



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

# ARBEITSPLATZ

**BERICHT**

**Benutzer-ID: Mr. Sample**

2. Februar 2010



# 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.

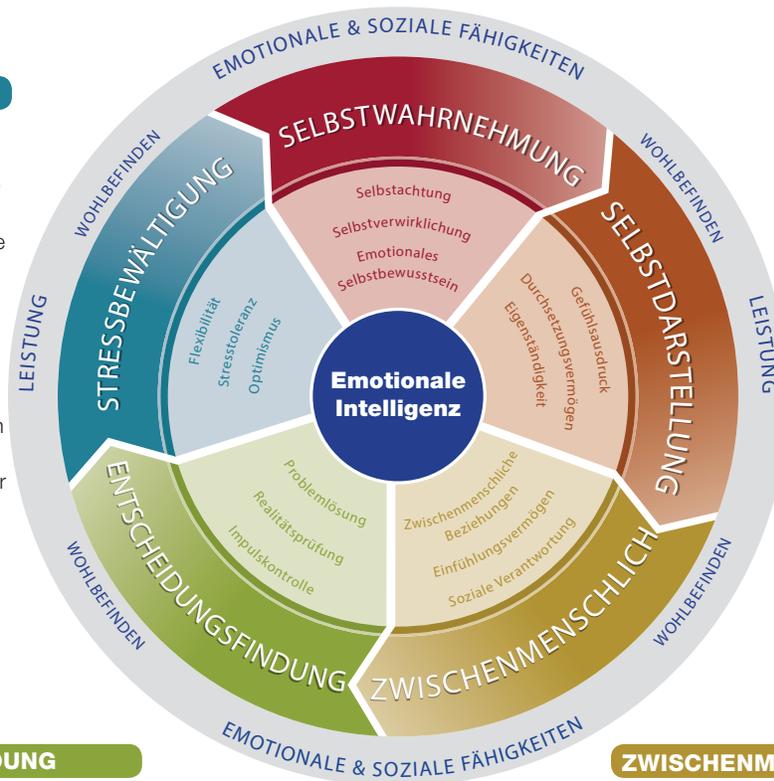
**Emotionales Selbstbewusstsein** umfasst das Erkennen und Verstehen der eigenen Emotionen. Dazu gehört die Fähigkeit, zwischen den Nuancen der eigenen Gefühle zu unterscheiden, während man die Ursachen dieser Gefühle und deren Auswirkungen auf die eigenen Gedanken und Handlungen und diejenigen der anderen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

# Zusammenfassung Ihrer Ergebnisse

70 90 100 110 130

## Gesamt EI

100



## Selbstwahrnehmungskomponente

110



**Selbstachtung** sich selbst respektieren; Vertrauen

120



**Selbstverwirklichung** Streben nach Bedeutung; Selbstverbesserung

130



**Emotionales Selbstbewusstsein** die eigenen Gefühle verstehen

100



## Selbstdarstellungskomponente

100



**Gefühlsausdruck** konstruktiver Ausdruck von Gefühlen

100



**Durchsetzungsvermögen** Kommunikation von Gefühlen, Meinungen; nicht verletzend

120



**Eigenständigkeit** eigenverantwortlich; frei von emotionaler Abhängigkeit

110



## Zwischenmenschliche Komponente

110



**Zwischenmenschliche Beziehungen** gegenseitig befriedigende Beziehungen

111



**Einfühlungsvermögen** verstehen, würdigen der Gefühle anderer

121



**Soziale Verantwortung** soziales Bewusstsein; hilfsbereit

125



## Entscheidungsfindungskomponente

109



**Problemlösung** Lösungen finden, wenn Gefühle im Spiel sind

101



**Realitätsprüfung** objektiv; Dinge sehen, wie sie wirklich sind

105



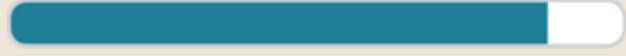
**Impulskontrolle** dem Impuls zu handeln widerstehen oder ihn hinauszögern

125



## Stressbewältigungskomponente

130



**Flexibilität** Gefühle, Gedanken und Verhalten anpassen

117



**Stresstoleranz** mit belastenden Situationen fertig werden

118



**Optimismus** positive Einstellung und Lebensauffassung

119



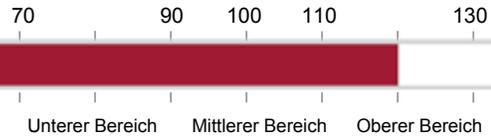
70 90 100 110 130

Unterer Bereich Mittlerer Bereich Oberer Bereich

# Selbstachtung

**Selbstachtung** sich selbst zu respektieren; Vertrauen

120



## 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 Ihre Selbstachtung ausgeprägter ist als die der meisten Menschen. Sie kennen sich selbst und fühlen sich wohl in Ihrer Haut. Im Allgemeinen äußert sich dies mit einer Leistungssteigerung. 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.

## Auswirkung am Arbeitsplatz

**Emotionale Konsequenzen.** 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 Selbstbehauptung 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. 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.

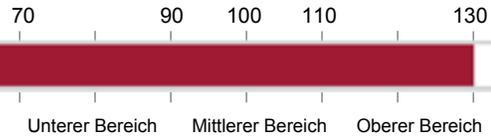
Selbstachtung(120) ➔ Problemlösung(101)

Ihre Selbstachtung ist stärker als Ihre Fähigkeit, Probleme zu lösen. Das Zusammenspiel dieser Komponenten ist dann effektiv, wenn Ihr Selbstvertrauen Ihnen das Gefühl vermittelt, dass Sie erfolgreich sein können und werden. Pflegen Sie deshalb ein Gefühl von Belastbarkeit und beharrlichem Engagement bei der Suche nach erforderlichen Lösungen.

# Selbstverwirklichung

**Selbstverwirklichung** Streben nach Bedeutung; Selbstverbesserung

130



## 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 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.

## 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 Subskala, die am stärksten von der Selbstverwirklichung abweicht, ist Realitätsprüfung. Durch eine Verbesserung des Zusammenspiels zwischen diesen Subskalen können Sie mit hoher Wahrscheinlichkeit Ihre emotionale Intelligenz verbessern.

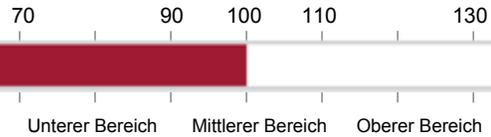
**Selbstverwirklichung (130)** ➔ **Realitätsprüfung(105)**

Ihre Selbstverwirklichung ist stärker als Ihre Realitätsprüfung. Um diese Komponenten ins Gleichgewicht zu bringen, müssen Ziele und Vorhaben durch einen Sinn für Realität gemäßigt werden. Setzen Sie sich sowohl langfristige als auch kurzfristige Ziele, die Ihnen bei der Umsetzung Ihrer Vorhaben helfen können. Dieser Ansatz zeigt, welche kurzfristigen Ressourcen zum Erfolg notwendig sind, und ermöglicht auf diese Weise einen Realitätscheck, der gleichzeitig ein Indikator für die Durchführbarkeit der langfristigen Ziele ist.

# Emotionales Selbstbewusstsein

**Emotionales Selbstbewusstsein** die eigenen Gefühle verstehen

100



## 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 herausfänden, 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 ihre 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, Gefühlsausdruck und Stresstoleranz. Diejenige Teilskala, die am stärksten von emotionalem Selbstbewusstsein abweicht, ist Stresstoleranz. Durch eine Verbesserung des Zusammenspiels zwischen diesen Subskalen können Sie wahrscheinlich Ihre emotionale Intelligenz erheblich verbessern.

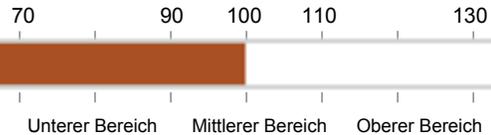
**Emotionales Selbstbewusstsein(100)**  **Stresstoleranz(118)**

Ihr emotionales Selbstbewusstsein ist schwächer als Ihre Stresstoleranz. Um diese Komponenten auszugleichen, müssen Sie lernen, die Emotionen in einer bestimmten Situation zu erkennen und zu verarbeiten. Durch den effektiven Einsatz Ihres emotionalen Selbstbewusstseins zur Handhabung von Emotionen sind Sie besser darauf vorbereitet, unter Stress zu funktionieren, bis eine angemessene Lösung gefunden wird.

# Gefühlsausdruck

**Gefühlsausdruck** konstruktiver Ausdruck von Gefühlen

100



## 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 einem ausgewogenerem 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 gerne 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.

- Achten Sie, wenn Sie das nächste Mal Ihre Gefühle ausdrücken, mehr darauf, wie andere Menschen reagieren. Beachten Sie ihren Gesichtsausdruck, ihren Tonfall und ihre Körpersprache. Stimmt dies mit dem überein, was Sie erwarten? Sind Sie beispielsweise 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 Einfühlungsvermögen. Durch eine Verbesserung des Zusammenspiels zwischen diesen Teilskalen kann dies erhebliche Auswirkungen auf Ihre emotionale Intelligenz haben.

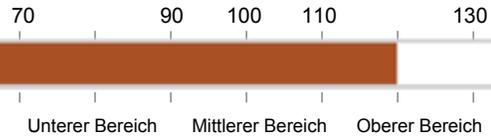
Gefühlsausdruck(100) ↔ Einfühlungsvermögen(121)

Ihr Gefühlsausdruck ist geringer als Ihr Einfühlungsvermögen. Idealerweise beruhen gut funktionierende Beziehungen auf emotionaler Gegenseitigkeit. Durch den Ausgleich des Ausmaßes, in dem Sie sich in andere hineinversetzen und Ihre eigenen Emotionen ausdrücken, schaffen Sie einen besseren wechselseitigen Austausch von Gedanken und Gefühlen.

# Durchsetzungsvermögen

**Durchsetzungsvermögen** Kommunikation von Gefühlen, Meinungen; nicht verletzend

120



## Was Ihre Bewertung bedeutet

Stellen Sie sich eine Linie zwischen den Worten *passiv* and *aggressiv* vor. In der Mitte dieser Linie liegt die Selbstbehauptung, ein Punkt, an dem Sie mit anderen zusammenarbeiten, indem Sie die richtigen Worte zum richtigen Zeitpunkt finden, um Ihre Gedanken und Gefühle auszudrücken. Ihr Ergebnisse weisen darauf hin, dass Sie fast immer am Selbstbehauptungs-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 Selbstbehauptung mit zwischenmenschlichen Beziehungen, emotionalem Selbstbewusstsein und Einfühlungsvermögen. Diejenige Teilskala, die am stärksten von der Selbstsicherheit abweicht, ist Emotionales Selbstbewusstsein. Eine Verbesserung des Zusammenspiels zwischen diesen Teilskalen wird wahrscheinlich erhebliche Auswirkungen auf die Gesamtheit Ihrer Emotionalen Intelligenz zur Folge haben.

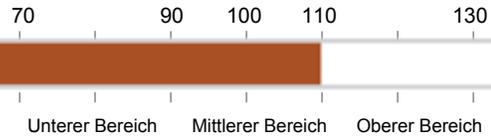
Durchsetzungsvermögen(120) ➔ Emotionales Selbstbewusstsein(100)

Ihre Selbstbehauptung ist höher als Ihr emotionales Selbstbewusstsein. Vergewissern Sie sich, daß auch wenn Sie sehr bestimmt auftreten, Sie auf Ihren Tonfall, Ihre Körpersprache und auf die Art, wie Sie mit anderen umgehen, achten. Selbstverständnis hilft Ihnen dabei, Ihre Selbstbehauptung auf passendere Art und Weise auszudrücken.

# Eigenständigkeit

**Eigenständigkeit** eigenverantwortlich; frei von emotionaler Abhängigkeit

110



## Was Ihre Bewertung bedeutet

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 gut ohne Anweisungen oder Bestätigungen von anderen arbeiten.
- Sie übernehmen die Verantwortung für Ihre Entscheidungen und wissen, dass andere gelegentlich nicht mit Ihnen übereinstimmen.

### 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. Diejenige Teilskala, die am stärksten von der Eigenständigkeit abweicht, ist Emotionales Selbstbewusstsein. Durch eine Verbesserung des Zusammenspiels zwischen diesen Teilskalen können Sie wahrscheinlich Ihre emotionale Intelligenz erheblich verbessern.

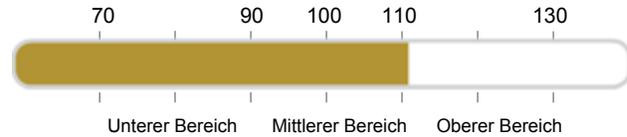
**Eigenständigkeit (110)** ↔ **Emotionales Selbstbewusstsein(100)**

Ihre Eigenständigkeit ist stärker als Ihr emotionales Selbstbewusstsein. Wenn diese Komponenten der emotionalen Intelligenz im Gleichgewicht stehen, können Sie von anderen ein Feedback über Ihre Gefühle einholen, ohne zu sehr von diesem Feedback abhängig zu sein. Manchmal ist es eine gute Idee, bei einer Person die Resonanz zu testen, und eine zweite Meinung einzuholen, über das, was Sie empfinden, womit Sie Ihre Effektivität steigern können.

# Zwischenmenschliche Beziehungen

Zwischenmenschliche Beziehungen gegenseitig befriedigende Beziehungen

111



## Was Ihre Bewertung bedeutet

Dies, 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.

### 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. 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.

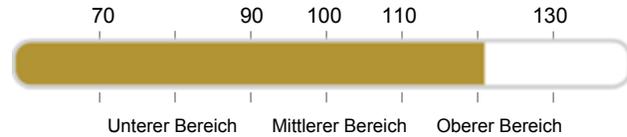
Zwischenmenschliche Beziehungen(111)  Selbstverwirklichung (130)

Ihr Ergebnis für zwischenmenschliche Beziehungen ist niedriger als Ihr Ergebnis für Selbstverwirklichung. Wenn diese Komponenten ausgeglichen sind, investieren Sie Zeit und Mühe in das Verfolgen Ihrer persönlichen Ziele, während Sie gleichzeitig wichtige Beziehungen mit anderen pflegen. Die Entwicklung Ihrer zwischenmenschlichen Beziehungen bringt viele Vorteile mit sich. Es ist eine Tatsache, dass wichtige Personen in Ihrem Leben häufig eine entscheidende Rolle beim Erreichen Ihrer Ziele spielen, die Sie alleine eventuell nicht hätten erreichen können.

# Einfühlungsvermögen

**Einfühlungsvermögen** verstehen, würdigen der Gefühle anderer

121



## 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 weist darauf hin, dass Ihre Einfühlungsvermögen gut entwickelt ist. Sie sind wahrscheinlich anderen gegenüber einfühlsam und würdigen deren Ideen auch dann, wenn sie von Ihren eigenen abweichen. Normalerweise können Sie die Emotionen anderer genau „emotional erfassen“ und sorgen so dafür, dass Ihnen Ihr Gegenüber gerne seine Probleme mitteilt. Mit einem Ergebnis wie dem Ihren:

- sind Sie ständig auf die Gefühle anderer „eingestimmt“,
- interessieren Sie sich für andere und berücksichtigen ihre Gefühle, bevor Sie handeln.
- können Sie sich leicht vorstellen, wie andere fühlen und emotionale Reaktionen vorhersehen.

## Auswirkung am Arbeitsplatz

**Emotionale Implikationen.** Normalerweise „fühlen“ Sie mehr als der Durchschnitt mit anderen mit und zeigen dabei fast immer Einfühlungsvermögen und Respekt für andere. Aber starkes Einfühlungsvermögen kann auch ein zweischneidiges Schwert sein. Wenn Sie einfühlsam sind, vertrauen Ihre Kollegen Ihnen bei Ihren Problemen und bitten Sie gerne um Ihren Rat. Wenn Sie sich jedoch zu sehr um ihre Gefühle sorgen, laufen Sie Gefahr, ihre Probleme zu übernehmen und ein Opfer Ihres Einfühlungsvermögens zu werden.

**Soziale und Verhaltensimplikationen.** Die Intensität, mit der Sie sich für die Belange anderer interessieren, ist erkennbar an der Art, wie Sie Ihre Arbeit angehen, ob nun bei der Entscheidungsfindung, bei der Konfliktlösung oder bei der Umsetzung von Änderungen: Sie handeln stets im besten Interesse anderer. Da Sie ständig nach emotionalen Reaktionen Ausschau halten, kennen Sie sich in der emotionalen Landschaft Ihres Teams gut aus. Vermutlich wissen Sie im Voraus, wie andere auf das reagieren, was Sie sagen werden. Seien Sie vorsichtig, sich nicht zu sehr auf die Gefühle anderer zu konzentrieren, da Sie dadurch daran gehindert werden könnten, schwierige Entscheidungen zu treffen oder proaktiv mit Leistungsproblemen umzugehen.

## Handlungsstrategien

**Ein Vorbild beobachten.** Suchen Sie sich jemanden, den Sie für einen effektiven Kommunikator und Teamleiter halten. Beobachten Sie seinen Kommunikationsstil in der Praxis und merken Sie sich, wie er den Ausgleich zwischen Einfühlungsvermögen bzw. sozialer Verantwortung und der Einhaltung der Unternehmensanforderungen erreicht. Überprüfen Sie Ihre Ergebnisse für Eigenständigkeit, zwischenmenschliche Beziehungen und Durchsetzungsvermögen und eruiieren Sie, wie Sie andere Fähigkeiten nutzen können, um ein Gleichgewicht zwischen dem Organisations- und dem Teamfortschritt und der Empathie herzustellen.

**Zucker und Schärfe mischen.** Es muss sichergestellt werden, dass Sie Ihr Einfühlungsvermögen nicht daran hindert, schwierige Gespräche zu leiten und Entscheidungen zu treffen. Einfühlsam zu sein bedeutet nicht, die ganze Zeit nett zu sein. Sie müssen immer noch Termine einhalten und Ihre Organisation ebenfalls. Müssen schwierige Gespräche geführt oder Entscheidungen getroffen werden, gestehen Sie sich ein, dass Sie mehr Vorbereitungszeit benötigen, um einfühlsam zu sein. Zur Vorbereitung:

- schreiben Sie auf, was Sie sagen möchten, und üben Sie dies,
- zeigen Sie Respekt für die Reaktionen anderer, aber lassen Sie sich nicht aus dem Konzept bringen,
- denken Sie daran, dass, wenn Sie die Emotionen anderer widerspiegeln, Sie deren Reaktion intensivieren. Wenn Sie beispielsweise schlechte Nachrichten für eine Person haben, die diese wütend machen könnte, heizen Sie die Situation vermutlich noch weiter auf, wenn Sie selbst wütend werden.

## Ihre EI ausgleichen

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

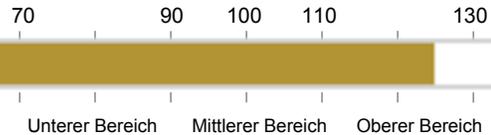
**Einfühlungsvermögen(121)** ↔ **Emotionales Selbstbewusstsein(100)**

Ihre Einfühlungsvermögen ist höher als Ihr emotionales Selbstbewusstsein. Dieses Ungleichgewicht deutet darauf hin, dass Sie die Gedanken und Gefühle anderer möglicherweise über Ihre eigenen stellen, wodurch Sie Gefahr laufen, sich selbst zu vernachlässigen. Das optimale Gleichgewicht wird hier erreicht, wenn Sie die Gefühle anderer berücksichtigen, ohne Ihre eigenen Gefühle und Bedürfnisse zu vernachlässigen.

# Soziale Verantwortung

**Soziale Verantwortung** soziales Bewusstsein; hilfsbereit

125



## 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 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 Zwischenmenschliche Beziehungen. Durch eine Verbesserung des Zusammenspiels zwischen diesen Teilskalen können Sie wahrscheinlich Ihre emotionale Intelligenz erheblich verbessern.

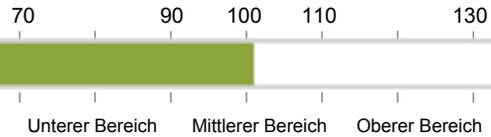
**Soziale Verantwortung(125)** ➔ **Zwischenmenschliche Beziehungen(111)**

Ihre soziale Verantwortung ist höher als Ihr Ergebnis für zwischenmenschliche Beziehungen. Um diese Komponenten auszugleichen, müssen Sie zur Gesellschaft beitragen, indem Sie sich mit anderen Personen zusammenschließen. Manchmal ist es besser, an einer Wohltätigkeitsveranstaltung teilzunehmen, anstatt einfach Geld für wohltätige Zwecke zu spenden. Nehmen Sie Kontakt mit Personen auf, die an den Tätigkeiten beteiligt sind, denen Sie nachgehen möchten. Denken Sie daran, dass soziale Verantwortung auch auf der untersten Ebene stattfinden kann, indem Sie immer nur einer Person helfen.

# Problemlösung

**Problemlösung** Lösungen finden, wenn Gefühle im Spiel sind

101



## 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 darauf, dass Sie es nicht mit mehr als sieben Informationen zu tun haben (oder zwischen weniger als sieben Auswahlmöglichkeiten wählen müssen) Zu viele Informationen lähmen 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 sie 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 einem 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 Flexibilität. Durch eine Verbesserung des Zusammenspiels zwischen diesen Subskalen können Sie mit hoher Wahrscheinlichkeit Ihre emotionale Intelligenz verbessern.

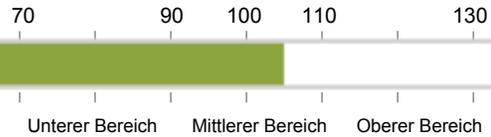
Problemlösung(101) ↔ Flexibilität(117)

Ihre Problemlösungsfähigkeit ist schwächer als Ihre Flexibilität. Um diese Bereiche auszugleichen, sollten unterschiedliche Lösungen in Betracht gezogen werden, doch sobald Sie sich für eine Vorgehensweise entschieden haben, sollte diese engagiert umgesetzt werden. Im Idealfall sollten Sie für Änderungen Ihres Plans offen sein, wenn dies erforderlich ist, dabei jedoch bedenken, dass ein zu häufiges Ändern ohne triftigen Grund auf lange Sicht ineffizient und verwirrend für die Personen um Sie herum sein kann.

# Realitätsprüfung

**Realitätsprüfung** objektiv; Dinge sehen, wie sie wirklich sind

105



## 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. Ihre Ergebnisse lassen darauf schließen, dass Sie meistens Ihre emotionalen Vorurteile beiseite lassen und Situationen objektiv betrachten können. Sie sind auf die aktuelle Aufgabe und Ihre Umgebung eingestimmt und legen daher recht vernünftige Ziele fest. Ihre Ergebnisse lassen darauf schließen:

- dass Sie wichtige Informationen vermutlich nicht falsch interpretieren oder es zulassen, dass Ihre Emotionen die Realität schönfärben,
- dass Ihre Entscheidungen und Ziele auf realistischen Informationen basieren,
- einige Fälle von übermäßig positiven (extreme Glücksgefühle) oder übermäßig negativen Emotionen (extreme Angst) können dazu führen, dass Sie weniger objektiv sind.

## Auswirkung am Arbeitsplatz

**Emotionale Implikationen.** Ihre Fähigkeit, die aktuelle Situation abzuschätzen, bedeutet, dass Ihre emotionalen Reaktionen auf Ereignisse normalerweise vernünftig und akzeptabel sind. Wenn beispielsweise etwas unbedeutendes passiert, bauschen Sie dies nicht auf. Es gibt jedoch Situationen, wenn Sie unter Stress möglicherweise die Realitätsprüfung abschalten und es Ihren Emotionen erlauben, Ihre Objektivität zu verschleiern.

**Soziale und Verhaltensimplikationen** Wenn Sie Ihre eigenen Grenzen und persönlichen Neigungen erkennen, kann dies in hohem Maß zu Ihrer Glaubwürdigkeit bei Ihren Kollegen beitragen. Fantastische Möglichkeiten sind inspirierend, aber wenn Sie die Möglichkeiten mit den Fähigkeiten abstimmen, erhalten Sie auch die benötigte Unterstützung. Andere bitten Sie vermutlich, eine Situation zu bewerten, da Sie objektiv bleiben können, selbst wenn die Emotionen überkochen. Bei der Arbeit sind Ihre Handlungen vermutlich genau so, wie es die Situation erfordert, und nur unter bestimmten Umständen reagieren Sie zu stark oder zu schwach. Sie müssen herausfinden, wann Sie Ihre Umgebung falsch interpretieren (z. B. bei Stress?) und wie Sie Ihre Vorurteile unter diesen Umständen noch weiter hinten an stellen können.

## Handlungsstrategien

**Praktische Maßnahmen.** Wenn Sie ein Problem oder eine Entscheidung in kleine, praktische Schritte aufteilen, können Sie sich besser auf die Realität der Situation konzentrieren und nicht auf das, was Ihrer Meinung nach passieren sollte.

- Praktische Maßnahmen sind 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.

**Das Schlimmste fürchten oder die Wirklichkeit schönreden?** Bei Stress verlassen Sie sich möglicherweise weniger auf Ihre Fähigkeiten im Bereich Realitätsprüfung und machen den Fehler, das Schlimmste zu fürchten oder die Realität schönzureden.

- Welches dieser beiden Beispiele beschreibt am besten, wie Sie sind, wenn Sie die Dinge unrealistisch sehen?
- Wenn Sie eine Katastrophe fürchten, suchen Sie nach Beweisen dafür, dass eine Katastrophe unwahrscheinlich ist. Oder lassen Sie Ihr Katastrophenszenario von einem Dritten durchspielen, um zu sehen, ob es plausibel ist.
- Wenn Sie die Realität schönreden, spielen Sie stattdessen die Rolle des „Advokat des Teufels“: suchen Sie nach Informationen, die Ihre zu positive Beurteilung widerlegen. Beobachten Sie auch die Reaktionen anderer auf Ihre positive Einstellung. Falls Sie in ihrer Stimme oder Körpersprache ein Zögern erkennen, halten Sie Ihre positive Einstellung vermutlich für unrealistisch.

## Ihre EI ausgleichen

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

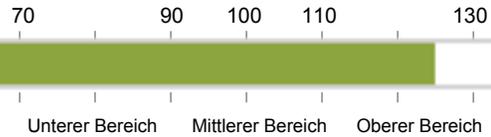
Realitätsprüfung(105)  Selbstachtung(120)

Ihre Realitätsprüfung ist geringer als Ihre Selbstachtung. Wenn diese zwei Bereiche harmonisch zusammenwirken, basiert Ihre Selbstbeurteilung auf objektiven Informationen. Die Grundlage hierfür sind klare Ziele und Ihre Selbstbeurteilung sollte auf dem Erreichen dieser Ziele basieren. Die besten praktischen Ergebnisse erhält man meistens dann, wenn man seine Stärken nutzt. Um Ihre Schwächen erkennen und daran arbeiten zu können, müssen Sie auf Feedback achten und die Gründe analysieren, wenn etwas fehlschlägt.

# Impulskontrolle

**Impulskontrolle** dem Impuls zu handeln widerstehen oder ihn hinauszögern

125



## 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. 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. Wenn Sie einen Ausgleich zwischen diesen Teilskalen erreichen, können Sie Ihre emotionalen Fähigkeiten verbessern.

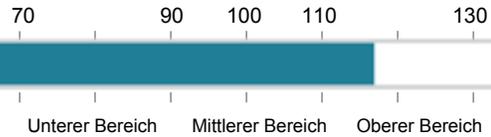
### Impulskontrolle(125)

Mit diesen drei miteinander verwandten Teilskalen ist Ihre Flexibilität 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, um die Teilskalen parallel zu entwickeln. Besprechen Sie mit Ihrem Coach, ob ein Vergleich der Flexibilität mit anderen Teilskalen zu einer Weiterentwicklung der EI und verbesserten emotionalen und sozialen Fähigkeiten führen könnte.

# Flexibilität

**Flexibilität** Gefühle, Gedanken und Verhalten anpassen

117



## Was Ihre Bewertung bedeutet

Flexibilität heisst, dass Sie Ihre Gedanken, Emotionen und Verhalten an Änderungen anpassen können. 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 als andere dazu, 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.

## 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 Problemlösung. Durch eine Verbesserung des Zusammenspiels zwischen diesen Teilskalen können Sie wahrscheinlich Ihre emotionale Intelligenz erheblich verbessern.

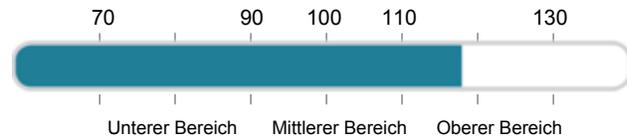
Flexibilität(117) [↔](#) Problemlösung(101)

Ihre Flexibilität ist stärker als Ihre Problemlösungsfähigkeit. Es ist gut, offen für Veränderungen zu sein und Optionen in Betracht zu ziehen, solange Sie nicht an einer Entscheidungsfindung hängen bleiben oder eine Maßnahme verschieben. Die besten Entscheidungen beruhen gewöhnlich auf der angemessenen Berücksichtigung von Alternativen und auf der Fähigkeit, bei Bedarf zu handeln.

# Stresstoleranz

**Stresstoleranz** mit belastenden Situationen fertig werden

118



## Was Ihre Bewertung bedeutet

Stresstoleranz ist die Fähigkeit, mit Stress und wachsendem Druck umzugehen und effektiv darauf zu reagieren. 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.

## Auswirkung am Arbeitsplatz

**Emotionale Konsequenzen** 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. Diejenige Teilskala, die am stärksten von der Stresstoleranz abweicht, ist Problemlösung. Durch eine Verbesserung des Zusammenspiels zwischen diesen Teilskalen können Sie wahrscheinlich Ihre emotionale Intelligenz erheblich steigern.

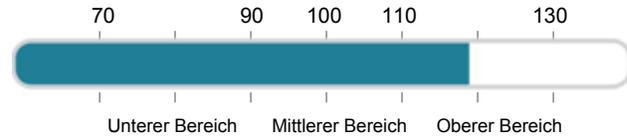
Stresstoleranz(118) ➔ Problemlösung(101)

Ihre Stresstoleranz ist stärker als Ihre Problemlösungsfähigkeit. Um diese Bereiche ins Gleichgewicht zu bringen, müssen Sie häufig sogar in Situationen, in denen Sie das Gefühl haben, dass Sie in der Lage sind, die Schwierigkeiten angemessen zu bewältigen, Maßnahmen zum Lösen von Problemen ergreifen. Obwohl die Fähigkeit zur Stressbewältigung eine Schlüsselkompetenz ist, ist das beste Ergebnis dennoch die Beseitigung der Ursache des Stresses und eine Verringerung der Quellen von unnötiger Besorgnis und unnötigem Druck.

# Optimismus

**Optimismus** positive Einstellung und Lebensauffassung

119



## 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. 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. Diejenige Teilskala, die am stärksten von Optimismus abweicht, ist Realitätsprüfung. Durch eine Verbesserung des Zusammenspiels zwischen diesen Teilskalen können Sie mit wahrscheinlich Ihre emotionale Intelligenz erheblich steigern.

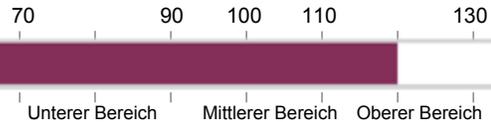
Optimismus(119) ↔ Realitätsprüfung(105)

Ihr Optimismus ist stärker als Ihre Realitätsprüfung. Um ein Gleichgewicht zwischen diesen Komponenten zu erreichen, müssen Sie Ihre Ziele und Erwartungen auf konkreten Anhaltspunkten aufbauen, die Ihre Pläne unterstützen, und gegebenenfalls die Bestätigung von anderen einholen. Der Hintergedanke hierbei ist, ein optimales Gleichgewicht zwischen optimistischer und realistischer Einstellung zu finden.

# Wohlfühlindikator

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

120



## 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

Ihr Ergebnis bei Zufriedenheit lässt darauf schließen, dass Sie fast immer eine positive Einstellung zu allen Aspekten des Lebens haben. Sie umgeben sich gerne mit anderen und befinden sich wahrscheinlich auf einem positiven Lebensweg. Ihre Zufriedenheit gilt als ansteckend. Zufriedenheit ist meistens mit den folgenden Teilskalen verknüpft. Da Sie bei keiner dieser Teilskalen ein niedriges Ergebnis haben, verspüren Sie vermutlich einen gewissen Ausgleich zwischen Ihrem Wohlbefinden und Optimismus, Selbstvertrauen, persönlichen Beziehungen und dem Erreichen von Zielen. Gewinne in einem Bereich führen wahrscheinlich zu Gewinnen in anderen Bereichen – diese Beziehungen beruhen wirklich auf Gegenseitigkeit. Ihr Ergebnis weist darauf hin:

- dass Sie sowohl am Arbeitsplatz als auch beim Vergnügen Freude ausstrahlen können, während Sie sich an Aktivitäten beteiligen, die Sie wirklich genießen,
- dass Sie von Arbeitskollegen als motivierend und belastbar bei der Überwindung von Hindernissen angesehen werden.

### Selbstachtung (120)

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 (119)

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 (111)

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 (130)

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.

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.

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

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 \_\_\_\_\_