

# OPQ

## Teamprestasjoner Utvelgelse rapport



**Navn**

Sample Candidate

**Dato**

24. september 2018

## Innledning

Sample Candidate har nylig fullført OPQ32 (Occupational Personality Questionnaire), som er et spørreskjema om yrkesrettet personlighet. Svarene han gav, ble brukt til å opprette denne rapporten.

Denne utvelgelsesrapporten for teammedlemmer bidrar til å finne hans styrke og svakhet som teammedlem. I tillegg gir den teamleder en veiledning for gjennomføring av et strukturert, kompetansebasert intervju som går nærmere inn på hans bidrag til teamprosessen.

Modellen for de fleste team er å være velbalansert på tvers av alle åtte prestasjonsfaktorer (se side 3). Hvis du planlegger å innføre et nytt medlem i et eksisterende team, bør det være noen med en profil som gir balanse i teamets styrke. (Se **SHLs rapport for teamprestasjoner: gruppeutviklingsrapport** for å identifisere svakhetene til det eksisterende teamet.)

## Om teamprestasjoner

### Prosesstrinn

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

- **Skape** en visjon om veien frem til løsningen
- **Administrere** aktivitetene til teamet
- **Tilordne** oppgaver for å få jobben gjort
- **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 prosesserstrinnene og teamprestasjoner forbundet med disse. Kritisk atferd som er typisk for hver faktor er også tatt med.

Prosesstrinn	Teamprestasjon	Kritisk atferd
<b>Skape</b>	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
<b>Administrere</b>	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
<b>Tilordne</b>	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
<b>Levere</b>	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				
<b>Sterk</b>	enestående	fremragende	utmerket	eksemplarisk	bemerkelsesverdig
<b>Kvalifisert</b>	tilstrekkelig	OK	god nok	kompetent	egnet
<b>Svak</b>	manglende	under gjennomsnitt	middelmådig		

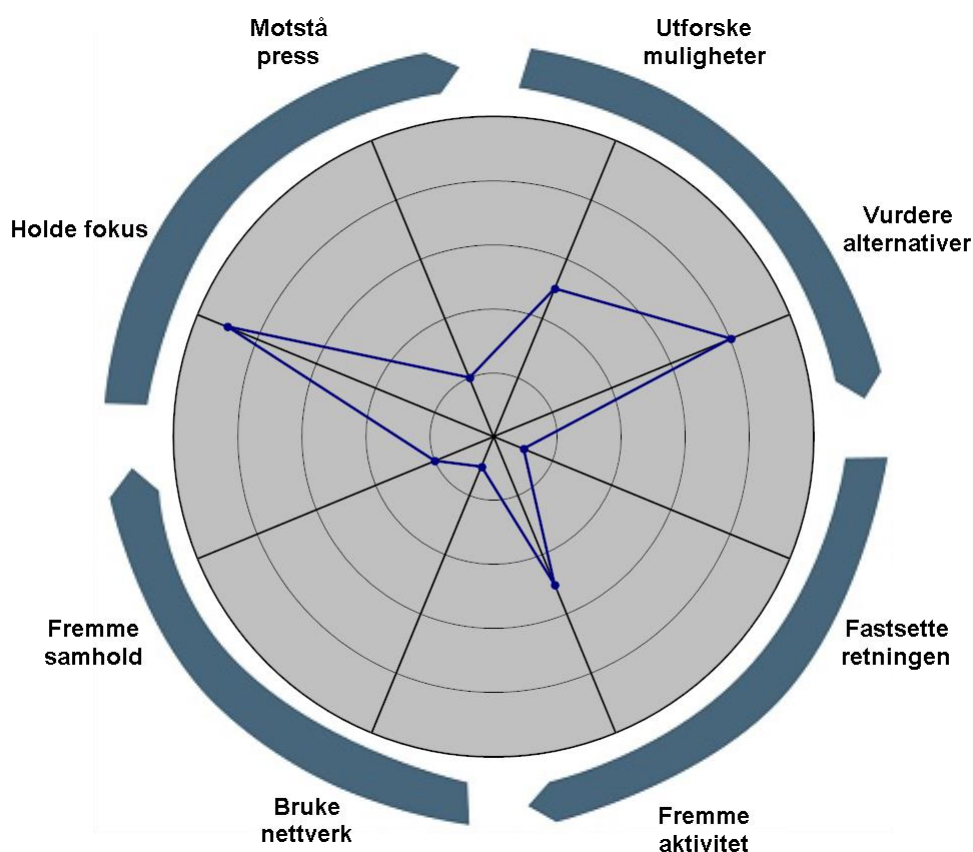
## Resultater

Nedenfor vises teamprestasjonsprofilen for Sample Candidate. En detaljert kommentar følger etter profilen.

### Teamprestasjonsprofil

#### Slik leser du profilen

- Prestasjonsfaktorene vises rundt omkretsen.
- Den mørke linjen inne i sirkelen viser profilen til Sample Candidate.
- Individens styrke angis når profilen nærmer seg omkretsen til sirkelen.
- Individens svakhet angis når profilen nærmer seg midtpunktet til sirkelen.



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

*\*Sample Candidate trenger utvikling på dette området.*

## Sammendrag

Sample Candidate foretrekker sterkt å fokusere på oppgavene i et prosjekt, og fokuserer nok mindre på å bygge mellommenneskelige forhold til teammedlemmene.

### Hans styrke ligger i følgende:

- Overvåke og evaluere ideer og konsepter
- Planlegge arbeidet og fokusere på detaljer

### Han er vanligvis ikke en person som:

- Koordinerer og veileder teamet
- Bygger opp mellommenneskelige forbindelser i stor grad innenfor og utenfor teamet
- Investerer ekstra krefter for å opprettholde et harmonisk teammiljø
- Føler seg komfortabel med press og plutselige endringer

## Detaljerte resultater

### Utforske muligheter

Sample Candidate viser omtrent like mye oppfinnsomhet og interesse for å forstå konseptene bak aktuelle spørsmål som andre typiske teammedlemmer.

### Vurdere alternativer

Ved utforskning og utprøving av nye ideer og bakgrunnsinformasjon, har Sample Candidate en kritisk tilnærming. Han søker etter mer detaljer og større forståelse og evaluerer informasjonen som fremlegges. Sample Candidate foretar rasjonelle vurderinger på grunnlag av den tilgjengelige informasjonen og analyser.

### Fastsette retningen

Det er lite sannsynlig at Sample Candidate vil bidra til å koordinere aktiviteter eller fastsette mål for teamet. Det er ikke sannsynlig at han vil opprette koordinerte tidsplaner for teamet.

### Fremme aktivitet

Sample Candidate er et forholdsvis aktivt teammedlem, men anstrender seg vanligvis ikke ekstra for å få teamet til å nå sine mål.

### Bruke nettverk

Det er svært usannsynlig at Sample Candidate har sterk påvirkning på teamet innen oppbygging, utvikling og bruk av nettverk eller kontakter utenfor teamet. Han er heller ikke egnet til å søke etter og identifisere eksterne ressurser for teamet.

### Fremme samhold

Sample Candidate anstrender seg nesten aldri for å løse interne konflikter. I de fleste situasjoner foretrekker han å konsentrere seg om oppgaver fremfor å diskutere hvordan teammedlemmene samarbeider. Han har vanligvis synspunkter på hvilke oppgaver han helst vil arbeide med. Om mulig unngår han mindre populære oppgaver.

### **Holde fokus**

Sample Candidate fokuserer på teamets hovedmål med stor nøyaktighet. Basert på sine egne svært høye standarder for kvalitet og punktlighet forventer han lignende produktivitet fra andre. Hans systematiske og metodiske tilnærming gjør det nesten sikkert at han vil legge merke til om teamet overser eller ikke tar hensyn til en viktig detalj som ikke bør overses. Han vil trolig bidra til å sørge for resultater av høy kvalitet.

### **Motstå press**

Sample Candidate er svært utilpass ved å arbeide i et miljø med høyt press. Ved oppbygging av eksterne stressfaktorer kan han føle at dette går ut over arbeidet eller privatlivet sitt. I situasjoner der handlingsforløpet forandrer seg brått, føler han seg vanligvis frustrert.

## Intervjuveiledning

Bruk dette skjemaet til å registrere kandidatens svar på spørsmålene. Følg bedriftens utvelgelsesprosess for å vurdere og sammenligne enkeltpersoner.

### Utforske muligheter

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

Tegn på styrke	Tegn på svakhet
<ul style="list-style-type: none"><li>• Kommer med mange kreative bidrag</li><li>• Viser forståelse for hvordan en sak har sammenheng i et større bilde</li><li>• Er svært nysgjerrig og løsningsorientert</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Fremmer andres ideer</li><li>• Viser relativt liten interesse for å forstå komplisert bakgrunnsinformasjon</li><li>• Viser lite nysgjerrighet</li></ul>

- Fortell meg om et problem du måtte løse i et nylig teamprosjekt.
- Hvilke forslag bidro du med?
- Kan du gi meg et annet eksempel der du måtte løse et vanskelig problem overfor et team?

Vurdering

## 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

Tegn på styrke	Tegn på svakhet
<ul style="list-style-type: none"><li>• Uttrykker spesifikke meninger</li><li>• Evaluerer gjennomførbarheten til ideer</li><li>• Forsøker å minimalisere risiko</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Har ingen uttrykte meninger</li><li>• Har lite forståelse for detaljer</li><li>• Utvikler ikke kritiske holdninger</li></ul>

- Fortell meg om en situasjon der du måtte utføre research for et teamprosjekt.
- Hvordan sørget du for at du fant all relevant informasjon?
- Hvordan kom du frem til en konklusjon om riktig alternativ da teamet kunne velge hvordan målet skulle nås?

Vurdering



## Fastsette retningen

Gi andre tydelige mål • Motivere og oppmuntre andre • Tildel teammedlemmene oppgaver i henhold til prestasjonsnivå • Administrere teamaktiviteter

### Tegn på styrke

- Har en klar mening om veien videre
- Kommuniserer med andre og vet hvordan de kan motiveres
- Forstår forskjellen mellom teammedlemmer
- Viser en god forståelse for dynamikken i teamet

### Tegn på svakhet

- Er usikker på veien videre
- Er ikke opptatt av hva andre føler
- Har ikke forståelse for teamets behov

- Fortell meg hvordan teamet bestemte å legge opp arbeidet i et nylig prosjekt.
- Hvordan bidro du til å lede teamet?

Vurdering

## Fremme aktivitet

Igangsette og engasjere til aktivitet • Foreta klare bestemmelser som kan omfatte kalkulert risiko • Ta ansvar for aktiviteter og mennesker • Handle uavhengig

### Tegn på styrke

- Er forberedt på å treffe beslutninger med begrenset informasjon
- Driver teamet mot målet
- Er energisk, har mye energi
- Reagerer sterkt på ytre press

### Tegn på svakhet

- Ikke spesielt energisk
- Uvillig mot å treffe beslutninger
- Passiv

- Gi meg et eksempel på en teamsituasjon der det var opp til deg å ta ledelsen.
- Hvordan fremmet du aktivitet?
- Hvordan følte det å ta raske beslutninger?

Vurdering

## Bruke nettverk

Opprette solide forbindelser til ansatte på alle nivåer • Bygge effektive nettverk innenfor og utenfor organisasjonen • Utnytte ressurser utenfor teamet

Tegn på styrke	Tegn på svakhet
<ul style="list-style-type: none"><li>• Får raskt kontakt med intervjuer</li><li>• Kommuniserer på en engasjerende måte</li><li>• Har et stort kontaktnett</li><li>• Kjenner til de fleste prosjekter og initiativer innenfor egen organisasjon</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Får ikke god kontakt med intervjuer</li><li>• Virker kjedelig</li><li>• Har lite kontaktnett</li></ul>

- Kan du gi noen eksempler på hvordan du holder deg informert om aktivitetene til andre mennesker eller grupper?
- Hvordan finner du ut hva som skjer i grupper eller avdelinger du ikke tilhører?

Vurdering

## Fremme samhold

Utvikle en personlig tilnærming til teamets behov og bidra positivt til lagånd • Lytte og kommunisere aktivt • Støtte andre og vise omtanke

Tegn på styrke	Tegn på svakhet
<ul style="list-style-type: none"><li>• Er ikke spesielt opptatt av sin egen rolle i teamet</li><li>• Bidrar til harmoni i teamet</li><li>• Viser respekt for andre teammedlemmer</li><li>• Er åpen om sine egne mangler</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Er svært opptatt av sin egen rolle i teamet</li><li>• Er ikke opptatt av å bidra til harmoni i teamet</li></ul>

- Fortell meg om en gang du har vært med i et team der det var spenninger og konflikt.
- Hvordan bidro du til å løse situasjonen?

Vurdering

## Holde fokus

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

### Tegn på styrke

- Strukturerer sitt eget arbeid svært godt
- Er punktlig
- Leverer arbeid av høy kvalitet
- Følger en systematisk tilnærming
- Følger fremgangsmåter og retningslinjer nøye

### Tegn på svakhet

- Ikke særlig samvittighetsfull
- Ikke detaljorientert
- Følger ikke alltid reglene

- Fortell meg (mer) om hvordan du strukturerte arbeidet ditt i et nylig teamprosjekt.
- Hvilke detaljer var viktige for suksess?
- Hvor flinke synes du de andre i teamet var til å overholde tidsplanen?
- Hva føler du i forbindelse med dette?

Vurdering

## Motstå press

Holde følelser under kontroll selv i vanskelige situasjoner • Modifisere tilnærmingen ved nye krav • Holde seg optimistisk og fleksibel • Opprettholde produktiviteten

Tegn på styrke	Tegn på svakhet
<ul style="list-style-type: none"><li>• Upåvirket av press</li><li>• I stand til å slappe av</li><li>• Tilpasser sine egne synspunkter til ny informasjon</li><li>• Optimistisk og fleksibel</li><li>• Arbeider komfortabelt med lite veiledning eller rettleiding</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Lar seg påvirke av press</li><li>• Synes det er vanskelig å slappe av</li><li>• Tilpasser ikke sine egne synspunkter til ny informasjon</li><li>• Pessimistisk</li><li>• Blir stresset av å ikke ha klare retningslinjer</li></ul>

- Fortell meg om det mest stressende teamprosjektet du har deltatt i.
- Hvilke stresskilder kan du peke ut?
- Hvordan taklet du det?

Vurdering

## VURDERINGSMETODE

Denne profilen er basert på følgende informasjonskilder for Sample Candidate:

Spørreskjema / Evnetest	Sammenligningsgruppe
OPQ32r UK English v1 (Std Inst)	OPQ32r Britisk engelsk Befolkningen generelt 2011 (GBR)

## PERSONOPPLYSNINGER

<b>Navn</b>	Sample Candidate
<b>Kandidatopplysninger</b>	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
<b>Rapporten</b>	OPQ32 Teamprestasjoner Utvelgelsesrapport v2.0 <sup>RE</sup>

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

© 2018 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.