



180°

EMOTSIONAALNE INTELLIGENTSUS TÖÖTAJA TAGASISIDERAPORT

Paul Example

1 January 2025

Rangelt konfidentsiaalne

RAPORTIST

See raport sisaldab uuringu tulemusi hinnatava Paul Example kohta, mis näitab, kui hästi väljendab Paul töökohal emotsionaalselt taiplikku käitumist. 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 professionaalidel arendada emotsionaalset intelligentsust, et nad oskaksid tugevdada oma mõjuvõimu ja suurendada psühholoogilist paindlikkust. Lisateavet meie unikaalse lähenemisviisi ja selle kohta, kuidas me võime muuta inimeste tööelusid, vaadake meie veebilehelt:

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
ÜLEVAATLIKUD TULEMUSED	7
ENESETEADLIKKUS	8
TEADLIKKUS TEISTEST	10
AUTENTSUS	12
TUNNETEGA ARVESTAMINE	14
ENESEJUHTIMINE	16
POSITIIVNE MÕJU	18
KUIDAS TAGASISIDELE REAGEERIDA	20
TEIE ENESEHINDAMISE TULEMUSED	21
TULEMUSTE KOKKUVÕTE	24

SISSEJUHATUS

Kõigil on emotsioonid. See on lihtne fakt – osa inimeseks olemisest. Need emotsioonid mõjutavad meid iga päev, ka siis, kui me seda tähele ei pane. Need mõjutavad ka inimesi meie ümber nii töökohal kui ka isiklikus elus.

Mõelge sellele veidi. Mõelge ajale, kui kogesite mõnd emotsiooni, näiteks rõõmu. Võib-olla oli teil tore nädalavahetus või te lahendasite tööl mõne keerulise ülesande. Kuidas mõjutas see emotsioon teie meeleolu, energiataset, vestlusi sõprade ja töökaaslastega? Mõelge nüüd mõne teise emotsiooni peale, näiteks vihale. Vahest ütles töökaaslane midagi ebameeldivat või arvasite, et sõber on teie usaldust reetnud. Kuidas mõjutas see emotsioon teie meeleolu ja käitumist? Võib-olla saatsite vihase e-kirja või ütlesite midagi ägedushoos ja kahetsesite seda hiljem.

Emotsionaalne intelligentsus (EQ) on kombinatsioon oskustest, mis aitavad meil meie enda ja teiste emotsioone tajuda, mõista ja juhtida. Üheskoos aitavad need meil emotsioonidele taiplikult reageerida ja neid taiplikult kasutada. Töös ja eraelus edu saavutamiseks on need oskused sama olulised kui teie vaimne võimekus (IQ). Me kõik, olenemata meie töörollist, suhtleme teiste inimestega. Teie võime mõista oma emotsioone, olla teadlik neist ja nende mõjust teie käitumisele ning suhestuda teistega parandab teie oskusi inimestega suhtlemisel ning aitab teil olla ka rahulolevam ja edukam.

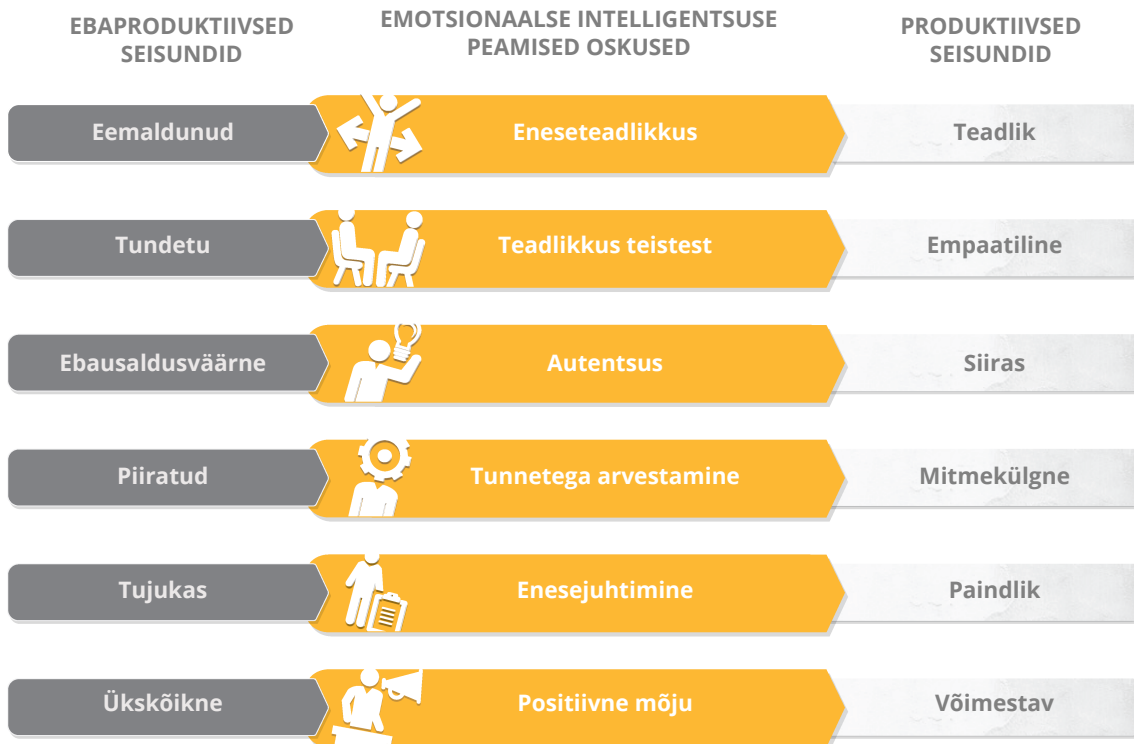
Ja mis eriti tore – emotsionaalset intelligentsust saab aja jooksul arendada ja parandada. Vaja on vaid praktikat, soovi ja pühendumust enda täiustamiseks ning piisavalt eneseteadlikkust. See personaalne EQ raport aitab seda eneseteadlikkust luua. See on teie arenguteekonna lähtepunkt.

Sellest raportist saate

- aimu, kui oluline on, et väljendaksite tööl emotsionaalselt taiplikku käitumist;
- ülevaate, kui hästi te praegu väljendate tööl emotsionaalselt taiplikku käitumist;
- praktilised nõuanded, kuidas saada teistelt täiendavat tagasisidet ja kuidas sellele tõhusalt reageerida.

GENOSE EMOTSIONAALSE INTELLIGENTSUSE OSKUSTE MUDEL

Emotsionaalse intelligentsuse oskused põhinevad emotsionaalsel intelligentsusel. Genose uuringu küsimused, millega neid oskusi mõõdetakse, näitavad, mida teevad inimesed oma emotsionaalse intelligentsusega tööl.



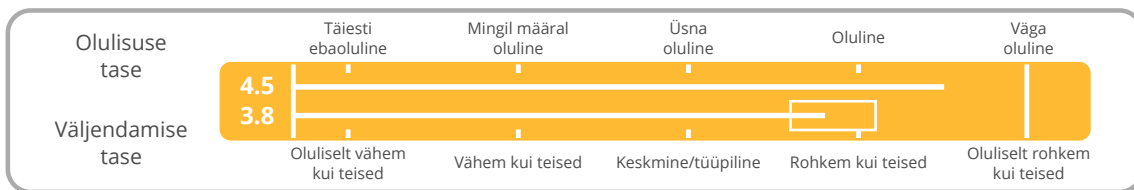
Ülaltoodud mudelis kollasega esitatud oskused aitavad meil olla produktiivses seisundis mudeli paremal poolel, selle asemel et olla ebaproduktiivses seisundis (milles vahel oleme kõik) mudeli vasakul poolel.

UURINGUST

Genose uuringuga mõõdetakse, kui hästi väljendate teistega võrreldes töötaja emotsionaalse intelligentsuse oskusi. Mida rohkem mõõdetavaid käitumisviise väljendate, seda tõhusamad peaks olema teie suhted ja töö. Uuring annab aimu, kui oluliseks peavad neid oskusi teie töökaaslased. Uuringus paluti teie hindajatel nimetada:

- (a) kui oluline on nende jaoks, et te neid käitumisviise väljendaksite, ja
- (b) kui hästi te neid käitumisviise väljendate.

Näitlikud tulemused



Ristkülik teisel tulemuste ribal kujutab selliseid punktisummasid, mis on Genose standardrühmas keskmised või tüüpilised ehk jäävad vahemikku 25 kuni 75 protsentiili (ainult väljendamise tase). Genose standardrühma kuulub töötajate esinduslik valim inimestest, kes on oma töökaaslasi hinnanud Genose hindamise abil.

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 keskmised vastused küsimustele, millega mõõdetakse mudeli oskusi. Välja on toodud ebakõlad olulisuse ja väljendamise vahel käitumisviisi tasandil valgusfoori meetodit kasutades, mida on kirjeldatud järgmisel lehel.

Hindajate nimekiri

Töökaaslane Paul Sample, John Smith, Sam Ryder, Jo Post, Charlie Bright, Alex Brown



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:

- keskmisest punktisummade vahemikust madalam (ehk alla 25 protsentiili), kuvatakse käitumisviisi juures allanool;
- punktisummade keskmises vahemikus (25 ja 75 protsentiili vahel), kuvatakse käitumisviisi juures vasak-/paremnool;
- keskmisest punktisummade vahemikust kõrgem (ehk üle 75 protsentiili), kuvatakse käitumisviisi juures ülesnool.

Käitumisviisi tulemuste näide

Eneseteadlikkus	O	V	E	VA
1. Väljendab teadlikkust oma tunnetest.	4.4	3.2	1.2	▼
2. Väljendab teadlikkust emotsioonide mõjust tema mõtlemisele.	4.5	3.9	0.6	< >
3. Väljendab teadlikkust oma tunnete mõjust sellele, kuidas ta teistega suhtleb.	4.7	4.6	0.1	^

Kui teie väljendamise taseme tulemus konkreetse käitumisviisi osas on kõrgem kui olulisuse taseme tulemus, kuvatakse roheline linnukesega märgitud ring. Uurimistulemused näitavad, et mida paremini väljendate uuringus käsitletud käitumisviise, seda tõhusam on teie suhtlemisoskus. 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.

HINDAJATE PUNKTISUMMADE TÕLGENDAMINE

Hindaja andmed

Uuringu vastused koguti ajavahemikus 1 December 2024 kuni 1 January 2025. Allolevast tabelist leiате vastused andnud hindajate arvu ja teabe hindajate vastuste valiiduse kohta.



Tuttavlikkus

Uuringus paluti teie hindajatel nimetada, kui tihti nad teiega tööalaselt kokku puutuvad ja kui hästi nad tunnevad teie käitumist tööl. 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 tööl. ... väärtuslikud ega tohiks tähelepanuta jääda. Tõlgendage neid punktisummasid siiski ettevaatlikult.
KESKMINE	... puutuvad teiega mingil määral kokku ja tunnevad teie käitumist tööl. ... tähendusrikkad. Määratlege tulemuste põhjal vajalikud tegevused, kuid enne tegutsemist küsige hindajatelt selle kohta kinnitust.
KÕRGE	... tunnevad teie käitumist tööl hästi. ... väga tähendusrikkad. Tegutsege tagasiside järgi.

Järjepidevus

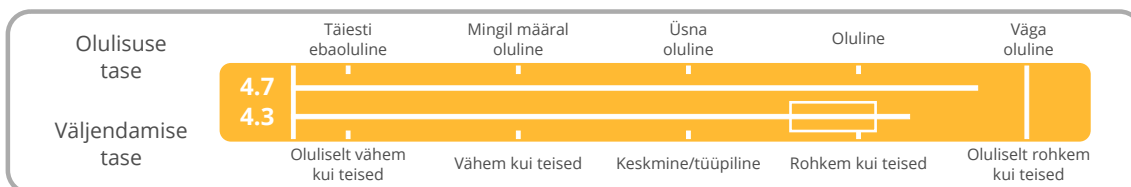
Järjepidevus kirjeldab erinevuse taset (või selle puudumist) vastustes, mille hindajad on andnud uuringu küsimustele. Allolevas tabelis selgitatakse, kuidas järjepidevuse punktisummat tõlgendada.

SEE TÄHENDAB, ET HINDAJATE VASTUSED UURINGULE OLID	
MADAL	... väga ebajärjepidevad. Selle põhjused võivad olla järgmised: <ul style="list-style-type: none"> te käitute hindajatega erinevalt hindajad võivad näha teie käitumise eri aspekte hindajate vastuseid mõjutavad eri olukorrad, suhted ja keskkond 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.

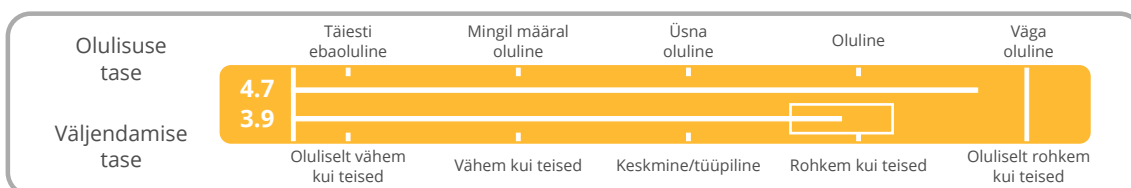
ÜLEVAATLIKUD TULEMUSED

Sellel lehel on kokku võetud teie üldised tulemused kõigi kuue emotsionaalse intelligentsuse oskuse kohta. Teie tulemused kujutavad iga oskust mõõtvale küsimusele antud hindajate keskmist vastust. Käitumisviisi täpsemad tulemused on toodud järgmistel lehekülgedel.

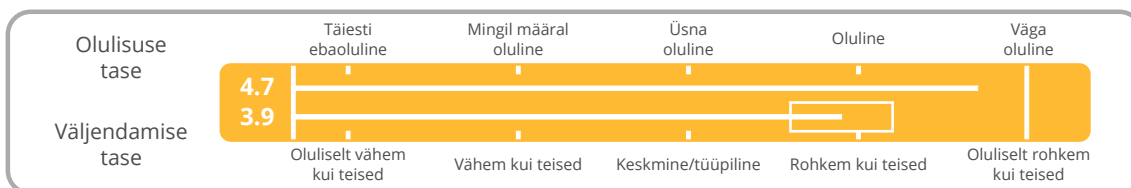
Eneseteadlikkus



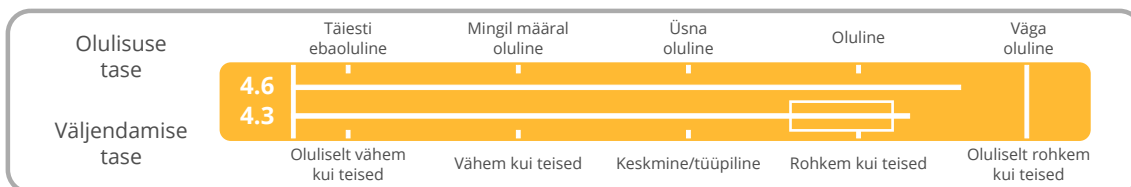
Teadlikkus teistest



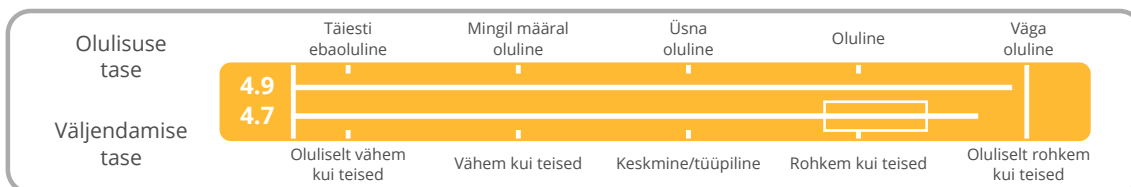
Autentsus



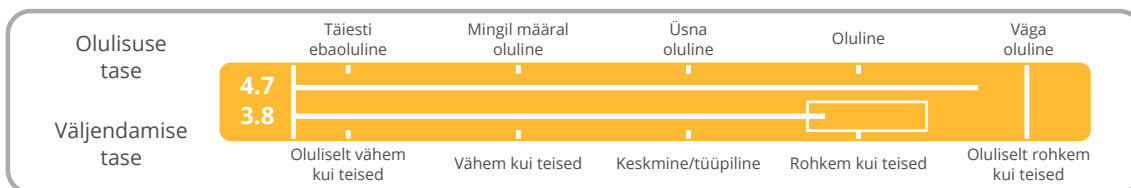
Tunnetega arvestamine



Enesejuhtimine



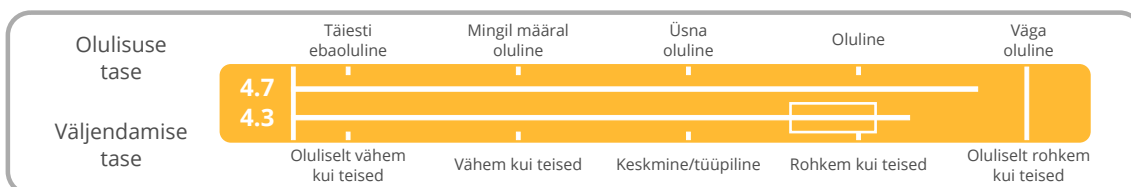
Positiivne mõju





ENESETEADLIKKUS

Eneseteadlikkus tähendab teadlikkust oma tunnetest ja sellest, kuidas teie tunded võivad mõjutada otsuseid, käitumist ja tulemuslikkust. All on toodud teie üldised tulemused kategoorias Eneseteadlikkus.



Allolevas tabelis on toodud teie hindajate keskmised vastused igale töötaja oskust mõõtvale küsimusele.

Eneseteadlikkus	O	V	E	VA
1. Väljendab teadlikkust oma tunnetest.	5.0	4.8	0.2	^
2. Väljendab teadlikkust emotsioonide mõjust tema mõtlemisele.	4.8	4.2	0.6	< >
3. Väljendab teadlikkust oma tunnete mõjust sellele, kuidas ta teistega suhtleb.	5.0	4.8	0.2	^
4. Küsib teistelt tagasisidet oma käitumise kohta.	5.0	4.2	0.8	^
5. Reageerib tõhusalt teistelt saadud tagasisidele.	4.4	3.6	0.8	< >
6. Väljendab teadlikkust oma meeleolust.	4.0	4.0	✓	< >
7. Käitub viisil, mis on kooskõlas sellega, kuidas ta ennast kirjeldab.	4.6	4.6	✓	^

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

“Teie visioon saab selgeks alles siis, kui vaatate oma südamesse. Kes vaatab välja, uneleb. Kes vaatab sisse, ärkab.”

- Carl Gustav Jung

KVALITATIIVNE TAGASISIDE

Alloleva tagasiside on andnud teie hindajateks määratud inimesed. Pange tähele, et kommentaarid on trükitud sõna-sõnalt, neid ei ole sisuliselt toimetatud ega parandatud nende õigekirja.

“Paul on suurepärase meeskonnaliige, kes on teistega suhtlemisel ülimalt järjepidev.”

“Kui andsin Paulile tagasisidet selle kohta, kuidas ta teatud töö osadega hakkama sai, muutus ta veidi kaitsvaks – see ei ole väga oluline, aga Paul võiks oma staatust meeskonnas veel parandada.”

“Paul mõtleb enne, kui ütleb (omadus, mida teised selle meeskonna liikmed võiksid õppida).”

TEAVE



TEGEVUSED



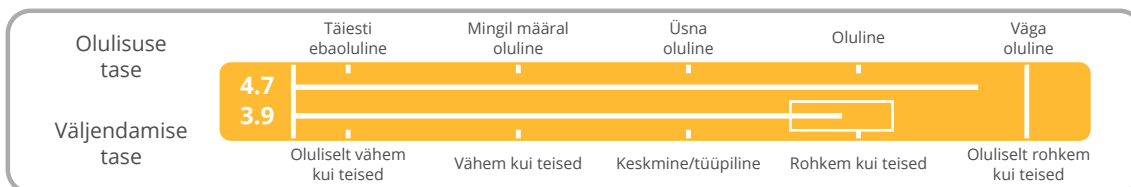
KASU





TEADLIKKUS TEISTEST

Teadlikkus teistest tähendab teiste inimeste tunnete tajumist, mõistmist ja teadvustamist. All on toodud teie üldised tulemused kategoorias Teadlikkus teistest.



Allolevas tabelis on toodud teie hindajate keskmised vastused igale töötaja oskust mõõtvale küsimusele.

Teadlikkus teistest	O	V	E	VA
1. Teadvustab õigesti teiste tundeid.	4.8	4.0	0.8	< >
2. Tunneb ära teiste mitteverbaalsed märgid (nt kehakeel).	4.8	4.2	0.6	< >
3. Märkab, kui keegi vajab abi.	5.0	3.6	1.4	∇
4. Suhestub hästi teiste tunnetega.	4.8	4.0	0.8	< >
5. Hindab olukordi õigesti teiste vaatenurgast.	4.6	4.4	0.2	^
6. Kohandab oma käitumist nii, et see sobituks hästi teistega.	4.4	3.6	0.8	< >
7. Oskab õigesti aimata teiste reaktsioone.	4.6	3.8	0.8	< >

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

KVALITATIIVNE TAGASISIDE

Alloleva tagasiside on andnud teie hindajateks määratud inimesed. Pange tähele, et kommentaarid on trükitud sõna-sõnalt, neid ei ole sisuliselt toimetatud ega parandatud nende õigekirja.

“Paul suhestub hästi kõigi meeskonnaliikmetega.”

“Paul suhtleb regulaarselt oma huvirühmaga, hoiab kätt pulsil ja on oma valdkonnas eeskujuks.”

“Paul kaldub oma tööle lähenema analüütiliselt; see on küll hea, aga vahel on ta liiga üksikasjalik ega märka, kui inimesed lõpetavad ta kuulamise.”

“Ma soovin, et Paul pööraks rohkem tähelepanu ja pakuks rohkem praktilist abi meeskonna noorliikmetele; ta on oma töös väga oskuslik ja hea oleks näha teda oma kogemusi alluvatele edasi andmas.”

TEAVE



TEGEVUSED



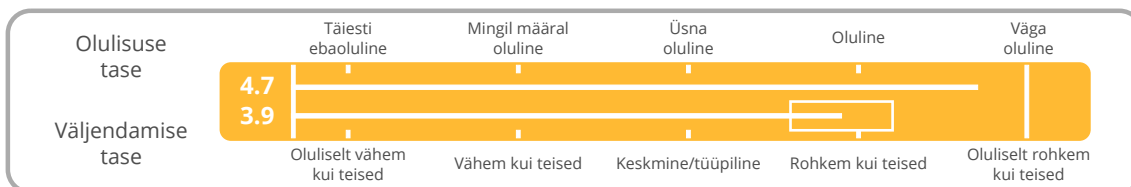
KASU





AUTENTSUS

Ehedus tähendab enese väljendamist avatult ja tõhusalt, lubadustest kinnipidamist ning sellise käitumise julgustamist teistes. All on toodud teie üldised tulemused kategoorias Autentsus.



Allolevas tabelis on toodud teie hindajate keskmised vastused igale töötaja oskust mõõtvale küsimusele.

Autentsus	O	V	E	VA
1. Jagab oma tundeid teistega.	5.0	3.8	1.2	< >
2. Kirjeldab oma tundeid viisil, mis arvestab teiste inimeste tunnetega.	4.8	3.6	1.2	< >
3. Väljendab oma tundeid õiges kohas ja õigel ajal.	4.4	3.4	1.0	▼
4. Vajaduse korral soodustab tõhusalt keerulisi vestlusi.	4.8	4.6	0.2	▲
5. On sõnades ja tegudes järjepidev.	4.8	4.4	0.4	< >
6. Julgustab teisi end väljendama.	4.6	3.2	1.4	▼
7. Peab kinni kokkulepetest ja lubadustest.	4.8	4.0	0.8	< >

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 järgneajatele meeldivad juhid, keda nad saavad usaldada.”

- Lance Secretan

KVALITATIIVNE TAGASISIDE

Alloleva tagasiside on andnud teie hindajateks määratud inimesed. Pange tähele, et kommentaarid on trükitud sõna-sõnalt, neid ei ole sisuliselt toimetatud ega parandatud nende õigekirja.

“Mulle meeldib, kuidas Paul peab koosolekuid – ta oskab hästi küsimusi esitada ja julgustab teisi ideid välja käima.”

“Kui Paul midagi lubab, peab ta sellest alati kinni – ta on väga usaldusväärne.”

“Paul väljendab tundeid väga harva ega küsi, kuidas teised end tööga seotud küsimustes tunnevad. See näib olevat osa meeskonnakultuurist ja valdkond, milles võiksime kõik olla veidi hoolivamad.”

“Paul täidab järjekindlalt lubadusi ja annab teada, kui on ajakavast maha jäänud.”

TEAVE



TEGEVUSED



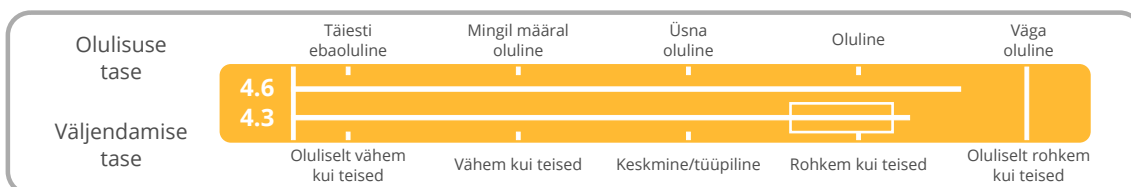
KASU





TUNNETEGA ARVESTAMINE

Tunnetega arvestamine tähendab (enda ja teiste) tunnetes sisalduva teabe kasutamist ning otsustamisel selle kombineerimist faktide ja muu teabega. All on toodud teie üldised tulemused kategoorias Tunnetega arvestamine.



Allolevas tabelis on toodud teie hindajate keskmised vastused igale töötaja oskust mõõtvale küsimusele.

Tunnetega arvestamine	O	V	E	VA
1. Otsustamisel peegeldab tundeid.	4.4	4.2	0.2	^
2. Küsib teistelt, mida nad tunnevad probleemide võimalike lahenduste suhtes.	4.4	4.4	✓	^
3. Läheneb probleemidele mitmest seisukohast.	4.4	4.4	✓	^
4. Kaasab teid teie tööd mõjutavatesse otsustesse.	5.0	4.6	0.4	^
5. Väljendab otsustamisel teadlikkust eelarvamustest.	4.8	3.6	1.2	< >
6. Selgitab otsuseid viisil, mis arvestab teiste inimeste tunnetega.	4.4	4.4	✓	^
7. Oluliste otsuste tegemisel kasutab organisatsiooni väärtusi tõhusalt.	5.0	4.6	0.4	^

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

“Me teame liiga palju ja tunneme liiga vähe neid emotsioone, millest pärkab hea elu.”

- Bertrand Russell

KVALITATIIVNE TAGASISIDE

Alloleva tagasiside on andnud teie hindajateks määratud inimesed. Pange tähele, et kommentaarid on trükitud sõna-sõnalt, neid ei ole sisuliselt toimetatud ega parandatud nende õigekirja.

“Paul oskab meisterlikult läheneda probleemidele mitmest vaatenurkadest.”

“Ma ei ole kunagi leidnud vigu tema mõttekäikudes või võimes esitleda ideid huvirühmadele.”

“Paul on arendanud endas laiema võime vaadelda äritegevust eri aspektidest ja tasanditelt.”

“Pauli ideed leiavad pidevalt toetust – ta tunnistab, et meeskonnas on meil tavaliselt mitu arvamust. Ta leiab alati aega nõupidamiseks ega ole kunagi diktaatorlik.”

TEAVE



TEGEVUSED

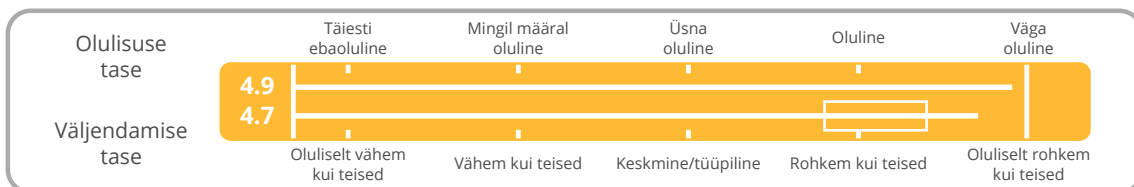


KASU



ENESEJUHTIMINE

Enesejuhtimine tähendab oma meeleolu ja emotsioonide ning aja ja käitumise juhtimist ning enda pidevat arendamist. All on toodud teie üldised tulemused kategoorias Enesejuhtimine.



Allolevas tabelis on toodud teie hindajate keskmised vastused igale töötaja oskust mõõtvale küsimusele.

Enesejuhtimine	O	V	E	VA
1. Pingelistes olukordades reageerib tõhusalt.	4.8	5.0	✓	^
2. Käitub positiivselt ja innustavalt.	5.0	5.0	✓	^
3. Kohaneb kiiresti uute või muutuvate oludega.	5.0	4.6	0.4	^
4. Reageerib tõhusalt teiste kriitikale.	5.0	4.8	0.2	^
5. Kasutab aega tõhusalt.	4.8	4.2	0.6	< >
6. Kontrollib tööl oma viha.	4.6	4.2	0.4	< >
7. Täiustab end.	4.8	4.8	✓	^

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

“Elu suurim õnn ei ole mitte see, kui me kunagi ei kuku, vaid see, kui pärast kukkumist uuesti jalgele tõuseme.”

- Nelson Mandela

KVALITATIIVNE TAGASISIDE

Alloleva tagasiside on andnud teie hindajateks määratud inimesed. Pange tähele, et kommentaarid on trükitud sõna-sõnalt, neid ei ole sisuliselt toimetatud ega parandatud nende õigekirja.

“Paul võtab endale palju kohustusi ja täidab need alati – osaliselt aitab teda seejuures erakordselt tõhus aja kasutamine.”

“Olen näinud Pauli enesevalitsust kaotamas vaid ühel korral selle kolme aasta jooksul, mis me koos oleme töötanud – ta valitseb end hästi.”

“Paul püüab pidevalt oma oskusi ja võimeid arendada.”

TEAVE



TEGEVUSED



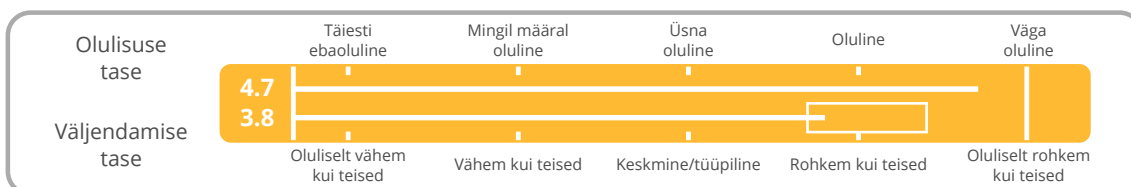
KASU





POSITIIVNE MÕJU

Positiivne mõju tähendab teiste inimeste tunnete positiivset mõjutamist probleemide lahendamise, tagasiside andmise ning teiste inimeste töö tunnustamise ja toetamise kaudu. All on toodud teie üldised tulemused kategoorias Positiivne mõju.



Allolevas tabelis on toodud teie hindajate keskmised vastused igale töötaja oskust mõõtvale küsimusele.

Positiivne mõju	O	V	E	VA
1. Pakub teistele vajalikku tuge.	4.8	3.8	1.0	▼
2. Aitab teistel lahendada töökohal tekkinud konflikte.	4.4	4.0	0.4	< >
3. Aitab teistel tõhusalt reageerida pingelistele olukordadele.	4.8	3.6	1.2	< >
4. Reageerib tõhusalt teiste sobimatule käitumisele.	5.0	3.4	1.6	▼
5. Aitab luua positiivset töökeskkonda.	5.0	4.0	1.0	< >
6. Reageerib tõhusalt teiste inimeste tunnete.	4.6	3.6	1.0	< >
7. Mõjutab positiivselt teiste inimeste tundeid.	4.6	4.0	0.6	< >

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

“Juht on see, kes teab teed, liigub mööda seda teed ja näitab teistele teed.”

- John Maxwell

KVALITATIIVNE TAGASISIDE

Alloleva tagasiside on andnud teie hindajateks määratud inimesed. Pange tähele, et kommentaarid on trükitud sõna-sõnalt, neid ei ole sisuliselt toimetatud ega parandatud nende õigekirja.

“Meil on vaja, et inimesed oleks meie töökeskkonnas innustavad ja motiveerivad – Paul võiks selles valdkonnas rohkem pingutada. Paul töötab suurema osa päevast probleemide kallal ja jätab vahel märkamata, et meeskonna noorliikmed vajavad rohkem tema aega.”

“Meeskonnas esinevad mõned käitumisprobleemid, mis meid rühmana tagasi hoiavad. Meeskonna vanemliikmena sooviksin, et Paul tegeleks mõne sellise probleemiga samamoodi nagu tööalaste probleemidega. Inimesed austavad Pauli ja reageerivad talle hästi ning see võiks olla valdkond, milles ta võiks end arendada.”

“Ta on meeskonnas väärtuslik.”

“Meeskonna vanima liikmena arvan ma, et Paul peaks võtma rohkem vastutust, et aidata teistel olla psühholoogiliselt paindlikumad. Pauli enda jaoks on see lihtne, kuid tema ümber on ilmseid märke sellest, et inimesed ei saa hakkama.”

TEAVE



TEGEVUSED



KASU



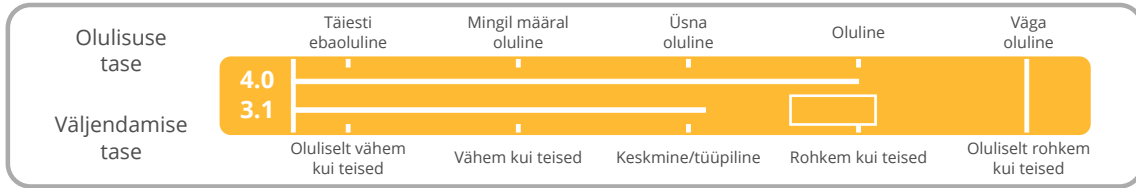
KUIDAS TAGASISIDELE REAGEERIDA

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).

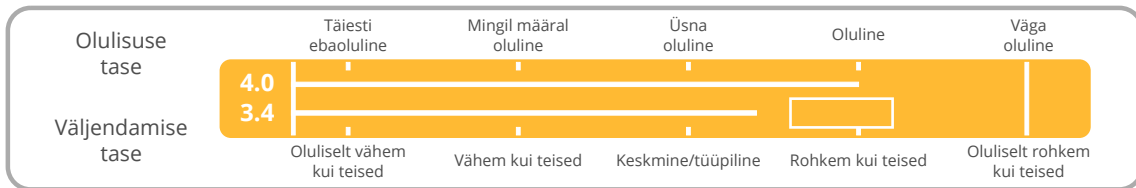
1. Tänaage hindajaid uuringu läbimise eest.
2. Tooge välja, mida vastustest teada saite ja mida plaanite ette võtta.
3. Küsige plaanitud tegevuste kohta tagasisidet. Teie eesmärk on saada kinnitust ja/või täpsustusi.
4. Küsige küsimusi nende osade kohta, mille tulemused ei olnud selged või mis vajavad 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 tõde. 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. Tänaage neid.

TEIE ENESEHINDAMISE TULEMUSED

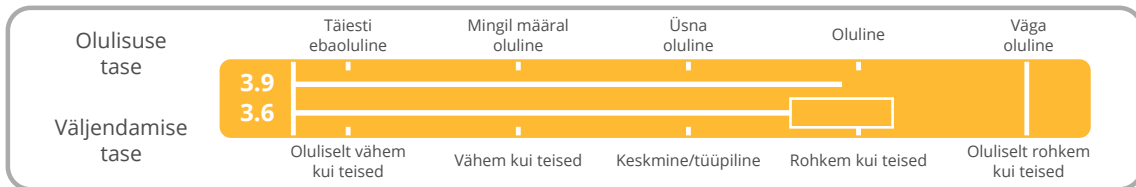
Eneseteadlikkus



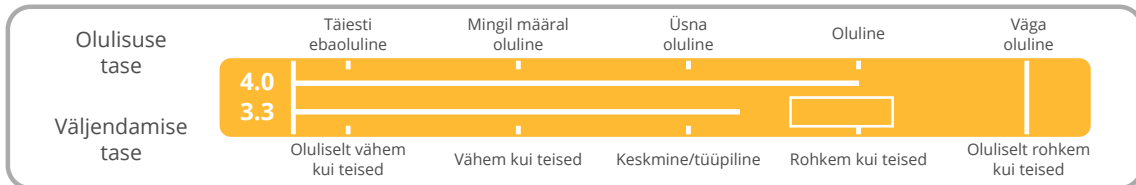
Teadlikkus teistest



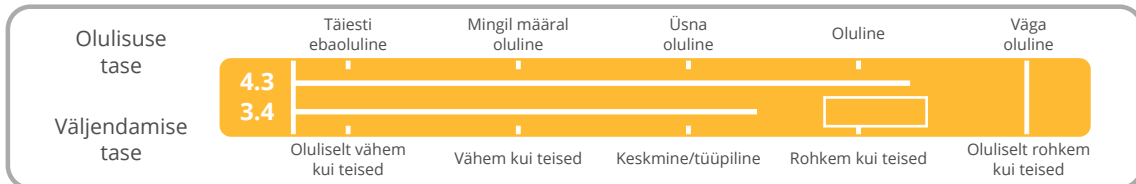
Autentsus



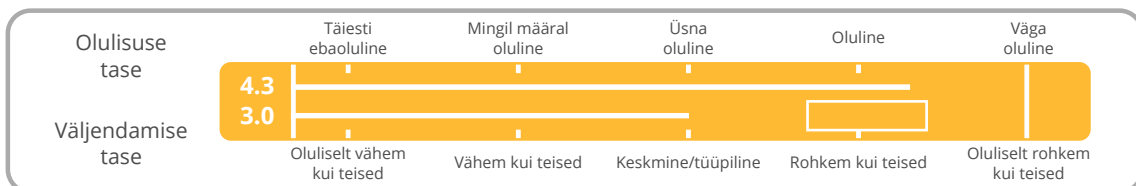
Tunnetega arvestamine



Enesejuhtimine



Positiivne mõju



TEIE ENESEHINDAMISE ÜSIKASJALIKUD TULEMUSED

Eneseteadlikkus	O	V	E	VA
1. Väljendate teadlikkust oma tunnetest.	3	3	✓	∨
2. Väljendate teadlikkust emotsioonide mõjust teie mõtlemisele.	3	3	✓	∨
3. Väljendate teadlikkust teie tunnete mõjust sellele, kuidas te teistega suhtlete.	4	2	2	∨
4. Küsite teistelt tagasisidet teie käitumise kohta.	4	3	1	∨
5. Reageerite tõhusalt teistelt saadud tagasisidele.	5	4	1	< >
6. Väljendate teadlikkust oma meeleolust.	4	4	✓	< >
7. Käitute viisil, mis on kooskõlas sellega, kuidas te ennast kirjeldate.	5	3	2	∨

Teadlikkus teistest	O	V	E	VA
1. Teadvustate õigesti teiste tundeid.	4	3	1	∨
2. Tunnete ära teiste mitteverbaalsed märgid (nt kehakeel).	4	4	✓	< >
3. Märkate, kui keegi vajab abi.	5	4	1	< >
4. Suhestute hästi teiste tunnetega.	3	3	✓	∨
5. Hindate olukordi õigesti teiste vaatenurgast.	4	3	1	∨
6. Kohandate oma käitumist nii, et see sobituks hästi teistega.	5	3	2	∨
7. Oskate õigesti aimata teiste reaktsioone.	3	4	✓	< >

Autentsus	O	V	E	VA
1. Jagate oma tundeid teistega.	3	3	✓	∨
2. Kirjeldate oma tundeid viisil, mis arvestab teiste inimeste tunnetega.	2	2	✓	∨
3. Väljendate oma tundeid õiges kohas ja õigel ajal.	3	4	✓	< >
4. Vajaduse korral soodustate tõhusalt keerulisi vestlusi.	4	3	1	∨
5. Olete järjepidev sõnades ja tegudes.	5	4	1	< >
6. Julgustate teisi ennast väljendama.	5	4	1	< >
7. Peate kinni kokkulepetest ja lubadustest.	5	5	✓	^

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

TEIE ENESEHINDAMISE ÜSIKASJALIKUD TULEMUSED

Tunnetega arvestamine	O	V	E	VA
1. Otsustamisel peegeldate tundeid.	3	3	✓	∨
2. Küsite teistelt, mida nad tunnevad probleemide võimalike lahenduste suhtes.	5	4	1	< >
3. Lähenete probleemidele mitmest seisukohast.	5	4	1	< >
4. Kaasate teisi nende tööd mõjutavatesse otsustesse.	4	3	1	∨
5. Väljendate otsustamisel teadlikkust eelarvamustest.	2	3	✓	∨
6. Selgitate otsuseid viisil, mis arvestab teiste inimeste tunnetega.	4	3	1	∨
7. Oluliste otsuste tegemisel kasutate organisatsiooni väärtusi tõhusalt.	5	3	2	∨

Enesejuhtimine	O	V	E	VA
1. Pingelistes olukordades reageerite tõhusalt.	5	5	✓	^
2. Käitute positiivselt ja innustavalt.	4	3	1	∨
3. Kohanete kiiresti uute või muutuvate oludega.	4	4	✓	< >
4. Reageerite tõhusalt teiste kriitikale.	4	2	2	∨
5. Kasutate aega tõhusalt.	4	3	1	∨
6. Kontrollite tööl oma viha.	4	3	1	∨
7. Täiustate end.	5	4	1	< >

Positiivne mõju	O	V	E	VA
1. Pakute teistele vajalikku tuge.	4	3	1	∨
2. Aitate teistel lahendada töökohal tekkinud konflikte.	4	3	1	∨
3. Aitate teistel tõhusalt reageerida pingelistele olukordadele.	5	3	2	∨
4. Reageerite tõhusalt teiste sobimatule käitumisele.	4	3	1	∨
5. Aitate luua positiivset töökeskkonda.	4	3	1	∨
6. Reageerite tõhusalt teiste inimeste tunnete.	4	3	1	∨
7. Mõjutate positiivselt teiste inimeste tundeid.	5	3	2	∨

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

TULEMUSTE KOKKUVÕTE

Eneseteadlikkus	M	T
1. Väljendate teadlikkust oma tunnetest.	3	4.8
2. Väljendate teadlikkust emotsioonide mõjust teie mõtlemisele.	3	4.2
3. Väljendate teadlikkust teie tunnete mõjust sellele, kuidas te teistega suhtlete.	2	4.8
4. Küsite teistelt tagasisidet teie käitumise kohta.	3	4.2
5. Reageerite tõhusalt teistelt saadud tagasisidele.	4	3.6
6. Väljendate teadlikkust oma meeleolust.	4	4.0
7. Käitute viisil, mis on kooskõlas sellega, kuidas te ennast kirjeldate.	3	4.6

Teadlikkus teistest	M	T
1. Teadvustate õigesti teiste tundeid.	3	4.0
2. Tunnete ära teiste mitteverbaalsed märgid (nt kehakeel).	4	4.2
3. Märkate, kui keegi vajab abi.	4	3.6
4. Suhestute hästi teiste tunnetega.	3	4.0
5. Hindate olukordi õigesti teiste vaatenurgast.	3	4.4
6. Kohandate oma käitumist nii, et see sobituks hästi teistega.	3	3.6
7. Oskate õigesti aimata teiste reaktsioone.	4	3.8

Autentsus	M	T
1. Jagate oma tundeid teistega.	3	3.8
2. Kirjeldate oma tundeid viisil, mis arvestab teiste inimeste tunnetega.	2	3.6
3. Väljendate oma tundeid õiges kohas ja õigel ajal.	4	3.4
4. Vajaduse korral soodustate tõhusalt keerulisi vestlusi.	3	4.6
5. Olete järjepidev sõnades ja tegudes.	4	4.4
6. Julgustate teisi ennast väljendama.	4	3.2
7. Peate kinni kokkulepetest ja lubadustest.	5	4.0

KOOD: M = Mina T = Töökaaslane (5)

TULEMUSTE KOKKUVÕTE

Tunnetega arvestamine	M	T
1. Otsustamisel peegeldate tundeid.	3	4.2
2. Küsite teistelt, mida nad tunnevad probleemide võimalike lahenduste suhtes.	4	4.4
3. Lähenete probleemidele mitmest seisukohast.	4	4.4
4. Kaasate teisi nende tööd mõjutavatesse otsustesse.	3	4.6
5. Väljendate otsustamisel teadlikkust eelarvamustest.	3	3.6
6. Selgitate otsuseid viisil, mis arvestab teiste inimeste tunnetega.	3	4.4
7. Oluliste otsuste tegemisel kasutate organisatsiooni väärtusi tõhusalt.	3	4.6

Enesejuhtimine	M	T
1. Pingelistes olukordades reageerite tõhusalt.	5	5.0
2. Käitute positiivselt ja innustavalt.	3	5.0
3. Kohanete kiiresti uute või muutuvate oludega.	4	4.6
4. Reageerite tõhusalt teiste kriitikale.	2	4.8
5. Kasutate aega tõhusalt.	3	4.2
6. Kontrollite tööl oma viha.	3	4.2
7. Täiustate end.	4	4.8

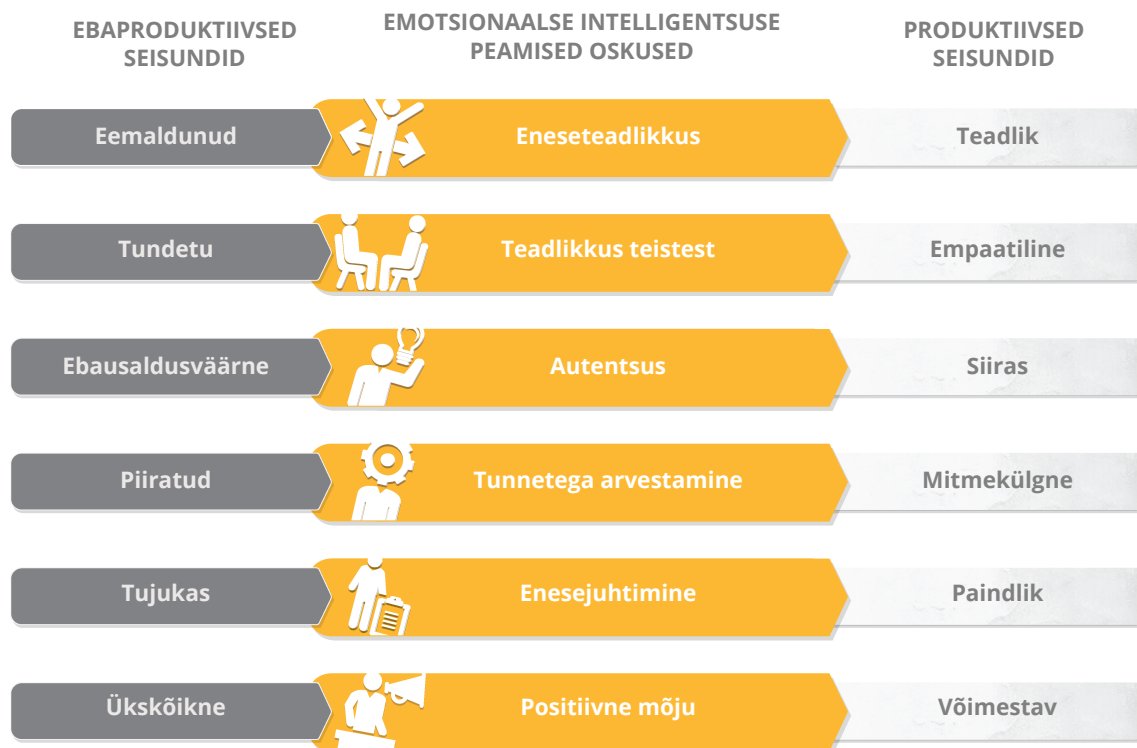
Positiivne mõju	M	T
1. Pakute teistele vajalikku tuge.	3	3.8
2. Aitate teistel lahendada töökohal tekkinud konflikte.	3	4.0
3. Aitate teistel tõhusalt reageerida pingelistele olukordadele.	3	3.6
4. Reageerite tõhusalt teiste sobimatule käitumisele.	3	3.4
5. Aitate luua positiivset töökeskkonda.	3	4.0
6. Reageerite tõhusalt teiste inimeste tunnete.	3	3.6
7. Mõjutate positiivselt teiste inimeste tundeid.	3	4.0

KOOD: M = Mina T = Töökaaslane (5)









genos[®]
INTERNATIONAL

Globaalne peakorter Sydneys

Telefon: +61 2 8004 0413

info@genosinternational.com

 www.genosinternational.com

 www.genosinternational.com/linkedin

 www.genosinternational.com/facebook

 www.genosinternational.com/instagram