

SEI 360 EMOTIONAL INTELLIGENCE MULTI-RATER ASSESSMENT

Measure & Develop Human Capacity

SEI 360 FEEDBACK

Internationale Ausgabe

Report erstellt für Sample Report
Am: 25 März 2021

Kurzfassung

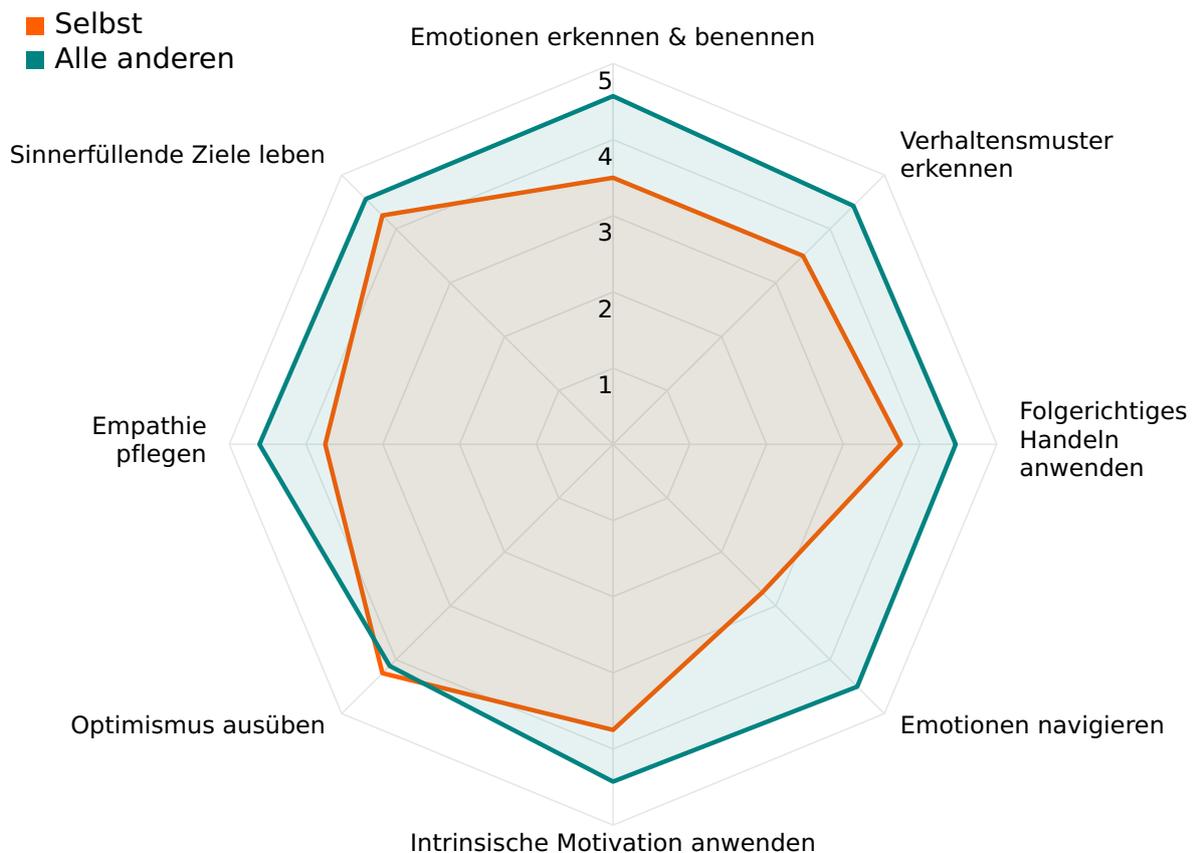
Dieser Report beschreibt Ihre Ergebnisse des SEI 360° Feedbacks und veranschaulicht, wie Sie und andere Menschen Ihre emotionale Performance (EP) wahrnehmen — die EP zeigt, wie Sie Ihre emotionalen Kompetenzen zum Aufbau guter Beziehungen einsetzen.

Der Report beinhaltet:

- Eine Einführung in emotionale Intelligenz und das EQ-Modell von Six Seconds.
- Ein Diagramm Ihrer SEI 360°-Ergebnisse (Selbsteinschätzung).
- Ein Diagramm Ihrer SEI 360°-Ergebnisse (Fremdeinschätzung).
- Schlussbemerkungen.

Ihr Profil im Überblick

Diese Grafik zeigt die Wahrnehmung Ihrer emotionalen Performance durch Sie selbst sowie durch andere. Die orangefarbene Linie stellt Ihre Selbstwahrnehmung dar, die grüne die Wahrnehmung durch andere. Eine Linie, die sich näher an der Außenseite der Grafik befindet, signalisiert ein höheres Ergebnis.



INHALT

Abschnitt 1: Wie Sie dieses Tool verwenden können	4
Interpretation der Grafiken	4
Abschnitt 2: Anwendung des EQ	5
Selbsterkenntnis	5
Selbstmanagement	5
Selbstbestimmung	5
Werte Ihrer emotionalen Performance	6
Abschnitt 3: Kompetenzen	7
Abschnitt 4: Die Kompetenzen im Detail	9
1. Emotionen erkennen & benennen	10
2. Verhaltensmuster erkennen	11
3. Folgerichtiges Handeln anwenden	12
4. Emotionen navigieren	13
5. Intrinsische Motivation anwenden	14
6. Optimismus ausüben	15
7. Empathie pflegen	16
8. Sinnerfüllende Ziele leben	17
Abschnitt 5: Ergebnisse	18
Abschnitt 6: Numerische Tabellen	20
Selbst–Andere	20
Größte Unterschiede	21
Antworten aufgelistet nach Fragen	23
Abschnitt 7: Beschreibungen	25
Beispiele	25
Beginnen, Stopp, Weitermachen	26
Abschnitt 8: Schlussfolgerungen	28
Reflexionen	28
Fazit	30



Abschnitt 1: Wie Sie dieses Tool verwenden können

Emotionale Intelligenz ist die Fähigkeit, Vernunft und Emotionen miteinander zu kombinieren, um effektive Entscheidungen zu treffen. Emotionale Intelligenz, abgekürzt als "EQ" für "emotionalen Quotienten", beschreibt eher eine innere Fähigkeit als eine Verhaltensweise. Ebenso, wie jemand mit einer hohen mathematischen Fähigkeit ein mathematisches Problem lösen kann oder nicht, kann auch jemand mit einem hohen EQ diese Fähigkeiten anwenden oder nicht. Emotionale Performance (EP) ist eine Möglichkeit zur Beschreibung der Verhaltensweisen. Jemand mit einem hohen EQ nutzt seine emotionale Intelligenz und setzt diese im Alltag ein.

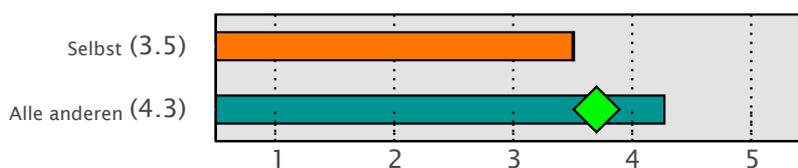
Der SEI 360° liefert ein Feedback zu Ihrer emotionalen Intelligenz aus zwei Betrachtungswinkeln: Ihrer Selbsteinschätzung sowie der Einschätzung durch andere. Dieser Report zeigt Ihnen, wie Sie sich selbst bei der Anwendung Ihrer EQ-Fähigkeiten sehen und wie Sie von anderen wahrgenommen werden.

Im SEI 360° wurden Sie gebeten, Ihre eigenen Verhaltensweisen zu reflektieren. Darüber hinaus wurden Ihre Kollegen ebenfalls um ihre Einschätzung gebeten. Das Ziel ist, Ihnen zu zeigen, wie Sie Ihre Fähigkeiten anderen gegenüber demonstrieren – wie Sie "rüberkommen".

Ihre Fähigkeit zur Nutzung Ihres EQ zeigt sich in dem, was Sie im Alltag sagen und tun. Menschen, die regelmäßig mit Ihnen in Kontakt sind, sind eine hervorragende Informationsquelle in Bezug auf Ihr Verhalten. Wenn Sie sich lediglich auf das Feedback einer einzelnen Person stützen, die Sie gut kennt, ist das Resultat voraussichtlich ein wenig verzerrt. Wenn jedoch eine Gruppe von Menschen nach ihrer Beobachtung dessen gefragt wird, was Sie sagen und tun, zeichnen sich aussagefähige Trends Ihrer tatsächlichen emotionalen Performance ab.

Interpretation der Grafiken

Dies ist ein Beispiel für das Diagramm einer Kompetenz:



Der erste Balken stellt Ihre Selbsteinschätzung dar, der zweite Balken zeigt die Meinung anderer Menschen, von denen Sie eingeschätzt wurden. Im Balken "alle anderen" sehen Sie einen Diamanten – dies ist ein aus der SEI-Datenbank errechnete Performance. Wenn der Diamant weiß ist, kann es sich hierbei um einen Bereich mit Entwicklungsmöglichkeiten handeln. Ist er grün, kann es sich um eine Stärke handeln, die Sie nutzen können.

Abschnitt 2: Anwendung des EQ

Der SEI 360° basiert auf dem Modell der emotionalen Intelligenz von Six Seconds. Die Anwendung des EQ Modells verfolgt drei wesentliche Ziele: ein stärkeres Bewusstsein (wissen, was Sie tun), mehr Authentizität (tun, was Sie sagen) und ein höheres Maß an Zielstrebigkeit (handeln aus einem Grund) zu entwickeln.

Selbsterkenntnis

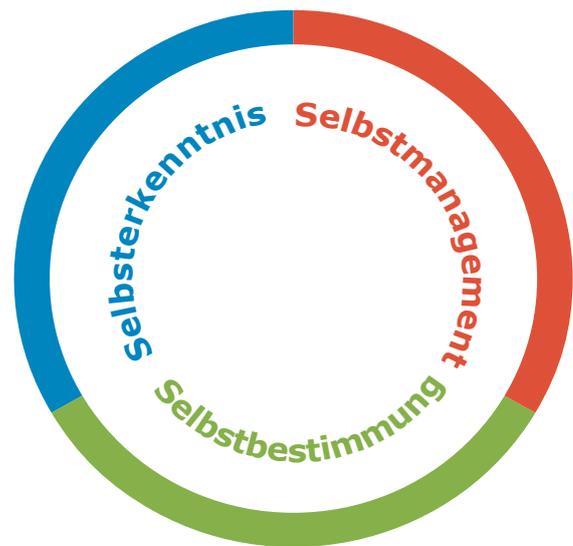
Klar zu erfassen, was Sie fühlen und tun.
Emotionen sind Daten, und diese Kompetenzen ermöglichen Ihnen, die Informationen aus den Daten genau zu erfassen.

Selbstmanagement

So zu handeln, wie Sie es beabsichtigt haben.
Statt "im Autopilot" zu reagieren, bieten Ihnen diese Kompetenzen die Möglichkeit einer bewussten Reaktion.

Selbstbestimmung

So zu handeln, dass es für Sie sinnvoll ist.
Diese Kompetenzen helfen Ihnen dabei, Ihre Vision und Ihre Mission in der Praxis umzusetzen und mit Zielstrebigkeit und Integrität zu führen.



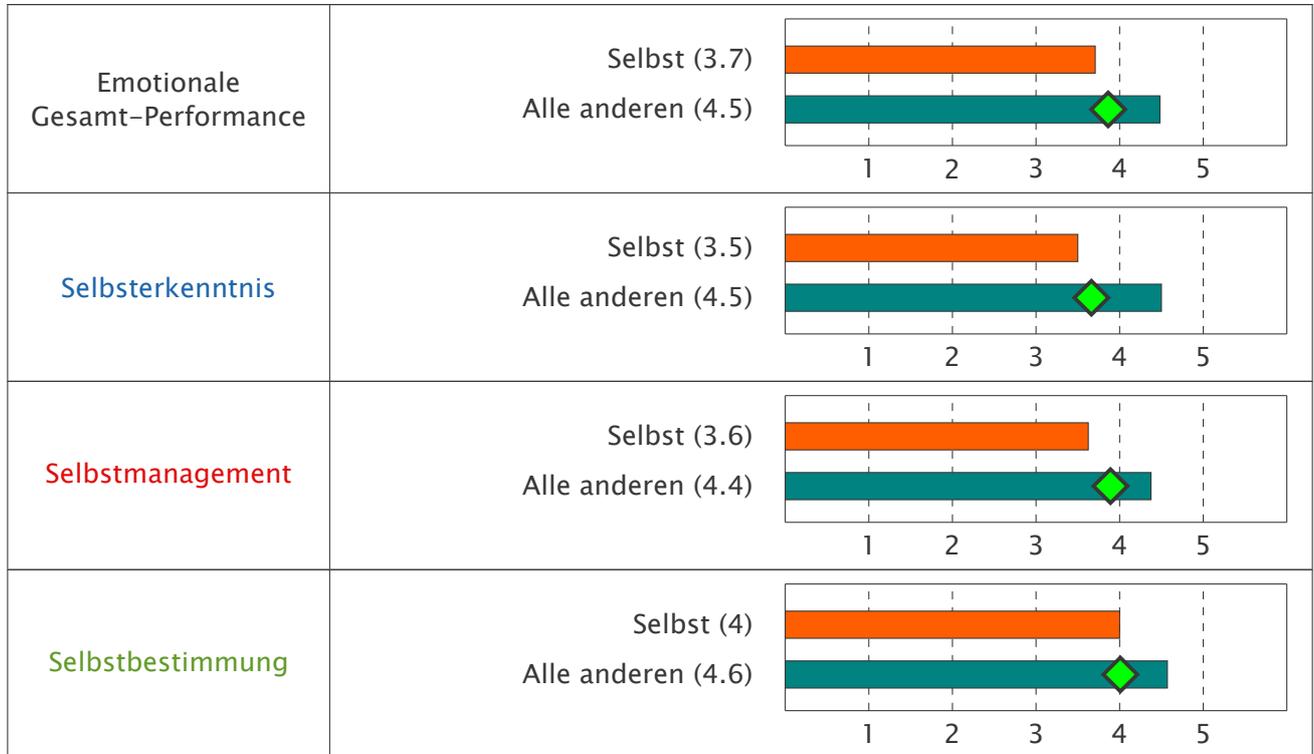
Selbsterkenntnis liefert Ihnen das "was" – wenn Sie sich selbst kennen, dann kennen Sie Ihre Stärken und Herausforderungen, Sie wissen, was Sie tun, was Sie wollen und was sich ändern soll.

Selbstmanagement liefert das "wie" – es zeigt, wie Sie handeln, wie Sie Einfluss auf sich selbst und andere nehmen und wie Sie dies in der Praxis umsetzen.

Selbstbestimmung liefert das "warum" – wenn Sie Verantwortung für sich selbst übernehmen, sind Sie klar, präsent und voller Energie, so dass Sie fokussiert bleiben und wissen, warum Sie auf eine bestimmte Weise reagieren, warum Sie eine neue Richtung einschlagen und warum andere sich Ihnen anschließen sollten.

Werte Ihrer emotionalen Performance

Ihre EP-Werte sind nachstehend dargestellt — ein Gesamtwert sowie Werte für jeden der drei Bereiche:

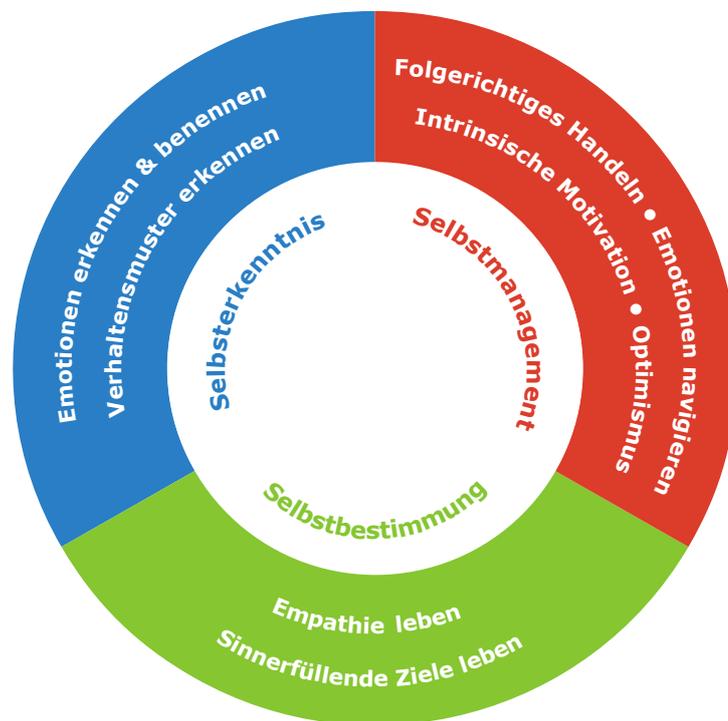


Abschnitt 3: Kompetenzen

Für jeden dieser drei Bereiche misst der SEI bestimmte Kompetenzen, die die Entwicklung des jeweiligen Bereiches unterstützen.

Die acht Kompetenzen sind rechts sowie in der folgenden Tabelle dargestellt.

Auf der nächsten Seite finden Sie Ihre Ergebnisse für die jeweilige Kompetenz.



Das Six Seconds EQ Modell:

Bereich	Kompetenz	Definition
Selbsterkenntnis	Emotionen erkennen & benennen	Genau identifizieren und Interpretieren von sowohl einfachen als auch komplexen Emotionen.
	Verhaltensmuster erkennen	Wahrnehmung häufig wiederkehrender Reaktionen und Verhaltensweisen.
Selbstmanagement	Folgerichtiges Handeln anwenden	Die Risiken und Chancen Ihrer Entscheidungen abwägen.
	Emotionen navigieren	Bewertung, Nutzung und Transformation von Emotionen als strategische Ressource.
	Intrinsische Motivation anwenden	Motivation aus persönlichen Werten & Engagement vs. Antrieb durch externe Kräfte.
	Optimismus ausüben	Eine proaktive, von Hoffnungen und Möglichkeiten geprägte Perspektive einnehmen.
Selbstbestimmung	Empathie pflegen	Die Emotionen anderer erkennen und angemessen auf diese reagieren.
	Sinnerfüllende Ziele leben	Ihre täglichen Entscheidungen an den Zielen, die für Sie sinnvoll sind, auszurichten.

Werte der Kompetenzen Ihrer emotionalen Performance

Emotionen erkennen & benennen	Selbst (3.5) Alle anderen (4.6)	
Verhaltensmuster erkennen	Selbst (3.5) Alle anderen (4.4)	
Folgerichtiges Handeln anwenden	Selbst (3.8) Alle anderen (4.5)	
Emotionen navigieren	Selbst (2.8) Alle anderen (4.5)	
Intrinsische Motivation anwenden	Selbst (3.8) Alle anderen (4.4)	
Optimismus ausüben	Selbst (4.3) Alle anderen (4.1)	
Empathie pflegen	Selbst (3.8) Alle anderen (4.6)	
Sinnerfüllende Ziele leben	Selbst (4.3) Alle anderen (4.6)	

Abschnitt 4: Die Kompetenzen im Detail

In diesem Abschnitt finden Sie eine Definition der einzelnen Kompetenzen sowie ihre entsprechenden Werte. Die Menschen, die Feedback geben, werden als "Feedbackgeber" bezeichnet. Abhängig davon, wie Ihr Projekt erstellt wurde, können mehrere unterschiedliche Gruppen von Feedbackgebern vorhanden sein.

In den folgenden Diagrammen finden Sie die Antworten der verschiedenen Gruppen von Feedbackgebern. "Alle anderen" ist eine Zusammenfassung aller Menschen, die ein Feedback abgegeben haben, ausschließlich Ihres eigenen Feedbacks. "Alle anderen" kann darüber hinaus in weitere Untergruppen unterteilt werden. Diese sind jedoch nur dargestellt, wenn es die Anonymität der Feedbackgeber wahrt. Daher werden nicht notwendigerweise alle Kategorien von Feedbackgebern separat dargestellt.

Ihre Gruppen von Feedbackgebern:

Kategorie	Anzahl der Feedbackgeber
Mitarbeiter nächster Ebene	4
Supervisors	3



1. Emotionen erkennen & benennen

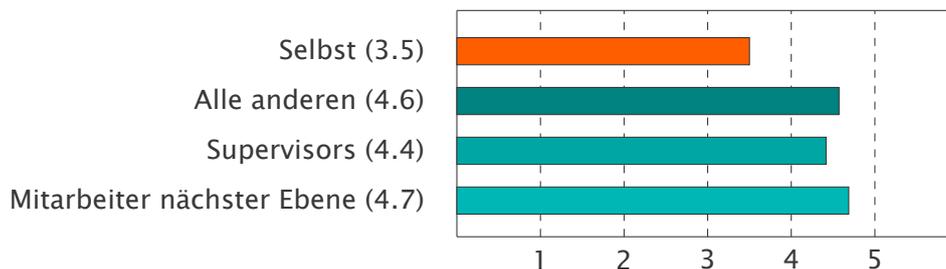
Definition: Genaues Identifizieren und Interpretieren von sowohl einfachen als auch komplexen Emotionen.

Bedeutung: Emotionen sind chemische Verbindungen, eine Art Neurotransmitter, die Daten über Sie selbst und andere liefern. Emotionen sind ein Feedback-System, das Informationen über die Steuerung von Verhaltensweisen und das Treffen von Entscheidungen liefert. Emotionen erkennen & benennen ist die Fähigkeit, auf diese Daten zuzugreifen und sie zu interpretieren.



Emotionen erkennen & benennen hilft Ihnen, Emotionen wahrzunehmen, zu benennen und zu verstehen. Diese wichtige Information über Sie (und über andere) gibt Ihnen einen Einblick in die wesentlichen Auslöser von Verhalten. Ein solches Verständnis ist auch der Schlüssel zum bewußten Managen Ihrer Reaktionen.

Werte:



2. Verhaltensmuster erkennen

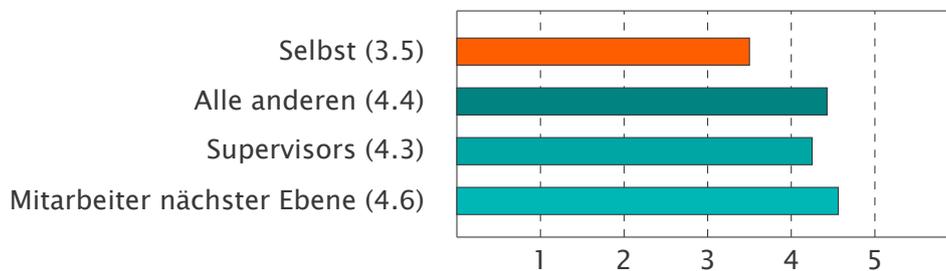
Definition: Das Erkennen häufig wiederkehrender Reaktionen und Verhaltensmuster.

Bedeutung: Gelegentlich schätzen Menschen neue Situationen so ein, dass sie vorsichtig und mit Bedacht reagieren. Doch meistens dominiert ein "Verhaltensautopilot", indem unbewusst und basierend auf den jeweiligen Gewohnheiten reagiert wird. Zum Teil liegt dies daran, dass das

menschliche Gehirn so vernetzt ist, dass Nervenbahnen gebildet und diese immer wieder "verwendet" werden. Unerkannte Muster rufen immer wieder gleiche Reaktionen hervor. Unbewusst können diese Verhaltensmuster optimale Leistung hemmen. Diese Kompetenz ermöglicht Ihnen ein auf die gegenwärtige Situation sorgfältig abgestimmtes Reagieren.

Das Erkennen von Verhaltensmustern unterstützt Sie beim Erkennen und Beobachten Ihrer Reaktionen – ein wichtiger Schritt, um Verhalten steuern zu können. Ihre eigenen Verhaltensmuster zu erkennen unterstützt Sie ebenfalls dabei, die Verhaltensmuster anderer zu erkennen – eine unverzichtbare Voraussetzung dafür, andere Menschen zu coachen, um ihre Verhaltensautomatismen zu verändern.

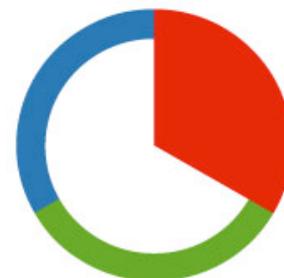
Werte:



3. Folgerichtiges Handeln anwenden

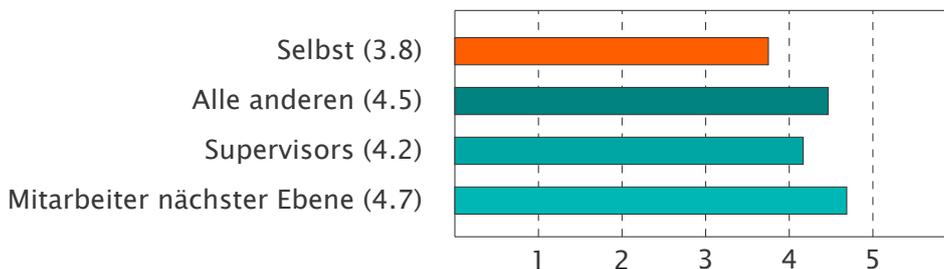
Definition: Einschätzung der Risiken und Chancen Ihrer möglichen Entscheidungen.

Bedeutung: Diese Fähigkeit unterstützt Sie dabei, Ihre Entscheidungen und deren Auswirkungen einzuschätzen. Ein wichtiger Schlüssel ist es, die eigenen Impulse zu steuern und bewusst zu handeln (statt lediglich wie "automatisch" zu). Es ist ein Analyse- und Reflexionsprozess, der sowohl Gedanken als auch Emotionen nutzt, und eine für Sie selbst und andere optimale Reaktion identifiziert.



Diese Kompetenz ist entscheidend für die Ausarbeitung strategischer Pläne, die menschliche Dynamiken berücksichtigen – und die zur Steuerung Ihres eigenen Verhaltens bei der Umsetzung dieser Pläne beiträgt.

Werte:



4. Emotionen navigieren

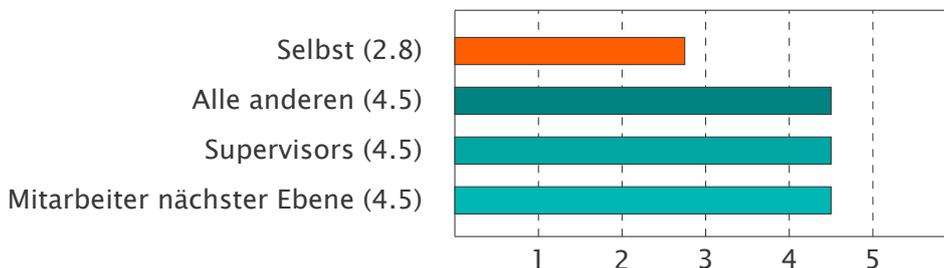
Definition: Bewertung, Nutzung und Transformation von Emotionen als strategische Ressource.

Bedeutung: Den Menschen wird häufig gesagt, sie sollen ihre Emotionen kontrollieren, um Gefühle wie Wut, Freude oder Angst zu unterdrücken und sie aus dem Prozess der Entscheidungsfindung herauszuhalten. Emotionen liefern jedoch Einsichten und Energie, sie steuern die Entscheidungsfindung und das Verhalten – ohne Emotionen sind Menschen buchstäblich nicht in der Lage, Entscheidungen zu treffen.



Statt also Emotionen zu ignorieren oder sie durch reine Willenskraft zu kontrollieren, ermöglicht es Ihnen diese Kompetenz, Emotionen zu navigieren, wertvolle Erkenntnisse aus ihnen zu gewinnen und sie anschließend zu transformieren. Diese Kompetenz ermöglicht Ihnen, sich selbst zu managen und ein förderliches und unterstützendes Klima für sich und andere zu schaffen.

Werte:



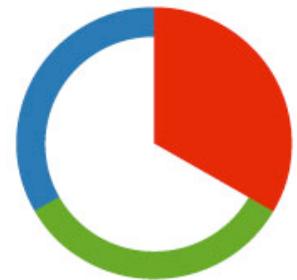
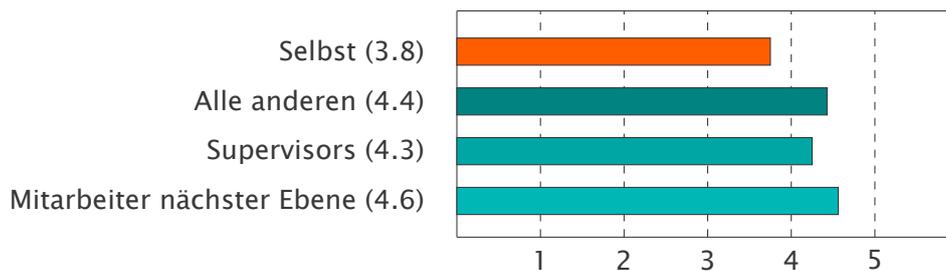
5. Intrinsische Motivation anwenden

Definition: Gewinnen von Energie aus persönlichen Werten und Engagement anstatt durch von außen gesetzten Motivatoren.

Bedeutung: Menschen, die ausschließlich Anreize durch extrinsische Motivation benötigen, sind auf Bestätigung und das Belohnungssystem anderer Menschen angewiesen. Dies mindert letztlich die Eigeneffizienz.

Intrinsische Motivation zu erleben ermöglicht Ihnen die Entwicklung sowie die Nutzung Ihrer langfristigen inneren Antriebskräfte. Dies erlaubt es Ihnen, sich für Dinge einzusetzen, die Ihnen wichtig sind, den Status quo herauszufordern, Risiken einzugehen sowie bei Schwierigkeiten Durchhaltevermögen zu zeigen — und andere dazu zu inspirieren.

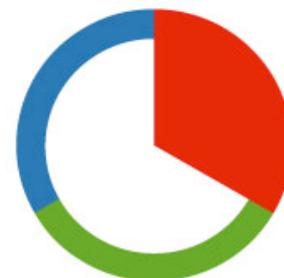
Werte:



6. Optimismus ausüben

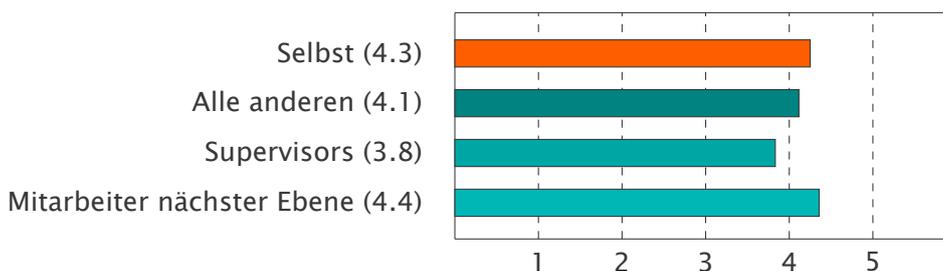
Definition: Eine proaktive, von Hoffnungen und Möglichkeiten geprägte Perspektive einnehmen können.

Bedeutung: 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 zu Innovation verhilft und Ihnen die Möglichkeit gibt, die positive Energie anderer zu aktivieren. Optimismus erlaubt Menschen, über das Gegenwärtige hinauszusehen und die Zukunft selbst in die Hand zu nehmen.

Werte:



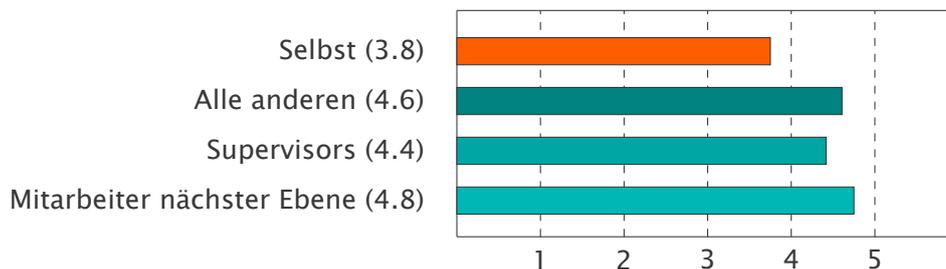
7. Empathie pflegen

Definition: Die Emotionen anderer zu erkennen und darauf angemessen reagieren zu können.

Bedeutung: Empathie ist nicht wertend, und zeigt sich in Offenheit für die Emotionen und Erfahrungen anderer. Das erzeugt Bewusstsein für andere und Verbundenheit mit ihnen. Es beginnt mit der Wahrnehmung angenehmer sowie unangenehmer Emotionen und der aufrichtigen Anteilnahme an den Erlebnissen dieser anderen Person. Die nächsten Schritte beinhalten ein Zuhören, Austauschen und Antworten auf eine Weise, die Ihr Mitgefühl zum Ausdruck bringt.

Empathie ist der Schlüssel um andere Menschen zu verstehen und langfristige, vertrauensvolle Beziehungen aufzubauen. Sie stellt sicher, dass Sie die Bedürfnisse anderer Menschen bei Ihrer Entscheidungsfindung berücksichtigen und vermittelt ihnen ein Gefühl der Sicherheit, dass sie alle in einem Boot sitzen.

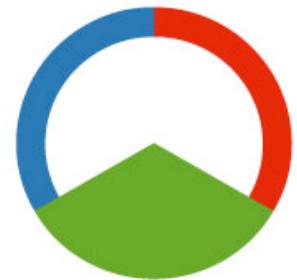
Werte:



8. Sinnerfüllende Ziele leben

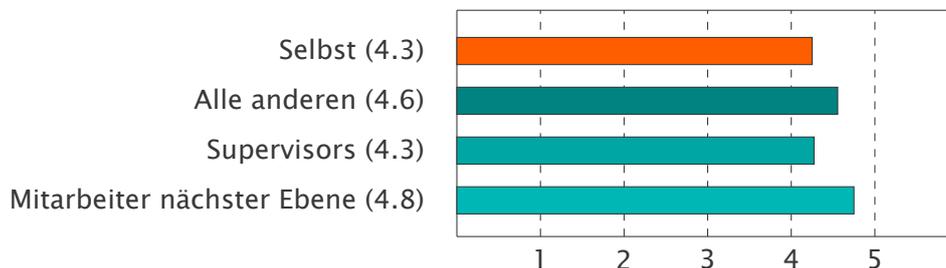
Definition: Tägliche Entscheidungen orientieren sich an Ihren größeren, sinnerfüllenden Zielen bzw. werden danach ausgerichtet.

Bedeutung: Das Leben nach sinnerfüllenden Zielen aktiviert und unterstützt alle anderen Kompetenzen im Six Seconds Modell. Wenn Menschen an ihre persönliche Vision, Ihre Mission und Aufgabe denken, stärkt dies Ihren EQ und er gewinnt an Wichtigkeit und Nutzen für Sie selbst und Ihr Umfeld.



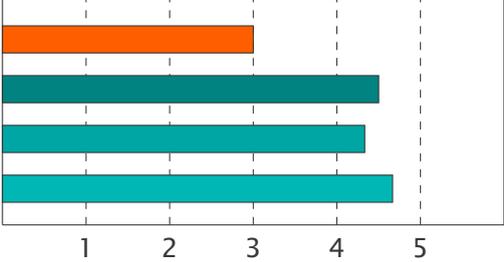
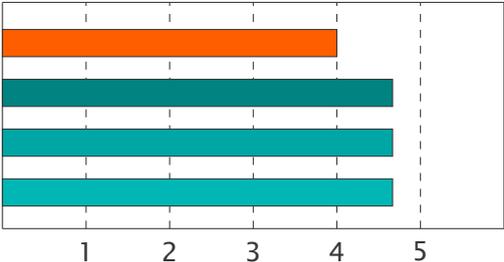
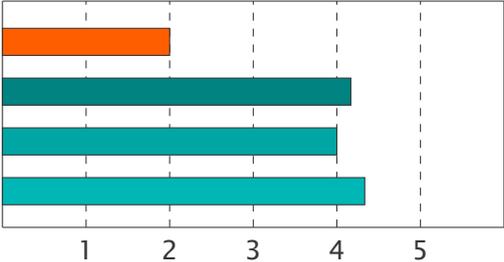
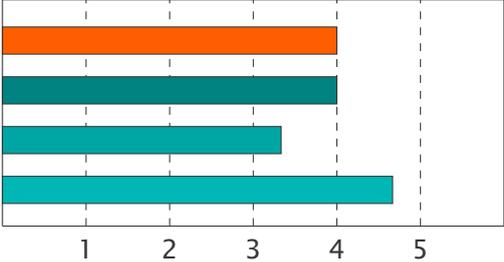
Wenn Sie für sich selbst Klarheit über Ziele, die für Sie sinnerfüllend sind, haben, werden Sie Ihren täglichen Entscheidungen mit mehr Aufmerksamkeit begegnen. Sie werden Wert darauf legen, dass Sie mit Ihren Entscheidungen den Sinn Ihres Lebens unterstützen. Ein sinnerfüllendes Ziel zu leben fördert Integrität und ethisches Verhalten. Dies hilft Ihnen dabei, fokussiert zu bleiben, andere zu inspirieren sowie Ihre Kraft und Ihr Potenzial voll auszuschöpfen.

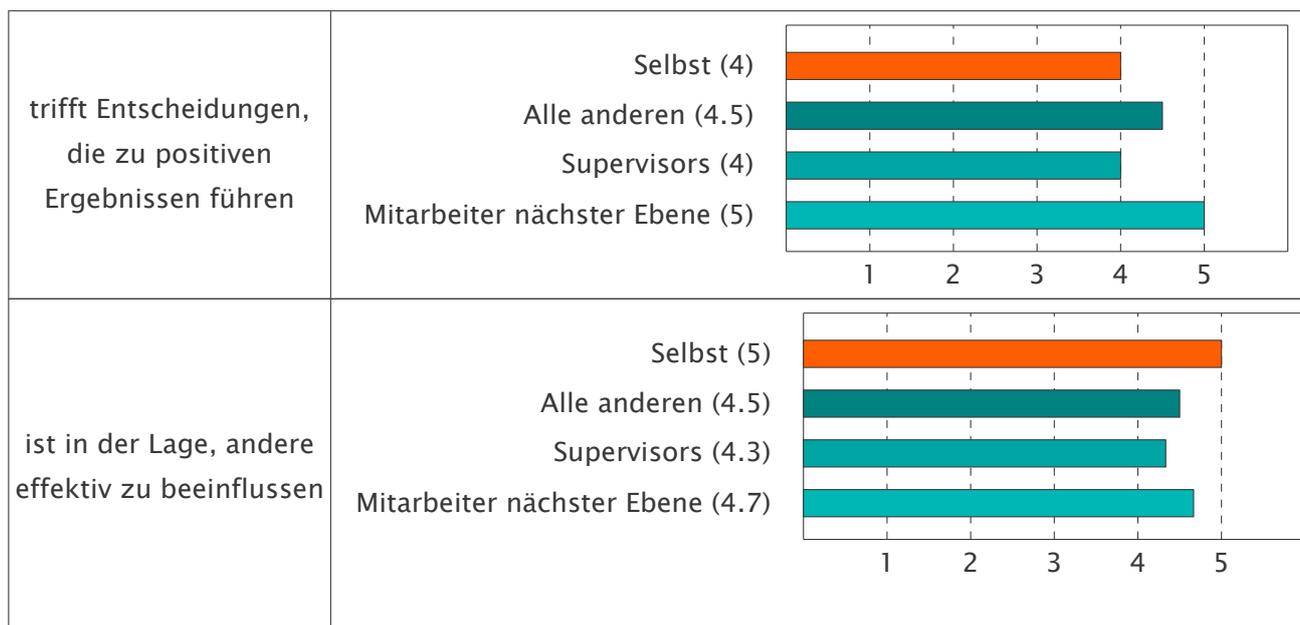
Werte:



Abschnitt 5: Ergebnisse

Die folgende Tabelle zeigt die Werte, die Sie in den verschiedenen Bereichen erhalten haben.

<p>ist bei guter Gesundheit</p>	<p>Selbst (3)</p> <p>Alle anderen (4.5)</p> <p>Supervisors (4.3)</p> <p>Mitarbeiter nächster Ebene (4.7)</p> 
<p>scheint ein gutes Leben zu haben</p>	<p>Selbst (4)</p> <p>Alle anderen (4.7)</p> <p>Supervisors (4.7)</p> <p>Mitarbeiter nächster Ebene (4.7)</p> 
<p>hat ausgezeichnete persönliche Beziehungen zu anderen</p>	<p>Selbst (2)</p> <p>Alle anderen (4.2)</p> <p>Supervisors (4)</p> <p>Mitarbeiter nächster Ebene (4.3)</p> 
<p>erreicht seine Ziele</p>	<p>Selbst (4)</p> <p>Alle anderen (4)</p> <p>Supervisors (3.3)</p> <p>Mitarbeiter nächster Ebene (4.7)</p> 



Abschnitt 6: Numerische Tabellen

Selbst–Andere

Diese Tabelle zeigt Ihre eigene Bewertung sowie die der anderen für jede Kompetenz des EQ-Modells. Es handelt sich um dieselben Daten, die weiter vorne in einer Tabelle konsolidiert dargestellt sind.

Fragetext	EP	SE	EEB	VE	SM	FRH	EN	IM	OA	SB	EP	SZL
Selbst	3.71	3.50	3.50	3.50	3.63	3.75	2.75	3.75	4.25	4.00	3.75	4.25
Alle anderen	4.48	4.50	4.57	4.43	4.38	4.46	4.50	4.43	4.12	4.57	4.61	4.56
Supervisors	4.28	4.33	4.42	4.25	4.19	4.17	4.50	4.25	3.83	4.33	4.42	4.27
Mitarbeiter nächster Ebene	4.63	4.63	4.69	4.56	4.52	4.69	4.50	4.56	4.36	4.75	4.75	4.75

EP: Emotionale Performance

SE: Selbsterkenntnis

EEB: Emotionen erkennen & benennen

VE: Verhaltensmuster erkennen

SM: Selbstmanagement

FRH: Folgerichtiges Handeln anwenden

EN: Emotionen navigieren

IM: Intrinsische Motivation anwenden

OA: Optimismus ausüben

SB: Selbstbestimmung

EP: Empathie pflegen

SZL: Sinnerfüllende Ziele leben



Größte Unterschiede

Nachstehend finden Sie die Bereiche mit den größten Unterschieden zwischen Ihrer eigenen Wahrnehmung (Selbsteinschätzung) und der Einschätzung anderer. Hier ist auch Platz, um Reflexionen notieren zu können.

Selbstbewertung höher

Frage	Selbst	Alle anderen
ermutigt mich, hoffnungsvoll zu sein	5	4.29
Was sagt Ihnen das und was erfahren Sie dadurch?		
bespricht die emotionalen Auswirkungen von Entscheidungen auf andere	5	4.43
Was sagt Ihnen das und was erfahren Sie dadurch?		
spricht über die langfristige Vision	5	4.43
Was sagt Ihnen das und was erfahren Sie dadurch?		
ergreift die Initiative (ohne von anderen dazu gedrängt zu werden)	5	4.57
Was sagt Ihnen das und was erfahren Sie dadurch?		
trifft Entscheidungen basierend auf wichtigen Werten	5	4.57
Was sagt Ihnen das und was erfahren Sie dadurch?		



Werte der anderen höher

Frage	Selbst	Alle anderen
kann die eigenen Emotionen ausdrücken	2	4.71
Was sagt Ihnen das und was erfahren Sie dadurch?		
paßt sich leicht an neue Situationen an	2	4.71
Was sagt Ihnen das und was erfahren Sie dadurch?		
reflektiert bevor Entscheidungen getroffen werden	2	4.71
Was sagt Ihnen das und was erfahren Sie dadurch?		
kümmert sich wirklich um Menschen	2	4.57
Was sagt Ihnen das und was erfahren Sie dadurch?		



Antworten aufgelistet nach Fragen

Die nachfolgende Tabelle spiegelt die Anzahl der Menschen wider, die die Werte 1, 2, 3, 4 oder 5 in jedem Bereich vergeben haben. Die letzte Spalte auf der rechten Seite enthält die Durchschnittswerte der Feedbackgeber (Mittelwerte aller). Die Werte Ihrer Selbsteinschätzung sind orange markiert.

Fragetext	1	2	3	4	5	Durchschnitt
nimmt meine Emotionen wahr	0	0	0	0	7	5.00
verwendet ein breites Spektrum an Wörtern, die Emotionen beschreiben	1	0	0	3	3	4.00
bespricht die emotionalen Auswirkungen von Entscheidungen auf andere	0	0	0	4	3	4.43
trifft Entscheidungen basierend auf wichtigen Werten	0	0	1	1	5	4.57
beschreibt das eigene Verhalten genau	1	0	0	2	4	4.14
ergreift die Initiative (ohne von anderen dazu gedrängt zu werden)	0	0	0	3	4	4.57
übernimmt die Verantwortung um Probleme zu lösen, anstatt andere für Fehler verantwortlich zu machen	1	0	1	2	2	3.67
sieht das Beste in Situationen	1	0	0	2	3	4.00
steuert seine Reaktionen gekonnt	1	0	0	2	4	4.14
ist sich seinen Reaktionen bewußt	0	0	0	2	5	4.71
spricht über die langfristige Vision	0	0	1	2	4	4.43
setzt sich Ziele, die ihm (neue) Energie geben	0	0	1	4	2	4.14
drückt Emotionen angemessen aus	0	0	0	2	5	4.71
kümmert sich wirklich um Menschen	0	0	1	1	5	4.57
ist unabhängig	0	0	1	3	3	4.29
inspiriert mich mit seiner Leidenschaft und seinem Engagement	0	0	0	3	3	4.50
kann darüber sprechen, was ihm Sorgen macht	0	0	0	4	3	4.43



Fragetext	1	2	3	4	5	Durchschnitt
kann genau erklären warum sich jemand wie fühlt	0	0	0	2	5	4.71
paßt sich leicht an neue Situationen an	0	0	0	2	5	4.71
berücksichtigt die Folgen des eigenen Verhaltens auf andere	0	0	2	1	4	4.29
kann die eigenen Emotionen ausdrücken	0	0	0	2	5	4.71
erkennt die eigenen "heißen Knöpfe", die ihn provozieren	0	0	0	4	3	4.43
reflektiert bevor Entscheidungen getroffen werden	0	0	0	2	5	4.71
managt seine Emotionen sogar in schwierigen Situationen erfolgreich	0	0	0	4	3	4.43
denkt sogar in schwierigen Situationen an Lösungen	0	0	1	2	4	4.43
motiviert sich selbst	0	0	0	2	5	4.71
bezieht die Emotionen anderer ein wenn Entscheidungen getroffen werden	0	0	1	2	4	4.43
kommuniziert mit anderen angemessen über Emotionen	0	0	0	1	6	4.86
hat Integrität	0	0	0	2	5	4.71
hat ein intuitives Verständnis für andere	0	0	0	5	2	4.29
ermutigt mich, hoffnungsvoll zu sein	0	0	2	1	4	4.29
ist wirklich daran interessiert, was ich sage	0	0	1	1	5	4.57



Abschnitt 7: Beschreibungen

Beispiele

Im SEI 360er hatten Sie und Ihre Feedbackgeber die Möglichkeit, Beispiele oder Kommentare bei jeder Frage hinzuzufügen. Diese Kommentare werden nachstehend angezeigt, Ihre eigenen sind orange dargestellt.

Keine Kommentare vorhanden.



Beginnen, Stopp, Weitermachen

Um Sie dabei zu unterstützen, dieses Feedback zu integrieren und umzusetzen, wurden Ihre Feedbackgeber (und Sie) im SEI 360er gebeten, drei abschließende Fragen zu beantworten. Ihre eigenen Kommentare sind orange dargestellt.

A. BEGINNEN – was wünschen Sie Sample, dass er in Zukunft beginnt oder mehr macht?

- Sample text self...
- Sample text – Supervisor...
- Sample text subordinate...
- Sample text – Supervisor...
- Sample text subordinate...
- Sample text – Supervisor...
- Sample text subordinate...

B. STOPP – was wünschen Sie Sample, das er in Zukunft eher weniger macht oder aufhört?

- Sample text self...
- Sample text subordinate...
- Sample text – Supervisor...
- Sample text – Supervisor...
- Sample text subordinate...
- Sample text subordinate...
- Sample text – Supervisor...

C. WEITERMACHEN – was macht Sample schon jetzt (das effektiv ist), und dass Sie gerne in Zukunft weiter bei ihm sehen möchten?

- Sample text self...
- Sample text subordinate...



- Sample text – Supervisor...
- Sample text – Supervisor...
- Sample text subordinate...
- Sample text subordinate...
- Sample text – Supervisor...



Abschnitt 8: Schlussfolgerungen

Reflexionen

Bitte beantworten Sie diese Fragen, um noch mehr für sich selbst aus diesem Report mitzunehmen:

Was fühlen Sie nun in Bezug das soeben Gelesene?

Hat Sie etwas überrascht? Was?

Fanden Sie einzelne Feedbacks, die Sie erhalten haben, herausfordernd?

Haben Sie sich über ein bestimmtes Feedback besonders gefreut oder sind Sie stolz darauf?

Welche EQ-Kompetenzen möchten Sie gerne weiterentwickeln? Warum?

In welchen EQ-Bereichen liegen Ihre Stärken? Können Sie diese verstärkt nutzen?



Aktionsplan

Schritt	Ziel 1	Ziel 2	Ziel 3
<p>Selbsterkenntnis: Woran möchten Sie arbeiten?</p>			
<p>Selbstmanagement: Wie können Sie dies umsetzen? Wie kann der Erfolg aussehen? Welches sind Ihre wichtigsten Schritte dafür?</p>			
<p>Selbstbestimmung: Warum möchten Sie diesen Bereich verbessern? Wie unterstützt Sie dies dabei, Ihre Vision und Ihren Sinn zu erreichen?</p>			



Fazit

Wir möchten Ihnen gerne noch drei wichtige Punkte zu diesem Report mitteilen:

Er beinhaltet Daten

Ziel des SEI 360° ist es, Feedback / Daten, zu liefern, die Sie berücksichtigen können. Diese Daten sind nicht die "Wahrheit", sie spiegeln sich nicht in allen Situationen wider. Viele Menschen erachten diese Daten als wertvoll, doch ihr Nutzen ist von vielen Faktoren abhängig (zum Beispiel wie gut Ihre Feedbackgeber Sie kennen und wie genau Sie selbst und die andere die Dinge sehen) sowie davon, wie offen Sie mit den Erkenntnissen aus diesem Report umgehen.

Er ist kraftvoll

Basierend auf Forschungen und Erfahrungen, sind die Kompetenzen des Six Seconds Modells für ein erfolgreiches Berufs- und Privatleben wichtig. Sie stehen in Verbindung zur Qualität von Beziehungen, zu persönlicher Effektivität, Gesundheit und Lebenszufriedenheit. Bitte überdenken Sie Ihre Ergebnisse und wägen Sie ab, in wie weit sie sich in Ihrem Alltag bestätigen. Durch die Entwicklung der EQ-Kompetenzen und deren Potentialausschöpfung können Sie signifikante positive Veränderungen herbeiführen.

Es liegt an Ihnen

Ihre aktuelle emotionale Performance ist nicht unveränderbar. Auch hier wissen wir aus Forschungen und Erfahrungen, dass alle Kompetenzen des Six Seconds Modells erlernbar sind. Wenn es also einen Aspekt Ihrer emotionalen Performance gibt, den Sie ändern möchten, haben Sie auch die Möglichkeit dazu! Besprechen Sie diese Daten mit dem Coach, der den SEI 360er durchgeführt hat und verwenden Sie die obigen Tools zur konkreten Planung von Schritten. Weitere Informationen und Tools finden Sie unter www.6seconds.org.

Herzlichen Glückwunsch zu Ihrer Entscheidung, Ihre emotionale Performance zu erkunden — es möge Ihr Berufs- und Privatleben bereichern!

– Das Team von Six Seconds
Joshua Freedman, Massimiliano Ghini, Anabel Jensen

