



Talent in Innovation.
Innovation in Talent.

OPQ

Lær mere



Navn

Sample Candidate

Dato

24. september 2018

Introduktion

En opmærksomhed på individuel læring er i stigende grad afgørende for udviklingen af de menneskelige ressourcer, som er essentielle i vor tids konstant skiftende arbejdsliv. Denne rapport er udviklet for at bidrage til din forståelse af hvilke læringsstile, du typisk anvender. Det at kende og forstå dine foretrukne læringsstile giver dig mulighed for en mere effektiv udvælgelse og udnyttelse af dine læringsmuligheder og dermed mulighed for at komme videre i din personlige udvikling.

Rapporten er baseret på din besvarelse af OPQ32, som – i lighed med alle selvbeskrivelsestest – ikke er ufejlbarlig. Nøjagtigheden af denne rapport afhænger således af den ærlighed, hvormed du har besvaret OPQ32-spørgsmålene. Skønt denne rapport ikke er ment som en definitiv beskrivelse af dine læringsstile, kan den imidlertid anvendes som et udgangspunkt med henblik på at indkredse eventuelle udviklingsbehov, som er afgørende for både individuel og organisatorisk succes.

Rapporten er struktureret således, at den tilbyder en profil, der er let at tyde. Den består af en overordnet beskrivelse af din foretrukne læringsstil og efterfølgende af nogle specifikke afsnit, hvor din foretrukne læringsstil bliver relateret til 4 nøglekompetencer, som er væsentlige i forhold til læringsprocesser. Den forståelse af læringsstile, der ligger til grund for denne rapport, er beskrevet nedenfor.

Analytisk - intuitiv

- **En stærk præference for en analytisk læringsstil:** Mennesker, som typisk foretrækker en analytisk læringsstil, har oftest en rationel, logisk og objektiv tilgang i forhold til læringsprocesser.
- **En stærk præference for en intuitiv læringsstil:** Mennesker, som typisk foretrækker en intuitiv læringsstil, følger oftest deres fornemmelser, og deres opfattelse af læreprocessen vil være præget af deres følelser for selve læringssituationen og de mennesker, der er involveret i den.

Praktisk – observerende

- **En stærk præference for en praktisk læringsstil:** Mennesker, som typisk foretrækker en praktisk læringsstil, har oftest en aktiv og engageret tilgang i forhold til læreprocessen. De lærer ved at gøre noget og dernæst se, om det virker. De håndgribelige resultater giver mulighed for at huske handlinger, som de, via deres egen oplevelse kan se, virker i praksis
- **En stærk præference for en observerende læringsstil:** Mennesker, som typisk foretrækker en observerende læringsstil, har oftest en betragende og lyttende tilgang til læreprocessen. De involverer sig først direkte, når de har opnået en forståelse af hvilke aspekter, en opgave eller en situation egentlig består af.



Optimal anvendelse af læringsstile



I erhvervsmæssige sammenhænge finder de fleste betydningsfulde oplevelser med læring sted i forbindelse med tilegnelse og udvikling af færdigheder, der er nødvendige for at imødekomme udfordringer på arbejdspladsen. Denne rapport er udviklet og tilpasset til læring i en erhvervsmæssig sammenhæng.

Denne rapport vil give dig informationer om dine foretrukne læringsstile. Det er dog vigtigt, at du også er opmærksom på de læringsstile, som ikke falder dig så lette eller naturlige. Du kan således med fordel udfordre dig selv ved at prøve at bruge andre læringsstile og dermed opnå et større repertoire for læring og en større selvbevidsthed i forhold til læringsprocesser.

Din foretrukne læringsstil

De nedenstående grafer opsummerer dine læringsstile på baggrund af din OPQ32 besvarelse.

	Svag præference	Nogen præference	Stærk præference
Analytisk			
Intuitiv			

	Svag præference	Nogen præference	Stærk præference
Praktisk			
Observerende			

Analytisk - intuitiv

Dine svar indikerer, at du nogle gange vil tage dig tid til at reflektere over, hvad du vil opnå med din læring, samt overveje hvordan du kan afslutte, hvorvidt de mål, du har sat for dig selv, er blevet realiseret.

Nogle gange vil din tilgang til læring være styret af dine følelser og umiddelbare interesser, men andre gange vil du være mere tilbageholdende med at stole på din intuition. Du vil derfor typisk være interesseret i at inddrage andres perspektiver i dine overvejelser for dermed bedre at kunne styre og målrette din læringsproces.

Praktisk - observerende

Dine svar indikerer, at du nogle gange foretrækker at observere og lytte til andre, før du involverer dig direkte i opgaver eller aktiviteter. Du vil sandsynligvis foretrække lærings- og udviklingsaktiviteter, hvor du kan arbejde efter klare retningsanvisninger indenfor en på forhånd givent struktur. Der vil dog også være tilfælde, hvor du vil være tiltrukket af en mere umiddelbar og praktisk tilgang, specielt hvis du har forventninger om, at læringsaktiviteterne vil medføre positive resultater.

De 4 væsentlige læringskompetencer

I dette afsnit bliver 4 væsentlige læringskompetencer beskrevet. Disse kompetencer kan kombineres med dine foretrukne læringsstile og kan derved give et billede af, hvordan du i højere grad kan lære at lære og således gøre din udvikling mere effektiv og målrettet.

Kompetencer	Definitioner
Søger muligheder for læring	Er aktiv i forhold til at identificere muligheder for læring og kreativ i sin udnyttelse af disse muligheder
Udnytter muligheder for læring	Er åben over for at prøve nye ting, selvom det medfører udfordringer og risiko for fejl
Planlægger sin læring	Er proaktiv i sin tilgang til at planlægge og strukturere sin læring
Lærer af feedback	Er åben i forhold til at søge og drage nytte af feedback fra andre

Din score på disse kompetencer er fremkommet på baggrund af din besvarelse af OPQ32, og de opgøres således:

- De kompetencer, som højst sandsynligt er styrkeområder.
- De kompetencer, hvor der er mulighed for videre udvikling.
- De kompetencer hvor der højst sandsynligt er et potentielt udviklingsbehov.

På baggrund af din placering på de forskellige kompetencer kan du overveje at afprøve og ændre læringsadfærd. Hvis du for eksempel har en tilbageholdende tilgang til at planlægge din læring, kan du være opmærksom på at prøve at lægge mere energi i bedre planlægning og organisering af din læring. Eller hvis du er en person, der oftest vil foretrække at tænke tingene igennem først, kan du overveje at prøve at involvere dig aktivt og direkte på en mere spontan måde uden først at bruge tid på gennemtænkning af situationen. Det er vigtigt at være opmærksom på, at motivation er et væsentligt element i forhold til at afprøve andre læringsformer.

Oversigt over kompetencesymboler og farve koder

●●●	STYRKEOMRÅDE
●●	MULIGHED FOR VIDERE UDVIKLING
●	POTENTIELT UDVIKLINGSOMRÅDE

Udover information om din placering på de 4 kompetencer bliver der givet en specifik feedback i form af spørgsmål og forslag til handlinger, der kan styrke din læring og udvikling i forhold til de kompetencer, som er potentielle udviklingsområder.

Søger mulighed for læring

MULIGHED FOR VIDERE UDVIKLING

For at skabe grundlag for optimal udvikling er det vigtigt at identificere forhold, der kan give dig muligheder for at lære nye ting eller ændre dit perspektiv.

- Du vil formodentlig være optaget af at finde på nye ideer og alternativer i forhold til at imødekomme dine behov for læring og udvikling, men du vil formentlig også aktivt søge andres ideer og forslag.
- Du føler dig bedst tilpas med konventionelle tilgange, så du vil sandsynligvis ikke være opmærksom på at drage fordel af muligheder for læring, der ligger ud over formelle trænings og udviklingsprogrammer.
- Du nyder afveksling og vil sandsynligvis aktivt opsøge nye og anderledes læringsoplevelser.

Forslag til udviklings- og læringsaktiviteter:

- Undersøg om det er muligt at starte en sparrings- og refleksionsgruppe på din arbejdsplads. En sådan gruppe kan skabe flere muligheder for at lære, samtidig med at det kan have positive sidegevinster i form af netværk med kolleger fra andre afdelinger og den synergieffekt, dette kan have i forhold til kreative ideer. Desuden kan det forøge din viden om organisationen.
- Gennemse dit seneste arbejde med en kollega, en coach eller en mentor. Var der områder, hvor du ville have ønsket, at du havde haft en mere radikal tilgang? Hvilke fordele ville det kunne give? Hvordan kan du sikre, at du indarbejder mere radikale synspunkter i dit fremtidige arbejde?
- Du er interesseret i nye og afvekslende muligheder for læring. Overvej at arrangere jævnlige møder med en coach, mentor eller en støttende kollega, således at du kan få overblik over, hvad du har lært, og hjælp til at identificere fremtidige muligheder for læring - inklusive læringsmuligheder, der indebærer mere rutineprægede aspekter.

Udnytter aktivt muligheder for læring

MULIGHED FOR VIDERE UDVIKLING

Det aktivt at udnytte muligheder for læring indebærer at tage chancer og at acceptere, at ting kan gå galt. Dette aspekt er essentielt for læring, idet man ved at møde nye udfordringer opnår indsigt i, hvad der fører til succes, og hvad der virker knap så godt.

- Du foretrækker tydeligvis at følge din egen tilgang, så du vil ofte udstikke og følge din egen retning i forhold til din personlige udvikling og læring.
- Du sætter nogle gange krævende mål for dig selv, og indimellem vil du derfor søge udfordringer for din personlige udvikling og læring.
- Du er ofte bekymret for, om tingene kan gå galt, og du vil derfor typisk være forbeholden overfor nye muligheder for udvikling og læring.

Forslag til udviklings- og læringsaktiviteter:

- Lav en liste over de fejltagelser, du synes, at du har begået de sidste 2 til 3 år. Hvad lærte du af disse fejltagelser? Ville de have været undgået, hvis du havde konsulteret andre under din læringsproces? Hvad ville du ikke have lært, hvis du ikke havde begået disse fejl?
- Andre aspekter i dit liv kan have højere prioritet for dig end din læring. Forsøg at overveje, hvor muligheder for læring og udvikling kan indpasses. Diskuter disse muligheder med en ven eller en kollega for at se, om der er muligheder, som du risikerer at overse.
- Find ud af hvilke ressourcer, der er til rådighed for din læring i organisationen, for eksempel interne træningskurser, cd-rom, læring over Internettet. Ved at diskutere dine planer for udvikling og læring med en kollega kan du mildne dine bekymringer i forhold til at skulle lære nye områder at kende.

Planlægger sin læring

STYRKEOMRÅDE

For at få det bedste ud af din læring er det vigtigt at planlægge din tilgang således, at det er muligt at vide hvordan og hvornår, du vil nå dine udviklingsmål.

- Du lægger typisk langsigtede planer, og du vil sandsynligvis sætte dig klare mål og tidsplaner for både kortsigtet og langsigtet læring.
- Du forholder dig rimeligt detaljeret til tingene, og du vil som følge heraf sandsynligvis skabe dig et systematisk overblik over hvordan, du kan nå dine mål for læring og udvikling.
- Du er i nogen situationer mindre opmærksom på at færdiggøre arbejde, du har påbegyndt, og kan måske derfor have en selektiv opmærksomhed på hvilke elementer i et udviklings- og læringsprogram, som du vil forfølge.

Din besvarelse indikerer, at dette er et styrkeområde for dig, så det er væsentligt, at du lægger vægt på denne kompetence i din videre udvikling og læring. Den adfærd, der er beskrevet ovenfor, vil formentlig kunne hjælpe dig med dette. Derudover kan det være værdifuldt at overveje, i hvilket omfang dit nutidige og dit fremtidige arbejdsliv giver dig mulighed for at anvende din kompetence på dette område.

Det at få feedback på dine egne handlinger og præstationer er en af de mest givende måder at lære om både dine styrker og svagheder, samtidig med at det kan hjælpe til at identificere fremtidige muligheder for læring og udvikling.

- Du bliver ofte såret af personlige kommentarer og kan derfor nemt komme til at opleve feedback som udtryk for negativ kritik, i stedet for at drage nytte af den information, du får.
- Du foretrækker at opføre dig ens i forskellige situationer, og du kan derfor have svært ved at ændre din læringsstil på baggrund af den feedback, du får fra andre.
- Du er typisk på vagt over for andres hensigter, og det kan derfor tænkes, at du kan være forbeholden i forhold til at dele såvel dine gode som dårlige læringsoplevelser med andre.

Forslag til udviklings- og læringsaktiviteter:

- Overvej at afholde evalueringsmøder, hvor feedback på resultater, opgaveløsning og adfærd bliver en integreret del af møderne. En sådan tilgang kan anvendes til alle former for arbejde. Det er vigtigt, at alle involverede får feedback, inklusiv en eventuel projektleder. Derudover er det vigtigt at organisere sådanne møder på en måde, der sikrer, at den feedback, der gives, er sensitiv, fair, objektiv og positiv, således at der er muligheder og rum til at diskutere udviklingsspørgsmål.
- Overvej at søge feedback fra såvel dine underordnede- som dine overordnede kolleger. Derved kan du få tilbagemeldinger fra flere perspektiver. Identificer eventuelle temaer på tværs af bedømmerne og tænk over, hvorledes denne information kan hjælpe dig til at tilpasse din adfærd, således at du får mest muligt ud af dine samarbejdsrelationer såvel som fremtidige udviklingsaktiviteter.
- Øv dig i at bede om feedback fra andre. Start med de kolleger, du respekterer og stoler på. Læg dine vurderinger af dig selv og dine resultater til side, mens du overvejer, hvorledes du i højere grad kan anvende den feedback du får, i din videre udvikling.

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 Lær mere 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 tilhørende selskaber kan ikke garantere, at indholdet af rapporten er et uændret produkt fra computersystemet. Vi påtager os intet ansvar for konsekvenserne af brugen af rapporten, og dette indbefatter ansvar af enhver slags (inklusive forsømmelighed) for 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.