

Executive Report

Samantha Sample

09 Februar 2023

General Working Population

Inhalt

04

Über diesen Bericht

05

Einführung in die Emotionale Intelligenz

06

Ihr Profil der Emotionalen Intelligenz

08

Ihre Testergebnisse und Interpretation

24

Ihre Itemanalyse

33

Zusammenfassung Ihres Profils

37

Zusammenfassung der Entwicklungsvorschläge

Über diesen Bericht

Dies ist ein vertraulicher Bericht. Er wird verwendet unter der Leitung einer geschulten Fachkraft, die für die Nutzung des **Profils der Emotionalen Intelligenz** qualifiziert ist. Die Informationen in diesem Bericht dürfen nur mit vorheriger Zustimmung des Teilnehmers an Dritte weitergegeben werden.

Ein vollständiges Verständnis dieser Analyse sollte auch andere relevante Informationen berücksichtigen wie Persönlichkeit, gesammelte Erfahrungen, Fähigkeiten und Kenntnisse, gegenwärtigen Umstände und Kultur.

Ihr Bericht zum Profil Ihrer emotionalen Intelligenz umfasst folgende Bereiche:

- Eine kurze Erklärung der sechs wichtigsten Aspekte emotionaler Intelligenz.
- Ihre Punktzahl zu sechzehn verschiedenen Aspekten emotionaler Intelligenz.
- Eine Beschreibung Ihrer Punktezahl auf jeder der sechzehn Skalen zu emotionaler Intelligenz.
- Eine Liste Ihrer Antworten zu jeder Frage.
- Eine farbkodierte Zusammenfassung Ihres Profils in Bezug auf die sechs wichtigsten Aspekte der emotionalen Intelligenz.

Bei emotionaler Intelligenz geht es um die persönlichen Veränderungen, die Sie vornehmen müssen, um das Beste aus sich selbst zu machen und andere wirklich zu begeistern, inspirieren und motivieren.



Einführung in die Emotionale Intelligenz

Emotionale Intelligenz ist eine Kombination von Einstellungen und Verhaltensweisen, die den Unterschied ausmachen zwischen durchschnittlicher und herausragender Leistung. Das Profil der emotionalen Intelligenz bietet den Rahmen für eine Optimierung Ihrer persönlichen und zwischenmenschlichen Effektivität:

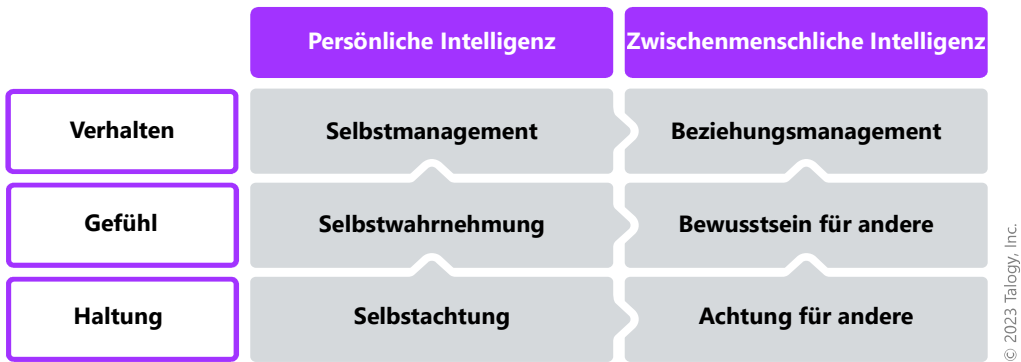
Persönliche Intelligenz

Effektiv wahrnehmen, was in Ihrem Inneren vor sich geht (**Selbstwahrnehmung**) und angemessene Maßnahmen des Selbstmanagements ergreifen (**Selbstmanagement**).

Zwischenmenschliche Intelligenz

Sie erkennen, was bei anderen Menschen geschieht (**Bewusstsein für andere**) und treffen geeignete Maßnahmen, um sie zu verwalten (**Beziehungsmanagement**).

Ihre emotionale Intelligenz wird durch Ihre Haltung beeinflusst. Insbesondere Ihre Haltung gegenüber sich selbst (**Selbstachtung**) und gegenüber anderen Menschen (**Achtung für andere**). Damit Veränderungen in der Entwicklung dauerhaft geschehen können, ist es wichtig, die richtigen Einstellungen zusammen mit Ihrem Verhalten zu entwickeln. Die Beziehungen zwischen den verschiedenen Bestandteilen der emotionalen Intelligenz werden in der nachfolgenden Abbildung dargestellt.



Mit wem werden Sie verglichen?

Der Fragebogen zur Emotionalen Intelligenz dient der Selbsteinschätzung. Ihr Profil gibt wieder, wie Sie sich selber wahrnehmen. Ihre Ergebnisse basieren auf Vergleichen mit einem Querschnitt der erwerbstätigen Bevölkerung bzw. mit einer bestimmten Gruppe von Erwerbstätigen (siehe Deckblatt).

Ihr Profil der Emotionalen Intelligenz

Lineare Auswertung

Die Ergebnisse werden auf einer Skala von 1 bis 10 gegenüber der Vergleichsgruppe dargestellt (der so genannte Sten-Wert). Ein mittlerer Wert von 5 oder 6 zeigt, dass Ihr Ergebnis dem Durchschnitt der Vergleichsgruppe entspricht. Weiter vom Mittelwert entfernte Ergebnisse legen nahe, dass Sie sich höher oder niedriger als der Durchschnitt bewertet haben. Ein Sten-Wert von 8 bis 10 zeigt, dass Sie sich selber höher einstufen als die meisten anderen Befragten (in den höchsten 15 % der Vergleichsgruppe). Ideal ist ein höheres Ergebnis auf jeder Skala.

Haltung

1 Selbstachtung



Das Ausmaß, in dem Sie sich selbst akzeptieren und schätzen.

2 Achtung für andere



Das Ausmaß, in dem Sie andere Menschen akzeptieren und schätzen (im Gegensatz zum Mögen oder Billigen ihrer Handlungen).

Gefühl

3 Selbstwahrnehmung



Das Ausmaß, in dem Sie mit Ihrer Physiologie, Ihren Emotionen und Ihrer Intuition in Kontakt sind.

4 Bewusstsein für andere



Das Ausmaß, in dem Sie mit den Gefühlen anderer in Kontakt sind.

Selbstmanagement

5 Emotionale Belastbarkeit



Das Ausmaß, in dem Sie sich wieder aufrappeln können, wenn die Dinge schlecht für Sie laufen.

6 Persönliche Macht



Das Ausmaß, in dem Sie sich selbst für Ihre Ergebnisse verantwortlich sehen.

7 Zielgerichtetheit



Das Ausmaß, in dem Sie Ihr Verhalten auf langfristige Ziele beziehen.

8 Flexibilität



Das Ausmaß, in dem Sie Ihr Denken und Verhalten an sich verändernde Situationen anpassen können.

9 Verbindung mit anderen



Das Ausmaß und die Leichtigkeit, mit der Sie bedeutungsvolle Verbindungen mit anderen Menschen eingehen können.

10 Authentizität



Das Ausmaß, in dem Sie das Vertrauen anderer durch Prinzipientreue, Verlässlichkeit, Konsistenz und Zugänglichkeit erwecken.

Multi-Skalen-Auswertung

Multi-Scale-Ergebnisse werden ebenfalls auf einer Sten-Skala von 1 bis 10 gegenüber der Vergleichsgruppe dargestellt. Ein mittlerer Wert von 5 oder 6 zeigt, dass Ihr Ergebnis dem Durchschnitt der Vergleichsgruppe entspricht. Weiter vom Mittelwert entfernte Ergebnisse legen nahe, dass Sie sich höher oder niedriger als der Durchschnitt bewertet haben. Mit den Multi-Scale-Ergebnissen wird gemessen, ob Sie das auf der jeweiligen Skala abgefragte Verhalten in übermäßigem, zu geringem oder genau dem richtigen Maß zeigen. Ideal ist ein niedriges Ergebnis auf den roten Skalen (zu wenig und zu viel) und ein hohes Ergebnis auf der grünen Skala (ideal). Die blaue Leiste stellt dar, wie ausgewogen das Verhältnis zwischen den drei Skalen ist.

Beziehungsmanagement

11 Vertrauen

Ihre Neigung, anderen zu vertrauen.



Misstrauisch



Bedacht vertrauensvoll



Übermäßig vertrauensvoll



12 Ausgeglichene Perspektive

Wie gut es Ihnen gelingt, Optimismus und Realismus miteinander abzuwägen.



Pessimistisch



Realistisch optimistisch



Übermäßig optimistisch



13 Ausdruck und Kontrolle von Emotionen

Das Ausmaß, in dem Sie Ihre Emotionen kontrollieren.



Nicht ausreichend kontrolliert



Frei und selbstbestimmt



Übermäßig kontrolliert



14 Konfliktbehandlung

Wie gut Sie mit Konflikten umgehen.



Passiv



Durchsetzungsfähig



Aggressiv



15 Wechselseitige Abhängigkeit

Wie gut es Ihnen gelingt, sich und andere gleichermaßen zu berücksichtigen.



Abhängig



Voneinander abhängig



Übermäßig unabhängig



Entwicklung Ihrer Emotionalen Intelligenz

16 Reflektives Lernen

Das Ausmaß, in dem Sie Ihre emotionale Intelligenz verbessern, indem Sie darüber nachdenken, was Sie und andere fühlen, denken und tun.



Ihre Testergebnisse und Interpretation

1 Selbstachtung



Definition: Das Ausmaß, in dem Sie sich selbst akzeptieren und schätzen.

Interpretation

Ihre Werte für Selbstachtung fielen gegenüber der Vergleichsgruppe typisch aus. Die Entwicklung und Aufrechterhaltung Ihrer Selbstachtung oder Ihres Selbstwertgefühls ist eine Grundvoraussetzung für effektives Verhalten. Ihre Ergebnisse auf dieser Skala zeigen, dass Sie mit sich und Ihrer bisherigen Entwicklung als Person generell zufrieden sind und über ein vernünftiges Maß an innerer Selbstsicherheit verfügen. Dank Ihrer Selbstachtung sind Sie in der Lage, Ihre Stärken und Schwächen zu akzeptieren, Feedback anzunehmen und offen gegenüber Veränderungen zu sein, ohne sich bedroht zu fühlen oder defensiv zu reagieren. Obwohl Sie möglicherweise gerne einige Aspekte an sich ändern würden, neigen Sie in der Regel nicht dazu, sich selbst schlechtzumachen. In Situationen, in denen Sie sich kompetent und respektiert fühlen, verhalten Sie sich wahrscheinlich authentisch, selbstbewusst und risikobereit, lernen aus Fehlern und inspirieren andere. Unter anderen Umständen, wenn Sie beispielsweise unter Druck stehen, schleichen sich jedoch mitunter Selbstzweifel ein. In diesen Fällen kann es sein, dass Sie sich Sorgen über Ihre Defizite machen und selbstkritischer sind. Dadurch kann sich Ihr Bewusstsein verzerren, was wiederum dazu führt, dass Sie Erfahrungen negativ interpretieren und sich gelegentlich unflexibel verhalten. Erfolgreiche Menschen unternehmen Schritte zur Erhaltung und Pflege Ihrer Selbstachtung.

Ihre Hauptdeskriptoren

- Akzeptiert mögliche Entwicklungsbereiche, ohne zu selbstkritisch zu sein.
- Ist generell selbstbewusst mit einem guten Verständnis für das eigene Wohlbefinden.
- Lobt sich möglicherweise nicht ausreichend oder zeigt sich selbst nicht genug Anerkennung.
- Zweifelt bei Stress möglicherweise an sich selbst.
- Macht sich gelegentliche Sorgen über persönliche Defizite.

Entwicklungsvorschläge

- Achten Sie auf die Momente, in denen Sie niedergeschlagen sind oder an sich selbst zweifeln. Finden Sie heraus, ob bestimmte Situationen der Auslöser waren. Entscheiden Sie, wie Sie in Zukunft am besten damit umgehen können.
- Wenn Sie eine Herabsetzung erfahren, d. h. wenn sich Kritik (einschließlich Ihrer Selbstkritik) auf Sie als Person und nicht auf Ihre Taten bezieht, bitten Sie den anderen um Beispiele und klare Belege. Versuchen Sie jeder negativen Äußerung, die Sie über sich selbst treffen, etwas Positives entgegenzusetzen.
- Nehmen Sie sich jeden Tag einige Minuten Zeit, um Ihren „inneren Kritiker“ herauszufordern, und stellen Sie sich die Frage: „Ist das wirklich so?“ Fragen Sie andere, die Sie gut kennen, nach deren Meinung zu Ihren Selbstzweifeln; so erhalten Sie eine wertvolle, zusätzliche Perspektive.
- Fördern Sie das Teamgefühl, indem Sie anderen Komplimente machen sowie die Komplimente anderer annehmen, anstatt diese abzuweisen. Wenn Sie ein Kompliment abweisen, kann sich die Person, die Ihnen das Kompliment gemacht hat, zurückgestoßen fühlen; dies kann Ihre Beziehung beeinträchtigen.

Definition: Das Ausmaß, in dem Sie andere Menschen akzeptieren und schätzen (im Gegensatz zum Mögen oder Billigen ihrer Handlungen).

Interpretation

Ihre Werte im Bereich Achtung für andere fielen gegenüber der Vergleichsgruppe niedrig aus. Achtung für andere ist ein wesentlicher Faktor für effektives Verhalten und um das Beste aus anderen herauszuholen. Eine kritische oder negative Grundhaltung gegenüber Menschen kann es Ihnen erheblich erschweren, für die Bedenken anderer wirklich offen zu sein und gute Arbeitsbeziehungen zu entwickeln. Eine negative Haltung gegenüber anderen erkennt man zum Beispiel an einer Tendenz zu übermäßiger Kontrolle, Schuldzuweisungen oder abfälligen Bemerkungen. Geringe Achtung für andere kann zudem erhebliche Auswirkungen auf das Selbstwertgefühl anderer Menschen haben; wenn Sie einer Person keine Aufmerksamkeit schenken, indem Sie zum Beispiel deren Namen vergessen oder sie ignorieren, fühlt sich diese Person sehr wahrscheinlich gering geschätzt. Wenn Sie andere zu großen Leistungen inspirieren wollen, ist entscheidend, dass Sie Achtung für andere demonstrieren und die Bedürfnisse anderer Menschen zur Kenntnis nehmen. So erreichen Sie, dass sich andere relevant und motiviert fühlen.

Ihre Hauptdeskriptoren

Zeigt eine vergleichsweise geringe Bereitschaft, die Meinungen anderer zu tolerieren oder anzuhören.

Verfügt über eine vergleichsweise geringe Fähigkeit, sich den Bedürfnissen anderer anzupassen und auf diese zu reagieren.

Tendenz zu reden, anstatt Fragen zu stellen.

Tendenz zu Voreingenommenheit, Kritik oder Gefühllosigkeit.

Zweifelt möglicherweise regelmäßig an der Kompetenz anderer oder wird anderen gegenüber ungeduldig.

Entwicklungsvorschläge

- Beachten und erkennen Sie, wenn andere etwas gut gemacht haben, und zeigen Sie Ihre Anerkennung.
- Wenn Sie die Leistung anderer kritisieren, sollten Sie für ein ausgewogenes Verhältnis zwischen negativem und positivem Feedback sorgen; konzentrieren Sie sich auf das Verhalten und werden Sie nicht zu persönlich.
- Nehmen Sie sich Zeit für andere und schenken Sie ihnen während dieser Zeit Ihre volle Aufmerksamkeit. Üben Sie sich darin, Fragen zu stellen, anstatt Stellungnahmen abzugeben – versuchen Sie, zunächst den Standpunkt der anderen Person zu verstehen.
- Denken Sie daran, dass kleine Dinge viel ausmachen können; versuchen Sie zum Beispiel, sich den Namen der Person zu merken, lächeln Sie, grüßen Sie („Guten Morgen“) oder stellen Sie eine Frage.

Definition: Das Ausmaß, in dem Sie mit Ihrer Physiologie, Ihren Emotionen und Ihrer Intuition in Kontakt sind.

Interpretation

Ihre Werte für Selbstwahrnehmung fielen gegenüber der Vergleichsgruppe hoch aus. Selbstwahrnehmung ist mit emotionaler Intelligenz verknüpft und geht über Selbstkenntnis hinaus; in den letzteren Bereich gehört zum Beispiel die Kenntnis eigener Schwächen und Stärken, persönlicher Vorlieben und Abneigungen sowie typischer Verhaltensmuster. Selbstwahrnehmung bedeutet, sich in einzelnen Momenten über die eigene physische und emotionale Befindlichkeit bewusst zu sein und zu verstehen, wie sich diese auf Denken und Verhalten auswirkt. Ihre hohen Punktzahlen auf dieser Skala deuten darauf hin, dass Sie sich Ihrer Gefühle, Bedürfnisse und typischen Reaktionen bewusst sind. Wenn Sie Ihre Gefühle bereits früh wahrnehmen, können Sie leichter verhindern, dass sich diese Gefühle negativ auf Ihr Verhalten auswirken; ein Beispiel wäre, wenn wachsende Frustration in Wut umschlägt. Indem Sie erkennen, wie Sie sich unter Stress fühlen, können Sie besser verstehen, was den Stress auslöst oder wie Sie effektiv damit umgehen können. Sie wissen, wann Sie physisch und mental am leistungsfähigsten sind und wann Sie sich ausruhen und erholen müssen, und können sich so eine nachhaltige Basis für herausragende persönliche Leistungen schaffen. Wenn Sie Probleme analysieren oder Maßnahmen ergreifen, nutzen Sie wahrscheinlich sowohl Ihre Logik als auch intuitives Denken, was Ihnen zu einer schnellen und präzisen Entscheidungsfindung verhilft. Ihre hohe Selbstwahrnehmung bildet eine solide Basis für die Weiterentwicklung Ihrer allgemeinen emotionalen Intelligenz.

Ihre Hauptdeskriptoren

Interpretiert unterschiedliche emotionale Zustände korrekt und weiß, wie sich diese auf das eigene Verhalten auswirken.

Drückt bei der Kommunikation mit anderen klar die eigenen Emotionen aus.

Versteht die eigenen emotionalen Reaktionen auf verschiedene Stressfaktoren.

Nutzt bei Entscheidungen gleichermaßen Logik und Intuition.

Zeigt ein geschärftes Bewusstsein für die eigenen Werte und Bedürfnisse.

Stärken ausbauen und verwalten

- Nutzen Sie Ihre Selbstwahrnehmung, um zu erkennen, welche Aspekte Ihrer emotionalen Intelligenz noch ausbaufähig sind, zum Beispiel in unangenehmen Situationen.
- Bemühen Sie sich, in bestimmten Momenten ein noch stärkeres Bewusstsein für sich selbst zu entwickeln, zum Beispiel wenn Sie starkem Druck ausgesetzt sind. Auf diese Art lernen Sie, noch besser mit Ihren Emotionen umzugehen – eine notwendige Fähigkeit im Berufsleben.
- Wenn Sie sich Ihrer negativen Gefühle besonders bewusst sind, denken Sie daran, sich zum Ausgleich auf Ihre positiven Gefühle zu konzentrieren. Möglicherweise wäre es hilfreich für Sie, Ihre positiven Gefühle aufzuschreiben.
- Vergessen Sie nicht, die Gefühle anderer genauso wahrzunehmen wie die eigenen. Wenn Sie bei einer Interaktion Ihre Gefühle prüfen, sollten Sie sich gleichzeitig fragen, was wohl die andere Person empfindet.

Definition: Das Ausmaß, in dem Sie mit den Gefühlen anderer in Kontakt sind.

Interpretation

Ihre Werte im Bereich Bewusstsein für andere fielen gegenüber der Vergleichsgruppe typisch aus. Diese Fähigkeit ist ausschlaggebend dafür, wie man andere motiviert, einbezieht und managt. Ihre Werte auf dieser Skala zeigen, dass Sie eine angemessene Fähigkeit besitzen, andere zu verstehen, sich in sie hineinzuversetzen oder auf die Gefühle anderer zu achten. Sie nehmen die individuellen Bedürfnisse und Wünsche anderer im Allgemeinen wahr, passen sich diesen an und reagieren adäquat. Es gibt jedoch noch Spielraum für die Weiterentwicklung Ihres Bewusstseins für andere, da Sie eventuell manchmal noch eher nach innen gerichtet und an Menschen weniger interessiert sind. Daher können Sie gelegentlich unsensibel, schonungslos oder übermäßig direkt wirken. Sie haben möglicherweise eine Haltung des „Bereits-Wissens“ oder „Muss-ich-nicht-Wissens“ gegenüber anderen entwickelt, die an die Stelle von Interesse und Neugier getreten ist. Dem Bewusstsein für andere liegt die Wertschätzung und Achtung individueller Unterschiede zugrunde. Sie könnten eventuell noch Ihre Sensibilität und Ihre Empathie im zwischenmenschlichen Umgang verbessern; beides sind wesentliche Faktoren für den Aufbau von Beziehungen, für Teamarbeit, Konfliktbewältigung und Einflussnahme auf andere. Die Entwicklung Ihrer Fähigkeit, andere einzuschätzen, könnte von entscheidender Bedeutung für den erfolgreichen Umgang mit Veränderungen und die Einflussnahme auf andere sein.

Ihre Hauptdeskriptoren

Schenkt anderen generell Aufmerksamkeit und Interesse.

Hat ein angemessenes Verständnis für die Motivationen und Bedürfnisse einzelner Menschen.

Gelegentlicher Mangel an Taktgefühl, Sensibilität und Empathie im Umgang mit anderen.

Ist sich nicht immer über die eigene Wirkung auf andere bewusst.

Bildet sich gelegentlich Meinungen über andere, die unrichtig sind.

Entwicklungsvorschläge

- Erkundigen Sie sich, was eine andere Person bezüglich einer bestimmten Situation empfindet und spiegeln Sie diese Empfindungen wider; so können Sie zeigen, dass Sie zugehört haben, und Ihr Verständnis überprüfen.
- Suchen Sie nach Gelegenheiten, um herauszufinden, was andere denken und fühlen, zum Beispiel über eine Entscheidung während einer Besprechung – sind die Reaktionen positiv, besorgt oder begeistert?
- Erhöhen Sie Ihre Empathie, indem Sie sich in die Position des anderen hineinversetzen und die Gefühle dieser Person während des Gesprächs offen anerkennen.
- Beobachten Sie während des Gesprächs Körpersprache und Tonfall; achten Sie darauf, wie andere mit Ihnen sprechen und was ihr Gesichtsausdruck verrät. Spiegeln Sie subtil die Körpersprache wider, um eine Verbindung aufzubauen.

Definition: Das Ausmaß, in dem Sie sich wieder aufrappeln können, wenn die Dinge schlecht für Sie laufen.

Interpretation

Ihre Werte für Emotionale Belastbarkeit fielen gegenüber der Vergleichsgruppe niedrig aus. Das Berufs- und Privatleben stellt uns vor unvermeidliche Herausforderungen, Rückschläge und Belastungen, mit denen wir umgehen müssen. Ihre niedrigen Werte deuten darauf hin, dass Sie mit Problemen vermutlich schlecht fertigwerden und sich möglicherweise niedergeschlagen, erschöpft, gestresst oder sogar „ausgebrannt“ fühlen. Sie haben möglicherweise eine Tendenz, sich auf negative Ereignisse zu konzentrieren, ängstlich zu sein, Probleme für unlösbar zu halten (jedenfalls nicht lösbar durch Sie) und sich übermäßig Sorgen zu machen. Wenn Sie Ihre inneren Reserven zur Anforderungsbewältigung nicht so effektiv nutzen, wie Sie könnten, sind Sie möglicherweise starken Emotionen und Reaktionen ausgeliefert. Eine geringe Emotionale Belastbarkeit kann zu einem fortdauernden Problem werden, wenn Sie zu hart mit sich selbst und perfektionistisch sind, sich zu sehr für die Arbeit aufopfern und zu wenig Zeit in Erholung investieren, um Ihre Leistungen aufrechterhalten zu können. Möglicherweise sind Sie daran gewöhnt, emotionale und körperliche Signale zu ignorieren; diese Signale warnen Sie, dass Sie Ihre Energiereserven erneuern müssen. Dies kann zur Folge haben, dass Sie sich ausgelaugt und emotional labil fühlen; auch Ihre körperliche Gesundheit kann angeschlagen sein. Durch die bewusste Pflege Ihrer Gedanken, Ihres Körpers und Ihres Verhaltens können Sie Ihre Emotionale Belastbarkeit stärken. So können Sie den Anstrengungen Ihrer Position entgegenwirken und eine robuste Leistungsfähigkeit erreichen.

Ihre Hauptdeskriptoren

Tendiert zu Übertreibung von Problemen.

Ist schnell niedergeschlagen oder nimmt sich Dinge zu sehr zu Herzen.

Braucht lange, um Enttäuschungen zu verkraften.

Tendiert dazu, sich den Kopf zu zerbrechen oder hart mit sich selbst zu sein.

Starke negative Gefühle wie Angst oder Stress.

Entwicklungsvorschläge

- Wenn Sie die Auswirkungen von Stress körperlich spüren, insbesondere wenn Sie einen ungesunden Lebensstil führen, sollten Sie körperlich mehr auf sich achten, zum Beispiel durch Fitness und gesundes Ernähren.
- Bitten Sie eine vertraute Person um Unterstützung. Sprechen Sie mit dieser Person über Ihre Sorgen, um eine andere Meinung zu hören und sich ein ausgewogeneres Bild von den Problemen zu verschaffen.
- Lenken Sie sich kurzzeitig von belastenden Situationen ab, indem Sie sich körperlich betätigen (zum Beispiel in Form eines Spaziergangs), ein informelles Gespräch führen oder Ihre Augen 20 Sekunden lang geschlossen halten und tief ein- und ausatmen.
- Versuchen Sie zu verstehen, wodurch für Sie negativer Stress erzeugt wird und machen Sie sich Notizen zu den Situationen, in denen Sie sich unter Druck gesetzt fühlen. Schreiben Sie auf, wie Sie reagiert haben und welche Ereignisse zu der belastenden Situation geführt haben. Auf dieser Grundlage können Sie sich für künftige Situationen dieser Art Hilfe suchen oder die Arbeit delegieren.

Definition: Das Ausmaß, in dem Sie sich selbst für Ihre Ergebnisse verantwortlich sehen.

Interpretation

Ihre Werte für Persönliche Macht fielen gegenüber der Vergleichsgruppe niedrig aus. Personen mit hohen Werten für Persönliche Macht erkennen, wo sie Einfluss nehmen können, treffen bei ihren Handlungen und Entscheidungen eine bewusste Wahl, akzeptieren Verantwortung und fühlen sich stark. Ihre niedrigen Werte deuten darauf hin, dass Sie Ereignisse oder Umstände Ihrer eigenen Wahrnehmung nach momentan nicht entscheidend beeinflussen oder kontrollieren können. Möglicherweise gilt dies für bestimmte Bereiche Ihrer Arbeit. Menschen handeln im Einklang mit Ihren Überzeugungen; wenn Sie davon überzeugt sind, dass Sie etwas tun oder nicht tun können, wird wahrscheinlich genau das jeweilige eintreten. Sie haben möglicherweise eine Tendenz, Verantwortung von sich zu schieben, indem Sie zum Beispiel Misserfolge anderen zuschreiben, Ihre eigenen Erfolge nicht anerkennen oder Verantwortung meiden. Dies kann ein allgemeines Gefühl der Machtlosigkeit und Niedergeschlagenheit erzeugen, wodurch Ihr Vertrauen in Ihre Fähigkeiten und Kompetenzen sowie Ihre Effizienz, Dinge aktiv zu gestalten, beeinträchtigt werden. Selbstvertrauen und das Bewusstsein, etwas bewegen zu können, hängen oft mit unseren Erwartungen zusammen. Falls Sie dazu neigen, sich zu hohe Maßstäbe zu setzen, spüren Sie vielleicht die Versuchung aufzugeben; bei niedrigen Maßstäben wird Ihnen möglicherweise langweilig. Die Entwicklung Ihrer persönlichen Macht führt zu einem größeren Machtgefühl und mehr Selbstvertrauen; sie ist daher ein wichtiger Aspekt selbstbestimmten Verhaltens.

Ihre Hauptdeskriptoren

Geringes aktives Interesse, Einfluss zu nehmen und mehr Verantwortung zu tragen.

Verlässt sich darauf, dass andere Entscheidungen treffen und Maßnahmen ergreifen.

Fühlt sich aufgrund vermeintlicher Einschränkungen möglicherweise machtlos und frustriert.

Schiebt Verantwortung von sich weg, gibt z. B. anderen die Schuld, steht nicht zu den eigenen Handlungen.

Sieht sich als passives Opfer der Umstände.

Entwicklungsvorschläge

- Wenn Sie scheinbar keine Wahl haben, sollten Sie sich der Herausforderung stellen und wenigstens drei Möglichkeiten suchen, die wünschenswerte Konsequenzen haben. Falls Ihnen die Suche nach klaren Alternativen schwerfällt, ziehen Sie eine Person, die Ihnen helfen kann, zu Rate.
- Machen Sie sich jedes Mal eine Notiz, wenn Sie einen Satz mit „Ich soll“ oder „Ich muss“ beginnen. Denken Sie darüber nach, „soll“ und „muss“ durch „werde“ und „bin verantwortlich für“ zu ersetzen, und lassen Sie diesen Worten Taten folgen.
- Erinnern Sie sich an eine Situation, in der Sie Verantwortung übernommen und sich stark gefühlt haben, und zwar nicht nur in organisatorischer Hinsicht, sondern auch sozial, physisch und mental. Rufen Sie sich dies ins Gedächtnis, wenn Sie vor einer schwierigen Situation stehen.
- Überlegen Sie, ob Sie etwas anspruchsvollere Tätigkeiten übernehmen könnten, die Sie herausfordern und Ihr Selbstvertrauen und Ihre Kompetenzen steigern.

Definition: Das Ausmaß, in dem Sie Ihr Verhalten auf langfristige Ziele beziehen.

Interpretation

Ihre Werte für Zielgerichtetheit fielen gegenüber der Vergleichsgruppe niedrig aus. Zielgerichtetheit bedeutet zu wissen, was man will, und die nötige Zielstrebigkeit zu besitzen, um es zu erreichen. Ihre niedrigen Werte auf dieser Skala weisen darauf hin, dass Sie sich möglicherweise nicht dessen bewusst sind, was Sie wirklich wollen und was Sie motiviert. Wenn Menschen ihre Ziele nicht erreichen, kann dies daran liegen, dass sie sich leicht ablenken lassen. Eine mögliche Neigung zu Impulsivität kann dazu führen, dass Sie sich leicht von Ihren Zielen ablenken lassen. Ablenkungen können von innen heraus kommen; möglicherweise verlieren Sie schnell die Aufmerksamkeit oder sind ständig auf der Suche nach etwas anderem. Ablenkungen können aber auch von außen auf Sie einwirken; möglicherweise fokussieren Sie sich zu stark auf die Bedürfnisse anderer und vernachlässigen Ihre eigenen Bedürfnisse. Geringe Zielgerichtetheit und die Tendenz, die Ziele anderer vor die eigenen zu stellen, führen mit der Zeit dazu, dass jedes echte Gefühl der Befriedigung und Motivation verschwindet. Durch die Entwicklung Ihrer Zielgerichtetheit können Sie sich faszinierende persönliche Ziele stecken, die Sie wirklich motivieren und Ihnen als Kompass für Ihre persönlichen Anstrengungen und Ihre Entwicklung insgesamt dienen.

Ihre Hauptdeskriptoren

Sucht ständig neue Stimulationen und fokussiert sich nicht ausreichend auf die eigenen Ziele.

Ist sich der eigenen Wünsche und Ziele nicht bewusst.

Leicht abzulenken, impulsiv, kann sich schlecht konzentrieren.

Fokussiert sich zu stark auf die Ziele anderer.

Kaum langfristiges Denken oder Zukunftsplanung.

Entwicklungsvorschläge

- Richten Sie Erfolgsstrategien ein, indem Sie zum Beispiel vorausplanen, Ziele setzen und klare Zielvorgaben haben. Legen Sie einen realistischen Zeitrahmen fest, damit Sie Ihre Ziele erreichen können. Setzen Sie sich ein spezifisches Ziel und achten Sie darauf, dass es sich um etwas handelt, das Sie aus eigener Motivation heraus erreichen möchten.
- Nutzen Sie zur Entwicklung Ihrer Zielgerichtetheit persönliche Eigenschaften wie zum Beispiel Ausdauer, Konzentration, Selbstdisziplin, innere Überzeugung oder Erfolgswillen.
- Denken Sie darüber nach, welche Ziele in der Vergangenheit für Sie leichter und welche schwieriger zu erreichen waren, welche Ziele auf Sie als Person oder die Gruppe bezogen waren, und wie viele dieser Ziele von Ihnen selbst oder von anderen gesetzt wurden. Eine solche Analyse vermittelt Ihnen ein besseres Verständnis Ihrer Zielgerichtetheit.
- Falls Sie die gesetzten Ziele nicht so beharrlich wie geplant verfolgen können, sollten Sie darüber nachdenken, inwiefern Ihre Zukunft darunter leiden könnte, falls Sie diese Ziele nicht erreichen. Finden Sie heraus, was Sie ablenkt, und bemühen Sie sich, etwas gegen diese Ablenkung zu tun, indem Sie sich zum Beispiel einen ruhigeren Platz zum Arbeiten suchen und auf kurze Phasen der Konzentration jeweils eine Pause folgen lassen.

Definition: Das Ausmaß, in dem Sie Ihr Denken und Verhalten an sich verändernde Situationen anpassen können.

Interpretation

Ihre Werte für Flexibilität fielen gegenüber der Vergleichsgruppe niedrig aus. Unterschiedliche Menschen und Situationen erfordern unterschiedliche Arten des Umgangs; Flexibilität ist daher eine Grundvoraussetzung am Arbeitsplatz. Ihre niedrigen Punktzahlen in diesem Bereich deuten darauf hin, dass Sie ungern die eigene Komfortzone verlassen und neue Wege gehen. Dadurch kann Ihre Fähigkeit, sich Veränderungen oder neuen Arbeitsbedingungen anzupassen, eingeschränkt werden. Wenn Sie im Umgang mit anderen ein zu rigides Verhalten zeigen, werden Sie wahrscheinlich auf Widerstand stoßen. Wenn man Sie für unflexibel hält, leidet Ihre Fähigkeit, andere Menschen zu beeinflussen und zu motivieren, gut zusammenzuarbeiten, befriedigende Lösungen zu finden oder sich auf die jeweilige Gruppe einzulassen. Durch das Beibehalten gewohnter Arbeitsweisen sind Sie möglicherweise weniger Lernerfahrungen ausgesetzt. Dadurch kann die Entwicklung Ihrer Kapazitäten insgesamt beeinträchtigt werden. Die persönliche Entwicklung erfordert kontinuierlichen Wandel und Arbeit an der eigenen Person. Erhöhte Flexibilität kann zu einer beträchtlichen und schnellen persönlichen Entwicklung beitragen.

Ihre Hauptdeskriptoren

Reagiert vergleichsweise langsam auf Änderungen oder Anpassungen der persönlichen Arbeitsweise.

Bleibt in der eigenen Komfortzone oder vermeidet es, neue Wege zu gehen.

Vergleichsweise wenig innovativ oder zögert, neue Ideen anzunehmen.

Hält an den eigenen Gewohnheiten fest, anstatt sich der jeweiligen Situation anzupassen.

Geringe Bereitschaft, sich den Bedürfnissen anderer anzupassen oder ihnen entgegenzukommen.

Entwicklungsvorschläge

- Denken Sie ein paar Minuten über alternative Antworten nach, bevor Sie eine Entscheidung treffen oder auf eine vorgeschlagene organisatorische oder personelle Veränderung reagieren.
- Beziehen Sie die Meinungen anderer mit ein und denken Sie über diese nach. Nehmen Sie dabei den Standpunkt ein, dass die jeweilige Meinung oder der jeweilige Vorschlag die beste Lösung sind könnte. Denken Sie ebenfalls über die Vorteile der Veränderung nach.
- Achten Sie darauf, dass Sie eine Veränderung nicht aus den falschen Gründen ablehnen; dazu zählen Angst vor dem Unbekannten, vor dem Verlassen der eigenen Komfortzone oder vor dem Aufgeben alter Gewohnheiten.
- Wenn es Ihnen schwerfällt, Ihr Verhalten zu ändern, beginnen Sie mit kleinen, harmlosen Veränderungen; tragen Sie Ihre Uhr zum Beispiel probeweise für ein paar Tage am anderen Gelenk. Achten Sie darauf, wie Sie auf die Veränderung reagieren und wie lange es dauert, bis Sie sich wohlfühlen.

Definition: Das Ausmaß und die Leichtigkeit, mit der Sie bedeutungsvolle Verbindungen mit anderen Menschen eingehen können.

Interpretation

Ihre Werte im Bereich Verbindung mit anderen fielen gegenüber der Vergleichsgruppe hoch aus. Die Fähigkeit und Bereitschaft, starke Beziehungen und Netzwerke zu bilden, ist ein wesentlicher Aspekt für nachhaltige Effektivität. Es ist belegt, dass starke Beziehungen Arbeitszufriedenheit, Arbeitsplatzerhaltung und Kreativität fördern. Ihre hohen Punktzahlen zeigen, dass Sie Zeit und Energie in den Aufbau und Erhalt Ihrer Beziehungen investieren; Sie teilen Ihre Gedanken, Werte und Ideen offen mit und sind bereit, Ihre Gefühle und Unsicherheiten auszudrücken. Diese Bereitschaft, sich zu öffnen, spontan zu sein, anderen zuzuhören und ihnen Anerkennung zu zeigen, hilft Ihnen dabei, enge und vertrauensvolle Verbindungen aufzubauen. Für die Verbindung mit anderen ist sowohl die Tiefe als auch die Breite Ihrer Beziehungen von Bedeutung. Sie verfügen wahrscheinlich über ein etabliertes Netzwerk, auf das sie zurückgreifen können, um nützliche Kontakte zu knüpfen und über Probleme im Bilde zu sein. Indem Sie Ihre Zeit und Energie auch weiterhin in die Stärkung Ihrer Verbindungen investieren, können Sie vertrauensvolle Beziehungen aufbauen, effektive Netzwerke bilden, sich die Unterstützung anderer für den Bedarfsfall sichern sowie die Qualität und Tiefe Ihrer Beziehungen im Allgemeinen verbessern.

Ihre Hauptdeskriptoren

Ist selbstbewusst und kann mit unterschiedlichen Menschen umgehen.

Investiert Zeit und Energie in den Aufbau und Erhalt von Beziehungen.

Ist gegenüber anderen offen und bereit, Gefühle zuzugeben und Unsicherheiten auszudrücken.

Hört anderen zu und zeigt Ihnen Anerkennung.

Knüpft schnell enge Verbindungen und vertrauensvolle Beziehungen.

Stärken ausbauen und verwalten

- Finden Sie heraus, welche Dimension Ihrer Beziehungen stärker entwickelt ist – „Breite“ oder „Tiefe“. Experimentieren Sie damit, an der Dimension zu arbeiten, die weniger stark entwickelt ist.
- Lassen Sie sich Feedback geben, wie Sie auf andere wirken. Sind Sie manchmal zu offen und machen sich anderen gegenüber verwundbar? Pflegen Sie in den Augen anderer gelegentlich einen zu informellen Stil?
- Stellen Sie sich der Herausforderung, Ihre natürliche Fähigkeit für effektive Beziehungen überall dort einzusetzen, wo soziale Kompetenzen gefragt sind, zum Beispiel in den Bereichen Teamarbeit, Stakeholder-Management, Kundenbeziehungen, Verhandlungen, Vernetzung, Mentoring und Mediation.
- Entwickeln Sie fortgeschrittene Fähigkeiten in der Verbindung mit anderen; bemühen Sie sich zum Beispiel bewusst, die Gefühle hinter den Kommentaren einer Person zu erkennen, und spiegeln sie diese Gefühle wider.

Definition: Das Ausmaß, in dem Sie das Vertrauen anderer durch Prinzipientreue, Verlässlichkeit, Konsistenz und Zugänglichkeit erwecken.

Interpretation

Ihre Werte für Authentizität fielen gegenüber der Vergleichsgruppe niedrig aus. Authentisch handeln heißt erstens, vertrauenswürdig zu sein, und zweitens, als vertrauenswürdig zu gelten. Menschen müssen vorhersehen können, wie Sie sich jeder gegebenen Situation verhalten, um Ihnen wirklich vertrauen zu können. Wenn für andere Menschen nicht erkennbar ist, dass Sie sich gemäß den von Ihnen vertretenen Werten und Prinzipien verhalten, arbeiten sie wahrscheinlich nur ungern mit Ihnen zusammen. Niedrige Werte auf dieser Skala deuten darauf hin, dass Sie sich möglicherweise nicht über Ihre wahren Werte im Klaren sind oder nicht das Gefühl haben, sich gemäß dieser Werte zu verhalten. Ein Grund für Ihr Ergebnis könnte sein, dass andere sich möglicherweise schwertun, Sie kennenzulernen oder einzuschätzen, und Sie deshalb möglicherweise für unberechenbar halten und nicht bereit sind, Ihnen ihr Vertrauen zu schenken. Eine weitere Erklärung könnte sein, dass Sie zu Unzuverlässigkeit und Unbeständigkeit tendieren und nicht tun, was Sie versprochen haben. Sie neigen möglicherweise dazu, anderen gefallen zu wollen, und machen Zusagen, die Sie nicht halten können. Niedrige Werte für Authentizität deuten darauf hin, dass Ihr Verhalten nicht mit den zugrunde liegenden Überzeugungen übereinstimmt. Wenn andere Menschen dies spüren, ahnen sie, dass Sie etwas verbergen oder das eine sagen, in Wahrheit aber etwas völlig anderes denken oder empfinden. Auch wenn Ihr Verhalten vielleicht noch so gut gemeint sein sollte, Authentizität und Prinzipientreue sind wesentliche Faktoren für die Entwicklung von Vertrauen.

Ihre Hauptdeskriptoren

Unbeständig, schwer kennenzulernen oder schlecht einzuschätzen.

Ist sich unklar über die eigenen Prinzipien und Werte oder nicht im Einklang mit diesen.

Unberechenbar und unzuverlässig.

Missbraucht Vertrauen und macht Zusagen, ohne sie zu halten. Wechselt ständig die Richtung, um die Erwartungen anderer zu erfüllen.

Entwicklungsvorschläge

- Fragen Sie eine Reihe von Menschen, die Sie in verschiedenen Situationen erleben, ob Sie sich ihnen gegenüber stets konsistent und verlässlich verhalten. Achten Sie darauf, dass Sie gegenüber jedem und in jeder Situation verlässlich sind. Fragen Sie andere, was Sie tun können, um sich dahingehend noch weiter zu verbessern.
- Sie können anderen dabei helfen, Sie schneller kennenzulernen, indem Sie ihnen zum Beispiel erzählen, welche Prinzipien und Werte Sie haben, was Ihnen wichtig ist, was Sie von anderen erwarten und was Sie mögen und nicht mögen. Laden Sie sie dazu ein, das Gleiche mit Ihnen zu teilen, um eine ausgewogene Interaktion zwischen ihnen herzustellen.
- Seien Sie verlässlich und halten Sie Ihre Versprechen, machen Sie nur dann eine Zusage, wenn Sie Ihre Auslastung und Ihre Prioritäten realistisch geprüft haben.
- Schreiben Sie Ihre drei wichtigsten Werte auf. Bewerten Sie auf einer Skala von 1-10, inwieweit Sie den jeweiligen Wert leben; denken Sie an konkrete Beispiele. Wenn Ihnen keine Beispiele einfallen, sollten Sie darüber nachdenken, ob Sie etwas in Ihrem Leben ändern müssen, um Ihren Werten treuer zu werden.

11 Vertrauen

Misstrauisch



Bedacht vertrauensvoll



Übermäßig vertrauensvoll



Definition: Ihre Neigung, anderen zu vertrauen.

Interpretation

Ihre Werte für Misstrauisch fielen gegenüber der Vergleichsgruppe hoch aus. Vertrauen ist ein wichtiger Bestandteil beim Aufbau von kooperativen, tragfähigen Beziehungen. Ihr Wert legt nahe, dass Sie anderen nur ungern vertrauen, bis sie sich bewiesen haben. Vielleicht stellen Sie die Beweggründe der anderen in Frage und treten ihnen mit einem gewissen Skeptizismus gegenüber. Daher neigen Sie eventuell dazu, ihre Arbeit sehr genau zu kontrollieren, Ihre eigenen Ideen zu schützen, andere regelmäßig zu überprüfen und ihnen keinen Vertrauensvorschuss einzuräumen. Wenn Ihre Mitarbeiter spüren, dass Sie kein Vertrauen in sie oder ihre Fähigkeiten haben, wird sich dies sehr wahrscheinlich negativ auf ihr Selbstbewusstsein auswirken. Vielleicht delegieren Sie nicht gerne oder nur an wenige ausgewählte Mitarbeiter. Folglich nehmen Sie selbst eventuell zu viel Arbeit an oder versäumen es, andere durch anspruchsvolle Aufgaben – und die gebührende Unterstützung – weiter zu entwickeln. Eine Misstrauische Haltung gegenüber anderen kann aus vielerlei Gründen entstehen. Vielleicht stellen Sie sehr hohe Erwartungen an sich selbst und dadurch auch unrealistisch hohe Erwartungen an andere. Eventuell arbeiten Sie in einer Umgebung, in der eine risikoscheue oder vorsichtige Herangehensweise erforderlich ist. Oder Sie müssen die Beweggründe anderer aufgrund Ihrer Rolle hinterfragen. Welche Gründe auch vorliegen mögen, es muss ein ausgeglichenes Verhältnis zwischen einer bedingungslos guten Meinung von anderen und dem Misstrauen in ihre Fähigkeiten bestehen. Bringen Sie anderen das richtige Maß an Vertrauen entgegen, und Sie werden ein positives Arbeitsumfeld schaffen, in dem man sich sicher fühlen und gegenseitiges Vertrauen und Respekt kultivieren kann.

Ihre Hauptdeskriptoren

Delegiert manchmal nur widerstrebend und nimmt selbst zu viel Arbeit an.

Stellt die Beweggründe anderer in Frage.

Hält andere auf Abstand.

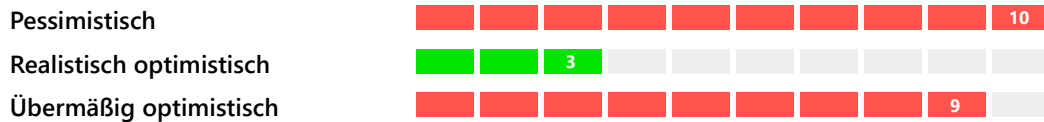
Kontrolliert die Arbeit der anderen sehr genau.

Traut anderen wenig zu.

Entwicklungsvorschläge

- Fragen Sie die anderen, was sie benötigen, um eine Aufgabe effektiv abzuwickeln; erkundigen Sie sich, ob sie mehr oder weniger Beteiligung von Ihnen wünschen.
- Hüten Sie sich davor, Menschen oder Situationen zu stark zu verallgemeinern; z. B. wenn jemand eine Aufgabe nicht erfüllt hat, heißt das nicht automatisch, dass er oder sie nie wieder eine Aufgabe erfüllen wird.
- Wiegen Sie Ihre Erwartungen anderen (und sich selbst) gegenüber ab: Sind sie fair und realistisch? Gewähren Sie anderen den Raum, aus ihren Fehlern zu lernen. Führen Sie nach Bedarf Schulungen durch.
- Überprüfen Sie, ob Sie den anderen die richtigen Informationen vorgelegt und ob Sie Ihre Erwartungen präzise und deutlich kommuniziert haben, bevor Sie davon ausgehen, dass sie nicht erfüllt werden.

12 Ausgeglichene Perspektive



Definition: Wie gut es Ihnen gelingt, Optimismus und Realismus miteinander abzuwägen.

Interpretation

Ihre Werte für Pessimistisch und Übermäßig Optimistisch fielen gegenüber der Vergleichsgruppe beide hoch aus. Untersuchungen zeigen, dass Menschen mit einer Realistisch-Optimistischen Grundeinstellung mehr beruflichen und privaten Erfolg genießen und sich allgemein wesentlich besser fühlen. Ihre Werte zeigen, dass Ihre Erwartungen und allgemeine Einschätzung von Situationen manchmal sehr positiv sind, zu anderen Zeiten aber sehr negativ. Ein Erklärung dafür könnte sein, dass Sie im Allgemeinen von sehr positiven (Übermäßig Optimistischen) Annahmen ausgehen und dann sehr stark enttäuscht (Pessimistisch) sind, wenn die Dinge nicht so funktionieren, wie Sie gehofft hatten. Eine solche Herangehensweise kann zwar anfänglich nützlich sein, um ehrgeizige Ziele zu setzen, und Ihr Optimismus, Ihre Motivation und Ihr Selbstvertrauen werden andere positiv beeinflussen. Bei all dem sollten Sie die Möglichkeiten jedoch realistisch einzuschätzen wissen. Überprüfen Sie z. B. die Fakten und halten Sie nach eventuellen Widersprüchen Ausschau, um Fehler und deren Wiederholung zu vermeiden. Andernfalls kann es sein, dass Sie frustriert, demotiviert und Pessimistisch werden. Wenn Ihr Urteilsvermögen zu stark von Ihrer Gemütsverfassung beeinträchtigt wird und Sie zwischen einer übermäßig optimistischen und übermäßig pessimistischen Perspektive hin- und herwechseln, könnten Ihre Mitarbeiter Sie für wankelmütig und schwer zu lesen halten. Am Arbeitsplatz ist es wichtig, dass Sie Ihre Mitarbeiter inspirieren und motivieren, indem Sie ihnen eine positive Sicht auf die Zukunft eröffnen und einen realistischen Plan für den Weg dorthin bereit halten.

Ihre Hauptdeskriptoren

Das Urteils- und Entscheidungsvermögen ist eventuell stark von der Gemütsverfassung abhängig.

Probleme werden manchmal von der Hand gewiesen bzw. ignoriert.

Übertreibt Probleme oder gibt bei Misserfolgen auf.

Ändert Entscheidungen häufig.

Zeigt eine Tendenz zu sehr optimistischen Annahmen.

Entwicklungsvorschläge

- Überprüfen Sie Ihre Gemütsverfassung/Stimmung, bevor Sie Entscheidungen treffen. Halten Sie inne und denken Sie darüber nach, ob diese Ihre Wahrnehmung beeinträchtigt, ob Sie impulsiv handeln und ob Sie objektiver vorgehen könnten.
- Stellen Sie Ihrer Begeisterung für eine Idee immer die Fakten gegenüber und überprüfen Sie alle Einzelheiten, bevor Sie die finale Entscheidung treffen.
- Wenn die kritische Analyse zu Ihren Kompetenzen gehört, überlegen Sie sorgfältig, wie Sie anderen gegenüber Kritik üben können, ohne zu negativ zu wirken, z. B. indem Sie Fragen stellen, etwas Positives äußern und Lösungen anbieten.
- In schwierigen Situationen kann es sein, dass Sie übertrieben negative Sprache verwenden und z. B. etwas als hoffnungslos oder sinnlos bezeichnen oder sagen, dass es niemals funktionieren wird. Versuchen Sie, Ihre Sprache ausgewogener bzw. moderater zu gestalten und auch positive Botschaften zu vermitteln, die Ihre Mitarbeiter ermutigen und motivieren, z. B. gute Idee, gute Arbeit oder gut gemacht.

13 Ausdruck und Kontrolle von Emotionen

Nicht ausreichend kontrolliert

Frei und selbstbestimmt

Übermäßig kontrolliert

4

10

4

4

Definition: Das Ausmaß, in dem Sie Ihre Emotionen kontrollieren.

Interpretation

Ihre Werte für Nicht Ausreichend Kontrolliert fielen gegenüber der Vergleichsgruppe sehr hoch aus. Emotionale Ausdruckskraft und Leidenschaft können sehr vorteilhafte Eigenschaften sein, vor allem wenn Sie andere motivieren oder beeinflussen wollen. In manchen Situationen müssen Sie Ihre Emotionalität jedoch unter Kontrolle behalten, vor allem weil überdeutliche Gefühlsregungen andere oftmals beunruhigen. Emotionen hängen eng mit Motivation und Leistung zusammen. Bei einem Mangel an Emotionen koppeln wir uns ab, bei zu vielen Emotionen können wir nicht klar denken und keine angemessene Leistung erbringen. Ihr Wert legt nahe, dass Sie den unmittelbaren Ausdruck Ihrer Emotionen eventuell nicht immer effektiv kontrollieren und z. B. überreagieren oder auf kleinste Anlässe „anspringen“ und durch Ihren Tonfall und Ihre Körpersprache deutlich machen, was Sie fühlen. Ungebremst sind solche Reaktionen mitunter unangemessen oder unausgegoren und könnten Ihre Beziehungen untergraben. Wenn Sie oft von Ihren Gefühlen überrollt werden, kann es sein, dass Sie als emotional instabil, wetterwendisch oder gar unberechenbar betrachtet werden. Lernen Sie, Ihre Emotionen mit Vorsatz und Bedacht auszudrücken, und sie werden ein wertvolles Werkzeug sein, mit dem Sie gute Beziehungen aufbauen und andere inspirieren können.

Ihre Hauptdeskriptoren

Zeigt wenig Selbstkontrolle in Bezug auf die eigenen Emotionen.

Macht seine Gefühle anderen gegenüber deutlich.

Steht leidenschaftlich hinter den eigenen Wünschen und Überzeugungen. Hat starke Emotionen, die zu unangemessenem Verhalten führen können.

Lässt sich leicht provozieren oder ärgern.

Entwicklungsvorschläge

- Finden Sie heraus, in welchen Situationen Sie zu einer starken emotionalen Reaktion neigen. Nehmen Sie Ihre Gefühle frühzeitig wahr, z. B. Frustration, bevor sie in Wut umschlägt, oder eine Erwartungshaltung, bevor daraus ängstliche Sorge wird.
- Wenn Sie das Gefühl haben, sich unbedingt ausdrücken zu müssen, warten Sie zunächst sechs Sekunden ab und geben Sie sich Zeit, bevor Sie etwas sagen oder tun. Denken Sie über Ihre Gefühle, Ihre möglichen Reaktionen und die abzusehenden Folgen nach.
- Überlegen Sie, ob ein emotionaler Ausbruch, sofern Sie dazu tendieren, unangemessen war. Sobald Sie sich wieder beruhigt haben, sollten Sie entsprechende Maßnahmen zur Wiedergutmachung einleiten bzw. sich entschuldigen.
- Ziehen Sie zum Stressabbau mehr körperliche Bewegung in Betracht.

14 Konflikt-handhabung

Passiv

Durchsetzungs-fähig

Aggressiv

1

8

1

8

Definition: Wie gut Sie mit Konflikten umgehen.

Interpretation

Ihre Werte für Passiv und Aggressiv fielen gegenüber der Vergleichsgruppe beide sehr hoch aus. Alle Menschen sind anders und streben nach unterschiedlichen Dingen. Mit Konflikten umgehen und sich selbst behaupten zu können, ist im Berufs- wie auch im Privatleben unumgänglich. Ihre Werte legen nahe, dass Sie dazu neigen, Ihre eigenen Emotionen zu unterdrücken und Ihren Ärger in sich hinein zu fressen (Passiv). Diese Gefühle stauen sich auf und werden eventuell mit unzureichender Selbstkontrolle heraus gelassen (Aggressiv). In manchen Situationen müssen Sie Ihre Ansichten in aller Deutlichkeit vertreten und mit Gegenwehr umgehen können oder nach einem Kompromiss suchen und mit anderen zusammenarbeiten. Wenn Ihnen Unstimmigkeiten oder Widerstand unangenehm sind, könnten Sie in Versuchung geraten, Probleme zu ignorieren oder zusätzliche Arbeit anzunehmen, statt sich der Konfrontation zu stellen. Es kann sein, dass Sie Ihre eigenen Bedürfnisse denen anderer unterordnen oder sich mit etwas arrangieren, das nicht richtig für Sie ist, oder Dingen zustimmen, die Sie nicht wollen. Ein Passives Verhalten kann auch Vorteile haben, z. B. dass man Sie für entgegenkommend und unbedrohlich hält. Im Laufe der Zeit können hierdurch jedoch Gefühle wie Frustration, Ärger oder Ungeduld entstehen, die sich negativ auf Ihre Perspektive und Ihr Urteilsvermögen auswirken. Frustration kann sich zudem weniger offensichtlich als Passiv-Aggressiv äußern, z. B. wenn Sie die Ansichten anderer ignorieren und rücksichtslos voranschreiten. Entwickeln Sie Ihre Fähigkeit zur Konflikt-handhabung und Ihr Durchsetzungsvermögen, und Sie werden besser verhandeln, Beziehungen pflegen, mit Konfrontationen umgehen und mit anderen zusammenarbeiten können.

Ihre Hauptdeskriptoren

Ist anfänglich weniger geneigt, die eigenen Wünsche oder Meinungen durchzusetzen.

Gibt leicht auf und verfällt dann in eine Starre.

Ist eventuell Passiv-Aggressiv, fragt z. B. nach Meinungen und ignoriert sie dann.

Drückt die eigenen Bedürfnisse nicht deutlich aus bzw. ordnet sie den Bedürfnissen anderer unter.

Unterdrückt die eigenen Emotionen und tritt eventuell provokativ oder feindselig auf.

Entwicklungsvorschläge

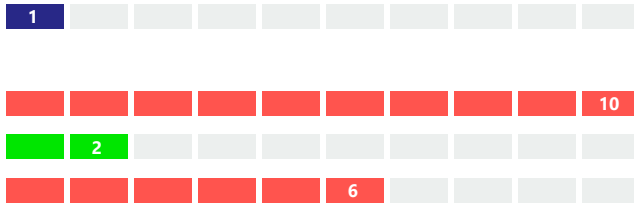
- Üben Sie es, anderen zuzuhören und auf sie einzugehen, bevor Sie Ihre eigene Meinung kundtun.
- Lernen Sie, sich zu beruhigen, wenn Frustration aufzieht. Atmen Sie z. B. ruhig, legen Sie eine kurze Pause ein oder drücken Sie Ihre Emotionen aus, bevor sie überwältigend werden.
- Achten Sie darauf, dass sich Ihre persönlichen Ambitionen und Ihre Tatkraft nicht nachteilig auf andere auswirken, z. B. wenn Sie übermäßiges Konkurrenzdenken an den Tag legen, sich nur noch auf Aufgaben und nicht auf Menschen konzentrieren oder die Ziele des Teams aus den Augen verlieren.
- Die meisten Menschen geben nicht gerne Feedback, doch der Empfänger ist oftmals viel besser in der Lage, damit umzugehen, als wir erwarten. Falls Sie es tendenziell vermeiden, Probleme anzusprechen, suchen Sie keine Entschuldigungen mehr, sondern bemühen Sie sich zeitnah um eine Lösung.

15 Wechselseitige Abhängigkeit

Abhängig

Voneinander abhängig

Übermäßig unabhängig



Definition: Wie gut es Ihnen gelingt, sich und andere gleichermaßen zu berücksichtigen.

Interpretation

Ihre Werte für Abhängig und Übermäßig Unabhängig fielen gegenüber der Vergleichsgruppe beide relativ hoch aus. Die Arbeitsleistung ist eine gemeinsame Aufgabe; daher ist die effektive Zusammenarbeit mit anderen auch für Sie ausschlaggebend. Ihre Werte legen nahe, dass das Verhältnis zwischen selbstständigem und kooperativem Arbeiten bei Ihnen je nach Kontext stark schwankt. Hohe Punktzahlen bei Abhängig und Übermäßig Unabhängig könnten auf das Ausmaß Ihres Selbstbewusstseins zurückzuführen sein. Sind Sie sich bei etwas unsicher, so brauchen Sie die Rückversicherung von anderen (Abhängig). Wenn Sie sich sicherer fühlen, agieren Sie sehr selbstständig (Übermäßig Unabhängig). In beiden Fällen wird das Verhalten von der persönlichen Selbstsicherheit bestimmt und nicht von dem, was in der Situation angemessen wäre. Trifft dies zu, so könnte es sein, dass andere von Ihrem unbeständigen Verhalten verwirrt sind. Dies legt nahe, dass Sie sich vielleicht zu sehr auf andere zu stützen. Sie vermeiden es eventuell, die volle Verantwortung für Entscheidungen zu übernehmen; Sie bitten andere um Hilfe, bevor Sie selber über eine Lösung nachdenken; Sie bemühen sich regelmäßig um Rückversicherung und Anleitung von anderen; Sie bleiben bei dem, was Sie kennen, es sei denn, Sie werden maßgeblich von anderen unterstützt; und Sie haben Probleme damit, alleine zu arbeiten. Das Arbeiten in wechselseitiger – nicht einseitiger – Abhängigkeit ist für eine effektive Unternehmensführung, für Teamwork, Kooperation und den Aufbau effektiver Beziehungen ausschlaggebend.

Ihre Hauptdeskriptoren

Empfindet es anfänglich als schwierig oder unangenehm, eigene Entscheidungen zu treffen.

Das zwischenmenschliche Verhalten wird eventuell als unbeständig betrachtet.

Ist weniger geneigt, vertraute Gebiete zu verlassen oder Risiken ohne Unterstützung zu übernehmen.

Übernimmt eventuell zu viel Verantwortung und trägt dies anderen dann nach.

Bemüht sich regelmäßig um Rückversicherung, Anleitung oder Bestätigung von anderen.

Entwicklungsvorschläge

- Bevor Sie andere um Rat oder Anleitung bitten, denken Sie über Ihre persönliche Auffassung nach und fragen Sie sich, was Sie tun würden, wenn Sie der alleinige Entscheidungsträger wären.
- Neigen Sie dazu, bestimmte Aufgaben hinauszuzögern, Entscheidungen zu vermeiden und viel Zeit mit Erwägungen zu verbringen? Legen Sie fest, welche Entscheidungen sorgfältig überdacht und welche zeitnah getroffen werden sollten.
- Seien Sie bereit, auch Dinge zu tun, bei denen Ihnen niemand helfen kann und Sie Ihren vertrauten Bereich verlassen müssen.
- Setzen Sie Prioritäten für Ihre Entscheidungen; planen Sie einen bestimmten Zeitraum ein, in dem Sie die Optionen überdenken; und legen Sie eine Frist fest, in der die Entscheidung getroffen werden muss.

Definition: Das Ausmaß, in dem Sie Ihre emotionale Intelligenz verbessern, indem Sie darüber nachdenken, was Sie und andere fühlen, denken und tun.

Interpretation

Ihre Werte für Reflektives Lernen fielen gegenüber der Vergleichsgruppe niedrig aus. In der Forschung ist man sich überwiegend einig, dass die effektivsten Leistungsträger lebenslange Lerner sind; aufgrund von Erfahrungen und veränderten Umständen lernen sie, anders zu fühlen, zu denken und zu handeln. Ihre niedrigen Werte auf dieser Skala deuten darauf hin, dass Sie wahrscheinlich nicht viel über Ihre Erfahrungen nachdenken; möglicherweise sind Sie sich im Unklaren darüber, wie Sie Ihre persönliche Entwicklung formell angehen und Ihre Selbstkenntnis erweitern können. Es gibt dafür verschiedene Erklärungen: Vielleicht konzentrieren Sie sich zu sehr auf die Zukunft oder auf die unmittelbare Gegenwart; unter Umständen interessieren Sie sich nur wenig für das Thema persönliche Entwicklung; möglicherweise haben Sie nie gelernt, Selbstentwicklungspraktiken effektiv zu nutzen. Sollte dies der Fall sein, laufen Sie Gefahr, Fehler zu wiederholen, anstatt aus ihnen zu lernen und Ihr Verhalten an neue Situationen anzupassen. Dies kann zur Folge haben, dass Ihre persönliche und berufliche Entwicklung zu sehr eingeschränkt wird oder sich mit der Zeit überholt. Um als Leistungsträger effektiv zu bleiben, ist es wichtig, dass Sie die nötigen Einstellungen und Fähigkeiten für lebenslanges Lernen entwickeln und sich ernsthaft auf Ihre persönliche und berufliche Entwicklung einlassen.

Ihre Hauptdeskriptoren

Ist sich über Bereiche oder Möglichkeiten der Entwicklung eventuell nicht im Klaren.

Verlässt sich auf momentane oder eingeschränkte Fähigkeiten.

Passt sich veränderten Umständen nur langsam an.

Bemüht sich möglicherweise nicht aktiv um konstruktives Feedback oder hört nicht zu.

Glaubt zwar möglicherweise an Entwicklung, ist aber „immer“ zu beschäftigt.

Entwicklungsvorschläge

- Verschaffen Sie sich ein klareres Bild von Ihren Stärken und Entwicklungsbereichen. Bitten Sie Ihren Vorgesetzten und Ihre Kollegen aktiv um Feedback, nehmen Sie an einem 360-Grad-Feedbackprozess teil und bitten Sie andere um deren Meinung.
- Zeigen Sie anderen, dass Sie Ihre Entwicklung ernster nehmen; gehen Sie mit gutem Beispiel voran, nennen Sie Ihre Entwicklungsbereiche, nehmen Sie sich Zeit für die Entwicklung Ihrer Stärken und schließen Sie wichtige Entwicklungslücken.
- Machen Sie sich Ihre Entwicklungsziele bewusst und finden Sie mehr über die nächste Stufe auf der Erfolgsleiter heraus. Finden Sie ein Erfolgsprofil für diese Positionen und messen Sie sich realistisch an den erforderlichen Kriterien.
- Schreiben Sie Ihre Gedanken (positive wie negative) zu Ihrer Arbeitswoche regelmäßig auf und notieren Sie auch, was Sie aus diesen Erfahrungen lernen. Verwandeln Sie diese Gedanken in nützliche Informationen, die Ihnen als Verhaltenswegweiser für die Zukunft dienen.

Ihre Itemanalyse

Die Itemanalyse enthält alle Items aus dem Fragebogen. Diese sind in drei Abschnitte unterteilt:

-  Dies sind Items, in denen Sie sich bezüglich dieses Aspekts der emotionalen Intelligenz als **Niedrig** bewertet haben (Werte **1** und **2** auf einer Skala von 1 bis 5).
-  Dies sind Items, in denen Sie sich bezüglich dieses Aspekts der emotionalen Intelligenz als **Durchschnittlich** bewertet haben (Wert **3** auf einer Skala von 1 bis 5).
-  Dies sind Items, in denen Sie sich bezüglich dieses Aspekts der emotionalen Intelligenz als **Hoch** bewertet haben (Werte **4** und **5** auf einer Skala von 1 bis 5).

Diese Items sollen zum besseren Verständnis Ihrer Profilwerte beitragen. Ihre Profilwerte sind ein reines Spiegelbild Ihrer Antworten im Fragebogen. Nur Sie wissen, weshalb Sie genau diese Antworten gegeben haben. Wenn Ihre Antwort im **roten Bereich liegt**, denken Sie darüber nach, wie dies möglicherweise Ihre Effektivität behindert. Wenn Ihre Antwort im **grünen Bereich liegt**, denken Sie darüber nach, wie Sie Ihre Effektivität dadurch optimieren könnten.

Haltung

Skala und Antwort	Item
Selbstachtung Stimme zu Stimme zu	Ich neige zu Selbstzweifeln und Unsicherheit. Ich mache mir über meine persönlichen Defizite Sorgen.
Achtung für andere Stimme nicht zu Stimme nicht zu Stimme zu Stimme zu	Ich fühle mit anderen mit und akzeptiere sie so, wie sie sind. Ich finde an jedem Menschen etwas, das ich schätzen kann, auch wenn ich ihn nicht besonders mag. Bei manchen Menschen fällt es mir schwer, sie zu tolerieren. Ich neige dazu, anderen Menschen gegenüber kritisch zu sein.
Skala und Antwort	Item
Selbstachtung Neutral	Ich brauche oft Zuspruch, um mit mir selber zufrieden sein zu können.
Achtung für andere Neutral	Mir fällt es leicht, andere zu respektieren, auch wenn unsere Meinungen auseinandergehen.
Skala und Antwort	Item
Selbstachtung Stimme voll und ganz zu Stimme überhaupt nicht zu Stimme zu Stimme nicht zu	Ich bin mit meinem derzeitigen Leben zufrieden. Ich neige dazu, mich in negativen Selbstgesprächen herabzusetzen. Ich bin mit mir und meiner Entwicklung als Person sehr zufrieden. Ich muss einige Aspekte an meiner Person ändern, damit ich zufrieden sein kann.
Achtung für andere Stimme überhaupt nicht zu Stimme zu	Manche Menschen halten mich für ziemlich voreingenommen und wenig mitfühlend. Ich habe für viele verschiedene Menschen Verständnis.

Gefühl

Skala und Antwort	Item
Bewusstsein für andere Stimme zu	Manchmal fehlen mir im Umgang mit anderen Taktgefühl und Einfühlungsvermögen.
Skala und Antwort	Item
Bewusstsein für andere Neutral	Ich bin sehr aufmerksam und erkenne, was sich zwischen anderen abspielt.
Skala und Antwort	Item
Selbstwahrnehmung Stimme voll und ganz zu Stimme nicht zu Stimme voll und ganz zu Stimme voll und ganz zu Stimme zu Stimme nicht zu Stimme voll und ganz zu Stimme nicht zu	Ich achte auf die Signale meines Körpers. Mir fällt es schwer, zwischen meinen Gefühlen zu differenzieren. Ich nehme sogar die kleinsten Gefühlsschwankungen in mir wahr. Mir ist bewusst, wie sich meine emotionale Befindlichkeit auf mein körperliches Wohlbefinden auswirkt. Ich erkenne, wenn andere in mir eine emotionale Reaktion auslösen. Ich neige dazu, meine Gefühle zu unterdrücken und zu ignorieren. Ich weiß, wie sich unterschiedliche Gefühle in meinem Körper offenbaren. Mir fällt es schwer, mich auf meine Gefühle einzulassen.
Bewusstsein für andere Stimme zu Stimme zu Stimme zu Stimme voll und ganz zu Stimme nicht zu	Ich frage gezielt nach, wie es anderen geht. Mir fällt es leicht, etwas aus der Sicht einer anderen Person zu betrachten. Ich denke bewusst darüber nach, wie sich andere fühlen. Mir fällt es leicht, mich in andere hineinzuversetzen. Mir fällt es schwer zu erkennen, wie sich andere fühlen.

Selbstmanagement

Skala und Antwort	Item
Emotionale Belastbarkeit	
Stimme zu	Ich neige dazu, meine Sorgen und Probleme zu übertreiben.
Stimme nicht zu	Ich bin sehr gut in der Lage, mit viel Stress umzugehen.
Stimme nicht zu	Ich sammle mich mühelos, wenn ich Problemen gegenüberstehe.
Stimme nicht zu	Ich bin besonders in schwierigen Phasen sehr belastbar.
Stimme zu	In schwierigen Situationen leide ich sehr unter Stress.
Stimme nicht zu	Ich brüte selten länger über meinen Problemen.
Persönliche Macht	
Stimme zu	Andere haben mehr Kontrolle darüber, was mit mir geschieht, als ich.
Stimme nicht zu	Ich habe die Fäden in der Hand.
Stimme voll und ganz zu	Wenn etwas falsch läuft, kann ich oft nicht viel daran ändern.
Stimme voll und ganz zu	Manchmal habe ich das Gefühl, wenig Kontrolle über meine Zukunft zu haben.
Stimme überhaupt nicht zu	Ich entscheide, was mir in meinem Leben passiert.
Stimme voll und ganz zu	Viele Aspekte meines Lebens liegen außerhalb meiner Kontrolle.
Zielgerichtetheit	
Stimme überhaupt nicht zu	Ich habe eine klare Vorstellung davon, wie meine Zukunft meiner Meinung nach aussehen soll.
Stimme nicht zu	Mir fällt es leicht, mein Verhalten zu steuern, damit ich meine Ziele erreiche.
Stimme nicht zu	Ich weiß genau, in welche Richtung mein Leben gehen soll.
Flexibilität	
Stimme zu	Es dauert, bis ich neue Ideen annehme.
Stimme zu	Eine unerwartete Veränderung bringt mich aus dem Gleichgewicht.
Stimme überhaupt nicht zu	Ungewissheit bringt mich nicht aus der Ruhe.
Stimme nicht zu	Ich finde Gefallen an der Herausforderung neuer Arbeitsweisen.
Stimme zu	Ich bleibe lieber beim Gewohnten, statt eine Veränderung zu riskieren.
Authentizität	
Stimme zu	Ich verhalte mich oft auf eine bestimmte Art und Weise, um andere zu beeindrucken.
Stimme zu	Ich verspreche manchmal mehr, als ich halten kann, und muss andere infolgedessen häufig enttäuschen.
Stimme zu	Ich kann zu sehr darauf bedacht sein, was andere von mir denken, statt einfach ich selbst zu sein.
Stimme nicht zu	Ich pflege einen geradlinigen Umgang mit anderen.
Stimme zu	Manchmal bemühe ich mich zu sehr, einen guten Eindruck zu machen, statt mir selber treu zu sein.
Skala und Antwort	Item
Emotionale Belastbarkeit	
Neutral	Ich erhole mich leicht, wenn etwas nicht gut läuft.
Zielgerichtetheit	
Neutral	Ich bin ein sehr entschlossener Mensch.
Neutral	Wenn ich etwas will, gehe ich ohne Umwege darauf zu.
Neutral	Ich verfolge meine Ziele beharrlich und hartnäckig.
Neutral	Es kommt vor, dass ich das Endziel aus den Augen verliere.
Flexibilität	
Neutral	Meine eigene Arbeitsweise ändere ich nur langsam.
Authentizität	
Neutral	Ich kenne meine eigenen Grundsätze und richte mein Leben nach ihnen aus.
Neutral	Ich bin für meine Integrität bekannt.
Skala und Antwort	Item
Persönliche Macht	
Stimme zu	Gewöhnlich bin ich die Person, die die Initiative ergreift.
Zielgerichtetheit	
Stimme zu	Wenn ich mich verpflichte etwas zu tun, bringe ich es auch zum Abschluss.

Skala und Antwort	Item
Flexibilität	
Stimme zu	Mir fällt es leicht, mein Verhalten neuen Umgebungen anzupassen.
Verbindung mit anderen	
Stimme zu	Es gibt viele Menschen, an die ich mich wenden kann, wenn ich Hilfe brauche.
Stimme zu	Ich baue einfach enge Beziehungen zu anderen auf.
Stimme zu	Mir fällt es leicht, ein gutes Verhältnis zu anderen aufzubauen.
Stimme überhaupt nicht zu	Ich bin ein relativ verschlossener und zurückhaltender Mensch.
Stimme zu	Ich bemühe mich, regelmäßigen Kontakt mit anderen aufrechtzuerhalten.
Stimme zu	Ich lerne gerne neue Menschen kennen.
Stimme zu	Ich bemühe mich darum, andere eingehend kennenzulernen.
Authentizität	
Stimme nicht zu	Mir fällt es nicht leicht, mich so zu geben, wie ich wirklich bin.

Beziehungsmanagement

Skala und Antwort	Item
Misstrauisch	
Stimme zu	Ich denke, es ist am besten, Menschen nicht zu vertrauen, bevor man sie nicht sehr gut kennt.
Stimme zu	Ich finde, dass andere Menschen unzuverlässig sind.
Stimme zu	Man wird von anderen häufig enttäuscht.
Stimme zu	Ich kenne nur sehr wenige Menschen, denen ich vertrauen würde.
Bedacht vertrauensvoll	
Stimme nicht zu	Ich gehe normalerweise davon aus, dass andere gute Absichten haben, sofern mir nicht das Gegenteil bewiesen wird.
Stimme nicht zu	Meiner Erfahrung nach sind die Menschen im Normalfall vertrauenswürdig und zuverlässig.
Stimme nicht zu	Ich gehe davon aus, dass andere ehrlich sind, sofern keine begründeten Zweifel vorliegen.
Übermäßig vertrauensvoll	
Stimme zu	Manchmal nutzen Menschen meine Gutgläubigkeit aus.
Pessimistisch	
Stimme voll und ganz zu	Ich rechne oft mit dem Schlimmsten, bevor ich etwas Neues beginne.
Stimme voll und ganz zu	Ich habe oft Pech.
Stimme zu	Was schief gehen kann, geht meiner Meinung nach gewöhnlich auch schief.
Realistisch optimistisch	
Stimme nicht zu	Ich nehme Situationen so hin, wie sie sind, behalte jedoch eine positive Perspektive bei.
Übermäßig optimistisch	
Stimme voll und ganz zu	Manchmal erlebe ich böse Überraschungen, weil ich immer davon ausgehe, dass alles gut gehen wird.
Stimme voll und ganz zu	Meine Erwartungen sind manchmal zu optimistisch.
Stimme zu	Gewöhnlich nehme ich Dinge positiver wahr, als sie es in Wirklichkeit sind.
Stimme zu	Manchmal verfolge ich unkluge Ideen zu lange weiter.
Nicht ausreichend kontrolliert	
Stimme zu	Manchmal gehen meine Gefühle mit mir durch.
Stimme zu	Ich neige zu Gefühlsausbrüchen.
Stimme zu	Andere würden mich als zu emotional beschreiben.
Stimme zu	Mein Verhalten wird von meinen Gefühlen kontrolliert.
Übermäßig kontrolliert	
Stimme zu	Ich empfinde es als unangenehm, meine Gefühle preiszugeben.
Passiv	
Stimme zu	Wenn sich mir jemand entgegenstellt, neige ich dazu, nachzugeben.
Stimme zu	Ich lasse mich auf Dinge ein, die ich nicht mag, um eine Konfrontation zu vermeiden.
Stimme zu	Ich mag keine Konfrontationen und versuche, ihnen aus dem Weg zu gehen.
Stimme zu	Manchmal komme ich anderen zu sehr entgegen.
Durchsetzungsfähig	
Stimme nicht zu	Ich setze mich durch, bin aber nicht aggressiv.
Aggressiv	
Stimme voll und ganz zu	Ich kann ziemlich streitlustig sein.
Stimme zu	Manchmal ist meine Art zu direkt und herausfordernd.
Abhängig	
Stimme voll und ganz zu	Mir fällt es schwer, ohne die Unterstützung von anderen zu arbeiten.
Stimme zu	Die Meinungen anderer beeinflussen mich sehr.
Stimme voll und ganz zu	Ich folge lieber als zu führen.
Stimme zu	Ich brauche die Rückversicherung anderer.
Stimme zu	Ich suche bei anderen Zustimmung.
Voneinander abhängig	
Stimme nicht zu	Ich kann ebenso gut die Führung übernehmen wie folgen.
Stimme nicht zu	Ich bemühe mich aktiv um Übereinstimmung, bin aber auch bereit, ohne Übereinstimmung eine Entscheidung zu treffen.

Skala und Antwort	Item
Übermäßig unabhängig Stimme zu Stimme zu	Ich ziehe es vor, unbehellig und auf meine eigene Art und Weise Dinge zu erledigen. Mich frustriert es, wenn andere sich an meinen Dingen beteiligen.
Skala und Antwort	Item
Misstrauisch Neutral	Ich neige dazu, die Beweggründe anderer mit Argwohn zu betrachten.
Bedacht vertrauensvoll Neutral	Im Großen und Ganzen werden Menschen dem Vertrauen gerecht, das ich ihnen setze.
Pessimistisch Neutral	Die Zukunft bereitet mir Sorgen.
Realistisch optimistisch Neutral	Ich bin optimistisch, aber gleichzeitig realistisch.
Nicht ausreichend kontrolliert Neutral	Wenn ich provoziert werde, sage ich Dinge, die ich später bereue.
Frei und selbstbestimmt Neutral Neutral Neutral Neutral	Mir gelingt es, eine gute Balance zwischen dem Ausdrücken und Kontrollieren meiner Gefühle herzustellen. Mir fällt es leicht, mit meinen Gefühlen umzugehen. Ich steuere bewusst, wie ich meine Gefühle ausdrücke. Ich zeige echte Gefühle, wähle aber bewusst den Zeitpunkt dafür aus.
Passiv Neutral	Ich muss mich mehr durchsetzen.
Durchsetzungsfähig Neutral Neutral Neutral	Ich stelle Forderungen, bleibe dabei aber stets respektvoll. In Verhandlungen bin ich selbstsicher und fair. Ich gebe anderen kritisches Feedback, aber auf einfühlsame Art.
Aggressiv Neutral Neutral	Zwischen mir und anderen entstehen oft Unstimmigkeiten. Ich kann ziemlich aggressiv sein.
Skala und Antwort	Item
Bedacht vertrauensvoll Stimme zu	Ich glaube, dass die meisten Menschen vertrauenswürdig sind, aber nicht alle.
Übermäßig vertrauensvoll Stimme nicht zu Stimme nicht zu	Es kommt mir nur selten in den Sinn, dass andere Hintergedanken haben könnten. Ich gehe davon aus, dass andere gute Absichten verfolgen, selbst wenn sie mich enttäuschen.
Stimme überhaupt nicht zu Stimme nicht zu Stimme überhaupt nicht zu	Ich glaube daran, dass die Menschen es immer gut meinen. Ich bin sehr vertrauensvoll. Ich vertraue mich sogar Menschen an, die ich nicht gut kenne.
Pessimistisch Stimme nicht zu	Andere bezeichnen mich als ein wenig pessimistisch.
Realistisch optimistisch Stimme zu Stimme zu Stimme zu	Ich würde mich selbst als optimistisch, aber vorsichtig bezeichnen. Ich rechne damit, dass alles gut läuft, überprüfe aber, was tatsächlich geschieht. Ich bin relativ optimistisch, messe meine Hoffnungen aber auch an der Realität.
Übermäßig optimistisch Stimme nicht zu Stimme nicht zu	Ich neige dazu, Probleme zu übersehen oder zu ignorieren. Manchmal führt mich meine übermäßige Begeisterung für eine neue Idee in die falsche Richtung.
Frei und selbstbestimmt Stimme zu	Ich betrachte mich als geschickt darin, wie ich meine Gefühle anderen mitteile.
Übermäßig kontrolliert Stimme nicht zu Stimme nicht zu Stimme überhaupt nicht zu Stimme nicht zu	Mir fällt es schwer, zu sagen, was ich wirklich fühle. Ich habe Schwierigkeiten damit, bestimmte Gefühle auszudrücken. Ich unterdrücke meine Gefühle. Ich verberge meine wahren Gefühle vor anderen.
Durchsetzungsfähig Stimme zu	Ich bin in der Lage, andere zu hinterfragen, ohne sie zu untergraben.

Skala und Antwort	Item
Aggressiv	
Stimme nicht zu	Ich sage genau das, was ich denke, auch wenn ich andere damit traurig mache.
Voneinander abhängig	
Stimme zu	Mir fällt das Geben und Nehmen in sozialen Beziehungen leicht.
Stimme zu	Ich nehme Gelegenheiten zur Zusammenarbeit mit anderen bereitwillig wahr, arbeite aber auch gerne alleine.
Stimme zu	Ich bespreche mich bereitwillig mit anderen, fühle mich jedoch nicht an ihre Meinungen gebunden.
Stimme zu	Ich beziehe andere in Entscheidungen ein, bin jedoch nicht auf sie angewiesen.
Übermäßig unabhängig	
Stimme überhaupt nicht zu	Ich betrachte es als Schwäche, mich auf andere zu verlassen.
Stimme nicht zu	Ich bitte andere selten um Hilfe.
Stimme nicht zu	Ich arbeite viel lieber alleine als mit anderen zusammen.

Entwicklung Ihrer Emotionalen Intelligenz

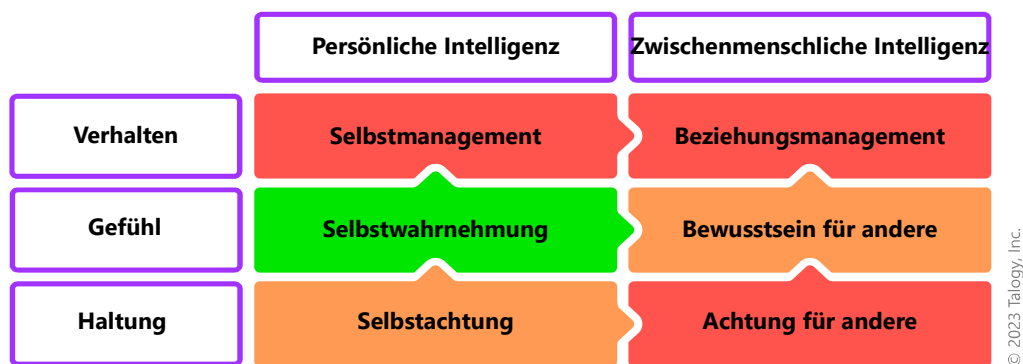
Skala und Antwort	Item
Reflektives Lernen	
Stimme zu	Ich nehme mir selten die Zeit, innezuhalten und über vergangene Erfahrungen nachzudenken.
Stimme nicht zu	Ich denke oft eingehend über mich nach und ändere mein Verhalten dementsprechend.
Stimme nicht zu	Ich denke bewusst darüber nach, wie ich mein Verhalten ändern kann, damit es sich positiver auswirkt.
Stimme nicht zu	Ich nehme mir die Zeit, um darüber nachzudenken, wie sich andere aufgrund meines Vorgehens gefühlt haben.
Skala und Antwort	Item
Reflektives Lernen	
Neutral	Ich denke über meinen Umgang mit anderen nach und ändere mein Verhalten dementsprechend.
Neutral	Ich denke über die Ursachen meiner Gefühle nach, sodass ich lerne, besser damit umzugehen.
Skala und Antwort	Item
Reflektives Lernen	
Stimme zu	Ich halte regelmäßig Rückschau auf meine Erfolge und Misserfolge und stelle fest, was ich gelernt habe.

Zusammenfassung Ihres Profils

Die Ergebnisse Ihrer emotionalen Intelligenz stellen Ihre Antworten auf Fragen zu jeder der sechzehn Skalen dar. Als Grundlage dient die Berechnung der Unterschiede zwischen Ihrem Antwortmuster und dem einer großen Gruppe von anderen Befragten.

Die untere Zusammenfassung Ihres Profils zeigt Ihr gesamtes Effektivitätsniveau (Stärken und Entwicklungsbereiche) für jeden der sechs Teile des Emotionale-Intelligenz-Rahmens. Diese sind wie folgt farblich gekennzeichnet:

-  Sie haben sich niedriger bewertet als die anderen Führungskräfte.
-  Sie haben sich ungefähr so bewertet wie die anderen Führungskräfte.
-  Sie haben sich höher bewertet als die anderen Führungskräfte.



Denkpause

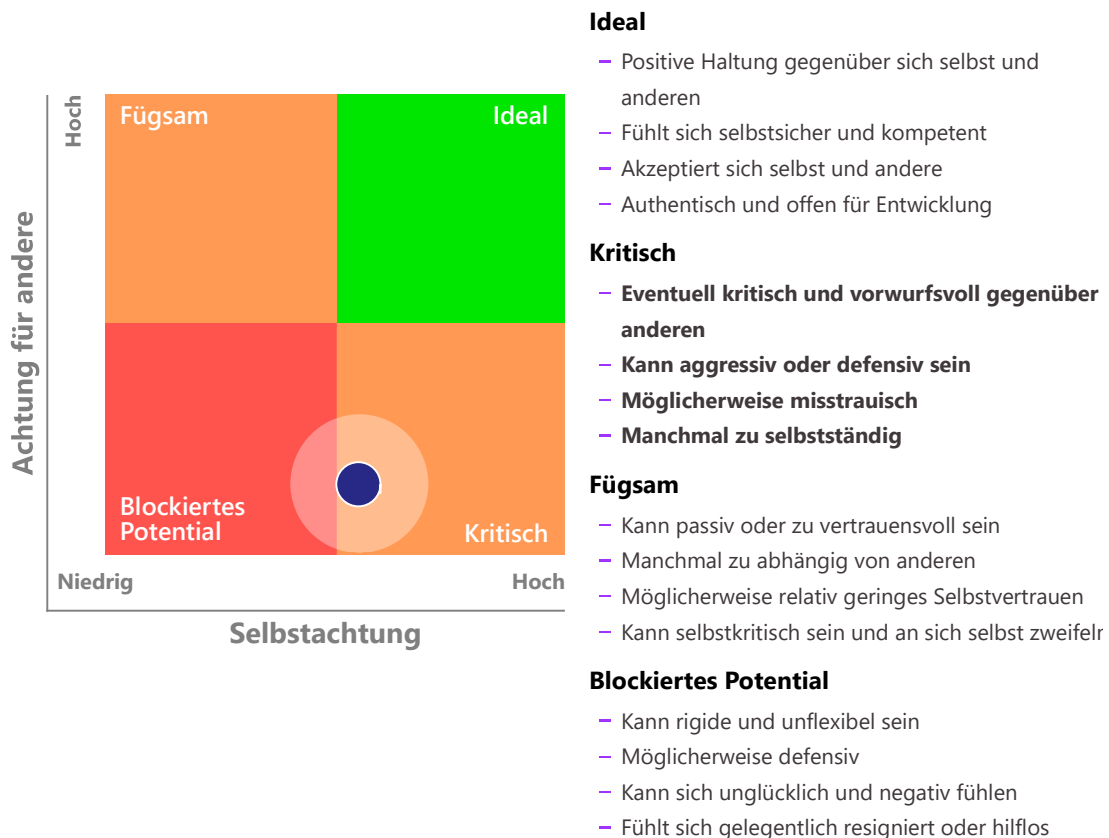
Das obere Profil zeigt Ihre Sicht auf Ihre eigene emotionale Intelligenz zu dem Zeitpunkt, an dem Sie den Fragebogen ausfüllten:

- Betrachten Sie den Unterschied zwischen Ihrer persönlichen Intelligenz (linke Seite des Modells) und Ihrer zwischenmenschlichen Intelligenz (rechte Seite des Modells).
- Betrachten Sie den Unterschied zwischen den drei Ebenen: Ihre Haltung (unterer Teil des Modells), Ihr Gefühl (mittlerer Teil des Modells) und Ihr Verhalten (oberer Teil des Modells).

Werte sind nicht notwendigerweise gut oder schlecht. Sie sollten verwendet werden, damit Sie besser einschätzen können, "wo Sie jetzt stehen" im Vergleich zu "wo Sie stehen möchten".

Ihre Haltungen

Die Darstellung unten gibt Ihnen Anhaltspunkte für das Verhältnis zwischen **Ihren Haltungen** der **Selbstachtung** und der **Achtung für andere**. Der **blaue Ball** zeigt Ihr Ergebnis. Der hellere Kreis um den Ball zeigt an, wie Ihr Ergebnis normalerweise variieren kann. **Ideal**, oben rechts in der Ecke, ist die Position mit der größten Wirksamkeit; **Blockiertes Potential**, unten links in der Ecke, ist die Position mit der geringsten Wirksamkeit.

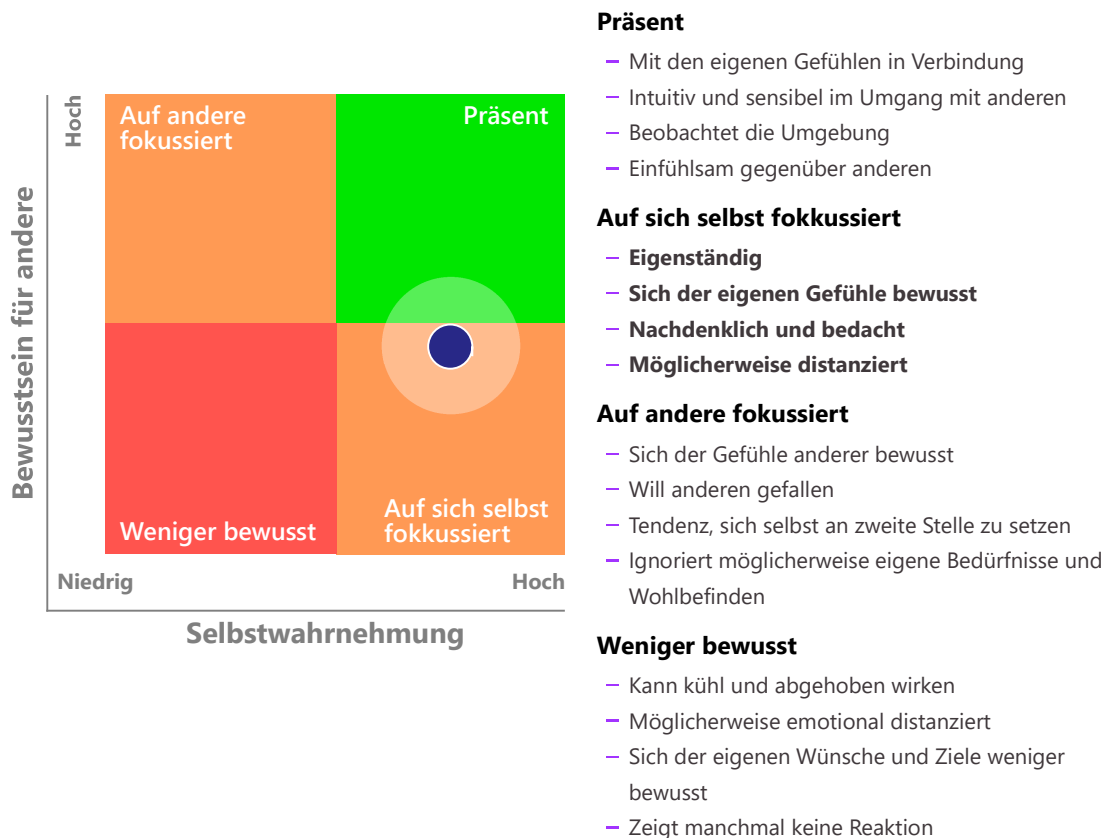


Zusammenfassende Beschreibung

Ihre Werte für Selbstachtung liegen etwas höher als Ihre Werte für Achtung für andere. Diese Haltung führt möglicherweise zu ichbezogenem Verhalten, zu Misstrauen, Unfähigkeit zuzuhören, striktem Festhalten an den eigenen Arbeitsweisen oder einer Neigung, den eigenen Interessen Vorrang zu geben. Bei Stress kann dieses Verhalten verstärkt auftreten. Wenn Sie sich dauerhaft so verhalten, kann bei anderen Menschen der Eindruck entstehen, dass Sie überkritisch sind oder gute Leistungen kaum bemerken. Entwickeln Sie eine höhere Achtung für andere, indem Sie die Haltung einnehmen, dass andere ihr Bestmögliches tun. Setzen Sie dies in die Tat um, indem Sie anderen Ihre Aufmerksamkeit schenken, Fragen stellen oder Lob aussprechen. Beachten Sie, dass sich hinter negativem Verhalten gegenüber anderen oft Unzufriedenheit mit sich selbst verbirgt, zum Beispiel in Form von niedrigem Selbstvertrauen. Ihre Durchschnittswerte im Bereich Selbstachtung zeigen, dass Sie möglicherweise davon profitieren würden, Ihre eigenen Erfolge stärker anzuerkennen und Komplimente bereitwilliger zu akzeptieren.

Ihre Gefühle

Die Darstellung unten zeigt Ihnen das Verhältnis zwischen **Ihren Gefühlsskalen** der **Selbstwahrnehmung** und des **Bewusstseins für andere**. Der **blaue Ball** zeigt Ihr Ergebnis. Der hellere Kreis um den Ball zeigt an, wie Ihr Ergebnis normalerweise variieren kann. Die Idealposition, oben rechts in der Ecke, bedeutet, voll bewusst und **Präsent** zu sein; **Weniger Bewusst** unten links in der Ecke ist die Position mit der geringsten Wirksamkeit.

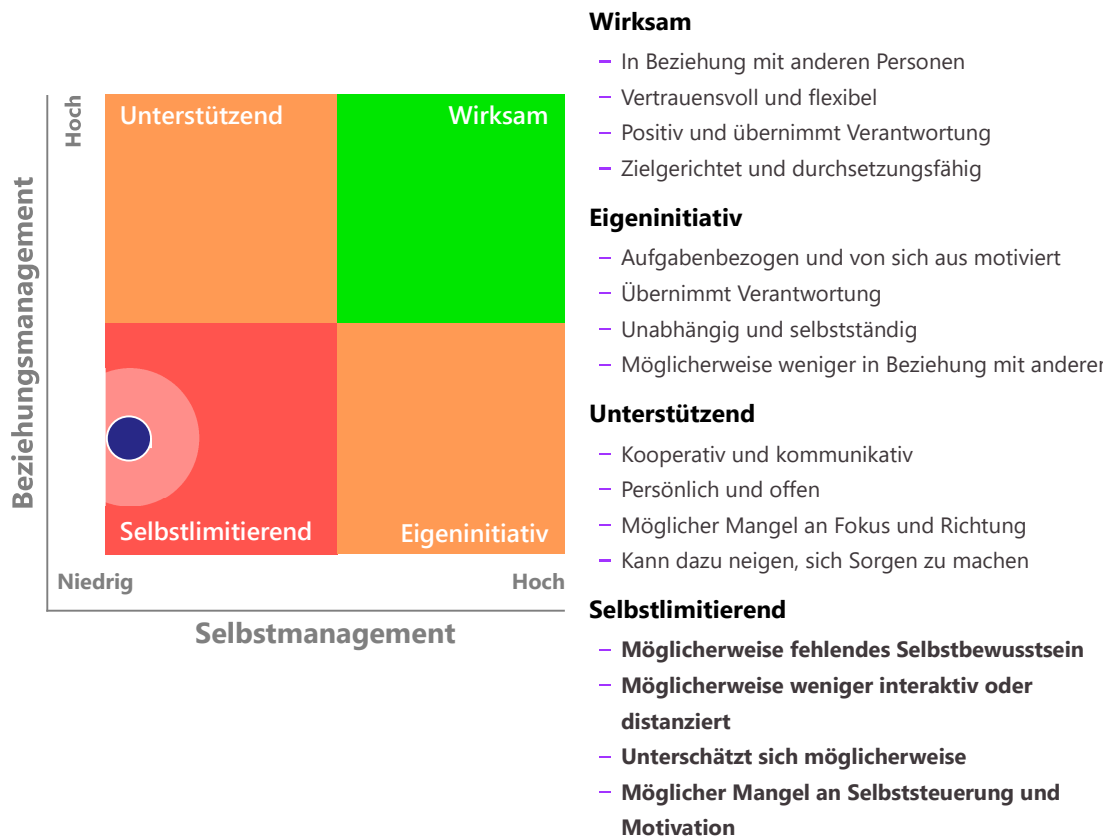


Zusammenfassende Beschreibung

Ihre Selbstwahrnehmung ist etwas höher als Ihr Bewusstsein für andere. Es ist eher wahrscheinlich, dass Sie Ihre eigenen Gefühle, Gemütszustände und Bedürfnisse wahrnehmen, und weniger wahrscheinlich, dass Sie die Gefühle und Motivationen anderer fokussieren. Möglicherweise wissen Sie, was für Sie wichtig ist und welche Auswirkungen verschiedene Handlungen, Umstände und Menschen auf Sie haben können. Von anderen Menschen aber kann dies so interpretiert werden, dass Ihnen die Gefühle oder Bedürfnisse anderer nicht viel bedeuten oder dass Sie ichbezogen sind. Entwickeln Sie Ihr Bewusstsein für andere, indem Sie besonders auf die möglichen Gefühlen und Wünsche anderer achten. Durch Verfeinerungen in diesen Bereichen könnten Sie wahrscheinlich die höchste Bewusstseinsstufe (Position „Präsent“) mit einem ausgewogenen Fokus auf sich und andere erreichen.

Ihr Verhalten

Die Darstellung unten zeigt Ihnen das Verhältnis zwischen **Ihren Verhaltensskalen** des **Selbstmanagements** und des **Beziehungsmanagements**. Der **blaue Ball** zeigt Ihr Ergebnis. Der hellere Kreis um den Ball zeigt an, wie Ihr Ergebnis normalerweise variieren kann. Die Idealposition, oben rechts in der Ecke, bedeutet, **wirksam** zu sein; **selbstlimitierend**, unten links in der Ecke, ist die Position mit der geringsten Wirksamkeit.



Zusammenfassende Beschreibung

Ihre Werte für Selbstmanagement und Beziehungsmanagement sind im Verhältnis zur Vergleichsgruppe niedrig. Dies lässt darauf schließen, dass es Ihnen möglicherweise schwerfällt, Ihr eigenes Verhalten im Hinblick auf Ihre Ziele und auf Ihre Beziehungen zu anderen wirksam zu regulieren. Überlegen Sie, ob dies generell auf Sie zutrifft, oder ob Stress der Auslöser ist. Für Sie selbst kann dies bedeuten, dass sich kurzfristige Ablenkungen Ihrem langfristigen Erfolg in den Weg stellen oder dass es Ihnen schwerfällt, auf Rückschläge zu reagieren. Andere erleben Ihr Verhalten möglicherweise als unflexibel oder unbeständig. Entwickeln Sie eine effektivere persönliche Leistung, indem Sie sich klare und realistische Erwartungen setzen, Rückschläge nüchtern betrachten, konsistent, aber anpassungsfähig sind, Verantwortung für Ihr Handeln übernehmen und Ihre Verpflichtungen einhalten. Entwickeln Sie Ihre Beziehungen, indem Sie aktiv Kontakt zu anderen knüpfen, zugänglich sind, anderen angemessen vertrauen, Ihre eigenen Gefühle auf ruhige Weise vermitteln, Konfrontationen zu handhaben lernen und mit anderen effektiv zusammenarbeiten.

Zusammenfassung der Entwicklungsvorschläge

Entwicklungsvorschläge

Im Folgenden findest du drei Vorschläge für deine weitere Entwicklung. Sie basieren auf den Bereichen, in denen du verhältnismäßig **geringere** Ergebnisse erzielt hast.

- Entwickeln Sie Ihren Sinn für **persönliche Macht**, indem Sie verantwortlich sind und zu Ihrer Verantwortung stehen. Eventuell stehen Ihnen mehr Möglichkeiten zur Verfügung, als Sie denken. Machen Sie sich sämtliche Möglichkeiten bewusst, die Ihnen zur Verfügung stehen. Konzentrieren Sie sich auf das, was Sie kontrollieren können und was getan werden kann. Tun Sie etwas Kleines, um Verantwortung für Ihre Handlungen zu übernehmen. Bewusste Wahl ist der Schlüssel zu Ihrem persönlichen Machtgefühl.
- Entwickeln Sie Ihre **Durchsetzungsfähigkeit**. Versuchen Sie, zunächst die Bedürfnisse des anderen zu verstehen. Tragen Sie danach mutig, selbstsicher, ehrlich und respektvoll Ihre eigenen Bedürfnisse, Wünsche und Meinungen vor. Wenn Sie ärgerlich oder aufgebracht werden, brechen Sie das Gespräch ab und ermitteln Sie, was der Auslöser für diese emotionale Reaktion war. Achten Sie darauf, sensible Punkte ruhig zu diskutieren.
- Entwickeln Sie Ihre **Authentizität**, indem Sie sich konsistent verhalten. Fragen Sie eine Reihe von Menschen, die Sie in verschiedenen Situationen erleben, ob Sie sich ihnen gegenüber stets konsistent und verlässlich verhalten. Achten Sie darauf, dass Sie gegenüber jedem und in jeder Situation verlässlich bleiben. Fragen Sie andere Menschen, was Sie tun können, um sich dahingehend noch weiter zu verbessern.

Auf Ihre Stärken aufbauen

Im Folgenden findest du drei Vorschläge für den optimalen Einsatz deiner Stärken. Sie basieren auf den Bereichen, in denen du verhältnismäßig **höhere** Ergebnisse erzielt hast.

- Nutzen Sie Ihre **Selbstwahrnehmung** und werden Sie ein Meister in der Regulierung Ihrer Emotionen. Achten Sie auf Ihre Gefühle in unangenehmen oder anstrengenden Situationen; erkennen Sie die Frustration vor der Wut und die Nervosität vor der Angst. Indem Sie Ihre Gefühle in diesen Momenten beim Namen nennen und Ihren Körper durch kontrolliertes Atmen beruhigen, erhöhen Sie Ihre Fähigkeit, die effektivste Vorgehensweise zu finden.
- Nutzen Sie Ihre Fähigkeit zur **Verbindung mit anderen**, um Ihr Netzwerk aufzubauen und zu stärken. Vernetzung ist ein wechselseitiger Prozess; finden Sie Wege, wie Sie in regelmäßigem Kontakt mit Menschen bleiben können, lernen Sie, was anderen wichtig ist, zeigen Sie Mitgefühl und bieten Sie Unterstützung an. Investieren Sie Zeit, um offene und vertrauensvolle Beziehungen aufzubauen, und stellen Sie sicher, dass Sie in der Breite wie in der Tiefe über starke Beziehungen verfügen.
- Nutzen Sie Ihre stärkere **Selbstachtung**, um andere zu inspirieren und mit gutem Beispiel voranzugehen. Bemühen Sie sich zum Ausgleich um Bescheidenheit und zeigen Sie, dass Sie an andere glauben, um deren Motivation zu fördern. Berufen Sie sich auf Ihre innere Selbstachtung, damit Sie sich stark und selbstsicher fühlen, wenn Sie harte oder unbeliebte Entscheidungen fällen müssen.

