



Talent in Innovation.
Innovation in Talent.

OPQ

Teamroller & Lederstil Profil



Navn

Sample Candidate

Dato

18. september 2018

Teamroller

Vil lite trolig ta rollen som	Vil kunne ta rollen som	Vil trolig ta rollen som	Teamroller
• • • • •	• • • • •	• • • • •	Analytiker
• • • • •	• • • • •	• • • • •	Avslutter
• • • • •	• • • • •	• • • • •	Iverksetter
• • • • •	• • • • •	• • • • •	Pådriver
• • • • •	• • • • •	• • • • •	Teamarbeider
• • • • •	• • • • •	• • • • •	Innovatør
• • • • •	• • • • •	• • • • •	Koordinator
• • • • •	• • • • •	• • • • •	Ressursutnytter

OPQ32r_EN_US_IS01_ General Population - 2007

Beskrivelse av teamrollene

<p>Koordinator</p> <ul style="list-style-type: none"> • Setter gruppens mål og definerer medlemmenes ulike roller. • Samordner gruppens aktiviteter med naturlig autoritet.
<p>Pådriver</p> <ul style="list-style-type: none"> • Målrettet, vekker konkurranseinstinkt i gruppen. • Får ting til å skje, men kan oppfattes som brysk.
<p>Innovatør</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fantasifull, intelligent og gruppens kilde til originale idéer. • Interessert i de grunnleggende spørsmål.
<p>Analytiker</p> <ul style="list-style-type: none"> • Veier fordeler og ulemper, gir en objektiv og kritisk analyse av situasjonen. • Forhindrer gruppen i å arbeide mot galt mål.
<p>Ressursutnytter</p> <ul style="list-style-type: none"> • Selger og diplomat som søker de rette ressurser. • God improvisatør med mange eksterne kontakter. • Kan ha vanskelig for å holde seg til en sak om gangen.
<p>Avslutter</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bekymrer seg over problemer. • Kontrollerer personlig detaljene, tolererer ikke slurv eller likegyldighet.
<p>Teamarbeider</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bidrar til harmoni i gruppen. • En god lytter som bygger på andres idéer.
<p>Iverksetter</p> <ul style="list-style-type: none"> • Forandrer strategier og beslutninger til mer medgjørige spørsmål. • Gir gruppen logiske og metodiske retningslinjer for å nå målene.

*Belbin, RM (1981); Management Teams, Heinemann
Teamroller analysen som inngår i OPQ32 er delvis basert på Dr. Meredith Belbins arbeid.
Deler av dette dokumentet er basert på Dr. Meredith Belbins arbeid og den er gjengitt med en lisens fra Belbin Associates som eier copyrighten, dokumentet skal ikke deles videre. Belbin and Interplace er registrerte varemerker under Belbin Associates.

Lederstiler

Vil lite trolig ta rollen som	Vil kunne ta rollen som	Vil trolig ta rollen som	Lederstil
• • • • •	• • • • •	• • • • •	Dirigerende leder
• • • • •	• • • • •	• • • • •	Delegerende leder
• • • • •	• • • • •	• • • • •	Samarbeidende leder
• • • • •	• • • • •	• • • • •	Konsulterende leder
• • • • •	• • • • •	• • • • •	Forhandlende leder

OPQ32r_EN_US_IS01_ General Population - 2007

Beskrivelse av lederstiler

<p>Dirigerende leder</p> <ul style="list-style-type: none"> • Slipper ikke ansvar for planlegging og kontroll. • Gir direktiv ut fra sin egen oppfatning og prioritering.
<p>Delegerende leder</p> <ul style="list-style-type: none"> • Engasjerer seg ikke personlig. • Har sterk tro på å delegere ansvar og oppgaver.
<p>Samarbeidende leder</p> <ul style="list-style-type: none"> • Demokratisk lederstil. • Trekker de involverte med i beslutningsprosessen. • Sjekker at prosjektene blir gjennomført.
<p>Konsulterende leder</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tar hensyn til medarbeidernes meninger og følelser, men tar selv beslutningen på en målrettet måte.
<p>Forhandlende leder</p> <ul style="list-style-type: none"> • Forhandler seg til resultat. • Påvirker andre gjennom forståelse for deres behov.

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

Medarbeiderstiler

Vil lite trolig ta rollen som	Vil kunne ta rollen som	Vil trolig ta rollen som	Medarbeiderstil
• • • • •	• • • • •	• • • • •	Informativ medarbeider
• • • • •	• • • • •	• • • • •	Selvstendig medarbeider
• • • • •	• • • • •	• • • • •	Aksepterende medarbeider
• • • • •	• • • • •	• • • • •	Samarbeidende medarbeider
• • • • •	• • • • •	• • • • •	Selvhevdende medarbeider

OPQ32r_EN_US_IS01_ General Population - 2007

Beskrivelse av medarbeiderstiler

<p>Aksepterende medarbeider</p> <ul style="list-style-type: none"> • Holder seg til instruksjoner og tidsfrister. • Foretrekker klare retningslinjer ovenfra.
<p>Selvstendig medarbeider</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vil arbeide etter eget hode. • Har egne idéer og vil ha muligheten til å utvikle dem uten innblanding.
<p>Samarbeidende medarbeider</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vil bidra med mange idéer. • Liker den samarbeidende beslutningsprosess.
<p>Informativ medarbeider</p> <ul style="list-style-type: none"> • Liker å bli involvert i beslutningsprosessen, men aksepterer fattede beslutninger selv om de ikke stemmer med egne synspunkt.
<p>Selvhevdende medarbeider</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ikke redd for å uttale seg. • Aksepterer bedre overbevisning enn direktiv. • Kan være sta, men oppgaveorientert.

VURDERINGSMETODE

Denne profilen er basert på følgende informasjonskilder for Sample Candidate:

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

PERSONOPPLYSNINGER

Navn	Sample Candidate
Kandidatopplysninger	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
Rapporten	OPQ32 Teamroller & Lederstil Profil v2.0 ^{RE}

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

© 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.