



Talent in Innovation.
Innovation in Talent.

OPQ

Team impact Udvælgelse



Navn

Sample Candidate

Dato

24. september 2018

Introduktion

Sample Candidate har besvaret den erhvervsrettede persontest OPQ32. De svar, han har afgivet, er brugt til at generere denne rapport.

Denne rapport kan være med til at vurdere hans styrker og svagheder som teammedlem. Desuden giver den teamlederen en struktureret spørgeramme til brug for afholdelse af kompetencebaseret interview, der yderligere vil uddybe hans bidrag til teamarbejdet nærmere.

De fleste team fungerer optimalt hvis de består af medlemmer med forskelligartede kompetencer. I denne rapport svarer det til, at teamet skal være velafbalanceret på tværs af alle otte Team Impact kompetencer (se side 3). Hvis du skal rekruttere nye medlemmer til et eksisterende team, er det en klar fordel at vedkommende har en profil, der afbalancerer teamets profil. (Se **SHL Team Impact: Grøppeudviklingsrapport** for at identificere mulige udviklingsområder i et eksisterende team).

Om Team Impact modellen

Processtadier

Et team 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:

- **Skabelse** af en vision for vejen mod en løsning
- **Styring** af teamets aktiviteter
- **Ressourcetildeling** af opgaverne for at få arbejdet udført
- **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 processtadie



Team Impact

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

Processtadium	Team Impact kompetence	Kritisk adfærd
Skabelse	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
Styring	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
Ressource-tildeling	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
Levering	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				
Stærk	fremragende	usædvanlig	markant	eksemplarisk	betydende
Acceptabel	fyldstgørende	i orden	antagelig	kompetent	velegnet
Svag	manglende	rimelig	ønsket		

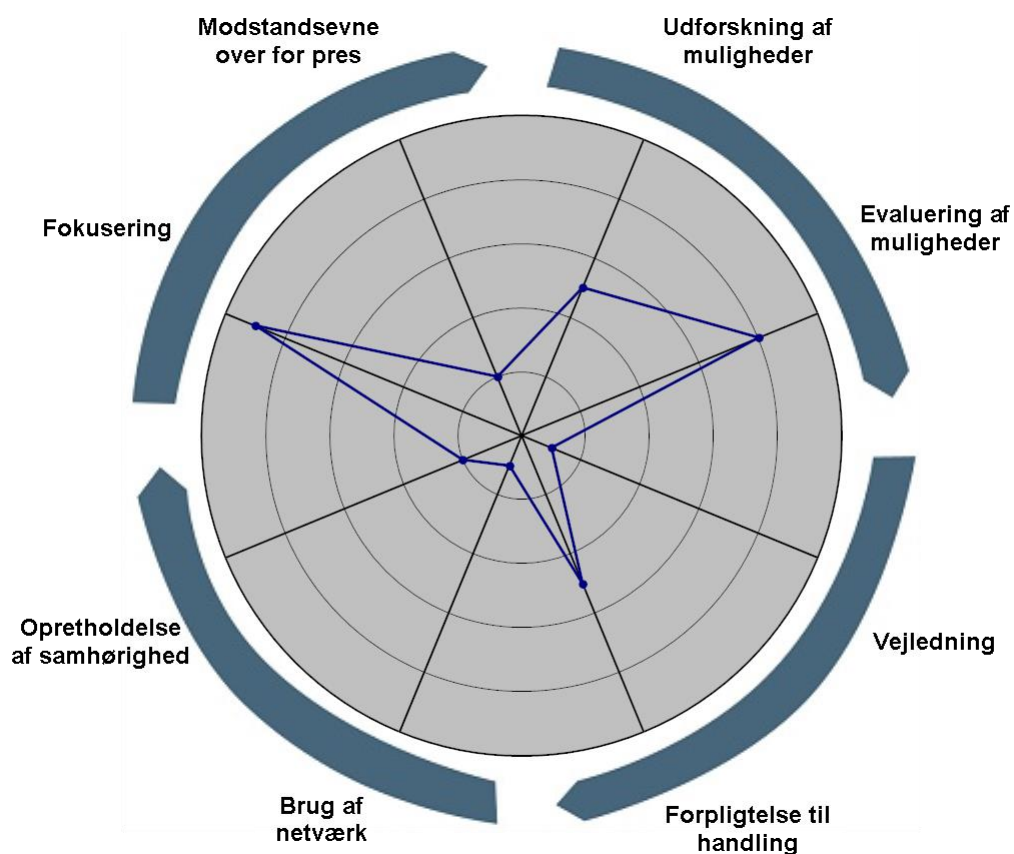
Team Impact profil

Team Impact profilen for Sample Candidate 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 profilen for Sample Candidate.
- Der, hvor profilen nærmer sig cirkelens omkreds, har Sample Candidate sandsynligvis sine stærke sider.
- Der, hvor profilen nærmer sig cirkelens centrum, har Sample Candidate sandsynligvis sine største udviklingsområder.



Processtadie	Team Impact kompetence	Vurdering af Sample Candidate
Skabelse	Udforskning af muligheder	Acceptabel
	Evaluering af muligheder	Stærk
Styring	Vejledning	Svag*
	Forpligtelse til handling	Acceptabel
Ressource-tildeling	Brug af netværk	Svag*
	Opretholdelse af samhørighed	Svag*
Levering	Fokusering	Stærk
	Modstandsevne over for pres	Svag*

**Sample Candidate har brug for udvikling på dette område.*

Oversigt

Sample Candidate har en udtalt præference for at fokusere på opgaveløsningen i et projekt og fokuserer måske mindre på at opbygge mellem menneskelige relationer med teammedlemmer.

Hans styrker ligger i:

- At overvåge og evaluere ideer og koncepter
- At planlægge arbejdet og fokusere på detaljerne

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

- Koordinere og vejlede teamet
- Opbygge mange relationer i og uden for teamet
- Investere ekstra energi i at bevare et harmonisk teamklima
- Blive udsat for stort pres og pludselige forandringer

Detaljerede resultater

Udforskning af muligheder

Sample Candidate viser omtrent samme interesse for at forstå koncepterne bag problemerne som de fleste andre.

Evaluering af muligheder

Ved udforskning og søgning efter nye ideer og baggrundsoplysninger nærmer Sample Candidate sig opgaven kritisk. Han søger yderligere information, større forståelse og evaluerer de oplysninger, der præsenteres. Han drager rationelle vurderinger fra den tilgængelige information og analyse.

Vejledning

Sample Candidate hjælper sandsynligvis ikke med at koordinere aktiviteter eller vejlede teamet. Han vil nok ikke være den, der udarbejder koordinerede tidsplaner for teamet.

Forpligtelse til handling

Sample Candidate er et rimelig aktivt teammedlem, men fokuserer nok ikke specielt meget på at præge teamet i retning af at nå sine målsætninger inden for de udstukne rammer.

Brug af netværk

Det er meget usandsynligt, at Sample Candidate er den, der går forrest, når det handler om at opbygge, udvikle og bruge netværk og kontakter uden for teamet. I øvrigt vil han nok ikke bryde sig særligt om at afdække og identificere eksterne ressourcer som teamet kan have gavn af.

Opretholdelse af samhørighed

Sample Candidate går næsten aldrig op i at løse interne konflikter. I de fleste situationer foretrækker han at arbejde med de foreliggende opgaver og målsætninger frem for at diskutere, hvordan teammedlemmerne arbejder sammen. Han har oftest en holdning til, hvilke opgaver han gerne vil arbejde med. Hvis det er muligt, undgår han nok de mindre ønskede opgaver.

Fokusering

Sample Candidate har tendens til at fokusere på teamets nøglemål med meget stor nøjagtighed. Baseret på sine egne meget høje kvalitetsstandarder og fokus på rettidig levering, vil han sandsynligvis forvente samme produktivitet af andre. Han systematiske og metodiske holdning gør det næsten sikkert, at han vil bemærke det, hvis teamet overser eller forsømmer en vigtig detalje, der ikke burde blive overset. Sample Candidate vil sikkert være med til at sikre leverancer af høj kvalitet.

Modstandsevne over for pres

Sample Candidate vil sandsynligvis have det meget dårligt med at arbejde i et meget presset miljø. Når stressfaktorer hober sig op, kan han nok mærke det i sit arbejde eller i sit privatliv. I situationer, hvor tingene pludselig går i en anden retning end ventet, bliver han som regel frustreret.

Interview-guide

Du kan bruge følgende skema til at interviewe kandidaten ud fra. Skemaet er opbygget efter de 8 Team Impact kompetencer. Øverst er der for hver kompetence en kort beskrivelse af kompetencen samt indikatorer for om kandidatens svar tyder på styrke eller udviklingsområde i den pågældende kompetence. Under beskrivelsen er for hver kompetence er der et antal spørgsmål, du kan stille til kandidaten for at få uddybet profilen ovenfor.

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

Styrker	Udviklingsområder
<ul style="list-style-type: none">• Har mange kreative bidrag• Demonstrerer en forståelse for hvordan et enkelt problem har relation til det samlede billede• Er meget nysgerrig og løsningsorienteret	<ul style="list-style-type: none">• Fremsætter eller bygger videre på andres ideer• Viser relativt ringe interesse i at forstå komplicerede baggrundsoplysninger• Udviser kun lidt nysgerrighed

- Fortæl om et problem du har haft ansvaret for at løse i et tidligere teamsamarbejde.
- Hvilke forslag bidrog du med til teamet?
- Kan du give mig et andet eksempel på, hvornår du skulle løse et vanskeligt problem i et teamsamarbejde?

Vurdering

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

Styrker	Udviklingsområder
<ul style="list-style-type: none">• Udtrykker egne meninger og vurderinger• Evaluerer ideers gennemførlighed• Stræber efter at minimere risici	<ul style="list-style-type: none">• Giver ikke udtryk for særlige eller stærke synspunkter• Har ringe forståelse for detaljer• Forholder sig ikke kritisk til problemstillinger og andres forslag

- Fortæl mig om en situation hvor du har stået for at skulle undersøge en problemstilling i et teamsamarbejde.
- Hvordan sikrede du dig, at du fik samlet alle de relevante oplysninger?
- Da teamet skulle vælge hvilken vej de skulle gå på baggrund af din analyse, hvordan afgjorde du da din egen holdning til det?

Vurdering

Vejledning

Give andre klar vejledning • Motivere og ansvarliggøre andre • Uddele opgaver til teammedlemmer i overensstemmelse med deres præstationsevner • Styre teamaktiviteterne

Styrker	Udviklingsområder
<ul style="list-style-type: none">• Har klare meninger om retningen af teamets arbejde• Forholder sig til andre og søger at motivere dem• Forstår forskellene mellem teammedlemmerne• Har en god forståelse for et teams dynamik	<ul style="list-style-type: none">• Er ofte i tvivl om hvilken vej der er bedst at gå• Bekymrer sig ikke om andres følelser• Forholder sig ikke til teamets samlede behov

- Tænk på et projekt du tidligere har deltaget i. Fortæl mig hvordan teamet da strukturerede arbejdet.
- Hvordan bidrog du til styring af teamet?

Vurdering

Forpligtelse til handling

Starte og fremme aktivitet • Træffe hurtige beslutninger der tager højde for mulige risici •
Tage ansvar for handlinger og mennesker • Handle uafhængigt

Styrker	Udviklingsområder
<ul style="list-style-type: none">• Er indstillet på at træffe beslutninger på baggrund af ufuldstændige oplysninger• Presser teamet til at levere• Er energisk, har et højt energiniveau• Reagerer effektivt og handlekraftigt på pres udefra	<ul style="list-style-type: none">• Udviser ikke et højt energiniveau• Utilbøjelig til at træffe beslutninger uden omfattende grundlag• Er passiv

- Giv mig et eksempel på et teamsamarbejde hvor du skulle påtage dig den styrende rolle
- Hvordan sikrede du dig at de andre teammedlemmer forpligtede sig?
- Hvordan havde du det med at skulle træffe hurtige beslutninger?

Vurdering

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

Styrker	Udviklingsområder
<ul style="list-style-type: none">• Skaber hurtigt en god kontakt til andre• Taler på en overbevisende og engagerende måde• Har et stort netværk af kontakter• Kender til mange projekter og initiativer i egen organisation	<ul style="list-style-type: none">• Skaber ikke hurtigt en god kontakt til interviewer• Forekommer ikke engagerende og overbevisende• Har kun få kontakter og et begrænset netværk

- Kan du give nogle eksempler på, hvordan du holder dig informeret om relevante personers aktiviteter og relevante projekter i din organisation?
- Hvordan undersøger du, hvad der sker i andre team eller afdelinger uden for din egen?

Vurdering

Opretholdelse af samhørighed

Tilpasse personlig holdning til teamets behov og bidrage positivt til teamånden • Lytte og kommunikere aktivt • Støtte og hjælpe andre

Styrker	Udviklingsområder
<ul style="list-style-type: none">• Har en fleksibel indstilling til sin egen rolle i teamet• Bidrager til harmoni i teamet• Udviser respekt for andre teammedlemmer• Er åben og reflekteret omkring sine egne udviklingsområder	<ul style="list-style-type: none">• Har en meget ufleksibel indstilling til sin egen rolle i teamet• Går ikke op i teamets samarbejdsklima.

- Fortæl om et teamsamarbejde du har været i, der var præget af spændinger og konflikter.
- Hvordan bidrog du til at håndtere eller løse disse?

Vurdering

Fokusering

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

Styrker

- Strukturerer sit arbejde effektivt
- Er punktlig
- Skaber resultater af høj kvalitet
- Arbejder systematisk
- Følger procedurer og retningslinjer

Udviklingsområder

- Ikke særlig pligtopfyldende
- Ikke detaljeorienteret
- Har en fleksibel indstilling til regler

- Fortæl (mere) om, hvordan du strukturerede dit arbejde i et tidligere teamsamarbejde
- I hvor høj grad var detaljerne afgørende for kvaliteten af projektet?
- Hvor gode syntes du de andre teammedlemmer var til at holde sig til planen og overholde aftaler?
- Hvad synes du om det?

Vurdering

Modstandsevne over for pres

Bevare kontrollen selv i vanskelige situationer • Justere holdning i lyset af nye krav • Forblive optimistisk og fleksibel • Opretholde produktivitet

Styrker	Udviklingsområder
<ul style="list-style-type: none">• Bliver ikke påvirket negativt af pres• Kan koble fra og slappe af• Justerer sine synspunkter i lyset af nye oplysninger• Er optimistisk og fleksibel• Føler sig godt tilpas ved at arbejde selvstændigt	<ul style="list-style-type: none">• Påvirkes negativt af pres• Finder det svært at slappe rigtigt af• Justerer ikke sine synspunkter i lyset af nye oplysninger• Pessimistisk• Bliver stresset hvis der ikke angives klar retning for teamets arbejde

- Fortæl om det mest stressede teambaserede projekt som du har været med i.
- Hvad var det i pågældende projekt, der stressede særligt?
- Hvad gjorde du for at håndtere det?

Vurdering

VURDERINGSMETODE

Denne profil er baseret på følgende informationskilder for Sample Candidate:

Spørgeskema / Evnetest	Sammenligningsgruppe
OPQ32r UK English v1 (Std Inst)	OPQ32r Britisk engelsk Befolkningen som helhed 2011 (GBR)

AFSNIT TIL PERSONLIGE OPLYSNINGER

Navn	Sample Candidate
Kandidatdata	RP1=1, RP2=2, RP3=7, RP4=8, RP5=3, RP6=9, RP7=4, RP8=10, RP9=6, RP10=2, TS1=5, TS2=8, TS3=1, TS4=9, TS5=6, TS6=4, TS7=10, TS8=2, TS9=8, TS10=7, TS11=6, TS12=10, FE1=4, FE2=9, FE3=3, FE4=6, FE5=1, FE6=4, FE7=8, FE8=7, FE9=5, FE10=2, CNS=7
Rapport	OPQ32 Team impact Udvælgelse v2.0 ^{RE}

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

© 2018 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.