



Talent in Innovation.
Innovation in Talent.

OPQ

Teamrolle- og Lederstilprofil



Navn

Sample Candidate

Dato

18. september 2018

TEAMROLLER

Påtager sig sjældent	Påtager sig måske	Påtager sig ofte	Teamrolle
• • • • • • • • • •	• • • • • • • • • •	• • • • • • • • • •	Analysator
• • • • • • • • • •	• • • • • • • • • •	• • • • • • • • • •	Afslutter
• • • • • • • • • •	• • • • • • • • • •	• • • • • • • • • •	Organisator
• • • • • • • • • •	• • • • • • • • • •	• • • • • • • • • •	Opstarter
• • • • • • • • • •	• • • • • • • • • •	• • • • • • • • • •	Formidler
• • • • • • • • • •	• • • • • • • • • •	• • • • • • • • • •	Fornyer
• • • • • • • • • •	• • • • • • • • • •	• • • • • • • • • •	Koordinator
• • • • • • • • • •	• • • • • • • • • •	• • • • • • • • • •	Kontaktskaber

OPQ32r_EN_US_IS01_ General Population - 2007

Beskrivelse af teamroller

<p>Koordinator</p> <ul style="list-style-type: none"> • Samler gruppen om fælles mål og fordeler ansvar. • Koordinerer gruppens indsats og leder i kraft af udvist respekt.
<p>Opstarter</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bidrager med en konkurrenceorienteret fremdrift i gruppen. • Er meningstilkendegivende og udfordrer gerne andre.
<p>Fornyer</p> <ul style="list-style-type: none"> • Er fantasifuld, kreativ – gruppens kilde til originale ideer. • Bliver udfordret af komplicerede og abstrakte problemstillinger.
<p>Analysator</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bidrager med velovervejede og nøgtern kritisk analyse. • Forhindrer at gruppen forfølger fejlagtige målsætninger.
<p>Kontaktskaber</p> <ul style="list-style-type: none"> • Er overbevisende, diplomatisk og opsøger ressourcer. • Improviserer og opretholder mange interne og eksterne kontakter. • Kan være let at distrahere eller aflede fra en given opgave.
<p>Afslutter</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bekymrer sig om problemer. Kontrollerer detaljer. • Er mindre tolerant over for uforudsete hændelser og uorden. Gennemfører projekter helt.
<p>Formidler</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fremmer harmonien i gruppen. Lytter til andre. • Er sympatisk og imødekommende.
<p>Organisator</p> <ul style="list-style-type: none"> • Omsætter beslutninger og strategier til håndterbare opgaver. • Bidrager med velorganiserede og systematiske bestræbelser for at nå gruppens mål.

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

Analysen indeholdt i OPQ32 er delvist baseret på det arbejde som er udført af Dr. Meredith Belbin.

Dele af dette dokument er baseret på arbejdet af Dr. Meredith Belbin og gengives under licens fra Belbin Associates der ejer ophavsretten og må ikke længere blive gengivet. Belbin og Interplace er registrerede varemærker tilhørende Belbin Associates.

LEDERSTIL

Påtager sig sjældent	Påtager sig måske	Påtager sig ofte	Leadership Styles
• • • • •	• • • • •	• • • • •	Retningsgivende Leder
• • • • •	• • • • •	• • • • •	Delegerende Leder
• • • • •	• • • • •	• • • • •	Deltagende Leder
• • • • •	• • • • •	• • • • •	Konsulterende Leder
• • • • •	• • • • •	• • • • •	Forhandlende Leder

OPQ32r_EN_US_IS01_ General Population - 2007

Beskrivelse af lederstile

<p>Retningsgivende Leder</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bevarer ansvar for planlægning og kontrol. • Giver instruktioner der afspejler egen opfattelse af nødvendige prioriteringer.
<p>Delegerende Leder</p> <ul style="list-style-type: none"> • Foretrækker minimal personlig involvering. • Tror på delegering af opgaver og ansvar.
<p>Deltagende Leder</p> <ul style="list-style-type: none"> • Foretrækker konsensusbaserede beslutninger. • Er villig til at bruge tid på beslutningsprocesser. • Sikrer at alle relevante personer involveres.
<p>Konsulterende Leder</p> <ul style="list-style-type: none"> • Udviser oprigtig opmærksomhed over for medarbejderes meninger og følelser, men bevarer et klart billede af målene for opgaveløsningen og tager de endelige beslutninger.
<p>Forhandlende Leder</p> <ul style="list-style-type: none"> • Indgår aftaler med medarbejderne. • Påvirker andre ved at identificere deres behov og anvende disse som grundlag for forhandling.

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

MEDARBEJDERSTIL

Påtager sig sjældent	Påtager sig måske	Påtager sig ofte	Reporting Styles
• • • • • • •			Informativ Medarbejder
• • • • • • •			Selvsikker Medarbejder
• • • • • • •			Modtagelig Medarbejder
• • • • • • •			Samarbejdsvillig Medarbejder
	• • • • • • •		Meningstilkendegivende Medarbejder

OPQ32r_EN_US_IS01_ General Population - 2007

Beskrivelse af medarbejderstile

<p>Modtagelig Medarbejder</p> <ul style="list-style-type: none"> • Overholder retningslinjer og deadlines. • Foretrækker at arbejde med klare retningslinjer der er defineret ovenfra.
<p>Selvsikker Medarbejder</p> <ul style="list-style-type: none"> • Foretrækker at arbejde under meget frie rammer. • Har egne ideer og nyder muligheden for at udvikle dem med mindst mulig indblanding fra andre.
<p>Samarbejdsvillig Medarbejder</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bidrager med mange ideer. • Foretrækker kollektive beslutningsprocesser.
<p>Informativ Medarbejder</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kan lide at blive inddraget i beslutningsprocesser.
<p>Meningstilkendegivende Medarbejder</p> <ul style="list-style-type: none"> • Er ikke bange for at sige sin mening og afholder sig ikke fra det p.g.a. andres status. • Reagerer mindre positivt på ordrer end på overtalelse. • Kan være stædig, men er opgaveorienteret.

VURDERINGSMETODE

Denne profil er baseret på følgende informationskilder for Sample Candidate:

Spørgeskema / Evnetest	Sammenligningsgruppe
OPQ32r US English v1 (Std Inst)	OPQ32r_EN_US_IS01_ General Population - 2007

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 Teamrolle- og Lederstilprofil 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.