

**BELBIN®**

# Belbini meeskonnarollide aruanne Mati Soomuk

IMG Koolitus  
koolitus



## Meeskonnarollide lühikokkuvõte

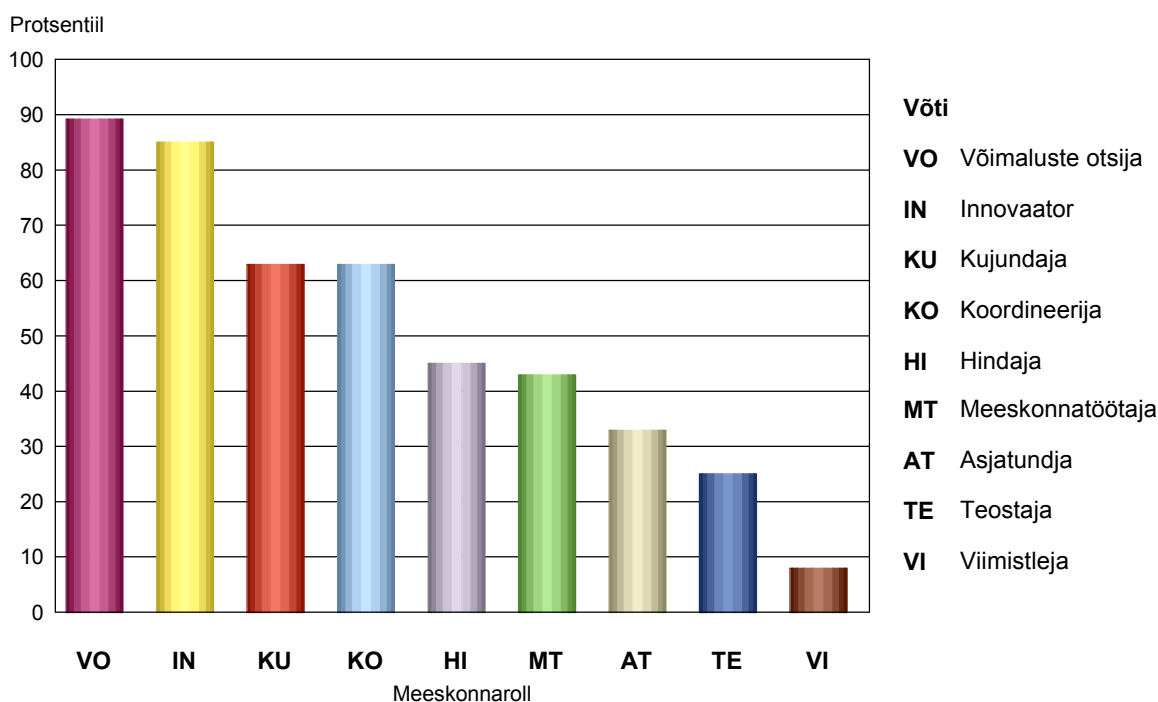
Meeskonnaroll	Tugevused	Lubatud nõrkused
Innovaator 	Hea kujutlusvõimega loominguiline vabamõtleja. Genereerib ideid ja lahendab raskeid probleeme.	Ignoreerib ebaolulist. Liialt hõivatud efektiivselt suhtlemiseks.
Võimaluste otsija 	Avatud, entusiastlik suhtleja. Uurib võimalusi ja arendab kontakte.	Liialt optimistlik. Kaotab huvi pärast esmase entusiasmi möödumist.
Koordineerija 	Küps, enesekindel, tunneb ära talendid. Eesmärke selgitav. Delegeerib edukalt.	Võidakse näha manipuleerivana. Lükab oma töö teiste kaela.
Kujundaja 	Väljakutseid esitav, dünaamiline, töötab suurepäraselt pinge all. Omab motivatsiooni ja julgust takistuste ületamiseks.	Kaldub provotseerima. Haavab inimeste tundeid.
Hindaja 	Kainelt kaalutlev, strateegiline ja läbinägelik. Näeb kõiki valikuvõimalusi ning teeb õiged otsused.	Puudus entusiasmist ja võimest teisi inspireerida. Võib olla ülikriitiline.
Meeskonnatöötaja 	Koostööaldis, tähelepanelik ja diplomaatiline. Hea kuulaja, hoiab ära hõõrdumisi.	Kriisiolukordades kõhklev. Vastasseise vältiv.
Teostaja 	Praktiline, usaldusväärne, tõhus. Muudab ideed tegevusplaanideks, organiseerib kõik vajalikud tööd.	Mõnevõrra paindumatu. Aeglane reageerima uutele võimalustele.
Viimistleja 	Hoolas, kohusetundlik, sisemiselt ärev. Leiab üles vead ja puudused. Lihvib ja täiustab.	Kaldub asjatult muretsema. Delegeerib vastumeelselt.
Asjatundja 	Sihikindel, algatusvõimeline, pühendunud. Tagab teadmised ja oskused, mida omavad vähesed.	Panus piirdub väga kitsa alaga. Kaevub tehnilistesse üksikasjadesse.

## Mati Soomuk

### Meeskonnarollide ülevaade

Aruandes olev tulpdiaagramm näitab Teie meeskonnarolle kõrgemast madalamani, kasutades kogu olemasolevat informatsiooni. Aruande teisel leheküljel analüüsitakse Teie meeskonnarollide ülevaadet põhjalikumalt.

**Aruanne põhineb Enesehinnangul ning 5 Kõrvaltvaataja hinnangul.**



*Graafik näitab Teie meeskonnarolle eelistatuse järjekorras. Mõnel inimesel jagunevad meeskonnarollid ühtlaselt, samas kui mõnel teisel on üks või kaks väga kõrget ja/või väga madalat meeskonnarolli. Osadel inimestel võivad mõned meeskonnarollid üldse puududa.*

*Graafik on Teie enda ja Teie Kõrvaltvaatajate seisukohtade kombinatsioon. Graafiku koostamisel võetakse arvesse, kui palju sarnaneb Teie Enesehinnang sellega, kuidas teised Teid tajuvad. Lisaks arvestatakse mitmeid teisi faktoreid.*

## Mati Soomuk

### Teie meeskonnarollide profiili analüüs

Aruanne annab ülevaate Teie meeskonnarollidest, nagu seda näete Teie ja teised, alustades kõige tugevamini esindatud rollist (Veerg 1), kuni kõige nõrgemani (Veerg 9). Teie meeskonnarollide profiil (lõplik järjestus) ei ole lihtsalt keskmine igast üksikust reast, vaid on koostatud keeruka kaalutud algoritmiga, mis arvestab Teie Enesehinnangut ja Kõrvaltvaatajate hinnanguid, võttes arvesse mitmeid erinevaid aspekte.

#### Aruanne põhineb Enesehinnangul ning 5 Kõrvaltvaataja hinnangul.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Mati Soomuk Enesehinnang	VO	IN	KU	KO	HI	MT	AT	TE	VI
Kõrvaltvaatajad:									
Kõrvaltvaataja 1	IN	VO	KO	KU	TE	MT	VI	HI	AT
Kõrvaltvaataja 2	VO	MT	KU	KO	AT	VI	TE	IN	HI
Kõrvaltvaataja 3	VO	KU	IN	AT	TE	HI	MT	KO	VI
Kõrvaltvaataja 4	HI	KO	VO	IN	MT	KU	VI	TE	AT
Kõrvaltvaataja 5	IN	HI	MT	TE	AT	KU	KO	VO	VI
Kõrvaltvaatajate kokkuvõte	VO	IN	KU	KO	MT	HI	AT	TE	VI

#### Meeskonnarollide lõplik järjestus

VO	IN	KU	KO	HI	MT	AT	TE	VI
								

Teie ja Kõrvaltvaatajate hinnangud on väga sarnased. See tähendab, et suure tõenäosusega kasutate oma loomupäraseid meeskonnarollide tugevusi nii, et ka teised Teid samamoodi tajuvad.

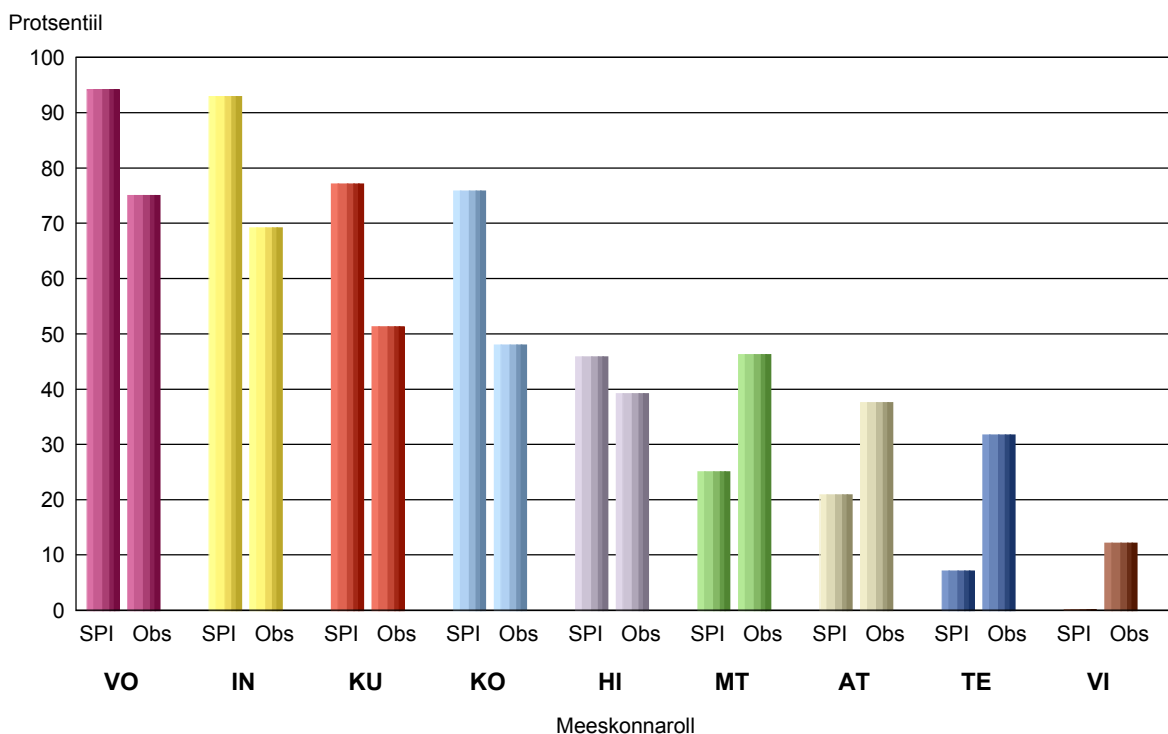
*Eelnev kommentaar arvestab Kõrvaltvaatajate hinnangute kokkuvõtte ja Enesehinnangu vahelist kooskõla. See ei arvesta erinevate Kõrvaltvaatajate hinnangute omavahelist kooskõla.*

## Mati Soomuk

### Enesehinnangu ja Kõrvaltvaatajate hinnangute võrdlus

Aruandes olev tulpdiaagramm näitab, kuidas Te ise tajute oma meeskonnarollide panust, võrreldes Teie Kõrvaltvaatajate vaadetega. Diagrammi all olev tabel näitab Enesehinnangu ja Kõrvaltvaatajate protsentiilset seisu.

**Aruanne põhineb Enesehinnangul ning 5 Kõrvaltvaataja hinnangul.**












Võti		Enesehinnang (SPI) (Protsentiil)	Kõrvaltvaatajad (Obs) (Protsentiil)
<b>VO</b>	Võimaluste otsija	94	75
<b>IN</b>	Innovaator	93	69
<b>KU</b>	Kujundaja	77	51
<b>KO</b>	Koordineerija	76	48
<b>HI</b>	Hindaja	46	39
<b>MT</b>	Meeskonnatöötaja	25	46
<b>AT</b>	Asjatundja	21	38
<b>TE</b>	Teostaja	7	32
<b>VI</b>	Viimistleja	0	12

## Mati Soomuk

### Teie meeskonnarollide eelistused

Aruanne näitab protsentilset tulemust iga Teie meeskonnarolli kohta vastavalt Teie Enesehinnangu küsimustiku tulemustele. Meeskonnarollid on jagatud protsentilse tulemusena Eelistatud, Toimetuleku ja Vähim eelistatud rollideks.

Aruanne põhineb AINULT Enesehinnangul.

Vähim eelistatud rollid			Toimetuleku rollid				Eelistatud rollid				Meeskonnarollid	
0	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100		
.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	X	.	 Innovaator
.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	X	.	 Võimaluste otsija
.	.	.	.	.	.	.	.	X	.	.	.	 Koordineerija
.	.	.	.	.	.	.	.	X	.	.	.	 Kujundaja
.	.	.	.	X	.	.	.	.	.	.	.	 Hindaja
.	.	X	.	.	.	.	.	.	.	.	.	 Meeskonnatöötaja
.	X	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	 Teostaja
X	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	 Viimistleja
.	.	X	.	.	.	.	.	.	.	.	.	 Asjatundja

## Mati Soomuk

### Profiilikohased soovitused

Aruanne annab juhiseid ja nõuandeid, kuidas töökohal parimal viisil käituda ning oma meeskonnarollide tugevusi rakendada. Nõuannete kasutatavus võib sõltuda Teie karjääri staadiumist ja praegusest töökeskkonnast.

#### **Aruanne põhineb Enesehinnangul ning 5 Kõrvaltvaataja hinnangul.**

Näite olevat keegi, kes on valmis arendama uusi ideid nii iseseisvalt kui koos teistega. Teie jaoks on parim töö selline, kus saate leida erinevaid uusi võimalusi ning neid siis rakendada.

Mis puutub Teie karjääri arengusse, siis peaksite ennast suunama valdkondade poole, kus muutused on kõrgelt hinnas, kuna see pakub kõige tõenäolisemalt keskkonda, milles Teil on võimalus särada. Ainsaks puuduseks on see, et Teil võib olla raskusi enda jaoks unikaalse rolli loomisega. Parimad võimalused võivad paradoksaalselt olla just väga konservatiivsetes organisatsioonides, mis antud hetkel on küpsed muutusteks. Sellise olukorra ära kasutamiseks peaksite tegutsema ettevaatlikult, vastasel korral võib Teie raamist väljas lähenemine probleeme tekitada. Ärge proovige liiga palju uusi asju korraga. Mõned hästistruktureeritud ametites olevad inimesed võivad ennast Teie läheduses ohustatuna tunda. Seetõttu on oluline, et Te ei häiriks teisi oma uuenduslike suundumuste ja huvidega. Veenduge, et tööpõld on Teie jaoks adekvaatselt ette valmistatud. Siin võiks abi olla juhust, kes suunab oskuslikult Teie panust ning vahendab Teie ideid ja jõupingutusi juhtgrupile.

Peate õppima läbimõeldud viisil oma karjääri ning enesearengut juhtima. Tõenäoliselt panustate kõige rohkem projektide algstaadiumis. Teie huvi võib kaduda kiiresti ning leiate edasised tööprotsessi etapid tüütud olevat. Teie jaoks on väga oluline teadvustada, millal projektid saab anda edasi neile, kes suudavad Teie ideid koondada ja need lõpuni viimistleda.

Oma tööstiiliga püüate alati olla muutuste esirinnas, kuid pidage meeles, et see võib olla ohtlik koht hõivamiseks. Kui tahate teiste lugupidamist saavutada, peate austama ka konservatiivsemate inimeste lähenemist.

Samuti näitate üles potentsiaali motiveerituse ja dünaamilisuse loomisel, mis võivad meeskonnas teisi innustada. Pingutage selle nimel, et pahameelt tekitamata aus ning otsekohene olla. Kui suudate tõsta energiataset ilma moraali langetamata, hakkavad teised hindama Teie võimet eesmärkide tajumisel ja tähtaegadest kinni pidamisel.

Lõpetuseks peate arvesse võtma Teile kõige vähem sobivat rolli. Teil ei näi olevat sellise inimese iseloomuomadusi, kes hoolitseks projekti käiku muutmise üksikasjade eest. Kui suudate töötada harmoonias kellegagi, kellel on need täiendavad omadused, siis tõenäoliselt on see ka Teile kasulik.

## Mati Soomuk

### Teie potentsiaali maksimeerimine

Aruanne toob esile Teie meeskonnarollide tugevused ja võimalikud nõrkused, mis põhinevad Teie ja vajadusel Kõrvaltvaatajate seisukohtadel. Lõik nimetusega 'Oma tugevuste mõistmine' analüüsib Teie Enesehinnangu vastuseid, andes Teile näpunäiteid, kuidas efektiivsemalt töötada.

#### Aruanne põhineb Enesehinnangul ning 5 Kõrvaltvaataja hinnangul.

##### Tugevused

Te:

- olete dünaamiline ja ettevõtlik uute ettevõtmiste arendaja.
- olete huvitatud uurima ja arendama uusi ideid, seetõttu vajate tööd keskkonnas, milles on väljavaateid loovusele.
- edenete töös väga hästi, kui Teile on antud mitmekesised ülesanded ja kohustused, ning olete oluline inimene ettevõtteväliste kontaktide arendamisel.
- omate uuenduslikke kalduvusi ja vajate töötamist väljakutset pakkuv keskkonnas.

##### Võimalikud nõrkused

Te võite:

- sõltuda pidevast kiitusest ja kalduda kiiresti huvi kaotama.
- mitte olla huvitatud tegema rutiinse ja regulaarse iseloomuga tööd.
- kalduda mööda vaatama olulistest küsimustest ja mitte olema huvitatud pisiasjadest.

##### Oma tugevuste mõistmine:

Vaadates ainult Enesehinnangu tulemusi, olete rõhutanud kahte võimalikku omapoolset tugevust. Allpool on mõned nõuanded tugevuste arendamiseks:



Teie Võimaluste otsija rolli oskuslikumaks kasutamiseks tehke arusaadavaks, et Teile meeldib inimestega suhelda nii, et Teile leitaks rohkem selleks võimalusi. Keskenduge demonstreerimisele, et olete võimeline saama oma kontaktidelt kasulikke nippe ja informatsiooni, mis tõestab meeskonnale Teie võrgustikuloomise oskuse kasulikkust.



Teie Innovaator rolli oskuslikumaks kasutamiseks looge omale maine kui kellestki, kes on võimeline alustama nullist. Kui teised võivad tunda hirmu tühjal lehelt alustamisega, soosige mõtlemist sellest, kui tähtis on lubada endale aega ja võimalust, et luua midagi tõeliselt originaalset.



## Mati Soomuk

### Tagasiside ja ettepanekud arenemiseks

Aruanne on ideaalne kasutamiseks otsese juhiga vestlemisel. Aruanne võimaldab pilguheitu eelistatud tööstiilile ja keskkonnale, milles olete edukas. Teiseks on aruanne kasulik igale juhile või värbamisspetsialistile, kes soovib töökeskkonna seisukohalt rohkem teada saada nii inimeste kui nende eelistatud tööstiilide kohta.

#### **Aruanne põhineb Enesehinnangul ning 5 Kõrvaltvaataja hinnangul.**

##### **Võtmepunktid**

Mati Soomuk on tõenäoliselt loomu poolest seltsiv ning oskab ennast hästi presenteerida, seega veenduge, et vestlus oleks põhjalik. Uurige tema suhtumise kohta detailide eest hoolt kanda, et kindlustada ega tema lähenemisviis pole liialt ilustav.

##### **Töökeskkond**

Mati vajab töötamist avarates raamides. Ta funktsioneerib kõige paremini, kui talle antakse vabadus ringi liikuda. Ta on tõenäoliselt kasulikum projektide algatamisel nende algusstaadiumis kui lõppfaasis ja ta võib tõenäoliselt leida eneseteostust, kui saab võimaluse uurida ja arendada uusi plaane ja ettevõtmisi.

Teised on tähele pannud, et Mati võiks kõige paremini sobida:

- võimaluse tekkides riskeerima
- tegema tööd, milles on oluline olla inimestega taktitundeline
- vaatama asjadele täiesti erinevast vaatenurgast

Teisalt on Kõrvaltvaatajad märganud, et ta ei pruugi sobida töökohale, kus:

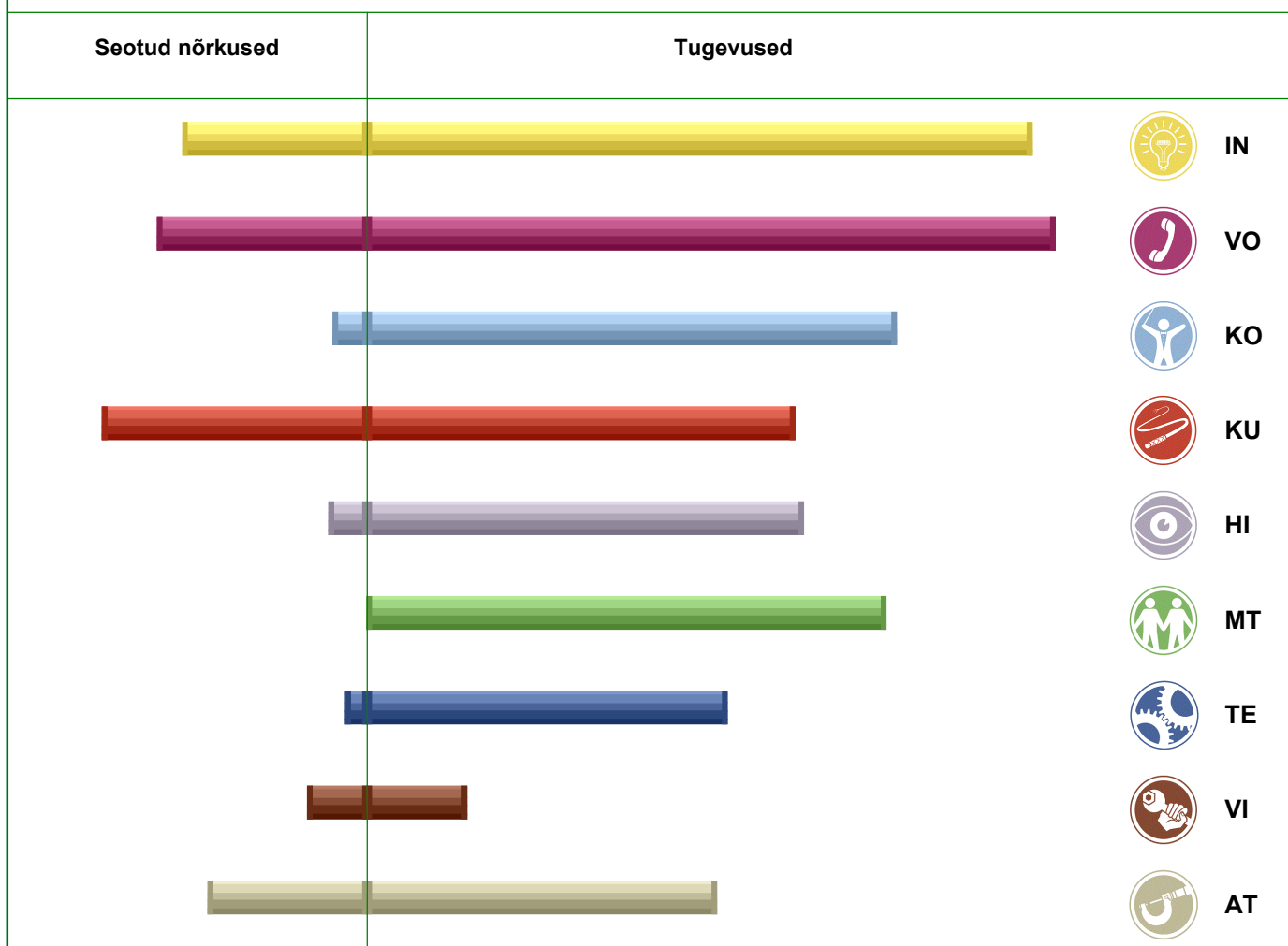
- oluline on sallivus rahuliku tegutsemise suhtes
- on vajadus teha omaette keskendunult tööd

## Mati Soomuk

### Meeskonnarolli tugevused ja nõrkused

Aruandes olev tulpdiaagramm näitab Teie Kõrvaltvaatajate vastuseid, mis jagunevad tugevusteks ja seotud nõrkusteks iga meeskonnarolli kohta. Seotud nõrkusi nimetatakse lubatuteks, kui need toimivad koos vaadeldud meeskonnarolli tugevustega.

Aruanne põhineb Kõrvaltvaatajate hinnangutel, mida on kokku 5.



**Mati Soomuk****Loend Kõrvaltvaatajate vastustest**

Kui Kõrvaltvaatajad täidavad Kõrvaltvaataja hinnangut, teevad nad märgise või topeltmärgise omadussõnadel, mis nende arvates käivad Teie kohta. Aruanne näitab kahanevas järjekorras iga sõna kohta tehtud märgiseid. Kalkkirjas on sõnad, mis näitavad Teie seotud nõrkusi.

**Aruanne põhineb Kõrvaltvaatajate hinnangutel, mida on kokku 5.**

*NB! Kui Kõrvaltvaataja hinnangu küsimustik sai täidetud mõnes muus keeles kui käesoleva aruande keel, kasutatakse samaväärseid sõnu või fraase.*

võimalustest kinnihaarav	7	oma valdkonda süüvinud	2
diplomaatiline	6	loominguline	1
leidlik, innovatiivne	5	visa	1
laia silmaringiga	5	õppimisest motiveeritud	1
avatud meeldiv suhtleja	5	nõudlik, töökas	1
tõhus	5	erapooletu	1
eripärane	4	õpihimuline	1
ettevõtlik	4	teistele vastanduv	1
väljakutseid esitav	4	skeptiline	1
teisi julgustav	4	paindumatu	1
veenev	4	ebajärjekindel	1
sõltumatu mõtleja	4	distsiplineeritud	1
kohanemisvõimeline	4	praktiline	1
teemasse pühendunud	4	analüütiline	1
kannatamatu	4	metoodiline	1
hea kujutlusvõimega	3	ümbritsevat mittemärkav	1
üliljutukas	3	vastumeelne tööd jagama	1
iseseisev	3	tagantõukav	1
realistlik	3	ei hooli üksikasjadest	1
loogiline	3	perfektsionist	0
impulsiivne	3	ülitundlik	0
võistluslik	3	piiratud silmaringiga	0
enesekindel ja rahulik	3	manipuleeriv	0
terava mõistusega	2	läbikukkumist kartev	0
otsekohene	2	ülimalt detailne	0
oma territooriumi kaitsev	2	täpne	0
hajameelne	2	pisiasjade pärast muretsev	0
ekstsentriline	2	muutustele vastuseisev	0
sihikindel	2	liigselt delegeeriv	0
uudishimulik	2	konflikte kartev	0
abivalmis	2	vaoshoitud, olematu entusiasmiga	0
nõuandev	2	uuendusi ja riske vältiv	0
tähelepanelik teiste suhtes	2	tegevusi edasi lükkav	0
teadlik prioriteetidest	2	innukas eriteadmisi jagama	0
hooliv	2	vigu parandav	0
usaldusväärne	2	otsustusvõimetu	0

**Mati Soomuk****Soovitavad tööstiilid**

Aruanne vaatleb Teie tugevaimate meeskonnarollide kombinatsiooni ja teeb ettepanekuid potentsiaalselt sobivate tööstiilide osas. Allpool leiate väljendid, mis teevad kokkuvõtte võimalikest tööstiilidest.

Aruanne põhineb Enesehinnangul ning 5 Kõrvaltvaataja hinnangul.

**Meeskonnarollid****Tööstiilid**

1	2	3	4
 <b>VO</b>	 <b>IN</b>		
 <b>VO</b>		 <b>KU</b>	
 <b>VO</b>			 <b>KO</b>
	 <b>IN</b>	 <b>KU</b>	

**Uuendamine**

"Tulen väga hästi toime olukordades, kus saan seista täiesti uue lähenemise eest."

**Võimaluste ärakasutamine**

"Mulle meeldib, kui mulle on antud vastutus võimaluste ärakasutamiseks ja asjade edasi arendamiseks."

**Arutelu juhtimine**

"Ma oskan kõige paremini luua suhtevõrgustikke ning muuta inimestevahelist suhtlemist efektiivsemaks."

**Muutuste läbisurumine**

"Mulle meeldib välja pakkuda uusi ideid ja suundi."

## Põhimõistete sõnastik

### Enesehinnangu küsimustik

Enesehinnangu küsimustik on küsimustik, mille inimene täidab, et kindlaks teha oma meeskonnarolle. Küsimustik koosneb kaheksast osast, millest igaüks omakorda sisaldab kümme ühikut. Inimestel on palutud ära jaotada kümme märgist igas osas nende väidete kohta, mis kõige paremini peegeldavad nende tööstiile.

### Kõrvaltvaataja hinnangu küsimustik

Kõrvaltvaataja hinnangu küsimustik on küsimustik, mis täidetakse nende inimeste poolt, kes tunnevad hästi vaadeldavat kandidaati. Kõrvaltvaatajad soovitatakse valida nende inimeste seast, kes on Teiega hiljuti koos töötanud vähemalt 4-6 kuud, kuna meeskonnarollide käitumised võivad aja jooksul erinevates olukordades muutuda.

### Meeskonnarolli tugevused

Kindla meeskonnarolliga seostatavad positiivsed käitumisomadused.

### Meeskonnarolli nõrkused

Tugevuse vastaspool: negatiivne käitumine, mida nähakse mõne meeskonnarolli tugevuse tulemusena. Kui keegi täidab mõnda meeskonnarolli hästi ja tugevused kaaluvad rollis üles nõrkused, siis nimetatakse neid "lubatud nõrkusteks". Nõrkusest saab lubamatu, kui see muutub äärmuslikuks või kui inimeses ei ole näha meeskonnarolli seotud tugevusi.

### Protsentiil

Protsentiil on Teie positsiooni mõõtmine võrreldes teistega antud valimist. Kui testi sooritab grupp inimesi, saab tulemused reastada kõrgeimast madalaimani ning inimese tulemuse üle saab otsustada, võrreldes neid teiste inimeste tulemustega. Kui inimese tulemus on 80. protsentiilis, siis see tähendab, et 20% inimestest on saanud selles mõttes kõrgema tulemuse.

### Protsendid

Protsent näitab proportsiooni tervikust. Kui teete võimete testi ning tulemus on 70 punkti 100st võimalikust, siis Teie tulemus on 70%.

### Meeskonnarolli tugev näide

Meeskonnarolli tugev näide on inimene, kelle käitumises on näha selle meeskonnarolli täitmist eriti tugevalt. Selleks, et kvalifitseeruda meeskonnarolli tugevaks näiteks, peab tase vastavalt Enesehinnangu küsimustiku tulemusel olema vähemalt 80 protsentiili. Pärast Kõrvaltvaatajate hinnangute lisamist võetakse arvesse ka nende tagasiside, et otsustada, kas inimene on meeskonnarolli tugev näide või mitte.

### Kaotatud punktid

Mõned väited Enesehinnangu küsimustikus käivad inimese enda mitte mõne meeskonnarolli tugevuse kohta. Kui olete neid väiteid märgistanud rohkem kui 90% vastanutest, arvestatakse seda Teie profiilikohastes soovitustes.