

OPQ

Tiimityyppi- ja johtamistyyli-raportti



Nimi

Sample Candidate

Päivämäärä

18. syyskuuta 2018

Tiimiroolit

Johdanto

Tämä yhteenvedo kuvaava niitä tiimirooleja, jotka Sample Candidate mieluiten ottaa persoonallisuusprofiilinsa mukaisesti. Se nimeää roolit, jotka hän todennäköisesti ottaa, ne mitkä hän ottaa joissain tilanteissa sekä ne roolit, joita hän todennäköisesti ei ota vastaan työskennellessään tiimissä tai ryhmätilanteessa. Yhteenvedossa kuvataan, miten vastaavan profiilin kyselyssä kuvanneet todennäköisesti toimivat.

Tuskin omaksuu tätä roolia	Mahdollinen rooli	Todennäköinen rooli	Tiimirooli
• • • • •	• • • • •	• • • • •	Analysoija
• • • • •	• • • • •	• • • • •	Viimeistelijä
• • • • •	• • • • •	• • • • •	Toteuttaja
• • • • •	• • • • •	• • • • •	Vauhdittaja
• • • • •	• • • • •	• • • • •	Tiimityöskentelijä
• • • • •	• • • • •	• • • • •	Ideoija
• • • • •	• • • • •	• • • • •	Koordinoija
• • • • •	• • • • •	• • • • •	Resurssien hyödyntäjä

OPQ32r_EN_US_IS01_ General Population - 2007

Todennäköinen rooli

Analysoija

Hän käyttää todennäköisesti hyvin paljon aikaa analysoiden ongelmia ja arvioimalla muiden ideoita ja ehdotuksia. Näin hän voi hyvinkin estää tiimin ajautumista virheratkaisuihin. Vaarana on, että muut voivat pitää häntä liiankin kriittisenä.

Viimeistelijä

Hän todella nauttii yksityiskohtien parissa työskentelystä ja panostaa viimeistelläkseen tehtävän aivan täydelliseksi. Hän on erittäin valmis varmistamaan, että hankkeet on järjestelty yksityiskohtia myöten ja on myös valmis täydentämään keskeneräiset kohdat suunnitelmista. Yksityiskohtaisen viimeistelyn painottaminen saattaa merkitä sitä, että hänellä on vaikeuksia soveltaa ohjeita ja standardeja silloinkaan, kun aikataulussa pysyminen sitä edellyttäisi.

Toteuttaja

Hän muuttaa päätökset, ideat ja strategiat ennakoiden toteutettaviksi tehtäviksi. Hän tuo tiimin työskentelyyn loogista, järjestelmällistä, tehokasta ja tavoitteellista otetta.

Mahdollinen rooli

Vauhdittaja

Hän on avuksi haettaessa motivaatiota tavoitteiden saavuttamiseksi. Hän voi ajoittain tuoda energiaa tiimiin painottaen tärkeitä asioita ja ohjaten ryhmän toimintaa.

Tiimityöskentelijä

Hän saattaa tukea ja rohkaista muita kohtalaisen usein. Todennäköisesti hänen panoksensa tukee tiimin yhteistyötä. Todennäköisesti hän edistää tiimin vuorovaikutusta ottamatta itse kovin hallitsevaa roolia.

Ideoija

Häntä saatetaan ajoittain pitää uusien ja luovien ideoiden mahdollisena esittäjänä. On kuitenkin mahdollista, että muut tiimissä ovat tässä ideoijan roolissa vahvempia.

Tuskin omaksuu tätä roolia

Koordinaattori

Hän on harvoin se tiimin jäsenistä, joka ottaa vetovastuun. Hän saattaa joskus tuntea olonsa epämukavaksi koordinaattorin näkyvässä tehtävässä.

Resurssien hyödyntäjä

On hyvin epätodennäköistä, että hän käyttäisi aikaansa yhteyksien kehittämiseen ja ylläpitoon tiimin ulkopuolella. Tämän vuoksi hänellä saattaa olla rajoittunut näkemys asioista.

Tiimiroolien kuvaukset

Meredith Belbin (1981)* on tutkimuksissaan nostanut esiin kahdeksan erityistä roolia tai tiimin jäsenen tyyppiä, jotka näyttävät olevan oleellisia useimmissa organisaatioissa. Jokaisella tyyppillä on tärkeää annettavaa hyvässä, toimivassa ryhmässä. Niinpä ryhmät, joissa on kutakin näistä tyypeistä menestyvät paremmin kuin ryhmät, joissa on vain yhtä tyyppiä ihmisiä.

Kutakin tiimiroolia määrittävät tekijät kuvataan seuraavassa taulukossa:

Koordinoija <ul style="list-style-type: none">• Asettaa tavoitteet ryhmälle ja määrittelee ryhmän jäsenten roolit.• Koordinoi ryhmän toimintaa pyrkien johtamaan arvostusta herättävällä tavalla.
Vauhdittaja <ul style="list-style-type: none">• Tavoitteellinen tehtäväjohtaja. Tuo ryhmään dynaamista kilpailu- ja yrittämishenkeä. Saa asiat tapahtumaan, mutta voidaan pitää joskus "hiostajana".
Ideoija <ul style="list-style-type: none">• Kekseliäs ideanikkari, jolla on mielikuvitusta.• On kiinnostunut vaikeista ja perustavaa laatua olevista kysymyksistä.
Analysoija <ul style="list-style-type: none">• Punnitsee hyötyjä ja haittoja. Tarjoaa objektiivisen ja kriittisen tilanneanalyysin.• Estää ryhmää pyrkimästä vääriin tai toisarvoisiin tavoitteisiin.
Resurssien hyödyntäjä <ul style="list-style-type: none">• Etsii resursseja toteuttaakseen tehdyt suunnitelmat. On rakentanut laajan kontaktiverkoston.• Ulospäinsuuntautunut, myyntihenkinen ja diplomaattinen.• Innostuva improvisoija, jolla voi joskus olla vaikeuksia keskittyä käsillä olevaan tehtävään.
Viimeistelijä <ul style="list-style-type: none">• Kantaa huolta ongelmista. Tunnontarkka, huolehtii itse yksityiskohdista ja loppuunsaattamisesta.• Ei siedä huolimattomuutta eikä välinpitämättömyyttä.
Tiimityöskentelijä <ul style="list-style-type: none">• Luo harmoniaa ryhmään. Hyvä kuuntelija. Tiimihenkeä rakentava. Pidetty, asettaa ryhmän edun oman etunsa edelle. Ei kovin kriittinen toisia kohtaan.
Toteuttaja <ul style="list-style-type: none">• Muuntaa päätökset ja strategiat toteutettaviksi asioiksi.• Esittää ryhmälle menetelmät ja käytännön toimet, joilla tavoitteisiin päästään.

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

OPQ32:n tiimiroolianalyysi perustuu osittain Dr. Meredith Belbinin työhön. Osa tästä dokumentista perustuu Dr. Meredith Belbinin työhön ja se on tuotettu tekijänoikeuden haltijan, Belbin Associatesin lisenssillä, eikä sitä saa kopioida edelleen. Belbin ja Interplace ovat Belbin Associatesin rekisteröimiä tavaramerkkejä.

Johtamistyylit

Johdanto

Tässä raportissa on yhteenveto Sample Candidaten suosimista johtamistyyleistä sellaisina, kuin ne ilmenevät hänen persoonallisuusprofiilissaan. Raportti nimeää ne tyyliä, jotka hän todennäköisesti omaksuu, ne jotka hän saattaa omaksua joissain olosuhteissa sekä ne joita hän ei todennäköisesti käytä muita johtaessaan. Sen lisäksi tässä raportissa kuvataan, miten kyseisen johtajuustyylin omaksuva todennäköisesti toimii. Lopuksi se nimeää ne alaistyyppit, joiden kanssa hän pärjää todennäköisesti parhaiten.

Tuskin omaksuu tyyliä	Mahdollinen tyyli	Todennäköinen tyyli	Johtamistyyli
• • • • •	• • • • •	• • • • •	Ohjaava johtaja
• • • • •	• • • • •	• • • • •	Delegoiva johtaja
• • • • •	• • • • •	• • • • •	Osallistava johtaja
• • • • •	• • • • •	• • • • •	Konsultoiva johtaja
• • • • •	• • • • •	• • • • •	Neuvotteleva johtaja

OPQ32r_EN_US_IS01_ General Population - 2007

Todennäköinen tyyli

Sample Candidate ei ilmaise pitävänsä mitään tiettyä johtajuustyyliä erityisen sopivana itselleen. Katso alla olevia otsikoita arvioidaksesi, minkä tyylin hän saattaisi todennäköisimmin omaksua.

Mahdollinen tyyli

Ohjaava johtaja

Hän kertoo asioista jonkin verran ohjaavasti, eikä aina kysy muilta heidän mielipidettään tehdessään päätöksiä. Todennäköisesti hän pyrkii sovittamaan yhteen omat näkemyksensä ja muiden kannat asioiden tärkeysjärjestyksestä.

Osallistava johtaja

Käyttää osan ajastaan johtamansa tiimin jäsenenä työskentelyyn ja ottaa heidät mielellään mukaan päätöksentekoon, jos se on mahdollista.

Delegoiva johtaja

Todennäköisesti hän antaa työntekijöille hieman tilaa toimia omillaan. Hän on valmis delegoimaan ainakin joitain töitä muille ja antaa heidän toimia oma-aloitteisesti.

Konsultoiva johtaja

Hän näkee hieman vaivaa kysyäkseen muiden näkemyksiä ennen päätöksentekoa ja ottaa nämä näkemykset todennäköisesti ainakin jossain määrin huomioon päätöksiä tehdessään. Hän myös ottaa itse jonkin verran vastuuta lopullisesta päätöksestä.

Tuskin omaksuu tyyliä

Neuvotteleva johtaja

Mitä todennäköisimmin hän ei neuvottele henkilöstön kanssa tavoitteista ja hänellä voi olla niukasti näkemyksiä siitä, mikä heitä motivoi. Hän saattaa pitää melko muodollisesta esimies/alainen -suhteesta.

Johtamistyylikuvaukset

Bass(1981)* on nimennyt viisi yleistä johtamistyyliä. Näistä neljä rakentuu perustavalle 'tehtävä vs. ihmiset' vuorovaikutukselle. Esimerkiksi enemmän käsillä olevaan tehtävään kuin tiimin jäseniin keskittyvä on usein ohjaava johtaja. Viides tyyli kuvaa johtajuutta, joka perustuu neuvotteluun 'tee sinä tuo minulle, niin teen tämän sinulle'.

Ohjaava johtaja

- Ottaa itse vastuun toiminnasta. Suunnittelee ja kontrolloi.
- Suuntaa toimintaa ja antaa ohjeita itse määrittelemiensä prioriteettien perusteella.

Delegoiva johtaja

- Ei osallistu henkilökohtaisesti.
- Uskoo tehtävien ja vastuun delegoimiseen.

Osallistava johtaja

- Pyrkii yksimielisyyteen ja on valmis uhraamaan aikaa päätöksenteolle.
- On valmis käyttämään päätöksentekoon aikaa.
- Ottaa asianosaiset mukaan päätöksentekoon.

Konsultoiva johtaja

- On aidosti kiinnostunut alaisten mielipiteistä ja tunteista. On kuitenkin selkeä käsitys tavoitteista ja tekee lopulliset päätökset niiden mukaan.

Neuvotteleva johtaja

- Neuvottelee ja tekee sopimuksia alaisten kanssa työtuloksiin pääsemiseksi.
- Tunnistaa toisten tarpeet ja pyrkii vaikuttamaan toisiin niiden kautta.

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

Alaistyyli

Johdanto

Tässä raportissa on yhteenveto Sample Candidaten suosimista alaistyyleistä sellaisina, kuin ne ilmenevät hänen työpersoonallisuusprofiilissaan. Raportti nimeää ne tyyli, jotka hän todennäköisesti omaksuu, ne jotka hän saattaa omaksua joissain olosuhteissa sekä ne joiden mukaan hän ei todennäköisesti toimi alaisen roolissa. Sen lisäksi tässä raportissa kuvataan, miten kyseisen tyylin omaksuva todennäköisesti toimii. Lopuksi se nimeää sen johtajuustyylin, joiden alaisuudessa hän toimii todennäköisesti parhaiten.

Tuskin omaksuu tyyliä	Mahdollinen tyyli	Todennäköinen tyyli	Alaistyyli
• • • • • • • •	• • • • • • • •	• • • • • • • •	Informatiivinen alainen
• • • • • • • •	• • • • • • • •	• • • • • • • •	Itseensä luottava alainen
• • • • • • • •	• • • • • • • •	• • • • • • • •	Mukautuva alainen
• • • • • • • •	• • • • • • • •	• • • • • • • •	Osallistuva alainen
• • • • • • • •	• • • • • • • •	• • • • • • • •	Puolensa pitävä alainen

OPQ32r_EN_US_IS01_ General Population - 2007

Todennäköinen tyyli

Informatiivinen alainen

Hän tuntee voimakkaasti, että hänellä on paljon tietoa annettavanaan ja hän nauttii erittäin paljon, kun hänen näkemystään kysytään. Hän voi myös tuntea itsensä syrjäytetyksi, jos hänen näkemystään ei kysytä.

Minkä tyyllisen johtajan alaisena hän tekee hyvää työtä?

Konsultoivat johtajat, jotka hakevat ja toivovat alaisiltaan näkemyksiä ja asiantuntemusta ennen päätöksentekoa.

Itseensä luottava alainen

Hän työskentelee mieluummin itsenäisesti ilman suoraa valvontaa. Hän odottaa saavansa olla aloitteellinen ja pääsevänsä tekemään itse päätöksiä sen sijaa, että hakisi ohjeita muilta.

Minkä tyyllisen johtajan alaisena hän tekee hyvää työtä?

Delegoiva johtaja, joka antaa vastuuta alaisilleen sekä rohkaisee heitä itsenäisyyteen ja omatoimisuuteen.

Mukautuva alainen

Hän odottaa hieman ohjausta esimieheltään ja on tavallisesti valmis toimimaan ohjeiden mukaan enempää kyselemättä.

Minkä tyyllisen johtajan alaisena hän tekee hyvää työtä?

Ohjaava johtaja, joka antaa alaisilleen selkeän suunnan ja ohjeet.

Mahdollinen tyyli

Osallistuva alainen

Hän tekee mielellään jonkin verran yhteistyötä esimiehensä kanssa ja tuo ideoitaan ja näkemyksiään päätöksentekoon.

Tuskin omaksuu tyyliä

Puolensa pitävä alainen

On hyvin epätodennäköistä, että hän neuvottelisi mielellään tavoitteista ja palkkioista esimiehensä kanssa.

Alaistyylien kuvaukset

Jokaiselle viidestä johtamistyylistä voidaan määritellä vastaava alaisrooli. Esimerkiksi, ohjaavan johtajan kanssa mukautuva alainen työskentelee sujuvammin kuin itseensä luottava alainen.

Mukautuva alainen

- Pitäytyy ohjeissa ja aikatauluissa. Noudattaa ohjeita ja määräaikoja.
- Työskentelee mielellään selkeiden, ylhäältä annettujen ohjeiden mukaan.

Itseensä luottava alainen

- Haluaa työskennellä oman päänsä mukaan.
- On omia ideoita ja haluaa kehittää niitä rauhassa ilman toisten sekaantumista asiaan.

Osallistuva alainen

- Tuo paljon ideoitaan esiin ja kokeilee mielellään uusia toimintatapoja.
- Haluaa osallistua päätöksentekoon.

Informatiivinen alainen

- Haluaa, että hänen mielipidettään kysytään ennen päätöksentekoa.
- Hyväksyy tehdyn päätöksen, vaikka olisikin eri mieltä.

Puolensa pitävä alainen

- Uskaltaa sanoa mielipiteensä kaikissa tilanteissa.
- Suostuttelu tehoaa paremmin kuin käskeminen tai ohjaaminen.
- Saattaa olla itsepäinen, mutta tehtäväkeskeinen ja hänen kanssaan voi neuvotella asioista.

ARVIOINTIMENETELMÄT

Tämä profiili perustuu seuraaviin tietolähteisiin:

Kysely / Kykytesti	Vertailuryhmä
OPQ32r UK English v1 (Std Inst)	OPQ32r_EN_GB_IS01_Gen Pop - 2012 (INT) theta

HENKILÖN TIEDOT

Nimi	Sample Candidate
Vastaajan tiedot	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
Raportti	OPQ32 Tiimityyppi- ja johtamistyyli-raportti v2.0 ^{RE}

RAPORTISTA

Tämä raportti on tuotettu SHL:n Internet-arviointijärjestelmän avulla. Sen tiedot perustuvat OPQ32-työpersoonallisuuskyselyyn. Kyselyä saavat käyttää vain asianmukaisen koulutuksen sen käyttöön ja tulkintaan saaneet henkilöt.

Tämä raportti on tuotettu kyselyvastauksista ja se kuvaa vastaajan näkemyksiä. Tulkinassa tulee ottaa asianmukaisesti huomioon itsearviointiin perustuvien kyselyjen subjektiivisuus.

Tämä raportti on tuotettu elektronisesti: ohjelman käyttäjä voi jälkikäteen tehdä muutoksia ja lisäyksiä raportin sisältöön.

SHL Global Management Limited ja siihen kuuluvat yritykset eivät voi taata, että raportin sisältö on järjestelmän tuottama eikä sitä ole jälkikäteen muutettu. Emme voi ottaa vastuuta raportin sisällön käytöstä, käyttämättä jättämisestä tai käytön seurauksista.

www.shl.com

© 2018 SHL ja/tai sen tytäryhtiöt. Kaikki oikeudet pidätetään. SHL ja OPQ ovat tuotemerkkejä, jotka on rekisteröity Iso-Britanniassa ja muissa maissa.

Tämä raportti on tuotettu SHL:n toimesta SHL:n asiakkaalle ja sisältää SHL:n aineetonta oikeutta. SHL sallii asiakkaansa jäljentää, jaella, muuttaa ja varastoida tätä raporttia ja/tai sen sisältämää tietoa sisäistä, ei-kaupallista käyttöään varten. SHL pidättää kaikki muut oikeudet.