

Energiequelle – Emotionale Balance

Selbsteinschätzung emotionale Intelligenz

Es gibt vier Bereiche emotionaler Intelligenz. Wo liegen Ihre Stärken, wo können Sie sich noch weiterentwickeln?

Ichbewusstsein	Selbstmanagement
<ul style="list-style-type: none"> • Versteht die eigenen Emotionen und Trigger. • Kennt die eigenen Motivatoren. • Kennt die eigenen Stärken und Herausforderungen. • Kennt sich selbst genau und akzeptiert sich selbst. • Erkennt, was seine Energiespeicher füllt oder leert. 	<ul style="list-style-type: none"> • Kontrolliert Gefühle und Verhalten. • Passt sich veränderten Umständen an. • Wiegt Prioritäten und Verpflichtungen ab. • Zeigt Belastbarkeit und Beharrlichkeit bei Herausforderungen. • Wendet Strategien für persönliches Weiterkommen an
Soziales Bewusstsein	Beziehungsmanagement
<ul style="list-style-type: none"> • Kann Erfahrungen anderer nachempfinden. • Erkennt die Stimmungen anderer. • Versteht die Dynamik von Macht und Einfluss in der Gruppe oder im Unternehmen. • Findet Wege, positiv auf die Bedürfnisse anderer einzuwirken. • Kennt persönliches Umfeld, Zielgruppe und Umwelt. 	<ul style="list-style-type: none"> • Inspiriert und wirkt auf andere. • Bildet das richtige Team und sorgt für Teamkonsens. • Kommuniziert und lebt die Vision. • Baut positive Beziehungen auf. • Schafft Vertrauen und Glaubwürdigkeit.

Schätzen Sie sich selbst ein:

5 = immer - 4 = oft – 3 = gelegentlich – 2 = manchmal – 1 = selten

1.	Ich kann Emotionen, die mich übermannen einordnen.	5	4	3	2	1	Ich bin oft verwirrt über Emotionen, die mich übermannen.
2.	Wenn meine Emotionen mich herausfordern, bin ich trotzdem in der Lage erst nachzudenken.	5	4	3	2	1	Wenn meine Emotionen mich herausfordern, treffe ich impulsive und unüberlegte Entscheidungen.
3.	Ich lasse mich bei der Arbeit von meinen Emotionen nicht beeinflussen.	5	4	3	2	1	Emotionen vernebeln mir den Verstand und lenken mich von meiner Arbeit ab.
4.	Meine Mitarbeiter vertrauen mir und können über fast alles mit mir reden.	5	4	3	2	1	Ich verstehe nicht, warum meine Mitarbeiter nicht mit mir reden.
5.	Ich weiß, wie ich mich beruhigen kann, wenn ich unruhig und aufgebracht bin.	5	4	3	2	1	Manchmal bin ich außer Kontrolle, wenn ich unruhig und aufgebracht bin.
6.	Ich kann, mich auf Langzeiterfolge konzentrieren und brauche keine schnellen Erfolgsergebnisse.	5	4	3	2	1	Ich brauche den schnellen Erfolg und denke nicht an langfristige Ergebnisse.
7.	Ich kenne meine Emotionen und mache einfach weiter.	5	4	3	2	1	Ich bleibe in Emotionen, die mich übermannen stecken.
8.	Ich konzentriere mich auf den Erfolg und die Entwicklung anderer und helfe meinem Team zu glänzen.	5	4	3	2	1	Ich bin auf meinen eigenen Erfolg konzentriert, die Entwicklung meines Teams ist sekundär.
9.	Ich kann die Gefühle anderer lesen.	5	4	3	2	1	Es fällt mir schwer, die Gefühle anderer zu lesen.
10.	Wenn es Termindruck oder anderen Druck bei der Arbeit gibt, bin ich in der Lage, mein Team fokussiert und produktiv zu halten.	5	4	3	2	1	Wenn es Termindruck oder anderen Druck bei der Arbeit gibt, habe ich Schwierigkeiten, mein Team zu leiten.
11.	Wenn ich mit den Gefühlen anderer konfrontiert werde, weiß ich das Richtige zu sagen, damit sie weitermachen können.	5	4	3	2	1	Ich weiß nicht, was ich sagen soll, wenn ich mit den Gefühlen anderer konfrontiert werde.
12.	Ich nutze im Gespräch aktives Zuhören.	5	4	3	2	1	Im Gespräch bin ich nicht bei der Sache, bin eher mit mir beschäftigt.

Auswertung

41 – 60 Hohes emotionales Bewusstsein: Sie denken, dass Sie über eine hohe emotionale Intelligenz verfügen. Sie sind der Typ Führungskraft, der ein harmonisches Verhältnis zu seinem Team hat und dessen Vertrauen genießt. Im Sinne der kontinuierlichen Verbesserung, überprüfen Sie sich immer wieder gewissenhaft, in welchen Bereichen sind Sie stark, wo könnten Sie sich verbessern?

21 – 40 Mittleres emotionales Bewusstsein: Ihr Ergebnis belegt, Sie haben das Gefühl, dass Sie Ihre Beziehungen verbessern könnten. Wahrscheinlich sind Sie ein ziemlich guter Manager, der noch dazu lernen kann, um noch besser zu werden. Sehr gut! Bleiben Sie aufmerksam und beobachten Sie, wo Sie stark sind. Konzentrieren Sie sich auf die Bereiche, in denen Sie sich verbessern könnten.

1 – 20 Verbesserungsbedarf: Mit dieser Bewertung, schätzen Sie sich so ein, dass Ihre Emotionen Sie leiten und Sie sich eher auf sich konzentrieren. Arbeiten Sie als erstes an Ihrem Bewusstsein, dann konzentrieren Sie sich auf Fähigkeiten, die Ihre emotionale Intelligenz erhöhen. Vielleicht sind Sie als Führungskraft noch ein Neuling. Vielleicht ist Ihr noch geringes Maß an emotionaler Intelligenz der Grund dafür, dass Ihr Team nicht so auf Ihre Führung reagiert, wie Sie es sich wünschen.