



EQ-i^{2.0}

ARBEITSPLATZ

BERICHT

Stefan Wode

10. April 2013



EQ-i 2.0 Modell der emotionalen Intelligenz

SELBSTWAHRNEHMUNG

Selbstachtung ist, die eigene Person zu respektieren und dabei die eigenen Stärken und Schwächen zu verstehen und akzeptieren. Selbstachtung wird oft mit Gefühlen von innerer Stärke und Selbstbewusstsein assoziiert.

Selbstverwirklichung ist die Bereitschaft, unentwegt zu versuchen, sich zu verbessern und persönlich relevante und bedeutsame Ziele anzustreben, die zu einem erfüllten und angenehmen Leben führen.

Emotionales Selbstbewusstsein umfasst das Erkennen und Verstehen der eigenen Emotionen. Dazu gehört die Fähigkeit, zwischen den Nuancen der eigenen Gefühle zu unterscheiden, während man die Ursachen dieser Gefühle und deren Auswirkungen auf die eigenen Gedanken und Handlungen und diejenigen der anderen versteht.

STRESSBEWÄLTIGUNG

Flexibilität ist die Anpassung von Emotionen, Gedanken und Verhaltensweisen an ungewohnte (oder wenig vertraute) unvorhersehbare und dynamische Umstände oder Ideen.

Stresstoleranz beinhaltet die Bewältigung von schwierigen oder belastenden Situationen und ist mit der Überzeugung verbunden, man könne Situationen positiv steuern oder beeinflussen.

Optimismus ist ein Gradmesser der eigenen positiven Einstellung und Lebensauffassung. Es bedeutet, dass man trotz gelegentlicher Rückschläge zuversichtlich und belastbar bleibt.



SELBSTDARSTELLUNG

Gefühlsausdruck ist die offene verbale und nicht verbale Äußerung der eigenen Gefühle.

Durchsetzungsvermögen bedeutet die freie Kommunikation von Gefühlen, Überzeugungen und Gedanken, sowie die Verteidigung persönlicher Rechte und Werte in einer gesellschaftsfähigen, weder verletzenden noch destruktiven Art und Weise.

Eigenständigkeit ist die Fähigkeit selbstständig zu handeln und frei von emotionaler Abhängigkeit von anderen zu sein. Entscheidungsfindung, Planung und tägliche Aufgaben werden selbstständig erledigt.

ENTSCHEIDUNGSFINDUNG

Problemlösung, Lösungen für Probleme zu finden, in Situationen in denen Emotionen mitspielen. Zur Problemlösung gehört die Fähigkeit, zu verstehen, wie Emotionen die Entscheidungsfindung beeinflussen.

Realitätsprüfung ist die Fähigkeit, objektiv zu bleiben, indem man die Dinge so sieht, wie sie wirklich sind. Dazu gehört die Fähigkeit zu erkennen, wann Emotionen oder persönliche Befangenheit zu einer weniger objektiven Einstellung führen.

Impulskontrolle ist das Vermögen, einem Impuls, einem Drang oder einer Versuchung zu handeln zu widerstehen oder sie aufzuschieben. Dazu gehört auch das Vermeiden überstürzter Handlungsweisen und übereilter Entscheidungen.

ZWISCHENMENSCHLICHE BEZIEHUNGEN

Zwischenmenschliche Beziehungen sind gekennzeichnet von der Fähigkeit, von Vertrauen und Mitgefühl geprägte, gegenseitig befriedigende Beziehungen aufzubauen und zu pflegen.

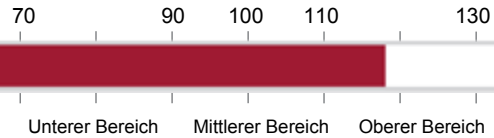
Einfühlungsvermögen (Empathie) beinhaltet das Anerkennen, Verstehen und Würdigen der Gefühle anderer Menschen. Einfühlungsvermögen bezieht sich auf die Fähigkeit, das Verständnis für die Sichtweise des anderen zu artikulieren (formulieren) und sich respektvoll gegenüber den Gefühlen anderer zu verhalten.

Soziale Verantwortung besteht darin, bereitwillig dem Wohl der Gesellschaft und den eigenen gesellschaftlichen Kreisen zu dienen, und ganz allgemein zum Wohlergehen anderer beizutragen. Soziale Verantwortung wird von verantwortungsbewusstem Handeln, sozialem Bewusstsein und aktiver Teilnahme an der Gemeinschaft als Ganzes geprägt.

Selbstachtung

Selbstachtung sich selbst zu respektieren; Vertrauen

118



Was Ihre Bewertung bedeutet

Menschen mit Selbstachtung respektieren sich selbst und akzeptieren ihre eigenen Stärken, Schwächen und Einschränkungen; dabei bleiben sie zufrieden und selbstsicher. Stefan, Ihr Ergebnis lässt darauf schließen, dass Ihre Selbstachtung ausgeprägter ist als die der meisten Menschen. Sie kennen sich selbst und fühlen sich wohl in Ihrer Haut, was sich im Allgemeinen mit einer Leistungssteigerung äußert. Vermutlich haben Sie:

- ein hohes Maß an Respekt vor sich selbst, Ihren Talenten und Schwächen,
- die Bereitschaft, Fehler oder Unvertrautheit mit einer Situation selbstbewusst zuzugeben..
- um sicherzustellen, daß sich Ihre Wahrnehmung der eigenen Stärken auf objektive Beweise stützt, sonst laufen Sie Gefahr, als übertrieben selbstbewusst in Bezug auf Ihre Fähigkeiten eingeschätzt zu werden.

Auswirkung am Arbeitsplatz

Emotionale Implikationen. Ihr Ergebnis bedeutet möglicherweise, dass Sie auf emotionaler Ebene dazu angetrieben werden, Ihr Potenzial voll auszuschöpfen, dass Sie Ihre Fähigkeiten positiver sehen und sich selbstbewusster äußern, als Menschen mit durchschnittlicher Selbstachtung. Dabei besteht eine mögliche Herausforderung darin, daß Sie den Bezug zur objektiven Beurteilung Ihrer Fähigkeiten verlieren. Nutzen Sie die Verhaltensweisen bei der Realitätsprüfung, um sich eine gesunde Selbstwahrnehmung zu bewahren.

Soziale und Verhaltensimplikationen. Ihre Bereitschaft und Ihre Fähigkeit, Ihre Stärken und Schwächen zu erkennen und zu akzeptieren, wird von anderen häufig als Selbstvertrauen wahrgenommen. Vermutlich fühlen sich andere Menschen häufig zu Ihnen hingezogen, sie suchen Ihren Rat und möchten sich von Ihnen führen lassen. Da Sie Ihre Stärken selbstbewusst zeigen, werden Ihnen möglicherweise Chancen und Beförderungen angeboten, die Ihre Begabungen maximieren. Sie sollten aber auch nach Chancen suchen, die Ihre weniger ausgeprägten Fähigkeiten fordern. Um mögliche negative Folgen übertriebener Selbstachtung zu vermeiden, sollten Sie Einfühlungsvermögen und ein angemessenes Maß an Durchsetzungsvermögen anwenden, um nicht allzu selbstbewusst aufzutreten.

Handlungsstrategien

Selbstachtungsprofil. Indem Sie das Feedback anderer zu Ihren Stärken und Schwächen suchen, zeigen Sie die Bereitschaft zu lernen und erhalten objektive Informationen darüber, ob Ihre Selbsteinschätzung mit der Ansicht anderer über Sie übereinstimmt.

- Identifizieren Sie diejenigen Personen an Ihrem Arbeitsplatz (Kollegen, Manager), die Sie gut genug kennen, um Ihre Stärken und Schwächen kommentieren zu können.
- Bitten Sie diese, Ihre Stärken und Schwächen mit bestimmten Beobachtungen oder Beispielen aufzuführen.
- Schreiben Sie zunächst auf, was Sie für Ihre eigenen Stärken und Schwächen halten, ohne die Listen dieser Personen einzusehen. Vergleichen Sie dann die Listen, um festzustellen, worin sich die Listen unterscheiden und worin sie sich gleichen. Gibt es Beispiele, bei denen andere nicht mit den von Ihnen genannten Stärken übereinstimmen?

Stehen Sie zu Ihren Schwächen. Zwar ist es nicht angenehm, jedoch offen seine Schwächen zuzugeben kann Ihnen helfen, Ihre Selbstachtung mit der Auffassung Ihrer Kollegen anzugleichen.

- Notieren Sie Ihre Reaktion auf alle Fehler, die Ihnen in den nächsten Wochen unterlaufen. Falls Sie sich dabei ertappen, „das System“ oder andere für Ihre Fehler verantwortlich machen, sollten Sie überlegen, Ihre eigenen Schwächen offen zuzugeben.
- Anstatt die Schuld auf andere zu schieben, sollten Sie Fehler als Chancen ansehen, zu zeigen, dass Sie Ihre Schwächen kennen und akzeptieren, und Strategien für deren Bewältigung einsetzen, anstatt so zu tun, als ob es sie nicht gäbe.

Ihre EI ausgleichen

Dieser Abschnitt vergleicht Selbstachtung mit Selbstverwirklichung, Problemlösung und Realitätsprüfung. Das Erreichen einer Ausgewogenheit zwischen diesen Teilskalen kann Ihre emotionalen Fähigkeiten steigern.

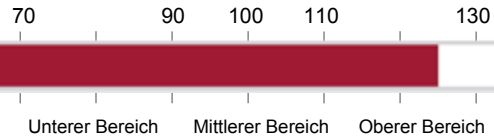
Selbstachtung(118)

Mit diesen drei miteinander verwandten Teilskalen ist Ihre Selbstachtung sehr ausgeglichen. Achten Sie auf ein erhöhtes Wachstum bei einer Teilskala im Vergleich zu den anderen und überlegen Sie sich, wie Sie dazu beitragen können, dass sich die Teilskalen miteinander entwickeln, um diese Ausgewogenheit zu erhalten. Besprechen Sie mit Ihrem Coach, ob ein Vergleich der Selbstachtung mit anderen Teilskalen zu einer Weiterentwicklung der EI und verbesserten emotionalen und sozialen Fähigkeiten führen kann.

Selbstverwirklichung

Selbstverwirklichung Streben nach Bedeutung; Selbstverbesserung

125



Was Ihre Bewertung bedeutet

Selbstverwirklichung kann in drei Worten zusammengefasst werden: Streben nach Bedeutung. Dies klingt vielleicht philosophisch, in der Geschäftswelt bedeutet es aber, einen Sinn in und Freude an der Arbeit zu finden und sein volles Potenzial auszuschöpfen. Stefan, Ihr Ergebnis lässt darauf schließen, dass Sie in Ihrer Arbeit tiefe Erfüllung finden, sich herausfordernde Ziele setzen und von anderen ebenso viel Einsatz erwarten. Neben der Begeisterung, die Sie für Ihren Job aufbringen, kann Ihr Ergebnis auch bedeuten:

- dass Sie bei Ihren Taten und Ihrer Arbeit einen Plan im Sinn haben,
- dass Sie Ihr Handwerk/Ihre Fähigkeiten fortlaufend verbessern und von Ihren Kollegen dasselbe Wachstum erwarten,
- dass Sie mit dem aktuellen Stand der Dinge normalerweise nicht zufrieden sind,
- dass Sie überlegen sollten, ob Ihre Ziele zu leicht zu erreichen sind. Sie sollten genügend herausfordernd sein und sowohl im Bereich Arbeit als auch außerhalb zum Wachstum beitragen.

Auswirkung am Arbeitsplatz

Emotionale Implikationen. Ihr Erfolg und Ihre Zufriedenheit mit Ihrem Leben lassen sich vermutlich darauf zurückführen, dass Sie sowohl im Beruf als auch privat etwas tun, was Ihnen Spaß macht. Da Sie Wege gefunden haben, Ihre Talente und Stärken einzusetzen, empfinden Sie vermutlich Harmonie, wohl wissend, dass Ihre Talente gut genutzt werden. Und sollte ein Rückschlag eintreten, kommen Sie schnell wieder auf die Beine, da Sie wissen, dass hinter Ihren Taten ein tieferer Sinn steckt.

Soziale und Verhaltensimplikationen. Vom Verhalten her bemühen sich selbstverwirklichte Menschen, ihre Talente und Fähigkeiten fortlaufend zu entwickeln, indem sie an täglichen Aktivitäten teilnehmen, die mit Absicht an sinnvolle Ziele gebunden sind. Ihre Begeisterung und Ihre Weigerung, den aktuellen Stand zu akzeptieren, bringen Sie dazu, sich neue Herausforderungen und Ansätze zur Entscheidungsfindung und Problemlösung zu suchen. Zwar ist es eine große Stärke, selbstverwirklicht zu sein, aber manche Menschen könnten von Ihnen erwarten, dass Sie alle Antworten parat haben. Insbesondere dann, wenn Sie sich in einer Führungsrolle befinden, sollten Sie sich auch weiterhin bemühen, die Menschen um Sie herum einzubeziehen, indem Sie Rückfragen stellen und über Ihre Ideen reden.

Handlungsstrategien

Die Botschaft verbreiten. Stellen Sie sich vor, welchen Fortschritt Ihre Organisation machen könnte, wenn jeder sich nur ein bisschen mehr für seinen Job begeistern würde! Natürlich können Sie andere nicht zwingen, sich selbst zu verwirklichen, Sie können jedoch Ihren Enthusiasmus zeigen, so dass andere ihn bemerken und hoffentlich teilen.

- Beginnen Sie etwas ganz Neues bei der Arbeit, das mit Ihren Interessen übereinstimmt und das die Menschen zusammenbringt. Suchen Sie beispielsweise Kollegen, mit denen Sie sich gemeinsam einem Berufsverband anschließen, an einer Konferenz teilnehmen (oder sogar eine Konferenz veranstalten), einen neuen Schulungskurs ausprobieren, eine Schulung zur Mittagszeit ausprobieren oder gemeinsam Spenden für eine Wohltätigkeitsorganisation sammeln können.

Große Erwartungen. Ihre hohe Selbstverwirklichung bedeutet, dass Sie möglicherweise dieselben hohen Ansprüche an Ihre Kollegen oder Ihre Familie haben, was sehr unrealistisch ist.

- Untersuchen Sie die Leistungserwartungen, die Sie an andere haben. Haben Sie die Leistung, die Sie erwarten, höher angesetzt, als für eine erfolgreiche Aufgabenerfüllung nötig wäre? Wenn Sie beispielsweise 10 Stunden arbeiten, schätzen Sie dann ungerechtfertigterweise jemanden, der nur die erforderlichen 8 Stunden arbeitet, als weniger engagiert bei der Arbeit ein?

Ihre EI ausgleichen

Dieser Abschnitt vergleicht Selbstverwirklichung mit Selbstachtung, Optimismus und Realitätsprüfung. Diejenige Teilskala, die am stärksten von der Selbstverwirklichung abweicht, ist Optimismus. Durch eine Verbesserung des Zusammenspiels zwischen diesen Subskalen können Sie mit hoher Wahrscheinlichkeit Ihre emotionale Intelligenz verbessern.

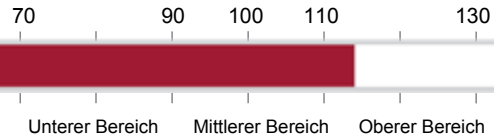
Selbstverwirklichung (125) ➔ **Optimismus(113)**

Ihre Selbstverwirklichung ist höher als Ihr Ergebnis für Optimismus. Diese Komponenten können besser ausgeglichen werden, indem Sie sich Zeit dafür nehmen, Erfolge zu erkennen und zu feiern. Dieser Ansatz ist eine gute Möglichkeit dafür, sich auf positive Ergebnisse zu konzentrieren und zukünftigen Anstrengungen optimistischer entgegenzublicken.

Emotionales Selbstbewusstsein

Emotionales Selbstbewusstsein die eigenen Gefühle verstehen

114



Was Ihre Bewertung bedeutet

Wenn Sie sehr wohl wissen, wodurch Ihre Emotionen ausgelöst werden, ist es viel einfacher, Ihr Verhalten und die Auswirkungen Ihrer Emotionen auf diejenigen, mit denen Sie arbeiten, zu steuern. Stefan, Ihr Ergebnis lässt darauf schließen, dass Sie sich mehr als die meisten Menschen Ihrer Emotionen bewusst sind und welchen Einfluss diese auf Ihre Leistung haben. Vermutlich:

- betrachten Sie sowohl positive als auch negative Emotionen als wertvolles Feedback, aus dem Sie lernen können,
- haben Sie ein Gespür für die feinen Nuancen zwischen Emotionen (z. B. Verachtung und Ärger),
- haben Sie ein gutes Gespür für Ihr Innerstes und können zwischen einer ganzen Reihe von Emotionen unterscheiden und sie steuern.

Auswirkung am Arbeitsplatz

Emotionale Implikationen. Eine emotionale Folge Ihres Ergebnisses ist, dass Sie einen sehr aktiven inneren Monolog führen, bei dem Sie ständig Ihre Emotionen verarbeiten und bewerten. Zwar ist dies für Sie ein natürlicher Prozess, für andere ist es jedoch möglicherweise schwierig, dieselben emotionalen Anzeichen zu erfassen wie Sie. Sie verfügen über solide emotionale Kenntnisse. Nutzen Sie sie jetzt bei Ihrer Arbeit mit anderen, bei der Entscheidungsfindung und beim Umgang mit Stress.

Soziale und Verhaltensimplikationen. Diejenigen, mit denen Sie zusammenarbeiten, profitieren häufig von Ihrem Verständnis Ihrer Gefühle und Ihrer Fähigkeit, dies mitzuteilen. Dieses Maß an Kommunikation kann sehr viel dazu beitragen, sinnvolle, produktive und sogar persönliche Beziehungen zu schaffen. Man könnte Sie als Vermittler bei Konflikten zwischen Personen und Teams wählen, da Sie nicht nur die emotionalen Zustände aufgreifen, sondern auch die emotionalen Auslöser für Ihre Kollegen erkennen und vorhersehen können. Beim übermäßigen Einsatz Ihres emotionalen Selbstbewusstseins sind Sie möglicherweise zu sensibel für Emotionen und sehen Situationen als emotional bewegend an, die andere als gar nicht so intensiv empfinden.

Handlungsstrategien

Achten Sie auf die Feinheiten des Lebens. Unabhängig von Ihrer Rolle am Arbeitsplatz ist es nützlich, die Reaktionen Ihrer Kollegen bei intensiven Interaktionen aufmerksam zu beobachten.

- Was verraten Ihnen ihr Gesichtsausdruck, ihr Tonfall, ihre Wortwahl und ihre Körpersprache über ihre Stimmung? Da Sie diese Signale bereits leicht an Ihrem eigenen Körper erkennen können, versuchen Sie, bei anderen auch die kleinsten Feinheiten zu erkennen.
- Als Nächstes müssen Sie ihre Emotionen berücksichtigen. Passen Sie beispielsweise Ihren Tonfall an, oder wenn Sie einen besorgten Gesichtsausdruck bemerkt haben, versuchen Sie, auf ihre Sorgen einzugehen, bevor sie diese äußern können – das zeugt wirklich davon, dass Sie auch die feinsten emotionalen Zeichen bei Ihrer Interaktion erkannt haben.

Nutzen Ihres emotionalen Radars. Sie erkennen Emotionen schneller als die meisten Menschen. Wenn Sie also bei der Arbeit eine emotional geladene Situation erleben, achten Sie darauf, dass Sie nicht immer der Erste sind, der seine Emotionen äußert.

- Lernen Sie, andere nach ihren Gefühlen zu fragen (z. B. „Was meinen Sie, wie ist die Besprechung gelaufen?“) und beachten Sie, inwiefern die Antwort von Ihrer eigenen Bewertung abweicht. Dadurch verhindern Sie, dass Ihr „emotionales Radar“ übermächtig wird und die Emotionen beeinflusst, die andere erkennen.

Ihre EI ausgleichen

Dieser Abschnitt vergleicht emotionales Selbstbewusstsein mit Realitätsprüfung, Gefühlsausdruck und Stresstoleranz. Diejenige Teilskala, die am stärksten von emotionalem Selbstbewusstsein abweicht, ist Gefühlsausdruck. Durch eine Verbesserung des Zusammenspiels zwischen diesen Subskalen können Sie wahrscheinlich Ihre emotionale Intelligenz erheblich verbessern.

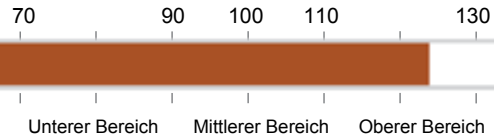
Emotionales Selbstbewusstsein(114) ↔ **Gefühlsausdruck(124)**

Ihr emotionales Selbstbewusstsein ist schwächer als Ihr Gefühlsausdruck. Versuchen Sie zu erklären, weshalb Sie eine bestimmte Emotion ausdrücken. Liefern Sie zum Beispiel Gründe, weshalb Sie bezüglich eines anstehenden Geschäftsmeetings beunruhigt sind – machen Sie sich nicht nur einfach Sorgen. Wenn Sie diese Komponenten in Einklang bringen, können Sie Ihre eigenen Emotionen effektiver steuern und andere können effektiver mit der jeweiligen Ursache umgehen.

Gefühlsausdruck

Gefühlsausdruck konstruktiver Ausdruck von Gefühlen

124



Was Ihre Bewertung bedeutet

Menschen, die ihre Emotionen erfolgreich zum Ausdruck bringen, finden Worte und physische Ausdrucksweisen, um ihre Gefühle so zu zeigen, dass sie andere nicht verletzen. Stefan, Ihr Ergebnis lässt darauf schließen, dass Sie Ihre Emotionen umfassend zum Ausdruck bringen und dabei ein großes verbales und nonverbales emotionales Vokabular verwenden, um anderen mitzuteilen, was Sie empfinden. Ihr Ergebnis lässt auf folgendes schließen:

- Sie zeigen gerne die meisten, wenn nicht sogar alle Emotionen durch Worte bzw. Ihren Gesichtsausdruck,
- Sie finden nützliche Wege, Ihre positiven (z. B. Anerkennung) und negativen (z. B. Ärger) Emotionen auszudrücken,
- andere müssen Ihre Gefühle nicht erraten, da Ihre Worte und Taten Ihre Emotionen widerspiegeln,
- möglicherweise zeigen Sie anderen zu viele Ihrer emotionalen Informationen. Dadurch könnten andere erdrückt oder daran gehindert werden, ihre eigenen Emotionen zu zeigen.

Auswirkung am Arbeitsplatz

Emotionale Implikationen. Stellen Sie sich Gefühlsausdruck als den Handlungsbereich der emotionalen Erfahrung vor. Sie verschließen Ihre Emotionen nur selten, sondern teilen Sie anderen lieber mit und verarbeiten sie gemeinsam mit ihnen. Für Sie ist es ganz normal, Ihre Emotionen so zu beschreiben, dass sie echt und konsequent erscheinen. Eine Folge für Sie ist, dass Sie möglicherweise Ihre Emotionen so frei zeigen, dass es in bestimmten Situationen als unangemessen gilt.

Soziale und Verhaltensimplikationen. Erfolgreiche Beziehungen erwachsen aus der Bereitschaft, Gedanken und Gefühle offen miteinander zu teilen. Ihr Ergebnis lässt darauf schließen, dass Sie nicht nur in der Lage sind, Ihre Emotionen sinnvoll auszudrücken, sondern dass Sie diese Gedanken und Gefühle normalerweise auch bereitwillig zeigen. Indem Sie Ihre Empfindungen zu einer Entscheidung oder einem Problem mit anderen teilen, helfen Sie dabei, die Kommunikation und die Entscheidungsfindung innerhalb des Teams zu verbessern, zwischenmenschliche Konflikte zu lösen und selbst die benötigten Ressourcen zu finden. Werden Emotionen zu häufig gezeigt, können Sie Ihre Kollegen schnell erdrücken, indem Sie zu viele Emotionen zum falschen Zeitpunkt zeigen (z. B. bleiben Sie wütend über eine schlechte Entscheidung, wenn Ihr Team bereits zum nächsten Schritt übergegangen ist?).

Handlungsstrategien

Emotionen beobachten. Nutzen Sie Einfühlungsvermögen und zwischenmenschliche Beziehungen, um die Reaktionen auf Ihre Emotionen sorgfältig zu beobachten.

- Achten Sie, wenn Sie das nächste Mal Ihre Gefühle ausdrücken, genau auf die Reaktionen anderer. Beachten Sie ihren Gesichtsausdruck, ihren Tonfall und ihre Körpersprache. Stimmt dies mit dem überein, was Sie erwarten? Ist ein Kollege beispielsweise genau so glücklich über Ihre Beförderung ist wie Sie oder scheint er/sie sich durch Ihr Vorankommen bedroht zu fühlen?
- Diese Beobachtung erinnert Sie daran, auf die Reaktionen anderer zu achten und dafür zu sorgen, dass Ihr Ausdruck mit der richtigen Intensität erfolgt.

Emotionen stützen. Wenn Sie Ihre Emotionen durch die potenziellen geschäftlichen Folgen Ihrer Gefühle untermauern, informieren Sie andere über die Quelle Ihrer Emotionen und stellen sicher, dass man Sie nicht als zu emotional ansieht.

- Bereiten Sie vor dem nächsten Meeting oder Gespräch, bei dem Sie sich Ressourcen oder Unterstützung sichern müssen, einen Geschäftsfall vor, der untermauert, was Sie ausdrücken möchten. Anstatt beispielsweise einfach nur besorgt zu sein, könnten Sie Folgendes vorbereiten: „Ich bin wirklich besorgt, ob wir die Termine für dieses Produkt einhalten können. Ich bin besorgt, weil wir zwei Techniker an ein anderes Projekt verloren haben. Wenn wir von der Technik nicht mehr Unterstützung erhalten, bin ich besorgt, dass wir aufgrund eines verspäteten Produktstarts Tausende verlieren.“

Ihre EI ausgleichen

Dieser Abschnitt vergleicht den Gefühlsausdruck mit zwischenmenschlichen Beziehungen, Durchsetzungsvermögen und Einfühlungsvermögen. Diejenige Teilskala, die am stärksten vom Gefühlsausdruck abweicht, ist Einfühlungsvermögen. Durch eine Verbesserung des Zusammenspiels zwischen diesen Teilskalen kann dies erheblich Auswirkungen auf Ihre emotionale Intelligenz haben.

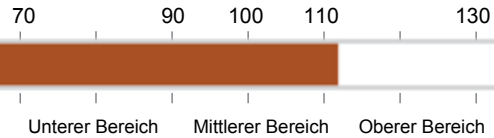
Gefühlsausdruck(124)  Einfühlungsvermögen(101)

Ihr Gefühlsausdruck ist höher als Ihr Einfühlungsvermögen. Konzentrieren Sie sich mehr auf den Ausdruck von Emotionen, Gedanken und Gefühlen als darauf, anderen gegenüber einfühlsam zu sein? Das Ausgleichen dieser Facetten erfordert das aufmerksame Anhören der Ideen anderer sowie die Beachtung ihrer Gefühle. Wenn diese Facetten ausgeglichen sind, können Sie effektiv einschätzen, ob die Intensität und das Timing Ihres Ausdrucks für die jeweilige Situation angebracht sind.

Durchsetzungsvermögen

Durchsetzungsvermögen Kommunikation von Gefühlen, Meinungen; nicht verletzend

112



Was Ihre Bewertung bedeutet

Stellen Sie sich eine Linie zwischen den Worten *passiv* and *aggressiv* vor. In der Mitte dieser Linie liegt die Durchsetzungsvermögen, ein Punkt, an dem Sie mit anderen zusammenarbeiten, indem Sie die richtigen Worte zum richtigen Zeitpunkt finden, um Ihre Gedanken und Gefühle auszudrücken. Stefan, Ihr Ergebnisse weisen darauf hin, dass Sie fast immer am Durchsetzungsvermögens-Mittelpunkt dieser Linie agieren, und Ihre Gedanken klar und selbstsicher zum Ausdruck bringen. Einige der folgenden Merkmale treffen möglicherweise auf Sie zu:

- Sie sind bestimmt und direkt, wann immer dies nötig ist
- Sie erreichen Ihre Ziele, indem Sie Ihre Bedürfnisse artikulieren und Ihre Ressourcen schützen
- Sie sehen Ihre Rechte und die anderer Menschen als heilig an und stehen für sich und andere ein.

Auswirkung am Arbeitsplatz

Emotionale Implikationen. Sie verstehen sehr wohl, wofür es sich einzustehen lohnt und vermutlich setzen Sie auf starke Emotionen und Überzeugungskraft, um Ihren Standpunkt zu äußern. Obwohl dies eine kritische Fähigkeit darstellt, achten Sie darauf, dass Ihnen bei der Verteidigung Ihrer Position nicht wichtige Informationen oder Feedback entgehen, die Ihre Perspektive ändern könnten. Während einige Situationen eine bestimmende Haltung erfordern, könnte andere eine flexiblere Denkweise von Ihnen fordern.

Soziale und Verhaltensimplikationen. Ihr Durchsetzungsvermögen lässt darauf deuten, dass Sie ein Gespür dafür haben, die richtigen Worte zum richtigen Zeitpunkt zu finden, um Ihre Meinung klar und überzeugend zu vermitteln. Daher sieht Ihr Team möglicherweise, dass Sie proaktiv mit Konflikten umgehen, Ressourcen der Organisation nutzen und Ihre Meinung oder Ihr Feedback zu vorliegenden Problemen offen darlegen. Sie müssen sich aber des Unterschieds zwischen Durchsetzungsvermögen und Aggressivität immer bewusst sein, ebenso der Frage, als welche dieser Art Personen Sie durch Ihre Arbeit betrachtet werden. Wenn Sie sich Ihrer Fähigkeiten zu sicher werden oder Ihre Position zu streng verteidigen, kann dies zu einem unproduktiven, sturen oder aggressiven Verhalten führen.

Handlungsstrategien

Schwachstellen identifizieren. Durch die Bestimmung Ihrer Schwachstellen können Sie Ihre Flexibilität zeigen, indem Sie Punkte festlegen, an denen Sie über ausreichend Informationen verfügen, um Ihre Meinung zu einem Thema zu ändern.

- Bestimmen Sie vor einer Diskussion oder einer Besprechung, was Sie von anderen Menschen zu hören bekommen müssten, um Ihre Position zu überdenken. Beispielsweise möchten Sie ein neues Produkt unbedingt im Frühjahr auf den Markt bringen, andere Personen meinen aber, dass die Einführung am besten im Winter stattfinden sollte. Welche Belege oder Daten müssten sie beibringen, damit Sie Ihre Meinung ändern?
- Besonders durchsetzungsfähige Menschen müssen diese Schwachstelle im Voraus kennen, damit das Team auf eine Entscheidung hinarbeiten kann und sich nicht in einer heftigen Debatte verliert.

Überschreiten der Aggressionsgrenze. Aufgrund Ihres starken Ergebnisses beim Durchsetzungsvermögen müssen Sie besonders vorsichtig sein, mit Ihrem Verhalten nicht Ihre Beziehungen zu gefährden.

- Legen Sie einige Regeln für sich (oder das gesamte Team) fest, die Sie befolgen werden, wenn Ihr Verhalten die Grenze zur Aggression überschreitet. Andere bei einer Besprechung zu unterbrechen ist beispielsweise ein Zeichen dafür, dass Sie nicht mehr respektvoll sind. In diesem Fall könnte eine Regel lauten „Entschuldige dich öffentlich bei der unterbrochenen Person und sprich erst, wenn du an der Reihe bist“.

Ihre EI ausgleichen

Dieser Abschnitt vergleicht Durchsetzungsvermögen mit zwischenmenschlichen Beziehungen, emotionalem Selbstbewusstsein und Einfühlungsvermögen. Diejenige Teilskala, die am stärksten von der Selbstsicherheit abweicht, ist Einfühlungsvermögen. Eine Verbesserung des Zusammenspiels zwischen diesen Teilskalen wird wahrscheinlich erhebliche Auswirkungen auf die Gesamtheit Ihrer Emotionalen Intelligenz zur Folge haben.

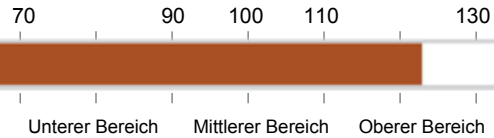
Durchsetzungsvermögen(112)  Einfühlungsvermögen(101)

Ihr Durchsetzungsvermögen ist stärker als Ihr Einfühlungsvermögen. Konzentrieren Sie sich nach Möglichkeit auf Zusammenarbeit bei Meetings. Sie sollten bestrebt sein, Ihre Ansichten angemessen durchzusetzen, jedoch eine gleichwertige Bereitschaft zeigen, andere anzuhören und sich nach Möglichkeit zu einigen.

Eigenständigkeit

Eigenständigkeit eigenverantwortlich; frei von emotionaler Abhängigkeit

123



Was Ihre Bewertung bedeutet

Stefan, sein, eigenständig zu sein bedeutet, dass Sie alleine fühlen, denken und arbeiten können. Ihre Ergebnisse zeigen, dass diese Fähigkeit bei Ihnen stark entwickelt ist, da Sie mehr als bereit und fähig sind, Ihre eigenen Ideen und Handlungsweisen zu verfolgen. Sie sind häufiger als andere entschieden, richtungsweisend und sich der Verantwortung bewusst, die mit dem Treffen von Entscheidungen verbunden ist. Beachten Sie die folgende Interpretation Ihrer Ergebnisse:

- Sie treffen gerne selbst Entscheidungen.
- Sie können ohne Anweisungen oder Bestätigungen von anderen arbeiten.
- Sie übernehmen die Verantwortung für Ihre Entscheidungen und wissen, dass andere gelegentlich nicht mit Ihnen übereinstimmen.
- Manchmal sind Sie möglicherweise zu eigenständig und übersehen, dass es auch wichtig ist, mit anderen zusammen zu arbeiten, indem Sie um ihr Feedback bitten, bevor Sie eine Entscheidung treffen.

Auswirkung am Arbeitsplatz

Emotionale Implikationen. Ihre Tendenz, eigensändig zu denken und zu handeln, ermöglicht es Ihnen, Ihre Stärken in anderen Bereichen der EI vorzuführen. Ihr starkes Ergebnis bei Eigenständigkeit bedeutet auch, dass Ihre Emotionen frei ausgedrückt werden. Sie benötigen keine Bestätigung oder die Zustimmung einer Gruppe, um zu sagen, was Sie fühlen. Denken Sie daran, dass es völlig in Ordnung ist, um Hilfe zu bitten, wenn Sie diese benötigen. Wenn Sie immer alleine arbeiten, erscheinen Sie möglicherweise arrogant und abweisend.

Soziale und Verhaltensimplikationen. Ihr Ergebnis für Eigenständigkeit weist darauf hin, dass Sie selten andere brauchen, um wichtige Entscheidungen zu treffen. Da Sie eigenverantwortlich sind, können Sie eine Situation alleine analysieren, eine Reaktion entwerfen und umsetzen, ohne Ihre Entscheidung noch einmal zu überdenken oder nach Bestätigung zu suchen. Dieser unabhängige Ansatz zeigt Initiative und ermöglicht es Ihnen in autonomen Rollen, die Verantwortung für Ihre Handlungen zu übernehmen, wenn keine ausreichenden Anleitungen vorhanden sind. Aufgrund Ihrer starken Unabhängigkeit müssen Sie vorsichtig sein, die Emotionen und Meinungen Ihrer Kollegen nicht zu vernachlässigen. Behalten Sie genau im Auge, wie oft Sie eigener Wege gehen, statt sich mit anderen zusammenzuschließen.

Handlungsstrategien

Unabhängigkeitsprüfung. Sie müssen nicht in jeder Situation autonom reagieren, auch wenn dies Ihr bevorzugter Weg zum Erreichen Ihrer Ziele sein mag. Hier sind drei Fragen, die Sie sich stellen sollten, bevor Sie unabhängig eine Entscheidung treffen:

- Fehlt mir Expertenwissen für eine kluge Entscheidung?
- Verletze ich berufliche Beziehungen, indem ich diese Entscheidung alleine treffe?
- Hat meine Entscheidung Auswirkungen auf diejenigen, mit denen ich arbeite? Würden mir ihre Rückmeldungen helfen, diese Folgen vorherzusehen?

Zustimmung sichern. Erfolgreiche, unabhängige Profis ziehen nicht auf eigene Faust los und hoffen, dass andere ihnen folgen. Sie finden das Gleichgewicht zwischen eigenverantwortlichem Denken und dem Einholen der Unterstützung von wichtigen Beziehungspartnern.

- Untersuchen Sie frühere Entscheidungen, die von Ihren Kollegen nicht gut unterstützt wurden. Wie sah Ihr Entscheidungsfindungsprozess aus? Ab welchem Punkt haben Sie sich nicht mehr ausreichend um Unterstützung bemüht?
- Führen Sie ein Brainstorming durch, um Wege zu finden, wie Sie andere in Ihren Entscheidungsfindungsprozess einbeziehen können. Die endgültige Entscheidung oder Planung kann bei Ihnen verbleiben, es ist aber einfacher, Unterstützung einzuholen, wenn andere sich in den Entscheidungsfindungsprozess eingebunden fühlen.

Ihre EI ausgleichen

Dieser Abschnitt vergleicht Eigenständigkeit mit Problemlösung, emotionalem Selbstbewusstsein und zwischenmenschlichen Beziehungen. Wenn Sie einen Ausgleich zwischen diesen Subskalen erreichen, können Sie Ihre emotionalen Fähigkeiten verbessern.

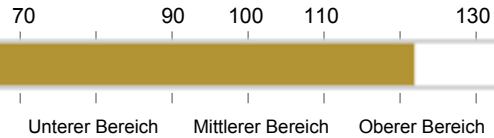
Eigenständigkeit (123)

Mit diesen drei miteinander verwandten Teilskalen ist Ihre Eigenständigkeit sehr ausgeglichen. Um diese Ausgewogenheit zu bewahren, achten Sie auf ein erhöhtes Wachstum bei einer Teilskala im Vergleich zu den anderen und überlegen Sie, was Sie unternehmen können, um die Teilskalen parallel zu entwickeln. Besprechen Sie mit Ihrem Coach, ob ein Vergleich der Eigenständigkeit mit anderen Teilskalen zu einer Weiterentwicklung der EI und verbesserten emotionalen und sozialen Fähigkeiten führen könnte.

Zwischenmenschliche Beziehungen

Zwischenmenschliche Beziehungen gegenseitig befriedigende Beziehungen

122



Was Ihre Bewertung bedeutet

%Name, this/This %, in dieser Teilskala geht es darum, für beide Seiten zufriedenstellende Beziehungen zu entwickeln und aufrecht zu erhalten und Ihr Ergebnis lässt auf eine überdurchschnittliche Fähigkeit schließen, Beziehungen mit Mitgefühl, Vertrauen und einem gegenseitigen Geben und Nehmen aufzubauen. Ihre Kollegen helfen Ihnen dabei, Ihre Arbeit zu erledigen und im Gegenzug wenden sie sich an Sie, da Sie so zugänglich sind. Einige Merkmale Ihres Ergebnisses sind:

- Sie haben ein zweckmäßiges Netzwerk aus Kollegen und Profis aufgebaut oder sind dabei, dieses aufzubauen.
- Ihre Beziehungen sind authentisch; Sie kennen die anderen persönlich.
- Sie sind gerne mit anderen zusammen und freuen sich darauf, mit ihnen in Kontakt zu treten.
- Möglicherweise müssen Sie vorsichtig sein, sich nicht zu sehr auf den gesellschaftlichen Aspekt der Beziehungen zu konzentrieren und dadurch die vorliegende Aufgabe aus den Augen zu verlieren.

Auswirkung am Arbeitsplatz

Emotionale Implikationen. Eine Folge dieses emotionalen Einsatzes ist, dass Sie Ihre Emotionen möglicherweise verbergen oder davor zurückschrecken, Entscheidungen zu treffen, die zu Konflikten führen könnten. Besonders, wenn Sie einen hohen Wert bei Einfühlungsvermögen und einen niedrigen Wert bei Durchsetzungsvermögen haben, sollten Sie feststellen, ob Sie oder Ihre Beziehungen darunter leiden, dass Sie Ihre wahren Gedanken und Emotionen zurückhalten.

Soziale und Verhaltensimplikationen. Ihr Ergebnis weist darauf hin, dass Sie bei der Schaffung und Pflege von beruflichen Beziehungen eine aktive Rolle übernehmen. Sie gelten vermutlich als „Verbindungspunkt“, der weiß, wer was macht, wer was weiß und wer was wissen muss. Für Sie ist vermutlich die Pflege von Vertrauen, Harmonie im Team und offener Kommunikation die wichtigsten Priorität in Ihrem Job. Wenn Sie weitere Beziehungen eingehen, müssen Sie die Grenzen dieser Interaktionen kennen. Falls Sie nicht erkennen, wann Sie mehr und mehr Zeit Ihrer Kollegen in Anspruch nehmen, kann dies dazu führen, dass immer weniger Zeit für Projekte aufgewendet wird, sodass Ihre gesellschaftlichen Aktivitäten zu Lasten der beruflichen Leistung gehen.

Handlungsstrategien

Anerkennung reicht weit. Vergessen Sie nicht, Ereignisse zu feiern, die für Ihre Kollegen wichtig sind, drücken Sie Ihre Anerkennung aber auch regelmäßig aus. Anlässe können Geburtstage, Beförderungen oder die gute Erledigung eines Jobs sein.

- Wissen Sie, welche Art von Anerkennung Ihre Kollegen bevorzugen? Nicht jeder mag es, wenn man neben seinem Schreibtisch „Happy Birthday“ singt oder wenn er vor seinen Kollegen eine Belohnung erhält.
- Nutzen Sie Ihre Fähigkeiten im Bereich Einfühlungsvermögen, um für jeden einzelnen Kollegen zu ermitteln, welche Art von Anerkennung ihn motivieren kann und von ihm geschätzt wird.

Bei der Wahrheit bleiben. Eine gesunde berufliche Beziehung muss auf offener Kommunikation basieren, ohne dass man Angst haben muss, dass die eigene Meinung irreparable Schäden anrichtet.

- Wenn Sie das nächste Mal dazu neigen, Ihre wahren Gedanken zurückzuhalten, um die Gruppe glücklich zu machen, machen Sie eine Pause.
- Schreiben Sie auf, was Sie wirklich denken oder fühlen. Betrachten Sie diese Aussage und nennen Sie alle möglichen positiven und negativen Ergebnisse, die auftreten könnten, wenn Sie Ihre Meinung sagen.
- Wenn die positiven Folgen die negativen überwiegen, formulieren Sie das, was Sie sagen möchten, um, indem Sie mit einer zustimmenden Aussage beginnen und mit Ihrer wahren Meinung enden.
- Nehmen Sie diese umformulierte Aussage zum Gespräch mit und seien Sie bereit, sie zu vorzutragen, wobei Sie mit der Zustimmung beginnen und mit Ihren wahren Gedanken enden.

Ihre EI ausgleichen

Dieser Abschnitt vergleicht zwischenmenschliche Beziehungen mit Selbstverwirklichung, Problemlösung und Eigenständigkeit. Wenn Sie einen Ausgleich zwischen diesen Subskalen erreichen, können Sie Ihre emotionalen Fähigkeiten verbessern.

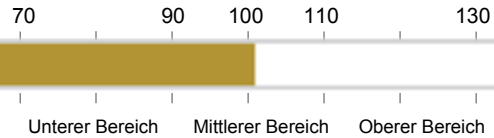
Zwischenmenschliche Beziehungen(122)

Mit diesen drei miteinander verwandten Subskalen sind Ihre zwischenmenschlichen Beziehungen sehr ausgeglichen. Um diese Ausgewogenheit zu bewahren, achten Sie auf ein erhöhtes Wachstum bei einer Teilskala im Vergleich zu den anderen und überlegen Sie, was Sie unternehmen können, um die Teilskalen parallel zu entwickeln. Besprechen Sie mit Ihrem Coach, ob ein Vergleich der zwischenmenschlichen Beziehungen mit anderen Teilskalen zu einer Weiterentwicklung der EI und verbesserten emotionalen und sozialen Fähigkeiten führen könnte.

Einfühlungsvermögen

Einfühlungsvermögen verstehen, würdigen der Gefühle anderer

101



Was Ihre Bewertung bedeutet

Einfühlungsvermögen, die Fähigkeit, die Gefühle anderer zu erkennen, zu verstehen und zu würdigen, ist eine wesentliche Fähigkeit der emotionalen Intelligenz und der Kernpunkt aller erfolgreichen Arbeitsbeziehungen. Stefan, Ihr Ergebnis lässt darauf schließen, dass Sie normalerweise eine einfühlsame Person sind, welche die Gefühle anderer selbst dann erkennt, wenn diese erheblich von den eigenen Gefühlen abweichen. Ihr einfühlsames Wesen macht Sie zu einem zugänglichen und offenen Teammitglied, mit dem die Arbeitskollegen gerne ihre Gedanken und Ideen teilen. Bei einem Ergebnis wie dem Ihren stellen Sie möglicherweise fest:

- dass Sie auf die Gefühle anderer „eingestimmt“ sind,
- dass Sie sich für die Gedanken und Gefühle anderer genau so interessieren wie für Ihre eigenen,
- dass Sie bei Stress oder in einer Abwehrhaltung vermutlich eine weniger empathische Haltung einnehmen und möglicherweise Ihre Position verteidigen, ohne die Bedürfnisse anderer zu berücksichtigen.

Auswirkung am Arbeitsplatz

Emotionale Implikationen. Ihr Ergebnis bei Einfühlungsvermögen bildet eine solide Grundlage für alle anderen zwischenmenschlichen Fähigkeiten. Sie nutzen Ihre Fähigkeit, andere zu respektieren, sodass Ihre Interaktionen mit anderen ehrlich erscheinen. Bei bestimmten Emotionen bröckelt jedoch Ihr normalerweise einfühlsames Verhalten. Ärger kann sich beispielsweise stärker als Sie selbst erweisen und Sie werden kritisch, anstatt wie sonst fürsorglich und respektvoll zu sein.

Soziale und Verhaltensimplikationen. Im Allgemeinen lässt Ihre Fähigkeit, die Emotionen anderer zu erkennen und zu verstehen, darauf schließen, dass die Sorge für andere in die Erledigung Ihrer täglichen Aufgaben einfließt. Für Sie ist Einfühlungsvermögen ein aktiver Prozess, der Bestandteil Ihrer Entscheidungsfindung, Ihrer Konfliktlösung, Ihrer Umsetzung von Änderungen und Ihrer Arbeit als aktives Teammitglied ist. Dies führt häufig dazu, dass andere Ihre Gedanken und Emotionen teilen. Ihre Fähigkeit, an geeigneter Stelle Einfühlungsvermögen zu zeigen, ist zur Förderung Ihrer zwischenmenschlichen Beziehungen sehr hilfreich.

Handlungsstrategien

Seien Sie bereit. Bereiten Sie sich vor Ihrer nächsten Besprechung vor:

- indem Sie alle Teilnehmer anhören und herausfinden, welche Bedürfnisse und Erwartungen sie zur Besprechung mitbringen,
- indem Sie voraussehen, wie sie sich bei der Besprechung verhalten werden. Für welche Probleme müssen Sie ein Gefühl entwickeln?
- indem Sie eine Reihe von Fragen entwickeln, um die Bedürfnisse Ihrer Kollegen bei einem Meeting besser zu verstehen. Möglicherweise können Sie einander widersprechende Bedürfnisse nicht lösen, aber diese einnehmenden Fragen helfen Ihnen dabei, Ihr Interesse und Ihr Mitgefühl für die Situation und die Bedürfnisse anderer zu zeigen.

Verbindungen auf persönlicher Ebene. Wenn Sie Kollegen auf persönlicher Ebene kennen, verstehen Sie besser, wodurch ihre Emotionen beeinflusst werden und können Situationen leichter aus ihrer Perspektive sehen.

- Nehmen Sie sich bei einigen weniger bekannten Kollegen die Zeit, mit ihnen über Themen außerhalb ihres Arbeitsbereichs zu sprechen (z. B. Kinder, Sport, aktuelle Ereignisse, Reisen).
- Wenn Ihnen das nächste Mal Einfühlungsvermögen abverlangt wird, nutzen Sie diese Hintergrundinformationen, um Ihr Interesse an ihren Bedürfnissen zu zeigen (z. B. „Sie sind bestimmt im Stress, jetzt wo Ihre beiden Kinder krank sind und Ihre Frau gerade bei einer Konferenz ist, wie ich weiß. Wie kann ich Ihnen helfen?“).

Ihre EI ausgleichen

Dieser Abschnitt vergleicht Einfühlungsvermögen mit emotionalem Selbstbewusstsein, Realitätsprüfung und Gefühlsausdruck. Diejenige Teilskala, die am stärksten von der Einfühlungsvermögen abweicht, ist Gefühlsausdruck. Durch eine Verbesserung des Zusammenspiels zwischen diesen Teilskalen können Sie wahrscheinlich Ihre emotionale Intelligenz erheblich steigern.

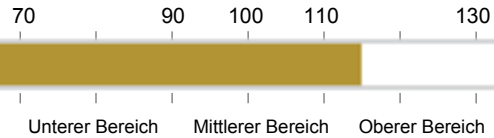
Einfühlungsvermögen(101) ↔ Gefühlsausdruck(124)

Ihre Einfühlungsvermögen ist geringer als Ihr Gefühlsausdruck. Bevor Sie Emotionen ausdrücken, sollten Sie stets darauf achten, mögliche Auswirkung Ihrer Emotionen auf andere zu berücksichtigen. Wenn Sie mehr einfühlsame Verhaltensweisen zeigen, erscheinen Sie bei Ihren Interaktionen mit anderen eher unterstützend und weniger weisungsgebend.

Soziale Verantwortung

Soziale Verantwortung soziales Bewusstsein; hilfsbereit

115



Was Ihre Bewertung bedeutet

Soziale Verantwortung ist der moralische Kompass, der Ihr Verhalten dahin gehend leitet, dass Sie das große Ganze fördern und Ihren Beitrag zur Gesellschaft und Ihren sozialen Gruppen leisten. Stefan, Ihr Ergebnis lässt darauf schließen, dass Sie in Ihren Bemühungen, so oft wie möglich, wenn nicht sogar immer anderen zu helfen, sehr selbstlos sind. Ihr Einsatz für gesellschaftliche Probleme zeigt sich durch Ihre selbstlosen Beiträge, sowohl bei der Arbeit als auch in Ihrer Gemeinschaft. Aus Ihrem Ergebnis lässt sich schließen:

- dass Sie fortlaufend Ihr soziales Wesen zeigen und sich veranlasst fühlen, anderen zu helfen,
- dass Sie als „barmherziger Samariter“ betrachtet werden, der hilft, ohne eine Gegenleistung zu erwarten,
- dass Sie aus vielen Quellen Erfüllung schöpfen, unter anderem aus Aktivitäten außerhalb Ihres Arbeitsbereichs.

Auswirkung am Arbeitsplatz

Emotionale Implikationen. Sie können Ihre Emotionen nüchtern betrachten, da Sie aus erster Hand die Schwierigkeiten mitbekommen haben, mit denen andere kämpfen. Und da Sie sich an vielen verschiedenen Aktivitäten beteiligen, sind Ihre Emotionen nicht auf eine Quelle beschränkt. Wenn Sie beispielsweise in einem Bereich einen Rückschlag erleiden (z. B. einen wichtigen Kunden verlieren), können Sie sich in einem anderen Bereich Trost holen (z. B. als BasketballCoach).

Soziale und Verhaltensimplikationen. Insgesamt scheinen Sie ein kooperatives und konstruktives Mitglied Ihrer Organisation zu sein, das dem großen Ganzen dient. Häufig finden sich Menschen mit diesem Grad an sozialem Verantwortungsbewusstsein sowohl am Arbeitsplatz als auch anderswo in vielen verschiedenen sozialen und Führungsrollen. Eine möglicherweise negative Folge eines solchen Einsatzes ist der, dass Sie zu viel Verantwortung übernehmen egal, welche Folgen dies für die Qualität Ihrer Arbeit und Ihr persönliches Wohlbefinden hat. Passen Sie auf, dass Sie sich nicht so viel um andere kümmern, um sich vor Dingen zu drücken, die Sie in Ihrem eigenen Leben in Ordnung bringen müssen.

Handlungsstrategien

Die besten Absichten. Gehen Sie in sich und prüfen Sie, dass Sie nicht nur vor Ihren eigenen Problemen fliehen, indem Sie sich hauptsächlich um andere kümmern.

- Bitten Sie jemanden, der Ihnen nahe steht (z. B. ein Familienmitglied oder einen engen Freund), wie er Ihren Wunsch zu helfen sieht. Andere können möglicherweise die wahren Motive selbst hinter den besten Absichten erkennen.
- Wenn Sie so übermäßig eingebunden sind, dass Ihr persönliches Wohlergehen gefährdet ist oder Sie unrealistische Erwartungen an das soziale oder unternehmerische Engagement Ihrer Freunde, Ihrer Familie und Arbeitskollegen stellen, wird es möglicherweise Zeit, Ihre Gründe für Ihren Wunsch, anderen zu helfen, zu analysieren.

Initiative herausfordern. Andere dazu zu bewegen, sozial verantwortungsbewusst zu sein, kann bei anderen insgesamt ein Gefühl von Bedeutung und Barmherzigkeit auslösen und Ihren eigenen Wunsch, zum großen Ganzen beizutragen, stärken.

- Nutzen Sie Ihre Begeisterung für bestimmte Themen, um Ihre Freunde und Familie um Hilfe zu bitten.
- Überlegen Sie sich mehrere Aktivitäten, die Sie, Ihre Familie und Freunde ausüben könnten, um bei mindestens einem dieser Themen zu helfen.
- Erstellen Sie einen Plan mit bestimmten Rollen für jede Person und einem Zeitrahmen für diese Aktivitäten.

Ihre EI ausgleichen

Dieser Abschnitt vergleicht soziale Verantwortung mit Selbstverwirklichung, zwischenmenschlichen Beziehungen und Einfühlungsvermögen. Diejenige Teilskala, die am stärksten von sozialer Verantwortung abweicht, ist Einfühlungsvermögen. Durch eine Verbesserung des Zusammenspiels zwischen diesen Teilskalen können Sie wahrscheinlich Ihre emotionale Intelligenz erheblich verbessern.

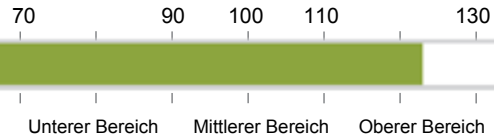
Soziale Verantwortung(115) ➔ Einfühlungsvermögen(101)

Ihre soziale Verantwortung ist stärker als Ihre Einfühlungsvermögen. Das Zusammenspiel dieser Komponenten funktioniert am besten, wenn Sie sich in die andere Person hineinversetzen, um zu verstehen, was aus ihrer Perspektive tatsächlich erforderlich ist. Die beste Herangehensweise ist es, zunächst die Bedürfnisse und Bedenken der anderen anzuhören, bevor man den geeignetsten Weg wählt, um ihnen zu helfen oder mit ihnen zu arbeiten.

Problemlösung

Problemlösung Lösungen finden, wenn Gefühle im Spiel sind

123



Was Ihre Bewertung bedeutet

Bei der Problemlösung geht es nicht um die Qualität Ihrer Lösungen, sondern darum, wie effektiv Sie Ihre Emotionen bei der Lösung eines Problems einsetzen. Stefan, dies ist ein Bereich der emotionalen Intelligenz, den Sie umfassend nutzen. Sie gehen Probleme direkt an, ohne von Ihren Emotionen überwältigt oder abgelenkt zu werden. Ihr Ansatz bei der Problemlösung ist vermutlich logisch und frei von Unterbrechungen und umfasst das Sammeln von Informationen, bevor Sie eine Schlussfolgerung ziehen. Ihr Ergebnis weist darauf hin:

- dass Sie erkennen, dass emotionale Informationen eine wichtige Rolle spielen, sich aber nicht von ihnen ablenken lassen,
- dass Sie die vielen Schritte bei der Lösung eines Problems bearbeiten, ohne emotional abgelenkt zu werden,
- dass Sie dazu neigen, an einem Problem festzuhalten, bis eine Lösung gefunden ist,
- dass Ihre Emotionen nur selten Ihre Entscheidungen blockieren, Sie aber vorsichtig sein sollten, dass Sie emotionale Botschaften nicht übersehen, wenn Sie eine schnelle Entscheidung treffen.

Auswirkung am Arbeitsplatz

Emotionale Implikationen. Sie verlieren das Ziel nicht aus den Augen, wenn Sie Lösungen für viele Arten von Problemen finden müssen. Denken Sie jedoch daran, dass Sie den Eindruck erwecken könnten, Sie wären sich der Bedeutung der jeweiligen Situation nicht bewusst, wenn Sie Ihre Emotionen „ausschalten“, um zu einer objektiven Entscheidung zu kommen. Sie wollen auch weiter emotional an Ihren Entscheidungen beteiligt erscheinen – Sie erlauben Ihren Emotionen jedoch nicht, Sie davon abzuhalten, diese Entscheidungen zu treffen.

Soziale und Verhaltensimplikationen. Sie verfolgen häufig klare Problemlösungsstrategien, selbst wenn Emotionen ins Spiel kommen. Ihr Maß an Bewusstsein, Beharrlichkeit und Entschiedenheit zeugen von Ihrem Verständnis davon, wie Emotionen im Problemlösungsprozess eine Rolle spielen. Auch wenn Sie sich bei der Problemlösung nur selten durch Ihre Emotionen behindern lassen, sind Sie in Gefahr, zu entschieden zu sein, wenn eine Lösung nicht sofort verfügbar ist, oder Ihre Emotionen so stark in den Hintergrund zu drängen, dass Sie als kalt und unpersönlich gelten.

Handlungsstrategien

Erst Verständnis suchen. Wenn Sie feststellen, dass Sie schnell zur Problemlösung übergehen, führen Sie möglicherweise Lösungen aus, ohne die Situation zunächst vollständig zu analysieren.

- Erläutern Sie Ihre Interpretation eines Problems zunächst mindestens zwei Personen, einer, die direkt mit dem Problem zu tun hat, und einem neutralen Dritten.
- Bitten Sie nicht um Lösungen. Fassen Sie die Situation zusammen und lassen Sie die Personen gegebenenfalls klärende Fragen stellen.
- Falls es eine Frage gibt, auf die Sie keine Antwort wissen, ist dies ein Hinweis darauf, dass Sie das Problem besser verstehen müssen, bevor Sie damit beginnen können, es zu lösen.

In der Stimmung sein. Emotionen spielen beim Entscheidungsfindungsprozess verschiedene Rollen. Indem Sie Wege finden, sowohl positive als auch negative Emotionen zu erzeugen, können Sie lernen, sich auf die vorliegende Aufgabe zu konzentrieren.

- Durch positive Emotionen bleiben Sie offen für Ideen und die Suche nach kreativen Lösungen. Finden Sie Wege, eine positive Stimmung zu erzeugen, die Ihnen bei der Ideenfindung zur Problemlösung hilft (z. B. Musik hören, mit einem Freund sprechen).
- Negative Emotionen helfen Ihnen, sich auf die Details zu konzentrieren oder die mit jeder Lösung verbundenen Kosten zu analysieren. Finden Sie Wege, eine Stimmung zu erzeugen, die Ihnen in der analytischen Phase der Problemlösung hilft.

Ihre EI ausgleichen

Dieser Abschnitt vergleicht Problemlösungsfähigkeit mit Flexibilität, Realitätsprüfung und emotionalem Selbstbewusstsein. Wenn Sie einen Ausgleich zwischen diesen Subskalen erreichen, können Sie Ihre emotionalen Fähigkeiten verbessern.

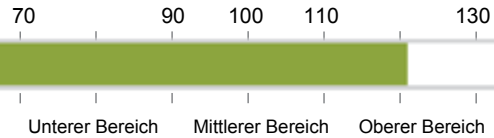
Problemlösung(123)

Mit diesen drei miteinander verwandten Teilskalen ist Ihre Problemlösung sehr ausgeglichen. Um diese Ausgewogenheit zu bewahren, achten Sie auf ein erhöhtes Wachstum bei einer Teilskala im Vergleich zu den anderen und überlegen Sie sich, was Sie unternehmen können, dass sich die Teilskalen parallel entwickeln. Besprechen Sie mit Ihrem Coach, ob ein Vergleich der Problemlösung mit anderen Subskalen zu einer Weiterentwicklung der EI und verbesserten emotionalen und sozialen Fähigkeiten führen könnte.

Realitätsprüfung

Realitätsprüfung objektiv; Dinge sehen, wie sie wirklich sind

121



Was Ihre Bewertung bedeutet

Realitätsprüfung – „verankert sein“ oder „auf die Situation eingestimmt sein“ – bedeutet, die Dinge so zu sehen, wie sie wirklich sind. Im Geschäftsleben gehört dazu, die Umgebung, die Ressourcen und zukünftige Trends genau einzuschätzen, um realistische Pläne zu erstellen und realistische Ziele festzulegen. Stefan, Ihr Ergebnisse lassen darauf schließen, dass Sie in der Lage sind, objektiv zu bleiben. Dadurch, dass Sie Ihre persönlichen Vorurteile in Schach halten, treffen Sie vermutlich vertrauenswürdige und vernünftige Entscheidungen, denen andere zustimmen können. Ihr Ergebnis lässt darauf schließen:

- dass es sehr unwahrscheinlich ist, dass Sie wichtige Informationen falsch interpretieren oder es zulassen, dass Ihre Emotionen die Realität schönfärben,
- dass Sie sich Ihrer eigenen Stärken und Schwächen sehr bewusst sind,
- dass Sie auf Ihre direkte Umgebung eingestimmt sind und Ihre Aufmerksamkeit der aktuellen Aufgabe widmen.

Auswirkung am Arbeitsplatz

Emotionale Implikationen. Ihre Fähigkeit, die meisten Situationen objektiv zu sehen, kann dazu führen, dass Sie vieles nur schwarz-weiß sehen. Etwas ist entweder richtig oder falsch, es gibt keine Zwischenstufen. Auch Ihre Emotionen können schwarz-weiß sein: Entweder Sie sind wütend oder nicht. Wenn ein Ereignis beispielsweise eine geringfügige Emotion in anderen auslöst, bleiben Sie möglicherweise emotional neutral, da Sie glauben, dass Emotionen Ihre Bewertung des Ereignisses verschleiern.

Soziale und Verhaltensimplikationen. Geerdet, objektiv und realistisch zu bleiben ist für die strategischen und taktischen Elemente der Führungskompetenz unerlässlich, sei es beim Abstimmen eines strategischen Fünfjahresplans auf die prognostizierte Wirtschaftssituation oder bei der Festlegung von täglichen Produktionsquoten. Da Sie Situationen häufig so sehen, wie sie wirklich sind (und nicht so, wie Sie sie gerne hätten), bittet Ihr Team vermutlich Sie um die harten Fakten, wenn es um das Treffen von Entscheidungen oder das Setzen von Zielen geht. Daher legen Sie vermutlich sinnvolle und erreichbare Ziele fest und verfolgen diese. Achten Sie jedoch darauf, wann Ihre Objektivität Ihrer Kreativität und Ihrer Bereitschaft, weitgesteckte Ziele zu setzen, im Weg steht.

Handlungsstrategien

Überprüfung Ihres Bauchgefühls. Emotionen liefern uns Informationen zu einem Ereignis. Wenn Sie diese völlig ignorieren, verpassen Sie wichtige Informationen, die eine objektive Analyse nicht liefern kann.

- Führen Sie im Laufe des Tages einige „Prüfungen Ihres Bauchgefühls“ durch. Überlegen Sie, was Sie sich bei einem Gespräch, beim Anruf bei einem Kunden, beim Fällen einer Entscheidung usw. empfunden haben.
- Überprüfungen Ihres Bauchgefühls sind besonders wichtig bei weitreichenden Entscheidungen oder Meetings, bei denen Sie objektiven Daten (z. B. eine Abstimmung 10 zu 4 dafür, ein Projekt durchzuführen) den Vorrang gegenüber Ihren Emotionen gewähren (z. B. Karin war sauer, weil ihr Projekt geknickt wurde).

Realismus arbeiten lassen. Vermutlich erkennen Sie, wenn persönliche Vorurteile sich auf Ihre Leistung oder die Ihres Teams auswirken.

- Setzen Sie diese Stärke ein, indem Sie objektive Prozesse nutzen, um die Produktivität der Gruppe zu steigern (z. B. SWOT-Analyse, strategische Planungstechniken), wenn Sie bemerken, dass der Fortschritt durch persönliche Termine oder unrealistische Ansichten über die Situation behindert wird.
- Studieren Sie einige Techniken zur Förderung und Leitung von Besprechungen, um bei Ihrem Team eine produktivere Stimmung zu erzeugen, wobei der Schwerpunkt nicht auf der Sondierung persönlicher Spekulationen, sondern auf dem Erreichen realistischer Ziele bei jeder Besprechung liegt.

Ihre EI ausgleichen

Dieser Abschnitt vergleicht Realitätsprüfung mit emotionalem Selbstbewusstsein, Selbstachtung und Problemlösung. Wenn Sie einen Ausgleich zwischen diesen Teilskalen erreichen, können Sie Ihre emotionalen Fähigkeiten verbessern.

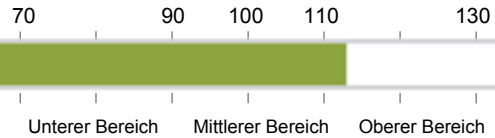
Realitätsprüfung(121)

Mit diesen drei miteinander verwandten Teilskalen ist Ihre Realitätsprüfung sehr ausgeglichen. Um diese Ausgeglichenheit zu bewahren, achten Sie auf ein erhöhtes Wachstum bei einer Teilskala im Vergleich zu den anderen und überlegen Sie, was Sie unternehmen können, um die Teilskalen parallel zu entwickeln. Besprechen Sie mit Ihrem Coach, ob ein Vergleich der Realitätsprüfung mit anderen Teilskalen zu einer Weiterentwicklung der EI und verbesserten emotionalen und sozialen Fähigkeiten führen könnte.

Impulskontrolle

Impulskontrolle dem Impuls zu handeln widerstehen oder ihn hinauszögern

113



Was Ihre Bewertung bedeutet

Impulskontrolle bedeutet, zu wissen, wann und wie man auf Emotionen und Impulse reagiert und dass man nachdenken muss, bevor man handelt. Stefan, Ihr Ergebnis zeigt eine Person, die ihre Emotionen und Impulse, zu handeln, sehr gut steuern kann. Ihr besonders gefestigtes Wesen wirkt sich beruhigend auf andere Menschen aus. Ihre Kollegen merken, dass sie Ihr Verhalten leicht vorhersehen können und kommunizieren wahrscheinlich gerne mit Ihnen. Ihr Ergebnis weist möglicherweise auf folgende Tendenzen hin:

- bewusst zu handeln und eine Situation lieber erst zu beobachten, bevor Sie eine Entscheidung treffen,
- ruhig und geduldig zu sein, selbst wenn Sie provoziert werden,
- erst denken zu können, bevor Sie handeln. Sie bedauern nur selten das, was Sie gesagt oder getan haben.

Auswirkung am Arbeitsplatz

Emotionale Implikationen. Sie warten häufig schon auf Ihre Emotionen: Sie erleben sie, lernen von ihnen und ergreifen dann Maßnahmen aufgrund dieses Wissens über Emotionen. Dieser bewusste Einsatz von Emotionen bedeutet, dass Sie sich viel Zeit nehmen, Ihre Gefühle zu verstehen und dann zu bestimmen, welche Maßnahmen angemessen sind.

Soziale und Verhaltensimplikationen. Ihre Fähigkeit, zielgerichtet zu bleiben, der Versuchung zu widerstehen und keine übereilten Entscheidungen zu treffen, hat erhebliche zwischenmenschliche und berufliche Auswirkungen. Führungskompetenz erfordert Flexibilität, aber um sich die Unterstützung des Unternehmens zu sichern, sind ein klug gewählter Schwerpunkt und eine bewusste Planung erforderlich. Da Sie nachdenken, bevor Sie sprechen, ist Ihre Position gut begründet und beruht auf Fakten, sodass Sie von Ihrem Team respektiert werden. Andere Menschen betrachten Ihr Verhalten möglicherweise als vorhersehbar und berechnend und obwohl dies an vielen Arbeitsplätzen nötig ist, sollten Sie darauf achten, dass Sie deshalb nicht darauf verzichten, auf Ihre Instinkte zu hören oder an spontanen Gesprächen teilzunehmen.

Handlungsstrategien

Auftauen. Wenn Sie meinen, dass Sie erheblich weniger impulsiv sind als Ihre Kollegen, erscheinen Sie möglicherweise in Gedanken versunken, wenn andere Taten fordern. Wird Fortschritt durch zu viel Nachdenken aufgehalten, betrachten Ihre Kollegen Sie möglicherweise als Hinderungsgrund für ihr Vorankommen.

- Bestimmen Sie vor einer Entscheidung, welche Fakten Sie benötigen, um problemlos handeln zu können. Wessen Genehmigung brauchen Sie? Welche Risikoschwelle könnten Sie akzeptieren?
- Wenn Sie dies im Voraus wissen, können Sie eine bewusste Entscheidungsfindung mit dem in der heutigen Geschäftswelt erforderlichen Fortschritt in Einklang bringen.

Verleihen Sie Ihrer gefühlsmäßigen Reaktion eine Stimme. Menschen mit starker Impulskontrolle führen häufig ständige Selbstgespräche. Sie handeln selten, ohne zuvor verschiedene Szenarien durchgespielt zu haben und daher wird Ihre gefühlsmäßige Reaktion häufig übersehen.

- Beschreiben Sie eine Situation in der vergangenen Woche, in der Sie es bedauert haben, nicht gesprochen oder schnell gehandelt zu haben.
- Welche Emotionen haben Sie gespürt? War es Frustration, Unsicherheit, Traurigkeit?
- Wenn Sie die Situation neu schreiben könnten, was würden Sie anders machen? Wie hätten Sie trotz Ihrer Emotionen auf Ihre Instinkte hören können?
- Nutzen Sie dieses Beispiel dafür, wie Sie gerne gehandelt hätten, als Ziel. Versuchen Sie, dieses Verhalten in den nächsten beiden Wochen zu zeigen.

Ihre EI ausgleichen

Dieser Abschnitt vergleicht Impulskontrolle mit Flexibilität, Stresstoleranz und Durchsetzungsvermögen. Diejenige Teilskala, die am stärksten von der Impulskontrolle abweicht, ist Flexibilität. Durch eine Verbesserung des Zusammenspiels zwischen diesen Teilskalen können Sie Ihre emotionale Intelligenz erheblich steigern.

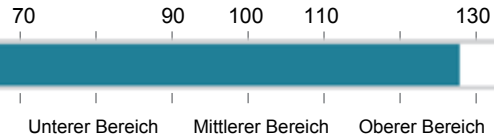
Impulskontrolle(113) ↔ Flexibilität(128)

Ihre Impulskontrolle ist schwächer als Ihre Flexibilität. Sie müssen neuen Ideen und Änderungen gegenüber offen sein, solange die Änderungen nicht willkürlich und ohne sorgfältige Überlegungen über die Auswirkungen der Änderungen vorgenommen werden. Wenn Sie ein Gleichgewicht zwischen Impulskontrolle und Flexibilität erreichen, können Ihre Maßnahmen effizienter und effektiver werden.

Flexibilität

Flexibilität Gefühle, Gedanken und Verhalten anpassen

128



Was Ihre Bewertung bedeutet

Flexibilität heisst, dass Sie Ihre Gedanken, Emotionen und Verhalten an Änderungen anpassen können. Stefan, Ihr Ergebnisse weisen auf eine gut entwickelte Fähigkeit hin, sich an veränderte Bedingungen und Prioritäten anzupassen. Bei der Arbeit betrachten Sie Änderungen wahrscheinlich als notwendig für Innovationen und um einen Vorsprung vor der Konkurrenz zu haben. Bei Änderungen können Sie leicht eine Führungsrolle übernehmen, bei der Sie andere ermutigen können, für Änderungen genau so offen zu sein wie Sie selbst. Darauf deutet unter anderem Folgendes hin:

- Sie neigen eher dazu als andere, Änderungen zu genießen,
- Sie können Ihre Meinung ändern, wenn alles darauf hinweist, dass dies sinnvoll ist,
- Sie können gut mit anderen zusammen arbeiten, selbst wenn die Meinungen auseinander gehen,
- wenn Sie zu flexibel sind, können Sie unberechenbar erscheinen und Schwierigkeiten haben, sich für eine Strategie bis zur Beendigung einzusetzen.

Auswirkung am Arbeitsplatz

Emotionale Implikationen. Sie können sich leicht anpassen, egal, ob es sich um unvorhergesehene Terminänderungen oder eine neue Strategie für Ihr Team handelt. Dieser flexible Ansatz bedeutet, dass Sie es möglicherweise schwierig finden, sich emotional einzubringen, da Sie bei Ihrer Arbeit normalerweise davon ausgehen, dass Bindungen unausweichlich zerbrechen. Seien Sie vorsichtig, dass Sie nicht zu wenig überzeugend wirken oder so flexibel werden, dass Ihre Bemühungen sich zerstreuen.

Soziale und Verhaltensimplikationen. Ihr Ergebnis weist darauf hin, dass Sie Änderungen häufig akzeptieren und wahrscheinlich sogar aufblühen, wenn eine Veränderung nötig ist. In der heutigen, sich schnell wandelnden Arbeitsumgebung ist es äußerst wünschenswert, sehr flexibel zu sein und Sie nehmen die notwendigen Änderungen an Ihrer Arbeit sehr gerne an. Bei Veränderungen werden Sie möglicherweise als Anführer betrachtet, der Anpassungen voll Energie angeht und sich um die Unterstützung seiner Kollegen bemüht. Denken Sie daran, dass Veränderungen dann willkommen sind, wenn sie begründet und rechtzeitig angekündigt werden, insbesondere für diejenigen, die nicht so flexibel sind, wie Sie. Möglicherweise müssen Sie die Art, wie Sie Änderungen fördern, modifizieren, um Menschen zu helfen, die Schwierigkeiten haben, sich an die erforderlichen Veränderungen anzupassen.

Handlungsstrategien

Änderung um der Änderung willen. Flexibilität kann als Impulsivität angesehen werden, wenn sie nicht auf ausreichenden Überlegungen und Beweisen beruht.

- „Änderung um der Änderung willen“ kann dazu führen, dass viele Menschen (auch Kunden) irritiert den Kopf schütteln, weil ihr einst erfolgreicher Status quo verloren gegangen ist.
- Wenn Sie feststellen, dass sich Ihre Gedanken, Emotionen, Prioritäten oder Ihre Richtung ändern, halten Sie inne und achten Sie darauf, dass die Änderung auf fundierten Beweisen beruht und nicht nur aus Langeweile über den derzeitigen Zustand stattfindet. Dies ist insbesondere dann wichtig, wenn Sie hohe Werte in zwischenmenschlichen Beziehungen erzielt haben, da Sie dann möglicherweise dazu neigen, Ihre Tätigkeiten aus einer Laune heraus an die neuen Ideen anderer anzupassen.
- Teilen Sie den Betroffenen die Begründung für die Änderung mit.

Bleiben Sie auf Kurs. Ihre Fähigkeit, flexibel zu sein, kann sich als nützlich erweisen. In Teamumgebungen ist es jedoch sehr wichtig, dass Sie dafür sorgen, dass Ihre Kollegen über mögliche Änderungen Bescheid wissen, über die Sie nachdenken und die Sie begrüßen würden. Nicht alle Menschen gehen gut mit regelmäßigen Änderungen um. Bemühen Sie sich, Ihre Änderungen und die Gründe dafür zu dokumentieren. So tragen Sie viel dazu bei, Vertrauen zu schaffen und sich die Unterstützung Ihrer Kollegen zu sichern.

Ihre EI ausgleichen

Dieser Abschnitt vergleicht Flexibilität mit Problemlösung, Eigenständigkeit und Impulskontrolle. Diejenige Teilskala, die am stärksten von der Flexibilität abweicht, ist Impulskontrolle. Durch eine Verbesserung des Zusammenspiels zwischen diesen Teilskalen können Sie wahrscheinlich Ihre emotionale Intelligenz erheblich verbessern.

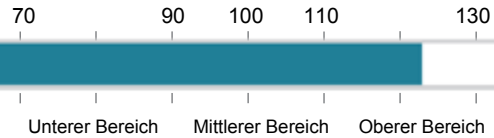
Flexibilität(128) ↔ Impulskontrolle(113)

Ihre Flexibilität ist stärker als Ihre Impulskontrolle. Um diese Komponenten auszugleichen, vermeiden Sie es, Veränderungen durchzuführen, ohne dabei langfristige Gesichtspunkte zu berücksichtigen. Achten Sie auf die Reaktionen anderer auf die von Ihnen vorgebrachten Veränderungen. Wenn sie nicht mitziehen, könnte dies ein Zeichen dafür sein, dass Ihre Veränderungen nicht richtig begründet wurden.

Stresstoleranz

Stresstoleranz mit belastenden Situationen fertig werden

123



Was Ihre Bewertung bedeutet

Stresstoleranz ist die Fähigkeit, mit Stress und wachsendem Druck umzugehen und effektiv darauf zu reagieren. Stefan, Ihr Ergebnis weist darauf hin, dass Sie gut gerüstet sind, um Stress auszuhalten, und häufig Ihr Repertoire an effektiven Bewältigungsstrategien einsetzen. Sie können selbst in schwierigen Zeiten Ihre Emotionen meistern, beherrscht bleiben und Ihre Leistung halten. Vermutlich nutzen Sie Ihre Emotionen (z. B. Optimismus) zu Ihrem Vorteil und haben das Gefühl, dass Sie sich im Griff haben. Einige Merkmale Ihres Ergebnisses sind:

- dass Sie Stress, Konkurrenz oder Druck als Herausforderung ansehen, möglicherweise so sehr, dass Sie unter solchen Bedingungen aufblühen,
- dass Sie aktiv mit Stress umgehen, anstatt sich von Ihren Emotionen überwältigen zu lassen,
- Sie müssen überlegen, ob Ihre hohe Stresstoleranz bedeutet, dass Sie mehr Arbeit übernehmen, als gesund für Sie ist, was zu Erschöpfung und Burnout führen könnte.

Auswirkung am Arbeitsplatz

Emotionale Implikationen. Sie gehen selbstbewusst, mit klaren Gedanken und einem überzeugten „Ich halte alles aus“ mit Stress um. Möglicherweise verpassen Sie die kleinen emotionalen Hinweise darauf, dass Sie überfordert werden, und häufig besteht auch bei Menschen mit hoher Stresstoleranz ein Risiko für Burnout und Erschöpfung bei der Arbeit.

Soziale und Verhaltensimplikationen. Ihre Fähigkeit, mit Stress umzugehen und Einfluss auf die Situation auszuüben, beruhigt und inspiriert Ihre Kollegen vermutlich. Ihre Fähigkeit, mit Herausforderungen umzugehen, ermöglicht es Ihnen vermutlich, bei Änderungen eine Führungsrolle einzunehmen und dabei ruhig und zielgerichtet zu erscheinen. Andere bitten Sie vermutlich gerne um eine realistische Einschätzung einer Situation. Sie bauschen die Dinge selten auf und lassen Ihre Emotionen Sie nicht daran hindern, weiterzukommen und hartnäckig zu sein. Bedenken Sie jedoch, dass wenn Sie an Ihre Kollegen und Ihre direkt unterstellten Mitarbeiter dieselben Erwartungen in Bezug auf Stressbewältigung stellen, kalt, teilnahmslos oder sogar unrealistisch wirken können, wenn andere nicht so belastbar sind, wie Sie.

Handlungsstrategien

Die kleinen Anzeichen für Erschöpfung. Achten Sie darauf, sich nicht zu übernehmen. Geringfügige Änderungen Ihrer Emotionen können darauf hinweisen, dass Sie kurz vor der Erschöpfung stehen.

- Notieren Sie Beschreibungen Ihrer Emotionen und aller dazugehörigen physischen Empfindungen.
- Wenn Sie emotionale Änderungen feststellen, z. B. das Zögern, eine neue Aufgabe anzunehmen, missachten Sie ihre Bedeutung nicht. Sie sind vermutlich ein Zeichen dafür, dass Ihre hohe Stresstoleranz Sie dazu verführt, zu viel zu übernehmen.

Ihre EI nutzen. Ihre Fähigkeit, großen Stress auszuhalten, ist für Sie häufig ein Vorteil. Ihre Kollegen sind jedoch möglicherweise nicht so gut darauf vorbereitet, mit so vielen Stressfaktoren umzugehen wie Sie.

- Nutzen Sie Ihre anderen EI-Fähigkeiten, insbesondere Ihre zwischenmenschlichen Fähigkeiten, um festzustellen, ob die Menschen, mit denen Sie arbeiten, weniger gut mit denselben Anforderungen umgehen, als Sie.
- Wenn den Prioritäten Ihres Teams eine neue Aufgabe hinzugefügt wird, schlagen Sie bei der nächsten Besprechung vor, dass sich alle fünf Minuten Zeit nehmen, um proaktive Schritte zu besprechen, die Sie als Gruppe ergreifen können, um den möglicherweise damit verbundenen Stress zu vermindern.

Ihre EI ausgleichen

Dieser Abschnitt vergleicht Stresstoleranz mit Problemlösung, Flexibilität und zwischenmenschlichen Beziehungen. Wenn Sie einen Ausgleich zwischen diesen Teilskalen erreichen, können Sie Ihre emotionalen Fähigkeiten verbessern.

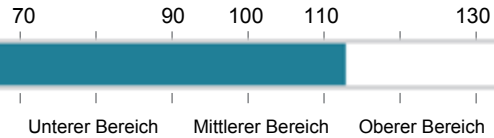
Stresstoleranz(123)

Mit diesen drei miteinander verwandten Teilskalen ist Ihre Stresstoleranz sehr ausgeglichen. Achten Sie auf ein erhöhtes Wachstum bei einer Teilskala im Vergleich zu den anderen und überlegen Sie sich, was Sie unternehmen können, um die Teilskalen parallel zu entwickeln, um diese Ausgeglichenheit zu erhalten. Besprechen Sie mit Ihrem Coach, ob ein Vergleich der Stresstoleranz mit anderen Teilskalen zu einer Weiterentwicklung der EI und verbesserten emotionalen und sozialen Fähigkeiten führen könnte.

Optimismus

Optimismus positive Einstellung und Lebensauffassung

113



Was Ihre Bewertung bedeutet

Optimismus, die Fähigkeit, auch bei Rückschlägen positiv zu bleiben, bildet häufig den Unterschied zwischen den „Paradebeispielen“ und anderen am Arbeitsplatz. Er durchdringt nahezu jeden Bereich der EI, indem er Ihnen hilft, durchzuhalten und Sie Änderungen als etwas Gutes ansehen lässt. Stefan, Ihr Ergebnis zeigt eine Person, die sehr optimistisch ist und die Welt fast immer in einem positiven Licht sieht. Einige Merkmale Ihres Ergebnisses sind:

- Sie neigen dazu, die Welt mit der Haltung „das Glas ist halb voll“ zu sehen.
- Sie blicken hoffnungsvoll in die Zukunft.
- Sie glauben an sich und andere und geben nur selten vorzeitig auf.
- Sie inspirieren diejenigen, mit denen Sie arbeiten, Herausforderungen zu überwinden.

Auswirkung am Arbeitsplatz

Emotionale Implikationen. Menschen, die sehr optimistisch sind, kümmern sich hauptsächlich um positive Emotionen und ignorieren negative. Die Folge ist, dass wenn Sie die Welt durch eine rosarote Brille sehen, Sie auch Ihre Emotionen verklärt wahrnehmen. So verpassen Sie möglicherweise wichtige Informationen, die gepaart sind mit Emotionen wie Angst, Ärger und Abscheu.

Soziale und Verhaltensimplikationen. Sie sehen vermutlich Gelegenheiten und Möglichkeiten, die andere übersehen oder einfach ablehnen, weil sie zu schwierig, zu zeitaufwendig oder der aktuellen Bequemlichkeit der Organisation übersteigt. Diese positive Perspektive hilft Ihnen dabei, weitgesteckte Ziele festzulegen und eine verheißungsvolle Vision zu vermitteln, die aus Ihnen selbst und aus anderen das Beste herausholt. Ihr Team verlässt sich vermutlich auf Ihre positive Betrachtungsweise der aktuellen Situation. Dies kann zwar motivieren wirken, aber auch unrealistisch und riskant sein, wenn es die Fähigkeiten der Organisation sprengt.

Handlungsstrategien

Begründeter Optimismus. Idealerweise basiert Optimismus auf rationalen Gedanken und Logik. Probieren Sie Folgendes, um zu prüfen, ob dies auf Sie zutrifft:

- Bitten Sie um Feedback zu Ihren Zielen.
- Suchen Sie nach Fällen in der Vergangenheit, in denen erreicht wurde, was Sie vorschlagen.
- Suchen Sie die Unterstützung anderer. Achten Sie auf Anzeichen von Zögern oder Fragen über die Durchführbarkeit dessen, was Sie fordern.

Indem Sie einige dieser Prüfungen in Ihre tägliche Routine einbauen, können Sie überprüfen, ob Ihre Ziele andere mitziehen können oder ob Sie sie verlieren.

Bleiben Sie realistisch. Ihr starker Optimismus kann eine große Stärke sein. Es ist jedoch wichtig, dass Sie realistisch bleiben in Bezug auf die Herausforderungen, die Sie bereit sind, anzunehmen. Weitgesteckte Ziele sind wichtig, achten Sie aber darauf, dass sie nicht Ihre Kapazitäten überschreiten. Nehmen Sie sich, bevor Sie neue Herausforderungen angehen, die Zeit, alle Elemente der Aufgabe zu bewerten und festzustellen, ob Sie über die emotionalen, sozialen, finanziellen und technischen Ressourcen für diese Herausforderung verfügen. Falls nicht, steht Hilfe zur Verfügung?

Ihre EI ausgleichen

Dieser Abschnitt vergleicht Optimismus mit Selbstachtung, zwischenmenschlichen Beziehungen und Realitätsprüfung. Wenn Sie einen Ausgleich zwischen diesen Teilskalen erreichen, können Sie Ihre emotionalen Fähigkeiten verbessern.

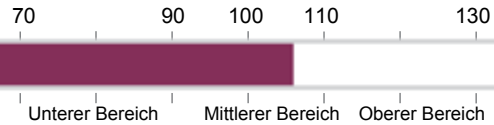
Optimismus(113)

Mit diesen drei miteinander verwandten Teilskalen ist Ihr Optimismus sehr ausgeglichen. Um diese Ausgewogenheit zu bewahren, achten Sie auf ein erhöhtes Wachstum bei einer Teilskala im Vergleich zu den anderen und überlegen Sie, was Sie unternehmen können, um die Teilskalen parallel zu entwickeln. Besprechen Sie mit Ihrem Coach, ob ein Vergleich des Optimismus mit anderen Teilskalen zu einer Weiterentwicklung der EI und verbesserten emotionalen und sozialen Fähigkeiten führen könnte.

Wohlfühlindikator

Zufriedenheit zufrieden mit dem Leben; allgemein zufrieden

106



Verwendung dieser Seite

Zufriedenheit umfasst Gefühle der Befriedigung, Erfüllung und die Fähigkeit, die vielen Aspekte des eigenen Lebens zu genießen. Sie unterscheidet sich insofern von den anderen EI-Fähigkeiten, als Zufriedenheit zur emotionalen Intelligenz beiträgt und gleichzeitig ihr Produkt ist. Als solches ist Ihr Ergebnis für Zufriedenheit ein Gradmesser für Ihre emotionale Gesundheit und Ihr Wohlbefinden.

Ihr Ergebnis für Zufriedenheit wird unten dargestellt, in direktem Zusammenhang mit Ihrem Ergebnis bei denjenigen vier Teilskalen, die am häufigsten auch mit Lebenszufriedenheit assoziiert werden.

Da Lebenszufriedenheit dermaßen mit allen EI-Fähigkeiten verknüpft ist, könnten Sie weitere Entwicklungsmöglichkeiten entdecken, wenn Sie erkunden, wie die übrigen Teilskalen zum Grad Ihrer Lebenszufriedenheiten beitragen und umgekehrt.

Zufriedenheit

Stefan, Ihr Ergebnis bei Zufriedenheit lässt darauf schließen, dass Sie meistens mit Ihrem Leben zufrieden sind und dass Sie im Allgemeinen die Gesellschaft anderer und Ihre Arbeit mögen. Möglicherweise:

- haben Sie Spaß an der Arbeit und in der Freizeit, wenn Sie an Aktivitäten teilnehmen, die Ihnen Spaß machen,
- werden Sie von Ihren Kollegen als sympathisch und als umgänglich angesehen,
- müssen Sie gelegentlich Ihre Unzufriedenheit mit bestimmten Aspekten Ihres Lebens zügeln.

Auch wenn Sie keine niedrigen Ergebnisse in den vier Subskalen, die normalerweise mit Zufriedenheit verbunden sind, oder auch in den anderen EI-Bereichen haben, könnten Sie davon profitieren, wenn Sie darauf achten, dass Ihre Entwicklungsziele gleichzeitig Ihre Zufriedenheit verbessern. Gibt es Ziele, die Sie sich setzen können, um Dinge zu erreichen, die für Sie wichtig sind und die Ihr Wohlbefinden steigern?

Selbstachtung (118)

Zufriedenheit ist ein Nebenprodukt eines Lebensstils, bei dem man an sich selbst glaubt und seinen eigenen Werten und Standards entsprechend lebt. Ihre hohe Selbstachtung fördert positive Gefühle über die eigene Person, Zuversicht und eine größere Zufriedenheit mit dem eigenen Leben.

- Falls Sie eine Facette Ihres Lebens verbessern könnten, welche wäre dies? Warum?
- Abgesehen von materiellen Dingen, was an Ihnen macht Sie wirklich glücklich?

Optimismus (113)

Angesichts von Rückschlägen und Enttäuschungen hängt die Fähigkeit einer Person, einen zufriedenen Zustand wiederherzustellen und zu beanspruchen, davon ab, wie optimistisch diese Person ist. Die Ergebnisse weisen darauf hin, dass Sie sehr optimistisch sind und dass Sie unter ungünstigen Bedingungen eine positive Herangehensweise an den Tag legen. Dieser Lebensansatz verstärkt und erhält tiefe Zufriedenheitsgefühle.

- Welche Gedanken helfen Ihnen dabei, in schwierigeren Zeiten optimistisch zu bleiben?
- Gibt es Situationen, in denen Sie weniger optimistisch sind? Falls dem so ist, wie können Sie diese Situationen verbessern oder besser mit ihnen umgehen?

Zwischenmenschliche Beziehungen (122)

Ihr Ergebnis bei zwischenmenschliche Beziehungen weist darauf hin, dass Sie über gut entwickelte Beziehungen verfügen, die vermutlich helfen, Sie vor den negativen Folgen der täglichen Anforderungen zu schützen. Werden diese Beziehungen gepflegt, können Sie umfassende Zufriedenheitsgefühle vertiefen und erhalten.

- Gibt es Zeiten, in denen Sie Probleme mit Ihren Beziehungen haben? Falls dem so ist, welches sind die Gründe für die Schwierigkeiten und wie lösen Sie Konflikte und unzureichende Kommunikation?
- Haben Sie einen Mentor? Treten Sie als Mentor für eine andere Person auf?

Selbstverwirklichung (125)

Zufriedenheit ergibt sich aus der , einen Bereitschaft, einen Weg aus persönlichen Werten zu beschreiten, um zu lernen und zu wachsen. Ihre Selbstmotivation und Ihre Gefühle eines erfüllten Lebens fördern letztendlich die Erfolge Ihres Lebens und Ihre allgemeine Zufriedenheit.

- Gibt es in Ihrem Arbeits- oder persönlichen Leben Bereiche, die Sie gerne weiter entwickeln möchten? Falls dem so ist, wie können Sie diese Bemühungen in Ihren momentanen Lebensstil einbinden?

Handlungsplan

Die Schritte, die Sie unternehmen, um Ihre EI Ziele zu erreichen, werden für die Realisierung Ihres Erfolgs entscheidend sein. Wenden Sie diesen schrittweisen Handlungsplan so an, dass er Ihnen hilft, Ihren Zielen näher zu kommen. Denken Sie daran, die SMART-Zieleinstellungskriterien für jedes Ziel anzuwenden.

- S**PEZIFISCH
- M**ESSBAR
- A**KTIONS-ORIENTIERT
- R**EALISTISCH
- T**ERMINGERECHT

Schreiben Sie bis zu drei EI Fähigkeiten oder Verhalten auf, die Sie weiter entwickeln möchten (z. B., „aktives Zuhören“, um die Empathie zu stärken oder „Erkennen, wie mein Körper auf Stress reagiert“, um emotionales Selbstbewusstsein zu erhöhen). Die SMART-Ziele, die Sie in Ihrem Entwurf hervorheben, sollten helfen, diese EI Fähigkeiten und Verhaltensweisen zu stärken.

- 1.
- 2.
- 3.

Schreiben Sie bis zu drei Allgemeinqualitäten auf, die Sie gerne hätten (z. B. Integrität, klare Führung zeigen, Teamplayer, frei kommunikativ sein). Auf die eine oder andere Weise sollten Ihnen die Ziele, die Sie in diesem Handlungsplan darstellen dabei helfen, die Allgemeinqualitäten, die Sie bestimmt haben, zu erreichen.

- 1.
- 2.
- 3.

Übertragen Sie Ihre SMART-Ziele in die untenstehende Vorlage des Handlungsplans.

SMART Ziel	Zeitraumen	Nutzen	Erfolgskontrollen	Erforderliche Unterstützung und Ressourcen	Potenzielle Hindernisse
Anderen zuhören	In Teambesprechungen Heute beginnend	Anderer Leute hören mir zu Ich werde die Ansichten von jedem zu hören bekommen	Feedback des Teams, das besagt, dass ich ihm eher zuhöre Maßnahmen treffen, die andere Leute vorgeschlagen haben	Vom Team, um mir ehrliches Feedback zu geben	Zeit – oft ist keine Zeit, auf Ansichten zu hören, sondern es können nur Anweisungen gegeben werden. In solchen Fällen muss dies den Leuten zu Beginn der Besprechung gesagt werden.

Ich verpflichte mich zu diesem Handlungsplan _____
(Unterschrift)

EI-Weiterentwicklungsverpflichtung

Eine Weiterentwicklungsverpflichtung ein Instrument, das Ihnen dabei hilft, die Verantwortung für die Erfüllung der in Ihrem Handlungsplan dargestellten Ziele zu übernehmen. Wie wir nur zu gut wissen, bleiben unsere Pläne für persönliches Wachstum und Entwicklung oft auf der Strecke, wenn

wir uns in Arbeit vertiefen und die Anforderungen unseres Unternehmens den Kampf um unsere Zeit und Aufmerksamkeit gewinnen. Indem Sie Ihre Ziele hier umreißen und eine Kopie davon Ihrem Coach überlassen, übernehmen Sie immer mehr Verantwortung für die Erreichung Ihrer persönlichen Ziele.

Meine persönlichen Entwicklungsziele

Mein Handlungsplan enthält die folgenden Ziele:

Fälligkeitsdatum

1.	
2.	
3.	
4.	

Ihre Unterschrift _____ Die Unterschrift Ihres Coaches _____