



# 180°

## EMOTIONELL INTELLIGENS RAPPORT ARBETSPLATSBETEENDEN FEEDBACK

*Paul Example*

1 January 2025

Strikt konfidentiellt

## **OM RAPPORTEN**

Rapporten innehåller resultaten av en enkät om Paul Example som visar hur väl Paul uppvisar ett emotionellt intelligent beteende på arbetsplatsen. Informationen är privat och konfidentiell.

All rimlig ansträngning skall göras för att säkerställa att denna rapport förvaras på ett säkert ställe, bara utläsas till den avsedda mottagaren och endast används för dess uttryckliga syfte. Enkäten och rapporten har tagits fram av Genos International och bygger på sund vetenskaplig teori och forskning. Svaren som finns i rapporten bygger däremot på individers svar på enkätfrågorna. På det viset tar inte Genos International ansvar för eller lämnar några garantier för riktigheten eller trovärdigheten i resultatet. Inget råd eller information som finns med i rapporten ger några garantier om det inte uttryckligen framgår i rapporten. Ingen person(er) skall agera eller avstå från att agera baserat på resultaten i rapporten. Tilltänkta mottagare skall rådgöra med en professionell sakkunnig kring det som berör dem.

## **OM GENOS**

Vi hjälper människor att förbättra sin emotionella intelligens i syfte att stärka deras genomslagskraft och resiliens. För att läsa mer om vårt tillvägagångssätt för att göra en skillnad i människors arbetsliv se hemsidan:

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

## **COPYRIGHT**

Copyright © 2025 Genos International Pty Ltd

Ingen del av denna publikation får reproduceras eller sändas i någon form eller på något sätt, elektroniskt eller mekaniskt, inklusive fotokopiering, inspelning eller användning av informationslagrings- eller hämtningssystem, för något ändamål utan uttryckligt tillstånd från Genos International Pty Ltd.

Ref: D/11/11111/SAMPLE

# INNEHÅLL

<b>INLEDNING</b>	<b>2</b>
<b>OM ANALYSEN</b>	<b>4</b>
<b>ATT TOLKA RESULTATEN FRÅN FEEDBACKEN</b>	<b>6</b>
<b>ÖVERSIKT AV RESULTATEN</b>	<b>7</b>
<b>SJÄLVKÄNNEDOM</b>	<b>8</b>
<b>MEDVETENHET OM ANDRA</b>	<b>10</b>
<b>AUTENTICITET</b>	<b>12</b>
<b>BEAKTANDE AV KÄNSLOR</b>	<b>14</b>
<b>SJÄLVLEDARSKAP</b>	<b>16</b>
<b>POSITIV PÅVERKAN</b>	<b>18</b>
<b>ATT SVARA PÅ DIN FEEDBACK</b>	<b>20</b>
<b>RESULTAT AV DIN SJÄLVSKATTNING</b>	<b>21</b>
<b>SAMMANFATTNING AV RESULTATEN</b>	<b>24</b>

## INLEDNING

Alla har vi känslor. Det är mycket enkelt- det är en del av att vara människa. Oavsett om vi inser det eller inte så påverkar dessa känslor oss varje dag. De påverkar även de runt omkring oss, både på arbetsplatsen och i vårt privatliv.

Om vi stannar här en stund. Tänk på ett tillfälle när du upplevde en känsla- glädje till exempel. Kanske hade du haft en härligt helg eller så hade lyckats med en svår uppgift på jobbet. Hur påverkade den känslan ditt humör, din energinivå och de samtal du hade med vänner eller kollegor? Tänk nu på en annan känsla, ilska till exempel. Kanske sa en kollega något som irriterade dig eller kanske en vän svek ett förtroende. Hur påverkade denna känsla ditt humör och ditt beteende? Kanske skickade du ett ilsket e-mejl eller sa något i stundens hetta som du senare ångrade att du sa.

Emotionell Intelligens är en uppsättning förmågor som hjälper oss att bättre uppfatta, förstå och hantera känslor i oss själva och andra. Tillsammans hjälper de oss att intelligent använda och reagera på känslouttryck. Dessa förmågor är lika viktiga som ditt intellekt (IQ) när det kommer till att skapa framgång såväl i ditt yrkesliv som ditt privatliv. Oavsett vilket yrkesroll du har, har du kontakt med andra människor. Din förmåga att förstå dina egna känslor, vara medveten om dem och hur de påverkar sättet du relaterar till andra kommer förbättra din relationskompetens och göra dig både gladare, nöjdare och mer framgångsrik.

Det fina är att den emotionella intelligensen kan utvecklas och förbättras över tid. Allt som behövs är viljan och ambitionen att förbättra den, en grund av självinsikt och att träna/öva/testa. Den här personliga EI-rapporten är till för att förbättra självinsikten. Den är startpunkten för en utvecklingsresa,

I rapporten får du:

- Insikter om hur viktigt det är att du uppvisar emotionellt intelligent beteende på arbetsplatsen.
- Insikter om hur väl du för närvarande uppvisar emotionellt intelligent beteende på arbetsplatsen.
- Praktiska tips på hur du kan få ytterligare feedback från andra kring din emotionella intelligens och hur du bäst kan hantera denna.

# GENOS MODELL ÖVER EMOTIONELLT INTELLIGENTA KOMPETENSER

Emotionellt intelligenta kompetenser bygger på emotionell intelligens. Frågorna i Genos enkäten som mäter dessa kompetenser speglar vad människor gör med sin emotionella intelligens på arbetsplatsen.



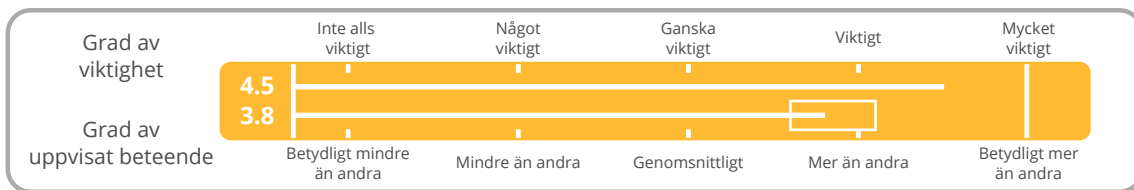
Dessa kompetenser, som visas i gult i modellen ovan, hjälper oss att över tid uppvisa de produktiva tillstånd på högra sidan av modellen i motsats till de improduktiva tillstånd, som vi alla kan vara i då och då, på den vänstra sidan av modellen.

## OM ANALYSEN

Analysen mäter hur väl du uppvisar ett emotionellt intelligent beteende på arbetsplatsen jämfört med andra. Ju mer du uppvisar det beteende som mäts, desto bättre fungerande borde dina arbetsrelationer vara. En specifik insikt om hur viktiga kompetenserna är för dina kollegor har också tagits fram genom enkäten. När dina feedbackgivare slutförde enkäten om dig frågade vi dem om kunde skatta:

- (a) Hur viktigt det är för dem att du uppvisar beteendet i fråga samt
- (b) Hur väl du uppvisar detta beteende.

### Exempel på resultat



Rektangeln över det undre strecket representerar summan av resultat som är genomsnittliga eller typiska i Genos normgrupp. Det vill säga mellan den 25e och 75e percentilen. (Gäller endast för uppvisat beteende). Genos normgrupp omfattar ett representativt urval av individer på olika arbetsplatser som har skattat sina kollegor genom att använda Genos kartläggningen.

Om ditt resultat (motsvaras av den horisontella linjen) är:

- Inom rektangeln så betyder det att ditt resultat ligger inom det genomsnittliga spannet.
- Till vänster om rektangeln så betyder det att ditt resultat är i den nedre kvartilen för denna kompetens.
- Till höger om rektangeln så betyder det att ditt resultat är i den övre kvartilen för denna kompetens.

Det genomsnittliga svaren dina feedbackgivare gett för varje fråga som mäter kompetenserna i modellen visas också. Skillnader mellan viktighet och uppvisat beteende för respektive fråga visas men en trafikljus analogi, som beskrivs på nästa sida.

### Lista på feedbackgivare

**Kollega:** Paul Sample, John Smith, Sam Ryder, Jo Post, Charlie Bright, Alex Brown



Värden för viktighet och uppvisat beteende som ligger inom en skillnad på .5 anses vara i linje med varandra. Dessa kan vara dina styrkor.



Värden för viktighet och uppvisat beteende som ligger inom en skillnad mellan .51 och 1 anses inte vara i linje med varandra. För dessa beteenden kan det finnas anledning att agera för att minska gapet.



Värde för viktighet och uppvisat beteende som är 1.1 eller större är signifikant i obalans. Fokuserad uppmärksamhet och åtgärder bör tas för att minska gapet.

Om din nivå av Uppvisat beteende (U) för en given frågeställning är:

- Lägre än det genomsnittliga resultatet (eller under den 25e percentilen) kommer en pil som pekar nedåt att visas för den frågeställningen.
- Inom det genomsnittliga resultatet (det vill säga mellan den 25e och 75e percentilen) kommer en höger-vänster pil att visas för den frågeställningen.
- Över det genomsnittliga resultatet (eller över den 75e percentilen) kommer en pil som pekar uppåt att visas för den frågeställningen.

### Exempel på resultat för frågeställningarna

Självkännedom	V	U	d	BM
1. Visar medvetenhet om sina känslor.	4.4	3.2	1.2	▼
2. Visar medvetenhet om hur känslor kan påverka tankar.	4.5	3.9	0.6	< >
3. Visar medvetenhet om hur känslor kan påverka samverkan med andra.	4.7	4.6	0.1	^

Om din nivå av uppvisat beteende för en given frågeställning är högre än nivån av Viktighet kommer det visas genom en grön cirkel med en bock i.

Forskningen visar att ju bättre du uppvisar beteendena i undersökningen desto bättre kommer dina personliga och interpersonliga förmågor att vara.

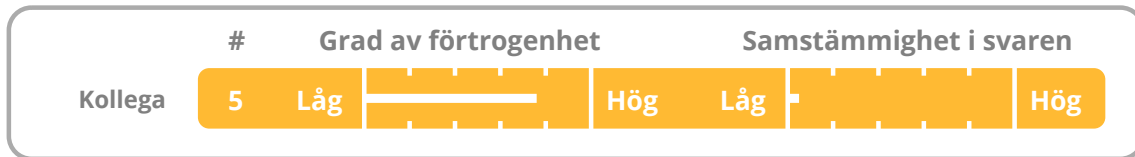
Det kommer i princip alltid finnas vissa skillnader mellan hur viktiga beteendena är och hur väl du uppvisar dem.

Använd gapanalysen för att prioritera dina egna steg för din utveckling som finns i slutet av rapporten,

# ATT TOLKA RESULTATEN FRÅN FEEDBACKEN

## Information om feedbackgivarna

Enkät svar samlades mellan 1 December 2024 och 1 January 2025. Tabellen nedan anger respondenternas antal samt information om validiteten på deras svar.



## Förtrogenhet

När dina feedbackgivare fyllde i enkäten fick de frågan om hur ofta de har en arbetsrelaterad kontakt med dig och hur välbekanta de är med dina arbetsplatsbeteenden.

Svaren på dessa två frågor har används för att fastställa graden av kännedom med dig.

Tabellen nedan förklarar hur graden av kännedomen skall tolkas.

	FEEDBACKGIVARNA...	RESULTATEN FRÅN DENNA KATEGORI ÄR...
LÅG	Har lite kontakt med dig och är obekanta med dina arbetsplatsbeteenden.	Värdefull och skall inte bortses från. Resultaten bör dock tolkas med viss försiktighet.
MELLAN	Har en del kontakt med dig och är bekanta med dina arbetsplatsbeteenden.	Meningsfulla. Identifiera åtgärder du vill ta som baseras på resultaten och validera dessa med dina feedbackgivare innan du börjar agera.
HÖG	Är välbekanta med dina arbetsplatsbeteenden.	Mycket meningsfulla - agera utifrån resultaten av feedbacken.

## Samstämmighet

Samstämmighet beskriver nivån av skillnader (eller avsaknaden av det) i svaren som feedbackgivarna gett på frågorna.

Tabellen nedan förklarar hur du skall tolka samstämmighetspoängen.

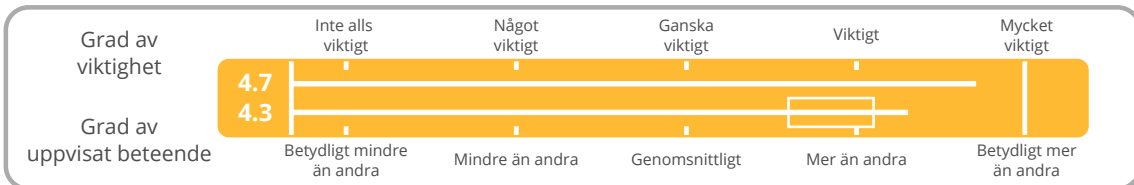
	DETTA BETYDER ATT SVAREN FRÅN FEEDBACKGIVARNA VAR...
LÅG	Mycket inkonsekvent. Det kan bero på: <ul style="list-style-type: none"><li>Du betar dig olika mot olika feedbackgivare.</li><li>Feedbackgivarna kan se olika aspekter av ditt beteende, eller</li><li>Olika situationer, relationer eller omgivning påverkade deras svar.</li></ul> Om samstämmigheten i svaren är låg, tolka svaren försiktigt eftersom svaren visar genomsnittet och då kan vara mindre meningsfullt.
MELLAN	Samstämmiga till viss del, vilket kan förväntas från en typisk grupp av feedbackgivare.
HÖG	Mycket samstämmiga.



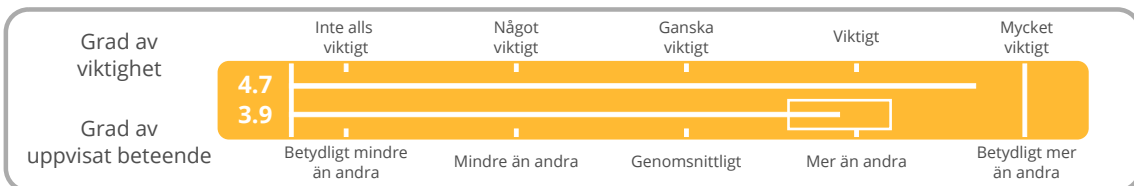
# ÖVERSIKT AV RESULTATEN

Dina övergripande resultat från de sex emotionellt intelligenta kompetenserna finns sammanfattade på denna sida. Dina resultat visar ett genomsnitt av de svar som dina feedbackgivare har gett på frågorna för varje kompetens. En mer detaljerad bild av resultaten visas på de efterföljande sidorna.

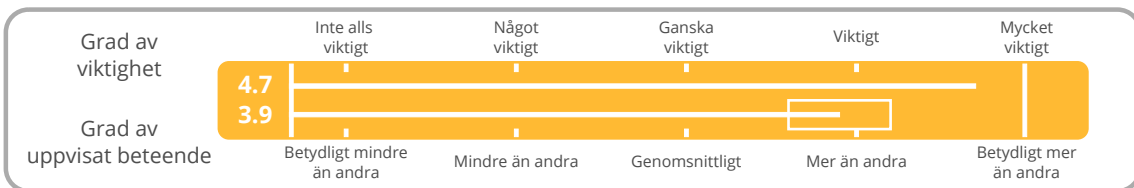
## Självkännedom



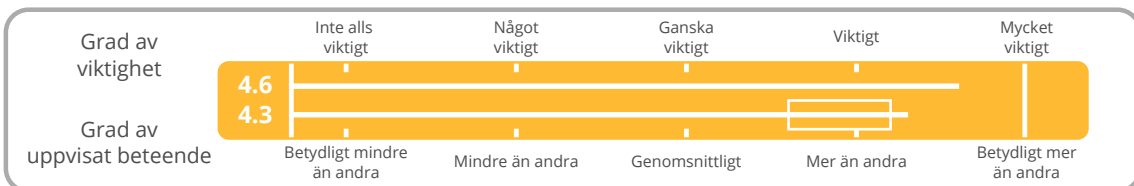
## Medvetenhet om andra



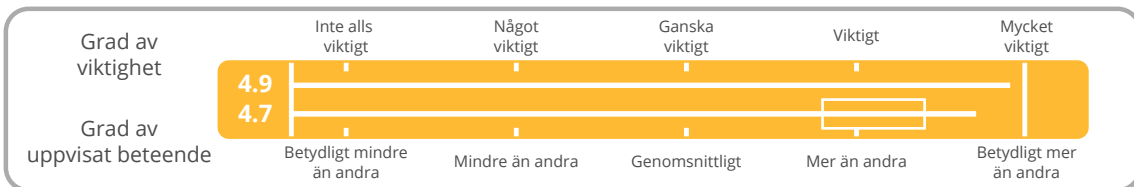
## Autenticitet



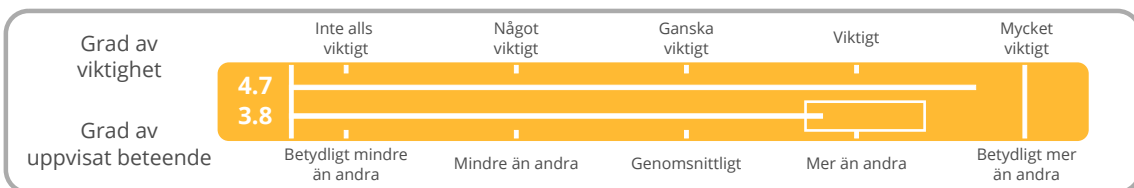
## Beaktande av känslor



## Självledarskap

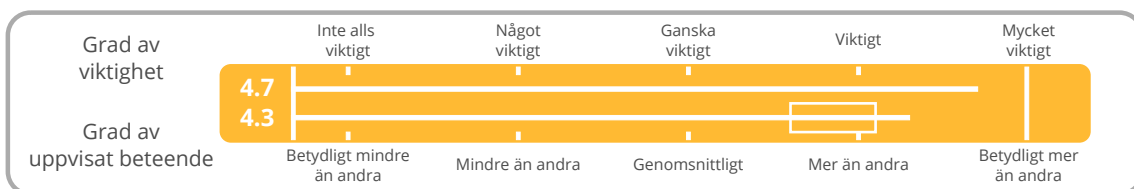


## Positiv påverkan



## SJÄLVKÄNNEDOM

Självkännedom handlar om att vara medveten om vad du känner och den påverkan dina känslor kan ha på beslut, beteende och prestation. Dina sammanfattande resultat för Självkännedom syns nedan.



Tabellen nedan visar det genomsnittliga svaret du fått från feedbackgivare för varje fråga som mäter denna arbetsplatskompetens.

Självkännedom	V	U	d	BM
1. Visar medvetenhet om sina känslor.	5.0	4.8	0.2	^
2. Visar medvetenhet om hur känslor kan påverka tankar.	4.8	4.2	0.6	< >
3. Visar medvetenhet om hur känslor kan påverka samverkan med andra.	5.0	4.8	0.2	^
4. Ber andra om feedback på sitt beteende.	5.0	4.2	0.8	^
5. Reagerar på ett konstruktivt sätt på feedback från andra.	4.4	3.6	0.8	< >
6. Visar på medvetenhet om sitt humör och sin sinnesstämning.	4.0	4.0	✓	< >
7. Beter sig på ett sätt som stämmer överens med beskrivningen av sig själv.	4.6	4.6	✓	^

FÖRKORTNINGARNA: V = Viktighet U = Uppvisat beteende d = differens BM = Benchmark

***“Din vision kan bara blir tydlig om du lyssnar till ditt hjärta. De som tittar utåt drömmer. De som tittar inåt blir medvetna.”***

***- Carl Gustav Jung***

## ÖPPEN FEEDBACK

*Feedbacken nedan kommer från de personer som bjöds in att ge dig återkoppling. De kommentarer du fått är återgivna ordagrant utan någon stavningskontroll eller någon annan ändring.*

“När jag har gett Paul feedback på hur han har hanterat vissa delar av arbetet har han varit lite defensiv- det är ingen stor sak men ett område där Paul kan förbättra sin roll i teamet.”

“Paul är en härlig teammedlem som är extremt konsistent i sitt sätt att interagera med andra.”

“Paul tänker innan han talar (en kvalitet andra i hans team kunde lära av).”

### INSIKTER



### HANDLING



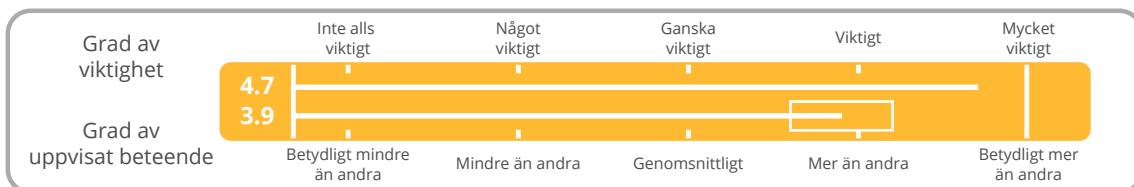
### FÖRDELAR





## MEDVETENHET OM ANDRA

Medvetenhet om andra handlar om att uppfatta, förstå och bekräfta hur andra känner. Dina sammanfattande resultat för Medvetenhet om andra syns nedan.



Tabellen nedan visar det genomsnittliga svaret du fått från feedbackgivare för varje fråga som mäter denna arbetsplatskompetens.

Medvetenhet om andra	V	U	d	BM
1. Förmår att rätt uppfatta hur andra känner sig.	4.8	4.0	0.8	< >
2. Noterar andras icke verbala emotionella signaler (tex. kroppsspråk).	4.8	4.2	0.6	< >
3. Märker när någon behöver stöd.	5.0	3.6	1.4	▼
4. Förhåller sig på ett bra sätt till andras känslor.	4.8	4.0	0.8	< >
5. Kan se situationen från andras perspektiv.	4.6	4.4	0.2	▲
6. Anpassar sitt beteende så att det passar bra tillsammans med andra.	4.4	3.6	0.8	< >
7. Förutser respons eller reaktioner från andra.	4.6	3.8	0.8	< >

FÖRKORTNINGARNA: V = Viktighet U = Uppvisat beteende d = differens BM = Benchmark

***“Jag har lärt mig att människor kommer glömma vad du sagt, människor kommer glömma vad du gjort men människor kommer aldrig glömma hur du fick dem att känna.”***

***- Maya Angelou***

## ÖPPEN FEEDBACK

*Feedbacken nedan kommer från de personer som bjöds in att ge dig återkoppling. De kommentarer du fått är återgivna ordagrant utan någon stavningskontroll eller någon annan ändring.*

“Paul fungerar bra med alla medlemmar i teamet.”

“Paul gör regelbundna avstämningar med sin intressentgrupp. Han har fingret på pulsen på sina kunder och han är en förebild för andra i detta.”

“Paul har en tendens att ta sig an sitt arbete på ett analytiskt sätt - det är bra på många sätt men ibland skulle han vinna på att inte ge så mycket detaljer och han missar att notera när människor "checkar ut".”

“Jag skulle vilja se Paul erbjuda mer praktiskt stöd till de juniora medlemmarna i teamet - han är mycket kompetent i det han gör och det skulle vara fint att se honom dela med sig av sina kunskaper till de nyare.”

### INSIKTER



### HANDLING



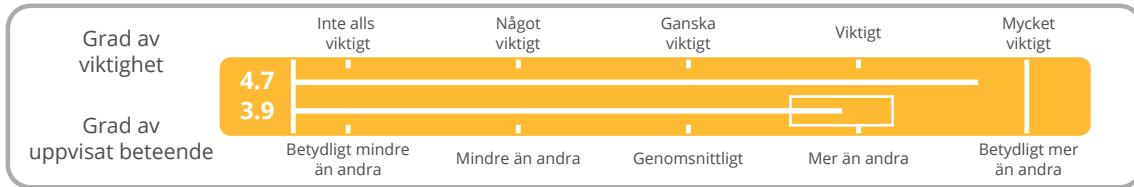
### FÖRDELAR





## AUTENTICITET

Autenticitet handlar om att öppet och effektivt uttrycka dig, stå fast vid dina åtaganden samt uppmuntra andra att göra detsamma. Dina sammanfattande resultat för Autenticitet syns nedan.



Tabellen nedan visar det genomsnittliga svaret du fått från feedbackgivare för varje fråga som mäter denna arbetsplatskompetens.

Autenticitet	V	U	d	BM
1. Berättar för andra om sina känslor.	5.0	3.8	1.2	< >
2. Beskriver sina egna känslor på sätt sätt som tar hänsyn till andras känslor.	4.8	3.6	1.2	< >
3. Uttrycker sina känslor på rätt plats och vid rätt tillfälle.	4.4	3.4	1.0	▼
4. När det behövs leder hen svåra och utmanande samtal på ett effektivt sätt.	4.8	4.6	0.2	▲
5. Är konsekvent med vad hen säger och gör.	4.8	4.4	0.4	< >
6. Uppmuntrar andra att säga vad de tycker.	4.6	3.2	1.4	▼
7. Står för sina åtaganden och håller sina löften.	4.8	4.0	0.8	< >

FÖRKORTNINGARNA: V = Viktighet U = Uppvisat beteende d = differens BM = Benchmark

**“Autenticitet är när huvud, mun, hjärta och fötter- tänker, säger, känner och gör samma sak- hela tiden. Det här bygger tillit och människor vill följa ledare som de kan lita på.”**

**- Lance Secretan**

## ÖPPEN FEEDBACK

*Feedbacken nedan kommer från de personer som bjöds in att ge dig återkoppling. De kommentarer du fått är återgivna ordagrant utan någon stavningskontroll eller någon annan ändring.*

“Paul levererar alltid det han har lovat och berättar om han skulle ligga efter i tidsplanen.”

“Jag uppskattar hur Paul leder möten - han är bra på att ställa frågor och uppmuntra andra att bidra med idéer.”

“Paul uttrycker nästan aldrig hur han känner eller frågar andra hur de känner kring en arbetsfråga. Det här verkar vara en del i gruppkulturen och ett område vi alla kunde vara lite mer omtänksamma.”

“När Paul tar sig an något genomför han det alltid - han är mycket pålitlig.”

### INSIKTER



### HANDLING



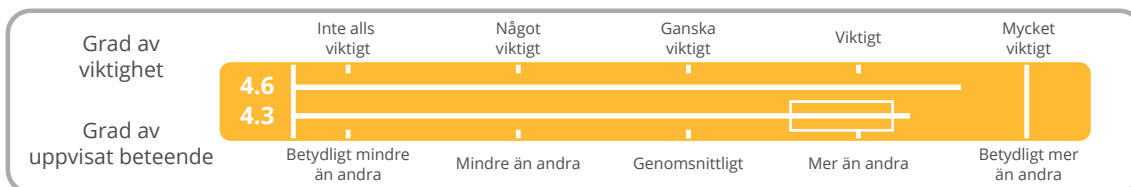
### FÖRDELAR





## BEAKTANDE AV KÄNSLOR

Att beakta känslor handlar om att använda den information som finns i känslor (sina egna och andras) när beslut skall tas. Dina sammanfattande resultat för Beaktande av känslor syns nedan.



Tabellen nedan visar det genomsnittliga svaret du fått från feedbackgivare för varje fråga som mäter denna arbetsplatskompetens.

Beaktande av känslor	V	U	d	BM
1. Reflekterar över känslor när beslut fattas.	4.4	4.2	0.2	^
2. Frågar andra om hur de känner inför möjliga lösningar på problem.	4.4	4.4	✓	^
3. Överväger frågeställningar och problem från olika perspektiv.	4.4	4.4	✓	^
4. Involverar dig i beslut som påverkar ditt arbete.	5.0	4.6	0.4	^
5. Visar en medvetenhet om biaser (tex. partiskhet, fördomar) i beslutsfattande.	4.8	3.6	1.2	< >
6. Kommunikerar beslut på ett sätt som tar hänsyn till andras känslor.	4.4	4.4	✓	^
7. Använder organisationens/företagets värderingar på ett effektivt sätt när viktiga beslut fattas.	5.0	4.6	0.4	^

FÖRKORTNINGARNA: V = Viktighet U = Uppvisat beteende d = differens BM = Benchmark

***“Vi vet för mycket och känner för lite kring de känslor kring vilka ett gott liv har sitt ursprung.”***

***- Bertrand Russell***



## ÖPPEN FEEDBACK

*Feedbacken nedan kommer från de personer som bjöds in att ge dig återkoppling. De kommentarer du fått är återgivna ordagrant utan någon stavningskontroll eller någon annan ändring.*

“Paul är en expert i att se på problem och frågeställningar från flera olika perspektiv.”

“Paul får oftast stöd för sina förslag - det gör han genom att inse att vi ofta har olika åsikter inom teamet. Han tar sig alltid tid att rådfråga och är aldrig diktatorisk.”

“Paul har utvecklat en bredare förmåga att se på affären från olika aspekter och nivåer.”

“Jag har aldrig någonsin hittat ett fel i hans logik eller förmåga att kommunicera idéer till sin intressegrupp.”

### INSIKTER



### HANDLING

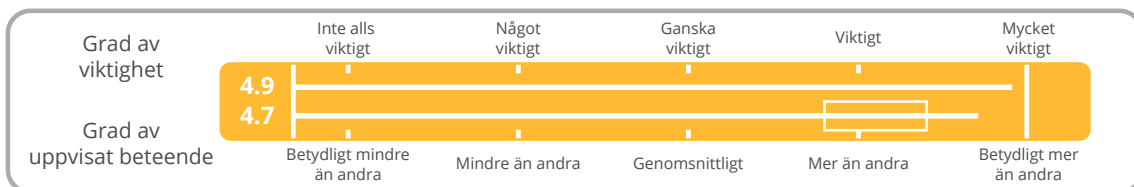


### FÖRDELAR



## SJÄLVLEDARSKAP

Självledarskap handlar om att hantera sitt humör, sina känslor, sin tid, sitt beteenden och att ständigt utveckla sig själv. Dina sammanfattande resultat för Självledarskap syns nedan.



Tabellen nedan visar det genomsnittliga svaret du fått från feedbackgivare för varje fråga som mäter denna arbetsplatskompetens.

Självledarskap	V	U	d	BM
1. Reagerar på ett effektivt sätt i stressande situationer.	4.8	5.0	✓	^
2. Har ett positivt och energigivande sätt att vara.	5.0	5.0	✓	^
3. Anpassar sig smidigt till nya/förändrade omständigheter.	5.0	4.6	0.4	^
4. Reagerar konstruktivt på kritik från andra.	5.0	4.8	0.2	^
5. Hanterar sin tid effektivt.	4.8	4.2	0.6	< >
6. Håller sin ilska under kontroll på arbetet.	4.6	4.2	0.4	< >
7. Utvecklar sig själv	4.8	4.8	✓	^

FÖRKORTNINGARNA: V = Viktighet U = Uppvisat beteende d = differens BM = Benchmark

***“Den största skönheten med att leva ligger inte i att aldrig falla utan i att resa sig efter varje fall.”***

***- Nelson Mandela***

## ÖPPEN FEEDBACK

*Feedbacken nedan kommer från de personer som bjöds in att ge dig återkoppling. De kommentarer du fått är återgivna ordagrant utan någon stavningskontroll eller någon annan ändring.*

“Jag har bara sett Paul tappa temperamentet en gång på de 3 år vi har arbetat tillsammans - han håller sig samlad väldigt bra.”

“Paul letar ständigt efter sätt att utveckla sin kompetens och förbättra sin förmåga.”

“Paul tar på sig ett stort ansvar och levererar alltid - en förklaring till att han lyckas med det är att han hanterar sin tid extremt effektivt.”

### INSIKTER



### HANDLING

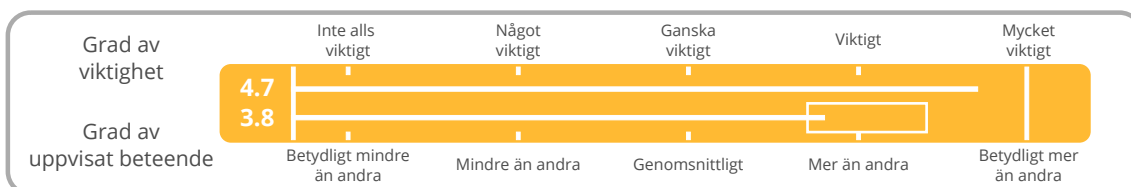


### FÖRDELAR



## POSITIV PÅVERKAN

Positiv påverkan handlar om att positivt påverka hur andra känner sig genom problemlösning, feedback, se och stödja andras arbete. Dina sammanfattande resultat för Positiv påverkan syns nedan.



Tabellen nedan visar det genomsnittliga svaret du fått från feedbackgivare för varje fråga som mäter denna arbetsplatskompetens.

Positiv påverkan	V	U	d	BM
1. Ger användbart stöd till andra.	4.8	3.8	1.0	▼
2. Hjälper andra att lösa arbetsrelaterade konflikter.	4.4	4.0	0.4	< >
3. Hjälper andra att hantera stressande situationer på ett effektivt sätt.	4.8	3.6	1.2	< >
4. Reagerar på ett passande sätt på andras olämpliga beteenden.	5.0	3.4	1.6	▼
5. Bidrar till att skapa ett positivt arbetsklimat.	5.0	4.0	1.0	< >
6. Bemöter andras känslor på ett lyhört sätt.	4.6	3.6	1.0	< >
7. Påverkar positivt hur andra känner sig.	4.6	4.0	0.6	< >

FÖRKORTNINGARNA: V = Viktighet U = Uppvisat beteende d = differens BM = Benchmark

***“En ledare är en som vet vägen, går vägen och visar vägen.”***

***- John Maxwell***

## ÖPPEN FEEDBACK

*Feedbacken nedan kommer från de personer som bjöds in att ge dig återkoppling. De kommentarer du fått är återgivna ordagrant utan någon stavningskontroll eller någon annan ändring.*

“Som den mest seniora medlemmen i teamet tror jag att Paul borde ta ett större ansvar för att hjälpa andra att blir mer resistent. Paul själv gör det med lätthet men det finns uppenbara tecken på att människor inte pallar.”

“Han är en stor tillgång för teamet.”

“Vi behöver människor som inspirerar och motiverar och Paul kne göra mer inom dessa områden. Paul ägnar större tiden av sin arbetsdag med att ta sig igenom problem och missar ibland att de mer juniora kollegorna behöver mer av hans tid.”

“Det finns några problem med beteenden som håller oss tillbaka som grupp. Som den seniora person Paul är skulle jag vilja att han tog sig an dessa problem på samma sätt som han hanterar operationella utmaningar. Människor respekterar Paul och detta skulle kunna vara ett utvecklingsområde för honom.”

### INSIKTER



### HANDLING



### FÖRDELAR



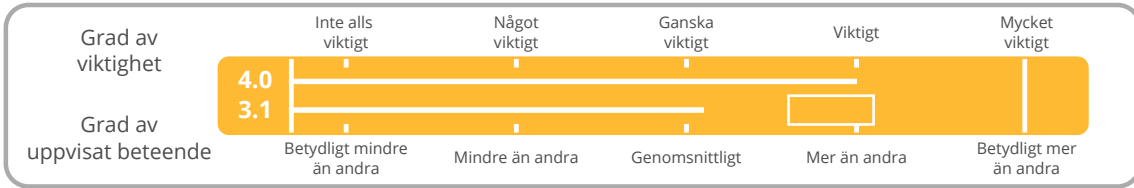
## ATT SVARA PÅ DIN FEEDBACK

Vi rekommenderar att du inte visar din rapport för dina feedbackgivare. Det framgick tydligt att feedbacken var privat och konfidentiell och detta skall alltid respekteras. Bästa sättet att respondera på den feedback du fått är att mötas en och en med dina feedbackgivare. Intentionen av känslan kring dessa möten bör vara att utforska, förstå och få mer information och input kring vad du skulle kunna utveckla. Nedan finns några förslag på steg att ta för att återkoppla till dina feedbackgivare. Beroende på vilken kontext du är i kan du behöva justera och anpassa stegen.

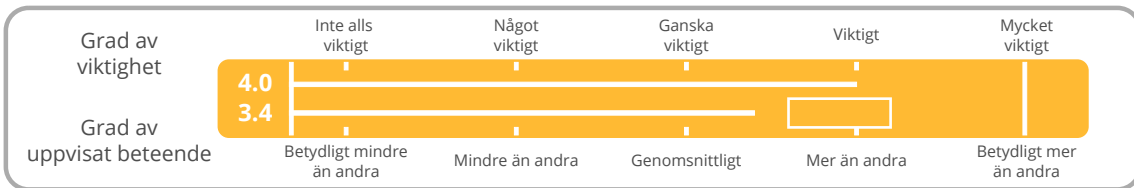
1. Tacka dina feedbackgivare för att de gjorde klart enkäten.
2. Beskriv översiktligt de insikter du fått och vilka åtgärder du tänker göra.
3. Be om personens feedback och inspel på det du tänkt göra/utveckla. Det du hoppas få fram är en bekräftelse på att det du tänkt göra är rätt och/eller en förfining/utveckling av det du tänkt dig.
4. Ställ frågor om de delar av resultatet som inte är tydliga för dig eller som behöver mer input/förklaringar.
5. Be personen vara specifik/konkret och gärna ge exempel för att ännu bättre förståelse kring deras kommentarer.
6. Ställ öppna, utforskande, frågor för att få klarhet i de svar som var otydliga. Ibland säger människor tvetydiga saker så som "Du skulle kunna vara bättre på att hantera människor.". Om du hör liknande kommentarer, ställ en klargörande fråga som "När du säger att jag kunde vara bättre på att hantera människor, är det några specifika saker du tänker på?" eller "Skulle du kunna ge mig några konkreta exempel på när jag inte hanterade en situation så bra som jag skulle kunna gjort?".
7. Var försiktig med att förklara eller försvara dig genom att säga saker som "Ja men det beror på att...". Att sätta saker i sitt sammanhang kan låta som du går i försvar och blir lätt ett hinder för feedbackprocessen. Kom ihåg att deras uppfattning och tolkning är deras sanning. Det handlar inte om vad som är rätt eller fel, det handlar om att förstå hur den andra upplever och uppfattar dig. Du behöver vara empatisk och villig att lyssna.
8. Be gärna om deras hjälp för att få till stånd de förändringar/åtgärder som du bestämt dig för.
9. Var ärlig med vad kommer att hanteras och inte. Det är viktigt att lyssna till all feedback och inte förklara eller ursäkta dig. Men det kan ändå vara så att du inte håller med om allt eller inte tycker att allt är relevant eller möjligt att göra. Men kom ihåg att vara ärlig med vad du kommer eller inte kommer att göra. Om du ger rationella förklaringar kring något sådant så bör de ses i den specifika kontexten som du är i tillsammans med den person som gett dig återkopplingen.
10. Boka in ett uppföljningsmöte för att stämma av hur det går och reflektera över de åtgärder som du planerade att göra. Att träffa personen igen efter ca 2-3 månader brukar vara en bra tidshorisont för ett uppföljningsmöte.

# RESULTAT AV DIN SJÄLVSKATTNING

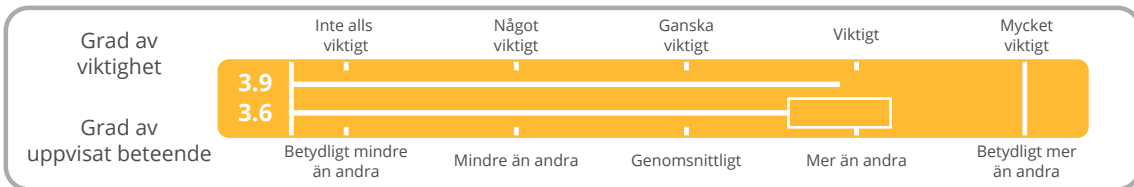
## Självkännedom



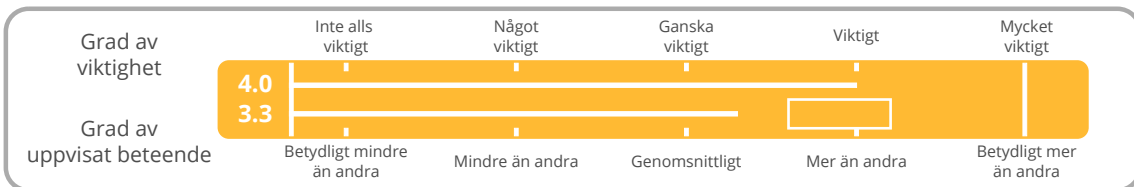
## Medvetenhet om andra



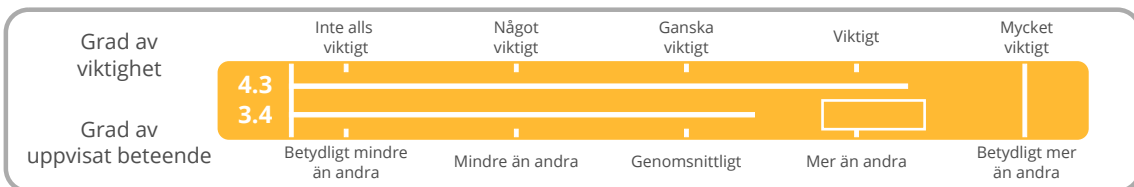
## Autenticitet



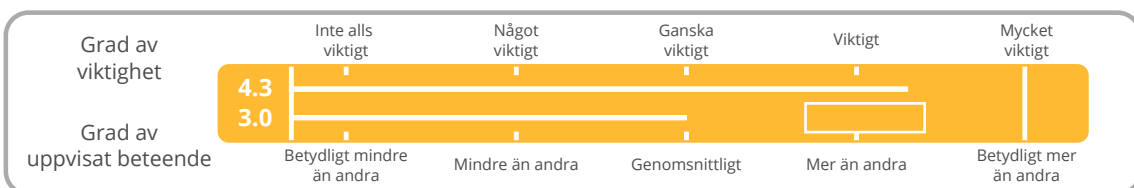
## Beaktande av känslor



## Självledarskap



## Positiv påverkan



## DETALJERADE RESULTAT AV DIN EGEN SJÄLVSKATTNING

Självkännedom	V	U	d	BM
1. Visar medvetenhet om sina känslor.	3	3	✓	▼
2. Visar medvetenhet om hur känslor kan påverka tankar.	3	3	✓	▼
3. Visar medvetenhet om hur känslor kan påverka samverkan med andra.	4	2	2	▼
4. Ber andra om feedback på sitt beteende.	4	3	1	▼
5. Reagerar på ett konstruktivt sätt på feedback från andra.	5	4	1	< >
6. Visar medvetenhet om sin sinnesstämning.	4	4	✓	< >
7. Beter sig på ett sätt som stämmer överens med hur en beskriver sig själv.	5	3	2	▼

Medvetenhet om andra	V	U	d	BM
1. Förmår att bekräfta hur andra känner sig.	4	3	1	▼
2. Noterar andras icke verbala emotionella signaler (tex. kroppsspråk).	4	4	✓	< >
3. Märker när någon behöver stöd.	5	4	1	< >
4. Förhåller sig på ett bra sätt till andras känslor.	3	3	✓	▼
5. Kan se situationen från den andres perspektiv.	4	3	1	▼
6. Anpassar sitt beteende så att det passar bra tillsammans med andra.	5	3	2	▼
7. Kan förutse respons eller reaktioner från andra.	3	4	✓	< >

Autenticitet	V	U	d	BM
1. Berättar för andra vad du känner.	3	3	✓	▼
2. När du beskriver hur du själv känner görs det med hänsyn till andras känslor.	2	2	✓	▼
3. Uttrycker dina känslor på rätt plats och vid rätt tillfälle.	3	4	✓	< >
4. När det behövs leder en svåra och utmanande samtal på ett effektivt sätt.	4	3	1	▼
5. Är konsekvent med vad du säger och gör.	5	4	1	< >
6. Uppmuntrar andra att säga vad de tycker.	5	4	1	< >
7. Står för sina åtaganden och håller sina löften.	5	5	✓	^

FÖRKORTNINGARNA: V = Viktighet U = Uppvisat beteende d = differens BM = Benchmark



## DETALJERADE RESULTAT AV DIN EGEN SJÄLVSKATTNING

Beaktande av känslor	V	U	d	BM
1. Reflekterar över känslor när beslut skall fattas.	3	3	✓	▼
2. Frågar andra om hur de känner inför möjliga lösningar på problem.	5	4	1	< >
3. Överväger frågeställningar och problem från olika perspektiv.	5	4	1	< >
4. Involverar andra i beslut som påverkar deras eget arbete.	4	3	1	▼
5. Visar en medvetenhet om biaser (tex. partiskhet, fördomar) i beslutsfattande.	2	3	✓	▼
6. Kommunikerar beslut på ett sätt som tar hänsyn till andras känslor.	4	3	1	▼
7. Använder organisationens/företagets värderingar på ett effektivt sätt när viktiga beslut fattas.	5	3	2	▼

Självledarskap	V	U	d	BM
1. Reagerar på ett effektivt sätt i stressande situationer.	5	5	✓	^
2. Har ett positivt och energigivande sätt att vara.	4	3	1	▼
3. Anpassar sig smidigt till nya/förändrade omständigheter.	4	4	✓	< >
4. Reagerar på ett konstruktivt sätt på kritik från andra.	4	2	2	▼
5. Hanterar din tid effektivt.	4	3	1	▼
6. Håller sin ilska under kontroll på arbetet.	4	3	1	▼
7. Utvecklar sig själv.	5	4	1	< >

Positiv påverkan	V	U	d	BM
1. Ger användbart stöd till andra.	4	3	1	▼
2. Hjälper andra att lösa arbetsrelaterade konflikter.	4	3	1	▼
3. Hjälper andra att hantera stressande situationer på ett effektivt sätt.	5	3	2	▼
4. Reagerar på ett passande sätt på andras olämpliga beteenden.	4	3	1	▼
5. Bidrar till att skapa ett positivt arbetsklimat.	4	3	1	▼
6. Bemöter andras känslor på ett lyhört sätt.	4	3	1	▼
7. Påverkar positivt hur andra känner sig.	5	3	2	▼

FÖRKORTNINGARNA: V = Viktighet U = Uppvisat beteende d = differens BM = Benchmark

## SAMMANFATTNING AV RESULTATEN

Självkännedom	S	K
1. Visar medvetenhet om sina känslor.	3	4.8
2. Visar medvetenhet om hur känslor kan påverka tankar.	3	4.2
3. Visar medvetenhet om hur känslor kan påverka samverkan med andra.	2	4.8
4. Ber andra om feedback på sitt beteende.	3	4.2
5. Reagerar på ett konstruktivt sätt på feedback från andra.	4	3.6
6. Visar medvetenhet om sin sinnesstämning.	4	4.0
7. Beter sig på ett sätt som stämmer överens med hur en beskriver sig själv.	3	4.6

Medvetenhet om andra	S	K
1. Förmår att bekräfta hur andra känner sig.	3	4.0
2. Noterar andras icke verbala emotionella signaler (tex. kroppsspråk).	4	4.2
3. Märker när någon behöver stöd.	4	3.6
4. Förhåller sig på ett bra sätt till andras känslor.	3	4.0
5. Kan se situationen från den andres perspektiv.	3	4.4
6. Anpassar sitt beteende så att det passar bra tillsammans med andra.	3	3.6
7. Kan förutse respons eller reaktioner från andra.	4	3.8

Autenticitet	S	K
1. Berättar för andra vad du känner.	3	3.8
2. När du beskriver hur du själv känner görs det med hänsyn till andras känslor.	2	3.6
3. Uttrycker dina känslor på rätt plats och vid rätt tillfälle.	4	3.4
4. När det behövs leder en svåra och utmanande samtal på ett effektivt sätt.	3	4.6
5. Är konsekvent med vad du säger och gör.	4	4.4
6. Uppmuntrar andra att säga vad de tycker.	4	3.2
7. Står för sina åtaganden och håller sina löften.	5	4.0

FÖRKORTNINGARNA: S = Själv K = Kollega (5)

## SAMMANFATTNING AV RESULTATEN

Beaktande av känslor	S	K
1. Reflekterar över känslor när beslut skall fattas.	3	4.2
2. Frågar andra om hur de känner inför möjliga lösningar på problem.	4	4.4
3. Överväger frågeställningar och problem från olika perspektiv.	4	4.4
4. Involverar andra i beslut som påverkar deras eget arbete.	3	4.6
5. Visar en medvetenhet om biaser (tex. partiskhet, fördomar) i beslutsfattande.	3	3.6
6. Kommunikerar beslut på ett sätt som tar hänsyn till andras känslor.	3	4.4
7. Använder organisationens/företagets värderingar på ett effektivt sätt när viktiga beslut fattas.	3	4.6

Självledarskap	S	K
1. Reagerar på ett effektivt sätt i stressande situationer.	5	5.0
2. Har ett positivt och energigivande sätt att vara.	3	5.0
3. Anpassar sig smidigt till nya/förändrade omständigheter.	4	4.6
4. Reagerar på ett konstruktivt sätt på kritik från andra.	2	4.8
5. Hanterar din tid effektivt.	3	4.2
6. Håller sin ilska under kontroll på arbetet.	3	4.2
7. Utvecklar sig själv.	4	4.8

Positiv påverkan	S	K
1. Ger användbart stöd till andra.	3	3.8
2. Hjälper andra att lösa arbetsrelaterade konflikter.	3	4.0
3. Hjälper andra att hantera stressande situationer på ett effektivt sätt.	3	3.6
4. Reagerar på ett passande sätt på andras olämpliga beteenden.	3	3.4
5. Bidrar till att skapa ett positivt arbetsklimat.	3	4.0
6. Bemöter andras känslor på ett lyhört sätt.	3	3.6
7. Påverkar positivt hur andra känner sig.	3	4.0

FÖRKORTNINGARNA: S = Själv K = Kollega (5)











**genos**<sup>®</sup>  
INTERNATIONAL


Globalt huvudkontor Sydney

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)