

OPQ

Teamroller & Lederstiler Rapport



Navn

Sample Candidate

Dato

18. september 2018

Teamroller

Innledning

Denne rapporten oppsummerer Sample Candidates foretrukne teamroller basert på hans personlighetsprofil. Den peker ut roller han trolig vil ta, de han kan gå inn i i noen situasjoner og roller han trolig ikke vil finne seg til rette i når han arbeider i et team eller i en gruppesituasjon. Rapporten beskriver videre hans forventede teamatferd.

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

Vil trolig ta rollen som

Analytiker

Han vil sannsynlig bruke svært mye tid på å analysere problemer og evaluere andres idéer og forslag. På denne måten kan han svært trolig forhindre at teamet arbeider mot feil mål. Det er imidlertid en fare for at han kan oppleves som svært kritisk av de andre.

Avslutter

Han trives svært godt med å ha et detaljfokus og vil jobbe hardt for at oppgaver skal fullføres helt perfekt. Han er meget villig til å sørge for at prosjekter er organisert og planlagt ned til minste detalj og vil være en som nøster opp løse tråder. Dette detaljfokuset kan komme til å bety at han synes det blir vanskelig å la en kvalitetsstandard gå på bekostning av kravet om å fullføre innenfor tidsfristen.

Iverksetter

Han vil gjøre om beslutninger, idéer og strategier til mer overkommelige og praktiske oppgaver på en forutseende måte. Han vil i stor grad tilføre teamet logiske, metodiske og effektive tilnærminger som kan bidra til å oppnå de målene teamet har blitt enige om.

Vil kunne ta rollen som

Pådriver

Han vil kunne gi teamet noe av det drivet som skal til for at de oppsatte målene skal nås og kan til tider tilføre teamet energi ved å legge vekt på prioriterte saker og forme retningen på gruppens aktiviteter.

Teamarbeider

Han kan være rimelig støttende og oppmuntrende i forhold til andre og vil trolig bidra til å fremme harmonien i teamet. Det er sannsynlig at han vil lette kommunikasjonen mellom de andre teammedlemmene uten at han tar en veldig dominerende rolle.

Innovatør

Han kan enkelte ganger være en potensiell kilde til originale og kreative idéer, men det er mulig at andre medlemmer i teamet er sterkere i denne rollen.

Vil lite trolig ta rollen som

Koordinator

Han vil lite trolig være den i en gruppe som tar ansvaret for å lede teamets prosesser. Han vil noen ganger føle seg lite komfortabel i en slik klart koordinerende rolle.

Ressursutnytter

Det er svært lite trolig at han vil bruke tid på å utvikle og opprettholde kontakter og nettverk utenfor teamet. Som et resultat av dette er det mulig at han kan ha et snevert perspektiv på ulike spørsmål.

Beskrivelse av teamrollene

Meredith Belbins omfattende forskning (1981)* har identifisert åtte bestemte "typer" eller teamroller som ser ut til å ha spesiell betydning i nesten alle organisasjons-messige strukturer. Hver type bidrar med et viktig element sett i forhold til gruppens prestasjoner. Team som er satt sammen av alle åtte typene ser ut til å lykkes i større grad enn team der bare enkelte av typene dominerer.

Egenskapene som assosieres med hver av de åtte teamrollene er oppsummert under:

Koordinator <ul style="list-style-type: none">• Setter gruppens mål og definerer medlemmenes ulike roller.• Samordner gruppens aktiviteter med naturlig autoritet.
Pådriver <ul style="list-style-type: none">• Måltrettet, vekker konkurranseinstinktet i gruppen.• Får ting til å skje, men kan oppfattes som brysk.
Innovatør <ul style="list-style-type: none">• Fantasisfull, intelligent og gruppens kilde til originale idéer.• Interessert i de grunnleggende spørsmål.
Analytiker <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.
Ressursutnytter <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.
Avslutter <ul style="list-style-type: none">• Bekymrer seg over problemer.• Kontrollerer personlig detaljene, tolererer ikke slurv eller likegyldighet.• Sjekker at prosjektene blir gjennomført.
Teamarbeider <ul style="list-style-type: none">• Bidrar til harmoni i gruppen.• En god lytter som bygger på andres idéer.• Vennlig og lite selvhevdende.
Iverksetter <ul style="list-style-type: none">• Forandrer strategier og beslutninger til mer medgjørilige 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

Innledning

Denne rapporten oppsummerer Sample Candidates foretrukne lederstiler basert på hans personlighetsprofil. Den identifiserer de lederstilene det er sannsynlig at han vil ta, de han vil kunne ta i enkelte situasjoner og de lederstilene det er lite trolig at han vil ta når han leder andre mennesker. Det vil også gis en beskrivelse av det forventede atferdsmønsteret hos mennesker med samme grad av preferanse for hver enkelt lederstil som Sample Candidate har gitt uttrykk for. Til slutt vil det pekes på hvilke typer medarbeidere det er trolig at han vil kunne lede på en god måte.

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

Vil trolig ta rollen som

Sample Candidate viser ingen sterk preferanse for å ta noen av de aktuelle lederstilene. Vennligst se nedenfor for å avgjøre hvilke lederstiler det er sannsynlig eller lite sannsynlig at han vil ta.

Vil kunne ta rollen som

Dirigerende leder

Han gir sine medarbeidere en viss grad av retningslinjer og vil ikke alltid spørre dem hva de mener når han skal ta en beslutning. Han vil trolig forsøke å balansere sine egne prioriteringer med andres.

Samarbeidende leder

Han trives med å bruke tid på å jobbe som en del av teamet han leder og liker å involvere sine medarbeidere i beslutningsprosessen når dette er mulig.

Delegerende leder

Han vil trolig gi sine medarbeidere noe rom for å bestemme selv. Han er innstilt på å delegerer noe av arbeidet til andre og vil la dem bruke eget initiativ.

Konsulterende leder

Han vil legge noe vekt på å rådføre seg med andre før han tar en beslutning og vil trolig ta noe hensyn til andres syn når beslutningen skal tas. Han vil også ta noe ansvar for den endelige beslutningen selv.

Vil lite trolig ta rollen som

Forhandlende leder

Det er svært lite trolig at han vil forhandle med sine medarbeidere om målene som skal nås og han kan ha mindre innsikt i hva som motiverer dem. Han foretrekker muligens en mer formalisert form for ledelse.

Beskrivelse av lederstiler

En analyse av ulike lederstiler utført av Bass (1981)* identifiserte fem brede lederstiler. Fire av disse har utgangspunkt i en grunnleggende tanke om gjensidig påvirkning mellom oppgaver og mennesker. For eksempel vil en som er mer fokusert på de aktuelle oppgavene enn på menneskene i teamet, være tilbøyelig til å ta rollen som en dirigerende leder. Den femte har utgangspunkt i lederskap som forhandling: "like for like – hvis du gjør noe for meg, vil jeg gjøre noe for deg".

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

Innledning

Denne rapporten oppsummerer Sample Candidates foretrukne medarbeiderstiler basert på hans personlighetsprofil. Den identifiserer de medarbeiderstilene det er sannsynlig at han vil ta, de han vil kunne ta i enkelte situasjoner og de medarbeiderstilene det er lite trolig at han vil ta når han blir ledet av andre. Det vil også gis en beskrivelse av det forventede atferdsmønsteret hos mennesker med samme grad av preferanse for hver enkelt medarbeiderstil som Sample Candidate har gitt uttrykk for. Til slutt vil det pekes på hvilke typer ledere det er trolig at han vil arbeide godt med.

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

Vil trolig ta rollen som

Informativ medarbeider

Han føler sterkt at han har svært mye informasjon å bidra med og vil svært gjerne bli bedt om sin mening om ulike saker. Som et resultat av dette kan han imidlertid fort føle seg ekskludert hvis han ikke blir konsultert.

Ledere som passer godt til denne medarbeiderstilen

Konsulterende ledere som søker sine medarbeideres meninger og ekspertise før de tar beslutninger.

Selvstendig medarbeider

Han foretrekker å arbeide selvstendig uten direkte tilsyn. Han forventer å få bruke eget initiativ og tar beslutninger på egen hånd i stedet for å søke retningslinjer fra andre.

Ledere som passer godt til denne medarbeiderstilen

Delegerende leder som gir sine medarbeidere ansvar og oppmuntrer dem til å være selvstendige.

Aksepterende medarbeider

Han vil søke relativt klare retningslinjer fra sin leder og er vanligvis villig til å utføre instruksjoner uten å stille spørsmål.

Ledere som passer godt til denne medarbeiderstilen

Dirigerende ledere som gir sine medarbeidere klare retningslinjer.

Vil kunne ta rollen som

Samarbeidende medarbeider

Han liker å ha noen muligheter til å samarbeide med sin leder og få bruke sine idéer og meninger i en beslutningsprosess.

Vil lite trolig ta rollen som

Selvhevdende medarbeider

Det er svært lite sannsynlig at han vil føle seg komfortabel med å forhandle med sin leder i forhold til å sette opp mål og belønninger.

Beskrivelse av medarbeiderstiler

For hver av de fem lederstilene er det mulig å definere en komplementær medarbeiderstil. For eksempel vil en aksepterende medarbeider passe mye bedre sammen med en dirigerende leder, enn en medarbeider som er mer selvstendig.

Aksepterende medarbeider <ul style="list-style-type: none">• Holder seg til instruksjoner og tidsfrister.• Foretrekker klare retningslinjer ovenfra.
Selvstendig medarbeider <ul style="list-style-type: none">• Vil arbeide etter eget hode.• Har egne idéer og vil ha muligheten til å utvikle dem uten innblanding.
Samarbeidende medarbeider <ul style="list-style-type: none">• Vil bidra med mange idéer.• Liker den samarbeidende beslutningsprosess.• Foretrekker radikale løsninger fremfor konservative.
Informativ medarbeider <ul style="list-style-type: none">• Liker å bli involvert i beslutningsprosessen, men aksepterer fattede beslutninger selv om de ikke stemmer med egne synspunkt.
Selvhevdende medarbeider <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 UK English v1 (Std Inst)	OPQ32r_EN_GB_IS01_Gen Pop - 2012 (INT) theta

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 & Lederstiler Rapport 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.