



# SJÄLV

## EMOTIONELL INTELLIGENS ARBETSPLATSRAPPORT

*Sally Sample*

1 January 2025

Strikt konfidentiellt

## **OM RAPPORTEN**

Rapporten innehåller resultaten av en självskattning gjord av Sally Sample som visar hur väl Sally 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 KARTLÄGGNINGEN</b>	<b>4</b>
<b>ÖVERSIKT AV RESULTATEN</b>	<b>6</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>TIPS INFÖR FEEDBACKSAMTAL</b>	<b>20</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 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.



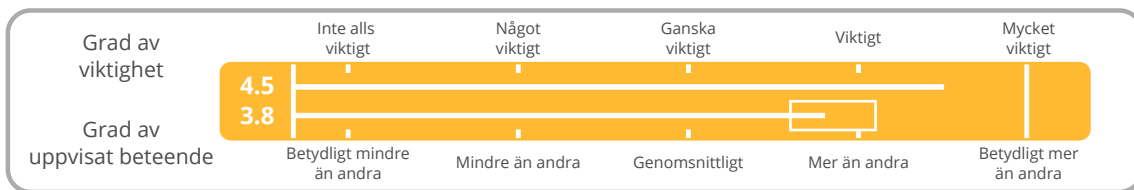
Dessa kompetenser, som visas i gult i modellen ovan, hjälper oss att över tid uppvisa de produktiva tillstånd på högra sidan av modellen i motsats till de improduktiva tillstånd, som vi alla kan vara i då och då, på den vänstra sidan av modellen.

## OM KARTLÄGGNINGEN

Genoskartläggningen 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 dig har också tagits fram genom kartläggningen. När du slutförde enkäten ombads du att skatta:

- Hur viktigt du tycker det är att uppvisa beteendet i fråga samt
- Hur väl du upplever att 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 Genoskartläggningen.

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.

Svaren du gett för varje fråga som mäter kompetenserna i modellen visas också. Skillnader mellan viktighet och uppvisat beteende för respektive fråga visas med en trafikljus analogi, som beskrivs på nästa sida.



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



Värdet för viktighet som är ett högre än uppvisat beteende anses inte vara i linje med varandra. För dessa beteenden kan det finnas anledning att agera för att minska skillnaden.



Värdet för viktighet som är två eller högre än uppvisat beteende har ett stort gap. För dessa beteenden bör ageranden och en riktad uppmärksamhet läggas för att minska denna skillnad.

Resultaten av din självskattning som finns i rapporten ger dig en bild av hur väl du upplever att uppvisar de kompetenser och beteenden som mäts. Använd insikterna du får och reflektera över dina styrkor och hur du kan utveckla dem i interaktionen med andra. Reflektera även över möjligheter till förbättringar och utveckling samt vilka åtgärder du behöver ta för att förbättra dessa områden.

### Exempel

Självkännedom	V	U	d
1. Visar medvetenhet om sina känslor.	4	2	2
2. Visar medvetenhet om hur känslor kan påverka tankar.	5	4	1
3. Visar medvetenhet om hur känslor kan påverka samverkan med andra.	4	5	✓

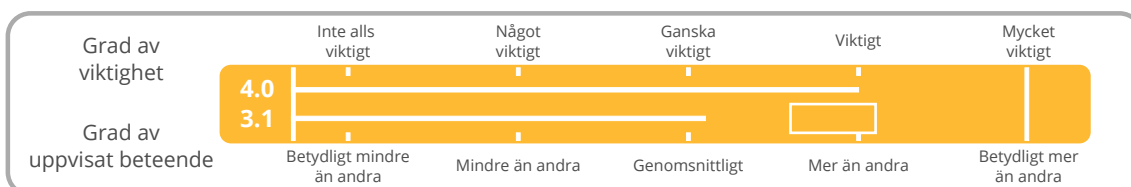
Om din nivå att uppvisat beteende för en given frågeställning är högre än nivån av viktighet, visas en grön cirkel med en bock i. Forskning visar att desto bättre du uppvisar de beteenden som finns i kartläggningen desto lyckosammare kommer dina personliga och interpersonella kompetenser att vara. Det kommer i princip alltid att finnas vissa skillnader mellan hur viktigt beteendet är och hur väl du uppvisar dem. Använd storleken på dessa gap för att prioritera de utvecklingsaktiviteter i slutet av rapporten.

## ÖVERSIKT AV RESULTATEN

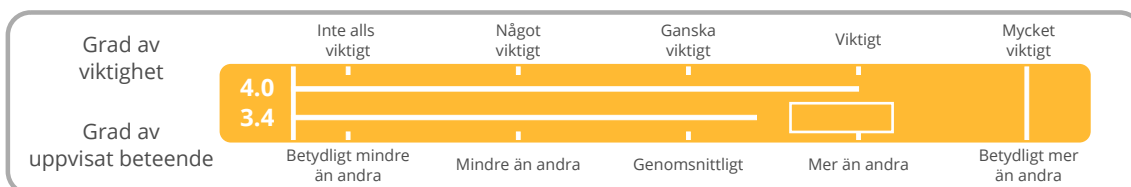
Dina övergripande resultat från de sex emotionellt intelligenta kompetenserna finns sammanfattade på denna sida. Resultaten visar ett genomsnitt av de svar som du har gett på frågorna för varje kompetens.

En mer detaljerad bild av resultaten visas på de efterföljande sidorna.

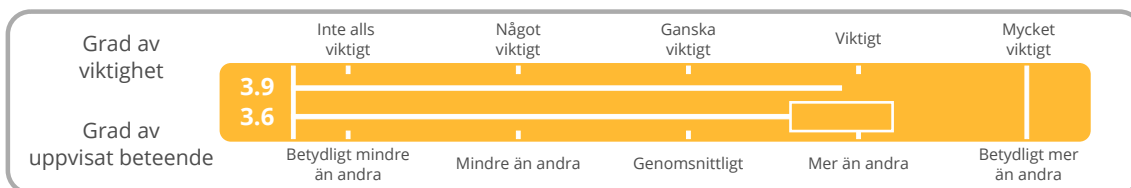
### Självkännedom



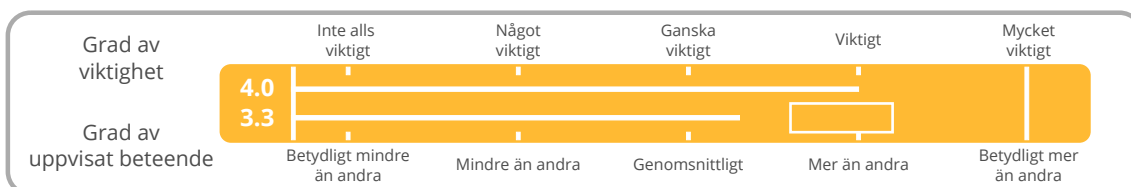
### Medvetenhet om andra



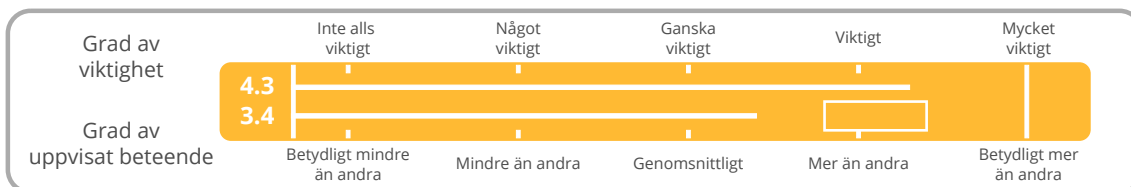
### Autenticitet



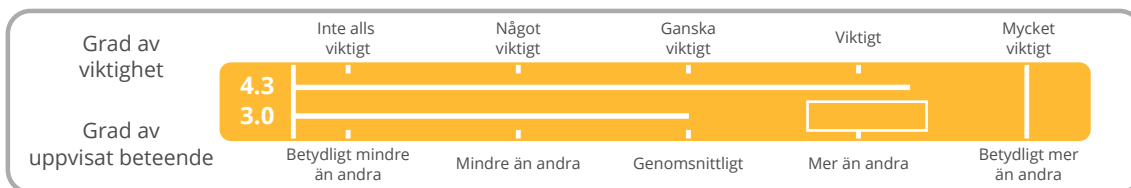
### Beaktande av känslor



### Självledarskap



### Positiv påverkan







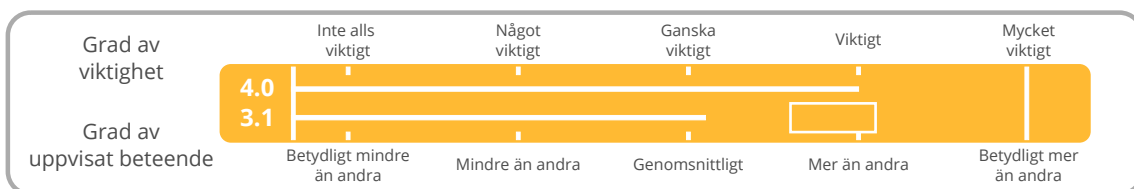
*“Även om framgångsrika verksamheter fokuserar på marknadspenetration, produktdifferentiering, ägarutdelning och kundlojalitet så är de som verkligen lyckas de som hittar balansen mellan medarbetarnas behov och dessa andra faktorer. I slutändan så är det hur människor känner för sitt arbete och sin arbetsgivare det som driver fram affärsresultaten.”*

*- Jon Katzenbach*



## 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 svaren du gett för var och en av de frågeställningar som mäter denna kompetens.

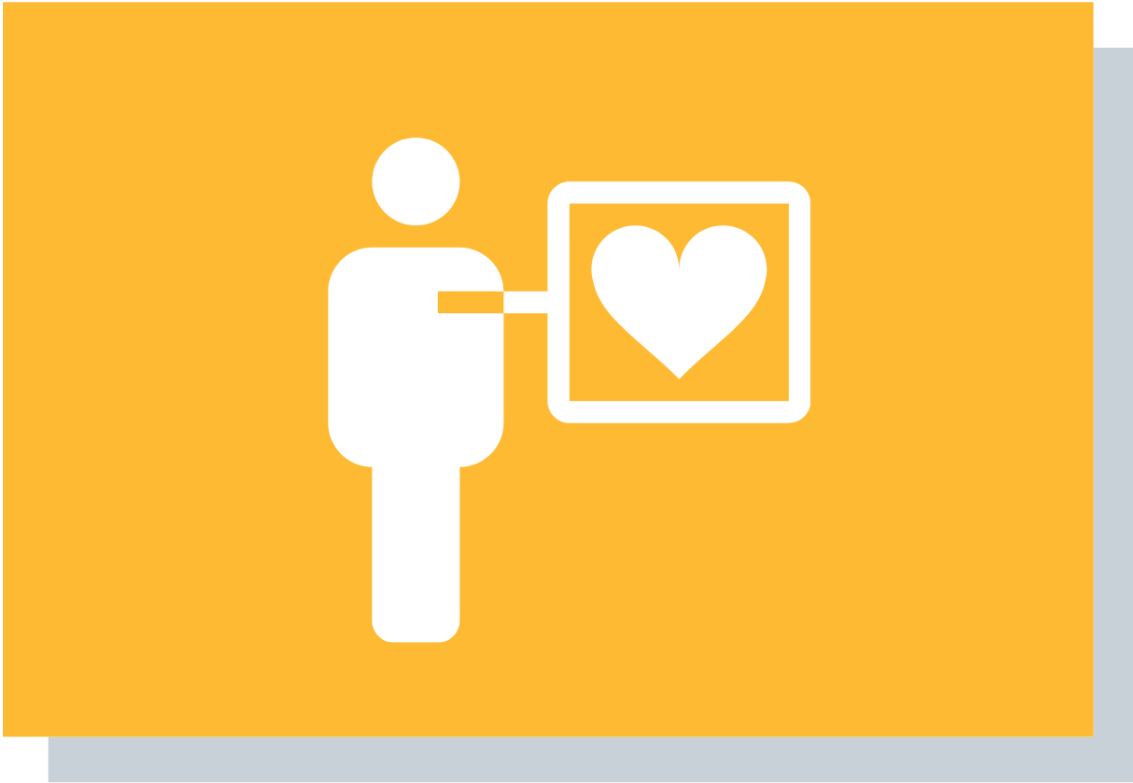
Självkännedom	V	U	d
1. Visar medvetenhet om sina känslor.	3	3	✓
2. Visar medvetenhet om hur känslor kan påverka tankar.	3	3	✓
3. Visar medvetenhet om hur känslor kan påverka samverkan med andra.	4	2	2
4. Ber andra om feedback på sitt beteende.	4	3	1
5. Reagerar på ett konstruktivt sätt på feedback från 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

### FÖRKORTNINGARNA

V = Viktighet

U = Uppvisat beteende

d = differens



*“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*

**INSIKTER**



**HANDLING**



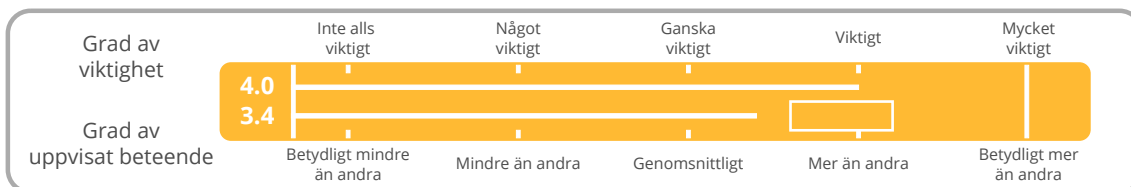
**FÖRDELAR**





## 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 svaren du gett för var och en av de frågeställningar som mäter denna kompetens.

Medvetenhet om andra	V	U	d
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	✓

### FÖRKORTNINGARNA

V = Viktighet

U = Uppvisat beteende

d = differens



*“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*

#### INSIKTER



#### HANDLING



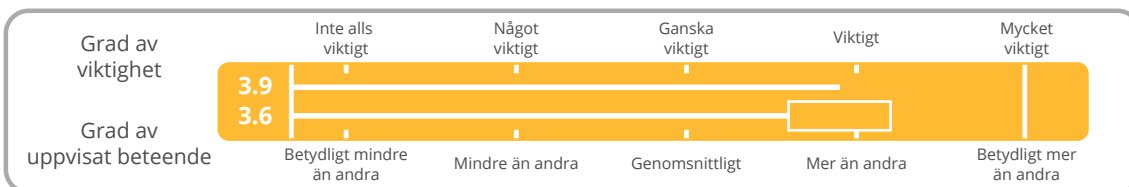
#### FÖRDELAR





## 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 svaren du gett för var och en av de frågeställningar som mäter denna kompetens.

Autenticitet	V	U	d
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



*"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*

#### INSIKTER



#### HANDLING



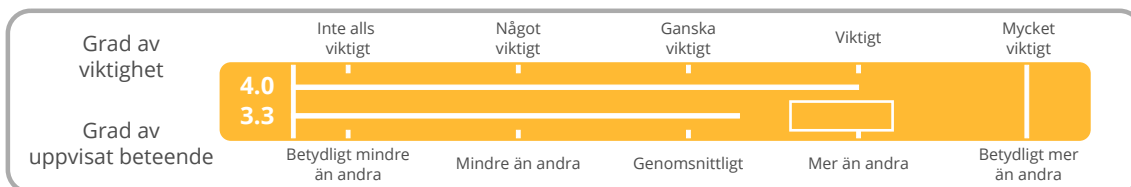
#### FÖRDELAR





## 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 svaren du gett för var och en av de frågeställningar som mäter denna kompetens.

Beaktande av känslor	V	U	d
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

### FÖRKORTNINGARNA

V = Viktighet

U = Uppvisat beteende

d = differens





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

*- Bertrand Russell*

**INSIKTER**



**HANDLING**

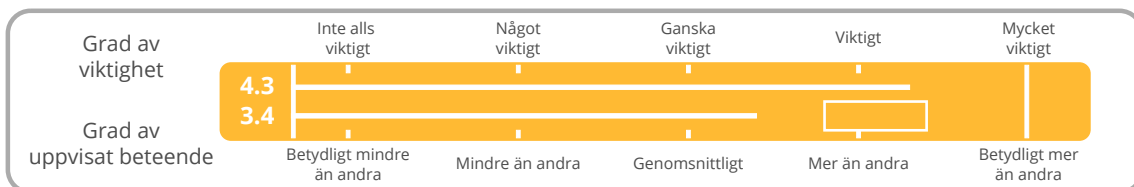


**FÖRDELAR**



## 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 svaren du gett för var och en av de frågeställningar som mäter denna kompetens.

Självledarskap	V	U	d
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

### FÖRKORTNINGARNA

V = Viktighet

U = Uppvisat beteende

d = differens



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

*- Nelson Mandela*

**INSIKTER**



**HANDLING**



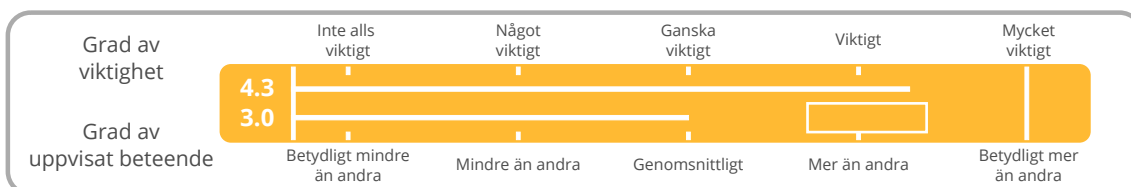
**FÖRDELAR**





## 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 svaren du gett för var och en av de frågeställningar som mäter denna kompetens.

Positiv påverkan	V	U	d
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



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

*- John Maxwell*

**INSIKTER**



**HANDLING**



**FÖRDELAR**



## TIPS INFÖR FEEDBACKSAMTAL

För att få ut det mesta av den feedback du får från andra på din emotionella intelligens ta gärna del av de tips och tekniker som presenteras nedan.

1. Berätta för den person du önskar feedback från om ämnet eller området du vill diskutera, i det här fallet emotionell intelligens. Visa personen en översikt över modellen och vilken typ av kompetenser och beteenden som hänger ihop med den.
2. Beskriv för personen att du önskar feedback på dessa ämnen i två former a) vad du gör bra och b) vad du kan göra mer av eller på ett mer effektivt sätt. Båda dessa aspekter av feedbacken är viktiga.
3. Ge tid för att förbereda sig. Ge åtminstone ett par dagars varsel så de har tid för förberedelser. Ge dem en beskrivning av ämnet och de huvudsakliga frågeställningarna i förväg för att kunna skapa en strukturerat och genomtänkt samtal.
4. När du är inne i feedbacksamtalet be personen att vara specifik och när det är möjligt ge dig konkreta exempel.
5. Ibland uttrycker sig människor lite vad när de ger feedback som t.ex. "Du skulle kunna hantera människor på ett bättre sätt.". När du hör liknande uttryck ställ då utforskande frågor som "När du säger att jag skulle kunna hantera människor bättre, vilka konkreta saker skulle jag kunna göra då?"
6. Förklara eller försvara dig inte. Undvik 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.
7. Be om förslag på åtgärder som du skulle kunna ta för att möta den feedback du fått. Du kan säga något i stil med "Om du vore i mina kläder, vad skulle du göra för att hantera den här feedbacken?"
8. Mot slutet av feedbacksamtalet var ärlig med vad kommer att hantera och inte. Det är viktigt att lyssna till all feedback och inte urskuldra dig. Men det kan ändå vara så att du inte håller med om allt eller inte tycker att allt är relevant. 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.
9. 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.
10. Tacka!





**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)