



Talent in Innovation.  
Innovation in Talent.

# OPQ

## Team- & Führungsstil Profil



**Name**

Frau Sample Candidate

**Datum**

17. Mai 2023

## TEAMROLLEN

Unwahrscheinlich	Situationsabhängig	Bevorzugt	Rolle im Team
• • • • •	• • • • •	• • • • •	<b>Controller</b>
• • • • •	• • • • •	• • • • •	<b>Umsetzer</b>
• • • • •	• • • • •	• • • • •	<b>Komplettierer</b>
• • • • •	• • • • •	• • • • •	<b>Kreativer</b>
• • • • •	• • • • •	• • • • •	<b>Teamarbeiter</b>
• • • • •	• • • • •	• • • • •	<b>Macher</b>
• • • • •	• • • • •	• • • • •	<b>Kontakter</b>
• • • • •	• • • • •	• • • • •	<b>Koordinator</b>

OPQ32r Britisches Englisch Gesamtbevölkerung 2012 (INT)

## Beschreibung der Teamrollen

<b>Koordinator</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Setzt Ziele, verteilt Aufgaben, definiert Rollen, koordiniert die Aktivitäten des Teams.</li><li>• Dirigiert die Gruppe, dominiert sie aber nicht. Setzt sich mit viel sozialem Geschick durch.</li></ul>
<b>Macher</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Bringt wetteifernden Schwung ins Team und sorgt dafür, dass Dinge zum Laufen gebracht werden.</li><li>• Ist zu hohem Einsatz bereit, um das Ziel zu erreichen. Lläuft manchmal Gefahr, im Team anzuecken.</li></ul>
<b>Kreativer</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Ist einfallsreich, intelligent und die Quelle des Teams für originelle Ideen.</li><li>• Beschäftigt sich gern mit grundlegenden Fragen.</li></ul>
<b>Controller</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Hinterfragt das Vorgehen des Teams, wägt Fakten gegeneinander ab und hält emotionale Faktoren bewusst aus der Entscheidungsfindung heraus.</li><li>• Hält eine kritische Distanz zur Arbeit des Teams und kann vor dem Verfolgen fehlgeleiteter Ziele bewahren.</li></ul>
<b>Kontakter</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Besitzt gute Fertigkeiten im zwischenmenschlichen Bereich und kann die Arbeit des Teams gut nach außen verkaufen.</li><li>• Ist geschickt, wenn es darum geht, über externe Kontakte Mittel für das Team zu organisieren.</li><li>• Läuft Gefahr, sich schnell von der eigentlichen Aufgabe ablenken zu lassen.</li></ul>
<b>Komplettierer</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Ist bei der Arbeit beständig und gewissenhaft. Überprüft persönlich Details, kann sich aber manchmal auch darin verlieren.</li><li>• Ist intolerant gegenüber Nachlässigkeit und legt Wert auf Ordentlichkeit und Disziplin.</li></ul>
<b>Teamarbeiter</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Fördert die Harmonie im Team. Ist aufmerksam, einfühlsam und ein guter Zuhörer.</li><li>• Ordnet den Belangen der Gruppe eine höhere Priorität zu als den eigenen Zielen.</li></ul>
<b>Umsetzer</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Setzt Entscheidungen und Konzepte in praktikable Aufgaben um.</li><li>• Sorgt im Team für ein systematisches, geplantes Verfolgen der gemeinsamen Ziele.</li></ul>

\*Belbin, RM (1981); Management Teams, Heinemann

The team role analysis contained in OPQ32 is based in part on work done by Dr. Meredith Belbin. Parts of this document are based on the work of Dr. Meredith Belbin and are reproduced under licence from Belbin Associates who own the copyright and may not be further reproduced. Belbin and Interplace are registered trade marks of Belbin Associates.

# FÜHRUNGSSTILE

Unwahrscheinlich	Situationsabhängig	Bevorzugt	Führungsstile
• • • •		• • • •	<b>Consultative Vorgesetzte</b>
• • • •		• • • •	<b>Direktive Vorgesetzte</b>
• • • •		• • • •	<b>Partizipative Vorgesetzte</b>
• • • •		• • • •	<b>Verhandelnde Vorgesetzte</b>
• • • •		• • • •	<b>Delegative Vorgesetzte</b>

OPQ32r Britisches Englisch Gesamtbevölkerung 2012 (INT)

## Beschreibung der Führungsstile

<p><b>Direktive Vorgesetzte</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Geben keine Führungs- oder Planungsverantwortung an andere ab und fühlen sich in erster Linie der eigenen Prioritätensetzung verpflichtet</li> <li>• Geben klare Richtlinien und Zeitpläne vor, an die sich ihre Mitarbeiter zu halten haben</li> </ul>
<p><b>Delegative Vorgesetzte</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bringen sich auf der persönlichen Ebene nur wenig in ihre Führungsaufgabe ein.</li> <li>• Delegieren Aufgaben und Verantwortung sehr großzügig und geben keine konkreten Handlungsanweisungen.</li> </ul>
<p><b>Partizipative Vorgesetzte</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Favorisieren Konsensentscheidungen, die aus einer Diskussion resultieren.</li> <li>• Binden Mitarbeiter in Entscheidungsprozesse ein, auch wenn sie dadurch mehr Zeit in Anspruch nehmen.</li> <li>• Stellen sicher, dass jeder sich einbringen kann und bestmöglich gefördert wird.</li> </ul>
<p><b>Consultative Vorgesetzte</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Geben ihren Mitarbeitern die Möglichkeit, ihre Meinungen und Argumente darzustellen, treffen die endgültige Entscheidung aber bevorzugt alleine.</li> <li>• Nehmen die Meinungen und Gefühle ihrer Mitarbeiter ernst und setzen sich intensiv mit deren Vorschlägen und Ansichten auseinander.</li> </ul>
<p><b>Verhandelnde Vorgesetzte</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Verhandeln mit ihren Mitarbeitern um Leistungen und treffen Absprachen.</li> <li>• Erkennen die Bedürfnisse ihrer Mitarbeiter und nutzen diese, um in Verhandlungen Einfluß auf sie auszuüben.</li> <li>• Sind sozial sehr geschickt und können sich auf die Erfordernisse einer Situation schnell einstellen.</li> </ul>

\*Bass, B M (1981) Stodgill's Handbook of Leadership: A survey of theory and research

## MITARBEITERSTILE

Unwahrscheinlich	Situationsabhängig	Bevorzugt	Mitarbeiterstile
• • • •		• • • •	<b>Informativer Mitarbeiter</b>
• • • •		• • • •	<b>Rezeptiver Mitarbeiter</b>
• • • •		• • • •	<b>Selbständiger Mitarbeiter</b>
• • • •		• • • •	<b>Mitwirkender Mitarbeiter</b>
• • • •		• • • •	<b>Reziproker Mitarbeiter</b>

OPQ32r Britisches Englisch Gesamtbevölkerung 2012 (INT)

### Beschreibung der Mitarbeiterstile

#### Rezeptiver Mitarbeiter

- Sind sehr gewissenhaft, detailorientiert und bereit, sich in eine bestehende Hierarchie einzuordnen.
- Schätzen eingespielte Arbeitsabläufe und brauchen klare, verbindliche Vorgaben.
- Arbeiten bei direkter Führung am effektivsten.

#### Selbständiger Mitarbeiter

- Schätzen es nicht, sich an feste Vorgaben halten zu müssen sondern bevorzugen individuelle Freiräume bei der Arbeit.
- Sind kreativ, ergebnisorientiert und möchten eigene Verantwortung für Ihre Arbeitsmethoden und -ergebnisse tragen.

#### Mitwirkender Mitarbeiter

- Bringen viele Ideen ein und beteiligen sich rege an Diskussionen.
- Teilen ihre Meinungen offen und konstruktiv mit, akzeptieren aber auch Konsensentscheidungen, die konträr zu ihrer ursprünglich vertretenen Meinung sind.
- Haben unkonventionelle Vorstellungen und bevorzugen eher radikale als traditionelle Methoden.

#### Informativer Mitarbeiter

- Bilden sich eine eigene Meinung, entwickeln eigene Vorschläge zur Lösung von Problemen und können diese in einer angemessenen Form kommunizieren.
- Erwarten, dass man sich mit ihren Meinungen und Vorschlägen ernsthaft auseinandersetzt und diese bei der Entscheidung in angemessener Weise berücksichtigt
- Können unter dieser Voraussetzung auch gut damit leben, wenn ihr Vorgesetzter eine Entscheidung trifft, die ihrem Vorschlag entgegenläuft

#### Reziproker Mitarbeiter

- Sind häufig sehr individuell in ihrem Vorgehen und nehmen auch gegenüber hierarchisch höher gestellten Personen keine Hand vor den Mund.
- Schätzen es, Deals zu machen, Leistungen im Austausch für Gegenleistungen zu erbringen und reagieren weniger gut auf direkte Anweisungen.
- Sind sehr aufgabenorientiert, wenn gelegentlich auch etwas stur.

## ASSESSMENT-METHODIK

Das Profil basiert auf den Angaben von der Frau Sample Candidate in den folgenden Instrumenten:

Fragebogen / Fähigkeitstest	Vergleichsgruppe
OPQ32r UK English v1 (Std Inst)	OPQ32r Britisches Englisch Gesamtbevölkerung 2012 (INT)

### Details zur Person

<b>Name</b>	Frau Sample Candidate
<b>Daten zur Kandidatin/zum Kandidaten</b>	RP1=3, RP2=6, RP3=5, RP4=6, RP5=3, RP6=6, RP7=3, RP8=5, RP9=5, RP10=6, TS1=4, TS2=6, TS3=6, TS4=5, TS5=8, TS6=6, TS7=2, TS8=8, TS9=5, TS10=8, TS11=5, TS12=5, FE1=5, FE2=8, FE3=7, FE4=3, FE5=6, FE6=6, FE7=6, FE8=4, FE9=4, FE10=6, CNS=5
<b>Auswertungsbericht</b>	OPQ32 Team- & Führungsstil Profil v2.0 <sup>RE</sup>

### INFORMATIONEN ZUM AUSWERTUNGSBERICHT

Dieser Auswertungsbericht wurde durch das SHL Online Assessment System erstellt. Er beinhaltet Informationen, die durch die Auswertung des Occupational Personality Questionnaire (OPQ32) generiert worden sind. Die Nutzung dieses Fragebogens und seiner Auswertungsberichte ist Personen vorbehalten, die ein spezielles Training zu seinem Gebrauch und zur Interpretation der Resultate erhalten haben.

Der Auswertungsbericht ist auf der Grundlage der Antworten des Kandidaten/der Kandidatin erstellt worden, und er spiegelt im Wesentlichen diese wider. Es ist deshalb wichtig zu beachten, dass die Resultate des Fragebogens auf der Selbsteinschätzung des Kandidaten/der Kandidatin beruhen.

Dieser Auswertungsbericht wurde elektronisch generiert. Der Nutzer der Software kann den Text des Auswertungsberichts ändern und ergänzen.

SHL Global Management Limited und die mit ihr verbundenen Unternehmen übernehmen keine Garantie dafür, dass der Inhalt dieses Auswertungsberichts unverändert dem entspricht, was das Computersystem ausgegeben hat. Wir können keinerlei Haftung für falsche oder unsachgemäße Nutzung des Auswertungsberichts und die daraus erwachsenden Konsequenzen übernehmen.

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

© 2023 SHL und/oder deren Tochtergesellschaften. Alle Rechte vorbehalten. SHL und OPQ sind im Vereinigten Königreich und in anderen Ländern eingetragene Warenzeichen.

Dieser Auswertungsbericht enthält geistiges Eigentum von SHL. Kunden von SHL ist die Vervielfältigung, Veränderung, Speicherung und Veröffentlichung dieses Auswertungsberichtes ausschließlich für den internen Gebrauch und für nichtkommerzielle Zwecke gestattet.