

# Belbini Meeskondlik aruanne



## 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.

## Meeskonna profiili ülevaade

Aruanne näitab kõikide meeskonnaliikmete meeskonnarolle kõige tugevamalt esindatust (Veerg 1), kuni kõige nõrgemani (Veerg 9). Iga inimese kohta tähendab esimene rida Enesehinnangut, teine rida Kõrvaltvaatajate hinnanguid kokkuvõtvalt ja kolmas rida lõplikku meeskonnarollide järjestust.

### Aruanne põhineb kandidaatidel (kokku 6) ja Kõrvaltvaatajatel (kokku 26).

Nimi	1	2	3	4	5	6	7	8	9
<b>Hall, Heldur</b>									
Enesehinnangu küsimustik on lõpetatud 30/01/2014									
Enesehinnang	HI	TE	KO	VO	KU	MT	IN	VI	AT
Kõrvaltvaatlused (5)	VI	VO	TE	AT	MT	HI	KU	KO	IN
<b>Üldine</b>	<b>TE</b>	<b>HI</b>	<b>KO</b>	<b>VO</b>	<b>VI</b>	<b>AT</b>	<b>MT</b>	<b>KU</b>	<b>IN</b>
<b>Hiis, Helina</b>									
Enesehinnangu küsimustik on lõpetatud 19/08/2014									
Enesehinnang	VO	IN	KU	MT	KO	TE	AT	VI	HI
Kõrvaltvaatlused (4)	VO	KO	IN	MT	AT	KU	VI	TE	HI
<b>Üldine</b>	<b>VO</b>	<b>IN</b>	<b>KO</b>	<b>KU</b>	<b>MT</b>	<b>AT</b>	<b>TE</b>	<b>VI</b>	<b>HI</b>
<b>Külm, Kalle</b>									
Enesehinnangu küsimustik on lõpetatud 08/09/2014									
Enesehinnang	AT	KU	KO	IN	TE	HI	MT	VO	VI
Kõrvaltvaatlused (4)	VO	KO	VI	KU	AT	MT	TE	IN	HI
<b>Üldine</b>	<b>KU</b>	<b>AT</b>	<b>KO</b>	<b>VO</b>	<b>VI</b>	<b>TE</b>	<b>MT</b>	<b>IN</b>	<b>HI</b>
<b>Saar, Helle</b>									
Enesehinnangu küsimustik on lõpetatud 19/08/2014									
Enesehinnang	HI	TE	KO	KU	AT	MT	IN	VO	VI
Kõrvaltvaatlused (4)	VI	HI	TE	MT	KO	KU	AT	VO	IN
<b>Üldine</b>	<b>HI</b>	<b>TE</b>	<b>KO</b>	<b>VI</b>	<b>MT</b>	<b>KU</b>	<b>AT</b>	<b>IN</b>	<b>VO</b>
<b>Soomuk, Mati</b>									
Enesehinnangu küsimustik on lõpetatud 02/09/2014									
Enesehinnang	VO	IN	KU	KO	HI	MT	AT	TE	VI
Kõrvaltvaatlused (8)	VO	IN	KU	KO	MT	AT	HI	TE	VI
<b>Üldine</b>	<b>VO</b>	<b>IN</b>	<b>KU</b>	<b>KO</b>	<b>MT</b>	<b>HI</b>	<b>AT</b>	<b>TE</b>	<b>VI</b>
<b>Soot, Marvi</b>									
Enesehinnangu küsimustik on lõpetatud 04/09/2014									
Enesehinnang	HI	VI	AT	TE	MT	KO	VO	IN	KU
Kõrvaltvaatlused (1)	HI	TE	VI	AT	IN	KU	MT	VO	KO
<b>Üldine</b>	<b>HI</b>	<b>VI</b>	<b>AT</b>	<b>TE</b>	<b>MT</b>	<b>KO</b>	<b>VO</b>	<b>IN</b>	<b>KU</b>

## Meeskonna tugevused

Teatud inimesed tuleb õigel ajal meeskonda sisse tuua selleks, et meeskond saaks toimida täiel võimsusel. Aruanne pakub näiteks selliseid ettepanekuid, kes peaks endale võtma meeskonnarolli meeskonna sees. Mõned rollid on jagatud; mõnele inimestele soovitatakse täita rohkem kui üks roll.

### Aruanne põhineb kandidaatidel (kokku 6) ja Kõrvaltvaatajatel (kokku 26).



Kui vajate uutset mõttekäiku, kutsuge Mati Soomuk.



Kui meeskonnal on vaja rakendada uusi võimalusi, aitab Helina Hiis, ja Mati Soomuk.



*Meeskonnas ei ole kedagi, kes näitaks küllaldaselt selle meeskonnarolli tugevusi.*



Kui on vaja tõsta tempot ning võtta vastu otsuseid, siis aitab Mati Soomuk.



Kui meeskonnal on vaja kedagi, kes valiks konkureerivate võimaluste vahel, aitab Helle Saar, ja Marvi Soot.



*Meeskonnas ei ole kedagi, kes näitaks küllaldaselt selle meeskonnarolli tugevusi.*



Kui otsused on vaja muuta toimivateks protseduurideks, aitab Helle Saar, ja Marvi Soot. Kaasake ka Heldur Hall.



Kui on oluline, et plaanid viidaks ellu vastavalt kõrgeimatele standarditele, siis mängib võtmerolli Marvi Soot.

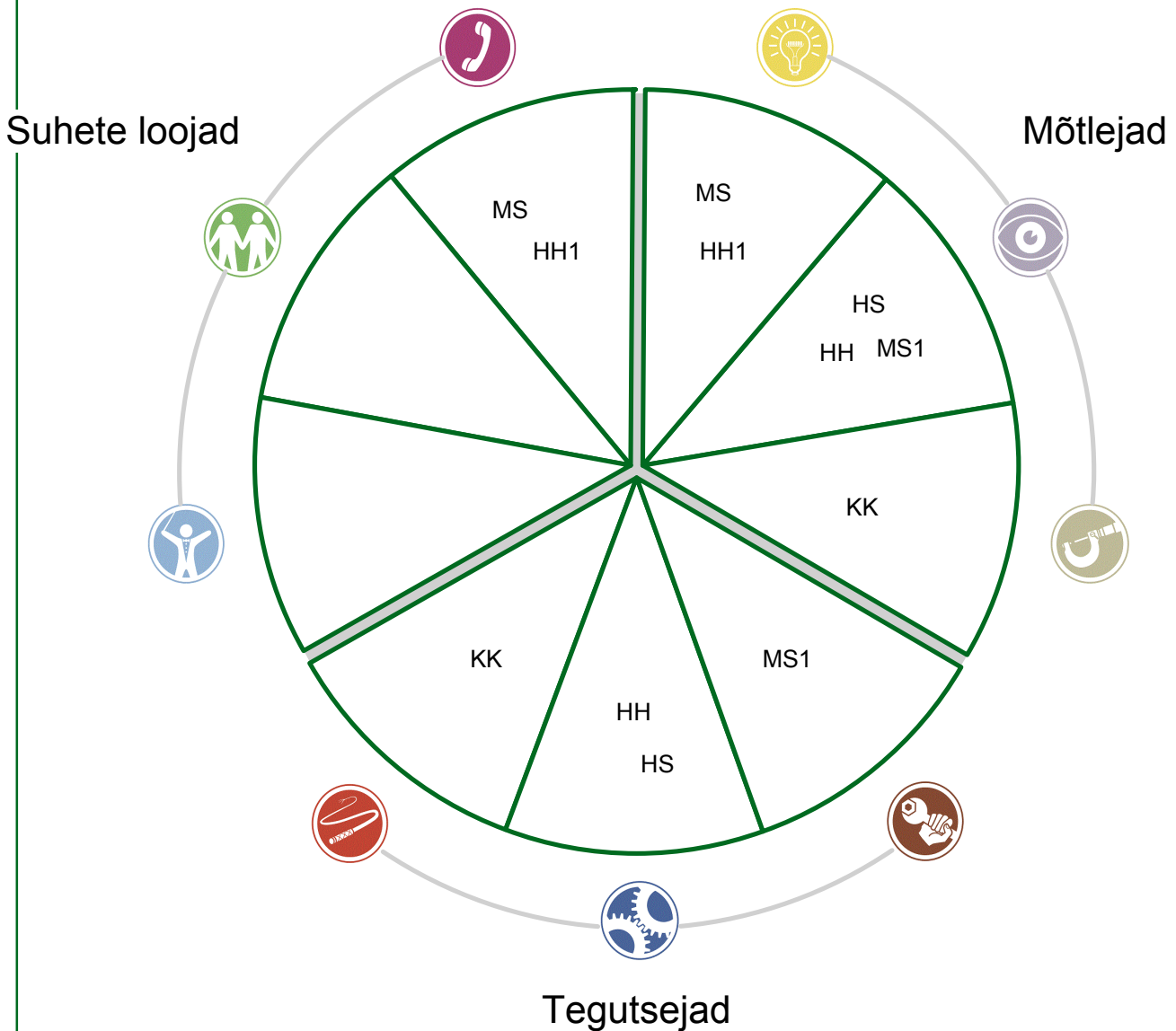


Kui meeskond vajab kedagi teemat sügavuti uurima ja ammutama meeskonnale vajalikke teadmisi, kaasake Marvi Soot. Kaasake ka Kalle Kül. m.

## Meeskonnarollide ring

Aruanne näitab kahe tugevaima Meeskonnarolli panust iga meeskonnaliikme kohta, näidates nende initsiaale ringi vastavas segmendis (kandidaatide lühendid on toodud allpool). Inimeste initsiaalide paigutus kindla segmendi sees ei oma mingit tähtsust.

**Aruanne põhineb kandidaatidel (kokku 6) ja Kõrvaltvaatajatel (kokku 26).**



### Kandidaatide lühendid

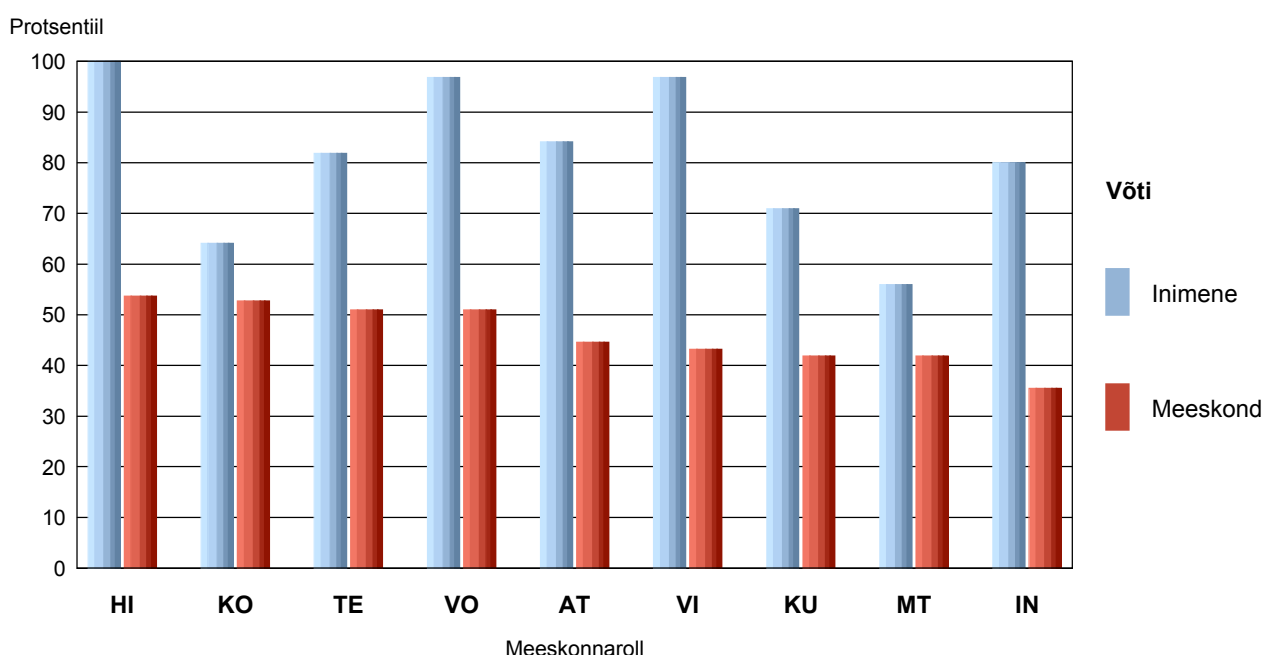
- Heldur Hall (HH)
- Helina Hiis (HH1)
- Kalle Külm (KK)
- Helle Saar (HS)
- Mati Soomuk (MS)

Marvi Soot (MS1)

## Indiviidid meeskonnas

Tulpdiaagramm näitab protsentiilset tulemust meeskonna antud meeskonnarolli kõige tugevama isiku kohta, võrreldes meeskonna keskmise protsentiilse tulemusega selle rolli kohta. Mida suurem vahe on isiku ja meeskonna keskmiste tulemuste vahel mistahes meeskonnarolli kohta, seda suurem on meeskonna sõltuvus ühest inimesest kõne all oleva rolli täitmisel.

### Aruanne põhineb kandidaatidel (kokku 6) ja Kõrvaltvaatajatel (kokku 26).



Kõige kõrgema protsentiilse osakaaluga inimesed nimetatud meeskonnarolli:

- HI** Marvi Soot (Enesehinnangu küsimustik + 1 Kõrvaltvaataja hinnangut)
- KO** Kalle Külm (Enesehinnangu küsimustik + 4 Kõrvaltvaataja hinnangut)
- TE** Marvi Soot (Enesehinnangu küsimustik + 1 Kõrvaltvaataja hinnangut)
- VO** Helina Hiis (Enesehinnangu küsimustik + 4 Kõrvaltvaataja hinnangut)
- AT** Marvi Soot (Enesehinnangu küsimustik + 1 Kõrvaltvaataja hinnangut)
- VI** Marvi Soot (Enesehinnangu küsimustik + 1 Kõrvaltvaataja hinnangut)
- KU** Mati Soomuk (Enesehinnangu küsimustik + 8 Kõrvaltvaataja hinnangut)
- MT** Marvi Soot (Enesehinnangu küsimustik + 1 Kõrvaltvaataja hinnangut)
- IN** Mati Soomuk (Enesehinnangu küsimustik + 8 Kõrvaltvaataja hinnangut)

## Meeskonnarollide tugevad näited

Aruanne näitab meeskonna meeskonnarollide tugevaid näiteid tähestikulises järjekorras. Meeskonnarolli tugev näide on keegi, kellel on selge ülevaade oma meeskonnarollide eelistustest, kellel on samal tasemel arusaam Enesehinnangu ja Kõrvaltvaatajate hinnangute vahel (vajaduse korral) ning kelles on näha tunduvalt rohkem positiivset kui negatiivset käitumist selles rollis.

### Aruanne põhineb kandidaatidel (kokku 6) ja Kõrvaltvaatajatel (kokku 26).

Järgmised on iga meeskonnarolli tugevad näited:

**Innovaator:**

Mati Soomuk

**Võimaluste otsija:**

Helina Hiis  
Mati Soomuk

**Hindaja:**

Helle Saar  
\* Marvi Soot

**Teostaja:**

Helle Saar  
\* Marvi Soot

**Viimistleja:**

\* Marvi Soot

**Asjatundja:**

\* Marvi Soot

\* näitab, et tulemused põhinevad vähem kui 4 Kõrvaltvaataja hinnangul.

Tugevaid näiteid ei ole järgmistest meeskonnarollidest:



Koordineerija



Kujundaja



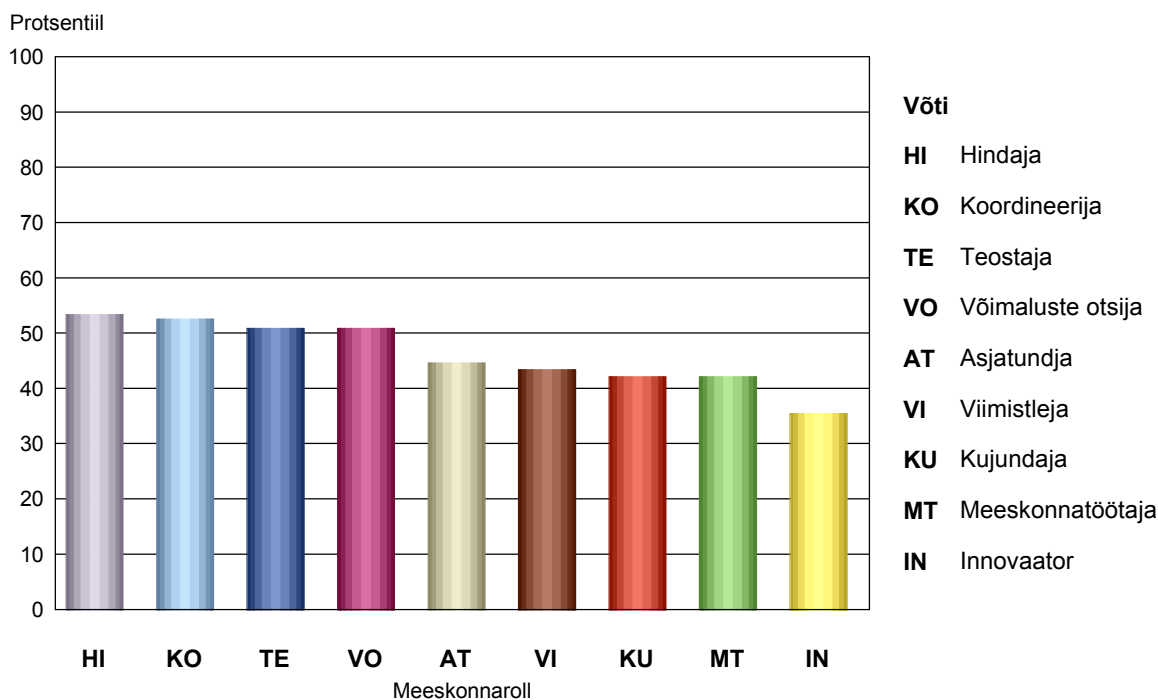
Meeskonnatöötaja

## Meeskonnarollide keskmised

Aruanne näitab meeskonna keskmist iga meeskonnarolli kohta. Allpool olev informatsioon kirjeldab võimalikke positiivseid ja negatiivseid mõjusid meeskonna kultuurile kujundatuna meeskonnarollidest.

**Aruanne põhineb kandidaatidel (kokku 6) ja Kõrvaltvaatajatel (kokku 26).**

Meeskond omab tugevust, mis põhineb selle võimel osaleda hästi läbimõeldud aruteludes. See omadus peaks kaitsma seda tormakate tegude või läbimõtlematute vigade eest. Selle peamine võime peaks olema strateegiliste otsuste tegemine ja nõrkus rohkem lühiajalistes küsimustes. Keegi peaks võtma endale rolli tõsta vajadusel meeskonna tempot.



Meeskond eristub tänu hästi läbi mõeldud lähenemisele probleemidele ja hoolikale valikule erinevate võimaluste vahel. Sellise ettevaatliku lähenemisega ei tee Meeskond tõenäoliselt tõsiseid vigu isegi, kui see on aeglane oma otsuseid ellu viima.

Halvimal juhul võib Meeskond mitte omada inimesi, kes oleksid võimelised lagedale tulema täiesti uute ideede ja strateegiatega. See, kas see on oluline või mitte, sõltub esmastest eesmärkidest ja sihtidest.



## Kõrvaltvaatajate vastused

Kui Kõrvaltvaatajad täidavad Kõrvaltvaataja hinnangut, teevad nad märgise või topeltmärgise omadussõnadel, mis käivad teatud kindla inimese kohta. Aruanne kogub kokku iga sõna kohta tehtud märgised kõikide meeskonnaliikmete kohta kahanevas järjekorras. Kaldkirjas on sõnad, mis näitavad seotud nõrkusi.

### Aruanne põhineb Kõrvaltvaatajate hinnangutel, mida on kokku 26.

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

avatud meeldiv suhtleja	27	terava mõistusega	10
abivalmis	24	õpimuline	10
usaldusväärne	22	<i>paindumatu</i>	10
hooliv	19	<i>oma territooriumi kaitsev</i>	10
võimalustest kinnihaarav	18	loogiline	10
iseseisev	18	võistluslik	10
enesekindel ja rahulik	18	<i>kannatamatu</i>	10
kohanemisvõimeline	18	praktiline	9
ettevõtlik	17	analüütiline	9
sihikindel	17	visa	8
laia silmaringiga	17	<i>üljutukas</i>	8
diplomaatiline	17	<i>skeptiline</i>	8
realistlik	17	<i>hajameelne</i>	8
täpne	17	ülimalt detailne	8
otsekohene	16	<i>konflikte kartev</i>	8
teisi julgustav	16	<i>vaoshoitud, olematu entusiasmiga</i>	8
teemasse pühendunud	16	<i>oma valdkonda süüvinud</i>	8
nõuandev	14	erapooletu	7
tõhus	14	<i>ülitundlik</i>	7
teadlik prioriteetidest	14	<i>manipuleeriv</i>	7
<i>impulsiivne</i>	14	<i>ekstsentriline</i>	7
vigu parandav	14	sõltumatu mõtleja	7
leidlik, innovatiivne	13	<i>tegevusi edasi lükkav</i>	7
õppimisest motiveeritud	13	<i>taganttõukav</i>	7
uudishimulik	13	loominguline	6
tähelepanelik teiste suhtes	13	perfektsionist	6
veenev	13	<i>vastumeelne tööd jagama</i>	6
nõudlik, töökas	12	<i>teistele vastanduv</i>	5
väljakutseid esitav	12	<i>läbikukkumist kartev</i>	5
distsiplineeritud	12	<i>ebajärjekindel</i>	5
metoodiline	12	<i>muutustele vastuseisev</i>	4
innukas eriteadmisi jagama	12	<i>liigselt delegeeriv</i>	4
<i>pisiasjade pärast muretsev</i>	11	<i>uuendusi ja riske vältiv</i>	4
<i>ei hooli üksikasjadest</i>	11	<i>otsustusvõimetu</i>	4
eripärane	10	<i>ümbritsevat mittemärkav</i>	2
hea kujutlusvõimega	10	<i>piiratud silmaringiga</i>	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 kümnet 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.