definieras de begrepp som används vid profilgraderingen.

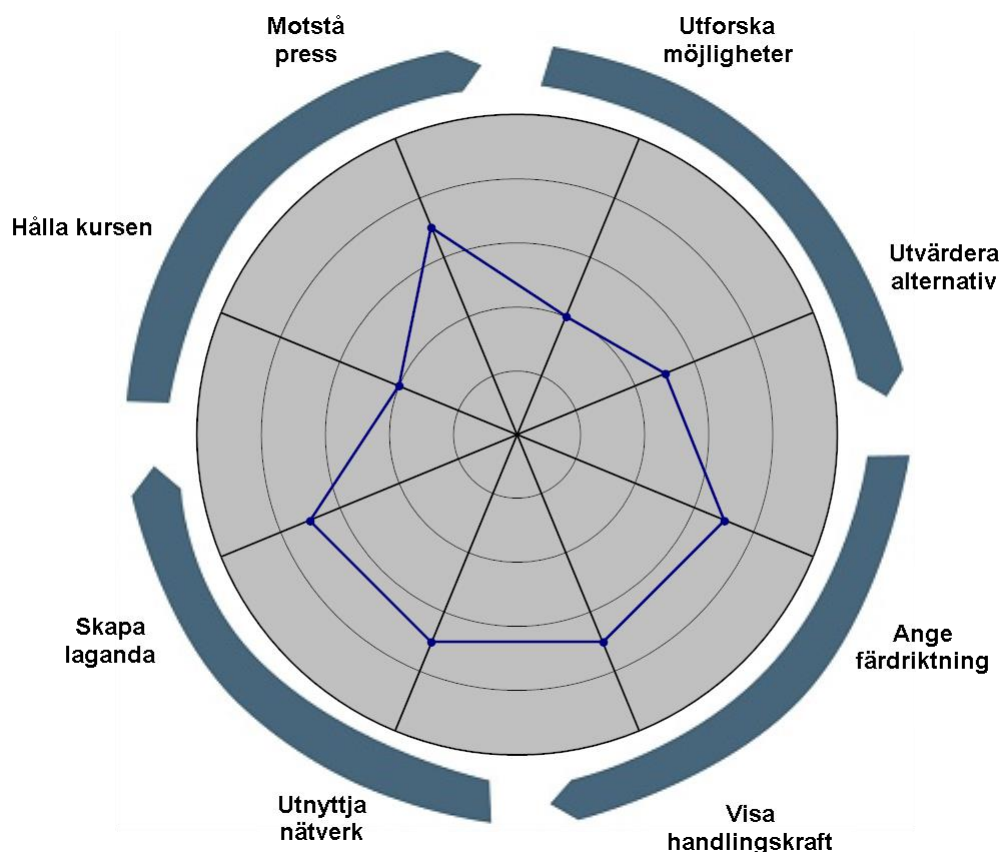
Gradering	Definition				
Styrka	enastående	exceptionell	skicklig	utmärkt	exemplarisk
Acceptabelt	normal	någorlunda	skaplig	användbar	lämplig
Utvecklingsområde	bristfällig	tveksam	dålig	oduglig	olämplig

Teamprofil

Din teamprofil framgår av nedanstående diagram. En utförligare redogörelse återfinns därefter.

Att tolka profilen

- De olika teamegenskaperna står angivna längs cirkelns ytterkant.
- Den mörka linjen innanför cirkeln representerar din profil.
- Dina starka sidor framgår av de partier där linjen ligger nära ytterkanten.
- Dina svaga sidor framgår av de partier där linjen ligger nära mitten av cirkeln.



Arbetsfas	Teamegenskap	Gradering för Sample Candidate
Idéfas	Utforska möjligheter	Utvecklingsbehov*
	Utvärdera alternativ	Acceptabelt
Ledningsfas	Ange färdriktning	Styrka
	Visa handlingskraft	Styrka
Resursfas	Utnyttja nätverk	Styrka
	Skapa laganda	Styrka
Produktionsfas	Hålla kursen	Utvecklingsbehov*
	Motstå press	Styrka

**Du behöver utvecklas inom det här området.*

Sammanfattning

Dina starka sidor är att:

- Samordna och leda teamet
- Uppmuntra teammedlemmarna att visa handlingskraft
- Skapa och underhålla relationer inom och utanför teamet
- Verka för en god laganda inom teamet
- Behålla lugnet när deadline börjar närma sig

Vanligtvis brukar du *inte*:

- Bidra med några kreativa idéer
- Anstränga dig för att planera ditt arbete eller fokusera på detaljer

Utförlig redogörelse

Utforska möjligheter

När det gäller att försöka sätta in en fråga i sitt rätta sammanhang verkar du ganska ointresserad och du kommer sällan med kreativa inlägg.

Utvärdera alternativ

Du brukar kunna hjälpa till med att analysera och följa upp teamets arbete. Du använder tillgängliga data för att bilda dig en uppfattning.

Ange färdriktning

Du tycks vara en bra samordnare av teamets arbete. Även om du inte rent formellt har denna roll, är du ett stöd för teamledaren i viktiga frågor. Vanligtvis har du en god uppfattning om vad som krävs för att teamet ska uppnå sina mål. Du kan skapa goda relationer med teamets medlemmar och är antagligen duktig på att motivera dem.

Visa handlingskraft

Du framstår som en aktiv och dynamisk teammedlem som fungerar mycket bra i teammiljö. Du utnyttjar de resurser som andra tillför och brukar försöka styra teamet i den riktning som du anser vara rätt. Om det finns flera medlemmar som är lika stark som du på det här området finns det risk att ni råkar i konflikt. Det finns också risk för spänningar mellan dig och teamledaren om ni inte lyckas tillvarata din handlingskraft.

Utnyttja nätverk

Du tycks vara en effektiv kontaktskapare. Du kan utnyttja såväl verbala som icke-verbala färdigheter för att knyta an till människor, och lyssnar alltid på vad andra har att säga. Tack vare dina goda sociala färdigheter har du möjlighet att utveckla stora kontaktnät både i och utanför organisationen. Du kan antagligen berika teamet med kunskaper och resurser från många olika kontakter.

Skapa laganda

Du verkar vara en person som ofta arbetar för att skapa och upprätthålla en bra laganda. Det gör du genom att visa uppskattning för andra människors bidrag, samt genom att stödja och intressera dig för deras idéer och förslag. Du undviker gärna konfrontationer och konflikter, och jobbar för att skapa en positiv stämning inom teamet. Troligtvis vill du hellre skapa och upprätthålla en god laganda än att hävda egna idéer och synpunkter. Om det finns någon mer teammedlem med dessa egenskaper föredrar ni antagligen att prioritera samförstånd istället för att försvara era egna åsikter. Det här skulle kunna få negativa konsekvenser för teamets deadlines och arbetskvalitet.

Hålla kursen

Du verkar ibland behöva uppmuntran och motivation för att hålla dig till de uppgifter som är viktiga för projektets framgång. Ibland planerar du inte ditt arbete och följer inte alltid givna riktlinjer.

Motstå press

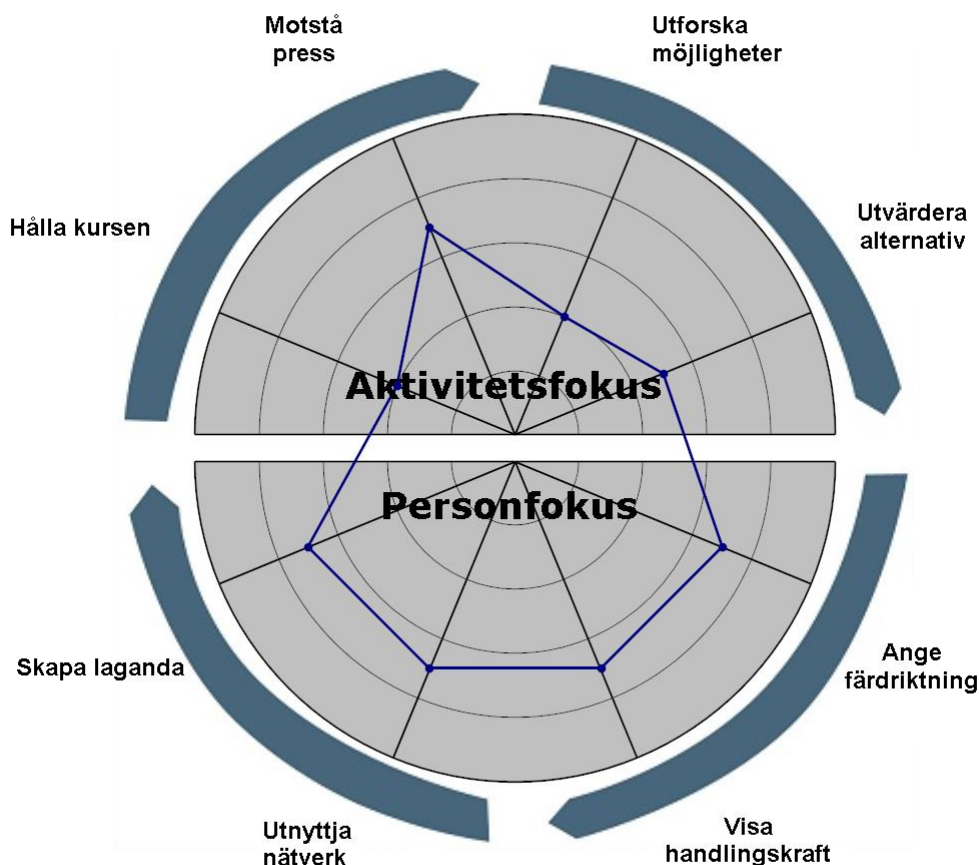
Du trivs bra med att arbeta under stor press. Troligen har du utvecklat några olika knep för att hantera stressen. Din arbetsförmåga brukar inte påverkas av stressen med att klara en deadline.

Aktivitetsfokus kontra personfokus

En viktig aspekt i teamet är huruvida individerna är aktivitets- eller personorienterade. I nedanstående diagram är de åtta teamegenskaperna indelade i två grupper:

- **Aktivitetsfokus** beskriver din förmåga att behandla den information och data som du har tillgång till. Aktivitetsfokus framgår av den övre halvan av diagrammet.
- **Personfokus** beskriver din förmåga att knyta kontakter och hantera relationer med andra människor. Personfokus framgår av diagrammets nedre halva.

Aktivitets- kontra personprofil



Fokus	Teamegenskap	Gradering för Sample Candidate
Aktivitetsfokus	Hålla kursen	Utvecklingsbehov*
	Motstå press	Styrka
	Utforska möjligheter	Utvecklingsbehov*
	Utvärdera alternativ	Acceptabelt
Personfokus	Ange färdriktning	Styrka
	Visa handlingskraft	Styrka
	Utnyttja nätverk	Styrka
	Skapa laganda	Styrka

*Du behöver utvecklas inom det här området.

Aktivitets- kontra personprofil - Sammanfattning

Din profil är ur balans. Du fokuserar mycket hellre på personliga relationer än på arbetsuppgifter. Det här kan påverka din förmåga att bidra till teamets arbete. Genom att stärka den eller de teamegenskaper som klassats som "utvecklingsområden" kan du skapa en bättre balans mellan dina bidrag till teamarbetet.

Utvecklingsåtgärder

- Utforska möjligheter
- Hålla kursen

Utforska möjligheter

Önskvärda beteenden

Kommer med nya idéer, metoder och insikter • Tar hänsyn till olika aspekter som berör uppgiften eller projektet.

Förbättringsövningar

- I vilka tidigare situationer har du varit som mest kreativ?
 - Vad gjorde du för att utveckla din kreativitet?
 - Vilka positiva omständigheter var det som rådde?
- I vilka situationer har du varit minst kreativ?
 - Vad gjorde du som hindrade din kreativitet från att fungera
 - Vad borde du ha gjort i stället?
- Vad skulle du kunna göra för att bli mer kreativ?
 - Vilka beteenden bör du praktisera i större utsträckning?
 - Vilka beteenden bör du praktisera i mindre utsträckning?
- Tänk på en bekant som är väldigt kreativ. Vad gör att den här personen lyckas?
- Be andra människor ge förslag på lösningar angående en viss fråga eller problem.
- Titta på resultaten av en brainstorming och lägg själv till tio "tokiga" förslag.
- Simulera en brainstorming på egen hand utifrån en fråga i ditt privatliv (t.ex. hur du skall fira din födelsedag, hur du ska tillbringa en ledig dag med familjen, eller hur du skulle vilja renovera ditt kök).
- Be någon som du litar på ifrågasätta dina antaganden om vad som är möjligt.
- Utnyttja böcker, tidningar och Internet för ytterligare förslag på metoder.

Hålla kursen

Önskvärda beteenden

Arbetar systematiskt och metodiskt • Följer givna regler och procedurer • Håller tidtabellen • Uppnår resultat med god kvalitet inom fastställd tidsram

Förbättringsmetoder

- Be din chef om hjälp med att granska ett projekt som hade kvalitetsproblem. Försök hitta roten till problemen och analysera dess orsaker.
- Var uppmärksam på kvalitetsfrågor inom teamet och projektet. Övervaka och kontrollera kvaliteten på gruppens arbete. Tänk på att slutresultatet återspeglar teamets samlade förmåga. Ge förslag på problemlösning och kvalitetshöjning.
- Tänk på tidigare situationer där du engagerat dig hårt för att åstadkomma en god kvalitet. Vad var det som gjorde att det fungerade? Försök vara konkret. Fanns det några gynnsamma omständigheter som underlättade kvalitetsarbetet?
- Gör en lista med förslag på hur du skulle kunna bli mer prestations- och resultatutvecklad. Ge även din teamledare en lista med prestations- och kvalitetshöjande förslag. Diskutera dina idéer med teamledaren.
- Tänk på några tidigare situationer där teamet inte kunnat uppnå kvalitetsmålen. Fundera på hur dessa misstag hade kunnat undvikas. Ta alla hot mot kvaliteten på allvar och gör teamet uppmärksam på dessa hot.
- Här din arbetsmiljö någon gång varit så strängt reglerad att du på rent trots låtit bli att organisera ditt eget arbete tillräckligt väl? Analysera ärligt din inställning till nuvarande projekt och var vaken för eventuella upprepningar av sådana beteenden. Ge förslag på åtgärder som kan minska risken för negativa resultat.
- Försök att ändra din inställning till organisationens kvalitetssystem. Granska systemens relevans tillsammans med en mentor eller nära kollega. Fastställ vilka rutiner du tycker fungerar och gå sedan igenom de rutiner du ogillar eller som inte fungerar. Ge förslag på olika förbättringar, gällande regler till trots.
- Har det någon gång hänt att kvaliteten blivit lidande för att du låtit majoriteten bestämma? Fundera på hur du skulle kunna undvika liknande situationer i fortsättningen. Diskutera med någon nära kollega hur kvalitetsaspekterna bör prioriteras och tillämpa förslagen i praktiken.
- Kom alltid i tid till planerade möten.
- Lär dig vilka regler och rutiner som gäller för teamet och organisationen, och följ dessa till punkt och pricka. Gör inga avsteg utan godkännande från din chef.
- Följ alltid de arbetsrutiner som teamet har kommit överens om. Om ni inte är överens bör du ta upp frågan med teamledaren.
- Håll dina deadlines! Ansvara personligen för att dina bidrag alltid blir levererade i tid. Skulle förutsättningarna för att hålla en deadline försämrats, bör du försöka ge projektet mer tid genom omprioriteringar. Gör klart för teamet att du inte tolererar eftersläpningar, om det inte finns förmildrande omständigheter. Fokusera på problem som påverkar tidsplanen och på att hålla deadlines.

BEDÖMNINGSMETODIK

Denna profil är baserad på följande informationskällor av Sample Candidate:

Frågeformulär / Färdighetstest	Jämförelsegrupp / Normgrupp
OPQ32r SVE Swedish v1 (Std Inst)	OPQ32r SVE Swedish General Population 2012 (INT)

AVSNITT MED PERSONUPPGIFTER

Namn	Sample Candidate
Uppgifter om kandidaten	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
Rapport	OPQ32 Teamegenskaper, Individrapport: 1.0 ^{RE}

OM DENNA RAPPORT

Den här rapporten har generats med SHLs Online Assessment system. Den innehåller information från personlighetsformuläret OPQ32. Rapporten får endast användas av personer som är utbildade att administrera och tolka SHLs personlighetsinstrument.

Rapporten redovisar åsikter från den person som svarat på formuläret. Vid tolkning måste hänsyn tas till de begränsningar som gäller generellt för alla typer av personlighetsformulär.

Rapporten har genererats elektroniskt. Det är möjligt för programanvändaren att göra ändringar och tillägg i rapporttexten.

SHL Global Management Limited och dess samarbetspartners kan inte garantera att innehållet i denna rapport är identiskt med det som ursprungligen genererats. Vi påtar oss inget ansvar för hur denna rapport används. Det inkluderar alla former av skadeståndsskyldighet (inklusive vårdslöshet).

www.shl.com

© 2019 SHL och/eller dess dotterbolag. Med ensamrätt. SHL och OPQ är registrerade varumärken i Storbritannien och andra länder.

Rapporten har producerats av SHL för dess kund och innehållet är SHLs immateriella egendom. SHL ger kunden rätt att reproducera, distribuera, ändra och lagra rapporten för enbart internt och icke kommersiellt bruk.