

# Belbini Töökoha nõuete aruanne

Kliendihaldur



## Meeskonnarollide lühikokkuvõte

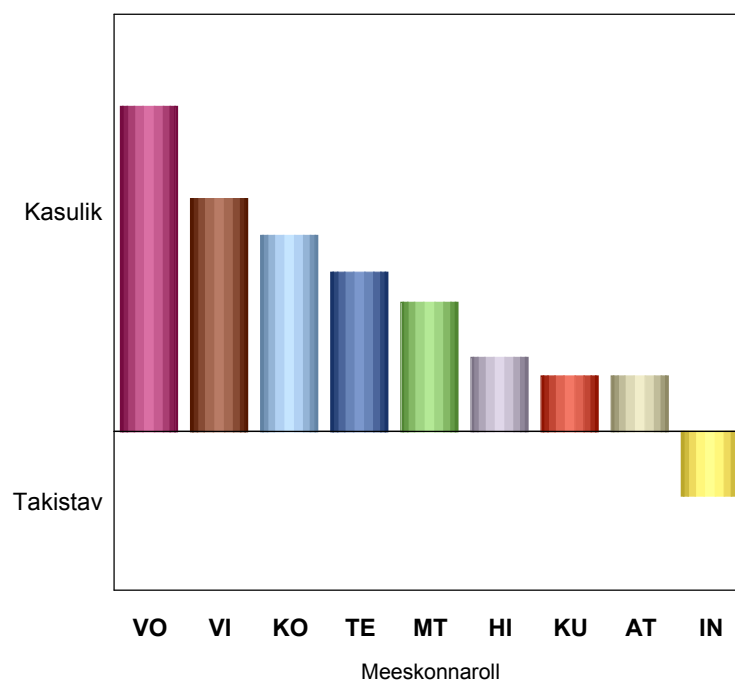
Meeskonnaroll	Tugevused	Lubatud nõrkused
Innovaator 	Hea kujutlusvõimega loominguiline vabamõtleja. Genereerib ideid ja lahendab raskeid probleeme.	Ignoreerib ebaolulist. Liialt hõivatud efektiivselt suhtlemiseks.
Võimaluste otsija 	Avatud, entusiastlik suhtleja. Uurib võimalusi ja arendab kontakte.	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.

## Kliendihaldur

### Töökoha kirjeldus

Aruanne on mõeldud töökohale värbamise või arendamise eest vastutavale isikule. Aruanne toob esile töökoha spetsiifilised nõuded meeskonnarollide seisukohalt.

**Aruanne põhineb Pille Pilvik poolt täidetud Töökoha nõuete küsimustikul ja 2 Töökoha hinnangul.**



Töö sellisena, nagu see on määratletud, nõuab kedagi, kes oskab oma uurimisvõimet soodsalt ära kasutada. Parim kandidaat liigub väljaspool meeskonda ringi, kohtub uute inimestega ning avastab uusi võimalusi.

Töö eeldab suures osas tähelepanu detailidele, täpsust ja kvaliteedikontrolli.

Töökoha kirjeldusega sobib sotsiaalne ja uudishimulik isik vajaduseta olla eriliselt nutikas.

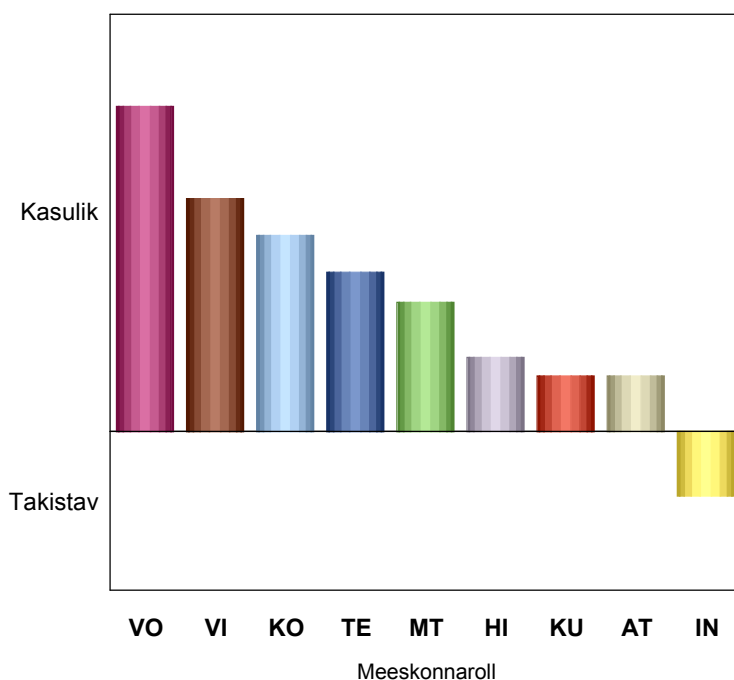
On kindlaks tehtud, et originaalne ja loov mõtlemine võib olla töökohale kahjustav.

## Kliendihaldur

### Ootused kandidaadile

Aruanne on mõeldud töökoha taotlejale või töötajale. Aruanne toob esile käitumise, mis on vajalik töökohal hästi hakkama saamiseks.

**Aruanne põhineb Pille Pilvik poolt täidetud Töökoha nõuete küsimustikul ja 2 Töökoha hinnangul.**



Et töökohal edukas olla, tuleb ise võimalusi luua ning ettetulevaid võimalusi ära kasutada. Samavõrd oluline on sihikindluse ja pühendumusega kõikide avanenud võimaluste realiseerimise poole püüelda. Töö sotsiaalne aspekt on oluline, kuid üksi ei tähenda see midagi, kui antud lubadused jäävad täitmata.

Kõige tähtsamateks vajadusteks selle töö juures on väsimatu valmisolek ja tahe jääda ettenähtud töö spetsiifika juurde. Selles töös saab sihikindlus premeeritud ja laiskust ei sallita.

On kindlaks tehtud, et originaalne ja loov mõtlemine võib olla töökohale kahjustav.

## Kliendihaldur

### Kõrvaltvaatajate hinnangud töökohale

Aruanne näitab käitumuslikke omadusi, mis Kõrvaltvaatajate arvates mõjutavad töökohta. Paksus kirjas näidatud omadused on kindlaks tehtud kui selleks tööks kõige tähtsamad. Tärnide arv näitab Kõrvaltvaatajate hulka, kes on selle sõna ühena kolmest olulisimast tunnusest märgistanud. Omadused, mida peetakse töökohale kasutuks, on toodud kaldkirjas.

#### Aruanne põhineb Kõrvaltvaatajate hinnangutel, mida on kokku 2.

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

## Põhimõistete sõnastik

### Enesehinnangu küsimustik

Enesehinnangu küsimustik on küsimustik, mille inimene täidab, et kindlaks teha oma meeskonnarolle. Küsimustik koosneb kaheksast osast, millest igaüks omakorda sisaldab kümmet 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.