

# Belbini Töösuhete 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. Lükkab 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.

## Töösuhted

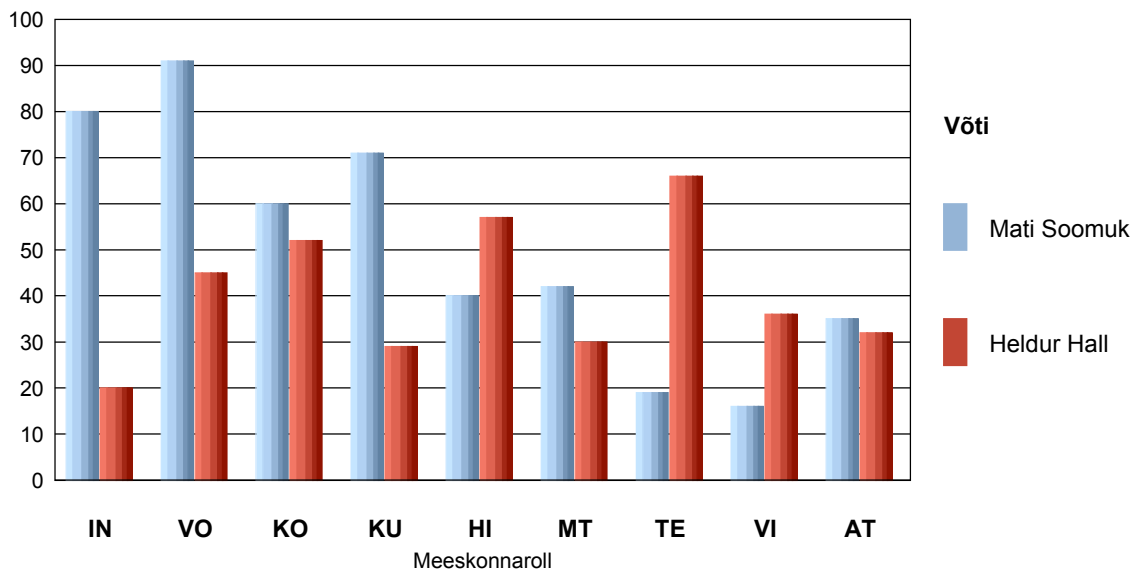
### Mati Soomuk ja Heldur Hall

Aruanne võrdleb kahe inimese meeskonnarollide kombinatsioone selleks, et analüüsida, kuidas nende koostöö sujub. Analüüs keskendub iga inimese esimese ja teise meeskonnarolli võrdlemisele. Pange tähele, et suured erinevused isiklikes suhtumistes või vankumatutes seisukohtades võivad muuta mistahes prognoose, mis põhinevad meeskonnarollide omavahelistel suhetel.

#### Aruanne põhineb Enesehinnangul ja Kõrvaltvaatajate hinnangutel.

Mati Soomuk on Heldur Hall juht

Protsentil



Tugevaimate meeskonnarollide põhjal võib see meeskonnarollide kombinatsioon hästi koos töötada, kui Mati Soomuk leiab piisavalt aega, et kindlustada Heldur Hall'i hea informeeritus ning selgitada kõik oluline. Muidu võib Heldur tunda, et Mati'i tegutsemisulatusel ei ole mingeid kasulikke tulemusi.

Vaadates teist meeskonnarolli, võivad Mati ja Heldur hästi läbi saada, kui Mati on võimeline kasu saama sellest, et Heldur on talle katalüsaatoriks ja erinevate otsuste hindajaks. Siiski on risk, et aruteludele kulutatakse liiga palju aega.

#### Mõned küsimused mõtlemiseks:

- *Kui sarnased on Mati ja Heldur Meeskonnarollide seisukohalt? Üldiselt toimib Meeskonnarollide partnerlus kõige paremini seal, kus Meeskonnarollid on eelkõige üksteist täiendavad.*
- *Kas Mati ja Heldur on peamiselt suhtlemisele, mõtlemisele või tegutsemisele keskendunud või on siin märke lähenemisviiside kombinatsioonist?*
- *Kas siin on ilmselgeid Meeskonnarollide puudusi või kattuvusi? Kui on, siis Mati'l ja Heldur'l on vaja otsustada, kuidas omavahel kõige paremini jagada Meeskonnarollide vastutusalasid.*

## 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 tulemusele 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.