



# 360°

## EMOTSIONAALNE INTELLIGENTSUS JUHI TAGASISIDERAPORT

*Sally Sample*

1 January 2025

Rangelt konfidentsiaalne

## **RAPORTIST**

See raport sisaldab juhi uuringu tulemusi hinnatava Sally Sample kohta, mis näitab, kui hästi väljendab Sally töökohal teiste arvates teatud juhtimiskäitumisi. See teave on tundlik, isiklik ja konfidentsiaalne.

Tuleb teha kõik võimalik, et raportit säilitataks turvalises kohas, seda jagataks vaid ettenähtud inimesega või inimestega ja seda kasutataks ainult selgelt väljendatud sihtotstarbel. Uuringu ja selle raporti on kavandanud ettevõtte Genos International, tuginedes põhjalikule teaduslikule teooriale ja uurimistöole. Raportis esitatud tulemused aga põhinevad inimese vastustel uuringus esitatud küsimustele. Seepärast ei vastuta Genos International tulemuste täpsuse või usaldusväärsuse eest. Ükski selles raportis sisalduv nõuanne või teave ei kujuta endast garantiid, kui seda ei ole otsesõnu väljendatud. Mitte ükski inimene ei tohiks tegutseda või jätta tegutsemata raportis esitatud tulemuste või arengusoovituste tõttu. Raporti kasutajatel on soovitatav neid puudutavate küsimuste kohta lisateabe saamiseks pöörduda professionaali poole.

## **GENOSEST**

Aitame juhtidel saavutada organisatsioonides kõrget tulemuslikkust. Lisateavet meie unikaalse lähenemisviisi ja loodavate täienduste kohta tootlikkuse, kasumlikkuse ja kliendilojaalsuse arendamiseks vaadake meie veebilehelt:

[www.genosinternational.com](http://www.genosinternational.com)

## **AUTORIÕIGUS**

Autoriõigus © 2025 Genos International Pty Ltd

Ühtki selle väljaande osa ei ole lubatud reprodutseerida või edastada mis tahes vormis või mis tahes vahendiga, elektrooniliselt või mehaaniliselt, sh kopeerides, salvestades või kasutades mis tahes teabe salvestamise või esitamise süsteemi mis tahes eesmärgil, kui puudub ettevõtte Genos International Pty Ltd selgelt väljendatud luba.

Ref: D/11/11111/SAMPLE

# SISUKORD

SISSEJUHATUS	2
UURINGUST	4
HINDAJATE PUNKTISUMMADE TÕLGENDAMINE	6
TULEMUSTE HINDAMINE	7
KATEGOORIA JUHT TULEMUSED	8
KATEGOORIA SAMA AMETITASANDI KOLLEEGID TULEMUSED	14
KATEGOORIA OTSENE ALLUV TULEMUSED	20
TEIE ENESEHINDAMISE TULEMUSED	26
KUIDAS TAGASISIDELE REAGEERIDA	29
TULEMUSTE KOKKUVÕTE	30

## PÕHIIDEE

- Emotsioonid mõjutavad otsuseid, käitumist ja tulemusi ning produktiivsust ja ebaproductiivsust.
- Inimeste tunnete ja töö tulemuslikkuse vahel on otsene seos.
- Võrreldes madala tulemuslikkusega organisatsioonidega tunnevad inimesed kõrge tulemuslikkusega organisatsioonides end oluliselt rohkem tööst haaratuna ja motiveerituna, tunnevad, et neist hoolitakse ja neid väärtustatakse ning tunnevad töö üle uhkust. Kehtib ka vastupidine – madala tulemuslikkusega organisatsioonides tunnevad inimesed rohkem hirmu, stressi, jõuetust ja ebakindlust.
- Juhtimine tähendab põhimõtteliselt teiste tegutsema panemist, tegutsemist tõhusalt ja tulemuslikult.
- Juhid peavad oskama määratleda, mõista ja juhtida enda ja teiste emotsioone, et jõuda parimate otsuste, käitumisviiside ja tulemusteni.
- Uurimistöö on näidanud, et just juhi emotsionaalne taiplikkus on see, mille abil ta kutsub endas ja teistes esile emotsioone, mis soodustavad kõrget tulemuslikkust ja töötajate pühendumust.
- Juhtimises tähendab emotsionaalne intelligentsus seda, kui nutikalt kasutame emotsioone positiivsete tulemuste saavutamiseks.

## PÕHISISU

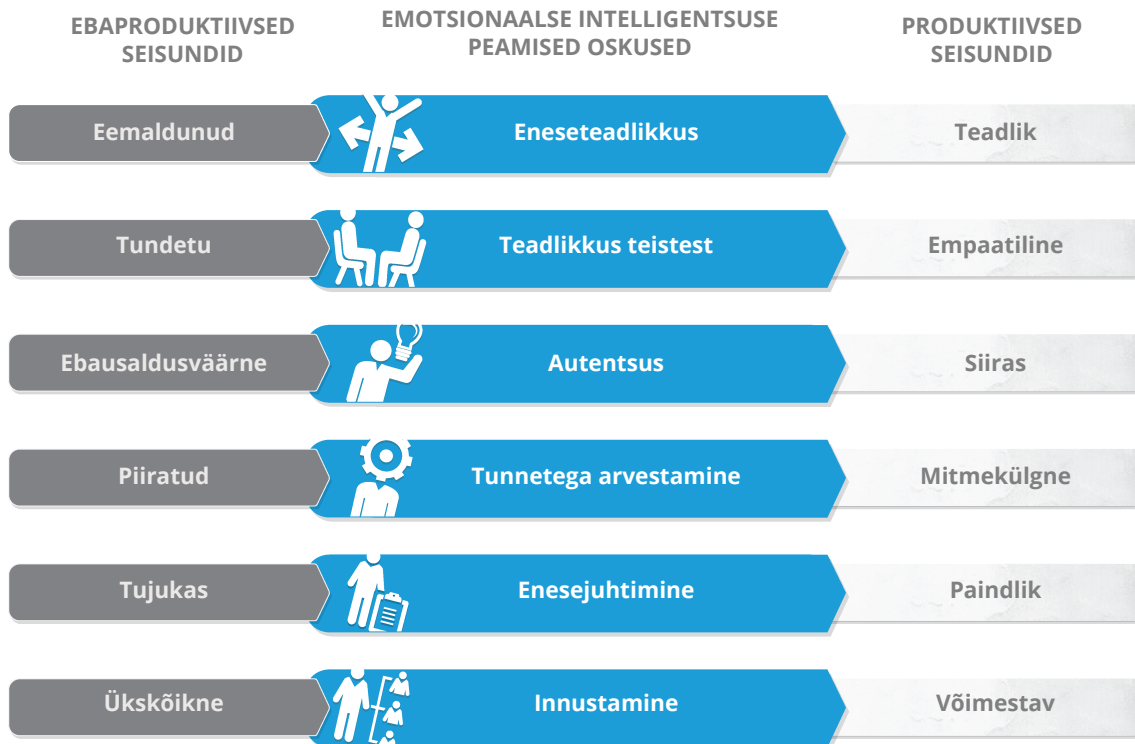
- See raport annab teavet selle kohta, kui oluline on teie töökaaslaste jaoks, et te väljendaksite emotsionaalselt taiplikku juhtimiskäitumist.
- See annab aimu, kui hästi te praegu väljendate oma töökaaslastele emotsionaalselt taiplikku juhtimiskäitumist.

## OSKUSTE DEFINITSIOONID

- **Eneseteadlikkus:** Eneseteadlikkus tähendab teadlikkust sellest, millist käitumist te väljendate, teadlikkust oma tugevustest ja nõrkustest ning mõjust teistele.
- **Teadlikkus teistest:** Teadlikkus teistest tähendab teiste inimeste märkamist ja teadvustamist, teiste väärtustamise väljendamist ning oma käitumise kohendamist nii, et see sobituks paremini teistega.
- **Autentsus:** Ehedus tähendab enese väljendamist avatult ja tõhusalt, lubadustest kinnipidamist ning sellise käitumise julgustamist teistes.
- **Tunnetega arvestamine:** Tunnetega arvestamine tähendab (enda ja teiste) tunnetes sisalduva teabe kasutamist ning otsustamisel selle kombineerimist faktide ja muu teabega.
- **Enesejuhtimine:** Enesejuhtimine tähendab oma meeleolu ja emotsioonide ning aja ja käitumise juhtimist ning enda pidevat arendamist.
- **Innustamine:** Innustamine tähendab teiste tulemusliku käitumise soodustamist, lahendades probleeme ning soosides, tunnustades ja toetades teiste tööd.

# GENOSE JUHI EMOTSIONAALSE INTELLIGENTSUSE OSKUSTE MUDEL

Juhi emotsionaalse intelligentsuse oskused põhinevad emotsionaalsel intelligentsusel. Genose uuringu küsimused, millega neid oskusi mõõdetakse, näitavad, kuidas juhid kasutavad emotsionaalset intelligentsust inimesi juhtides.



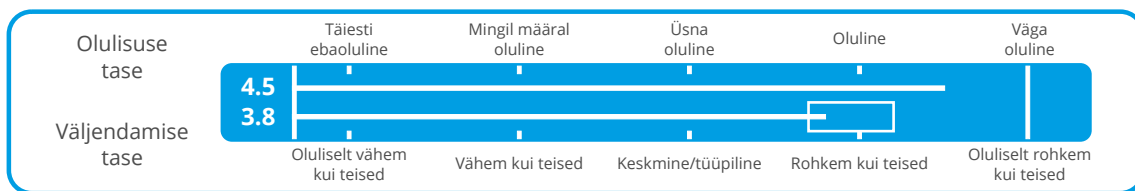
Ülaltoodud mudelis sinisena esitatud oskused aitavad juhtidel olla produktiivses seisundis mudeli paremal poolel, selle asemel et olla ebaproduktiivses seisundis (milles vahel oleme kõik) mudeli vasakul poolel.

## UURINGUST

Genose juhi emotsionaalse intelligentsuse uuringuga mõõdetakse, kui hästi väljendate teistega võrreldes juhi emotsionaalse intelligentsuse oskusi. Mida rohkem mõõdetavaid oskusi väljendate, seda tõhusam peaks olema teie juhtimisstiil. Uuring annab aimu, kui oluliseks peavad neid oskusi teie hindajad. Uuringus paluti teie hindajatel nimetada:

1. kui oluline on nende jaoks, et te neid oskusi väljendaksite (1 = ei ole üldse oluline ja 5 = väga oluline), ning
2. kui hästi te väljendate neid juhi oskusi teistega võrreldes (1 = oluliselt vähem kui teised ja 5 = oluliselt rohkem kui teised).

### Näitlikud tulemused



Peaaegu alati esinevad ebakõlad selle vahel, kui olulised need oskused on, ja selle vahel, kui hästi te neid väljendate. Kasutage ebakõla suurust arengut soodustavate tegevuste tähtsuse järjekorda seadmiseks raporti lõpus.

Ristkülik teisel tulemuste ribal kujutab selliseid punktisummasid, mis on Genose standardrühmas keskmised või tüüpilised ehk jäävad vahemikku 25 kuni 75 protsentiili (ainult väljendamise tase). Kui teie punktisumma (esitatud horisontaalse ribana) on:

- ristküliku piires, tähendab see, et teie punktisumma on keskmises vahemikus;
- ristkülikust vasakul, tähendab see, et teie punktisumma on selle oskuse osas alumises kvartiilis;
- ristkülikust paremal, tähendab see, et teie punktisumma on selle oskuse osas ülemises kvartiilis.

Näidatud on ka teie hindajatelt saadud keskmine vastus küsimustele, millega mõõdetakse juhi oskusi. Välja on toodud ebakõlad olulisuse ja väljendamise vahel käitumisviisi tasandil valgusfoori meetodit kasutades, mida on kirjeldatud järgmisel lehel.



Olulisuse ja väljendamise punktisummad, mille erinevus on kuni 0,5, loetakse vastavuses olevateks. Need võivad olla teie tugevused.



Kui olulisuse ja väljendamise punktisumma erinevus on vahemikus 0,51 ja 1, loetakse punktisummad mittevastavuses olevateks. Erinevuste vähendamiseks peaksite tegutsema.



Kui olulisuse ja väljendamise punktisumma erinevus on 1,1 või suurem, loetakse punktisummad oluliselt mittevastavuses olevateks. Erinevuste vähendamiseks tuleb probleemiga keskendunult tegeleda.

Kui teie väljendamise (V) tase konkreetse käitumisviisi osas on:

- alla 25 protsentiili ehk alumises kvartiilis, kuvatakse käitumisviisi juures allanool;
- punktisummade keskmiseses vahemikus (25 ja 75 protsentiili vahel ehk keskmises kvartiilis), kuvatakse käitumisviisi juures vasak-/paremnool;
- üle 75 protsentiili ehk ülemises kvartiilis, kuvatakse käitumisviisi juures ülesnool.

Uuringu vastuste skaala väljendamise seotud küsimuste osa hõlmab ka varianti „Ei kehti / ei tea“. Kui kõik teie hindajad valivad teatud küsimuse puhul selle vastuse, siis väljendamise taseme (V) väärtust ei kuvata. Väljendamise taseme (V) veerus ja ka erinevuse (E) veerus kuvatakse see küsimärgina.

### Käitumisviisi tulemuste näide

Eneseteadlikkus	O	V	E	VA
1. Mõistab, kuidas tema käitumine mõjutab teisi.	4.4	3.2	1.2	▼
2. On teadlik oma tugevustest ja nõrkustest.	4.5	3.9	0.6	< >
3. Küsib teistelt tagasisidet oma juhtimiskäitumise kohta.	4.7	4.6	0.1	^

Hindajatel oli ka võimalus kirjutada kvalitatiivseid kommentaare iga hinnatava oskuse kohta. Need on esitatud, kui hindajad on need andnud. Jutumärgidega on tähistatud üksikute hindajate kommentaaride algused ja lõpud. Näiteks: „Paul väljendab mulle isiklikult kõrgel tasemel eneseteadlikkust.“

## HINDAJATE PUNKTISUMMADE TÕLGENDAMINE

### Tuttavlikkus

Uuringus osalemisel paluti teie hindajatel nimetada, kui tihti nad teiega tööalaselt kokku puutuvad ja kui hästi nad tunnevad teie käitumist juhina. Vastustega nendele küsimustele tehakse kindlaks, kui tuttavlik teie hindajate jaoks olete. Allolev tabel selgitab, kuidas tõlgendada teie tuttavlikkuse taset hindajate jaoks.

	HINDAJAD .....	SELLE KATEGORIA PUNKTISUMMAD ON .....
MADAL	... puutuvad teiega vähe kokku ega tunne teie käitumist juhina.	... väärtuslikud ega tohiks tähelepanuta jääda. Tõlgendage neid punktisummasid siiski ettevaatlikult.
KESKMINE	... puutuvad teiega mingil määral kokku ja tunnevad teie käitumist juhina.	... tähendusrikkad. Määratlege tulemuste põhjal vajalikud tegevused, kuid enne tegutsemist küsige hindajatelt selle kohta kinnitust.
KÕRGE	... tunnevad teie käitumist juhina hästi.	... väga tähendusrikkad. Tegutsege tagasiside järgi.

### Järjepidevus

Järjepidevuse graafikud näitavad järjepidevust hindajate vahel, millele vastandub üksiku hindaja antud vastuste järjepidevus. Järjepidevuse näitajas ei kuvata hindajate kategooriaid, milles on vaid üks hindaja.

Kui kõik hindajate rühma kuuluvad inimesed annavad igale küsimusele sarnased vastused, näitab graafik kõrget järjepidevust. Kui rühmasiseselt esineb hindajate vastustes erinevusi, näitab graafik madalamat järjepidevust. Allolev tabel selgitab, kuidas teie järjepidevuse punktisummat tõlgendada.

	SEE TÄHENDAB, ET HINDAJA VASTUSED KÜSIMUSTELE OLID .....
MADAL	... väga ebajärjepidevad. Selle põhjused võivad olla järgmised: <ul style="list-style-type: none"><li>• te käitute hindajatega erinevalt</li><li>• hindajad võivad näha teie käitumise eri aspekte</li><li>• hindajate vastuseid mõjutavad eri olukorrad, suhted ja keskkond</li></ul> Kui vastuste järjepidevus on madal, tõlgendage tulemusi ettevaatlikult, kuna tulemused näitavad keskmisi tulemusi, mis ei pruugi olla tähendusrikkad.
KESKMINE	... mingil määral järjepidevad, mis on tüüpilise vastajate rühma puhul ootuspärane.
KÕRGE	... väga järjepidevad.



# TEIE TULEMUSTE HINDAMINE

## Tulemuste hindamine ja neile reageerimine

Selles raportis on teie tulemused esitatud alltoodud järjekorras.

1. Juht
2. Sama ametitasandi kolleegid
3. Otsene alluv
4. Mina

Tulemused on ehitatud üles selliselt, et see aitaks teil hinnata hindajate eri rühmadelt saadud tagasisidet. Ülesehitus aitab teil ka määratleda arenguga seotud tegevusi, mis võivad olla vajalikud hindajate eri rühmade puhul.

Hindajate eri rühmade (nt juht, sama astme töötajad ja otsesed alluvad) punktisummade vahel on peaaegu alati ebakõlad. Need ebakõlad esinevad sageli seepärast, et töötamise kontekstid on erinevad ja teie suhe hindajatega on erinev. Kasutage selle raportiga kaasasolevat arengunippide töövihikut, et määratleda, mida teha oma emotsionaalse intelligentsuse parandamiseks nende hindajate rühmade jaoks.

## Arengut soodustavate tegevuste kasutamine

Arengunippide töövihikus esitatud arengut soodustavad tegevused on lihtsad, kuid siiski tõhusad tehnikad, mis võivad muuta seda, kui tihti väljendate juhi emotsionaalse intelligentsuse oskusi. Tegevused peaksid teie mõtteid inspireerima, mitte piirama teid mingite kindlate tegevuste või reaktsioonidega. Iga arengut soodustava tegevuse puhul võite

- võtta tegevuse kasutusele täpselt soovitatud kujul,
- muuta seda teie olukorrale sobivaks või
- leida teistsuguse arengut soodustava tegevuse.

## Hindajate nimekiri

**Juht:** Robin Miller

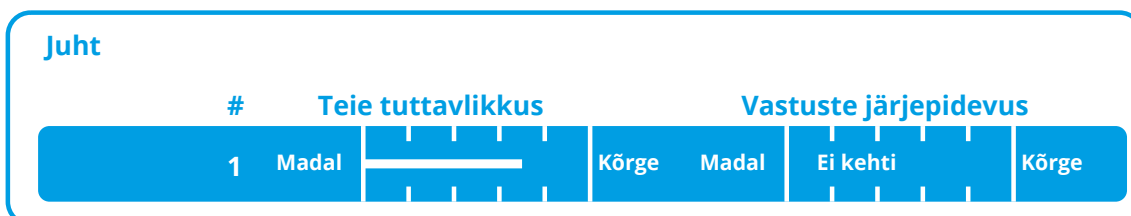
**Sama ametitasandi kolleegid:** Sally Sample, Paul Example and Chris Smith

**Otsene alluv:** Pat Jones, Dana Johnson, Jodie Williams, Eric Toyler and Mike Gerner

## KATEGORIA JUHT TULEMUSED

### Hindaja andmed

Allolevas tabelis on toodud uuringus osalenud hindajate koguarv kategoorias JUHT ja antakse teavet hindajate vastuste valiidsuse kohta.



### Tuttavlikkus

Selles kategoorias hindasid hindajad teie juhtimiskäitumise tuttavlikkust 3.5 punktiga 5-st. See tähendab, et keskmiselt selle kategooria hindajad puutuvad teiega vahel kokku ja tunnevad teie käitumist juhina. Määratlege tulemuste põhjal vajalikud tegevused, kuid enne tegutsemist küsige hindajatelt kinnitust (silmast silma).

### Järjepidevus

Järjepidevuse graafiku eesmärk on näidata, kui järjepidevalt rühma kuuluvad hindajad vastasid uuringu küsimustele. Seda mõõdikut ei saa aga kasutada, kui kategoorias on vaid üks hindaja.

### Ülevaatlilikud tulemused

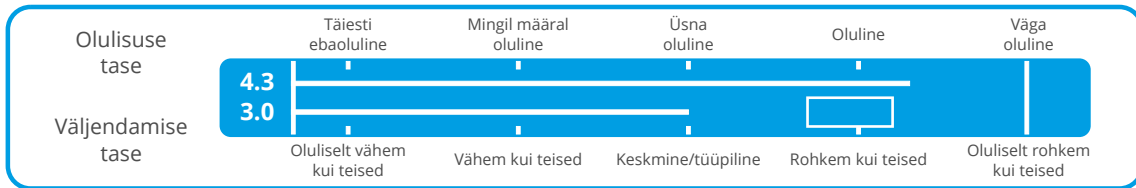
Järgmisel lehel on kokku võetud teie üldised tulemused kõigi kuue juhi emotsionaalse intelligentsuse oskuse kohta. Graafikud kujutavad kategoorias JUHT iga oskust mõõtvale küsimusele antud keskmist vastust. Käitumisviiside täpsemad tulemused on toodud järgmistel lehekülgedel.

***“Kui veab, võib üksainus kujutelm täielikult muuta miljonit tõelisust.”***

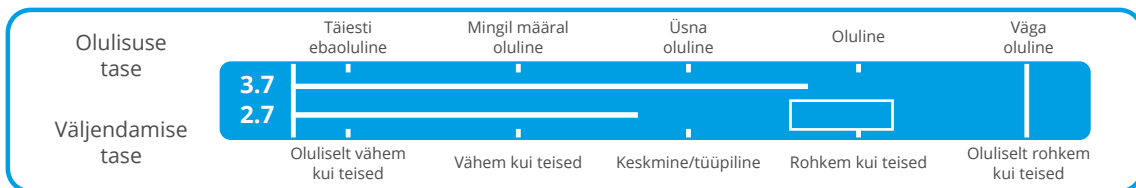
***- Maya Angelou***

# KATEGOORIA JUHT TULEMUSED

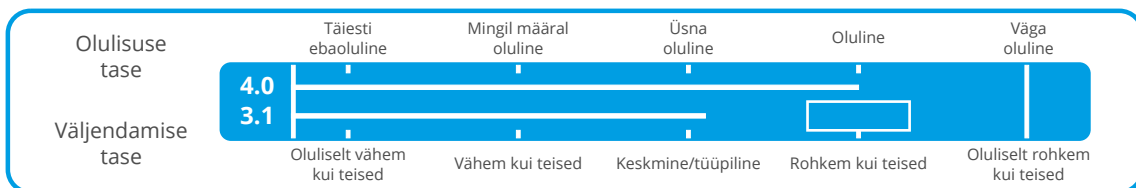
## Eneseteadlikkus



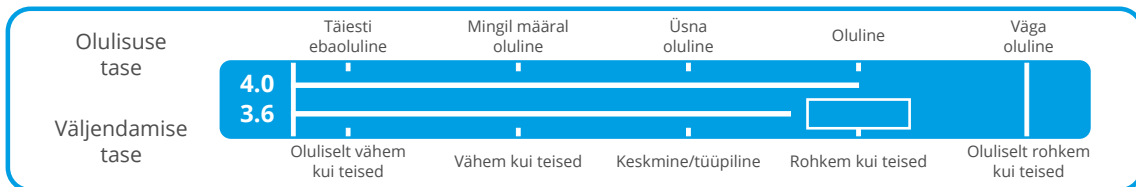
## Teadlikkus teistest



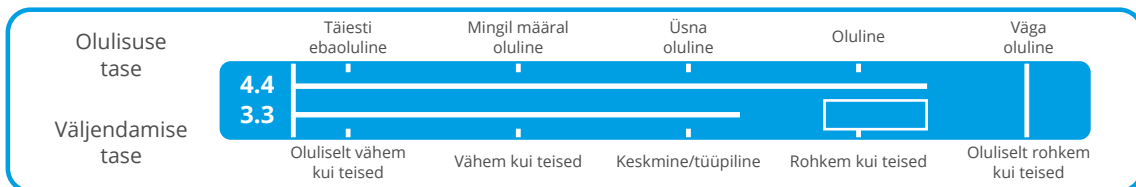
## Autentsus



## Tunnetega arvestamine



## Enesejuhtimine



## Innustamine



## KATEGOORIA JUHT

Eneseteadlikkus	O	V	E	VA
1. Mõistab, kuidas tema käitumine mõjutab teisi.	4	2	2	∨
2. On teadlik oma tugevustest ja nõrkustest.	4	3	1	∨
3. Küsib teistelt tagasisidet oma juhtimiskäitumise kohta.	3	3	✓	∨
4. Reageerib saadud tagasisidele tõhusalt.	4	4	✓	< >
5. Tema sõnad ja teod on kooskõlas.	5	4	1	< >
6. Käitub kooskõlas oma ootustega teiste käitumisele.	5	3	2	∨
7. Väljendab teadlikkust oma meeleolust ja emotsioonidest.	5	2	3	∨

Teadlikkus teistest	O	V	E	VA
1. Aitab teistel tunda end väärtustatuna.	4	3	1	∨
2. Kohandab oma käitumist nii, et see sobiks kokku teistega.	5	2	3	∨
3. Märkab, kui keegi vajab tuge, ja reageerib tõhusalt.	4	3	1	∨
4. Vaatleb olukordi õigesti teiste vaatenurgast.	3	2	1	∨
5. Tunnustab teiste inimeste vaateid ja arvamusi.	4	3	1	∨
6. Oskab õigesti ette aimata teiste reaktsioone.	3	3	✓	∨
7. Tasakaalustab tulemuste saavutamist teiste vajadustega.	3	3	✓	∨

Autentsus	O	V	E	VA
1. On oma mõtete, tunnete ja arvamuste osas avatud.	3	2	1	∨
2. Väljendab mõtteid ja tundeid viisil, mis arvestab teiste inimeste mõtete ja tunnetega.	4	3	1	∨
3. Soodustab julgeid avatud arutelusid.	4	3	1	∨
4. On vigade osas avatud ja aus.	4	4	✓	< >
5. Peab kinni kokkulepetest ja lubadustest.	5	5	✓	^
6. Julgustab teisi avaldama oma mõtteid, tundeid ja arvamusi.	4	3	1	∨
7. Raskuste korral reageerib tõhusalt.	4	2	2	∨

KOOD: O = olulisuse tase V = väljendamise tase E = erinevus VA = võrdlusalus

## KATEGORIA JUHT

Tunnetega arvestamine	O	V	E	VA
1. Otsustamisel peab teistega nõu.	4	3	1	▼
2. Selgitab otsusteni viinud loogikat.	4	2	2	▼
3. Kaasab teid teie tööd mõjutavatesse otsustesse.	4	5	✓	^
4. Läheneb probleemidele mitmest seisukohast.	4	4	✓	< >
5. Võtab otsustamisel arvesse suuremat pilti.	4	4	✓	< >
6. Otsustamisel peegeldab tundeid.	3	2	1	▼
7. Teeb eetilisi otsuseid.	5	5	✓	^

Enesejuhtimine	O	V	E	VA
1. Rasketes olukordades juhib oma emotsioone tõhusalt.	4	3	1	▼
2. Käitub positiivselt ja innustavalt.	4	3	1	▼
3. Kasutab aega tõhusalt.	4	4	✓	< >
4. Õpib oma vigadest.	5	3	2	▼
5. Hoiab end kursis töövaldkonna arengusuundade ja turusituatsioonidega.	4	3	1	▼
6. Püüab oma tulemuslikkust parandada.	5	4	1	< >
7. Kohaneb kiiresti uute oludega.	5	3	2	▼

Innustamine	O	V	E	VA
1. Pakub vajalikku tuge ja juhendamist.	4	4	✓	< >
2. Annab konstruktiivset tagasisidet käitumise ja tulemuslikkuse kohta.	5	3	2	▼
3. Aitab teil mõista teie eesmärki ja panust organisatsioonis.	3	4	✓	< >
4. Märkab teiste juures sobimatut käitumist ja reageerib tõhusalt.	4	3	1	▼
5. Säilitab positiivset töökeskkonda.	5	3	2	▼
6. Aitab teil areneda ja tööalaselt edeneda.	3	4	✓	< >
7. Tunnustab teiste rasket tööd ja saavutusi.	4	3	1	▼

KOOD: O = olulisuse tase V = väljendamise tase E = erinevus VA = võrdlusalus



*“Edukad ettevõtted peavad keskenduma turu hõlvamisele, toodete eristumisele, kasumile ja kliendilojaalsusele, kuid päriselt edukad on need, kes tasakaalustavad töötajate vajadusi kõigi nende teguritega. Ettevõttel aitab tulemusi saavutada see, kuidas inimesed end oma töökohal tunnevad ja kuidas nad on oma töökohaga seotud.”*

*- Jon Katzenbach*

## KATEGORIA JUHT – TEGEVUSKAVA

Kirjutage allolevale tühjale alale oma mõtted sellesse kategooriasse kuuluva inimese antud tagasiside kohta

### TEAVE



### TEGEVUSED



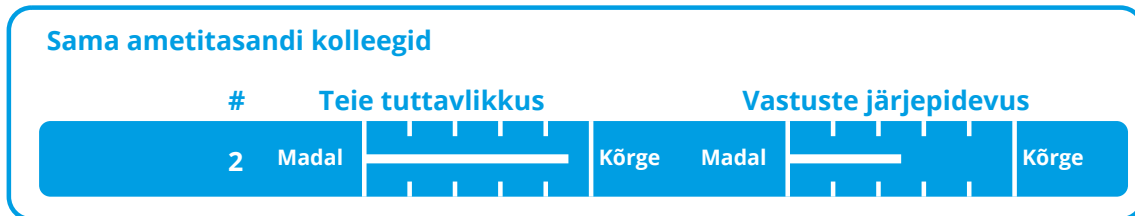
### KASU



## KATEGORIA SAMA AMETITASANDI KOLLEEGID TULEMUSED

### Hindaja andmed

Allolevas tabelis on toodud uuringus osalenud hindajate koguarv kategoorias SAMA AMETITASANDI KOLLEEGID ja antakse teavet hindajate vastuste valiidsuse kohta.



### Tuttavlikkus

Selles kategoorias hindasid hindajad teie juhtimiskäitumise tuttavlikkust 4.5 punktiga 5-st. See tähendab, et keskmiselt selle kategooria hindajad tunnevad teie käitumist juhina väga hästi. Tegutsege nende tagasiside järgi.

### Järjepidevus

Selles kategoorias oli hindajate vastuste järjepidevus keskmises vahemikus (25 ja 75 protsentiili vahel ehk keskmises kvartiilis). See tähendab, et vastused olid mõningal määral järjepidevad, mis on tüüpilise vastajate rühma puhul ootuspärane. Määratlege tulemuste põhjal vajalikud tegevused ja enne tegutsemist küsige hindajatelt kinnitust (silma silma).

### Ülevaatlilikud tulemused

Järgmisel lehel on kokku võetud teie üldised tulemused kõigi kuue juhi emotsionaalse intelligentsuse oskuse kohta. Graafikud kujutavad kategoorias SAMA AMETITASANDI KOLLEEGID iga oskust mõõtvale küsimusele antud keskmist vastust. Käitumisviiside täpsemad tulemused on toodud järgmistel lehekülgedel.

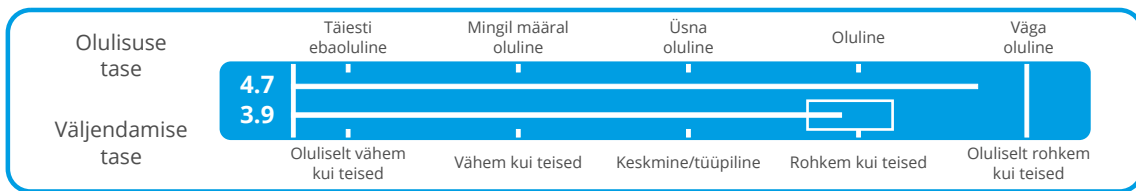
***“Mina pean inimestele järgnema. Kas ma pole mitte nende juht?”***

***- Benjamin Disraeli***

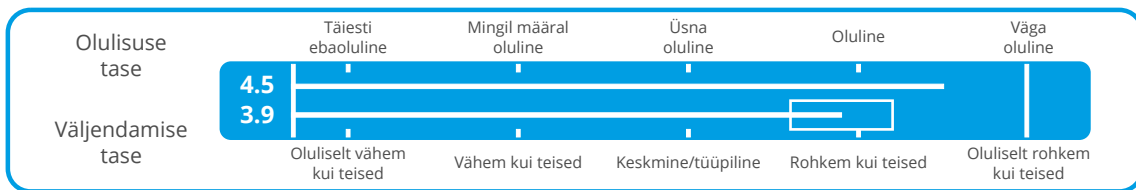


# KATEGOORIA SAMA AMETITASANDI KOLLEEGID TULEMUSED

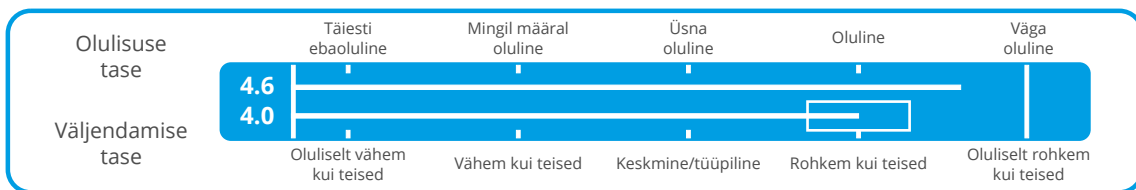
## Eneseteadlikkus



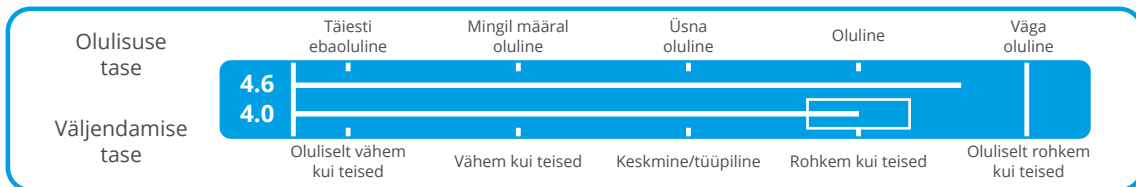
## Teadlikkus teistest



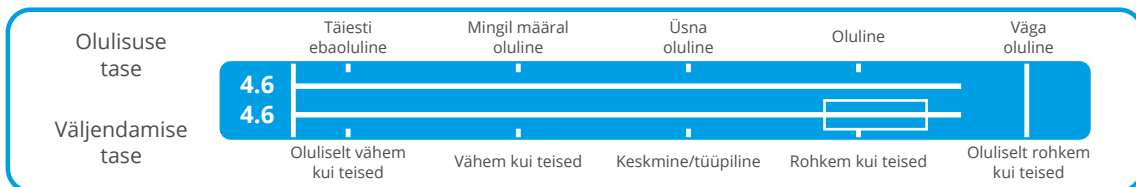
## Autentsus



## Tunnetega arvestamine



## Enesejuhtimine



## Innustamine



## KATEGORIA SAMA AMETITASANDI KOLLEEGID

Eneseteadlikkus	O	V	E	VA
1. Mõistab, kuidas tema käitumine mõjutab teisi.	5.0	4.0	1.0	< >
2. On teadlik oma tugevustest ja nõrkustest.	4.5	4.0	0.5	< >
3. Küsib teistelt tagasisidet oma juhtimiskäitumise kohta.	4.0	3.0	1.0	∇
4. Reageerib saadud tagasisidele tõhusalt.	5.0	4.0	1.0	< >
5. Tema sõnad ja teod on kooskõlas.	5.0	4.5	0.5	< >
6. Käitub kooskõlas oma ootustega teiste käitumisele.	5.0	4.0	1.0	< >
7. Väljendab teadlikkust oma meeleolust ja emotsioonidest.	4.5	4.0	0.5	< >

Teadlikkus teistest	O	V	E	VA
1. Aitab teistel tunda end väärtustatuna.	5.0	4.0	1.0	< >
2. Kohandab oma käitumist nii, et see sobiks kokku teistega.	3.5	3.5	✓	< >
3. Märkab, kui keegi vajab tuge, ja reageerib tõhusalt.	4.5	4.0	0.5	< >
4. Vaatleb olukordi õigesti teiste vaatenurgast.	4.5	3.5	1.0	< >
5. Tunnustab teiste inimeste vaateid ja arvamusi.	5.0	3.5	1.5	∇
6. Oskab õigesti ette aimata teiste reaktsioone.	4.0	4.5	✓	^
7. Tasakaalustab tulemuste saavutamist teiste vajadustega.	5.0	4.5	0.5	^

Autentsus	O	V	E	VA
1. On oma mõtete, tunnete ja arvamuste osas avatud.	4.5	4.5	✓	^
2. Väljendab mõtteid ja tundeid viisil, mis arvestab teiste inimeste mõtete ja tunnetega.	4.0	3.5	0.5	< >
3. Soodustab julgeid avatud arutelusid.	4.5	3.5	1.0	< >
4. On vigade osas avatud ja aus.	5.0	4.0	1.0	< >
5. Peab kinni kokkulepetest ja lubadustest.	5.0	4.5	0.5	< >
6. Julgustab teisi avaldama oma mõtteid, tundeid ja arvamusi.	4.5	4.0	0.5	< >
7. Raskuste korral reageerib tõhusalt.	4.5	4.0	0.5	< >

KOOD: O = olulisuse tase V = väljendamise tase E = erinevus VA = võrdlusalus

## KATEGORIA SAMA AMETITASANDI KOLLEEGID

Tunnetega arvestamine	O	V	E	VA
1. Otsustamisel peab teistega nõu.	4.0	3.5	0.5	▼
2. Selgitab otsusteni viinud loogikat.	4.5	4.0	0.5	< >
3. Kaasab teid teie tööd mõjutavatesse otsustesse.	5.0	4.0	1.0	< >
4. Läheneb probleemidele mitmest seisukohast.	5.0	4.5	0.5	^
5. Võtab otsustamisel arvesse suuremat pilti.	5.0	4.5	0.5	^
6. Otsustamisel peegeldab tundeid.	4.0	3.0	1.0	▼
7. Teeb eetilisi otsuseid.	5.0	4.5	0.5	< >

Enesejuhtimine	O	V	E	VA
1. Rasketes olukordades juhivad oma emotsioone tõhusalt.	4.5	4.5	✓	^
2. Käitub positiivselt ja innustavalt.	4.5	3.5	1.0	▼
3. Kasutab aega tõhusalt.	4.5	4.5	✓	^
4. Õpib oma vigadest.	5.0	4.5	0.5	< >
5. Hoiab end kursis töövaldkonna arengusuundade ja turusituatsioonidega.	4.5	5.0	✓	^
6. Püüab oma tulemuslikkust parandada.	5.0	5.0	✓	^
7. Kohaneb kiiresti uute oludega.	4.5	5.0	✓	^

Innustamine	O	V	E	VA
1. Pakub vajalikku tuge ja juhendamist.	4.5	4.0	0.5	< >
2. Annab konstruktiivset tagasisidet käitumise ja tulemuslikkuse kohta.	4.5	4.0	0.5	< >
3. Aitab teil mõista teie eesmärki ja panust organisatsioonis.	5.0	4.0	1.0	< >
4. Märkab teiste juures sobimatut käitumist ja reageerib tõhusalt.	5.0	4.5	0.5	^
5. Säilitab positiivset töökeskkonda.	5.0	4.5	0.5	< >
6. Aitab teil areneda ja tööalaselt edeneda.	4.5	4.0	0.5	< >
7. Tunnustab teiste rasket tööd ja saavutusi.	4.5	4.0	0.5	< >

KOOD: O = olulisuse tase V = väljendamise tase E = erinevus VA = võrdlusalus



*“Olen õppinud, et inimesed unustavad su sõnad ja unustavad su teod, kuid ei unusta kunagi, milliseid tundeid sa neis tekitasid.”*

*- Maya Angelou*

## KATEGORIA SAMA AMETITASANDI KOLLEEGID – TEGEVUSKAVA

Kirjutage allolevale tühjale alale oma mõtted sellesse kategooriasse kuuluvate inimeste antud tagasiside kohta.

### TEAVE



### TEGEVUSED



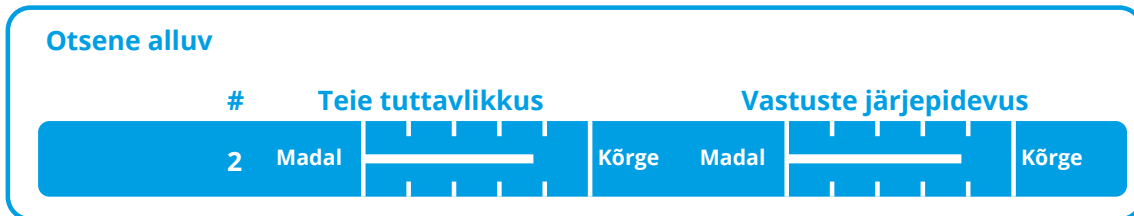
### KASU



## KATEGORIA OTSENE ALLUV TULEMUSED

### Hindaja andmed

Allolevas tabelis on toodud uuringus osalenud hindajate koguarv kategoorias OTSENE ALLUV ja antakse teavet hindajate vastuste valiidsuse kohta.



### Tuttavlikkus

Selles kategoorias hindasid hindajad teie juhtimiskäitumise tuttavlikkust 3.75 punktiga 5-st. See tähendab, et keskmiselt selle kategooria hindajad puutuvad teiega vahel kokku ja tunnevad teie käitumist juhina. Määratlege tulemuste põhjal vajalikud tegevused, kuid enne tegutsemist küsige hindajatelt kinnitust (silmast silma).

### Järjepidevus

Selles kategoorias oli hindajate vastuste järjepidevus kõrge, üle 75 protsentiili ehk ülemises kvartiilis. See tähendab, et hindajate vastused uuringus olid väga järjepidevad.

### Ülevaatlilikud tulemused

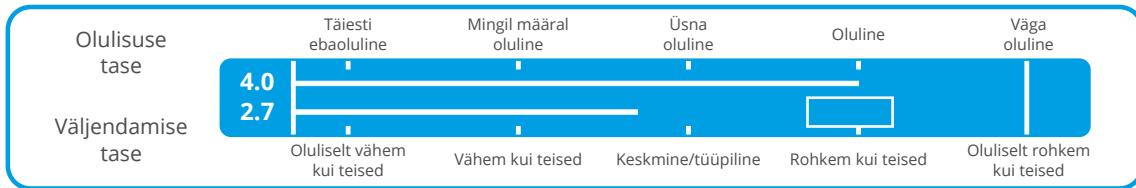
Järgmisel lehel on kokku võetud teie üldised tulemused kõigi kuue juhi emotsionaalse intelligentsuse oskuse kohta. Graafikud kujutavad kategoorias OTSENE ALLUV iga oskust mõõtvale küsimusele antud keskmist vastust. Käitumisviiside täpsemad tulemused on toodud järgmistel lehekülgedel.

***“See, kellel on palju võimu, peaks seda kasutama kergelt.”***

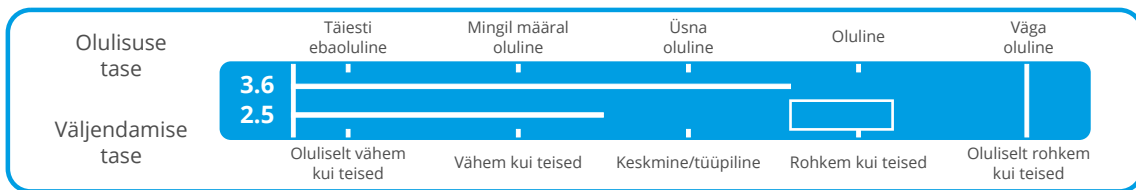
***- Seneca***

# KATEGORIA OTSENE ALLUV TULEMUSED

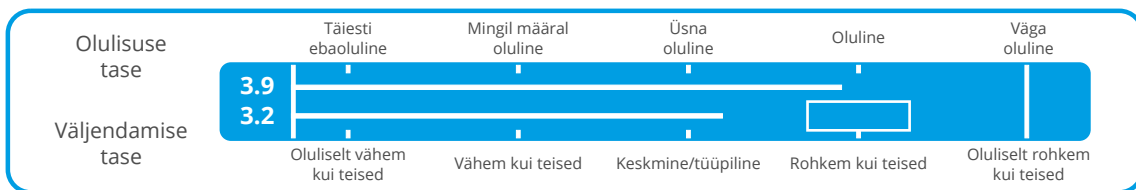
## Eneseteadlikkus



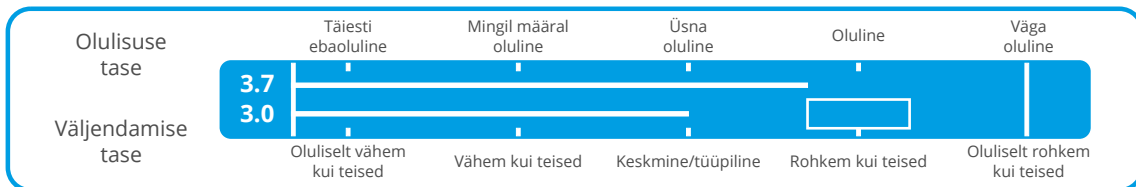
## Teadlikkus teistest



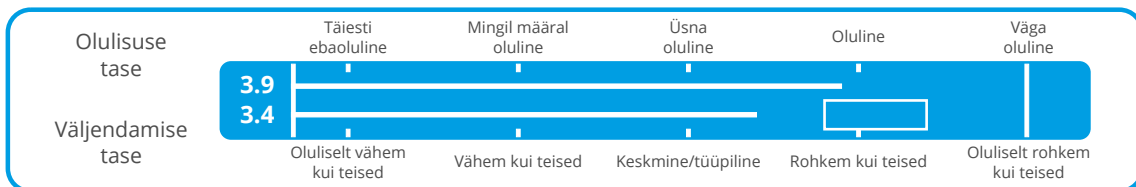
## Autentsus



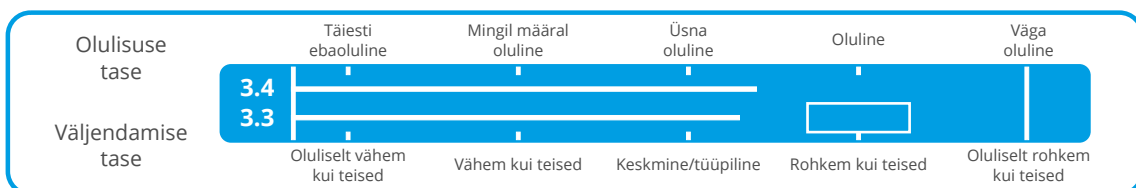
## Tunnetega arvestamine



## Enesejuhtimine



## Innustamine



## KATEGORIA OTSENE ALLUV

Eneseteadlikkus	O	V	E	VA
1. Mõistab, kuidas tema käitumine mõjutab teisi.	4.5	2.5	2.0	▼
2. On teadlik oma tugevustest ja nõrkustest.	4.5	4.0	0.5	< >
3. Küsib teistelt tagasisidet oma juhtimiskäitumise kohta.	3.5	1.0	2.5	▼
4. Reageerib saadud tagasisidele tõhusalt.	4.0	3.0	1.0	▼
5. Tema sõnad ja teod on kooskõlas.	3.5	2.5	1.0	▼
6. Käitub kooskõlas oma ootustega teiste käitumisele.	4.0	2.5	1.5	▼
7. Väljendab teadlikkust oma meeleolust ja emotsioonidest.	4.0	3.5	0.5	< >

Teadlikkus teistest	O	V	E	VA
1. Aitab teistel tunda end väärtustatuna.	4.0	2.5	1.5	▼
2. Kohandab oma käitumist nii, et see sobiks kokku teistega.	3.0	2.0	1.0	▼
3. Märkab, kui keegi vajab tuge, ja reageerib tõhusalt.	3.0	2.5	0.5	▼
4. Vaatleb olukordi õigesti teiste vaatenurgast.	4.0	3.0	1.0	▼
5. Tunnustab teiste inimeste vaateid ja arvamusi.	4.0	3.0	1.0	▼
6. Oskab õigesti ette aimata teiste reaktsioone.	4.0	2.5	1.5	▼
7. Tasakaalustab tulemuste saavutamist teiste vajadustega.	3.5	2.0	1.5	▼

Autentsus	O	V	E	VA
1. On oma mõtete, tunnete ja arvamuste osas avatud.	3.5	3.0	0.5	▼
2. Väljendab mõtteid ja tundeid viisil, mis arvestab teiste inimeste mõtete ja tunnetega.	3.0	2.5	0.5	▼
3. Soodustab julgeid avatud arutelusid.	4.5	4.0	0.5	< >
4. On vigade osas avatud ja aus.	4.0	3.0	1.0	▼
5. Peab kinni kokkulepetest ja lubadustest.	4.5	3.5	1.0	▼
6. Julgustab teisi avaldama oma mõtteid, tundeid ja arvamusi.	4.5	3.5	1.0	▼
7. Raskuste korral reageerib tõhusalt.	3.5	3.0	0.5	▼

KOOD: O = olulisuse tase V = väljendamise tase E = erinevus VA = võrdlusalus



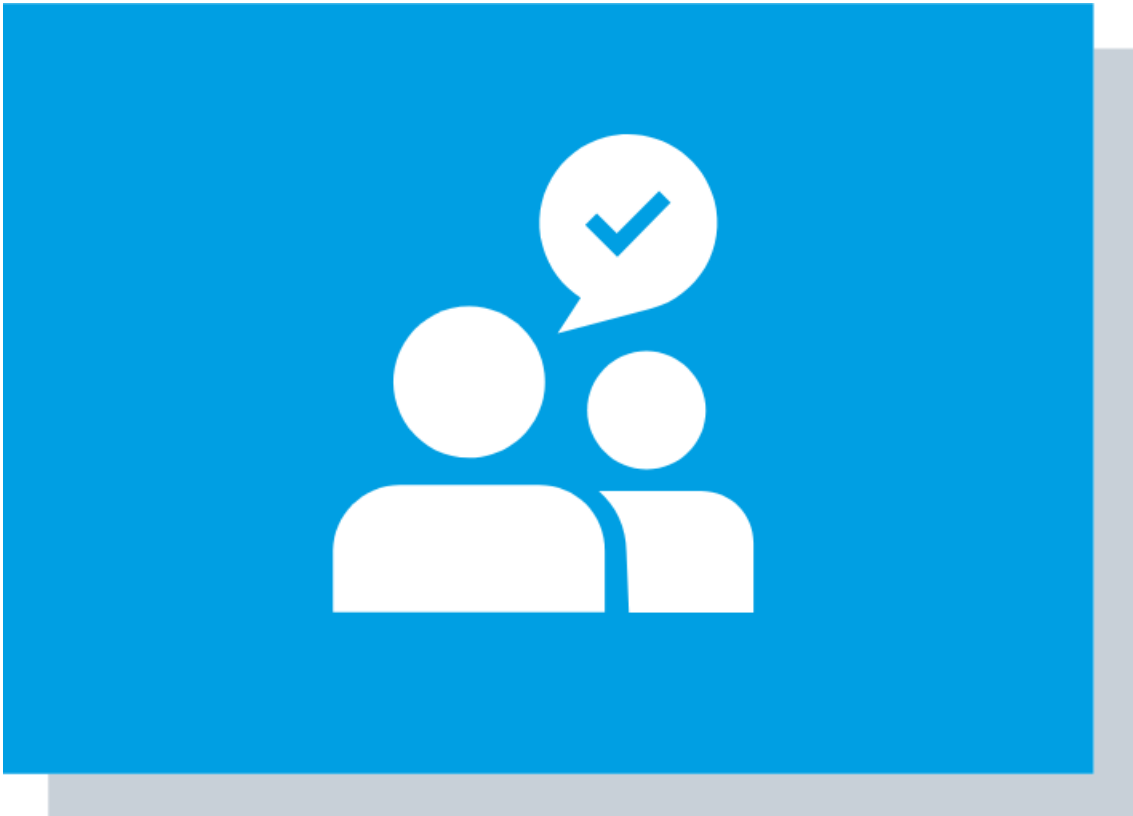
## KATEGORIA OTSENE ALLUV

Tunnetega arvestamine	O	V	E	VA
1. Otsustamisel peab teistega nõu.	3.5	2.5	1.0	∇
2. Selgitab otsusteni viinud loogikat.	3.5	2.5	1.0	∇
3. Kaasab teid teie tööd mõjutavatesse otsustesse.	3.0	2.5	0.5	∇
4. Läheneb probleemidele mitmest seisukohast.	3.5	3.5	✓	∇
5. Võtab otsustamisel arvesse suuremat pilti.	4.5	3.5	1.0	∇
6. Otsustamisel peegeldab tundeid.	3.5	2.5	1.0	∇
7. Teeb eetilisi otsuseid.	4.5	4.0	0.5	< >

Enesejuhtimine	O	V	E	VA
1. Rasketes olukordades juhib oma emotsioone tõhusalt.	4.0	4.0	✓	< >
2. Käitub positiivselt ja innustavalt.	4.0	2.5	1.5	∇
3. Kasutab aega tõhusalt.	3.5	3.0	0.5	∇
4. Õpib oma vigadest.	4.0	3.0	1.0	∇
5. Hoiab end kursis töövaldkonna arengusuundade ja turusituatsioonidega.	4.5	4.5	✓	< >
6. Püüab oma tulemuslikkust parandada.	3.5	3.5	✓	∇
7. Kohaneb kiiresti uute oludega.	4.0	3.5	0.5	∇

Innustamine	O	V	E	VA
1. Pakub vajalikku tuge ja juhendamist.	3.0	4.0	✓	< >
2. Annab konstruktiivset tagasisidet käitumise ja tulemuslikkuse kohta.	4.5	4.5	✓	^
3. Aitab teil mõista teie eesmärki ja panust organisatsioonis.	3.5	3.0	0.5	∇
4. Märkab teiste juures sobimatut käitumist ja reageerib tõhusalt.	3.0	3.0	✓	∇
5. Säilitab positiivset töökeskkonda.	3.5	2.5	1.0	∇
6. Aitab teil areneda ja tööalaselt edeneda.	3.0	3.0	✓	∇
7. Tunnustab teiste rasket tööd ja saavutusi.	3.5	3.0	0.5	∇

KOOD: O = olulisuse tase V = väljendamise tase E = erinevus VA = võrdlusalus



*“Ehedus tähendab tasakaalu pea, suu, südame ja jalgade vahel – järjepidevat kooskõla meie mõtetes, sõnades, tunnetes ja tegudes. See loob usaldust, ja järgnejatele meeldivad juhid, keda nad saavad usaldada.”*

*- Lance Secretan*

## KATEGORIA OTSENE ALLUV – TEGEVUSKAVA

Kirjutage allolevale tühjale alale oma mõtted sellesse kategooriasse kuuluvate inimeste antud tagasiside kohta.

### TEAVE



### TEGEVUSED

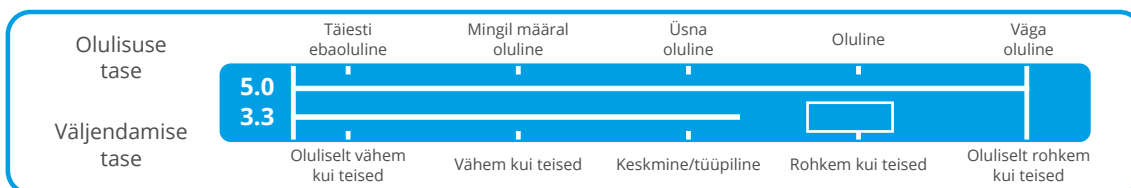


### KASU

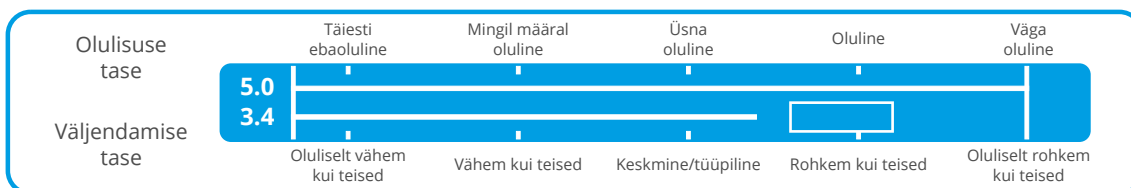


## TEIE ENESEHINDAMISE TULEMUSED

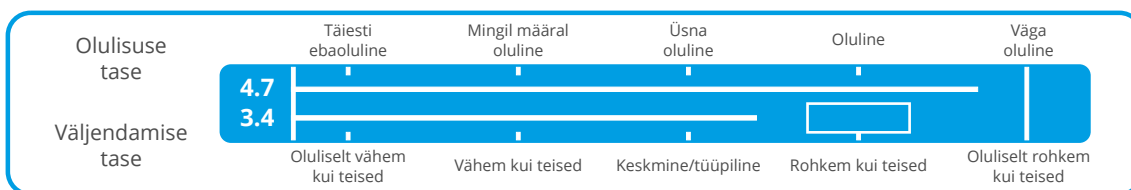
### Eneseteadlikkus



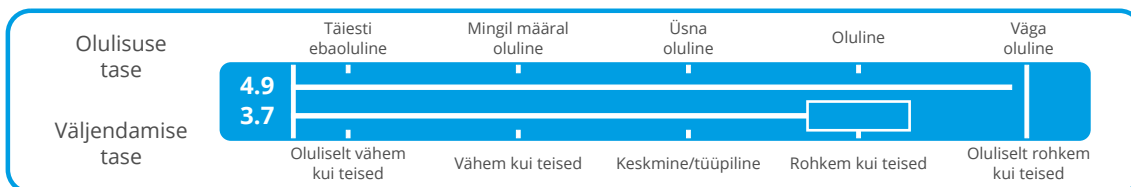
### Teadlikkus teistest



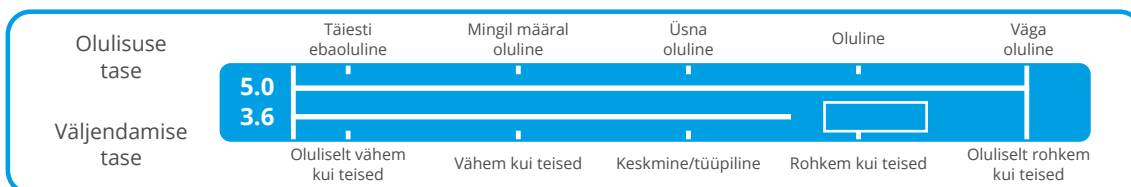
### Autentsus



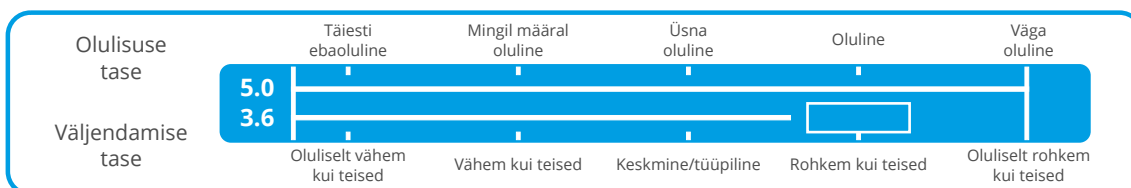
### Tunnetega arvestamine



### Enesejuhtimine



### Innustamine



## TEIE ENESEHINDAMISE ÜSIKASJALIKUD TULEMUSED

Eneseteadlikkus	O	V	E	VA
1. Mõistate, kuidas teie käitumine mõjutab teisi.	5	3	2	▼
2. Olete teadlik oma tugevustest ja nõrkustest.	5	4	1	<>
3. Küsite teistelt tagasisidet oma juhtimiskäitumise kohta.	5	3	2	▼
4. Reageerite saadud tagasisidele tõhusalt.	5	4	1	<>
5. Teie sõnad ja teod on kooskõlas.	5	3	2	▼
6. Käitute kooskõlas oma ootustega teiste käitumisele.	5	4	1	<>
7. Väljendate teadlikkust oma meeleolust ja emotsioonidest.	5	2	3	▼

Teadlikkus teistest	O	V	E	VA
1. Aitate teistel tunda end väärtustatuna.	5	4	1	<>
2. Kohandate oma käitumist nii, et see sobiks kokku teistega.	5	4	1	<>
3. Märkate, kui keegi vajab tuge, ja reageerite tõhusalt.	5	4	1	<>
4. Vaatlete olukordi õigesti teiste vaatenurgast.	5	3	2	▼
5. Tunnustate teiste inimeste vaateid ja arvamusi.	5	3	2	▼
6. Oskate õigesti ette aimata teiste reaktsioone.	5	3	2	▼
7. Tasakaalustate tulemuste saavutamist teiste vajadustega.	5	3	2	▼

Autentsus	O	V	E	VA
1. Olete oma mõtete, tunnete ja arvamuste osas avatud.	4	3	1	▼
2. Väljendate mõtteid ja tundeid viisil, mis arvestab teiste inimeste mõtete ja tunnetega.	5	2	3	▼
3. Soodustate julgeid avatud arutelusid.	4	4	✓	<>
4. Olete vigade osas avatud ja aus.	5	4	1	<>
5. Peate kinni kokkulepetest ja lubadustest.	5	4	1	<>
6. Julgustate teisi avaldama oma mõtteid, tundeid ja arvamusi.	5	4	1	<>
7. Raskuste korral reageerite tõhusalt.	5	3	2	▼

KOOD: O = olulisuse tase V = väljendamise tase E = erinevus VA = võrdlusalus

## TEIE ENESEHINDAMISE ÜSIKASJALIKUD TULEMUSED

Tunnetega arvestamine	O	V	E	VA
1. Otsustamisel peate teistega nõu.	5	3	2	∇
2. Selgitate otsusteni viinud loogikat.	5	3	2	∇
3. Kaasate teisi nende tööd mõjutavatesse otsustesse.	5	4	1	<>
4. Lähenete probleemidele mitmest seisukohast.	5	4	1	<>
5. Võtate otsustamisel arvesse suuremat pilti.	5	5	✓	^
6. Otsustamisel peegeldate tundeid.	4	3	1	∇
7. Teete eetilisi otsuseid.	5	4	1	<>

Enesejuhtimine	O	V	E	VA
1. Rasketes olukordades juhite oma emotsioone tõhusalt.	5	3	2	∇
2. Käitute positiivselt ja innustavalt.	5	3	2	∇
3. Kasutate aega tõhusalt.	5	4	1	<>
4. Õpite oma vigadest.	5	4	1	<>
5. Hoiate end kursis töövaldkonna arengusuundade ja turusituatsioonidega.	5	3	2	∇
6. Püüate oma tulemuslikkust parandada.	5	4	1	<>
7. Kohanete kiiresti uute oludega.	5	4	1	<>

Innustamine	O	V	E	VA
1. Pakute vajalikku tuge ja juhendamist.	5	4	1	<>
2. Annate konstruktiivset tagasisidet käitumise ja tulemuslikkuse kohta.	5	3	2	∇
3. Aitate teistel mõista nende eesmärki ja panust organisatsioonis.	5	3	2	∇
4. Märkate teiste juures sobimatut käitumist ja reageerite tõhusalt.	5	3	2	∇
5. Säilitate positiivset töökeskkonda.	5	4	1	<>
6. Aitate teistel areneda ja tööalasel edeneda.	5	4	1	<>
7. Tunnustate teiste rasket tööd ja saavutusi.	5	4	1	<>

KOOD: O = olulisuse tase V = väljendamise tase E = erinevus VA = võrdlusalus

## KUIDAS TAGASISIDELE REAGEERIDA

Soovitame raportit oma hindajatele mitte näidata. Tagasiside anti eeldusel, et see jääb eraviisiliseks ja konfidentsiaalseks ning seda eeldust tuleb austada. Tagasisidele on kõige parem reageerida silmast silma kohtumistel hindajatega. Niisuguste kohtumiste eesmärk peaks olema saada kinnitust ja küsida edasisi suuniseid võimalike tegevuste jaoks. Tagasisidele reageerimisel võite juhinduda alltoodud punktidest (võimalik, et peate neid enda konteksti järgi kohandama).

1. Täna hindajaid uuringu läbimise eest.
2. Tooge välja, mida vastustest teada saite ja mida plaanite ette võtta.
3. Küsige plaanitud tegevuste kohta tagasisidet. Teie eesmärk on saada kinnitust ja/või täpsustusi.
4. Küsige küsimusi nende osade kohta, mille tulemused ei olnud selged või mis vajavad selgitamist.
5. Paluge inimesel olla konkreetne ja tuua oma kommentaaride toetuseks näiteid.
6. Ebaselgete vastuste selgitamiseks küsige avatud täpsustavaid küsimusi. Inimesed võivad niisugustel kohtumistel rääkida üldistavalt, näiteks öelda: „Sa võiksid inimestega paremini käituda.“ Selliseid väiteid kuuldes esitage täpsustavaid küsimusi, näiteks: „Kui sa ütled, et ma võiks inimestega paremini käituda, siis mida täpselt võiksin sinu arvates teha?“ või „Kas saaksid tuua mõne näite olukorrast, kus ma ei käitunud nii, nagu oleksin võinud käituda?“
7. Hoiduge õigustamisest ja asjadele konteksti loomisest. Vältige niisuguseid väljendeid nagu „jah, aga ...“, „sellepärast et ...“ jms. Olukordadele konteksti loomine võib mõjuda kaitsvalt ja vestlust pidurdada. Ärge unustage, et nende taju ongi nende tööde. Küsimus ei ole selles, kas see on õige või vale, vaid selles, kuidas teised teid tajuvad. Seepärast on oluline, et oleksite empaatiline ja sooviksite kuulata.
8. Küsige neilt tuge, et rakendada tegevusi, mille otsustate kasutusele võtta.
9. Olge siiras selle suhtes, millega kavatsete tegeleda ja millega mitte. Oluline on kuulata ära kogu tagasiside ja mitte end õigustada. Muidugi ei pea te kõige öelduga nõustuma või arvama, et kõik on oluline või võimalik. Olge lihtsalt siiras selle osas, mida hakkate tegema ja mida mitte. See, kas peaksite oma otsuseid või kavatsusi selgitama, oleneb teie suhtest tagasisidet andnud inimesega.
10. Pange paika uued kohtumised, et vaadata üle areng ja kasutatud tegevused. Enamasti on mõistlik sel teemal uuesti vestelda 2–3 kuu möödudes.
11. Täna neid.

## TULEMUSTE KOKKUVÕTE

Eneseteadlikkus	M	J	S	O
1. Mõistate, kuidas teie käitumine mõjutab teisi.	3	2	4.0	2.5
2. Olete teadlik oma tugevustest ja nõrkustest.	4	3	4.0	4.0
3. Küsite teistelt tagasisidet oma juhtimiskäitumise kohta.	3	3	3.0	1.0
4. Reageerite saadud tagasisidele tõhusalt.	4	4	4.0	3.0
5. Teie sõnad ja teod on kooskõlas.	3	4	4.5	2.5
6. Käitute kooskõlas oma ootustega teiste käitumisele.	4	3	4.0	2.5
7. Väljendate teadlikkust oma meeleolust ja emotsioonidest.	2	2	4.0	3.5

Teadlikkus teistest	M	J	S	O
1. Aitate teistel tunda end väärtustatuna.	4	3	4.0	2.5
2. Kohandate oma käitumist nii, et see sobiks kokku teistega.	4	2	3.5	2.0
3. Märkate, kui keegi vajab tuge, ja reageerite tõhusalt.	4	3	4.0	2.5
4. Vaatlete olukordi õigesti teiste vaatenurgast.	3	2	3.5	3.0
5. Tunnustate teiste inimeste vaateid ja arvamusi.	3	3	3.5	3.0
6. Oskate õigesti ette aimata teiste reaktsioone.	3	3	4.5	2.5
7. Tasakaalustate tulemuste saavutamist teiste vajadustega.	3	3	4.5	2.0

Autentsus	M	J	S	O
1. Olete oma mõtete, tunnete ja arvamuste osas avatud.	3	2	4.5	3.0
2. Väljendate mõtteid ja tundeid viisil, mis arvestab teiste inimeste mõtete ja tunnetega.	2	3	3.5	2.5
3. Soodustate julgeid avatud arutelusid.	4	3	3.5	4.0
4. Olete vigade osas avatud ja aus.	4	4	4.0	3.0
5. Peate kinni kokkulepetest ja lubadustest.	4	5	4.5	3.5
6. Julgustate teisi avaldama oma mõtteid, tundeid ja arvamusi.	4	3	4.0	3.5
7. Raskuste korral reageerite tõhusalt.	3	2	4.0	3.0

KOOD: M = Mina J = Juht S = Sama ametitasandi kolleegid (2) O = Otsene alluv (2)



## TULEMUSTE KOKKUVÕTE

Tunnetega arvestamine	M	J	S	O
1. Otsustamisel peate teistega nõu.	3	3	3.5	2.5
2. Selgitate otsusteni viinud loogikat.	3	2	4.0	2.5
3. Kaasate teisi nende tööd mõjutavatesse otsustesse.	4	5	4.0	2.5
4. Lähenete probleemidele mitmest seisukohast.	4	4	4.5	3.5
5. Võtate otsustamisel arvesse suuremat pilti.	5	4	4.5	3.5
6. Otsustamisel peegeldate tundeid.	3	2	3.0	2.5
7. Teete eetilisi otsuseid.	4	5	4.5	4.0

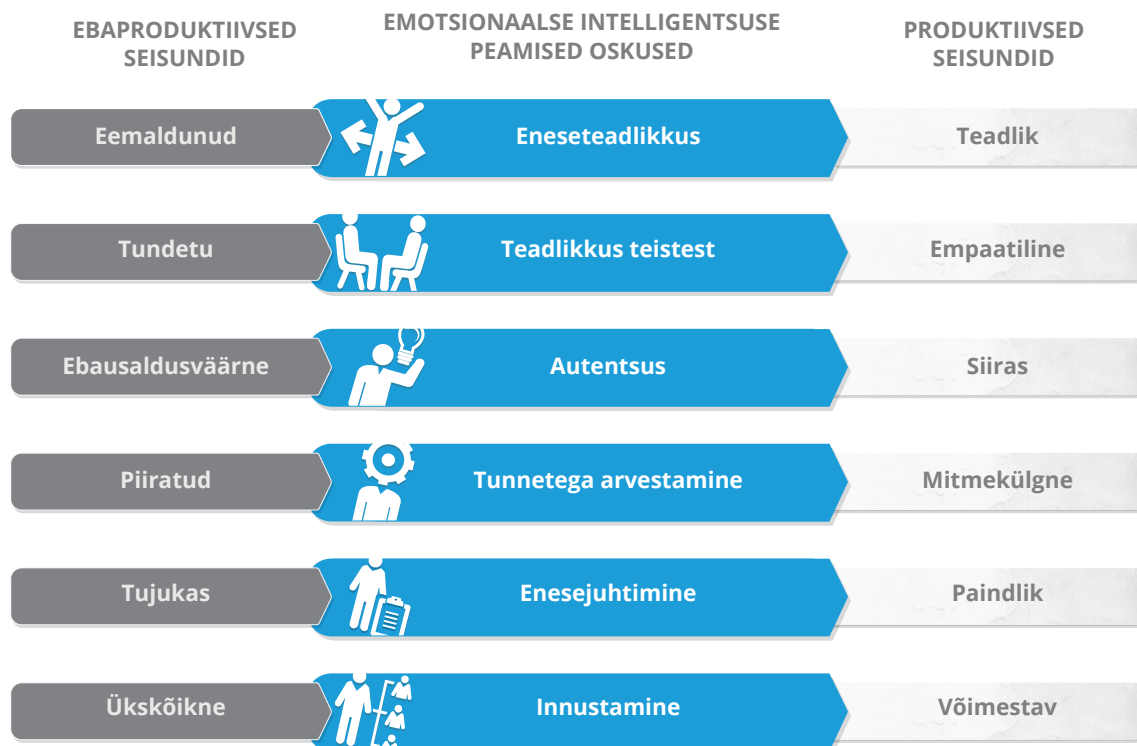
Enesejuhtimine	M	J	S	O
1. Rasketes olukordades juhite oma emotsioone tõhusalt.	3	3	4.5	4.0
2. Käitute positiivselt ja innustavalt.	3	3	3.5	2.5
3. Kasutate aega tõhusalt.	4	4	4.5	3.0
4. Õpite oma vigadest.	4	3	4.5	3.0
5. Hoiate end kursis töövaldkonna arengusuundade ja turusituatsioonidega.	3	3	5.0	4.5
6. Püüate oma tulemuslikkust parandada.	4	4	5.0	3.5
7. Kohanete kiiresti uute oludega.	4	3	5.0	3.5

Innustamine	M	J	S	O
1. Pakute vajalikku tuge ja juhendamist.	4	4	4.0	4.0
2. Annate konstruktiivset tagasisidet käitumise ja tulemuslikkuse kohta.	3	3	4.0	4.5
3. Aitate teistel mõista nende eesmärki ja panust organisatsioonis.	3	4	4.0	3.0
4. Märkate teiste juures sobimatut käitumist ja reageerite tõhusalt.	3	3	4.5	3.0
5. Säilitate positiivset töökeskkonda.	4	3	4.5	2.5
6. Aitate teistel areneda ja tööalasel edeneda.	4	4	4.0	3.0
7. Tunnustate teiste rasket tööd ja saavutusi.	4	3	4.0	3.0

KOOD: M = Mina J = Juht S = Sama ametitasandi kolleegid (2) O = Otsene alluv (2)







**genos**<sup>®</sup>  
INTERNATIONAL

Globaalne peakorter Sydneys

Telefon: +61 2 8004 0413

info@genosinternational.com

 [www.genosinternational.com](http://www.genosinternational.com)

 [www.genosinternational.com/linkedin](http://www.genosinternational.com/linkedin)

 [www.genosinternational.com/facebook](http://www.genosinternational.com/facebook)

 [www.genosinternational.com/instagram](http://www.genosinternational.com/instagram)