



**EQ-i**<sup>2.0</sup>

# ARBEITSPLATZ

**BERICHT**

**Frau Doe**

8. April 2016

 **MHS**

# 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, dass man Situationen positiv steuern oder beeinflussen kann.

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

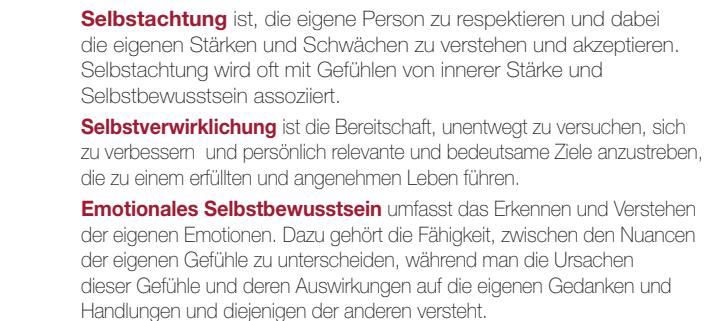
## ENTSCHEIDUNGSFINDUNG

**Problemlösung** heißt, 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, sofort zu handeln zu widerstehen oder die Handlung aufzuschieben. Dazu gehört auch das Vermeiden überstürzter Handlungsweisen und übereilter Entscheidungen.

## SELBSTWAHRNEHMUNG



## 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 selbsttätig zu handeln und frei von emotionaler Abhängigkeit von anderen zu sein. Entscheidungsfindung, Planung und tägliche Aufgaben werden selbstständig erledigt.

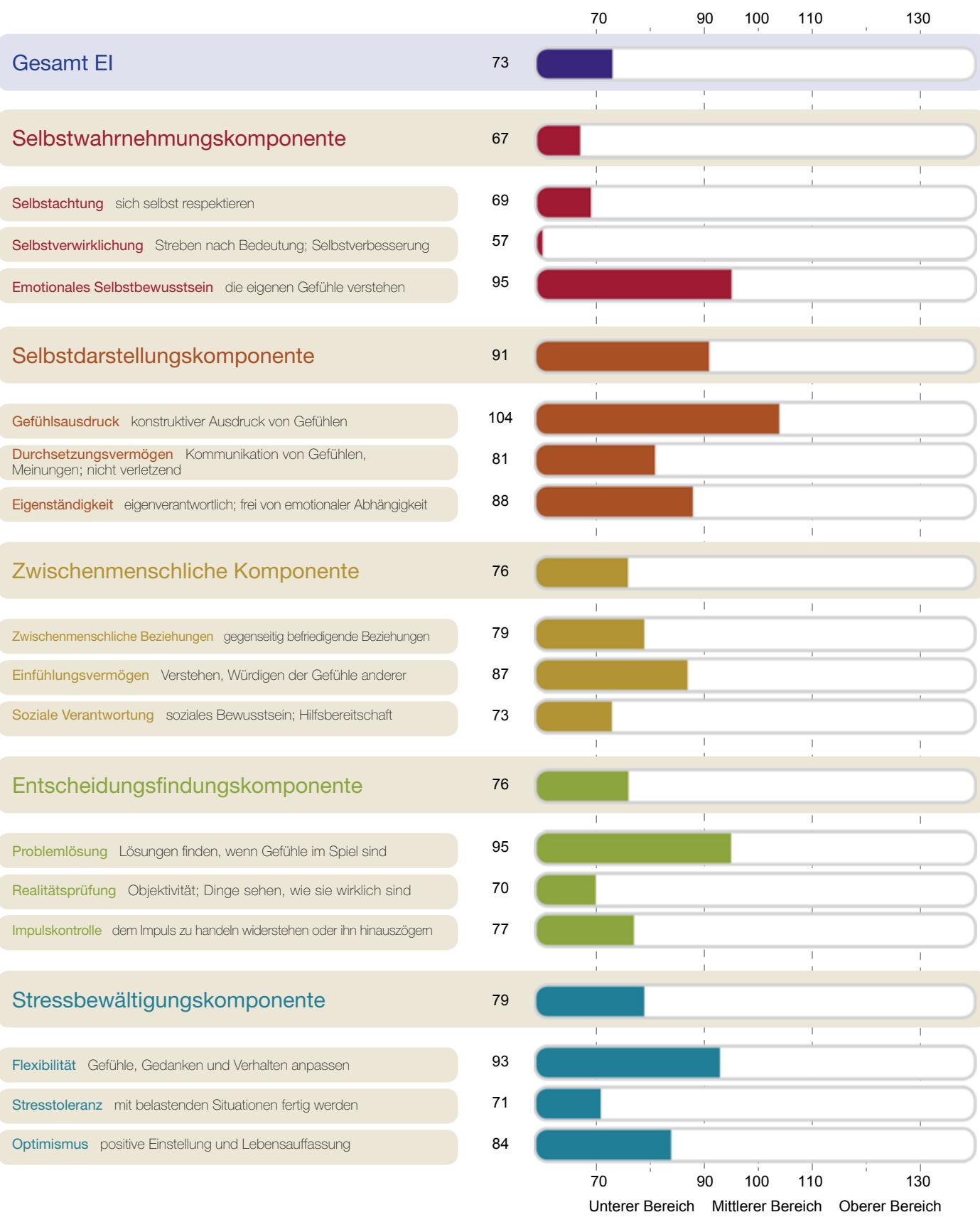
## ZWISCHENMENSCHLICH

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

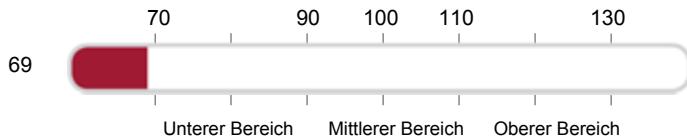
**Einfühlungsvermögen (Empathie)** beinhaltet das Anerkennen, Verstehen und Würdigen der Gefühle anderer Menschen. Einfühlungsvermögen bezieht sich auf die Fähigkeit, das Verständnis für die Sichtweise des anderen zu artikulieren (formulieren) und sich respektvoll gegenüber den Gefühlen anderer zu verhalten.

**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.

# Zusammenfassung Ihrer Ergebnisse



# Selbstachtung



## Was Ihre Bewertung bedeutet

Menschen mit Selbstachtung respektieren sich selbst und akzeptieren ihre eigenen Stärken, Schwächen und Einschränkungen; dabei bleiben sie zufrieden und ihrer selbst sicher. Ihr Ergebnis lässt darauf schließen, dass Ihnen eine Verbesserung im Bereich Selbstachtung zugute käme. Ihre Unsicherheit in Bezug auf Ihre eigenen Fähigkeiten kann zu einer Leistungsverminderung führen und dazu, dass Sie sich dagegen wehren, bei Ihrer Arbeit größere Herausforderungen anzunehmen. Möglicherweise

- sind Sie im Allgemeinen eher konservativ bei der Einschätzung Ihrer Fähigkeiten.
- unfähig, Ihre Stärken zu erkennen oder sich selbst Ihre Schwächen zu vergeben.
- verfügen über wenig Selbstvertrauen und haben einen Mangel an Gefühlen der Selbstzulänglichkeit.

## Auswirkung am Arbeitsplatz

**Emotionale Implikationen.** Die emotionalen Konsequenzen einer niedrigen Selbstachtung sind weitreichender, als viele Menschen denken. Ihr Ergebnis lässt darauf schließen, dass Sie sich möglicherweise minderwertig, weniger talentiert oder weniger fähig als Ihre Kollegen fühlen. Möglicherweise sind Sie auch weniger motiviert, Ihr Potenzial voll auszuschöpfen, sehen Ihre Stärken und Schwächen weniger positiv oder es bereitet Ihnen Mühe, sich bei der Zusammenarbeit mit Anderen selbstbewusst auszudrücken.

**Soziale und Verhaltensimplikationen.** Ihr innerer Kampf zwischen der Person, die Sie sind, und der, die Sie sein möchten, wird von Ihren Kollegen häufig als Mangel an Selbstvertrauen wahrgenommen. Sie vermeiden gerne einen Austausch in Bereichen, in denen Sie weniger sicher sind oder nutzen E-Mails, um das direkte Gespräch am Arbeitsplatz zu vermeiden. Bei der Selbstdarstellung verwenden Sie möglicherweise eine unsichere oder vage Ausdrucksweise und eine weichere, schüchterne Haltung oder vermeiden den Blickkontakt. Da Sie häufig Ihre Fähigkeiten und Talente verbergen, werden Sie womöglich bei der Vergabe von Führungspositionen übergangen.

## Handlungsstrategien

**Selbstachtungs-Bestandsaufnahme.** Führen Sie eine Selbstachtungs-Bestandsaufnahme in Bezug auf Ihre berufliche Leistung durch.

- Zählen Sie Ihre Stärken und die zu verbessernden Bereiche auf. Achten Sie bei jeder genannten Stärke darauf, dass Sie diese auch vollständig in Ihrer Position anwenden. Je mehr Sie Ihre Stärken einsetzen, desto deutlicher erkennen Sie Ihr wahres Potenzial und gewinnen Selbstvertrauen in diesen Bereichen.
- Weisen Sie jedem zu verbessernden Bereich eine Stärke zu, die sich wirksam einsetzen lässt. Nutzen Sie beispielsweise Ihre soliden technischen Kenntnisse, um bei Meetings Ihre Meinung selbstbewusst vorzutragen.

**Vorstellen, Denken, Tun.** Eine geringe Selbstachtung kann für Ihre Kollegen sichtbar sein. Entwickeln Sie also nicht nur innerliche Selbstachtung, sondern überlegen Sie auch, wie Sie sich anderen Menschen gegenüber präsentieren. Wenn sich Selbstzweifel hereinschleichen:

- STELLEN SIE SICH VOR, wie für Sie ein Erfolg aussehen würde (z.B. ich werde dieses Geschäft mit nur 5% Rabatt abschließen).
- DENKEN Sie darüber nach, wie Sie den Erfolg herbeiführen können, sagen Sie sich (und anderen), dass es möglich ist, den Erfolg zu erzielen.
- TUN: Führen Sie Ihren Erfolgsplan durch und stellen Sie sich auch entsprechend dar (z.B. halten Sie Blickkontakt und nehmen Sie eine selbstbewusste Haltung ein – selbst wenn Sie telefonieren, sprechen Sie mit gleichmäßigem Tempo, fordern Sie andere auf, Sie zur Verantwortung zu ziehen).

## Ihre EI ausgleichen

Dieser Abschnitt vergleicht Selbstachtung mit Selbstverwirklichung, Problemlösung und Realitätsprüfung. Diejenige Teilskala, die am stärksten von der Selbstachtung abweicht, ist Problemlösung. Die Verbesserung des Zusammenspiels zwischen diesen Teilskalen wird wahrscheinlich erhebliche Auswirkungen auf Ihre gesamte Emotionale Intelligenz zur Folge haben.

### Selbstachtung(69) Problemlösung(95)

Ihre Selbstachtung ist schwächer als Ihre Problemlösungsfähigkeit. Diese Komponenten können miteinander in Einklang gebracht werden, indem Sie Ihren Selbstwert anhand Ihrer eigentlichen Fähigkeiten, Lösungen für Probleme zu finden, bewerten. Durch Einholung zusätzlicher Informationen, um Entscheidungen zu bestätigen ehe Sie entsprechend handeln, können Sie den Vorgang begünstigen. Wenn Sie Problemlösungen erarbeiten, beurteilen Sie Ihre Stärken und Schwächen und entwickeln Sie - wann immer möglich - Lösungen, die auf Ihre Stärken ausgerichtet sind.

# Selbstverwirklichung

70 90 100 110 130

Selbstverwirklichung Streben nach Bedeutung; Selbstverbesserung

57

Unterer Bereich Mittlerer Bereich Oberer Bereich

## 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. Ihr Ergebnis weist darauf hin, dass Sie Ihre Arbeit möglicherweise nicht erfüllend finden und Ihre Stärken auch nicht gut nutzen. Zwar erfüllen Sie vermutlich Ihre Leistungsziele, aber Ihr Ergebnis kann bedeuten, dass Sie Ihre Arbeit erledigen, ohne sich besonders zu bemühen, Ihre Fähigkeiten und Erfahrungen zu erweitern. Ihr Ergebnis kann bedeuten:

- dass Sie unerschlossene Stärken besitzen, die Sie sehr gerne nutzen würden,
- dass Sie sich möglicherweise Ziele setzen, die zwar erreichbar, für Sie aber vermutlich nicht anspruchsvoll genug sind,
- dass Sie sich mehr auf alltägliche Aufgaben konzentrieren und weniger auf strategische Pläne für das große Ganze.

## Auswirkung am Arbeitsplatz

**Emotionale Implikationen.** Wenn Sie in Ihrer Arbeit keine Erfüllung finden, müssen Sie Ihren Spaß vermutlich täglich „vortäuschen“. Diese emotionale Last (im Inneren eine Emotion zu empfinden, aber nach außen eine ganz andere Emotion zu zeigen) ist eine der Hauptursachen für Stress bei der Arbeit und emotionale Erschöpfung. Sie sind es sich selbst schuldig, Aktivitäten zu identifizieren, die Sie wirklich interessieren – Aktivitäten, die Sie zu einer besseren Person machen – und diese in Ihre Arbeit und Ihr Privatleben zu integrieren.

**Soziale und Verhaltensimplikationen.** Menschen mit einem schlechten Ergebnis bei der Selbstverwirklichung nutzen Ihre persönlichen Stärken nicht und machen häufig den Eindruck, distanziert zu sein und ohne Plan zu handeln. Zwar erreichen Sie Ihre Leistungsziele, aber Sie setzen sich meistens nicht mehr ein, als für die Mindestleistung erforderlich ist. Dies trägt dazu bei, dass Ihnen der Antrieb und die Vision fehlen, mehr als den aktuellen Status zu erreichen und kann zu einer Reduzierung der Verantwortung oder der Chancen auf Führungsrollen führen.

## Handlungsstrategien

**Leidenschaft erkennen.** Interessen und Dinge zu finden, die Sie wirklich begeistern, kann Ihnen eine Richtung und ein Ziel für Ihr Leben geben, die/das Sie möglicherweise vermissen.

- Was machen Sie gerne an Ihrem Arbeitsplatz? Mit Freunden und Familie? In der Gesellschaft? Ganz alleine? Wenn Sie sich bei den Antworten nicht sicher sind, können Sie sich Einblicke verschaffen, indem Sie sich mit einem Karriere- oder Lebensberater treffen oder eine Bestandsaufnahme Ihrer Karriere durchführen.
- Überprüfen Sie Ihren Terminplan der letzten Wochen und bestimmen Sie, wie viel Zeit Sie damit verbracht haben, Dinge zu tun, die Sie gerne machen.
- Nehmen Sie eine oder zwei Änderungen vor, die es Ihnen ermöglichen, mehr Zeit mit Dingen zu verbringen, die Sie mögen. Sie müssen kreativ sein; beginnen Sie mit kleinen Schritten, indem Sie Ihren Terminplan in Abschnitte von 15 Minuten unterteilen, um langsam bereichernde Aktivitäten einzubauen.

**Neue Aufgaben suchen.** Selbstverwirklichte Menschen setzen ihre Stärken persönlich und beruflich gut ein.

- Wann haben Sie zum letzten Mal gesagt „*Darin bin ich gut, das sollte ich öfter machen!*“? Nehmen Sie sich nur eine Stärke vor und suchen Sie nach einer Gelegenheit, sie einzusetzen. Diese neue Aufgabe kann formell (z. B. eine Führungsrolle bei einem Projekt) oder informell (z. B. organisieren einer Spendensammlung) sein.
- Sehen Sie sich Ihren Terminplan objektiv an; denken Sie daran, selbstverwirklichte Menschen haben genau so viele Stunden am Tag zur Verfügung wie Sie!

## Ihre EI ausgleichen

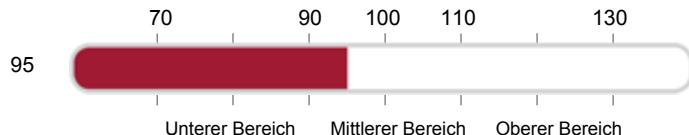
Dieser Abschnitt vergleicht Selbstverwirklichung mit Selbstachtung, Optimismus und Realitätsprüfung. Diejenige Teilskala, die am stärksten von der Selbstverwirklichung abweicht, ist Optimismus. Durch eine Verbesserung des Zusammenspiels zwischen diesen Teilskalen können Sie mit hoher Wahrscheinlichkeit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

**Selbstverwirklichung(57)** ☕ **Optimismus(84)**

Ihre Selbstverwirklichung ist schwächer als Ihr Optimismus. Um diese Komponenten ins Gleichgewicht zu bringen, müssen Sie Ihren Worten Taten folgen lassen. Optimismus sollte einhergehen mit konkreten Maßnahmen, die Ihnen tatsächlich dabei helfen, das zu erreichen, was Ihrer Meinung nach möglich ist. Optimismus allein kann harte Arbeit und eine gute Entscheidungsfindung, die für den Erfolg notwendig sind, nicht ersetzen.

# Emotionales Selbstbewusstsein

Emotionales Selbstbewusstsein die eigenen Gefühle verstehen



## 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. Ihr Ergebnis weist darauf hin, dass Sie Ihre Emotionen sehr gut kennen und sie so einsetzen können, dass sie gut für Sie und Ihre Beziehungen bei der Arbeit sind. Es ist wahrscheinlich, dass:

- Sie über ein grundlegendes Verständnis Ihres Innersten verfügen – Sie können die Emotionen, die Sie empfinden, beschreiben und steuern,
- Ihnen bewusst ist, wie Emotionen sich auf die Moral des Teams, hilfreiche Beziehungen und individuelle Leistungen auswirken,
- es immer noch einige Emotionen gibt, bei denen Sie sich unbehaglich fühlen oder die Sie nicht ganz verstehen können.

## Auswirkung am Arbeitsplatz

**Emotionale Implikationen.** Die Tatsache, dass Sie Ihre Emotionen und deren Auslöser erkennen, führt unter anderem dazu, dass für Sie eine Emotion das Resultat einer Beziehung zwischen Ursache und Wirkung ist. Sie wissen, wann und warum eine Emotion ausgelöst wird, und Sie wissen, wie Sie diese Emotion zu Ihrem Nutzen einsetzen können. Normalerweise sind Sie auf die physischen Merkmale von Emotionen eingestimmt, aber einige Emotionen entgehen Ihnen möglicherweise noch.

**Soziale und Verhaltensimplikationen.** Ihr Emotionales Selbstbewusstsein lässt darauf schließen, dass Sie meistens gerne Ihren Kollegen Ihr Verständnis Ihrer Gedanken und Ideen mitteilen und dass Sie darüber hinaus wissen, wie Ihre Emotionen die Arbeitsmoral von Einzelpersonen und des Teams steigern können. Vermutlich verstehen Ihre Kollegen Ihre Haltung und schätzen Ihre Offenheit in Bezug auf Ihre Gefühle. Möglicherweise gibt es bei der Arbeit aber immer noch Situationen, in denen Sie sich Ihrer Emotionen unsicher sind. Es könnte nicht schaden, wenn Sie nach dem Auslöser für Ihre Gefühle in diesen Fällen suchten und herausfanden, welche Maßnahmen daraufhin ergriffen werden sollten.

## Handlungsstrategien

**Ursache und Wirkung.** Sie können Ihre Fähigkeit, eine Beziehung zwischen Ursache und Wirkung bei Ihren eigenen Emotionen herzustellen, nutzen, um die emotionalen Reaktionen anderer vorherzusagen.

- Fragen Sie andere bei der nächsten Besprechung „Wie fühlen Sie sich bei dieser Anweisung?“ oder „Was ist Ihre Meinung zu dieser Entscheidung?“
- Identifizieren Sie die Ursache für die Emotionen Ihrer Kollegen und wie sich diese auf deren Unterstützung einer Entscheidung auswirken. So können Sie nicht nur zeigen, dass Sie sich für die Gefühle anderer interessieren (Einfühlungsvermögen), sondern erhalten auch die Informationen, die Sie benötigen, um die Reaktionen Ihrer Kollegen zukünftig vorherzusagen.

**Emotionen nutzen.** Sie verstehen Emotionen zwar sehr gut, können Ihre Fähigkeiten, zum richtigen Zeitpunkt die richtigen Emotionen einzusetzen, aber noch verfeinern. Menschen mit einem starken Emotionalen Selbstbewusstsein können in sich selbst Emotionen hervorrufen, die ihnen helfen, die jeweilige Situation zu meistern.

- Experimentieren Sie mit verschiedenen Techniken und Medien, durch die Sie eine große Vielzahl an Emotionen verspüren können (z.B. düster, glücklich, wütend, kreativ oder friedlich). Indem Sie sich selbst in eine leicht düstere Stimmung versetzen, können Sie sich auf analytische Aufgaben konzentrieren, während Sie, wenn Sie glücklich sind, besser Ideen finden oder kreative Aufgaben erledigen können.

## Ihre EI ausgleichen

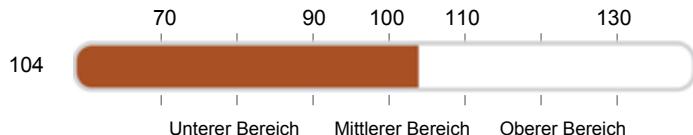
Dieser Abschnitt vergleicht Emotionales Selbstbewusstsein mit Realitätsprüfung, Gefühlausdruck und Stresstoleranz. Diejenige Teilskala, die am stärksten von Emotionalem Selbstbewusstsein abweicht, ist Realitätsprüfung. Durch eine Verbesserung des Zusammenspiels zwischen diesen Teilskalen können Sie wahrscheinlich Ihre Emotionale Intelligenz erheblich verbessern.

### Emotionales Selbstbewusstsein(95) ☐ Realitätsprüfung(70)

Ihr Emotionales Selbstbewusstsein ist stärker als Ihre Realitätsprüfung. Neigen Sie dazu, sich mehr auf Ihre eigenen Gefühle und weniger auf das Sie umgebende Geschehen zu konzentrieren? Ein Gleichgewicht zwischen Emotionalem Selbstbewusstsein und Realitätsprüfung zu halten bedeutet, sowohl Ihre Gefühle als auch die Gefühle anderer und die Situation gleichermaßen zu berücksichtigen. Das Gleichgewicht zwischen diesen Elementen kann für ein optimales Funktionieren entscheidend sein.

# Gefühlsausdruck

**Gefühlsausdruck** konstruktiver Ausdruck von Gefühlen



## Was Ihre Bewertung bedeutet

Menschen, die ihre Emotionen erfolgreich zum Ausdruck bringen, verwenden Worte und physische Ausdrucksweisen, um ihre Gefühle so zu zeigen, dass sie auf andere nicht verletzend wirken. Ihr Ergebnis skizziert eine Person, die gefühlsstark ist und ihre wahren Gefühle relativ leicht zum Ausdruck bringen kann. Ihre Emotionen anderen mitzuteilen, so wie Sie es tun, hilft Ihnen beim Erreichen von Zielen und beim Aufbau engerer Beziehungen zu Ihren Kollegen. Überdenken Sie die folgenden Merkmale Ihres Ergebnisses:

- Sie zeigen gerne viele Emotionen durch Worte bzw. Ihren Gesichtsausdruck.
- Sie finden nützliche Wege, Ihre positiven (z. B. Anerkennung) und negativen (z. B. Ärger) Emotionen auszudrücken.
- In einigen wenigen Fällen haben Sie möglicherweise Schwierigkeiten, bestimmte Emotionen zu artikulieren oder zum Ausdruck zu bringen; Ihnen fehlen möglicherweise die richtigen Worte und Ausdrücke.

## Auswirkung am Arbeitsplatz

**Emotionale Implikationen.** Stellen Sie sich Gefühlsausdruck als den Handlungsbereich der emotionalen Erfahrung vor. Normalerweise handeln Sie Ihren Emotionen entsprechend; es gibt jedoch Emotionen und Umstände, bei denen es Ihnen unangenehm ist, offen zu sein. Sie sollten einen ausgewogeneren Emotionsausdruck anstreben; so erwecken Sie nicht den Anschein, das eine Extrem (z. B. Glück) lieber zu zeigen, als das andere (z. B. Trauer).

**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. Ihre Beziehungen zu Ihren Kollegen und Kunden sind von offener Kommunikation geprägt. Sie bringen Ihre Gefühle klar zum Ausdruck und schaffen eine Atmosphäre, in der andere gerne dasselbe tun. Möglicherweise gibt es bestimmte Beziehungen und Bedingungen, in bzw. unter denen Sie sich weniger gern öffnen. Es ist wichtig zu bestimmen, wo und warum Sie Ihre wahren Gefühle zurückhalten.

## Handlungsstrategien

**Einen Experten befragen.** Notieren Sie einige Emotionen, die Sie bei der Arbeit schlecht ausdrücken können.

- Erforschen Sie sie zuerst. Finden Sie heraus, wodurch diese Emotionen ausgelöst werden und was Sie davon abhält, sie offen zu zeigen (z. B. „Ich fühle mich beleidigt und zurückgewiesen, wenn meine Ideen vom Team nicht akzeptiert werden. Ich habe nichts gesagt, weil ich die Harmonie im Team nicht stören wollte“).
- Suchen Sie sich jemanden, den Sie kennen und der diese Emotionen gut ausdrücken kann. Fragen Sie ihn um Rat, wie Sie die Emotion ausdrücken und die Angst vor dem Gefühlsausdruck verlieren können.

**Emotionen beobachten.** Nutzen Sie Ihre Fähigkeiten in Bezug auf Einfühlungsvermögen, Zwischenmenschliche Beziehungen und Emotionales Selbstbewusstsein, um die Reaktionen anderer zu beobachten, wenn Sie Emotionen zeigen.

- Wenn Sie das nächste Mal Ihre Gefühle ausdrücken, achten Sie mehr darauf, wie andere Menschen reagieren. Beachten Sie ihren Gesichtsausdruck, ihren Tonfall und ihre Körpersprache. Stimmt dies mit dem überein, was Sie erwarten? Sind andere beispielsweise genau so froh wie Sie über Ihre Beförderung oder scheinen sie durch die Änderung verunsichert?
- Diese Beobachtung erinnert Sie daran, dass es beim Ausdruck Ihrer Emotionen nicht nur um Sie geht – es geht auch darum, sich um andere zu kümmern, indem man ihnen zeigt, was man fühlt.

## Ihre EI ausgleichen

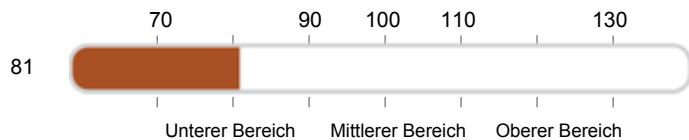
Dieser Abschnitt vergleicht den Gefühlsausdruck mit Zwischenmenschlichen Beziehungen, Durchsetzungsvermögen und Einfühlungsvermögen. Diejenige Teilskala, die am stärksten vom Gefühlsausdruck abweicht, ist Zwischenmenschliche Beziehungen. Eine Verbesserung des Zusammenspiels zwischen diesen Teilskalen kann erhebliche Auswirkungen auf Ihre Emotionale Intelligenz haben.

**Gefühlsausdruck(104)** ➔ **Zwischenmenschliche Beziehungen(79)**

Ihr Gefühlsausdruck ist höher als Ihr Ergebnis im Bereich Zwischenmenschliche Beziehungen. Der Ausdruck von Gedanken und Gefühlen kann für die Bewahrung bedeutsamer und gegenseitiger Beziehungen von unschätzbarem Wert sein. Achten Sie darauf, wie Ihre Worte und Ihre Körpersprache Kollegen beeinflussen können, um die Effektivität Ihrer Interaktionen mit ihnen zu maximieren.

# Durchsetzungsvermögen

Durchsetzungsvermögen Kommunikation von Gefühlen, Meinungen; nicht verletzend



## Was Ihre Bewertung bedeutet

Stellen Sie sich eine Linie zwischen den Worten *passiv* und *aggressiv* vor. In der Mitte dieser Linie liegt das Durchsetzungsvermögen, ein Punkt, an dem Sie mit anderen zusammenarbeiten, indem Sie die richtigen Worte zum richtigen Zeitpunkt finden, um Ihre Gedanken und Empfindungen auszudrücken. Sie neigen mehr zur passiven Seite dieser Linie, behalten Ihre Meinungen und Gedanken für sich, anstatt sie mit anderen offen zu teilen. Einige der folgenden Merkmale treffen möglicherweise auf Sie zu:

- Sie gelten als unterstützend (bei allem) und als Team Player, aber dies zulasten des Eintretens für Ihre Überzeugungen.
- Sie spielen bei Besprechungen und Diskussionen die Rolle eines „Beobachters“.
- Sie haben viel beizusteuren, fühlen sich aber unterlegen, wenn niemand Ihre guten Ideen hört,
- Sie arbeiten härter als die meisten, da Sie Mühe haben, anderen Ihre Bedürfnisse klar mitzuteilen.

## Auswirkung am Arbeitsplatz

**Emotionale Implikationen.** Die Neigung, Ihre Gedanken für sich zu behalten, kann dazu führen, dass Sie sich erschöpft, frustriert oder sogar wütend darüber fühlen, dass Sie alleine mit Ihren unausgesprochenen Meinungen klar kommen müssen. Vielleicht grübeln Sie über Fehlentscheidungen, den „verrückten“ Plan, den jemand entworfen hat, oder den Kollegen, der das Lob für Ihre Arbeit eingeheimst hat. Es scheint, als ob sich all dies ohne Ihr Einverständnis oder Ihren Beitrag ereignet hat, und doch hätten Sie noch so viel dazu zu sagen.

**Soziale und Verhaltensimplikationen.** Ihr Wert für Durchsetzungsvermögen legt nahe, dass Sie dazu neigen, passiv zu handeln und dass Sie Schwierigkeiten haben, Ihre Gefühle, Überzeugungen und Gedanken offen auszudrücken. Ihr mangelndes Durchsetzungsvermögen könnte Sie daran hindern, andere Menschen dazu zu motivieren, Ihre individuellen Ziele und die des Teams zu erreichen, sich erfolgreich mit Konflikten auseinanderzusetzen und geeignete Ressourcen für erfolgreiche Berufsleistungen zu beschaffen. Sie könnten auch als Person mit einem Mangel an Eigeninitiative wahrgenommen werden, insbesondere dann, wenn Ihre Eigenständigkeit niedrig ist. Ihre hervorragenden Ideen könnten Ihrem Team verborgen bleiben und folglich sind Sie nicht so einsatzfreudig oder engagiert in Bezug auf die Ideen/Richtungen anderer (da Sie Besseres im Sinn haben).

## Handlungsstrategien

**Angst überwinden.** Ein häufiger Grund, sich zu passiv zu verhalten, liegt in der Angst, etwas verlieren zu können, wenn man etwas sagt.

- Erinnern Sie sich an die letzten drei Male, als Sie sich passiv verhielten (Sie können z. B. mit Besprechungen anfangen). Überlegen Sie sich dann alle möglichen positiven und negativen Ergebnisse, die eingetreten wären, wenn Sie bestimmter aufgetreten wären.
- Die meisten Ihrer Ängste resultieren aus einer Übertreibung der negativen Folgen. Denken Sie an Situationen, in denen die guten Folgen die schlechten überwogen. Überlegen Sie, wann künftige ähnliche Situationen auftreten könnten. Dies sind dann relativ sichere Gelegenheiten für Sie, Ihr Durchsetzungsvermögen zu üben.

**Setzen Sie sich ein Ziel.** Versuchen Sie es zunächst mit einem kleinen Ziel, bevor Sie sich in Situationen begeben, in denen Durchsetzungsvermögen gefragt ist. Wenn Sie sich von vorneherein darüber klar sind, was Sie erreichen möchten, schaffen Sie es leichter, sich durchzusetzen.

- Nutzen Sie die Fähigkeiten, die Sie normalerweise einsetzen, um Ihre Arbeit zu erledigen (z. B. Motivation, Antrieb, technische Kenntnisse, Zielsetzung), um sich ein kleines Ziel für das Gespräch zu setzen. Verbinden Sie dieses kleinere Ziel mit einem großen Leistungsziel, damit Sie wissen, dass noch etwas Größeres auf dem Spiel steht. Zum Beispiel „Heute sage ich meiner Vorgesetzten, dass meine besten Kunden über Fehler des Kundendienstes verärgert sind. Darüber wird sie nicht erfreut sein, aber wenn ich nichts sage, verlieren wir möglicherweise diese Schlüsselkunden.“

## Ihre EI ausgleichen

Dieser Abschnitt vergleicht Durchsetzungsvermögen mit Zwischenmenschlichen Beziehungen, Emotionalem Selbstbewusstsein und Einfühlungsvermögen. Diejenige Teilskala, die am stärksten von Durchsetzungsvermögen abweicht, ist Emotionales Selbstbewusstsein. Eine Verbesserung des Zusammenspiels zwischen diesen Teilskalen könnte erhebliche Auswirkungen auf die Gesamtheit Ihrer Emotionalen Intelligenz zur Folge haben.

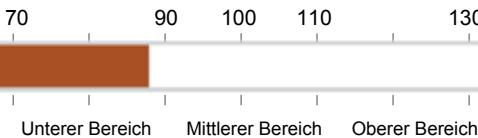
### Durchsetzungsvermögen(81) ↗ Emotionales Selbstbewusstsein(95)

Ihr Durchsetzungsvermögen ist weniger stark ausgeprägt als Ihr Emotionales Selbstbewusstsein. Einen diesbezüglichen Ausgleich zu schaffen, wird es Ihnen ermöglichen, emotionale Information besser zu nutzen, um Ihr Durchsetzungsvermögen zu steuern. Wenn Sie starke Gefühle gegenüber etwas empfinden, sollten Sie sich eher selbstbewusst verhalten. Wenn Sie nicht so stark empfinden, können Sie sich durchaus zurückhalten.

# Eigenständigkeit

Eigenständigkeit eigenverantwortlich; frei von emotionaler Abhängigkeit

88



## Was Ihre Bewertung bedeutet

Eigenständig zu sein bedeutet, dass Sie alleine fühlen, denken und arbeiten können. Ihre Ergebnisse zeigen, dass Sie Ihre Eigenständigkeit nicht regelmäßig zeigen. Statt dessen bitten Sie häufig andere um Rat, Bestätigung und Anweisungen. Dies kann in Ihrer Arbeitsumgebung besonders deutlich werden, wenn Sie Entscheidungen treffen müssen. Zwar ist nichts falsch daran, um Rat zu bitten, wenn Sie aber regelmäßig auf die Rolle des Hauptentscheidungsträgers verzichten, könnten Sie als emotional abhängig gelten. Beachten Sie die folgende Interpretation Ihrer Ergebnisse:

- Sie mögen es, bei der Arbeit von anderen angeleitet und geführt zu werden.
- Das Treffen von Entscheidungen überlassen Sie lieber anderen.
- Sie sehen sich selbst als unterstützenden Mitarbeiter und schwimmen mit dem Strom.

## Auswirkung am Arbeitsplatz

**Emotionale Implikationen.** Stellen Sie sich Eigenständigkeit als die Bühne vor, auf der Sie Ihre anderen EI-Fähigkeiten vorführen können. Wenn Sie nicht frei denken oder handeln können, ist es weniger wahrscheinlich, dass Sie Ihren Kollegen Ihre anderen Stärken der EI zeigen können. Sie verfügen vermutlich über viele großartige Qualitäten, aber andere werden diese wahrscheinlich nicht bemerken.

**Soziale und Verhaltensimplikationen.** Ihr Ergebnis weist darauf hin, dass Sie empfänglich für die Einflüsse Ihrer Kollegen und Vorgesetzten sind. Höchstwahrscheinlich arbeiten Sie lieber mit anderen zusammen und treffen Entscheidungen lieber gemeinsam mit Arbeitskollegen. Ihre Abhängigkeit von diesen Menschen lässt darauf schließen, dass Sie sich nicht wohl fühlen oder sich dagegen wehren, alleine zu arbeiten. Bei Gesprächen oder Meetings stellen Sie möglicherweise fest, dass Sie die Emotionen anderer Menschen im Raum übernehmen oder leicht die Entscheidungen anderer akzeptieren. Dies kann den Eindruck erwecken, dass Sie ein tolles Teammitglied sind, jedoch dazu führen, dass Sie Ihre eigenen, unabhängig entwickelten Ideen hintenan stellen.

## Handlungsstrategien

**Stoppen Sie die Selbstgespräche.** Selbstgespräche, die Stimme in Ihrem Kopf, kann sowohl motivierend als auch demotivierend wirken, unabhängig zu sein. Wenn Ihre Selbstgespräche voller Angst stecken, Fehler zu begehen, oder voller Selbstzweifel, ist es unwahrscheinlich, dass Sie unabhängig zur Tat schreiten. Wenn Sie das nächste Mal feststellen, dass Sie Ausflüchte dafür suchen, nicht alleine zu entscheiden oder zu handeln, notieren Sie Gegenargumente zu allen Ausflüchten in Ihren Selbstgesprächen. Zum Beispiel: „Was passiert, wenn ich die falsche Entscheidung treffe?“ – „Nun, ich habe Experten befragt und selbst Nachforschungen angestellt, ich bin also gut informiert. Und wenn die Entscheidung falsch ist, ist das Schlimmste, was passieren könnte, \_\_\_\_.“

**Machen Sie sich selbst verantwortlich.** Wenn Sie eine Entscheidung treffen müssen, bauen Sie persönliche Verantwortung ein, indem Sie anderen mitteilen, dass Sie der Hauptentscheidungsträger sind und dass Sie Feedback sammeln, um gut informiert zu sein, bevor Sie eine Entscheidung treffen.

- Indem Sie von vorneherein klar machen, dass Sie der Hauptentscheidungsträger sind, wird es unwahrscheinlicher, dass Sie die Verantwortung für die endgültige Entscheidung auf andere abwälzen.
- Trotzdem können Sie Informationen und Rückmeldungen sammeln, bevor Sie Ihre Entscheidung fällen. Denken Sie nur daran, dass niemand Ihnen die Antwort geben wird – das müssen Sie ganz allein tun.

## Ihre EI ausgleichen

Dieser Abschnitt vergleicht Eigenständigkeit mit Problemlösung, Emotionalem Selbstbewusstsein und Zwischenmenschlichen Beziehungen. Wenn Sie einen Ausgleich zwischen diesen Teilskalen erreichen, können Sie Ihre emotionalen Fähigkeiten verbessern.

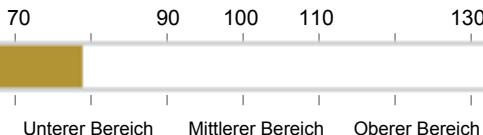
### Eigenständigkeit(88)

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

79



## Was Ihre Bewertung bedeutet

In dieser Teilskala geht es darum, für beide Seiten zufriedenstellende Beziehungen zu entwickeln und aufrecht zu erhalten. Ihr Ergebnis lässt darauf schließen, dass dies für Sie möglicherweise schwierig ist. Sie sehen Beziehungen möglicherweise transaktional, d. h. Sie sehen bei Beziehungen nur, wie andere Ihnen helfen können, anstatt Bindungen zu schaffen, bei denen ein gegenseitiges Geben und Nehmen stattfindet. Sofern Sie nicht alleine arbeiten, sind enge Beziehungen für Ihren Erfolg entscheidend und Sie verpassen möglicherweise Gelegenheiten, von den Erfahrungen und Ressourcen Ihrer Teammitglieder zu profitieren. Einige Merkmale Ihres Ergebnisses sind:

- dass Sie zwar viele Bekannte, aber nur wenige geschätzte, unterstützende Freunde/Kollegen haben,
- dass Sie vermutlich wissen, wie andere Ihnen helfen können, aber nur wenig über ihre persönlichen Umstände,
- dass Sie sich bei der Erledigung von Arbeiten lieber auf sich selbst verlassen, anstatt andere um Hilfe zu bitten.

## Auswirkung am Arbeitsplatz

**Emotionale Implikationen.** Wenn Sie nicht häufig Ihre zwischenmenschlichen Fähigkeiten einsetzen, werden Sie Schwierigkeiten haben, Ihre anderen EI-Fähigkeiten zu präsentieren. So sind zum Beispiel die bei Ihnen vorhandenen EI-Fähigkeiten für Ihre Kollegen nicht erkennbar, wenn Sie diese nicht regelmäßig in echte Interaktionen einbeziehen. Und je tiefer und aktiver Ihre Beziehungen sind, desto mehr erkennen Sie die Emotionen anderer und desto besser können die Kollegen Ihre Emotionen erkennen.

**Soziale und Verhaltensimplikationen.** Falls es für Sie schwierig ist, Beziehungen zu schaffen, oder falls Sie allgemein mit der Qualität Ihrer vorhandenen Beziehungen unzufrieden sind, könnten Sie Ihr persönliches und berufliches Potenzial einschränken. Meistens müssen Sie Arbeiten durch andere erledigen lassen und wenn Sie nicht zugänglich sind, vermeiden andere es möglicherweise, Informationen mit Ihnen zu teilen oder sie fühlen sich nicht besonders verpflichtet, ihren Anteil am gemeinsamen Ziel zu leisten. Sie erscheinen möglicherweise sogar zu sehr mit Ihrer Arbeit beschäftigt, um sich an persönlichen Gesprächen zu beteiligen und verpassen so die Chance, andere und ihre Fähigkeiten und Talente kennenzulernen.

## Handlungsstrategien

**Persönlich sein.** Persönliche Fragen müssen nicht immer aufdringlich sein, Sie können eine auf die Arbeit bezogene Frage leicht so umformulieren, dass sich der Gefragte öffnen kann.

- Versuchen Sie, von geschlossenen Fragen (z.B. „Ist Ihr Teil des Berichts fertig?“) oder „Hatten Sie ein schönes Wochenende?“) zu offenen, frei zu beantwortenden Fragen (z.B. „Wie fanden Sie Ihren Teil des Berichts?“ oder „Was haben Sie am Wochenende vor?“) zu wechseln.
- Überlegen Sie sich eine Liste mit Fragen, die ein Gespräch in Gang bringen, und halten Sie diese stets bereit, um Ihr Interesse an der Person zu zeigen und nicht nur an der Arbeit, die diese erledigt.

**Die eigene Komfortzone kennenlernen.** Versuchen Sie alle gesellschaftlichen Situationen zu identifizieren, in denen Sie sich besonders wohl fühlen, und übertragen Sie Ihr Verhalten in einer angenehmen Situation auch auf solche Situationen, in der Sie sich unwohl fühlen.

- Beobachten Sie, wie Sie mit anderen kommunizieren, wenn Sie sich in einer angenehmen Umgebung befinden. Sprechen Sie beispielsweise offener, wenn Sie mit engen Freunden zusammen sind? Können Sie mit Ihrer Familie Scherze machen?
- Versuchen Sie, einige dieser Strategien in anderen, weniger angenehmen Situationen anzuwenden. Probieren Sie es beispielsweise mit unbeschwertem Humor, wenn Sie es als unangenehm empfinden, neue Menschen kennenzulernen.

## Ihre EI ausgleichen

Dieser Abschnitt vergleicht Zwischenmenschliche Beziehungen mit Selbstverwirklichung, Problemlösung und Eigenständigkeit. Diejenige Teilskala, die am stärksten von Zwischenmenschlichen Beziehungen abweicht, ist Selbstverwirklichung. Durch eine Verbesserung des Zusammenspiels zwischen diesen Teilskalen können Sie wahrscheinlich Ihre Emotionale Intelligenz erheblich steigern.

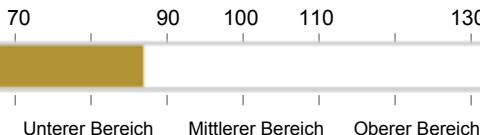
Zwischenmenschliche Beziehungen(79) ➔ Selbstverwirklichung(57)

Ihr Ergebnis für Zwischenmenschliche Beziehungen ist höher als Ihr Ergebnis für Selbstverwirklichung. Um ein Gleichgewicht zwischen diesen Komponenten herzustellen, müssen Sie darauf achten, welche Beziehungen in Ihrem Leben wichtig sind, wobei Sie jedoch nicht so weit gehen dürfen, die Bedürfnisse anderer Ihren persönlichen Zielen voranzustellen. Denken Sie über Wege nach, auf denen Sie Ihre sozialen Netzwerke wirksam dafür nutzen können, um für Sie persönlich wichtige Ziele zu erreichen.

# Einfühlungsvermögen

Einfühlungsvermögen Verstehen, Würdigen der Gefühle anderer

87



## 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. Ihr Ergebnis lässt darauf schließen, dass Sie möglicherweise Schwierigkeiten haben, ständig Einfühlungsvermögen zu zeigen. Vielleicht empfinden Sie es als schwierig, sich in andere hineinzuversetzen, insbesondere dann, wenn Ihre eigenen Ansichten von denen der anderen abweichen. Auch wenn Sie möglicherweise lieber distanziert bleiben, kann dies zu Lasten der Schaffung von hilfreichen Beziehungen gehen. Mit einem Ergebnis wie dem Ihren stellen Sie möglicherweise fest:

- dass Sie sich beim Treffen von Entscheidungen mehr auf Fakten als auf die Gefühle bzw. Reaktionen anderer konzentrieren,
- dass Sie die Gedanken und Emotionen anderer falsch interpretieren,
- dass es für Sie schwierig ist, die Perspektiven anderer zu artikulieren,
- dass sich Ihnen die Emotionen anderer häufig nicht erschließen oder dass diese Sie überraschen.

## Auswirkung am Arbeitsplatz

**Emotionale Implikationen.** Zu wenig Einsatz von Einfühlungsvermögen gefährdet Sie bei allen anderen zwischenmenschlichen Fähigkeiten. Wenn Sie die Gefühle anderer nicht aufgreifen, werden Sie womöglich als oberflächlich angesehen. Wenn Sie nicht versuchen herauszufinden, wie sich Kollegen bei einer Entscheidung fühlen, entgehen Ihnen vielleicht wertvolle emotionale Informationen. Mit nur harten Fakten und ohne Hinweis auf die emotionalen Folgereaktionen sind Sie nur halb so gut auf eine Entscheidung vorbereitet.

**Soziale und Verhaltensimplikationen.** Da es für Sie schwierig ist, die Gefühle anderer zu verstehen, laufen Sie Gefahr, ansonsten effektive Arbeitsbeziehungen zu beeinträchtigen. Wenn Sie die Gefühle Ihrer Kollegen nicht berücksichtigen, beispielsweise wenn es darum geht, Konflikte zu lösen, Änderungen umzusetzen oder schwierige Entscheidungen zu treffen, fühlen sie sich außen vor gelassen und unterbewertet. Darüber hinaus können Sie nicht vorhersagen, wie andere auf Änderungen reagieren, wenn Sie ihre Emotionen nicht interpretieren können (z. B. Angst oder Aufregung). Durch aktives Zuhören und das Widerspiegeln der Körpersprache können Sie viel dazu beitragen, Ihren Eindruck auf andere und Ihr Verständnis für das Erleben der anderen Person zu steigern.

## Handlungsstrategien

**Aktiv zuhören.** Aktiv zuzuhören bedeutet, das von anderen Gesagte in eigenen Worten wiedergeben zu können. Menschen mit viel Einfühlungsvermögen können dies auch dann, wenn sie nicht mit der Meinung des Sprechers übereinstimmen.

- Hören Sie im Allgemeinen bei der Arbeit mehr zu, als dass Sie sprechen. Probieren Sie dies bei der nächsten Besprechung aus und notieren Sie die ungefähren Zeiten, die Sie mit Zuhören und mit Sprechen verbracht haben.
- Wenn Sie sich dabei ertappen, dass Sie etwas einwerfen wollen, warten Sie, hören Sie zu und überdenken Sie, was Sie zuvor gehört haben, bevor Sie Ihre Gedanken bzw. Ihre Meinung aussprechen.

**Verbindungen auf persönlicher Ebene.** Wenn Sie Kollegen auf persönlicher Ebene kennen, verstehen Sie besser, wodurch ihre Emotionen beeinflusst werden und können Situationen leichter aus der Perspektive des anderen 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 den Bedürfnissen des anderen 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

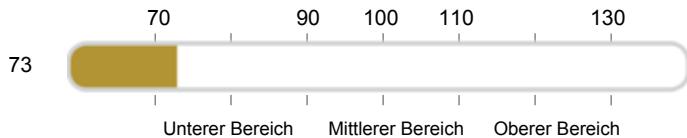
Dieser Abschnitt vergleicht Einfühlungsvermögen mit Emotionalem Selbstbewusstsein, Realitätsprüfung und Gefühlsausdruck. Diejenige Teilskala, die am stärksten vom Einfühlungsvermögen abweicht, ist Realitätsprüfung. Durch eine Verbesserung des Zusammenspiels zwischen diesen Teilskalen können Sie wahrscheinlich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

Einfühlungsvermögen(87) ➔ Realitätsprüfung(70)

Ihr Einfühlungsvermögen ist stärker als Ihre Realitätsprüfung. Wenn diese Komponenten im optimalen Gleichgewicht stehen, sind Sie in der Lage, sowohl den „menschlichen Faktor“ als auch die entsprechenden Geschäftsfaktoren zu berücksichtigen, wobei Sie eine objektive Analyse der Situation (Stärken, Schwächen, Gelegenheiten und Gefahren) durchführen. Durch die Betrachtung aus beiden Winkeln, einschließlich der menschlichen Dynamik, werden gewöhnlich die besten Entscheidungen getroffen.

# Soziale Verantwortung

Soziale Verantwortung soziales Bewusstsein; Hilfsbereitschaft



## 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. Ihr Ergebnis lässt darauf schließen, dass Sie häufiger ehrgeizig als wirklich selbstlos sind und häufig Ihre eigenen Interessen vor die der anderen stellen. Es gibt zwar einige Situationen, in denen Sie zuerst an sich selbst denken müssen. Aber wenn Sie ständig Ihre Bedürfnisse geltend machen, erwecken Sie den Eindruck, dass Sie eher ein individueller Erfolgsmensch als ein Teamplayer sind. Ihr Ergebnis lässt darauf schließen,

- dass Sie häufiger Ihre individuelle Meinung als die der Masse vertreten,
- dass Sie bei Teamarbeit eher in Konkurrenz zu den anderen als mit ihnen zusammen arbeiten,
- dass Sie sich von den meisten gesellschaftlichen und gemeinschaftlichen Problemen nicht betroffen fühlen (z. B. Erderwärmung oder Arbeitsmoral).

## Auswirkung am Arbeitsplatz

**Emotionale Implikationen.** Wenn Sie nicht ausreichend bereit sind, Verantwortung für andere zu übernehmen, gefährden Sie möglicherweise Beziehungen, indem Sie Emotionen zeigen, die Sie sonst dämpfen oder auf andere Weise kontrollieren würden. Wenn Sie anderen nicht oft genug helfen, mit ihren Problemen klar zu kommen, wissen Sie nicht, wie schwer es andere haben und bauschen Ihre eigenen Probleme auf.

**Soziale und Verhaltensimplikationen.** Ihre seltenen sozial verantwortlichen Taten lassen möglicherweise darauf schließen, dass Sie Ihre persönlichen Bedürfnisse und Ziele vor die Ihres Teams stellen. Zwar gibt es Situationen, in denen Sie „sich“ allen voran stellen müssen, es ist aber auch wichtig zu erkennen, dass Ihre Kollegen Sie möglicherweise nicht als Teamplayer ansehen oder zumindest nicht als jemand, der daran interessiert ist, das gemeinsame Ziel zu erreichen. Das Ziel Ihrer Organisation aus dem Blick zu verlieren kann bedeuten, dass Ihre Fähigkeit, effektiv zum großen Ganzen beizutragen, eingeschränkt wird.

## Handlungsstrategien

**Ein aktives Mitglied sein.** Zwar müssen wir häufig in Teams arbeiten, um die Ziele der Organisation zu erreichen, aber wenn wir mit der Philosophie oder den Verfahren zum Erreichen dieser Ziele nicht einverstanden sind, neigen wir dazu, weniger dazu beizutragen, als wir sollten.

- Wenn Ihnen das ausreichende Engagement für Ihr Team fehlt, identifizieren Sie Bedürfnisse/Ziele, die allen Teammitgliedern gemein sind. Seien Sie kreativ, denken Sie sich Ziele aus, die hilfreich für das gesamte Teamziel sein könnten, aber dennoch nicht damit identisch sind.
- Bestimmen Sie Bedürfnisse/Ziele, an die Sie glauben, die Sie inspirieren und zu denen Sie beitragen können. Sprechen Sie mit dem Team oder einem Vorgesetzten über die Hindernisse, die Sie sehen, zeigen Sie aber auch Ihre Bereitschaft, etwas beizutragen, indem Sie Lösungen vorbringen.

**Die Perspektive ausweiten.** Was haben Sie in letzter Zeit getan, um Menschen zu helfen, die Hilfe benötigen?

- Untersuchen Sie zwei Möglichkeiten, sich für etwas einzusetzen, für das Sie sich interessieren (z.B. Gesundheit und Wohlbefinden am Arbeitsplatz, Kinderarmut, eine politische Partei, die Arbeitsmoral).
- Notieren Sie, was Sie jeweils daraus lernen möchten. Wie können Sie eine neue Perspektive für Ihr Leben finden? Wenn Sie beispielsweise finanzielle Probleme haben, verbringen Sie Zeit in einem Obdachlosenheim, um aus dieser Perspektive zu erfahren, wie es ist, gar nichts zu haben.

## Ihre EI ausgleichen

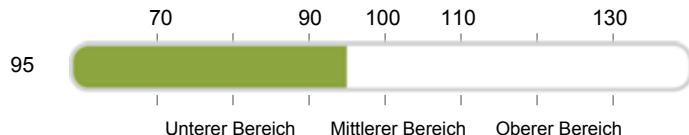
Dieser Abschnitt vergleicht Soziale Verantwortung mit Selbstverwirklichung, Zwischenmenschlichen Beziehungen und Einfühlungsvermögen. Diejenige Teilskala, die am stärksten von sozialer Verantwortung abweicht, ist Selbstverwirklichung. Durch eine Verbesserung des Zusammenspiels zwischen diesen Teilskalen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

Soziale Verantwortung(73) ➔ Selbstverwirklichung(57)

Ihre Soziale Verantwortung ist stärker als Ihre Selbstverwirklichung. Die Herstellung eines Gleichgewichts zwischen diesen Komponenten erfordert einen Ausgleich zwischen der Bedeutung, die Sie dem Beitrag zur Gesellschaft gegenüber dem Erreichen Ihrer persönlichen Ziele einräumen. Anderen dabei zu helfen, ihre Ziele zu erreichen, ist wichtig. Im Idealfall sollte diese Beziehung jedoch auf Gegenseitigkeit beruhen, damit auch Ihnen dabei geholfen wird, Ihr Potenzial auszuschöpfen und Ihre Vorhaben zu verwirklichen.

# Problemlösung

Problemlösung Lösungen finden, wenn Gefühle im Spiel sind



## 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. Ihr Ergebnis bei der Problemlösung zeigt eine Person, die ihre Emotionen effektiv nutzen kann, um sich auf das vorliegende Problem zu konzentrieren. In den meisten Fällen behalten Sie einen klaren Kopf und konzentrieren sich auf die vorliegenden Probleme, ohne frustriert zu sein, weil es zu viele Informationen oder Optionen gibt. Ihr Ergebnis weist darauf hin:

- dass Sie ausreichend Informationen sammeln, um kluge Rückschlüsse zu ziehen, aber auch nicht so viele Informationen, dass Sie überfordert sind,
- dass Sie Probleme direkt angehen und sie nicht vermeiden,
- dass es immer noch einige Arten von Problemen gibt, bei denen Ihnen Ihre Emotionen beim Finden von Lösungen im Weg stehen.

## Auswirkung am Arbeitsplatz

**Emotionale Implikationen.** Die emotionale Folge Ihres Ergebnisses ist die, dass Sie zwar meistens Entscheidungen ohne zu zögern angehen, es aber Zeiten gibt, in denen Sie es lieber vermeiden, eine Entscheidung zu treffen. Unabhängig davon, ob es sich um zwischenmenschliche Konflikte oder Probleme im Leistungsmanagement handelt, ist es wichtig, stets bestimmt zu sein. Entscheidungen bei zwischenmenschlichen Problemen dürfen nicht vermieden werden, nur weil sie unbequem sind.

**Soziale und Verhaltensimplikationen.** Sie verfolgen regelmäßig klare Problemlösungsstrategien, selbst wenn Emotionen ins Spiel kommen. Zwar gibt es immer noch Situationen, in denen Ihre Emotionen Ihre Entschlossenheit behindern (z.B. unter Stress), in den meisten Fällen nutzen Sie jedoch die in Ihren Emotionen enthaltenen Informationen, anstatt Ihre Entscheidungsfähigkeit davon vernebeln zu lassen. Mit Ihrer Fähigkeit, Lösungen zu finden, wenn die Emotionen hochkochen, gelten Sie vermutlich als jemand, der Führungsverantwortung übernehmen kann, wenn Entschiedenheit und Umsetzung ausschlaggebend sind.

## Handlungsstrategien

**Die eigenen Grenzen beachten.** Normalerweise kann unser Gehirn sieben Informationseinheiten verarbeiten, egal, ob wir uns etwas merken oder uns zwischen mehreren Möglichkeiten entscheiden. Sieben scheint die Höchstzahl der Informationen zu sein, die wir effektiv verarbeiten können.

- Wenn Sie das nächste Mal bei der Problemlösung feststecken, achten Sie darauf, dass Sie es nicht mit mehr als sieben Informationen zu tun haben (oder zwischen weniger als sieben Auswahlmöglichkeiten wählen müssen). Zu viele Informationen lämmen Sie und zu wenige Informationen reichen nicht aus.
- Und wenn Ihre Entscheidung mit Stress verbunden ist, sind Ihre mentalen und emotionalen Ressourcen noch geringer und Sie sollten sich auf drei Optionen beschränken.

**Termine für Entscheidungen.** Bei komplexen Problemen, einschließlich zwischenmenschlichen Konflikten, setzen Sie sich einen Termin, bis zu dem das Problem gelöst sein muss. Dieser Termin hilft Ihnen dabei, an einem effizienten Prozess zur Problemlösung festzuhalten, bei dem es unwahrscheinlicher ist, dass Sie sich vor einer schwierigen Entscheidung drücken.

- Entwickeln Sie mehrere Alternativen für ein Problem und bewerten Sie diese anhand von Auswirkungen, Kosten, Ressourcen und Zeitaufwand.
- Legen Sie einen Termin fest, bis zu dem Sie die beste Lösung gefunden haben müssen. Behandeln Sie diesen Punkt wie jede andere wichtige Verbindlichkeit und lassen Sie einen Kollegen darauf achten, dass Sie den Termin einhalten.

## Ihre EI ausgleichen

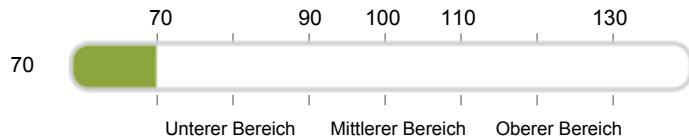
Dieser Abschnitt vergleicht Problemlösungsfähigkeit mit Flexibilität, Realitätsprüfung und Emotionalem Selbstbewusstsein. Diejenige Teilskala, die am stärksten von der Problemlösung abweicht, ist Realitätsprüfung. Durch eine Verbesserung des Zusammenspiels zwischen diesen Teilskalen können Sie mit hoher Wahrscheinlichkeit Ihre Emotionale Intelligenz verbessern.

Problemlösung(95) ➔ Realitätsprüfung(70)

Ihre Problemlösungsfähigkeit ist stärker als Ihre Realitätsprüfung. Achten Sie darauf, dass Ihr Vertrauen in Ihre Fähigkeit, emotionale Informationen zu nutzen, im Gleichgewicht ist mit Ihrer Fähigkeit, objektiv zu bleiben. Bitten Sie eine andere Person darum, zu beschreiben, wie sie das Problem sieht. So haben Sie die Möglichkeit, Ihre Gedanken und Annahmen zu validieren und nach Ähnlichkeiten und Unterschieden in Bezug auf Ihren Standpunkt zu suchen. Dieser Validierungsprozess kann Ihnen dabei helfen, Ihr Problem objektiv zu betrachten, und vermittelt einen realistischen Blick bei der rechtzeitigen Entscheidungsfindung.

# Realitätsprüfung

Realitätsprüfung Objektivität; Dinge sehen, wie sie wirklich sind



## Was Ihre Bewertung bedeutet

Nennen Sie es „verankert sein“ oder „auf die Situation eingestimmt sein“ – Realitätsprüfung 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. Ihr Ergebnis lässt darauf schließen, dass Sie häufig Ihre Objektivität verlieren und die Dinge lieber so sehen, wie Sie sie gerne hätten. Ihre Entscheidungen und Interaktionen mit anderen könnten auf unrealistischen Informationen basieren, die von Ihren Vorurteilen geprägt sind. Ihr Ergebnis lässt darauf schließen:

- dass Sie dazu neigen, eine Situation nur aus einer Perspektive zu sehen,
- dass Sie Ziele festlegen, die denjenigen, mit denen Sie arbeiten, unrealistisch erscheinen,
- dass übermäßig positive (extremes Glücksgefühl) und negative Emotionen (extreme Angst) beeinflussen, wie Sie eine Situation sehen oder es für Sie schwierig machen, sich auf etwas zu konzentrieren.

## Auswirkung am Arbeitsplatz

**Emotionale Implikationen.** Ihre Fähigkeiten, den emotionalen Zustand anderer Menschen oder eine Situation genau zu erkennen, können durch Ihre schwächer entwickelten Fähigkeiten zur Realitätsprüfung verzerrt werden. Sie werden möglicherweise Opfer der Tendenz, Informationen zu sammeln, die zu Ihren vorhandenen Ansichten passen und finden dabei Beweise für das, was Sie sehen möchten und nicht für das, was wirklich vorhanden ist.

**Soziale und Verhaltensimplikationen.** Wenn Ihre Emotionen oder persönlichen Neigungen Sie daran hindern, objektiv zu bleiben, stellen Sie Ihre Glaubwürdigkeit in den Augen Ihrer Kollegen möglicherweise in Frage. In der heutigen Geschäftswelt müssen Sie einen Mittelweg finden zwischen hochfliegenden, weitgesteckten Zielen und realistischen, erreichbaren Zielen, denen sich jeder verpflichten kann. Sie neigen zur unrealistischen Seite dieses Weges und verfolgen daher Ziele, die andere als weit hergeholt und unpassend für die Betriebsumgebung ansehen. In extremen Fällen kann Ihre Wahrnehmung der Realität die Arbeit behindern, da Sie dazu neigen, Situationen so zu sehen, wie Sie sie gerne hätten und nicht so, wie sie wirklich sind.

## Handlungsstrategien

**Schluss mit den Selbstgesprächen.** Wenn Sie die irrationalen Selbstgespräche vermindern, die Ihr Urteilsvermögen trüben, stärken Sie den Bereich Realitätsprüfung.

- Wenn Sie eine Entscheidung treffen, eine Situation einschätzen oder einen Ratschlag geben müssen, führen Sie eine gedankliche SWOT-Analyse durch, sobald Sie feststellen, dass Sie sich auf bestehende Annahmen verlassen (z.B. „Ich habe schlechte Erfahrungen mit Beratern gemacht, deshalb bin ich mir sicher, dass dieser Berater sogar noch schlimmer ist“).
- Suchen Sie Beweise für Stärken, Schwächen, Gefahren und Chancen. Bitten Sie dann einen vertrauenswürdigen Kollegen, den SWOT-Prozess mit Ihnen durchzugehen, um sicherzugehen, dass Ihre Empfindungen von außen genau so gesehen werden.

**Praktische Maßnahmen.** Wenn Sie ein Problem in kleine, überschaubare Schritte aufteilen, können Sie sich besser auf die Realität der Situation konzentrieren und nicht auf das, was Sie gerne hätten.

- Praktische Maßnahmen sind bestimmte Schritte, die ergriffen werden müssen, Ressourcen, die bereitgestellt werden müssen, oder Unterstützung, um die Sie sich bemühen müssen, um eine Entscheidung zu treffen.
- Das Erstellen einer Liste mit praktischen Maßnahmen hilft Ihnen dabei, auch unter Druck geerdet zu bleiben, da Sie sich dann auf bestimmte Aufgaben konzentrieren müssen, die notwendig sind, um zu einer unbeeinflussten Entscheidung zu kommen.

## Ihre EI ausgleichen

Dieser Abschnitt vergleicht Realitätsprüfung mit Emotionalem Selbstbewusstsein, Selbstachtung und Problemlösung. Diejenige Teilskala, die am stärksten von der Realitätsprüfung abweicht, ist Emotionales Selbstbewusstsein. Durch eine Verbesserung des Zusammenspiels zwischen diesen Teilskalen können Sie wahrscheinlich Ihre Emotionale Intelligenz erheblich steigern.

Realitätsprüfung(70) ↗ Emotionales Selbstbewusstsein(95)

Ihre Realitätsprüfung ist schwächer als Ihr Emotionales Selbstbewusstsein. Seien Sie sich Ihrer eigenen Gefühle bewusst und lassen Sie emotionale Informationen in Ihre Handlungen und Entscheidungen einfließen. Diese emotionalen Informationen müssen im Gleichgewicht stehen mit einem Bewusstsein dafür, was mit anderen und mit den vorhandenen Zielen oder Aufgaben geschieht. Hierbei müssen Entscheidungen sowohl menschliche Faktoren als auch die Logistik angemessen berücksichtigen.

# Impulskontrolle

Impulskontrolle dem Impuls zu handeln widerstehen oder ihn hinauszögern



## Was Ihre Bewertung bedeutet

Impulskontrolle bedeutet zu wissen, wann und wie man auf Emotionen und Impulse reagiert und dass man nachdenken sollte, bevor man handelt. Ihr Ergebnis zeigt eine Person, die häufiger impulsiv und ungeduldig als beherrscht und kontrolliert ist. Möglicherweise reagieren Sie in unvorhersehbarer Weise auf Ihre Emotionen, sodass Ihre Kollegen nie genau wissen, wie Sie reagieren werden. Ihr Ergebnis weist auf die folgenden möglichen Tendenzen hin:

- Bei Meetings oder Gesprächen sind Sie sehr präsent und gesprächsbereit,
- Sie warten ungeduldig darauf, handeln zu können und können es kaum erwarten, mit der Ausführungsphase eines Projekts zu beginnen,
- Sie sind übernervös oder reizbar,
- Beim Lösen von Problemen und beim Treffen von Entscheidungen folgen Sie dem Motto „Erst handeln, dann nachdenken“.

## Auswirkung am Arbeitsplatz

**Emotionale Implikationen.** Ihre schwache Impulskontrolle kann dazu führen, dass Sie Informationen ignorieren, die in Emotionen enthalten sind. Sie bekommen Emotionen spontan mit. Die Emotionen treten auf und verschwinden wieder fast ohne Vorwarnung und wirken sich normalerweise nicht auf Ihr Verhalten aus. Beispielsweise sehen Sie Ihren Ärger nur als Ärger. Sie übersehen möglicherweise den Grund für Ihren Ärger, wie Ihr Körper den Ärger ausdrückt oder wie andere auf Ihren Ärger reagieren.

**Soziale und Verhaltensimplikationen.** Langfristig gesehen kann Ihre Unfähigkeit, der Versuchung zu widerstehen und übereilte Entscheidungen zu vermeiden, für Ihre Kollegen erdrückend sein. Ihre ständige Jagd nach der nächsten großartigen Idee kann sie zu der Annahme verleiten, dass es Ihnen an Konzentration, Disziplin und Engagement mangelt, um an einer festgelegten Richtung festzuhalten. Im Alltag kann Ihre Impulsivität zum Vorschein kommen, wenn Sie andere unterbrechen, ganz plötzlich Prioritäten oder Termine ändern, Präsentationen „improvisieren“ oder durch Gespräche über nicht dazugehörige Themen ablenken. Widersetzt sich Ihr Team Ihren Ideen oder bedauern Sie Dinge, die Sie gesagt oder getan haben, müssen Sie Wege finden, bei Ihrer Arbeit konzentrierter zu sein und überlegter vorzugehen, um sich nicht selbst von anderen zu isolieren.

## Handlungsstrategien

**Fünf tiefe Atemzüge.** Der beste Weg, sich vor Impulsivität zu schützen, besteht darin, sich zu zwingen, erst eine Pause einzulegen, bevor Sie handeln.

- Wenn Sie das nächste Mal kurz davor stehen, impulsiv zu sein oder jemanden zu unterbrechen, atmen Sie erst fünf Mal tief durch.
- Erlauben Sie sich diese kurze Pause. Fragen Sie sich während dieser ca. 30 Sekunden, welche alternativen Maßnahmen möglich sind.

**Die Stimme der Vernunft.** Menschen mit einer schwachen Impulskontrolle haben normalerweise nur eine innere Stimme und die sagt „Los, mach schon!“ Sie (und Ihre Kollegen) profitieren möglicherweise davon, wenn Sie diese Stimme zum Schweigen bringen und sich die Zeit nehmen, erst einmal über Gründe nachzudenken, Ihr Vorhaben durchzuziehen.

- Betrachten Sie Ihre momentane Arbeitslast und wählen Sie eine Aufgabe oder ein Projekt aus, die bzw. das Sie unbedingt abschließen müssen.
- Suchen Sie nach Punkten im Projektplan, bei denen Sie das Ziel aus den Augen verlieren oder in Versuchung geraten könnten, die Prioritäten/Prozesse zu ändern.
- Wappnen Sie sich für jeden dieser Fälle mit einigen Gegenargumenten gegen mögliche Impulsivität: Überzeugen Sie sich selbst, dass es wichtig ist, auf Kurs zu bleiben. Diese Gegenargumente gegen übereilte Entscheidungen werden zu Ihrer Stimme der Vernunft. Bringen Sie diese Stimme der Vernunft mit zu Besprechungen, wenn Sie daran erinnert werden müssen, eine neue Richtung erst einmal zu bewerten, bevor Sie „einfach loslegen“.

## Ihre EI ausgleichen

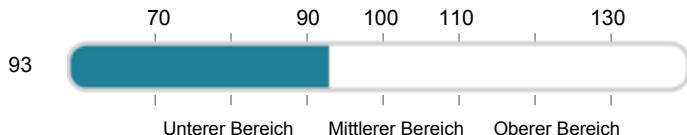
Dieser Abschnitt vergleicht Impulskontrolle mit Flexibilität, Stresstoleranz und Durchsetzungsvermögen. Diejenige Teilskala, die am stärksten von der Impulskontrolle abweicht, ist Flexibilität. Durch eine Verbesserung des Zusammenspiels zwischen diesen Teilskalen können Sie Ihre Emotionale Intelligenz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

Impulskontrolle(77) ☐ Flexibilität(93)

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



## Was Ihre Bewertung bedeutet

Flexibilität heißt, dass Sie Ihre Gedanken, Emotionen und Verhalten an Änderungen anpassen können. Sie scheinen Änderungen und einen Wechsel von Prioritäten am Arbeitsplatz zu akzeptieren. Sie lernen gerne neue Dinge und sind offen für die Meinungen anderer sowie für neue Arten, zu denken und zu handeln. Zwar schätzen Sie vermutlich Fortschritt und Innovation, es gibt aber einige Situationen, in denen Sie Vorhersehbarkeit der Sponanität vorziehen, indem Sie bei Ihren alten und bewährten Methoden bleiben. Einige Hinweise darauf in Ihrer Bewertung sind:

- die Bereitschaft, auf Änderungen am Arbeitsplatz zu reagieren (z. B. organisatorische Änderungen, neue Technik, sich ändernde Bedürfnisse am Markt),
- eine Neigung, Änderungen zu begrüßen und diese als erfrischend zu empfinden,
- ein gelegentliches Hinauszögern von Änderungen, am meisten bei Stress oder bei Angstgefühlen.

## Auswirkung am Arbeitsplatz

**Emotionale Implikationen.** Ihr Flexibilitätswert lässt darauf schließen, dass Sie zwar häufig Ihre Gedanken, Emotionen und Taten anpassen, es jedoch auch weiterhin Situationen gibt, in denen Ihre Emotionen Sie daran hindern, eine Änderung zu akzeptieren. Ihr emotionales Klammern an Ihre „eigenen Vorgehensweisen“ kann Sie daran hindern, sich an betriebliche Änderungen anzupassen.

**Soziale und Verhaltensimplikationen.** Ihr Ergebnis weist darauf hin, dass Sie Änderungen tolerieren und möglicherweise sogar aufblühen, wenn eine Änderung nötig ist. Ihre Toleranz für Änderungen wird von Ihrer Organisation vermutlich begrüßt. Sie ist in der heutigen, sich schnell wandelnden und fortschrittlichen Kultur wünschenswert. Möglicherweise sieht man Sie als Meister der Veränderungen an, der die Vorteile von Anpassungen hervorhebt und sich um die Unterstützung der Kollegen bemüht. Zwar hängen Sie in einigen Fällen am Althergebrachten, aber das lässt sich in Ihrem Fall leicht ändern.

## Handlungsstrategien

**Das plastische Gehirn.** Forschungen zeigen, dass unser Gehirn ein Leben lang formbar bleibt und wir auch im Erwachsenenalter noch komplexe Dinge lernen können. Warum ist es dann so lange her, dass wir versucht haben, etwas ganz Neues zu lernen?

- Der Schlüssel liegt darin, aus unserem Fachgebiet auszubrechen und etwas ganz Neues zu lernen (z. B. eine neue Sprache lernen, Fecht- oder Kochkurse belegen, lernen, einen Biogarten anzulegen) und das viele Üben und die Fehler zu akzeptieren, die mit dem Erlernen einer neuen Fähigkeit einhergehen. (Wissen Sie noch, wie Sie gelernt haben, Fahrrad zu fahren?)
- Sobald Sie damit beginnen, positive Emotionen mit den kleinen Erfolgen zu verknüpfen, die Sie in diesem neuen Bereich haben, werden Sie feststellen, dass Sie in anderen Bereichen Ihres Lebens Änderungen noch leichter annehmen.

**Um Hilfe bitten.** Falls Sie feststellen, dass Sie sich gegen Änderungen wehren, nehmen Sie sich die Zeit, die Meinungen von Kollegen einzuholen, denen Sie vertrauen, und deren Ansichten zu einem bestimmten Problem und der Art, wie sie dieses angehen würden, zu erfahren. Insbesondere in Stresssituationen stellen Sie möglicherweise fest, dass Sie immer dieselben Wege gehen. Wenn Sie sich aber die Zeit nehmen, auch nur eine neue Strategie oder Technik auszuprobieren, erweitern Sie Ihre grundlegenden Fertigkeiten und verbessern Ihre Fähigkeit, mit Änderungen umzugehen.

## 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(93) ➔ Impulskontrolle(77)

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.

# Stressstoleranz

Stressstoleranz mit belastenden Situationen fertig werden

71

70 90 100 110 130

Unterer Bereich Mittlerer Bereich Oberer Bereich

## Was Ihre Bewertung bedeutet

Stressstoleranz ist die Fähigkeit, mit Stress und wachsendem Druck umzugehen und effektiv darauf zu reagieren. Ihr Ergebnis weist darauf hin, dass Ihre Versuche, mit Stress umzugehen, häufig mit Gefühlen von Angst und Nervosität einher gehen. Ihre Bewältigungsstrategien sind möglicherweise beschränkt und es ist wahrscheinlich, dass Sie Schwierigkeiten haben, die richtige Strategie für die Situation zu finden. Einige Merkmale Ihres Ergebnisses sind:

- dass Emotionen Ihrer Fähigkeit im Weg stehen können, Stress zu bewältigen,
- dass oft Bereiche mit schwacher EI in stressigen Zeiten erkennbar sind,
- dass Druck oder Konkurrenz am Arbeitsplatz vermutlich Ihre Leistung beeinträchtigen.

## Auswirkung am Arbeitsplatz

**Emotionale Implikationen.** Ihre geringe Stressstoleranz gibt Ihnen Emotionen die Möglichkeit, die Kontrolle über Sie zu übernehmen. Dies kann Ihre Fähigkeit, klar zu denken und eine Bewältigungsstrategie für den Stress zu finden, gefährden. Möglicherweise können Sie Ihre Emotionen nicht kontrollieren und zu Ihrem Vorteil nutzen. Erkennen Sie beispielsweise, dass eine positive Emotion Ihnen dabei hilft, nach Lösungen zu suchen, die Ihnen die stressige Situation erleichtern.

**Soziale und Verhaltensimplikationen.** Die Art der Stressbewältigung ist von Mensch zu Mensch unterschiedlich. Aus Ihrem Ergebnis lässt sich schließen, dass Sie in schwierigen Situationen möglicherweise wütend oder aufgeregt erscheinen oder hitzig oder übermäßig emotional werden. Dadurch sehen andere Sie möglicherweise als schwach und unfähig an, mit schlechten Nachrichten umzugehen. Wie oft glauben Sie, dass man Ihnen die Wahrheit vorenthält, weil Sie nicht besonders stresstolerant sind? Eventuell reagieren Sie auch auf Stress, indem Sie sich zurückziehen und wenig Energie oder Emotionen zeigen. Passen Sie auf, dass Sie keine nervösen Angewohnheiten annehmen, übermäßig essen oder schlafen, sich von anderen isolieren, Ihre Aufgaben vernachlässigen oder Medikamente bzw. Alkohol konsumieren.

## Handlungsstrategien

**Kontrolle finden.** Zu erkennen, dass Sie die Kontrolle über eine Situation haben, ist eines der besten Heilmittel gegen Stress und seine gefährlichen Nebenwirkungen (z.B. hoher Blutdruck).

- Mit Hilfe von Bewältigungsstrategien können Sie Kontrolle und Macht über den Stress erlangen. Prüfen Sie Bewältigungsstrategien, die Ihre Kollegen einsetzen und legen Sie ein Verzeichnis aller Strategien an, die Sie einsetzen können, wenn Sie das nächste Mal eine stressige Situation erleben.
- Schon das Vorhandensein eines physischen Referenzpunktes, wie diese Strategienliste, verleiht Ihnen Kontrolle über die Situation, da Sie auswählen können, wie Sie sie bewältigen wollen.

**Soziale Puffer.** Freunde, Familie und enge Mitarbeiter können einen Puffer gegen die Auswirkungen von Stress auf Ihr Wohlbefinden bilden. Die Erinnerung an die gesellschaftlichen Ressourcen, die Ihnen zur Verfügung stehen, kann Sie mit Bewältigungsstrategien ausrüsten, auf die Sie bei Stress zurückgreifen können.

- Erstellen Sie ein Verzeichnis der Ressourcen (z.B. Freunde, Kollegen), die Ihnen zur Verfügung stehen, sowie der Stärken, die jeder in Ihre Beziehung einbringt.
- Überlegen Sie, wie jede dieser Personen Ihnen helfen kann, besser mit Stress umzugehen. Ein Freund kann zum Beispiel mit Ihnen joggen gehen, damit Sie sich an einem stressigen Tag ablenken können, oder ein enger Kollege könnte möglicherweise sogar eine Lösung liefern, da er Ihre Arbeitsbelastung besser kennt.

## Ihre EI ausgleichen

Dieser Abschnitt vergleicht Stressstoleranz mit Problemlösung, Flexibilität und Zwischenmenschlichen Beziehungen. Diejenige Teilskala, die am stärksten von der Stressstoleranz abweicht, ist Problemlösung. Durch eine Verbesserung des Zusammenspiels zwischen diesen Teilskalen können Sie wahrscheinlich Ihre Emotionale Intelligenz erheblich steigern.

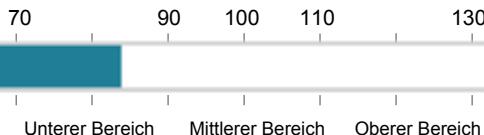
Stressstoleranz(71) ↗ Problemlösung(95)

Ihre Stressstoleranz ist schwächer als Ihre Problemlösungsfähigkeit. Während die Lösung des eigentlichen Problems selbstverständlich erforderlich ist, müssen Sie ebenfalls darauf achten, dass Sie den vom Problem ausgelösten Stress effektiv bewältigen. Wenn die Lösung von Problemen längere Zeit in Anspruch nimmt (z.B. andauernde Anforderungen am Arbeitsplatz) kann es erforderlich sein, Bewältigungsstrategien zu nutzen (z.B. Entspannungstechniken), damit Sie langfristig Ihre Energie bewahren und effektiv arbeiten können.

# Optimismus

**Optimismus** positive Einstellung und Lebensauffassung

84



## Was Ihre Bewertung bedeutet

Optimismus, die Fähigkeit, auch bei Rückschlägen positiv zu bleiben, bildet häufig den Unterschied zwischen den "Star Performers" und anderen am Arbeitsplatz. Er durchdringt nahezu jeden Bereich der EI, indem er Ihnen hilft durchzuhalten und Sie Änderungen als etwas Gutes ansehen lässt. Ihr Ergebnis lässt darauf schließen, dass Sie weniger optimistisch sind als die meisten, möglicherweise mit einer negativen Einstellung zur Arbeit und zu anderen Menschen. Einige Merkmale Ihres Ergebnisses sind:

- Sie neigen dazu, die Welt mit der Haltung „das Glas ist halb leer“ zu betrachten.
- Sie erwarten das Schlimmste und bereiten sich darauf vor. Sie fühlen sich besser, wenn Notfallpläne vorhanden sind.
- Ihre Ziele und Leistungsziele sind vermutlich sehr konservativ.
- Sie sehen nicht so hoffnungsvoll in die Zukunft wie die meisten Menschen.

## Auswirkung am Arbeitsplatz

**Emotionale Implikationen.** Weniger optimistische Menschen, wie Sie, legen einen größeren Schwerpunkt auf negative als auf positive Emotionen. Das heißt, Sie kümmern sich nicht um das gesamte Spektrum der Emotionen, die Sie empfinden könnten, wenn etwas schief geht. Die Folge ist, dass Sie lieber enttäuscht oder wütend über Ihre eigenen Fehler sind, als froh darüber, ein Hindernis überwunden zu haben.

**Soziale und Verhaltensimplikationen.** Ihre weniger optimistische Haltung ist für Ihre Kollegen möglicherweise entmutigend, insbesondere bei Brainstorming-, Kreativitäts- und „Blue-Ocean“-Sitzungen. Sie versteifen sich auf die negativen Aspekte einer Idee, anstatt es dem Team zu ermöglichen, sie aufgrund ihrer Vorzüge in Erwägung zu ziehen. Zwar profitiert Ihr Team von Momenten, in denen Sie die Rolle des „Advokat des Teufels“ spielen, wenn Sie dies jedoch zu oft tun, werden Innovation und Zielsetzung eingedämmt. Optimismus ermöglicht Ihnen, in die Zukunft zu blicken, insbesondere in harten Zeiten. Achten Sie darauf, sich selbst und Ihr Team nicht von der aktuellen Situation herunter ziehen zu lassen.

## Handlungsstrategien

**Realistischer Optimismus.** Sie sind auf dem besten Weg, ein Optimist zu werden. Sie haben bereits ein gutes Auge für den schlimmsten Fall, jetzt müssen Sie noch den besten Fall definieren.

- Es kann lange dauern, bis sich Ihre Einstellung ändert, aber es ist möglich.
- Notieren Sie sich jedes Mal, wenn Sie feststellen, dass Sie sich auf das Schlimmste vorbereiten oder sich davor fürchten, und legen Sie diese Notizen beiseite.
- Notieren Sie sich dann das Beste, aber dennoch realistische Ergebnis. Planen Sie lieber für diesen Fall. Sprechen Sie so darüber, als wäre es die Zukunft. Holen Sie von Ihren Kollegen Feedback dazu ein, wie realistisch diese Situation ist.
- Berücksichtigen Sie erst, wenn Ihre Planungen für das Beste abgeschlossen sind, den schlimmsten Fall und planen Sie dafür (wenn Sie es überhaupt noch für möglich halten).

**Nachempfundener Optimismus.** Wenn es hart auf hart kommt und alles schief geht, ist es oft hilfreich, sich an Zeiten zu erinnern, als Sie eine ähnliche Herausforderung in der Vergangenheit gemeistert haben. Es gibt jedoch Zeiten, in denen Ihre persönlichen Erfahrungen nicht ausreichen. Eine alternative Strategie besteht darin, sich mit jemandem – einem Freund, einem Kollegen oder auch jemandem in den Medien – zu identifizieren, der mit einer ähnlichen Herausforderung konfrontiert war und diese erfolgreich gemeistert hat. Wenn der das konnte, können Sie es auch!

## Ihre EI ausgleichen

Dieser Abschnitt vergleicht Optimismus mit Selbstachtung. Zwischenmenschlichen Beziehungen und Realitätsprüfung. Diejenige Teilskala, die am stärksten von Optimismus abweicht, ist Selbstachtung. Durch eine Verbesserung des Zusammenspiels zwischen diesen Teilskalen können Sie wahrscheinlich Ihre Emotionale Intelligenz erheblich steigern.

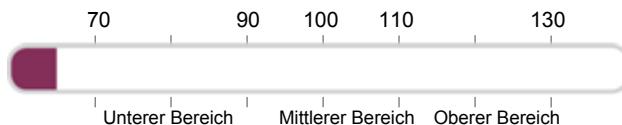
**Optimismus(84) ➔ Selbstachtung(69)**

Ihr Optimismus ist stärker als Ihre Selbstachtung. Wenn das Zusammenspiel dieser Komponenten effektiv ist, hilft Selbstvertrauen dabei, positive Erwartungen für die Zukunft anzuregen und zu verstärken. Es ist gut, optimistisch zu sein, aber es ist ebenfalls wichtig, sich bei der Planung und der Vorbereitung auf die Zukunft darüber bewusst zu sein, welche Fähigkeiten und Kenntnisse Ihnen abverlangt werden können.

# Wohlfühlindikator

**Zufriedenheit** zufrieden mit dem Leben; allgemein zufrieden

65



## Verwendung dieser Seite

Zufriedenheit umfasst Gefühle der Befriedigung, Erfülltheit 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

Ihr Ergebnis bei Zufriedenheit lässt darauf schließen, dass es Ihnen schwer fallen kann, dem Leben allgemein mit Begeisterung und Fröhlichkeit zu begegnen. Eine niedrigere Zufriedenheit kann auch die Stärken dämpfen, die Sie in anderen Bereichen der EI-Fähigkeiten haben, was es für andere schwierig machen kann, hinter Ihre Unzufriedenheit zu blicken. Das niedrige Ergebnis der Zufriedenheit hängt häufig zusammen mit niedrigeren Ergebnissen bei Selbstachtung, Selbstverwirklichung, Optimismus und Zwischenmenschliche Beziehungen, was besonders wichtig für die Förderung von Gefühlen der Zufriedenheit ist. Möglicherweise:

- durchleben Sie Phasen der Teilnahmslosigkeit oder Unzufriedenheit,
- betrachten Sie das Leben als etwas, bei dem es nur um Arbeit und nicht um Vergnügen geht,
- ziehen Sie sich von gesellschaftlichen Situationen, Freunden und Kollegen zurück.

### Selbstachtung (69)

Zufriedenheit ist ein Nebenprodukt eines Lebensstils, bei dem man an sich selbst glaubt und seinen eigenen Werten entsprechend lebt. Ihre niedrige Selbstachtung kann dazu führen, dass Sie Ihre Werte, Ihre Leistung und Ihre Entscheidungen in Frage stellen und letztendlich Ihre Zufriedenheit mindern.

- Denken Sie an vergangene Erfolge und identifizieren Sie dabei Fähigkeiten, die es Ihnen ermöglichten, erfolgreich zu sein.
- Was bewundern Sie am meisten an sich? Warum? Was gefällt Ihnen am wenigsten?

### Optimismus (84)

Angesichts von Rückschlägen und Enttäuschungen hängt die Fähigkeit einer Person, einen zufriedenen Zustand wiederherzustellen und beizubehalten, davon ab, wie optimistisch diese Person ist. Da Ihr Optimismus niedrig ist, ist es unwahrscheinlich, dass Sie eine positive Perspektive haben oder die guten Dinge in Ihrem Leben als persönlich, anhaltend und gerechtfertigt ansehen.

- Nehmen Sie eine Bestandsaufnahme der guten Dinge in Ihrem Leben vor. Machen Sie eine Liste mit allen positiven, persönlichen und dauerhaften Dingen, und erfreuen Sie sich sogar an den einfachsten Dingen.
- Legen Sie zwei Strategien fest, die Ihnen am besten bei der Bewältigung von Rückschlägen helfen können.

### Zwischenmenschliche Beziehungen (79)

Gut entwickelte Beziehungen können die negativen Auswirkungen der Anforderungen des alltäglichen Lebens abdämpfen. Ihr weniger gutes Ergebnis bei Zwischenmenschlichen Beziehungen lässt darauf schließen, dass Sie nicht über ein starkes, unterstützendes Netzwerk verfügen, das Sie wieder glücklich machen kann, wenn Sie dies am nötigsten haben.

- Wer sind Ihre nächsten Freunde und Familienmitglieder? Wie sehr können Sie sich auf sie verlassen? Warum oder warum nicht?
- Wie häufig interagieren Sie mit anderen zum Durchführen einer „Transaktion“, anstatt eine bedeutsame Interaktion zu haben?

### Selbstverwirklichung (57)

Lebenszufriedenheit ergibt sich aus der Bereitschaft, einen Weg aus persönlichen Werten zu beschreiten, um zu lernen und zu wachsen. Das niedrige Ergebnis der Selbstverwirklichung weist darauf hin, dass Sie eventuell nicht Ihr persönliches Potenzial erkennen oder dass die aktuelle Situation nicht Ihre Bedürfnisse und Werte erfüllt. Dies kann Gefühle des Erfolgs und allgemeiner Zufriedenheit dämpfen.

- Wenn Sie eine Geschichte über Ihr Leben schreiben könnten, was sollte diese Geschichte dann erzählen? Geben Ihre täglichen Handlungen diese Geschichte wieder?
- Welches Vermächtnis werden Sie hinterlassen.

# 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.

Schreiben Sie bis zu drei EI Fähigkeiten oder Verhaltensweisen auf, die Sie weiter entwickeln möchten (z. B., „aktives Zuhören“, um mein Einfühlungsvermögen 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.

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

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	Zeitrahmen	Nutzen	Erfolgskontrollen	Erforderliche Unterstützung und Ressourcen	Potenzielle Hindernisse
Anderen zuhören	In Teambesprechungen Heute beginnend	Andere 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 ist 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 die 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 \_\_\_\_\_