



Talent in Innovation.  
Innovation in Talent.

# OPQ

## Team-egenskaper: Urvalsrapport



**Namn**

Sample Candidate

**Datum**

24 september 2018

## Inledning

Sample Candidate har nyligen besvarat det frågeformulär om yrkespersonlighet som heter OPQ32 (Occupational Personality Questionnaire). Den här rapporten baseras på hans svar och redovisar de styrkor och utvecklingsområden han uppvisar i egenskap av teammedlem.

Rapporten hjälper också teamledaren att göra en välstrukturerad och kompetensbaserad intervju för att ytterligare bedöma den här personens förmåga att bidra till teamarbetet.

Idealet för de flesta team är att medlemmarna balanserar varandra inom alla åtta teamegenskaper (se sid. 3). Om en ny teammedlem ska ingå i ett befintligt team bör det vara en person med en profil som balanserar teamets starka sidor. (Använd **Teamegenskaper - Grupp rapport** för att hitta svagheter i ett befintligt team.)

## Rapportens innehåll

### 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:

- **Idéfas** – för att skapa en vision av målet
- **Ledningsfas** – för att leda teamets arbete
- **Resursfas** – för att använda resurserna så att arbetet blir gjort
- **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
<b>Idéfas</b>	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
<b>Ledningsfas</b>	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
<b>Resursfas</b>	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
<b>Produktionsfas</b>	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.

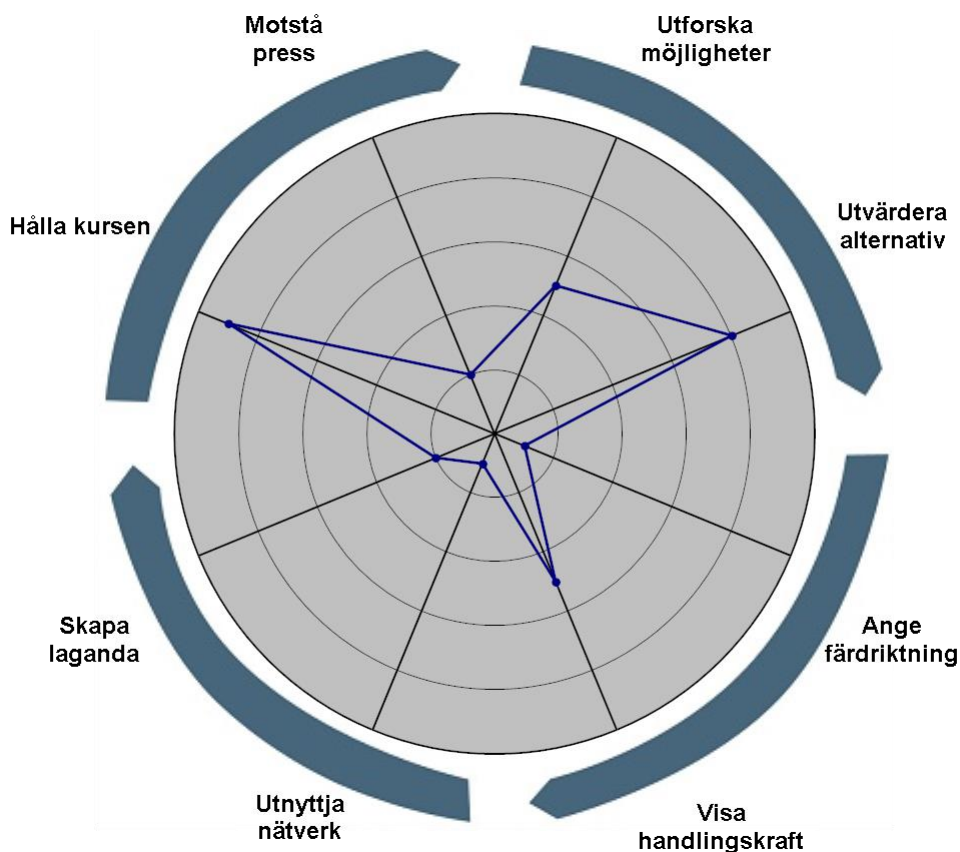
Gradering	Definition				
<b>Styrka</b>	enastående	exceptionell	skicklig	utmärkt	exemplarisk
<b>Acceptabelt</b>	normal	någorlunda	skaplig	användbar	lämplig
<b>Utvecklingsområde</b>	bristfällig	tveksam	dålig	oduglig	olämplig

## Teamprofil

Team profilen för Sample Candidate 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 profilen för Sample Candidate.
- Individens styrkor framgår av de partier där linjen ligger nära ytterkanten.
- Individens utvecklingsområden framgår av att linjen ligger nära mitten.



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

\*Sample Candidate behöver utvecklas inom detta område.

## Sammanfattning

Sample Candidate verkar ha mycket lättare att fokusera på teamets arbetsuppgifter än på att utveckla personliga relationer med teammedlemmarna.

### Hans starka sidor är att:

- Granska och utvärdera idéer och koncept
- Planera sitt arbete och fokusera på detaljer

### Vanligtvis brukar Sample Candidate inte:

- Samordna eller leda teamet
- Skapa eller underhålla relationer inom och utanför teamet
- Verka för en god laganda inom teamet
- Uppskatta plötsliga ändringar eller arbeta under press

## Utförlig redogörelse

### Utforska möjligheter

Sample Candidate verkar ungefär lika kreativ och intresserad av bakomliggande orsaker som den typiske teammedlemmen.

### Utvärdera alternativ

När han undersöker nya idéer och bakgrundsinformation verkar han gå grundligt tillväga och vill gärna ha mer information och större insikt. Han försöker utvärdera den information han får. Han gör rationella bedömningar utifrån tillgängliga fakta och analyser.

### Ange färdriktning

Han verkar inte se sig själv som någon som samordnar, tidsplanerar eller anger kursen för teamets arbete.

### Visa handlingskraft

Han är en ganska aktiv teammedlem, men han brukar inte pressa teamet för att det ska uppnå sina mål.

### Utnyttja nätverk

Det är inte troligt att han har någon starkare inverkan på teamet när det gäller att skapa, utveckla och använda nätverk eller externa kontakter. Dessutom har han sannolikt svårt att hitta externa teamresurser.

### Skapa laganda

Han kommer sannolikt inte att anstränga sig för att lösa interna konflikter. Vanligtvis föredrar han att arbeta med sina egna uppgifter istället för att diskutera samarbetet inom teamet. Han vet troligtvis vilka arbetsuppgifter han vill ha och försöker antagligen undvika sådana han inte tycker om.

### **Hålla kursen**

Han är ytterst fokuserad på teamets huvuduppgifter. Han ställer väldigt höga krav på sig själv när det gäller kvalitet och punktlighet och förväntar sig motsvarande förmåga hos sina medarbetare. Eftersom han går metodiskt och systematiskt tillväga skulle han direkt upptäcka om teamet missade eller förbisåg någon viktig detalj. Sannolikt gör han sitt bästa för att se till slutresultatet håller hög kvalitet.

### **Motstå press**

Han verkar inte alls trivas med att arbeta under hård press. Stress i omgivningen smittar lätt av sig på hans arbete eller privatliv. Troligen blir han väldigt frustrerad om han råkar ut för snabba kast i arbetsgången.

## Intervjuguide

Använd detta formulär för att dokumentera kandidatens svar på intervjufrågor. Följ ditt företags urvalsprocess för att bedöma och jämföra individer.

### Utforska möjligheter

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

Tecken på styrka	Tecken på utvecklingsområde
<ul style="list-style-type: none"><li>• Kommer med en rad olika kreativa inlägg</li><li>• Visar att han/hon förstår hur en fråga passar in i ett större sammanhang</li><li>• Är mycket nyfiken och inriktad på lösningar</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Främjar idéer från andra</li><li>• Visar relativt lite intresse för att förstå komplex bakgrundsinformation</li><li>• Är inte så nyfiken</li></ul>

- Beskriv ett problem som du var tvungen att lösa i ett teamprojekt där du har deltagit under senare tid.
- Vilka förslag bidrog du med?
- Kan du ge ytterligare exempel på ett svårt problem för ditt team som du tvingats lösa?

Gradering

## 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

Tecken på styrka	Tecken på utvecklingsområde
<ul style="list-style-type: none"><li>• Uttrycker klara åsikter</li><li>• Bedömer chansen att kunna genomföra en idé</li><li>• Försöker minimera riskerna</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Har inga särskilda åsikter</li><li>• Förstår sig inte på detaljer</li><li>• Intar sällan någon kritisk hållning</li></ul>

- Har du fått göra reserach för ett teamprojekt?
- Hur gjorde du för att samla in relevant information?
- När teamet hade möjlighet att välja mellan olika alternativ för att uppnå sitt mål, hur kom du fram till det bästa alternativet?

Gradering



## Ange färdriktning

Ger tydliga direktiv • Motiverar människor och ger dem ansvar • Ger teammedlemmarna uppgifter utifrån var och ens förmåga • Leder arbetet i teamet

Tecken på styrka	Tecken på utvecklingsområde
<ul style="list-style-type: none"><li>• Har en klar uppfattning om den bästa metoden</li><li>• Får kontakt med andra och vet hur man motiverar dem</li><li>• Förstår skillnaderna mellan olika teammedlemmar</li><li>• Uppvisar en god förståelse av gruppdynamik</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Är osäker på hur man skall gå vidare</li><li>• Bryr sig inte om andra människors känslor</li><li>• Förstår inte teamets behov</li></ul>

- Kan du ge ett färskt exempel på hur ditt team valt att strukturera sitt arbete?
- På vilket sätt bidrog du till att leda teamet?

Gradering

## Visa handlingskraft

Tar initiativ till / främjar olika aktiviteter • Fattar snabba beslut, som kan innebära betydande risker • Tar ansvar för handlingar och människor • Agerar självständigt

Tecken på styrka	Tecken på utvecklingsområde
<ul style="list-style-type: none"><li>• Är beredd att fatta beslut utifrån begränsad information</li><li>• Driver teamet att uppnå resultat</li><li>• Är handlingskraftig och har mycket energi</li><li>• Reagerar starkt på yttre påtryckningar</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Inte speciellt handlingskraftig</li><li>• Obeslutsam</li><li>• Passiv</li></ul>

- Kan du ge mig ett exempel på en teamsituation där du tvingades att ta befälet?
- På vilket sätt agerade du?
- Hur kändes det att fatta snabba beslut?

Gradering

## Utnyttja nätverk

Har goda relationer med personal på alla nivåer • Bygger nätverk inom och utanför organisationen • Utnyttjar resurser utanför teamet

Tecken på styrka	Tecken på utvecklingsområde
<ul style="list-style-type: none"><li>• Har lätt att få bra kontakt med människor</li><li>• Uttrycker sig engagerande</li><li>• Har ett stort kontaktnät</li><li>• Känner till de flesta projekt och initiativ inom den egna organisationen</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Får ingen bra kontakt med intervjuaren</li><li>• Ger ett tråkigt intryck</li><li>• Har endast ett fåtal kontakter</li></ul>

- Kan du ge några exempel på hur du håller dig informerad om vad andra människor eller grupper håller på med?
- Hur gör du för att hålla reda på vad som händer i grupper eller avdelningar utanför din egen sfär?

Gradering

## Skapa laganda

Anpassar sig efter teamets behov och bidrar konstruktivt till lagandan • Kan lyssna och kommunicera • Stöder och bryr sig om andra människor

### Tecken på styrka

- Är inte så noga med sin egen position i teamet
- Bidrar till att skapa en bra stämning i teamet
- Visar respekt för andra teammedlemmar
- Döljer inte sina egna brister

### Tecken på utvecklingsområde

- Är mycket noga med sin egen roll i teamet
- Bryr sig inte om stämningen i teamet

- Berätta om något tillfälle då du upplevt spänningar och konflikter i ett team!
- På vilket sätt bidrog du till att lösa problemet?

Gradering

## Hålla kursen

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

Tecken på styrka	Tecken på utvecklingsområde
<ul style="list-style-type: none"><li>• Är mycket bra på att organisera sitt arbete</li><li>• Är punktlig</li><li>• Uppnår resultat av hög kvalitet</li><li>• Går systematiskt tillväga</li><li>• Håller sig till regler och rutiner</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Inte så samvetsgrann</li><li>• Inriktar sig inte på detaljer</li><li>• Följer inte alltid reglerna</li></ul>

- Berätta (mer) om hur du organiserade ditt arbete i ett teamprojekt som du nyligen deltagit i.
- Vilken typ av detaljer var avgörande i sammanhanget?
- Hur duktiga tycker du att de människor som du arbetat tillsammans med är på att hålla tidplanen?
- Vad är din kommentar till det?

Gradering

## Motstå press

Håller känslorna under kontroll, även i svåra situationer • Kan ändra strategi i händelse av nya krav • Optimistisk och energisk • Bibehåller sin arbetsförmåga

Tecken på styrka	Tecken på utvecklingsområde
<ul style="list-style-type: none"><li>• Påverkas inte av stark press</li><li>• Kan varva ned</li><li>• Anpassar sina åsikter efter ny information</li><li>• Är optimistisk och energisk</li><li>• Kan arbeta bra även utan ledning</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Har svårt att "palla trycket"</li><li>• Har svårt att varva ned</li><li>• Låter sällan sina åsikter påverkas av ny information</li><li>• Är pessimistisk</li><li>• Blir stressad om det saknas en tydlig ledning</li></ul>

- Vad är det stressigaste teamprojekt som du har varit med om?
- Vilka olika stresskällor och stressfaktorer fanns det?
- Hur klarade du av situationen?

Gradering

## BEDÖMNINGSMETODIK

Denna profil är baserad på följande informationskällor av Sample Candidate:

Frågeformulär / Färdighetstest	Jämförelsegrupp / Normgrupp
OPQ32r UK English v1 (Std Inst)	OPQ32r Brittisk engelska Allmän befolkning 2011 (GBR)

## AVSNITT MED PERSONUPPGIFTER

<b>Namn</b>	Sample Candidate
<b>Uppgifter om kandidaten</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>Rapport</b>	OPQ32 Team-egenskaper: Urvalsrapport Std v2.0 <sup>RE</sup>

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

© 2018 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.