



EQ-i<sup>2.0</sup>

# ARBEITSPLATZ

BERICHT

**Mariana Felicita**

26. Januar 2012



# 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.

## 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.

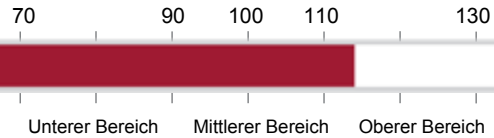
**Soziale Verantwortung** besteht darin, bereitwillig dem Wohl der Gesellschaft und den eigenen gesellschaftlichen Kreisen zu dienen, und ganz allgemein zum Wohlergehen anderer beizutragen. Soziale Verantwortung wird von verantwortungsbewusstem Handeln, sozialem Bewusstsein und aktiver Teilnahme an der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



# Selbstachtung

**Selbstachtung** sich selbst zu respektieren; Vertrauen

114



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

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

## Handlungsstrategien

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

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

**Stehen Sie zu Ihren Schwächen.** Zwar ist es nicht angenehm, Schwächen offen zuzugeben, es kann Ihnen jedoch 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, um 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.

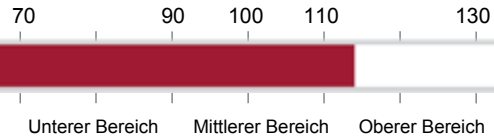
**Selbstachtung(114)** ➔ **Problemlösung(79)**

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

114



## 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 bereit 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.

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

## Ihre EI ausgleichen

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

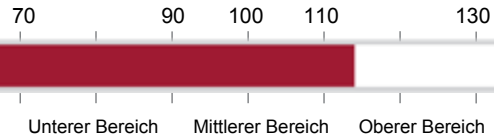
**Selbstverwirklichung(114)** ➔ **Realitätsprüfung(102)**

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

114



## Was Ihre Bewertung bedeutet

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

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

## Auswirkung am Arbeitsplatz

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

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

## Handlungsstrategien

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

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

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

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

## Ihre EI ausgleichen

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

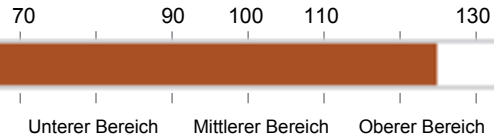
**Emotionales Selbstbewusstsein(114)** ↔ **Stresstoleranz(70)**

Ihr Emotionales Selbstbewusstsein ist stärker als Ihre Stresstoleranz. Wenn diese Skalen gut zusammenwirken, können Sie erkennen, wie sich stressige Situationen auf emotionaler Ebene auf Sie auswirken. Unter dieser Voraussetzung können Sie die Situation besser lenken und die durch diese Situation geschaffenen Emotionen besser steuern. Emotionen sollten nicht ignoriert werden, sie sollten jedoch auch nicht vollständig Ihr Verhalten unter Stress diktieren.

# Gefühlsausdruck

**Gefühlsausdruck** konstruktiver Ausdruck von Gefühlen

125



## Was Ihre Bewertung bedeutet

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

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

## Auswirkung am Arbeitsplatz

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

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

## Handlungsstrategien

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

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

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

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

## Ihre EI ausgleichen

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

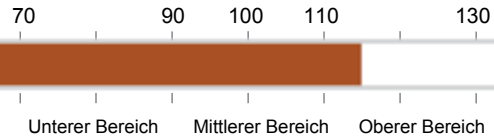
Gefühlsausdruck(125)  Einfühlungsvermögen(100)

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

# Durchsetzungsvermögen

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

115



## Was Ihre Bewertung bedeutet

Stellen Sie sich eine Linie zwischen den Worten *passiv* and *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 Gefühle auszudrücken. Ihr Ergebnisse weisen darauf hin, dass Sie fast immer am Durchsetzungsvermögens-Mittelpunkt dieser Linie agieren, und Ihre Gedanken klar und selbstsicher zum Ausdruck bringen. Einige der folgenden Merkmale treffen möglicherweise auf Sie zu:

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

### Auswirkung am Arbeitsplatz

**Emotionale Implikationen.** Sie verstehen sehr wohl, wofür es sich einzustehen lohnt und vermutlich setzen Sie auf starke Emotionen und Überzeugungskraft, um Ihren Standpunkt zu äußern. Obwohl dies eine kritische Fähigkeit darstellt, achten Sie darauf, dass Ihnen bei der Verteidigung Ihrer Position nicht wichtige Informationen oder Feedback entgehen, die Ihre Perspektive ändern könnten. Während einige Situationen eine bestimmende Haltung erfordern, könnten 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 diese Personen beibringen, damit Sie Ihre Meinung ändern?
- Besonders durchsetzungsfähige Menschen müssen diese Schwachstelle im Voraus kennen, damit das Team auf eine Entscheidung hinarbeiten kann und sich nicht in einer heftigen Debatte verliert.

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

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

## Ihre EI ausgleichen

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

Durchsetzungsvermögen(115) ➔ Einfühlungsvermögen(100)

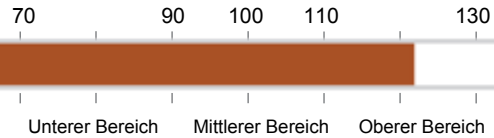
Ihr Durchsetzungsvermögen ist stärker als Ihr Einfühlungsvermögen. Konzentrieren Sie sich nach Möglichkeit auf Zusammenarbeit bei Meetings. Sie sollten bestrebt sein, Ihre Ansichten angemessen durchzusetzen, jedoch eine gleichwertige Bereitschaft zeigen, andere anzuhören und sich nach Möglichkeit zu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



# Eigenständigkeit

**Eigenständigkeit** eigenverantwortlich; frei von emotionaler Abhängigkeit

122



## Was Ihre Bewertung bedeutet

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, richtungweisend und sich der Verantwortung bewusst, die mit dem Treffen von Entscheidungen verbunden ist. Beachten Sie die folgende Interpretation Ihrer Ergebnisse:

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

### Auswirkung am Arbeitsplatz

**Emotionale Implikationen.** Ihre Tendenz, eigenständig 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, andere um Hilfe zu bitten, 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 Problemlösung. Durch eine Verbesserung des Zusammenspiels zwischen diesen Teilskalen können Sie wahrscheinlich Ihre emotionale Intelligenz erheblich verbessern.

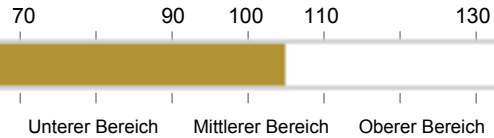
Eigenständigkeit(122) [↔](#) Problemlösung(79)

Ihre Eigenständigkeit ist stärker als Ihre Problemlösungsfähigkeit. Diese Komponenten können durch gemeinschaftliches Handeln bei der Problemlösung ins Gleichgewicht gebracht werden. Der wirksame Einsatz zwischenmenschlicher Fähigkeiten dort, wo diese erforderlich sind, und das Einbeziehen Anderer in den Prozess der Entscheidungsfindung kann dabei helfen, Ihren Problemlösungsprozess zu verbessern.

# Zwischenmenschliche Beziehungen

Zwischenmenschliche Beziehungen gegenseitig befriedigende Beziehungen

105



## Was Ihre Bewertung bedeutet

In dieser Teilskala geht es darum, für beide Seiten zufriedenstellende Beziehungen zu entwickeln und aufrecht zu erhalten und Ihr Ergebnis lässt darauf schließen, dass Sie normalerweise die meisten sozialen Interaktionen gut und selbstbewusst angehen. Sie sind gerne ein aktives Teammitglied und Sie arbeiten normalerweise darauf hin, Beziehungen aufzubauen, die gemeinsame Ziele fördern. Wenn Beziehungen jedoch gepflegt werden müssen, vermeiden Sie es möglicherweise, sich ausreichend zu bemühen und arbeiten lieber für sich allein. Einige Merkmale Ihres Ergebnisses sind:

- Sie suchen normalerweise neue Beziehungen, kümmern sich aber auch weiter um die vorhandenen.
- Sie wissen, wie andere Ihnen helfen können und wie Sie den anderen helfen können.
- In unbekannten oder unbequemen Situationen zögern Sie möglicherweise eher, Kontakte zu knüpfen.

### Auswirkung am Arbeitsplatz

**Emotionale Implikationen.** Zwar schätzen Sie Ihre vorhandenen Beziehungen, Sie könnten aber Ihre Fähigkeiten zum Aufbau von Beziehungen dazu nutzen, Beziehungen zu Personen anderer Gruppen einzugehen. Wenn Sie nur Beziehungen zu Personen eingehen, mit denen Sie gerne zusammen sind, erhalten Sie möglicherweise keine ausgewogene Unterstützung, insbesondere dann, wenn Ihre direkten Kollegen Ihnen ähnlich sind und vermutlich keine abweichenden Ansichten vorzutragen haben.

**Soziale und Verhaltensimplikationen.** Ihr Ergebnis weist darauf hin, dass Sie, auch wenn Ihre Beziehungen nicht immer perfekt sind, normalerweise gewillt sind, offen, vertrauenserweckend und mitfühlend zu sein. Vermutlich stehen Ihnen menschliche Ressourcen zur Verfügung, wenn Sie diese benötigen, z. B. bei Stress oder wenn Sie wenig Zeit haben. Zwar gefallen Ihnen Ihre vorhandenen Beziehungen, Sie müssen aber wissen, dass man hart daran arbeiten muss, diese zu erhalten und dass diese harte Arbeit normalerweise nicht in Ihrer Stellenbeschreibung enthalten ist. Bemühen Sie sich weiterhin, Ihre beruflichen Anforderungen mit der Pflege von Beziehungen in Einklang zu bringen und erkennen Sie, dass, wenn man die Stellenbeschreibung ignoriert und jemandem hilft, dafür oft unschätzbare Resultate erntet.

### Handlungsstrategien

**Den Wohlfühlbereich verlassen.** Es ist für Ihren Erfolg wichtig, belastbare und vertrauensvolle Beziehungen mit allen Arten von Menschen aufzubauen, egal, ob Sie diese mögen oder nicht.

- Suchen Sie sich jemanden (Kollegen, Vorgesetzten oder Kunde), dessen Beziehung zu Ihnen ineffektiv ist. Wählen Sie jemanden aus, durch den Sie Ihre Ziele besser erreichen könnten, wenn sie eine stärkere Beziehung zu ihm hätten.
- Was haben Sie getan, um das Vertrauen und die Hilfsbereitschaft dieser Person zu gewinnen? Nutzen Sie Ihr Einfühlungsvermögen, um die Dinge aus der Perspektive dieser Person zu sehen. Notieren Sie, was Sie glauben, was diese Person von Ihnen benötigt.
- Treffen Sie sich mit dieser Person, um Ihre Perspektive zu bestätigen. Betonen Sie, wie wichtig es ist, die Bedürfnisse des jeweils anderen zu kennen, und erstellen Sie einen Aktionsplan, wie Sie einander helfen können.

**Anerkennung hilft sehr.** Vergessen Sie nicht, Ereignisse zu feiern, die für Ihre Kollegen wichtig sind, äußern Sie aber auch regelmäßig Anerkennung. 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.

## Ihre EI ausgleichen

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

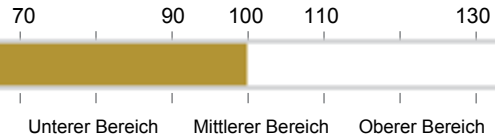
Zwischenmenschliche Beziehungen(105) ➔ Problemlösung(79)

Ihr Ergebnis für Zwischenmenschliche Beziehungen ist höher als Ihr Ergebnis für die Problemlösungsfähigkeit. Zwischen diesen Komponenten entsteht ein Gleichgewicht, wenn Sie die Beziehungen mit anderen wirksam zum Lösen von Problemen einsetzen und erkennen, in welcher Weise Ihre Entscheidungen von anderen beeinflusst werden können. Es ist wichtig, die Meinungen anderer zu beachten, ohne sich übermäßig von ihnen beeinflussen zu lassen.

# Einfühlungsvermögen

**Einfühlungsvermögen** verstehen, würdigen der Gefühle anderer

100



## 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 normalerweise eine einfühlsame Person sind, welche die Gefühle anderer selbst dann erkennt, wenn diese erheblich von den eigenen Gefühlen abweichen. Ihr einfühlsames Wesen macht Sie zu einem zugänglichen und offenen Teammitglied, mit dem die Arbeitskollegen gerne ihre Gedanken und Ideen teilen. Bei einem Ergebnis wie dem Ihren stellen Sie möglicherweise fest:

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

## Auswirkung am Arbeitsplatz

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

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

## Handlungsstrategien

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

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

**Verbindungen auf persönlicher Ebene.** Wenn Sie Kollegen auf persönlicher Ebene kennen, verstehen Sie besser, wodurch ihre Emotionen beeinflusst werden und können Situationen leichter aus 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 Gefühlsausdruck. Durch eine Verbesserung des Zusammenspiels zwischen diesen Teilskalen können Sie wahrscheinlich Ihre emotionale Intelligenz erheblich steigern.

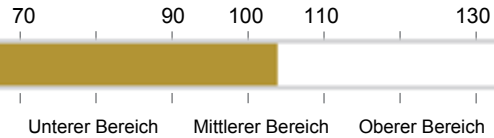
Einfühlungsvermögen(100) ↔ Gefühlsausdruck(125)

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

# Soziale Verantwortung

**Soziale Verantwortung** soziales Bewusstsein; hilfsbereit

104



## 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 normalerweise bei Ihren Bemühungen und Handlungen als aktives Mitglied der Gruppe (z. B. Team, Unternehmen, Freiwilligengruppe, Gemeinschaft), zu der Sie gehören, selbstlos sind. Es gibt jedoch immer Möglichkeiten zur Verbesserung, da Sie manchmal die Erfordernisse der größeren Gruppe nicht erkennen. Aus Ihrem Ergebnis lässt sich schließen,

- dass Sie sozial ausgerichtet sind und sich normalerweise um das Wohlergehen anderer sorgen,
- dass Sie sich als Teil Ihres Teams, Ihrer Organisation und Ihrer Gesellschaft betrachten und sich damit identifizieren,
- dass Sie ein Gefühl der Selbsterfüllung empfinden, wenn Sie anderen helfen.

## Auswirkung am Arbeitsplatz

**Emotionale Implikationen.** Ihr Grad an sozialer Verantwortung lässt darauf schließen, dass Ihr Interesse an sich selbst und Ihr Interesse an anderen ausgeglichen sind. Das heißt, Sie können Ihre eigenen Frustrationen und die daraus entstehenden Emotionen realistisch sehen, da Sie die Schwierigkeiten anderer mitempfinden können. Es gibt jedoch noch Möglichkeiten, Ihre emotionalen Erfahrungen zu verbessern, indem Sie anderen auf Weisen helfen, die Sie bisher noch nicht ausprobiert haben.

**Soziale und Verhaltensimplikationen.** Wahrscheinlich halten Sie die Moral und den ethischen Rahmen in Ihrer Organisation aufrecht und stellen regelmäßig die Ziele Ihres Teams vor Ihre eigenen. Sie handeln verantwortungsbewusst und achten darauf, negative Folgen Ihrer Handlungen zu minimieren. Zwar könnten Sie manchmal noch mehr soziales Verantwortungsbewusstsein zeigen, insgesamt scheinen Sie aber kooperativ zu sein und Ihren Beitrag am Arbeitsplatz und Ihrer Gemeinschaft zu leisten.

## Handlungsstrategien

**Ihre aktiven Rollen.** Machen Sie eine Liste aller aktiven Rollen, die Sie einnehmen. Versuchen Sie Rollen zu finden, die jenseits Ihrer traditionellen familiären und beruflichen Rollen liegen (z. B. politischer Aktivist, FußballCoach, religiöser Anhänger, Umweltschützer, Blutspender).

- Suchen Sie nach Bereichen, in denen Sie noch keine aktive Rolle haben. Sind sie beispielsweise bei der Arbeit sozial verantwortungsbewusster als in Ihrer Gemeinschaft oder umgekehrt?
- Schaffen Sie sich eine neue Rolle in einer Gruppe von Menschen oder für einen Zweck, für die/den Sie sich bisher nicht eingesetzt haben.

**Die Initiative ergreifen.** Finden Sie zwei oder drei Wohltätigkeitsorganisationen, gemeinnützige Organisationen oder Zwecke, mit denen Sie sich verbunden fühlen.

- Notieren Sie sich beim Brainstorming mehrere Aktivitäten, mit denen Sie mindestens einer dieser Organisationen helfen können. Notieren Sie, welches Ergebnis Sie sich von der Teilnahme an jeder Aktivität erhoffen. Achten Sie darauf, dass diese Ergebnisse Ihre Verantwortung für die Organisationen oder Menschen steigern und nicht nur Sie selbst glücklich machen sollen.
- Erstellen Sie einen Plan und einen Zeitrahmen und teilen Sie dies, sofern möglich, jemandem mit, der Sie daran erinnern kann, diese einzuhalten.

## 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.

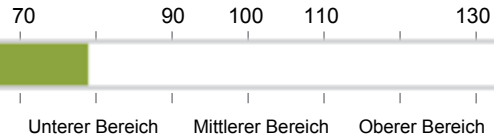
Soziale Verantwortung(104)  Selbstverwirklichung(114)

Ihre Soziale Verantwortung ist niedriger als Ihre Selbstverwirklichung. Um ein Gleichgewicht zwischen diesen Komponenten herzustellen, sollten Sie sich Zeit für die Menschen in Ihren sozialen Gruppen und der allgemeinen Gesellschaft reservieren. Manchmal ist es einfach, Ihre Interessen an den Interessen der Gesellschaft auszurichten. Wenn Ihnen beispielsweise Golfspielen viel Freude bereitet, denken Sie daran, Ihre Zeit dem Trainieren anderer oder der Bewirtung eines Golf-Turniers zu stiften. Oder teilen Sie Ihre Begabungen und Ihre Sachkenntnisse in Ihrem Unternehmen mit anderen, durch Aktivitäten, die zur unternehmerischen Sozialverantwortung beitragen.

# Problemlösung

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

79



## Was Ihre Bewertung bedeutet

Bei der Problemlösung geht es nicht um die Qualität Ihrer Lösungen, sondern darum, wie effektiv Sie Ihre Emotionen bei der Problemlösung nutzen. Dies ist ein Bereich der emotionalen Intelligenz, den Sie zurzeit nicht ausreichend nutzen, wobei Sie manchmal ein Opfer Ihrer Emotionen werden, wenn Entscheidungen getroffen werden müssen. Möglicherweise fühlen Sie sich mit der Verantwortung, eine Entscheidung zu treffen, überfordert und verzögern daher den Prozess, rechtzeitig zu einem Ergebnis zu kommen. Ihr Ergebnis weist darauf hin:

- dass es Ihnen möglicherweise lieber ist, wenn andere Entscheidungen für Sie treffen,
- dass Sie vermutlich Schwierigkeiten haben, sich klar auf das vorliegende Problem zu konzentrieren.
- dass Sie einen Großteil Ihrer Zeit damit verbringen, sich über Entscheidungen zu sorgen, als zu versuchen, sie zu treffen,
- dass Sie den Eindruck haben, wenig Kontrolle über das Ergebnis des Prozesses zu haben.

### Auswirkung am Arbeitsplatz

**Emotionale Implikationen.** Beim Treffen von Entscheidungen werden Sie vermutlich von Ihren Emotionen behindert. Anstatt die Wirkung zu nutzen, die eine Emotion auf Ihre Fähigkeit haben kann, ein Problem zu lösen, werden Sie zum Opfer Ihrer Emotionen wie Sorge, Angst und Furcht. Am Ende fühlen Sie sich möglicherweise gelähmt und verschwenden Kraft damit, sich über ein Problem Sorgen zu machen, anstatt die effektivste Emotion zu erzeugen, die Ihnen hilft, das Problem zu lösen.

**Soziale und Verhaltensimplikationen.** Anderen kommen Sie möglicherweise unentschlossen, unfähig oder Ihrer selbst nicht sicher vor, wenn Sie mit einem zu lösenden Problem konfrontiert werden. Anstatt so schnell wie möglich Maßnahmen zur Lösung eines Problems zu ergreifen, vernebeln Ihre Emotionen möglicherweise Ihre Gedanken, beunruhigen oder überfordern Sie oder verhindern die Problemlösung völlig. Zwar kommen Sie vermutlich irgendwann zu einer vernünftigen Lösung, für andere ist es jedoch schwer, Führungskompetenzen bei Ihnen zu erkennen, wenn Entschlossenheit und Durchführung vorrangig sind.

### Handlungsstrategien

**Ein Problem definieren.** Indem Sie sich völlig auf die Definition des Problems konzentrieren, können Sie die Tendenz unterdrücken, sich immer auf problemfremde Dinge (z. B. wie es zu dem Problem kam) zu konzentrieren.

- Notieren Sie sich eine genaue und objektive Definition für ein Problem, das Sie lösen müssen (d. h., so wie sie in einem Wörterbuchsätze, ohne Ihre subjektiven Gedanken/Ausdrücke).
- Bewahren Sie diese Definition an einem Ort auf, an dem Sie täglich daran erinnert werden. Ohne emotionale Begriffe ist dieses Problem jetzt einfach nur eine Aufgabe wie alle anderen auf Ihrem Arbeitsplan und kann in kleinen Schritten angegangen werden.

**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 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.

## Ihre EI ausgleichen

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

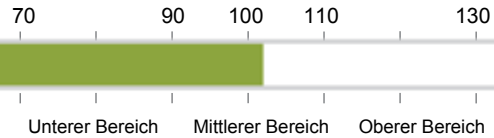
**Problemlösung(79)**  **Emotionales Selbstbewusstsein(114)**

Ihre Problemlösungsfähigkeit ist schwächer als Ihr Emotionales Selbstbewusstsein. Um diese Aspekte der emotionalen Intelligenz auszugleichen, sollten die Gefühle im Entscheidungsfindungsprozess berücksichtigt, jedoch nicht über-analysiert werden. Emotionale Informationen sollten in den Entscheidungsfindungsprozess integriert, dabei jedoch nicht zu einem Hindernis für Maßnahmen werden. Wenn Sie an dem Punkt angelangt sind, eine Entscheidung zu treffen, kann es hilfreich sein, Gefühle mit anderen durchzusprechen.

# Realitätsprüfung

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

102



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

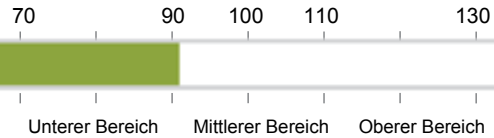
Realitätsprüfung(102) [↔](#) Problemlösung(79)

Ihre Realitätsprüfung ist stärker als Ihre Problemlösungsfähigkeit. Zum Ausgleich dieser Komponenten müssen Sie auf emotionale Informationen achten, die zu rechtzeitigen Entscheidungen führen können. Bei der Realitätsprüfung geht es darum, vernünftig und praktisch zu sein. Für die besten Lösungen jedoch sind objektive Informationen mit menschlichen Faktoren zu verbinden, emotionale Reaktionen zu besprechen und bewältigen und, falls erforderlich, Sofortmaßnahmen zu ergreifen.

# Impulskontrolle

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

91



## 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 normalerweise Impulsen, zu handeln, widerstehen oder sie hinauszögern kann. Ihr gefestigtes Wesen wirkt sich beruhigend auf andere Menschen aus. Ihre Kollegen merken, dass sie Ihr Verhalten vorhersehen können und kommunizieren gerne mit Ihnen. Ihr Ergebnis weist auf folgende Tendenzen hin:

- überlegt zu handeln und eine Situation erst einmal zu betrachten, bevor Sie reagieren,
- Ihre Emotionen und Impulse, zu handeln, zu steuern,
- jedem seinen Raum zu lassen, damit jeder die Möglichkeit hat, zu sprechen,
- bei Stress oder unter Druck etwas impulsiv zu sein.

## Auswirkung am Arbeitsplatz

**Emotionale Implikationen.** Sie warten normalerweise schon auf Ihre Emotionen: Sie erleben sie, lernen von ihnen und ergreifen dann Maßnahmen aufgrund dieses Wissens über Emotionen. Dieses bewusste Empfinden von Emotionen verhindert, dass Sie unberechenbar handeln, wenn eine Emotion auftritt.

**Soziale und Verhaltensimplikationen.** Ihre Fähigkeit, zielgerichtet zu bleiben, der Versuchung zu widerstehen und im allgemeinen 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. Vermutlich werden Sie aufgrund Ihrer Fähigkeit, auf Kurs zu bleiben und zu denken, bevor Sie handeln, respektiert. Sie könnten Ihre Impulsivität jedoch noch besser kontrollieren, insbesondere bei Stress und extremen Versuchungen. In solchen Fällen finden Sie es möglicherweise schwierig, dem Impuls zum Handeln zu widerstehen, und treffen daher übereilte Entscheidungen oder ergreifen Maßnahmen, die Sie später bedauern.

## Handlungsstrategien

**Impuls-Bestandsaufnahme.** Sie können Ihr Wissen darum, in welchen Situationen Sie impulsiv sind, noch verbessern.

- Legen Sie ein Verzeichnis von Situationen an, in denen Sie ungeduldig oder impulsiv werden. Denken Sie an die letzten Arbeitswochen – welche Reaktionen Ihrerseits würden Sie gerne zurücknehmen?
- Erstellen Sie eine Liste der Dinge, die diese bedauernswerten Momente ausgelöst haben (z. B. Stress, überrascht worden zu sein, Teamkonflikt). Wenn Sie bestimmte Auslöser kennen, können Sie diese vermeiden oder Ihre emotionalen Reaktionen üben, bevor die Auslöser auftreten.

**Aus dem Bedauern lernen.** Wenn Sie eine Situation, in der Sie impulsiv gehandelt haben, wieder aufschreiben, können Sie die positiven Auswirkungen von bewussten, gut durchdachten Handlungen erkennen.

- Versuchen Sie, für eine Situation, in der Sie übereilt gehandelt haben, die Emotion zu identifizieren, die Sie zu dem Zeitpunkt erlebten. War es Frustration, Ärger, Hoffnungslosigkeit?
- Wenn Sie die Situation neu schreiben könnten, was würden Sie anders machen? Wie hätten Sie kontrollierter handeln können?
- Nutzen Sie dieses Beispiel dafür, wie Sie gerne gehandelt hätten, als Ziel. Versuchen Sie, dieses Verhalten in den beiden nächsten Wochen zu zeigen, und notieren Sie sich alle positiven Auswirkungen, die Ihr kontrollierteres Verhalten auf sich selbst und die Menschen in Ihrer Umgebung hat.

## Ihre EI ausgleichen

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

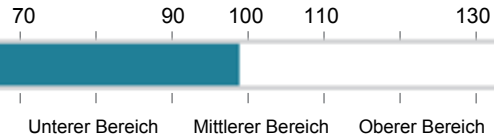
Impulskontrolle(91)  Durchsetzungsvermögen(115)

Ihre Impulskontrolle ist geringer als Ihre Durchsetzungsvermögen. Das Zusammenspiel von Durchsetzungsvermögen und Impulskontrolle ist dann effektiv, wenn Sie mit Überzeugung handeln, nachdem Sie zuvor sorgfältig die Personen um Sie herum und die Umstände erwogen haben. Hierbei kann ein ausgewogenes Verhältnis erreicht werden, indem Sie darüber nachdenken, wie angemessen Ihre Ziele in Anbetracht der Umstände sind, und dann Ihre Selbstsicherheit wirksam einsetzen, um so effektiv wie möglich zu handeln.

# Flexibilität

**Flexibilität** Gefühle, Gedanken und Verhalten anpassen

99



## Was Ihre Bewertung bedeutet

Flexibilität heisst, dass Sie Ihre Gedanken, Emotionen und Verhalten an Änderungen anpassen können. Ihr 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 genießen und diese als erfrischend zu empfinden,
- ein gelegentliches Verzögern 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 Eigenständigkeit. Durch eine Verbesserung des Zusammenspiels zwischen diesen Teilskalen können Sie wahrscheinlich Ihre emotionale Intelligenz erheblich verbessern.

Flexibilität(99)  Eigenständigkeit(122)

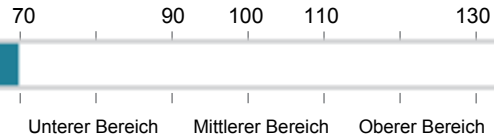
Ihre Flexibilität ist schwächer als Ihre Eigenständigkeit. Das Ausgleichen dieser EI-Komponenten kann sehr schwierig sein, da das Ziel darin liegt, Veränderungen gegenüber offen zu sein und darauf zu reagieren, jedoch die Fähigkeit zu bewahren, unabhängig zu handeln und zu denken. Hierbei ist es wichtig, offen für Veränderungen zu sein und gleichzeitig standhaft zu bleiben, wenn es für Sie von Bedeutung ist. Oft können Sie Ihre Eigenständigkeit wirksam einsetzen, indem Sie Strategien einführen, die die Ausführung der von anderen eingebrachten Veränderungen unterstützen.



# Stresstoleranz

**Stresstoleranz** mit belastenden Situationen fertig werden

70



## 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 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 Stresstoleranz gibt Ihren 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 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 eine enge Kollegin könnte möglicherweise sogar eine Lösung liefern, da Sie Ihre Arbeitsbelastung besser kennt.

## Ihre EI ausgleichen

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

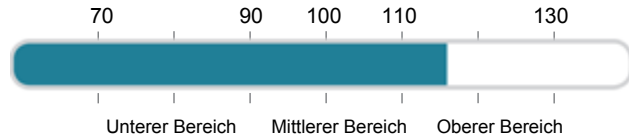
Stresstoleranz(70)  Zwischenmenschliche Beziehungen(105)

Ihre Stresstoleranz ist niedriger als Ihr Ergebnis für Zwischenmenschliche Beziehungen. Um diese Komponenten ins Gleichgewicht zu bringen, müssen Sie soziale Unterstützung nutzen, um stressige Zeiten zu überstehen, während Sie sich gleichzeitig direkt um die Lösung der Ursache des Problems kümmern. Einer der größten Nutzen, die Sie aus einem Netzwerk sozialer Unterstützung ziehen können, ist die Hilfe beim Bestimmen spezifischer Maßnahmen, die ergriffen werden können.

# Optimismus

**Optimismus** positive Einstellung und Lebensauffassung

116



## 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 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. Bevor Sie neue Herausforderungen angehen, nehmen Sie sich 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 wahrscheinlich Ihre emotionale Intelligenz erheblich steigern.

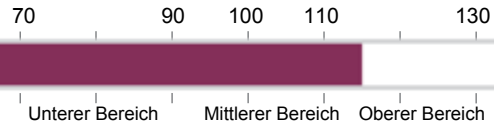
Optimismus(116) ↔ Realitätsprüfung(102)

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

115



## 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. Das Ergebnis der Zufriedenheit ist hoch, ebenso wie die Ergebnisse der vier Teilskalen, die in Verbindung mit der Zufriedenheit stehen. Sie können niedrigere Ergebnisse auf anderen Teilskalen betrachten (Problemlösung und Stresstoleranz) und nach Wegen suchen, wie Sie Ihre Zufriedenheit nutzen können, um diese Bereiche zu fördern. Ihr Ergebnis weist darauf hin:

- dass Sie sowohl am Arbeitsplatz als auch beim Vergnügen Freude ausstrahlen, 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 (114)

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 (116)

Angesichts von Rückschlägen und Enttäuschungen hängt die Fähigkeit einer Person, einen zufriedenen Zustand wiederherzustellen und beizubehalten, 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 (105)

Gut entwickelte Beziehungen können die negativen Auswirkungen der Anforderungen des alltäglichen Lebens abdämpfen. Ihr Ergebnis lässt darauf schließen, dass Ihre Beziehungen überwiegend erfüllend sind, es kann jedoch Situationen geben, in denen Sie mehr Ermutigung von den Menschen in Ihrem Umfeld benötigen.

- Was verursacht Probleme in Ihren Beziehungen und was könnte zu einer Verbesserung führen?
- Welches sind die wünschenswertesten Eigenschaften der Personen, mit denen Sie Zeit verbringen?

### Selbstverwirklichung (114)

Zufriedenheit ergibt sich aus der Bereitschaft, einen Weg, 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 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 en Ihnen hilft, Ihren Zielen näher zu kommen. Denken Sie daran, die SMART-Zieleinstellungskriterien für jedes Ziel anzuwenden.

- S**PEZIFISCH
- M**ESSBAR
- A**KTIONSONIENTIERT
- R**EALISTISCH
- T**ERMINGERECHT

Schreiben Sie bis zu drei EI Fähigkeiten oder Verhaltenweisen 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.

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

- 1.
- 2.
- 3.

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

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

Ich verpflichte mich zu diesem Handlungsplan \_\_\_\_\_  
(Unterschrift)

## EI-Weiterentwicklungsverpflichtung

Eine Weiterentwicklungsverpflichtung 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 \_\_\_\_\_