

# SEI LEADERSHIP REPORT

Deutsche Ausgabe

Bericht vorbereitet für SampleReport  
am 2021/03/17

Zur Verfügung gestellt von Six Seconds

## Zusammenfassung

### Ihr Profil auf einen Blick

Meistens ist Ihre emotionale Kompetenz ausreichend, um Komplexitäten der Arbeit und des Lebens zu steuern. In Zeiten der Herausforderung oder Stress stärkt eine gesteigerte EQ Ihre Führungsposition. Sie haben eine solide Grundlage; nutzen Sie diesen Bericht um Ihre Kompetenzen zu steigern und Ihre Leadership zu verbessern.

### Was ist emotionale Intelligenz?

Nach der Definition von Six Seconds ist emotionale Intelligenz eine Reihe von Kompetenzen, die es Ihnen erlauben, Denken und Fühlen anzuwenden und so optimale Entscheidungen zu treffen. Während vielen Menschen beigebracht wurde, ihre "Emotionen vor der Tür zu lassen", verspricht Six Seconds, dass Emotionen für effektive Entscheidungsfindung und Motivation essentiell ist. Wenn Sie ihre EQ effektiv nutzen, werden Sie besser in der Lage sein andere zu beeinflussen, zu kommunizieren und auf dem richtigen Weg zu bleiben. Darum sagt auch die Harvard Business Review, dass emotionale Intelligenz „der Schlüssel zu professionellem Erfolg ist“.

### Warum ist emotionale Intelligenz für Sie als Führungsperson wichtig?

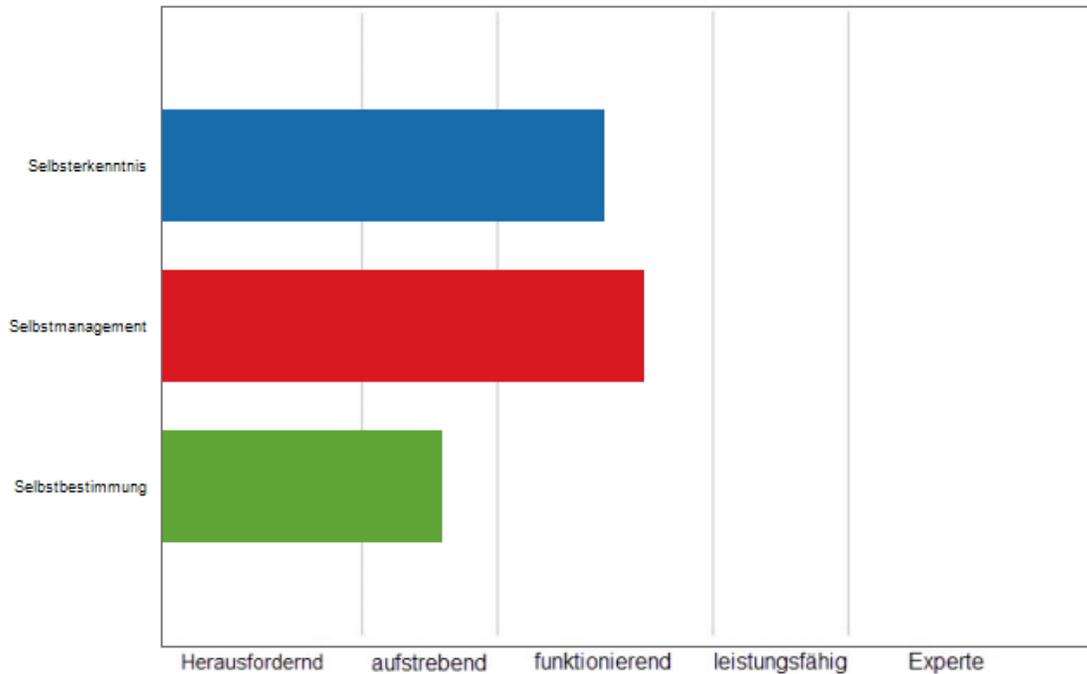
Der Job einer Führungsperson bedeutet, ein Team dazu zu bringen, mehr Arbeit zu leisten als jeder Einzelne es allein könnte. Menschen sollen angespornt werden, ihr volles Potential zu nutzen. Wenn eine Führungsperson bewusst, authentisch, leidenschaftlich und aufrichtig handelt, wird dieser/diese Vertrauen, Einsatz und Einklang aufbauen, um so ein Umfeld zu fördern, in dem Menschen ihr Bestes leisten können.

Es gibt keine Formel für großartige Führung, keinen magischen Weg, dem man folgen kann. Eine großartige Führungsperson geht ihren eigenen Weg. Einen der einzigartig auf seinen Fähigkeiten und Eigenschaften aufbaut. Sie können nicht den Stil eines anderen imitieren oder ein vorgegebenes Set an Verhaltensweisen nutzen. Sie sollten sich selbst vorsichtig bewerten, um Ihre Stärken und Unsicherheiten zu kennen und voran zu kommen. Dieser Bericht liefert Ihnen Erkenntnisse, um Ihre EQ aufzubauen und anzuwenden und damit Ihre Führungsqualitäten verbessern zu können.



## EQ in Aktion

Die SEI ist auf einem unkomplizierten Modell mit drei Absichten aufgebaut. Ihr Profil ist hier im Überblick angezeigt:



Absicht	Wert	Interpretation
<b>Selbsterkenntnis</b>	Das Erkennen Ihrer Verhaltensmuster und Gefühle lässt Sie verstehen "was Sie antreibt."	Sie haben eine gute Selbst-wahrnehmung entwickelt, die Ihnen häufig nutzt. Sie gewinnen Erkenntnisse aus Gefühlen und wissen, wie Sie normalerweise reagieren. Eine Verbesserung in diesem Bereich gibt Ihnen zusätzliche Erkenntnisse zur menschlichen Seite der Performance.
<b>Selbstmanagement</b>	Bewusstes Reagieren vs. unbewusstes Reagieren macht Sie für Ihre Ergebnisse verantwortlich.	Meistens sind Sie in der Lage Ihre Reaktionen zu steuern. Wenn Sie aber überlastet sind, wenn sich Hindernisse aufürmen, beugen Sie sich dem Druck und überreagieren. Bauen Sie hier auf Ihre Stärken; es hilft in Führungssituationen angemessen zu reagieren. Sie werden auch eine Verbesserung Ihrer Kreativität und bei der Entscheidungsfindung bemerken. So können Sie optimale Entscheidungen treffen und innovativ bleiben.
<b>Selbstbestimmung</b>	Die Verbindung aus täglichen Entscheidungen und langfristiger Zielstrebigkeit schaltet Ihre volle Kraft und Potenzial frei	Sie haben begonnen, Zielstrebigkeit und die notwendige Fähigkeiten zur Beziehungsaufbau mit anderen zu entwickeln. So können Sie bessere Beziehungen aufbauen Ihr volles Führungspotenzial zu erlangen.



## Als nächstes:

Der restliche Bericht führt Sie durch das Six Seconds EQ Modell und beschreibt Ihre Ergebnisse im Detail. Sie finden dabei Erklärungen zu jeder Kompetenz und deren Wert für Sie als Führungsperson. Zusätzlich gibt es einen Report zur Weiterentwicklung ihrer Kompetenzen und wie Sie Ihre Stärken vorteilhaft nutzen können. Ihre maßgeschneiderte Anleitung zur Führungsentwicklung dient auch dazu, die Theorie in Handlungen umzusetzen.

Beachten Sie beim Lesen bitte diese drei Kernpunkte:

1. **Es handelt sich um ein Werkzeug.** Die Ergebnisse zielen darauf ab, Ihnen Ansporn zur Selbstreflektion und zur Diskussion zu geben; sie sind keine universellen Wahrheiten.
2. **EQ ist erlernbar.** Die SEI misst acht erlernbare Kompetenzen. Was auch immer Ihr derzeitiges Level an Fachkompetenz ist, Sie können es erhöhen wenn Sie das möchten.
3. **Spielen Sie Ihre Stärken aus.** Ihre Stärken sind ein Kapital. Sie sind der Mechanismus zur Veränderung. Sie sind stark in Neue Lösungen finden, Sich selbst antreiben und Gefühle steuern.

Wie nutzen Sie dieses Geschenk jeden Tag als Führungsperson?

Falls Sie irgendwelche Fragen zu dem Bericht haben, kontaktieren Sie Ihren SEI Coach:

John Dodds <[john.dodds@6seconds.org](mailto:john.dodds@6seconds.org)>

Für mehr Informationen über EQ, besuchen Sie uns auf unserer Six Seconds Website:  
[www.6seconds.org](http://www.6seconds.org)

Von Seiten des SEI Teams danken wir Ihnen für Ihr Interesse bei der Entwicklung und Anwendung von EQ.



- Joshua Freedman, Massimiliano Ghini MBA, & Anabel Jensen, Ph.D.  
Autoren von SEI LR

# Inhaltsverzeichnis

**Zusammenfassung..... 2**

**Abschnitt 1: Erfolgsfaktoren..... 6**

**Abschnitt 2: Das Six Seconds EQ Modell..... 7**

**Abschnitt 3: Ihr SEI Profil..... 9**

**Abschnitt 4: Ihre Ergebnisse im Detail ..... 11**

Selbsterkenntnis ..... 11

Selbstmanagement..... 13

Selbstbestimmung ..... 17

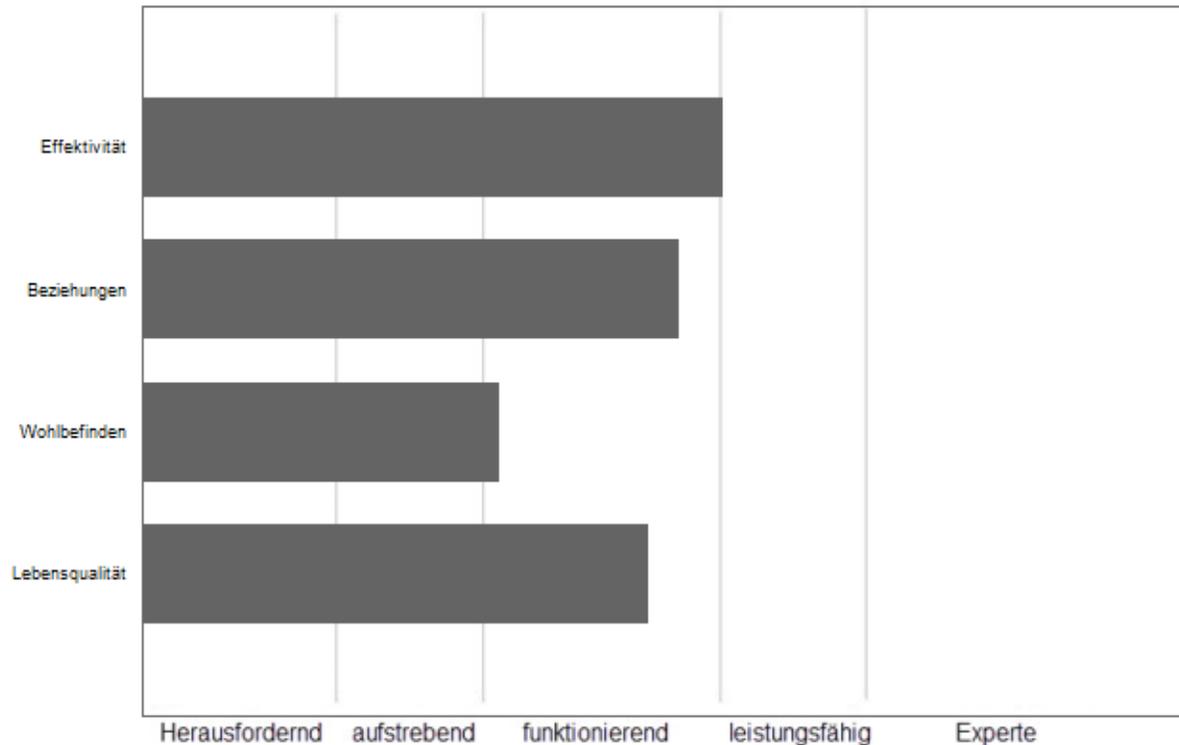
**Abschnitt 5: Fazit..... 19**

**Aktionsplan.....20**



## Abschnitt 1: Erfolgsfaktoren

Wenn Sie die SEI ausgefüllt haben, haben Sie Fragen über Ihre Ansicht zu Ihrer derzeitigen



Forschungen zeigen, dass diese Ergebnisse von Ihrer EQ Kompetenzen gesteuert werden (siehe [6sec.org/success](http://6sec.org/success)). Wenn Sie nun den Rest des Berichts lesen, beachten Sie Ihre Zufriedenheit mit den Ergebnissen und bedenken Sie, dass Sie Ihre EQ Fähigkeiten nutzen können, um diese Erfolgsfaktoren zu optimieren.

EQ Fähigkeiten helfen der Steuerung von:

Erfolgsfaktoren	Definition
<b>Effektivität</b>	Potenzial um Ergebnisse zu erzielen
<b>Beziehungen</b>	Potenzial um Netzwerke aufzubauen und zu pflegen
<b>Gesundheit</b>	Potenzial um optimale Energie und Funktionsweise zu erreichen
<b>Lebensqualität</b>	Potenzial um Balance und Zufriedenheit zu erreichen



## Abschnitt 2: Das Six Seconds EQ Modell

Diese Modell von EQ in Aktion beginnt mit drei wichtigen Absichten: sich mehr bewusst zu werden (bemerken was Sie tun), vorsätzlicher zu handeln (das zu tun was Sie meinen) und zielgerichteter zu agieren (etwas für einen Grund zu tun).

### Selbsterkenntnis

*Klar sehen, was Sie fühlen und tun.*

Emotionen sind Daten und diese Kompetenzen erlauben es Ihnen, die Informationen korrekt aufzunehmen.

### Selbstmanagement

*Das tun was Sie meinen.*

Statt nach einem Autopiloten zu reagieren, erlauben es diese Kompetenzen proaktiv zu agieren.

### Selbstbestimmung

*Tue es für einen Grund.*

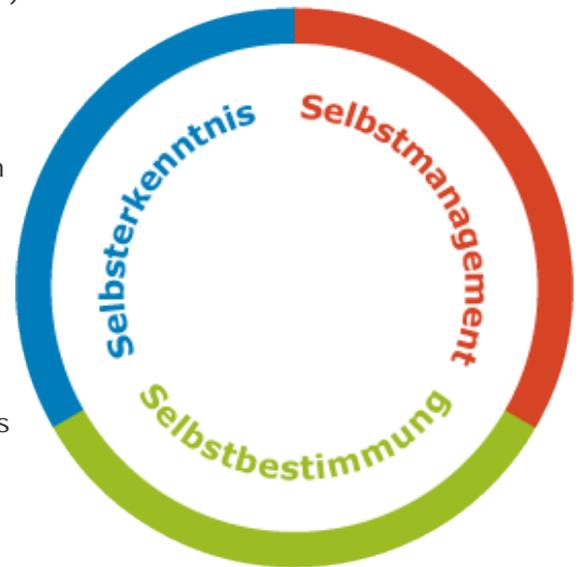
Diese Kompetenzen helfen Ihnen, Ihre Vision und Mission in die Tat umzusetzen, damit Sie bewusst und mit völliger Integrität führen können.

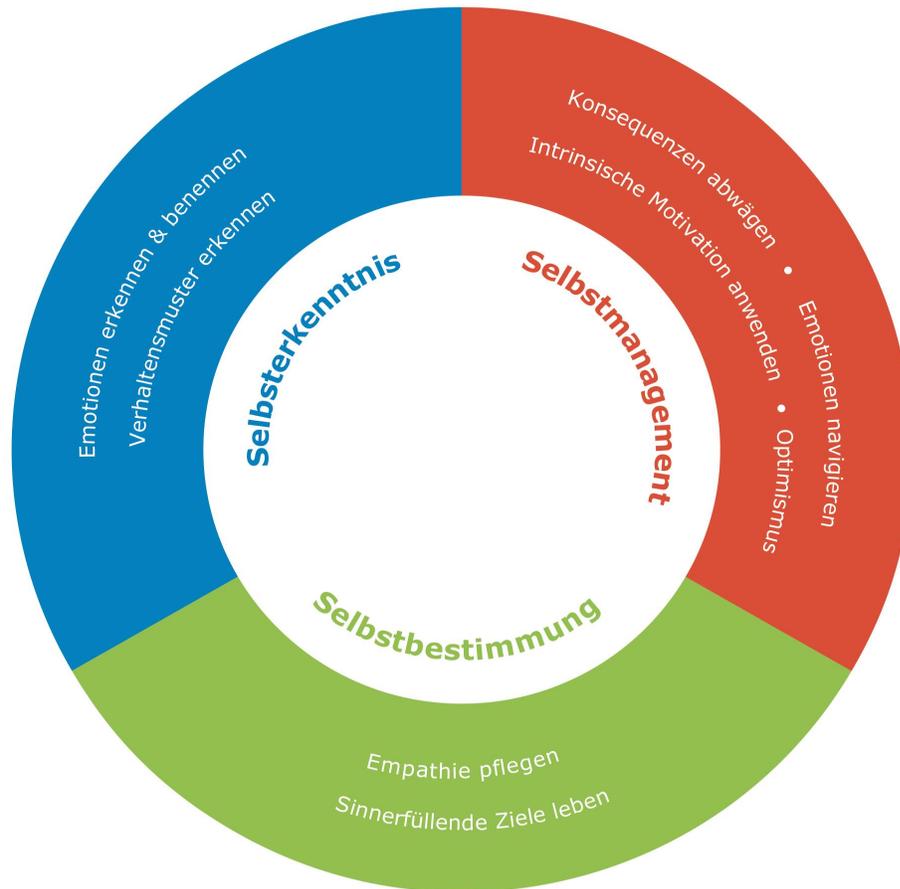
**Selbsterkenntnis** gibt ihnen das "was" – Wenn Sie sich selbst kennen, kennen Sie Ihre Stärken und Herausforderungen, Sie wissen was Sie tun, was Sie wollen und was geändert werden soll.

**Selbstmanagement** bietet das "wie" – Es zeigt Ihnen, wie Sie etwas umsetzen, wie Sie sich und andere beeinflussen können und wie Sie die Konzepte verwirklichen können.

**Selbstbestimmung** bietet das "warum" – Wenn Sie sich selbst geben sind Sie klar und voller Energie und bleiben so konzentriert darauf, warum Sie auf eine bestimmte Art und Weise reagieren, warum Sie sich in eine neue Richtung bewegen, oder warum andere Sie begleiten sollten.

In jeder dieser drei Absichten werden bestimmte Kompetenzen durch die SEI gemessen. Diese sind auf der nächsten Seite aufgezeigt.



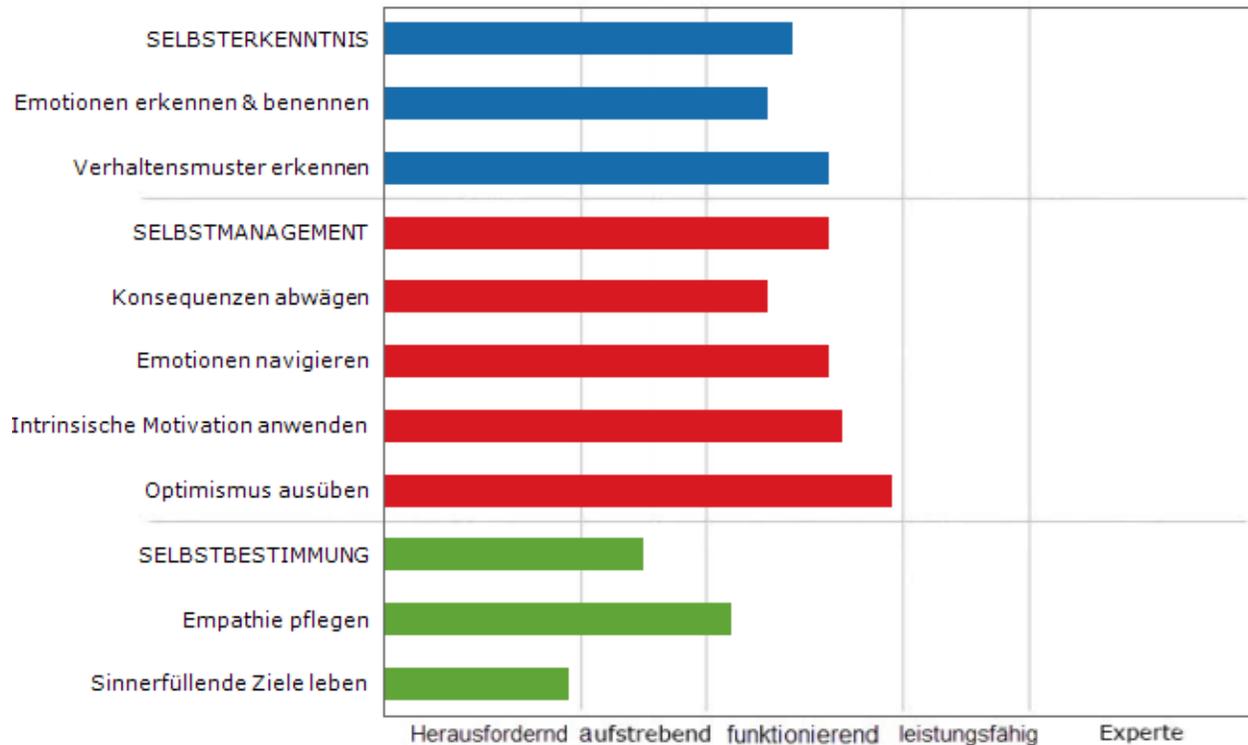


Das Six Seconds EQ Modell:

Absicht	Kompetenz	Definition
<b>Selbsterkenntnis</b>	<b>Emotionen erkennen &amp; benennen</b>	Exakte Identifikation und Interpretation sowohl einfacher als auch zusammengesetzter Gefühle.
	<b>Verhaltensmuster erkennen</b>	Erkennen häufig wiederkehrender Reaktionen und Verhaltensmuster.
<b>Selbstmanagement</b>	<b>Konsequenzen abwägen</b>	Beurteilen der Kosten und Vorteile Ihrer Entscheidungen
	<b>Emotionen navigieren</b>	Bewerten, Nutzen und Transformation von Emotionen als strategische Quelle
	<b>Intrinsische Motivation anwenden</b>	Gewinnen von Energie aus persönlichen Werten und Verpflichtungen vs. die von externen angetriebenen Kräfte
	<b>Optimismus ausüben</b>	Eine proaktive Perspektive bezüglich Hoffnung und Möglichkeiten annehmen
<b>Selbstbestimmung</b>	<b>Empathie pflegen</b>	Erkennen und angemessene Reaktion von/auf die Emotionen anderer
	<b>Sinnerfüllende Ziele leben</b>	Verbinden täglicher Entscheidungen mit ihrem übergreifenden Sinn und Zweck



## Abschnitt 3: Ihr SEI Profil



SEI Werte sind in fünf Leistungskategorien eingeteilt.

Zone	Wert	Definition
<b>Herausfordernd</b>	(65-81)	Dieser Bereich könnte für Sie als Führungsperson ein Hindernis sein; persönliche und professionelle Herausforderungen könnten entstehen.
<b>aufstrebend</b>	(82-91)	Dies ist der Bereich in dem Sie Fähigkeiten und Aufmerksamkeit entwickeln; es ist essentiell, dass Sie hier weiterhin üben.
<b>funktionierend</b>	(92-107)	Diese Kompetenz ist ausreichend für typische Situationen; es ist sinnvoll sich hier weiterzuentwickeln, um den Anforderungen an Führung gerecht zu werden.
<b>leistungsfähig</b>	(108-117)	Dies ist eine potenzielle Stärke, die Sie wirksam einsetzen können.
<b>Experte</b>	(118-135)	Sie haben einzigartige Fähigkeiten in diesem Bereich, die Sie als Führungsperson auszeichnen.

## Chancen und Herausforderungen

### Potenzielle Stärken:

Ihre höchsten Werte sind im Bereich...	Dies hilft ihnen wahrscheinlich bei...
Optimismus ausüben	Neue Lösungen finden
Intrinsische Motivation anwenden	Sich selbst antreiben
Emotionen navigieren	Gefühle steuern

### Potenzielle Gefährdungen :

Ihre niedrigsten Werte sind im Bereich...	Dies bedeutet vielleicht Herausforderungen bei...
Empathie pflegen	Mit anderen zusammenschließen
Sinnerfüllende Ziele leben	An Visionen und Werten halten

Six Seconds, die Organisation die diese Bewertung veröffentlicht, vertritt die Ansicht, dass wahre Veränderung mit dem Nutzen von Stärken eintritt.

### Berücksichtigen Sie:

- Wie gründlich nutzen Sie Ihre Stärken?
- Könnten Sie einen gefährdeten Bereich mit dem Nutzen einer Ihrer Stärken verbessern?
- Sind Ihre Stärken überbeansprucht?
- Welche Ihrer Stärken könnten Sie ab jetzt effektiver nutzen?



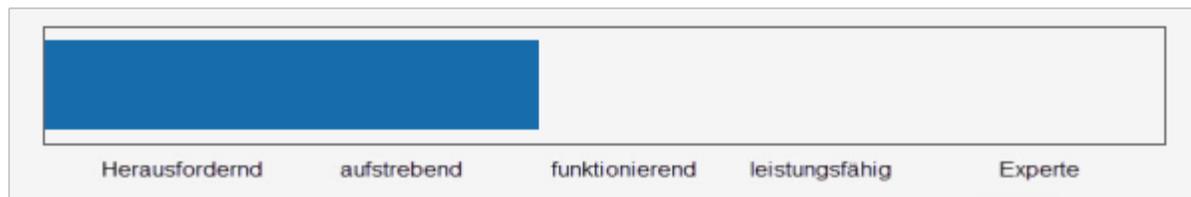
## Abschnitt 4: Ihre Ergebnisse im Detail

### Selbsterkenntnis

**1. Emotionen erkennen & benennen** : Exakte Identifikation und Interpretation sowohl einfacher als auch gemischter Gefühle.



Emotionen sind Chemikalien, eine Form von Neurotransmittern, die Daten über Sie selbst und andere liefern; Emotionen sind ein Feedbacksystem, das Informationen zur Steuerung von Verhalten und Entscheidungen bietet. Emotionale Fähigkeiten lassen Sie diese Daten durch das Erkennen von Gefühlen, deren Benennung und der Analyse ihrer Ursachen und Wirkungen identifizieren und interpretieren. Diese Kompetenz bietet wertvolle Informationen über Sie und Ihre Teammitglieder und kann Ihnen Erkenntnis und Klarheit über den Ursachenkern von Verhaltensweisen geben.



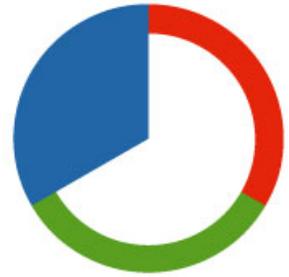
### Momentaufnahme

Leader, die in diesem Bereich leistungsfähig sind, können emotionale Erkenntnisse angemessen in Ihre Entscheidungsfindung einbringen, aber vergessen sie vielleicht, wenn sie beschäftigt oder gestresst sind. Sie sind sich mehrerer und komplexer Gefühle und deren Informationen bewusst. Das ist der erste Schritt der Selbsterkenntnis. Sie verstehen die Auswirkungen vieler Emotionen und können Gefühle daher strategisch einsetzen (ihre Emotionen an die anfallende Tätigkeit anpassen). In Eile vergessen sie vielleicht diese Fähigkeit zu nutzen. Wenn sie Gefühle zulassen, erkennen sie die "emotionale Botschaften", welche sie senden und merken wie andere emotional reagieren.

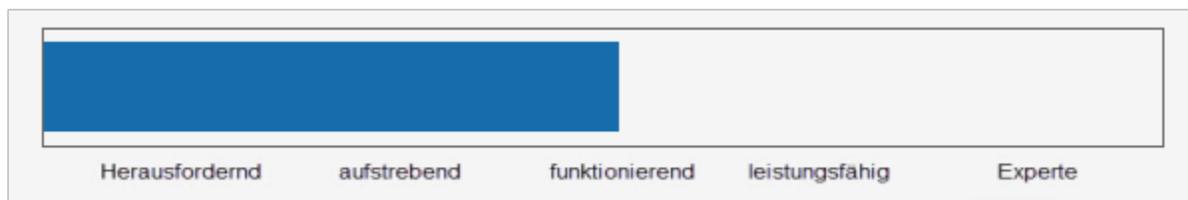
### Entwicklung

Ihre emotionale Bildung ist ein Vorteil, dass Sie für Ihre Leistungssteigerung einsetzen können. Erweitern Sie Ihr bestehendes Vokabular und entdecken Sie, wie Emotionen Ihr Denken beeinflussen und umgekehrt. Werden Sie sich dem Nutzen dieser Fähigkeit bei Stress und Druck bewusster. Sie besitzen die Kompetenz, aber die ständige Anwendung ist die Kunst. Genau wie eine Digitalkamera Schärfe und Belichtung sofort an die Situation anpasst, können Sie auch Ihre Gefühle anpassen, wenn Sie emotionale Bildung entwickeln.

**2. Verhaltensmuster erkennen:** Erkennen häufig wiederkehrender Reaktionen und Verhaltensmuster.



Manchmal beurteilen Menschen neue Situationen und reagieren aufmerksam und nachdenklich, aber häufig sind sie auf Autopilot eingestellt und reagieren unbewusst, basierend auf ihren Gewohnheiten. Zum Teil weil das menschliche Gehirn so vernetzt ist, dass es Nervenbahnen bildet und folgt. Unbewusst können diese Verhaltensmuster optimale Leistung hemmen, da sie eher eine verallgemeinerte Reaktion darstellen, als eine auf die aktuelle Situation zugeschnittene. Das Erkennen von Verhaltensmustern hilft Ihnen Ihre Reaktionen zu verfolgen und zu überwachen, was einen grundlegenden Schritt darstellt, um diese zu managen. Das Erkennen der eigenen Verhaltensmuster kann auch dabei helfen, die Muster anderer Personen zu sehen, was beim Coaching Ihrer Mitarbeiter von unschätzbarem Wert ist, damit diese ebenfalls ihren Autopiloten ausschalten.



**Momentaufnahme**

Führungspersonen, die hier leistungsfähig sind, verstehen normalerweise was ihr Verhalten und Absichten antreibt. Sie vermeiden unnötige Dramen. Aber es gibt viele Muster, die sie noch nicht erkannt haben. Als Ergebnis verpassen sie eventuell wichtige Erkenntnisse, vor allem in herausfordernden Situationen. Die Wahrnehmung ihrer eigenen Verhaltensmuster hilft ihnen dabei die Reaktionen anderer zu lesen und emotionale Triebkräfte von Teammitgliedern zu verstehen. Das führt zu einem leistungsfähigeren Team.

**Entwicklung**

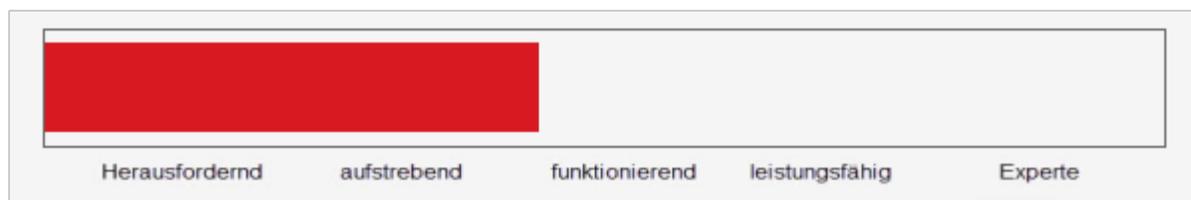
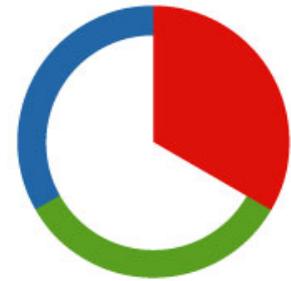
Steigern Sie Ihre Aufmerksamkeit bei Stress und Herausforderungen. Bauen Sie Reflektionszeit in Ihren Tag ein, ein paar Minuten, 2-3 mal täglich (z.B. beim Kaffeetrinken oder beim Rückweg vom Mittagessen). Seien Sie neugierig und unvoreingenommen beim Beachten von Mustern. Identifizieren Sie Ihre Gedanken, Gefühle und Aktionen. Wie reagieren Sie? Ist das eine für Sie typische Reaktion? Tägliche Veränderungen bieten Chancen zum Üben. Zum Beispiel, wenn sie zu spät sind und im Stau stehen oder wenn ein Kollege eine absurde Behauptung aufstellt, achten Sie genau auf Ihre Reaktion.



## Selbstmanagement

**3. Konsequenzen abwägen:** Beurteilen der Kosten und Vorteile Ihrer Entscheidungen.

Diese Fähigkeit hilft Ihnen, Ihre Entscheidungen und deren Auswirkungen zu beurteilen. Das ist der Schlüssel um Ihre Impulse zu managen und vorsätzlich zu handeln (anstatt zu reagieren). Es ist ein Prozess der Analyse und des Reflektierens, bei dem sowohl Gedanken als auch Gefühle genutzt werden, um eine Antwort zu identifizieren, die optimal für Sie selbst und andere ist. Diese Kompetenz ist wertvoll, um strategische Pläne entwickeln zu können, die für das Zusammenspiel menschlicher Kräfte stehen und um das eigene Verhalten während der Ausführung dieses Plans zu managen.

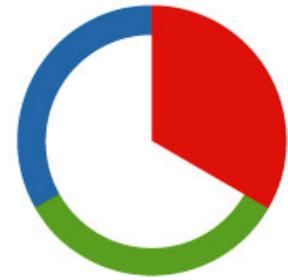


### Momentaufnahme

Leader, die über ein leistungsfähiges folgerichtiges Denken verfügen, können Entscheidungen relativ gut abschätzen. Wenn sie unter Druck stehen, müde, sauer oder traurig sind, verkürzen sie diesen Schritt. Sie erkennen erst später wenn etwas darauf hinweist, reagieren dann aber eher defensiv anstatt die Verantwortung für ihren Fehler zu übernehmen. Wenn sie diese Fähigkeit nutzen, können sie besser planen und individuelle und Gruppenentscheidungen besser betrachten. Das führt zu Effizienz, Effektivität und einem gegenseitigen Respekt.

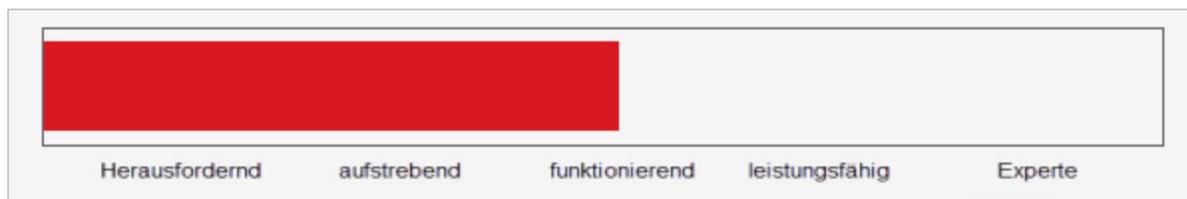
### Entwicklung

Der Schlüssel zum folgerichtigem Denken ist die Erkenntnis zu gewinnen, wann es Zeit ist zu bewerten und wann es besser ist mit dem Strom zu schwimmen. Ein weiterer Schlüssel ist die Annahme unterbewusster Nachrichten Ihrer Gefühle. Emotionen geben Hinweise, was Ihnen wichtig ist, auf Ihre Werte und die richtige Richtung. Erkennen Sie diese Gefühle an und fügen Sie sie der Reflektion zu.



#### 4. Emotionen navigieren: Bewerten, Nutzen und Transformation von Emotionen als strategische Quelle.

Menschen wird oft gesagt, dass sie ihre Emotionen kontrollieren sollen, um Gefühle wie Wut, Freude oder Angst zu unterdrücken und sie von ihrem Entscheidungsfindungsprozess auszuschließen. Allerdings bieten Gefühle auch Erkenntnisse und Energie; sie steuern Entscheidungsfindungen und Verhalten – ohne Emotionen können Menschen sprichwörtlich keine Entscheidungen treffen. Anstatt Gefühle zu ignorieren, kann diese Kompetenz Ihnen helfen Emotionen effektiv zu nutzen, um sich selbst zu managen und um den angestrebten Effekt auf andere auszuüben.



#### Momentaufnahme

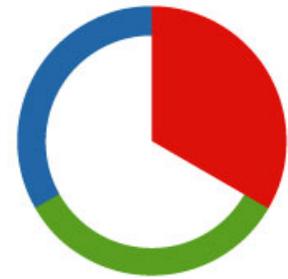
Führungspersonen, die beim Steuern von Emotionen leistungsfähig sind, können mit ihren eigenen Gefühlen gut umgehen - außer sie sind gestresst oder begegnen schweren emotionalen Hürden. Wenn sie hoher Komplexität begegnen, beginnen sie an mit ihren Emotionen zu kämpfen. Entweder beginnen sie nach anderen zu schnappen oder Sie schalten ihre Gefühle herunter. Das hat einen negativen Einfluss auf das Team. Während Sie Schwierigkeiten haben anderen zu helfen ihre komplexen Emotionen zu nutzen, haben diese Leader typischerweise ihre eigenen Reaktionen gut im Griff. Das hilft ihnen, gute Beziehungen mit Kollegen und Kunden zu bewahren.

#### Entwicklung

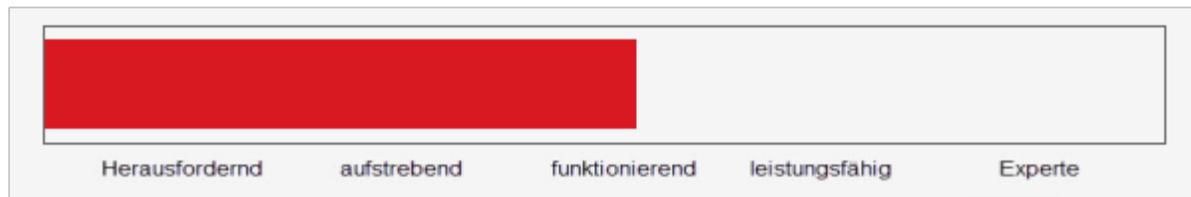
Um in dieser Kompetenz zu steigen, sollten Sie darauf hinarbeiten, Emotionen wertvoll zu schätzen. Emotionen helfen Ihnen – betrachten Sie sie als Verbündete? Besonders bei herausfordernden und unangenehmen Gefühlen ist das schwierig. Fragen Sie sich "Wie versucht das lästige Gefühl mir zu helfen?" Sie finden einige Gefühle, die Sie zu vermeiden, zu verdecken oder zu ignorieren versuchen. An einem bestimmten Punkt empfinden Sie sie als überwältigend und beängstigend. Sobald sie sich wohler fühlen, die Botschaft zu verstehen, können Sie sie als Verbündete ansehen.



**5. Intrinsische Motivation anwenden:** Gewinnen von Energie aus persönlichen Werten und Verpflichtungen vs. die von externen angetriebenen Kräfte.



Menschen, die externe Anreize benötigen um motiviert zu werden, sind immer von Genehmigungs- oder Belohnungssystemen abhängig. Das Verwenden innerer Motivation bedeutet das Entwickeln und Nutzen dauerhafter innerer Antriebskräfte. Das erlaubt Ihnen sich hervorzutun, den Status Quo herauszufordern, Risiken einzugehen und durchzustehen, auch wenn das hart ist. Außerdem hilft Ihnen dies auch, andere zu inspirieren.



### Momentaufnahme

Leader, die leistungsfähig bei innerer Motivation sind, schwanken zwischen externen (Geld, Status, Bestätigung) und internen (Werte, Glaube, Selbstverpflichtung) Motivatoren, abhängig vom Kontext. Wenn sie mit externen Begutachtungen konfrontiert sind, können sie sehr besorgt sein. Normalerweise finden sie Energie und Ansporn sich selbst zu übertreffen, aber es gibt auch Zeiten, in denen sie sich teilnahmslos fühlen. Ihre Teammitglieder respektieren ihren Ansporn und sehen das Verlangen nach Vergütung und Status für ihre Arbeit als gerechtfertigt an. Sie können andere mit ihren Werten beeinflussen. Manchmal vergessen sie die Wichtigkeit dieser auf Werten basierenden Führung und verlieren so die Zustimmung die sie von anderen gewinnen könnten.

### Entwicklung

Den Fokus auf Ihre eigenen Werte während Ihrer täglichen Arbeit zu legen hilft Ihnen, Eigenmotivation einzusetzen. Es gibt Aspekte Ihrer Arbeit, die stark mit Ihren Werten verbunden sind und andere die weniger wertvoll erscheinen. Innerlich motiviert zu sein, heißt nicht, ohne Vergütung arbeiten zu müssen, aber bewerten Sie Vor- und Nachteile auf Belohnung basierender Entscheidungen mit Vorsicht. Prüfen Sie, die Gewichtung, die Sie der Meinung anderer oder materielle/finanzielle Anreize geben; lassen Sie die externen Faktoren nicht zu viel Einfluss haben.



**6. Optimismus ausüben:** Eine proaktive Perspektive bezüglich Hoffnung und Möglichkeiten einnehmen.

Optimismus erlaubt Menschen über das Gegenwärtige hinauszusehen und die Zukunft selbst in die Hand zu nehmen. Diese erlernte Art zu denken und zu fühlen gibt Ihnen die Möglichkeit, Ihre Entscheidungen und Ergebnisse selbst zu bestimmen. Jeder nutzt sowohl die optimistische wie auch die pessimistische Art zu fühlen und zu denken. Manche nutzen die eine häufiger als die andere. Eine optimistische Einstellung erhöht jedoch das Spektrum an Möglichkeiten und die Chance auf Erfolg. Dies bietet Ihnen einen lösungsorientierten Ansatz, der Ihnen zur Innovation verhilft und es Ihnen erlaubt, die positive Energie anderer zu verbinden.



## Momentaufnahme

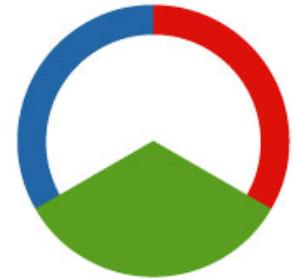
Leader, die Optimismus leistungsfähig ausüben, sind meist positiv, aber überbewerten Nachteile immer noch. Sie treffen die falsche Annahme, dass Lösungen finden viel Zeit und Mühe kostet. Das führt zu verpassten Chancen. Normalerweise übernehmen sie Verantwortung für Ihre Entscheidungen, Erfolge und Misserfolge, aber nicht immer. Besonders in turbulenten oder stressigen Zeiten können sie in die Rolle eines Kritikers geraten oder übertreiben die Nachteile. Sie können mit Mühe auf eine optimistische Perspektive umschalten. Wenn sie Optimismus einsetzen, motivieren sie sich und andere, Lösungen zu finden und zu implementieren.

## Entwicklung

Sie haben Optimismus erlebt und bestimmt auch die Vorteile darin gesehen, haben es aber noch nicht zur dauerhaften Gewohnheit gemacht. Sie können Optimismus gut nutzen, aber es gibt Situationen wo Sie aufgeben und sagen "Es gibt nichts was ich tun kann". Eine weitere Herausforderung kann in der Führungsrolle liegen; z.B. wenn ein Mitarbeiter Training oder Coaching braucht, sind Sie unsicher was zu tun ist und können in Pessimismus verfallen. Welche Annahmen machen Sie? Wo ist der überzeugende Nachweis? Was ist die andere Sichtweise? Da Sie viel Optimismus besitzen, können Sie leichter aus Pessimismus wechseln.

## Selbstbestimmung

**7. Empathie pflegen:** Erkennen und angemessene Reaktion auf die Emotionen anderer.



Einfühlungsvermögen ist eine nicht urteilende Offenheit gegenüber den Gefühlen und Erfahrungen anderer, welche Verbindung und Bewusstsein aufbauen. Es beginnt beim Erkennen sowohl angenehmer als auch unangenehmer Gefühle und geht damit weiter, dass Sie sich ernsthaft darum kümmern, was die andere Person empfindet. Die nächsten Schritte sind Zuhören, Teilen und Reagieren auf eine Weise, die Ihre Anteilnahme ausdrückt. Einfühlungsvermögen ist der Schlüssel, um andere verstehen zu können und um dauerhafte und vertrauensvolle Beziehungen zu bilden. Sie stellt sicher, dass Sie andere Menschen in Ihrem Entscheidungsfindungsprozess berücksichtigen und gibt diesen eine felsenfeste Sicherheit, dass sie im gleichen Team sind.



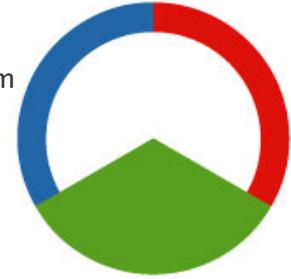
### Momentaufnahme

Leader, die bei Einfühlungsvermögen leistungsfähig sind, neigen dazu andere zu respektieren und sich um sie zu sorgen und zeigen das durch ihr Verhalten. Sie können aber die Chance verpassen das anzuwenden, wenn sie sich in Eile oder einer sehr schweren Situation befinden. Sie schätzen Einfühlungsvermögen, aber es ist nicht ihre Priorität und diese verringert sich besonders wenn sie sich nur auf Ziele konzentrieren. Ihre Fürsorge sehen andere oft nicht, was das Engagement anderer verringert. Vor allem in Eile, schenken sie den Signalen, die andere durch nonverbale Kommunikation senden, nicht genug Beachtung. Das kann zu falschen Annahmen oder Missverständnissen führen.

### Entwicklung

Sie sind auf einem guten Weg, Einfühlungsvermögen als wichtiges Instrument Ihrer Führung einzusetzen. Wenn Sie in Aufgaben gefangen sind oder sich unter Druck fühlen, vergessen Sie Ihre Gefühle rasch, doch genau dann brauchen Sie die Gewähr gegenseitigen Verständnisses. Hat jemand ein Problem oder Bedenken, sollen Sie sich nur aufs 'Zuhören' konzentrieren und nicht aufs Problemlösen. Stecken Sie 80% Ihrer Zeit und Energie in das Verstehen der Situation und die Gefühle der Person. Wenn Sie aufmerksam zuhören, Gesichtsausdrücke erkennen und Körpersprache bewerten, sind Sie in der Lage die Emotionen der Person zu erkennen. Erinnern Sie sich, dass es zwei Dialoge gibt, einen in Worten und einen emotionalen - reagieren Sie auf beide.

**8. Sinnerfüllende Ziele leben:** Verbinden täglicher Entscheidungen mit ihrem übergreifenden Sinn und Zweck.



Hohe Ziele aktivieren alle anderen Kompetenzen im Six Seconds Modell. Wenn Menschen ihre persönliche Vision, Mission und Hinterlassenschaft untersuchen, nutzen sie diese Überzeugung um ihre Ziele und Grundsätze festzulegen und emotionale Intelligenz gewinnt dabei an Relevanz und Macht. Wenn Sie sich über ihre hohen Ziele im Klaren sind fühlen Sie sich gezwungen, Ihren täglichen Entscheidungen Aufmerksamkeit zu schenken um sicherzustellen, dass Sie nicht den Sinn des Lebens untergraben. Das Verfolgen eines hohen Ziels erleichtert Integrität und ethisches Verhalten, was dabei hilft konzentriert zu bleiben, andere zu inspirieren und Zugang zu Ihrer vollen Kraft als Führungsperson zu erlangen.



## Momentaufnahme

Leader, die in diesem Bereich verwundbar sind, können andere nur schwer beeinflussen oder sich selbst vollkommen motivieren. Ohne eine klare Absicht kann diesem Leader der dauerhafte Antrieb fehlen sein Bestes zu geben. Als Ergebnis dessen, fordern sie diesen Einsatz auch nicht von anderen. Diese Leader kämpfen Prioritäten zu setzen, was sie vom Wesentlichen ablenkt. Als Folge löschen sie viele kleine Brände (die scheinen nie nachzulassen), weil sie den Brand nicht vom Inferno unterscheiden können. Sie treffen kurzfristige Entscheidungen, oft zur Verteidigung oder um 'gut dazustehen'. Andere können ihre Integrität als mangelhaft empfinden - was vielleicht nicht stimmt aber so wahrgenommen wird.

## Entwicklung

Auch wenn Sie kein 'hohes' Ziel verfolgen, erkennen Sie, dass das Streben nach einem Zweck Ihre Führung beeinflusst. Klären Sie, was Ihnen wirklich an Ihrer Arbeit und in Ihrem Leben wichtig ist. Reflektieren Sie, welches Erbe Sie hinterlassen wollen. Die Entwicklung von Prinzipien hilft, Entscheidungen zu treffen, die sie in die richtige Spur bringen. Prinzipien bestehen aus Regeln und Richtlinien, mit denen Sie Ihre Möglichkeiten bewerten können, wenn die Situation verwirrend ist.

## Abschnitt 5: Fazit

Bitte reflektieren Sie diese Ergebnisse und wie sie im täglichen Leben beachtet und getragen werden. Dies ist ein Instrument zur Selbsteinschätzung, also sind Ihre Werte eine Reflektion dessen, wie Sie sich momentan selbst sehen. Prüfen Sie die Genauigkeit ihrer Selbstwahrnehmung mit der Diskussion mit Kollegen die Sie gut kennen, sowohl die bei der Arbeit als auch außerhalb der Firma.

Um den kompletten Vorteil der SEI Bewertung zu erhalten beachten Sie bitte diese Fragen:

### Selbsterkenntnis:

- Sind diese Werte typisch für Sie?
- Wobei stimmen Sie zu, wobei nicht?
- Gibt es einen Unterschied, wenn Sie sich in Angst- oder Stresssituationen befinden im Vergleich zu ruhigen und konzentrierten Momenten?

### Selbstmanagement:

- Wie ist Ihr aktuelles Level von EQ Kompetenzen, die Sie als Führungs- bzw. Privatperson und andere beeinflussen?
- Was sind andere Verhaltensweisen und Einstellungen die Sie vielleicht erkennen?
- Was ist eine EQ Kompetenz bei der Sie angeregt und neugierig darauf sind, diese zu verbessern?

### Selbstbestimmung:

- Wie kann man andere dazu bringen, Ihnen dabei zu helfen als Führungsperson zu wachsen?
- Wie würde mehr EQ bei Ihrer Führung helfen, Ihre Mission und Absichten zu erreichen?
- Wie kann Ihre Führung so wachsen und sich verbessern, dass Sie andere dazu inspirieren können das Gleiche zu tun?

Wir hoffen, dass Ihnen dieser Bericht geholfen hat, die SEI Ergebnisse zu verstehen; es hilft, diese Ergebnisse mit einem Coach oder dem Profi, der die SEI für Sie verwaltet hat, zu diskutieren. Sie sind ebenfalls herzlich Willkommen, Six Seconds zu kontaktieren und mehr über dieses Modell und unsere Lösungen zu erfahren, die Menschen und Organisationen dabei helfen zu wachsen: [www.6seconds.org](http://www.6seconds.org)

Wenn Sie für den nächsten Schritt bereit sind, fragen Sie bitte Ihren Coach nach dem auf Sie zugeschnittenen Entwicklungshandbuch für Führungspersonen, das spezielle Strategien enthält, um Ihren EQ weiterzuentwickeln und zu nutzen.

Glückwunsch zu Ihrer Entscheidung, Ihre emotionale Intelligenz zu entdecken - hoffentlich bereichert sie Ihr Leben sowohl persönlich als auch professionell.



## Aktionsplan

Welche sind Ihre Stärken?

Wie werden Sie diese Stärken nutzen um Ihre Effektivität als Führungsperson zu erweitern?

Welche Bereiche würden Sie gerne erweitern oder entwickeln?

Welche Strategien werden Sie einführen?

Welche Hilfestellung benötigen Sie?

Was ist Ihr nächster Schritt?

