

Tagasiside olemus, keerukus ja põhimõtted

Endel Hango

Tagasiside analüüs

- **KES on mulle viimasel ajal midagi minu kohta öelnud?**

- **MIDA nimelt nad on öelnud?**

- **MIDA MINA sellest TAGASISIDEST võtan?**

Tagasiside

- Juhi üheks ülesandeks on inimeste arendamine
- Arendamise üheks vahendiks on tagasiside
- Tagasiside eesmärgiks on käitumise / tulemuslikkuse mõjutamine
- Tagasiside tulemuslikkust mõjutab oluliselt:
 1. Keskkond
 2. Andja
 3. Vastuvõtja

Tagasiside keskkond (organisatsiooni tasand)

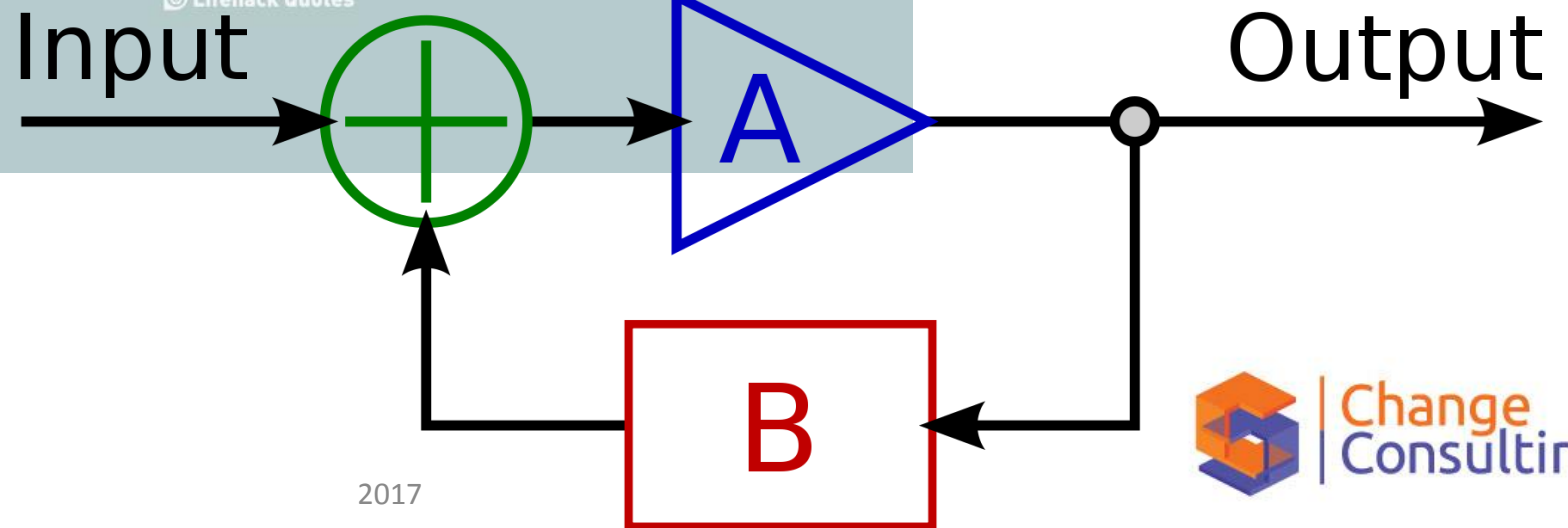
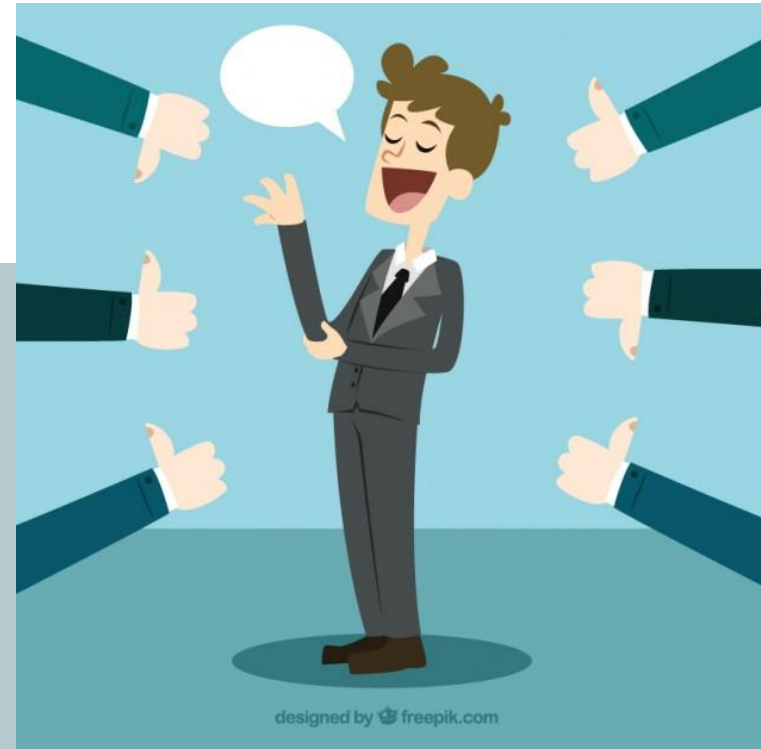
- Suhete lähedus (vs kaugus)
- Avatus ja paindlikkus (vs suletus ja jäikus)
- Individualism (vs kollektivism)
- Arendamine (vs sooritamine)

Tagasiside psühholoogia



“FEEDBACK IS THE BREAKFAST OF CHAMPIONS.”
KEN BLANCHARD

© Lifehack Quotes



Tagasiside psühholoogia

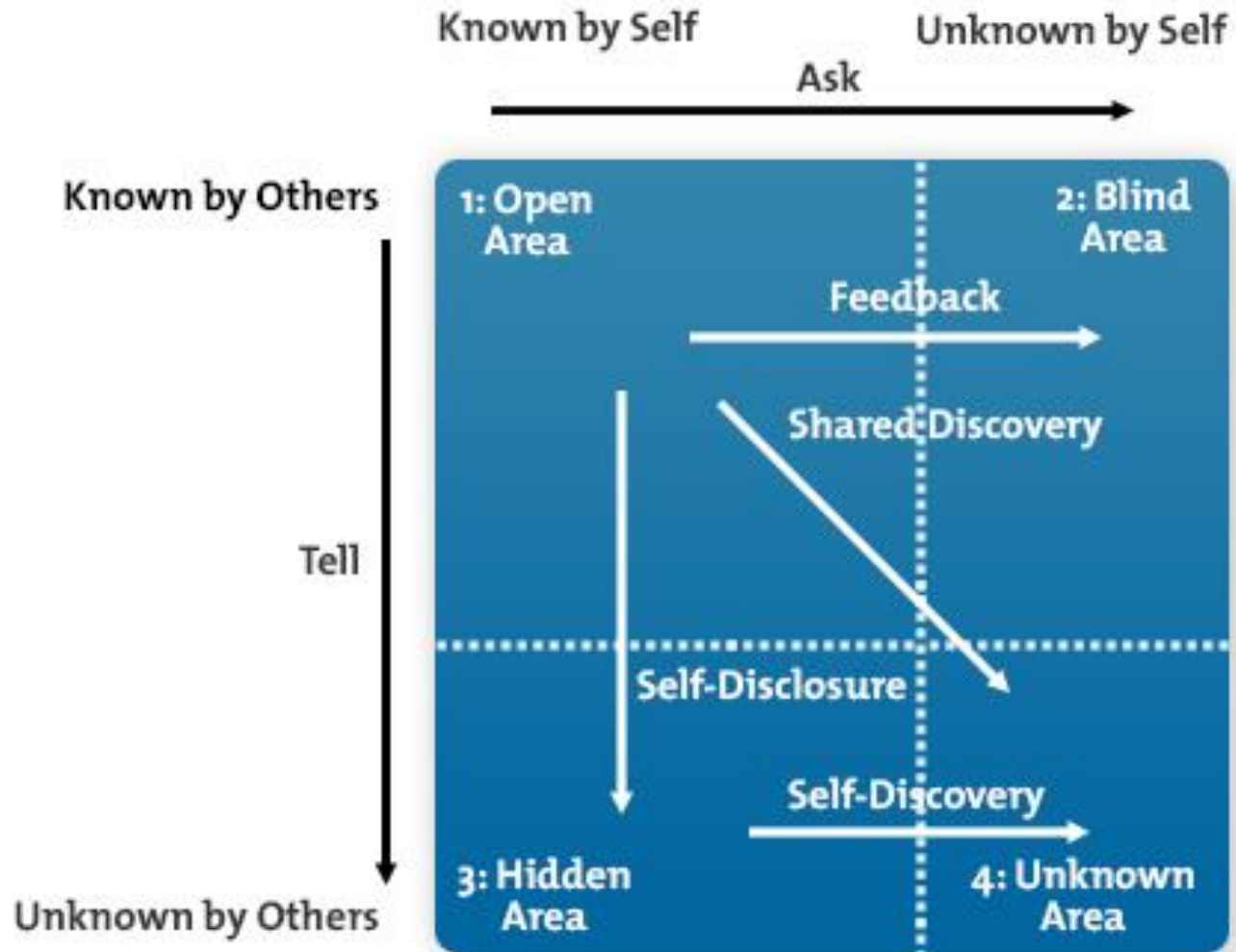
Andja

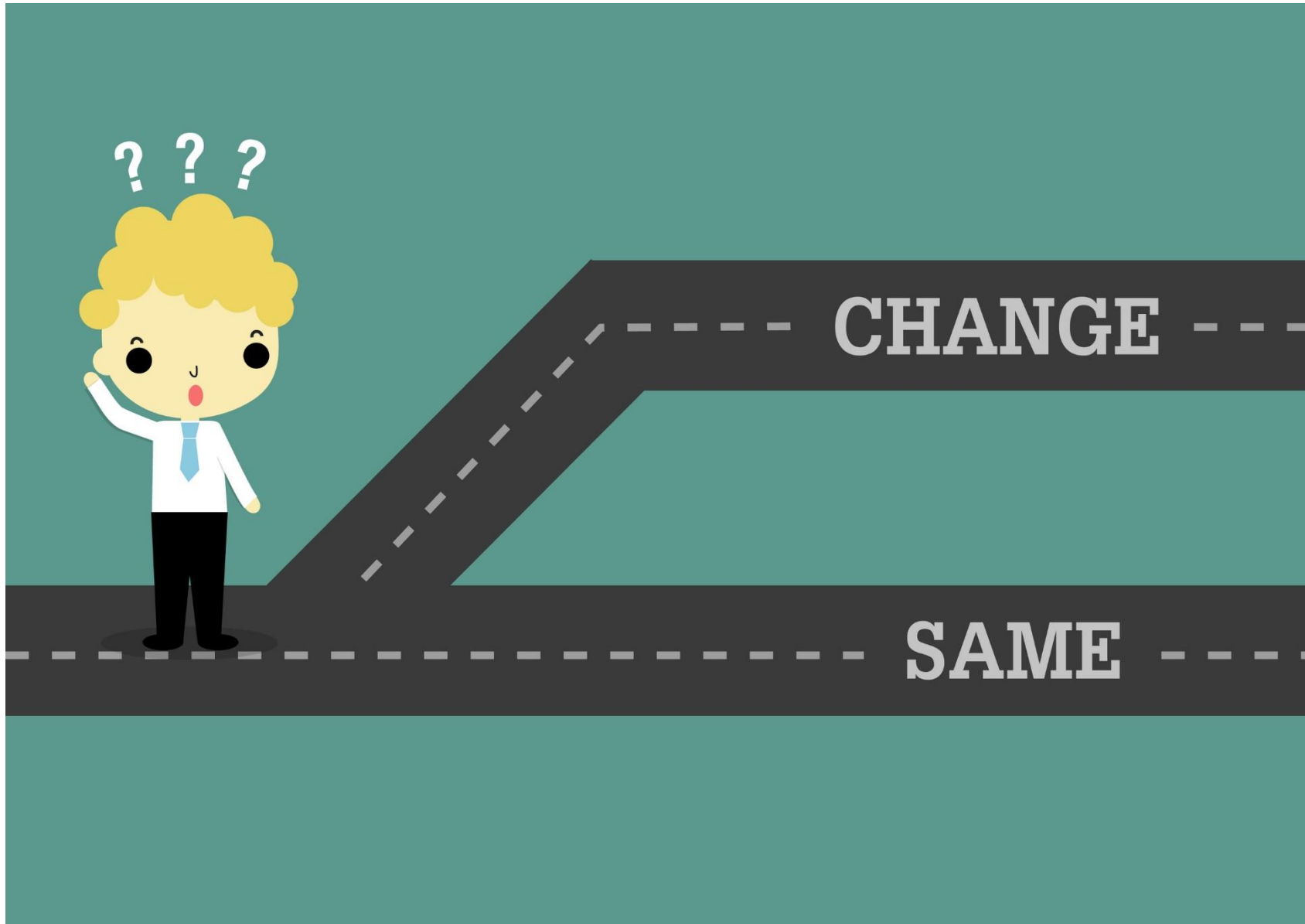
- Tagasiside on objektiivne (räägi faktidest)
- Tagasiside on info andja kohta
- Tagasiside teeb ärevaks
- Oluline on säilitada „oma nägu“

Saaja

- Tagasiside on subjektiivne
- Tagasiside on info saaja kohta
- Tagasiside teeb ärevaks
- Oluline on säilitada „oma nägu“

Johari aken





Tüüpvead tagasiside andmisel

1. Hinda inimest, mitte tema tegevust
2. Anna umbmäärast ja üldist tagasisidet
3. Räägi teiste eest (sellest, mida teised on Sulle edastanud)
4. Paiguta negatiivne positiivsete vahele („hamburger“)
5. Võimenda ja üldista, et iva kohale jõuaks
6. Analüüsi tema motiive käitumise taga
7. Võta pikalt aega
8. Esita varjatud ähvardus
9. Kasuta huumorit (nt sarkasm)
10. Esita tagasiside küsimusena

Psühholoogia 101

1. Fundamentaalne omistamisviga
2. Fundamentaalne tajuviga
3. Haloefekt
4. Stereotüübid
5. Negatiivsuse kalduvus
6. Tunnetuslik ebakõla
7. Konformsus

Psühholoogia 101

1. Inimesed üldiselt teavad, kui nad alasooritavad
2. Aju on plastiline elu lõpuni (sotsio-emotsionaalne areng jätkub)
3. Oluline on subjektiivne tajumine
4. Inimesed arenevad suhetes teiste inimestega
5. Geneetika 50%, keskkond 10% ja tahe 40%

Soovitused

1. Inimestele meeldib tagasisidet rohkem võtta kui anda
2. Tipptegijad vajavad ekstra kinnitust peale tagasilööke
3. Meeskonna pühendumine rajaneb ausal tagasisidel
4. Tulemuslikkuse tõstmiseks on vaja nii spetsiifilisi eesmärke kui tagasisidet
5. Jätku-tagasiside on vajalik tulemuste parandamiseks
6. Mida rohkem sa juhina tagasisidet küsid, seda tulemuslikum sa oled

Kokkuvõte

- Tagasiside äratav vastuseisu
- Tagasiside andmiseks kasuta selget eneseväljendust
- Tagasiside vastuvõtmisel on abiks aktiivne kuulamine
- Tagasiside on alati subjektiivne
- Tagasiside tulemusena peaks loodama tegevusplaani
- Jätk – jätk – jätk – jätk – jätk – jätk – jätk



Dilbert.com DilbertCartoonist@gmail.com



1-3-14 ©2014 Scott Adams, Inc. Dist. by Universal Uclick



TÄNAN!

Endel Hango

Change Consulting OÜ

ChangeConsulting.ee

endel@changeconsulting.ee