



Talent in Innovation.
Innovation in Talent.

OPQ

Teamrolle- og Lederstilsrapport



Navn

Sample Candidate

Dato

18. september 2018

TEAMROLLER

Introduktion

Denne rapport opsummerer Sample Candidate's foretrukne teamroller baseret på hans personlighedsprofil. Rapporten angiver henholdsvis de roller i teamarbejde, som han typisk vil påtage sig, de roller som han i nogle tilfælde vil påtage sig, og de roller han sjældent vil påtage sig. Herefter beskriver rapporten den sandsynlige adfærd hos en person, der har Sample Candidate's grad af præference for de forskellige teamroller.

Påtager sig sjældent	Påtager sig af og til	Påtager sig ofte	Teamrolle
* * *	* * *	* * *	Analysator
* * *	* * *	* * *	Afslutter
* * *	* * *	* * *	Organisator
* * *	* * *	* * *	Opstarter
* * *	* * *	* * *	Formidler
* * *	* * *	* * *	Fornyer
* * *	* * *	* * *	Koordinator
* * *	* * *	* * *	Kontaktskaber

OPQ32r_EN_US_IS01_ General Population - 2007

Påtager sig ofte

Analysator

Sample Candidate er tilbøjelig til at bruge meget tid på at analysere problemer og vurdere andres ideer og forslag. På denne måde kan han meget ofte forhindre teamet i at forfølge forkerte målsætninger. Der er imidlertid en fare for, at han af andre kan blive opfattet som for kritisk og utilnærmelig i sin indstilling.

Afslutter

Sample Candidate kan særdeles godt lide at tage sig af detaljerne og arbejder hårdt for at sikre, at en opgave afsluttes fuldstændig perfekt. Han er således i højeste grad parat til at sørge for, at projekter organiseres ned til mindste detalje, og at løse ender bliver samlet. Denne vægtning af en nøjagtig arbejdsudførelse kan betyde, at han kan have svært ved at finde en passende balance mellem sikring af kvalitet og overholdelse af tidsfrister.

Organisator

Sample Candidate er aktiv og initiativrig med hensyn til at omsætte beslutninger, ideer og strategier til håndterbare, praktiske opgaver. Han tilfører teamet en logisk, metodisk og effektiv tilgang til opgaveløsning i bestræbelserne på at nå de fastsatte målsætninger.

Påtager sig af og til

Opstarter

Sample Candidate bidrager i nogen udstrækning med det gåpåmod, som er nødvendigt for at nå teamets målsætninger og kan til tider skabe fremdrift i teamet ved at give udtryk for sin mening og forme retningen for gruppens aktiviteter.

Formidler

Sample Candidate kan være forholdsvis støttende og opmuntrende over for andre og bidrager sandsynligvis til at fremme den gode stemning i teamet. Det er endvidere sandsynligt, at han vil bidrage til at lette kommunikationen mellem medlemmerne i et team uden derved selv at blive meget toneangivende.

Fornyer

Sample Candidate ser lejlighedsvis sig selv som en potentiel ressourceperson med hensyn til originale og kreative ideer.

Påtager sig sjældent

Koordinator

Sample Candidate er utilbøjelig til at være det gruppelem, der påtager sig ansvaret for at lede eller stå i spidsen for et samarbejde. Det er muligt, at han til tider vil føle sig utilpas ved at skulle indtage en sådan fremtrædende, koordinerende rolle.

Kontaktskaber

Sample Candidate er ikke tilbøjelig til at investere tid i at udvikle og opretholde kontakter og netværk uden for teamet. Som et resultat heraf, er det muligt, at han vil have et ensidigt perspektiv på tingene.

Beskrivelse af teamroller

Omfattende forskning, der er udført af Meredith Belbin (1981)*, har afdækket otte forskellige teamroller, der synes at være særlig væsentlige i de fleste organisationsformer. Hver rolle bidrager med et vigtigt aspekt til at skabe gode præstationer i en gruppe. Teams, der rummer alle rollerne, synes at have større succes, end teams hvor en af rollerne dominerer.

De forskellige træk og karakteristika, der er forbundet med hver af de 8 teamroller er opsummeret nedenfor:

Koordinator <ul style="list-style-type: none">• Samler gruppen om fælles mål og fordeler ansvar.• Koordinerer gruppens indsats og leder i kraft af udvist respekt.• Kan have tendens til at være manipulerende.
Opstarter <ul style="list-style-type: none">• Bidrager med en konkurrenceorienteret fremdrift i gruppen.• Er meningstilkendegivende og udfordrer gerne andre.• Får ting til at ske, men kan være dominerende.
Fornyer <ul style="list-style-type: none">• Er fantasifuld, kreativ – gruppens kilde til originale ideer.• Bliver udfordret af komplicerede og abstrakte problemstillinger.• Kan være for luftig i sine betragtninger.
Analysator <ul style="list-style-type: none">• Bidrager med velovervejede og nøgtern kritisk analyse.• Forhindrer at gruppen forfølger fejlagtige målsætninger.• Kan være mindre inspirerende eller motiverende.
Kontaktskaber <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.
Afslutter <ul style="list-style-type: none">• Bekymrer sig om problemer. Kontrollerer detaljer.• Er mindre tolerant over for uforudsete hændelser og uorden. Gennemfører projekter helt.• Kan til tider holde fast i projekter for længe.
Formidler <ul style="list-style-type: none">• Fremmer harmonien i gruppen. Lytter til andre.• Er sympatisk og imødekommende.• Kan have svært ved at acceptere konflikter i gruppen.
Organisator <ul style="list-style-type: none">• Omsætter beslutninger og strategier til håndterbare opgaver.• Bidrager med velorganiserede og systematiske bestræbelser for at nå gruppens mål.• Kan vise tegn på manglende fleksibilitet.

*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

Introduktion

Denne rapport opsummerer Sample Candidate's foretrukne lederstil med baggrund i hans personlighedsprofil. Den identificerer de lederstile, han ofte vil påtage sig, de stile som han måske påtager sig under visse omstændigheder, og dem som han sjældent vil påtage sig ved ledelse af andre. Rapporten beskriver derefter den generelle sandsynlige adfærd hos personer med en lignende grad af præference for den pågældende lederstil. Til slut anføres den type af medarbejdere, som han sandsynligvis vil trives med at lede.

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

OPQ32r_EN_US_IS01_ General Population - 2007

Påtager sig ofte

Sample Candidate udtrykker ikke nogle stærke præferencer for at påtage sig en bestemt lederstil. Se venligst under nedenstående overskrifter for at afgøre, hvilke lederstile han måske vil påtage sig eller sandsynligvis ikke vil påtage sig.

Påtager sig måske

Retningsgivende Leder

Han giver medarbejderne en vis grad af retningslinjer og vil måske ikke altid bede om deres mening, når han træffer beslutninger. Han vil formodentlig forsøge at afbalancere hensynet til sin egen oplevelse af prioriteringerne med hensynet til andres opfattelser.

Deltagende Leder

Han kan lide at bruge tid på at arbejde som en del af det team, som han er leder for, ligesom han føler sig godt tilpas med at involvere medlemmerne i beslutningsprocessen, når det er muligt.

Delegerende Leder

Han vil typisk give medarbejderne et vist spillerum til at lede sig selv. Han er parat til at delegerere i hvert fald noget af arbejdet til andre og er indstillet på at lade dem selv tage initiativer.

Konsulterende Leder

Han bestræber sig i nogen grad på at rådføre sig med andre forud for beslutningstagen, og han vil formodentlig tage et vist hensyn til andres synspunkter, før beslutningen træffes. Han er derefter også villig til at påtage sig et vist ansvar for den endelige beslutning.

Påtager sig sjældent

Forhandlende Leder

Han er meget utilbøjelig til at forhandle med medarbejderne om opstillingen af mål og har formodentlig begrænset indsigt i, hvad der motiverer andre. Således tyder profilen på, at han foretrækker et formaliseret leder/medarbejderforhold.

Beskrivelse af lederstile

En analyse af ledelse udført af B.M. Bass (1981)* har peget på fem brede lederstils-kategorier. Fire af disse tager udgangspunkt i den fundamentale skelnen mellem "opgave versus mennesker". For eksempel vil en person, der har mere fokus på den foreliggende opgave end på personerne i teamet, typisk være en Retningsgivende Leder, mens det modsatte fokus typisk vil forekomme hos personer, der primært er en Deltagende Leder. En femte rolle afspejler lederskab, der er forhandlet ud fra en "noget-for-noget" indstilling (du gør det for mig, så gør jeg det for dig).

Retningsgivende Leder <ul style="list-style-type: none">• Bevarer ansvar for planlægning og kontrol.• Giver instruktioner der afspejler egen opfattelse af nødvendige prioriteringer.
Delegerende Leder <ul style="list-style-type: none">• Foretrækker minimal personlig involvering.• Tror på delegering af opgaver og ansvar.
Deltagende Leder <ul style="list-style-type: none">• Foretrækker konsensusbaserede beslutninger.• Er villig til at bruge tid på beslutningsprocesser.• Sikrer at alle relevante personer involveres.
Konsulterende Leder <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.
Forhandlende Leder <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

Introduktion

Denne rapport opsummerer Sample Candidate's foretrukne medarbejderstil på baggrund af hans personlighedsprofil. Den identificerer de medarbejderstile, som han ofte vil påtage sig, de stile som han måske vil påtage sig under visse omstændigheder, og dem som han sjældent vil påtage sig under andres ledelse. Rapporten beskriver derefter den sandsynlige adfærd hos personer med en lignende grad af præference for den pågældende medarbejderstil. Endelig angiver rapporten, hvilken ledertype han sandsynligvis vil arbejde godt under.

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

OPQ32r_EN_US_IS01_ General Population - 2007

Påtager sig ofte

Informativ Medarbejder

Han oplever i høj grad, at han kan bidrage med en hel del information og nyder meget at blive spurgt om sin mening. Som følge heraf kan han imidlertid let føle sig udelukket, når han ikke bliver spurgt til råds.

Arbejder godt for:

Konsulterende ledere som opsøger medarbejdernes synspunkter og ekspertise før beslutningstagen.

Selvsikker Medarbejder

Han foretrækker at arbejde selvstændigt uden direkte overvågning og kontrol. Han forventer at få mulighed for selv at kunne tage initiativer og træffe beslutninger frem for at skulle spørge om anvisninger fra andre.

Arbejder godt for:

Delegerende ledere der giver ansvar til medarbejderne og som opmuntrer dem til selvstændighed.

Modtagelig Medarbejder

Han søger nogen retningsanvisning fra sin leder og er almindeligvis villig til at udføre pålagte opgaver uden at stille spørgsmålstejn ved dem.

Arbejder godt for:

Retningsgivende ledere der giver deres medarbejdere klare retningslinjer.

Påtager sig måske

Samarbejdsvillig Medarbejder

Han kan lide at have visse muligheder for et nært samarbejde med sin leder og trives med at kunne bidrage med egne ideer og synspunkter i beslutningsprocessen.

Påtager sig sjældent

Meningstilkendegivende Medarbejder

Han vil højst sandsynligt ikke føle sig godt tilpas ved at skulle indgå i forhandlinger med sin leder som led i målfastsættelsen og udformning af belønningssystemet.

Beskrivelse af medarbejderstile

For hver af de fem lederstile er det muligt at angive en komplementær medarbejderrolle. For eksempel vil en retningsgivende leder passe meget bedre sammen med en modtagelig medarbejder end med en medarbejder der er mere selvsikker.

Modtagelig Medarbejder <ul style="list-style-type: none">• Overholder retningslinjer og deadlines.• Foretrækker at arbejde med klare retningslinjer der er defineret ovenfra.
Selvsikker Medarbejder <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.
Samarbejdsvillig Medarbejder <ul style="list-style-type: none">• Bidrager med mange ideer.• Foretrækker kollektive beslutningsprocesser.• Foretrækker yderliggående/radikale metoder frem for konventionelle.
Informativ Medarbejder <ul style="list-style-type: none">• Kan lide at blive inddraget i beslutningsprocesser.• Accepterer den endelige beslutning, selv om den står i modsætning til egen overbevisning.
Meningstilkendegivende Medarbejder <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 UK English v1 (Std Inst)	OPQ32r_EN_GB_IS01_Gen Pop - 2012 (INT) theta

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 Lederstilsrapport 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.