



EQ-i^{2.0}

ARBETSPLATS

RAPPORT

Maria Fernsson

den 26 januari 2015

EQEUROPE



ESTABLISHED LEADER IN EMOTIONAL INTELLIGENCE

 MHS

Copyright © 2011 Multi-Health Systems Inc. All rights reserved.

EQ-i 2.0 Modellen för Emotionell Intelligens

SJÄLVUPPFATTNING

Självkänsla handlar om att respektera sig själv och samtidigt förstå och acceptera både sina styrkor och svagheter. Självkänsla är ofta associerat med känslor av inre styrka och självförtroende.

Självförverkligande är förmågan att ständigt försöka utveckla sig själv, att ägna sin tid åt sådant som känns relevant och meningsfullt för en själv och som leder till ett rikt och trivsamt liv.

Känslomedvetenhet är förmågan att identifiera och förstå sina egna känslor. Det handlar om att kunna särskilja mellan olika känslor och förstå varför man känner som man gör. Det handlar även om att förstå hur känslorna påverkar ens egna och andras tankar respektive handlingar.

STRESSHANTERING

Flexibilitet handlar om att kunna anpassa sina känslor, tankar och beteenden till okända, oförutsägbara och dynamiska omständigheter och idéer.

Stresstolerans är förmågan att klara av stressiga eller svåra situationer, samt tron på att man kan hantera eller påverka situationer på ett positivt sätt.

Optimism handlar om att ha en positiv attityd och syn på livet. Det är förmågan att förbli hoppfull och motståndskraftig, även i stunder av motgång.

BESLUTSFATTANDE

Problemhantering är förmågan att hitta lösningar på problem i situationer där känslor är inblandade. Problemhantering handlar om att förstå hur våra känslor påverkar vår förmåga att fatta beslut.

Realism är förmågan att förbli objektiv genom att se saker och ting så som de faktiskt är. Det handlar om att uppmärksamma när känslor och/eller fördomar leder till en lägre grad av objektivitet.

Impulskontroll är förmågan att motstå eller skjuta upp en frestelse eller impuls att agera. Det är även förmågan att undvika att fatta förhastade beslut eller att agera obetänksamt.



SJÄLVUTTRYCK

Känslouttryck är förmågan att öppet uttrycka sina känslor, både verbalt och icke-verbalt.

Självhävdelse är förmågan att kommunicera känslor, tankar och idéer öppet, samt att kunna stå upp för sig själv, sina värderingar och rättigheter på ett socialt acceptabelt sätt utan att det går ut över andra.

Självständighet är förmågan att kunna vara självgående och oberoende av andra, d.v.s. att kunna fatta beslut, planera och utföra uppgifter autonomt, på egen hand.

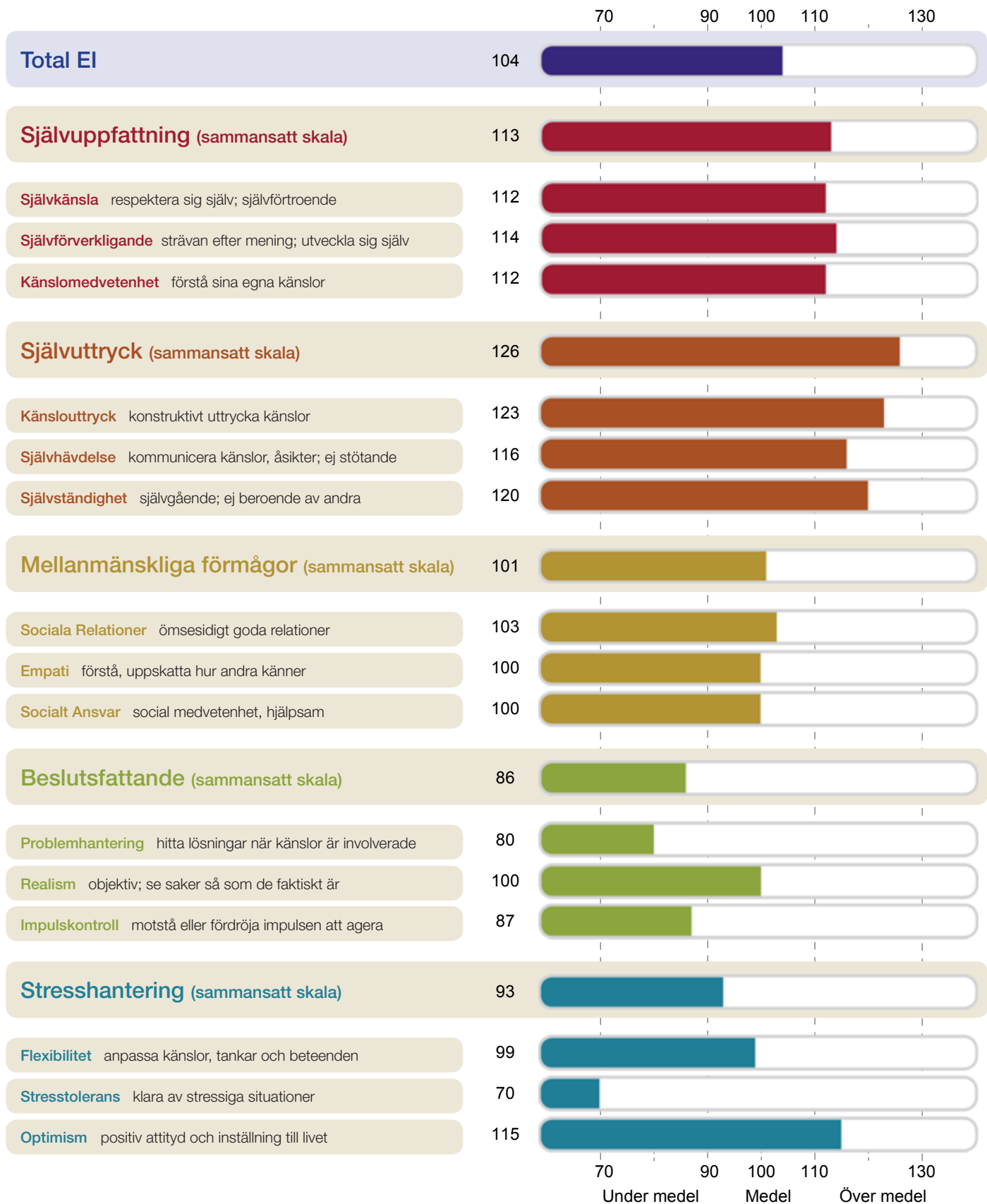
MELLANMÄNSKLIGA FÖRMÅGOR

Sociala Relationer är förmågan att skapa, utveckla och upprätthålla ömsesidigt goda relationer som kännetecknas av tillit och omtanke.

Empati är förmågan att identifiera, förstå och uppskatta hur andra människor känner. Det innebär även att kunna uttrycka förståelse för någon annans perspektiv samt att bete sig på ett känslomässigt respektfullt sätt.

Socialt Ansvar är förmågan eller villigheten att bidra till samhället, "gruppen" eller allmänt till andras bästa. Det handlar om att agera ansvarsfullt, ha en social medvetenhet och visa omsorg.

Sammanfattning av ditt resultat



Självkänsla

Självkänsla respektera sig själv, självförtroende

112

70 90 100 110 130

Under medel Medel Över medel

Vad ditt resultat betyder

Individer med god självkänsla respekterar sig själva och accepterar både sina personliga styrkor och sina begränsningar och är samtidigt nöjda och självsäkra. Mariana, ditt resultat antyder att din självkänsla är starkare än de flesta andras. Du känner dig själv och är bekväm med dig själv, vilket i allmänhet leder till ökade prestationer. Du känner sannolikt:

- hög respekt för dig själv, dina talanger och dina svaga sidor.
- en trygghet med att erkänna misstag eller att du inte känner dig bekant med en situation.

Effekter i arbetet

Emotionella konsekvenser. Ditt resultat kan innebära att du på en emotionell nivå har drivkraft för att nå din fulla potential, har en positivare inställning till din egen förmåga och känner dig mer säker när du ska uttrycka dig än de individer som har genomsnittlig självkänsla. En potentiell utmaning är att du skulle kunna tappa i din förmåga att bedöma din egen kapacitet objektivt. Kom ihåg att göra realistiska och objektiva avstämningar för att bevara en hälsosam självuppfattning.

Sociala och beteendemässiga konsekvenser. Din villighet och förmåga att förstå och acceptera dina starka och svaga sidor uppfattas ofta av andra som självsäkerhet. Det kan hända att andra människor ofta dras till dig och frågar dig om råd eller vill att du ska ta kommandot i olika situationer. Eftersom du visar upp dina starka sidor med självsäkerhet kan du ges möjligheter eller befordringar som möjliggör maximalt utnyttjande av dessa talanger, men det är också viktigt att söka upp möjligheter som kan förbättra dina mindre utvecklade färdigheter. För att inte riskera en överdrivet god självkänsla kan du ta hjälp av din empati och en lagom nivå av självhävande.

Handlingsstrategier

Profil för Självkänsla. Att söka andras feedback på starka och svaga sidor är ett tecken på en villighet att lära sig och ger objektiv data för att bekräfta om ens självuppfattning är i linje med vad andra ser.

- Identifiera de på jobbet (kollega, chef) som känner dig tillräckligt väl för att kommentera dina starka och svaga sidor.
- Be dem att lista dina starka och svaga sidor med specifika observationer eller exempel.
- Skriv sedan ned vad du själv anser är dina starka och svaga sidor utan att titta på deras listor. Jämför därefter listorna. Titta på skillnader och likheter mellan listorna. Finns det exempel på när ni tycker olika?

Erkänn dina svagare sidor. Att öppet erkänna sina svagare sidor kan vara svårt, men det kan också hjälpa din självkänsla att hamna i nivå med hur dina kolleger ser dig.

- Registrera hur du reagerar på de misstag eller fel som du gör under kommande veckor. Om du kommer på dig själv med att skylla på "systemet" eller på andra för dina egna misstag, prova istället att erkänna där du själv brustit.
- Istället för skylla ifrån dig, se dina misstag som en möjlighet att visa att du känner till och accepterar dina svaga sidor, samt som en möjlighet att införa strategier för att hantera dem, istället för att låtsas att de inte finns.

Balansera din EI

I detta avsnitt jämförs Självkänsla med Självförverkligande, Problemhantering och Realism. Den delskala som skiljer sig mest från Självkänsla är Problemhantering. Genom att förbättra samspelet mellan dessa förmågor kan du sannolikt öka din övergripande emotionella intelligens väsentligt.

Självkänsla(112) ➔ Problemhantering(80)

Din Självkänsla är högre än din Problemhantering. Dessa komponenter fungerar effektivt tillsammans när ditt självförtroende säger dig att du kan och kommer att lyckas. Försök därför odla en känsla av tålighet och ihärdighet för att öka sannolikheten att du kommer hitta de lösningar som situationen kräver.

Självförverkligande

Självförverkligande strävan efter mening; utveckla sig själv

114

70 90 100 110 130

Under medel Medel Över medel

Vad ditt resultat betyder

Självförverkligande kan sammanfattas med tre ord: sökandet efter mening. Detta kan låta filosofiskt men i affärsvärlden innebär det att hitta ett syfte och nöje med arbetet och att uppnå sin fulla potential. Mariana, ditt resultat antyder att du finner en djupare mening i ditt arbete, sätter upp utmanande mål och förväntar dig samma engagemang från andra. Utöver den passion som du för med dig till jobbet kan ditt resultat också innebära att:

- du verkar arbeta eller agera efter en plan
- du kontinuerligt slipar din yrkesskicklighet/förmåga och förväntar dig detsamma från dina kolleger
- du för det mesta inte är nöjd med status quo

Effekter i arbetet

Emotionella konsekvenser. Din framgång och tillfredsställelse med livet kan troligtvis spåras tillbaka till det faktum att du ägnar dig åt sådant som du tycker om, både på arbetet och på fritiden. Eftersom du har hittat vägar för att kunna tillämpa dina talanger och starka sidor känner du sannolikt harmoni eftersom du vet att dina talanger kommer till användning. Om du skulle råka ut för ett bakslag återhämtar du dig snabbt eftersom du vet att det finns en större mening med dina handlingar.

Sociala och beteendemässiga konsekvenser. Människor som är självförverkligade är beteendemässigt engagerade i en fortlöpande utveckling av sina talanger och förmågor och deltar i dagliga aktiviteter som har ett syfte knutet till meningsfulla mål. Din passion och brist på acceptans av status quo driver dig till att söka upp nya utmaningar och tillvägagångssätt för beslutsfattande och problemlösning. Även om självförverkligande är en mycket stark egenskap kan en del tendera att förvänta sig att du sitter inne med alla svaren. Särskilt om du befinner dig i en ledarroll är det viktigt att fortsätta försöka engagera dem kring dig genom att ställa reflekterande frågor och dela med dig av idéer.

Handlingsstrategier

Sprid ryktet. Tänk dig de framsteg som din organisation skulle göra om alla bara kände lite mer passionerat för sitt jobb! Man kan av uppenbara skäl inte tvinga människor till att bli självförverkligade men man kan visa upp sin egen entusiasm för andra. Förhoppningsvis märker de av den och kanske bestämmer sig för att instämma i den.

- Starta upp något nytt på jobbet som överensstämmer med dina intressen och för samman människor. Hitta till exempel kolleger som vill gå med i en yrkesorganisation, delta i en konferens (eller ännu bättre, delta i en konferenspanel) eller prova en ny utbildningskurs. Starta lunchföreläsningar eller bjud in människor till att bilda ett välgörenhetsteam på företaget för lokal välgörenhet.

Anpassa kraven. Din höga nivå av självförverkligande kan innebära att du tillämpar samma höga förväntningar på prestation på dina kolleger eller familj som du gör på dig själv, vilket är orealistiskt.

- Undersök hur du förväntar dig att andra ska prestera. Har du satt prestationsribban högre än vad som är adekvat för framgångsrika prestationer på jobbet? Om du själv spenderar tio timmar per dag på jobbet, dömer du då till exempel någon som bara jobbar åtta timmar som mindre engagerad i sitt jobb?

Balansera din EI

I detta avsnitt jämförs Självförverkligande med Självkänsla, Optimism och Realism. Den underskala som skiljer sig mest från självförverkligande är Realism. Genom att förbättra samspelet mellan dessa underskalor kan du sannolikt öka din övergripande emotionella intelligens väsentligt.

Självförverkligande(114) ➔ Realism(100)

Ditt Självförverkligande är högre än din Realism. För att balansera dessa komponenter bör mål och ambitioner hållas tillbaka med ett visst mått av realism. Sätt upp både långsiktiga och kortsiktiga mål för att uppfylla dina ambitioner. Detta tillvägagångssätt ger en uppfattning om de kortsiktiga resurser som krävs för att bli framgångsrik, fungerar som en avstämning för processen samt ger en bild av hur hållbara de långsiktiga målen är.

Känslomedvetenhet

Känslomedvetenhet förstå sina egna känslor

112

70 90 100 110 130

Under medel Medel Över medel

Vad ditt resultat betyder

Om du har en solid förståelse för vad som orsakar dina känslor, är det betydligt lättare att reglera ditt beteende och kontrollera den påverkan som dina känslor har på de som arbetar tillsammans med dig. Mariana, ditt resultat indikerar att du, mer än människor i allmänhet, är medveten om dina känslor och den påverkan som de har på dina prestationer. Det är sannolikt att du:

- ser både positiva och negativa känslor som värdefull feedback som du kan lära dig av
- är i samklang med svaga nyanser mellan känslor (som förakt och vrede)
- har en solid bild av ditt inre jag – du kan skilja mellan olika känslor och hantera hela känslspektrumet.

Effekter i arbetet

Emotionella konsekvenser. En emotionell konsekvens av ditt resultat är att du har en mycket aktiv inre monolog där du ständigt bearbetar och utvärderar dina känslor. Det här är en naturlig process för dig, men för andra kan det vara svårt att förstå och de kanske inte fångar upp samma känslomässiga signaler som du. Du har solida emotionella kunskaper, så tillämpa dem på ditt arbete tillsammans med andra när du ska fatta beslut och hantera stress.

Sociala och beteendemässiga konsekvenser. De som du interagerar med har ofta nytta av din emotionella förståelse och förmåga att förmedla hur du känner. Denna kommunikationsnivå kan räcka långt för att skapa meningsfulla, produktiva och till och med personliga relationer. Du kan ses som en naturlig medlare i konflikter mellan olika personer eller team eftersom du inte bara fångar upp andras känslomässiga tillstånd utan också kan känna igen och förutse vad som är emotionella utlösare för dina kolleger. Om känslomedvetenhet blir en stark sida som utnyttjas för mycket kan du bli överkänslig för känslor och uppfatta situationer som känslomässigt laddade när andra inte uppfattar samma intensitetsnivå.

Handlingsstrategier

Se de finare sakerna i livet. Oavsett vilken roll du har på jobbet kan det vara givande att verkligen observera sina kollegers reaktioner under intensiv interaktion.

- Vad berättar deras ansiktsuttryck, tonfall, ordval och kroppsspråk om deras humör? Du är redan bra på att känna igen dessa signaler i din egen kropp så försök att upptäcka även mycket små signaler hos andra.
- Din nästföljande handling måste ta hänsyn till deras känslor. Matcha till exempel deras tonfall, eller om du har upptäckt oro i deras ansiktsuttryck, försök att besvara deras oro innan de ställer frågan – detta visar verkligen att du har lagt märke till de finare emotionella signalerna under er interaktion.

Hantera din emotionella radar. Du lägger märke till känslor snabbare än de flesta så när du upplever en känslomässigt laddad situation på jobbet är det viktigt att se till att du inte alltid är först med att kommentera de känslor som du märker av.

- Lär dig att fråga andra om vilka känslor som de uppfattar ("Hur tycker du att mötet gick?") och se om detta skiljer sig åt från din egen bedömning. Detta hjälper till att förhindra att din "emotionella radar" blir dominerande för andra och påverkar de känslor som andra ser.

Balansera din EI

I detta avsnitt jämförs Känslomedvetenhet med Realism, Känslouttryck och Stresstolerans. Den förmåga som skiljer sig mest från känslouttryck är Stresstolerans. Genom att förbättra samspelet mellan dessa förmågor kan du sannolikt öka din övergripande emotionella intelligens väsentligt.

Känslomedvetenhet(112) ➔ **Stresstolerans(70)**

Din Känslomedvetenhet är högre än din Stresstolerans. När dessa skalor är i balans inser man hur stressfulla situationer påverkar ens emotionella nivå. Detta innebär att man navigerar sig genom situationen och hanterar de känslor som skapas av situationen. Känslor ska inte ignoreras men de ska inte heller tillåtas bestämma över ditt beteende när du är under stress.

Känslouttryck

Känslouttryck konstruktivt uttrycka känslor

123

70 90 100 110 130

Under medel Medel Över medel

Vad ditt resultat betyder

Individer som uttrycker känslor effektivt använder ord och fysiska uttryck för att förmedla sina känslor på ett sätt som inte skadar andra. Mariana, ditt resultat antyder att du i stor utsträckning uttrycker känslor och använder ett stort emotionellt vokabulär och icke-verbala uttryck för att berätta för andra hur du känner. Ditt resultat antyder att:

- du känner dig bekväm med att uttrycka de flesta, kanske alla, känslor med ord och/eller ansiktsuttryck
- du hittar fördelaktiga sätt för att uttrycka dina känslor, både positiva (som uppskattning) och negativa (som ilska)
- andra inte behöver gissa vad du känner eftersom det du säger och gör visar hur du känner
- du kanske delar alltför mycket emotionell information med andra. Om detta sker kan det verka överväldigande eller leda till att de andra inte får möjlighet att dela med sig av sina känslor.

Effekter i arbetet

Emotionella konsekvenser. Tänk på Känslouttryck som den aktiva delen av den känslomässiga upplevelsen. Du läser sällan in känslor utan föredrar att uttrycka dem och arbeta dig igenom dem med andra. För dig är det sannolikt en naturlig process att beskriva dina känslor på ett genuint och konsekvent sätt. En konsekvens för dig är att du kanske uttrycker känslor så fritt att det kan tyckas olämpligt i vissa situationer.

Sociala och beteendemässiga konsekvenser. Framgångsrika relationer uppstår ur en villighet att öppet utbyta tankar och känslor. Ditt resultat antyder att du har förmågan att uttrycka dina känslor på ett meningsfullt sätt samt vanligtvis gärna delar dessa tankar och känslor. Genom att dela med dig av hur du känner inför ett beslut eller en fråga kan du underlätta teamets kommunikation och beslut, lösa konflikter mellan personer och få de resurser som du behöver. Om du uttrycker dina känslor för frekvent kan du dock överväldiga dina kolleger genom att till exempel dela för mycket känslor vid fel tidpunkt (exempelvis är du kanske fortfarande arg över ett felaktigt beslut när ditt team redan har gått vidare).

Handlingsstrategier

Notera reaktioner på dina känslouttryck. Använd din förmåga till empati och personliga relationer för att noga notera andras respons på dina känslor.

- Lagg noga märke till andras reaktioner nästa gång du uttrycker vad du känner. Notera förändringar av ansiktsuttryck, tonfall och kroppsspråk; stämmer de överens med det du förväntar dig? Är din kollega till exempel lika glad som du över din befordran eller verkar han/hon hotad av ditt avancemang?
- Denna notering av reaktionerna på dina känslouttryck fungerar som en påminnelse om att vara vaksam på andras reaktioner för att säkerställa att ditt uttryck sker med rätt intensitet.

Backa upp dina känslor. Genom att backa upp dina känslor med argument för hur affärerna kan påverkas kan du informera andra om källan till dina känslor och säkerställa att du inte uppfattas som alltför känslös.

- Förbered på förhand ett affärsfall som uppbackning för det du avser att uttrycka under nästa möte eller diskussion där du behöver få resurser eller accept. Istället för att bara oro dig skulle du till exempel kunna förbereda följande: "Jag bekymrar mig verkligen för tidsplanen för det här projektet. Anledningen är att vi har förlorat två tekniker till ett annat projekt. Om vi inte får mer uppbackning från teknikavdelningen tror jag att vi kommer att förlora tiotusentals kronor eftersom projektet kommer att dra ut på tiden."

Balansera din EI

I detta avsnitt jämförs Känslouttryck med Sociala Relationer, Självhävdelse och Empati. Den förmåga som skiljer sig mest från Känslouttryck är Empati. Genom att förbättra samspelet mellan dessa förmågor kan du sannolikt öka din övergripande emotionella intelligens väsentligt.

Känslouttryck(123) > Empati(100)

Ditt Känslouttryck är högre än din Empati. Fokuserar du mer på att uttrycka känslor och tankar än på att visa empati för andra? För att balansera dessa aspekter krävs att du lyssnar noga på andras idéer och är uppmärksam på deras känslor. När dessa aspekter är balanserade kan du effektivt bedöma om intensiteten och timingen för ditt uttryck lämpar sig för situationen.

Självhävdelse

Självhävdelse kommunicera känslor, åsikter; ej stötande

116

70 90 100 110 130

Under medel Medel Över medel

Vad ditt resultat betyder

Tänk dig en linje mellan orden passiv och aggressiv. I mitten av den här linjen ligger självhävdelse, en plats där du arbetar med andra genom att hitta rätt ord i rätt tid för att uttrycka dina känslor och tankar. Mariana, ditt resultat indikerar att du nästan alltid befinner dig på mitten av den här linjen för självhävdelse och artikulerar dina känslor på ett tydligt och självsäkert sätt. Vissa av följande egenskaper kan stämma in på dig:

- Du är bestämd och direkt när så krävs.
- Du når dina mål genom att artikulera dina behov och skydda dina resurser.
- Du ser dina och andras rättigheter som heliga och du står upp för dig själv och andra.

Effekter i arbetet

Emotionella konsekvenser. Du har en solid uppfattning om vad som är värt att stå upp för och du drar sannolikt nytta av starka känslor och övertygelser för att klargöra din position. Detta är en viktig egenskap att ha, men se till att du, när du försvarar din position, inte missar viktig information eller feedback som skulle kunna ändra ditt perspektiv. Vissa situationer kräver en fast ståndpunkt (till exempel hantering av säkerhetsbrister) medan andra kräver att man tänker mer flexibelt.

Sociala och beteendemässiga konsekvenser. Din nivå för självhävdelse antyder att du har talang för att hitta rätt ord vid rätt tidpunkt för att få fram dina åsikter på ett tydligt och självsäkert sätt. Detta resulterar sannolikt i att ditt team kan se dig hantera konflikter proaktivt, dra nytta av organisationens resurser och öppet ge uttryck för dina åsikter eller feedback om aktuella frågor. Tänk på skillnaden mellan självhävdelse och aggressivitet och hur arbetskontexten kan avgöra hur andra uppfattar dig som person. Om du blir överdrivet säker på din förmåga eller alltför rigid då du försvarar din ståndpunkt, kan detta leda till lägre produktivitet, envishet eller aggressivt beteende.

Handlingsstrategier

Identifiera när du ändrar uppfattning. Genom att fastställa när du ger dig får du möjlighet att demonstrera din flexibilitet genom att fastställa en punkt då du har tillräckligt med information för att ändra ståndpunkt i en fråga.

- Bestäm innan du går in i en diskussion eller på ett möte vad du behöver höra från de andra för att du ska ändra position. Ett exempel skulle kunna vara att du bestämt vill ha ett lanseringsdatum under våren för en ny produkt, men andra insisterar på att vintern skulle vara bäst. Vilka bevis eller data behöver de presentera för dig för att övertala dig att ändra ståndpunkt?
- Människor med hög självhävdelse behöver känna till denna punkt i förväg för att teamet ska kunna gå till beslut och inte paralyseras av en rigid debatt.

Att bli för aggressiv. Till följd av dina starka resultat för självhävdelse måste du vara särskilt försiktig så att ditt beteende inte skadar dina relationer.

- Ställ upp några regler för dig själv (eller för hela teamet) som du följer när ditt beteende börjar i aggression. Att avbryta andra under ett möte är till exempel ett tecken på att man inte längre är respektfull. Om det händer kan en regel vara: "Be om ursäkt öppet till den person som du avbröt och var tyst tills det är din tur att prata."

Balansera din EI

I detta avsnitt jämförs Självhävdelse med Sociala Relationer, Känslomedvetenhet och Empati. Den delskala som skiljer sig mest från Självhävdelse är Empati. Genom att förbättra samspelet mellan dessa förmågor kan du sannolikt öka din övergripande emotionella intelligens väsentligt.

Självhävdelse(116) ➔ Empati(100)

Din Självhävdelse är högre än din Empati. Fokusera på samarbete under möten när så är möjligt. Du bör sträva efter att hävda dina åsikter på ett lämpligt sätt men visa en lika hög villighet att lyssna på andra och försöka komma överens när så är möjligt.

Självständighet

Självständighet självgående; ej beroende av andra

120

70 90 100 110 130

Under medel Medel Över medel

Vad ditt resultat betyder

Mariana, att vara självständig innebär att du kan känna, tänka och arbeta på egen hand. Ditt resultat visar att detta är en välutvecklad förmåga eftersom du är mer än villig och kapabel att fullfölja dina egna idéer och tillvägagångssätt. Du är i högre utsträckning än andra beslutsam och ger direktiv samt tar det ansvar som är förknippat med att fatta beslut. Fundera över följande tolkning av ditt resultat:

- Du är bekväm med att fatta beslut på egen hand.
- Du kan arbeta utan anvisningar eller uppmuntran från andra.
- Du tar ansvar för dina beslut trots att du vet att andra ibland kommer att ha andra åsikter än du själv.
- Ibland kan du vara överdrivet självständig och förbise vikten av att arbeta med andra genom att söka deras feedback innan du fattar ditt beslut.

Effekter i arbetet

Emotionella konsekvenser. Din tendens att agera och tänka på egen hand positionerar dig väl för att kunna visa upp dina starka EI-förmågor. Ditt starka resultat för Självständighet innebär också att du fritt kan uttrycka dina känslor. Du behöver inte uppmuntran eller konsensus i gruppen för att berätta vad du känner. Kom ihåg att det är okej att be om hjälp när du behöver det. Att alltid arbeta på egen hand kan göra att du verkar arrogant och ge intryck av att du stöter bort andra.

Sociala och beteendemässiga konsekvenser. Din nivå av Självständighet indikerar att du sällan förlitar dig på andra för att fatta viktiga beslut. Eftersom du är självgående kan du på egen hand analysera en situation, formulera ett svar och gå vidare till att införa lösningen utan att tveka kring dina beslut eller söka andras godkännande. Detta oberoende tillvägagångssätt visar på initiativförmåga och medför i autonoma roller att du kan ta ansvar för ditt eget agerande när det finns begränsat med vägledning. Till följd av din höga nivå av självständighet måste du vara försiktig så att du inte åsidosätter dina kollegers känslor och åsikter. Håll noga koll på över hur ofta du agerar på egen hand istället för att bygga koalitioner.

Handlingsstrategier

Självständighetskontroll. Inte alla situationer kräver att du agerar autonomt, även om det kan vara ditt föredragna tillvägagångssätt för att nå mål. Här är tre frågor som du bör ställa till dig själv innan du fattar ett beslut på egen hand:

- Saknar jag ämnesexpertis för att fatta ett väl avvägt beslut?
- Skadar jag samarbetsrelationer genom att fatta det här beslutet på egen hand?
- Får mitt beslut konsekvenser för de som jag arbetar med? Skulle deras åsikter hjälpa mig att förutse dessa konsekvenser?

Säkra accept. Effektiva, självständiga yrkesmänniskor marscherar inte iväg på egen hand och hoppas på att andra följer efter. De balanserar självständiga tankar med förmågan att säkra accept och stöd från viktiga relationer.

- Undersök tidigare beslut som inte fick gott stöd av dina kolleger. Hur såg din beslutsfattandeprocess ut? Var kan det ha gått fel när det gällde att säkra accept?
- Använd dig av brainstorming och fundera över sätt på vilka du kan involvera andra i din beslutsfattandeprocess. Det beslut eller den plan som arbetet leder fram till kan du ta hand om själv men det blir lättare att få stöd när andra känner att de har något att säga till om under beslutsfattandeprocessen.

Balansera din EI

I detta avsnitt jämförs Självständighet med Problemhantering, Känslomedvetenhet och Sociala Relationer. Den underskala som skiljer sig mest från Självständighet är Problemhantering. Genom att förbättra samspelet mellan dessa förmågor kan du sannolikt öka din övergripande emotionella intelligens väsentligt.

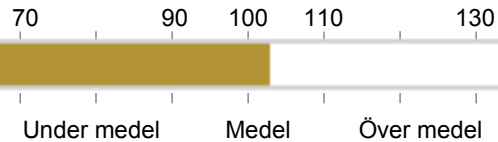
Självständighet(120) ➡ **Problemhantering(80)**

Din Självständighet är högre än din Problemhantering. Dessa komponenter kan balanseras med samarbete när problem uppstår. Att vid behov dra nytta av sin förmåga att skapa goda sociala relationer och involvera andra i beslutsfattandet kan förbättra din problemhanteringsprocess.

Sociala Relationer

Sociala Relationer ömsesidigt goda relationer

103



Vad ditt resultat betyder

Mariana, detta förmåga handlar om att utveckla och bevara ömsesidigt tillfredsställande relationer och ditt resultat antyder att du i allmänhet hanterar de flesta sociala interaktioner väl och med god självsäkerhet. Du värdesätter att fungera som en bidragande medlem i ett team och du arbetar normalt på att skapa relationer som stödjer ömsesidiga mål. När relationerna kräver underhåll kan det hända att du undviker att lägga ned det arbete som krävs och istället föredrar att arbeta på egen hand. Ditt resultat indikerar att:

- du i allmänhet söker upp nya relationer men också tar hand om de som du redan har
- du förstår hur andra kan hjälpa dig i lika hög grad som du kan hjälpa dem
- du kan vara mer tveksam till att umgås i obekanta eller obekväma situationer.

Effekter i arbetet

Emotionella konsekvenser. Du värdesätter de relationer du har men skulle kunna använda din relationsbyggande förmåga till att skapa kontakter med andra grupper (t.ex. andra yrkesgrupper eller yngre/äldre). Om du bara skapar relationer med människor som du känner dig bekväm med och liknar, kanske det stöd du får blir likriktat och inte erbjuder alternativa ståndpunkter.

Sociala och beteendemässiga konsekvenser. Ditt resultat antyder att även om dina relationer inte alltid är perfekta, är du vanligtvis villig att vara öppen, pålitlig och visa medkänsla. Du har sannolikt personresurser på plats för när du behöver dem, som i stressiga situationer eller då du har ont om tid. Även om du uppskattar de relationer som du har är det viktigt att du är medveten om att det krävs hårt arbete för att bevara dem och detta är vanligtvis inte något som finns inskrivet i arbetsbeskrivningen. Fortsätt att balansera arbetskraven med att underhålla relationer och kom ihåg att du kan få oerhört goda effekter av att gå utanför arbetsbeskrivningen för att hjälpa någon.

Handlingsstrategier

Kliv utanför din komfortzon. Att bygga hållbara och tillförlitliga relationer med alla typer av människor, oavsett om du "gillar" dem eller inte, är avgörande för din framgång.

- Identifiera en person (kollega, chef eller kund) med vem du har en ineffektiv relation. Välj någon med vilken en bättre relation skulle öka dina möjligheter att nå dit du vill.
- Vad har du gjort för att förtjäna den här personens förtroende och villighet att hjälpa dig? Dra nytta av din empati för att se saker och ting från hans/hennes perspektiv. Gör en lista över vad du tror att personen skulle kunna behöva från dig.
- Träffa personen för att bekräfta ditt perspektiv. Tryck på vikten av att förstå ömsesidiga behov och kom fram till en handlingsplan för ömsesidigt stöd.

Ett erkännande räcker långt. Kom ihåg att fira händelser som är viktiga för dina medarbetare, men ge dem också regelbundna erkännanden i vardagen. Det kan handla om födelsedagar, befordringar eller erkännanden för ett bra jobb.

- Vet du vilken typ av erkännanden dina medarbetare föredrar? Inte alla gillar att man sjunger "Ja må du leva" vid skrivbordet eller att bli belönade på scen.
- Nyttja din empatiska förmåga för att ta reda på vilken typ av erkännande som motiverar och uppskattas av var och en av dina medarbetare.

Balansera din EI

I detta avsnitt jämförs Sociala Relationer med Självförverkligande, Problemhantering och Självständighet. Den förmåga som skiljer sig mest från Sociala Relationer är Problemhantering. Genom att förbättra samspelet mellan dessa förmågor kan du sannolikt öka din övergripande emotionella intelligens väsentligt.

Sociala Relationer(103) ➡ **Problemhantering(80)**

Din poäng på Sociala Relationer är högre än resultatet på din Problemhantering. Dessa komponenter är väl balanserade när du kan använda dig av dina relationer med andra för att lösa problem och samtidigt inser hur dina beslut kan påverkas av andra. Det är viktigt att ta hänsyn till andras åsikter utan att påverkas av dem i alltför stor utsträckning.

Empati

Empati förstå, uppskatta hur andra känner

100

70 90 100 110 130

Under medel Medel Över medel

Vad ditt resultat betyder

Empati, förmågan att uppmärksamma, förstå och uppskatta andras känslor, är en viktig förmåga inom emotionell intelligens och grunden för alla effektiva arbetsrelationer. Mariana, ditt resultat indikerar att du i allmänhet är en empatisk person som kan greppa vad andra känner, även om det skiljer sig väsentligt åt från vad du själv känner. Din empatiska natur gör dig till en lättillgänglig och öppen teammedlem som dina medarbetare känner sig säkra att dela sina tankar och idéer med. Ditt resultat antyder att:

- du kan sätta dig in i hur andra känner
- du bryr dig om andras tankar och känslor lika mycket som dina egna
- du under stress, eller när du blir mer defensiv, intar en mindre empatisk hållning och kanske argumenterar för din position utan att ta hänsyn till andras känslor.

Effekter i arbetet

Emotionella konsekvenser. Ditt resultat för Empati ger en solid grund för alla andra förmågor inom det mellanmännsliga området. Du drar nytta av din förmåga att respektera andra så att din interaktion med andra verkar uppriktig. Vissa känslor kan dock få ditt normalt empatiska beteende att brista. Detta kan exempelvis inträffa om du blir arg, då du kan bli kritisk istället för ditt normala omtänksamma och respektfulla jag.

Sociala och beteendemässiga konsekvenser. Din förmåga att uppfatta och förstå andra människors känslor i allmänhet antyder att hänsynstagande till andra är inbyggt i din process för att genomföra dina dagliga uppgifter. Empati är en aktiv process för dig som ingår i det sätt på vilket du fattar beslut, löser konflikter, hanterar förändringar och arbetar som en produktiv teammedlem. Detta resulterar ofta i att andra svarar med att bidra med sina tankar och känslor. Din förmåga att visa empati i lämpliga situationer är till stor hjälp när du skapar sociala relationer.

Handlingsstrategier

Var förberedd. Förbered dig inför nästa möte genom att:

- lyssna på alla deltagare och vilka behov och förväntningar som de för med sig till mötet
- försöka förutspå hur de kommer att agera under mötet. Vilka frågor behöver du vara mer varsam inför?
- Skriv ned ett antal frågor för att få ytterligare förståelse för dina kollegors behov under mötet. Det kan hända att du inte kan lösa problem med motstridiga behov men dessa engagerade frågor hjälper till att visa att du är intresserad och bryr dig om andras situation och behov.

Få kontakt på en personlig nivå. Om du känner dina kolleger på en personlig nivå kommer du bättre att förstå vad som påverkar deras känslor och vara i ett bättre läge för att se situationer ur deras perspektiv.

- Ta dig tid att få kontakt med de kolleger som du känner lite mindre genom att prata med dem om ämnen som ligger utanför jobbet (som barn, sport, nyhetshändelser eller resor).
- I nästa situation som kräver empati kan du dra nytta av denna bakgrundsinformation och visa din varsamhet inför deras behov (exempel: "Du måste verkligen känna dig stressad med två sjuka barn hemma och frun på konferens. Finns det något jag kan hjälpa dig med?").

Balansera din EI

I detta avsnitt jämförs Empati med Känslomedvetenhet, Realism och Känslouttryck. Den delskala som skiljer sig mest från empati är Känslouttryck. Genom att förbättra samspelet mellan dessa förmågor kan du sannolikt öka din övergripande emotionella intelligens väsentligt.

Empati(100)  Känslouttryck(123)

Din Empati är lägre än ditt Känslouttryck. Innan du uttrycker dina känslor, bör du fundera kring hur dina känslor påverkar andra. Genom att i högre utsträckning visa upp empatiska beteenden, kommer du uppfattas som mer stödjande och mindre styrande när du interagerar med andra.

Socialt Ansvar

Socialt Ansvar social medvetenhet; hjälpsam

100

70 90 100 110 130

Under medel Medel Över medel

Vad ditt resultat betyder

Socialt Ansvar är den moraliska kompass som dirigerar ditt beteende mot att verka för ett högre syfte och bidra till samhället och dina sociala grupper. Mariana, ditt resultat antyder att du i allmänhet är altruistisk i dina ansträngningar och agerar som en bidragande medlem i de grupper som du tillhör (som team, företag, volontärgrupper eller samhället). Det finns dock alltid utrymme för förbättringar och det finns tillfällen då du inte uppmärksammar den större gruppens behov. Baserat på ditt resultat:

- är du socialt medveten och i allmänhet intresserad av att andra ska må bra
- kan du identifiera dig med och se dig själv som en del av ditt team, din organisation och samhället
- kan du känna en tillfredsställelse i att hjälpa andra.

Effekter i arbetet

Emotionella konsekvenser. Din nivå Socialt Ansvar antyder att du balanserar fokus på dig själv med fokus på andra. Det innebär att du kan sätta din egen frustration och dina medföljande känslor i perspektiv eftersom du har lärt dig att förstå hur svårt andra kan ha det. Det finns dock fortfarande utrymme för att kunna öka dina känsloupplevelser genom att hjälpa andra på sätt som du inte har provat tidigare.

Sociala och beteendemässiga konsekvenser. Det är troligt att du upprätthåller moralen och fungerar som den etiska kompassen i din organisation och regelbundet sätter teamets behov framför din egen personliga agenda. Du agerar på ett ansvarsfullt sätt och är noga med att se till att eventuella negativa konsekvenser av dina handlingar minimeras. Även om du skulle kunna ta ett ännu större socialt ansvar verkar du i allmänhet vara en samarbetsvillig och bidragande medlem på din arbetsplats och i samhället i stort.

Handlingsstrategier

Dina aktiva roller. Gör en lista över alla de aktiva roller som du tar. Försök komma på roller som ligger bortanför dina traditionella familje- och yrkestitlar (som politisk volontär, fotbollstränare, frivilligarbetare, miljökampe eller blodgivare).

- Sök efter områden där du har håll i dina aktiva roller. Tar du till exempel mer "socialt ansvar" på jobbet än i samhället, eller vice versa?
- Skapa en ny roll för dig själv i en grupp eller för en god sak som du inte tidigare har engagerat dig i.

Ta initiativ. Identifiera två eller tre välgörenhetsinrättningar, ideella organisationer eller goda saker som du känner en koppling till.

- Använd dig av brainstorming och anteckna ett flertal aktiviteter som du kan ägna dig åt för att hjälpa minst en av dessa organisationer. Skriv ned vilka resultat du väntar dig efter att ha ägnat dig åt var och en av dessa aktiviteter. Kontrollera att dessa aktiviteter ökar ditt ansvar gentemot organisationerna eller de berörda människorna och inte bara handlar om att få dig själv att må bra.
- Ta fram en plan och en tidsram och dela om möjligt dessa detaljer med någon som kan kontrollera att du genomför upplägget.

Balansera din EI

I detta avsnitt jämförs Socialt Ansvar med Självförverkligande, Sociala Relationer och Empati. Den delskala som skiljer sig mest från Socialt Ansvar är Självförverkligande. Genom att förbättra samspelet mellan dessa förmågor kan du sannolikt öka din övergripande emotionella intelligens väsentligt.

Socialt Ansvar(100)  **Självförverkligande(114)**

Ditt Sociala Ansvar är lägre än ditt Självförverkligande. För att balansera dessa komponenter bör du avsätta tid för de som ingår i dina sociala grupper och samhället i stort, utöver att sträva efter att nå personligt meningsfulla och relevanta mål. Ibland är det lätt att kombinera sina egna intressen med samhällets. Om du till exempel älskar att spela golf kan du lägga tid på att coacha andra eller kanske anordna en golfturnering för välgörenhet.

Problemhantering

Problemhantering hitta lösningar när känslor är involverade

80

70 90 100 110 130

Under medel

Medel

Över medel

Vad ditt resultat betyder

Problemhantering handlar inte om kvaliteten på lösningarna utan mer om hur effektivt man använder sina känslor under problemhanteringsprocessen. Mariana, detta är ett område inom emotionell intelligens som du för tillfället tycks underutnyttja. Du faller ibland offer för dina egna känslor i situationer då du måste fatta beslut. Du kan känna dig överväldigad av ansvaret för att fatta ett beslut och därför fördröja processen för att komma fram till ett lämpligt slutresultat. Ditt resultat indikerar att:

- du kan föredra att andra fattar beslut åt dig
- du kan ha problem med att ha ett tydligt fokus på ett aktuellt problem
- du lägger för mycket av din tid och din energi på att oroa dig för beslut istället för att försöka lösa dem
- du kan känna det som att du har lite kontroll över processens utfall.

Effekter i arbetet

Emotionella konsekvenser. Dina känslor får dig troligtvis ofta på fel spår när det kommer till att fatta beslut. Istället för att dra nytta av den påverkan som en känsla kan ha på din förmåga att lösa ett problem, kan du falla offer för dina egna känslor, som oro, ångest och rädsla. Det kan hända att du känner dig förlamad och lägger din energi på att oroa dig för ett problem istället för att generera den effektivaste känslan som skulle kunna hjälpa dig att lösa det.

Sociala och beteendemässiga konsekvenser. Du kan verka obeslutsam, oförmögen eller osäker på dig själv inför andra när du får ett problem att lösa. Istället för att agera för att lösa problemet så snabbt som möjligt kan dina känslor grumla tankarna och medföra att du oroar dig, känner dig överväldigad eller undviker att lösa problemet över huvud taget. Även om du i slutändan kommer fram till sunda beslut kan det vara svårt för människor att se dig i en ledarroll där beslutsamhet och verkställande är av största vikt.

Handlingsstrategier

Definiera ett problem. Genom att fokusera helt och hållet på definitionen av ett problem kan du eliminera tendensen att oroa dig för frågans yttre omständigheter (till exempel problemets historik).

- Skriv ned en exakt och objektiv definition av ett problem som du behöver lösa (det vill säga precis som det skulle se ut i en ordbok, utan dina subjektiva tankar/språk).
- Förvara den här definitionen på en plats där du kan påminnas om den dagligen. Utan känsloladdade termer är problemet nu bara helt enkelt en uppgift som vilken annan på din "att-göra-lista" och bör tas itu med i flera steg.

Uppmärksamma dina begränsningar! Våra hjärnor kan i normalfallet hantera sju bitar information. Oavsett om vi ska memorera dem eller välja mellan olika alternativ verkar sju stycken vara den maximala mängd information som vi kan hantera effektivt.

- Nästa gång du har kört fast med ett problem som du måste lösa är det en god idé att se till att du inte hanterar fler än sju bitar information (eller väljer mellan fler än sju alternativ). Alltför mycket information verkar förlamande och för lite gör att du inte är tillräckligt väl informerad.
- Om beslutet du ska fatta stressar dig, kanske du har tillgång till färre mentala och emotionella resurser än vanligt. Försök därför att begränsa dig till exempelvis tre alternativ.

Balansera din EI

I detta avsnitt jämförs Problemhantering med Flexibilitet, Realism och Känslomedvetenhet. Den underskala som skiljer sig mest från problemhantering är Känslomedvetenhet. Genom att förbättra samspelet mellan dessa underskalor kan du sannolikt öka din övergripande emotionella intelligens väsentligt.

Problemhantering(80)  **Känslomedvetenhet(112)**

Din Problemhantering är lägre än din Känslomedvetenhet. För att balansera dessa områden av emotionell intelligens bör man ta hänsyn till sina känslor i beslutsprocessen, utan att för den sakens skull överanalysera dem. Emotionell information bör integreras i beslutsprocessen men inte blockera dig från att agera. Att prata om känslorna tillsammans med andra under beslutsprocessen kan vara till mycket stor hjälp.

Realism

Realism objektiv; se saker så som de faktiskt är

100

70 90 100 110 130

Under medel Medel Över medel

Vad ditt resultat betyder

Realism kan beskrivas som att man är "grundad" eller "i samklang" med situationen och innebär att man ser saker som de verkligen är. I affärsvärlden omfattar detta att bedöma omgivning, resurser och framtida trender på ett korrekt sätt för att kunna sätta upp realistiska planer och mål. Mariana, ditt resultat indikerar att du för det mesta kan se förbi dina emotionellt förutfattade meningar och se situationer objektivt. Du är i samklang med den aktuella uppgiften och din miljö och sätter därför upp relativt rimliga mål. Ditt resultat antyder att:

- du sannolikt inte feltolkar viktig information eller låter dina känslor färga verkligheten
- dina beslut och mål baseras på realistisk information
- vissa exempel på överdrivet positiva (extrem lycka) och negativa känslor (hög ångest) kan medföra att du blir mindre objektiv.

Effekter i arbetet

Emotionella konsekvenser. Din förmåga att bedöma en aktuell situation innebär att din emotionella respons på händelser i allmänhet är rimlig och acceptabel. Om något mindre allvarligt uppstår är det till exempel osannolikt att du förstör upp det. Det finns dock tillfällen, särskilt under stress, då det händer att du stänger av din Realism och låter känslorna snedvrider din objektivitet.

Sociala och beteendemässiga konsekvenser. Att förstå dina egna begränsningar och förutfattade meningar räcker långt för att skapa ett förtroende hos dina kolleger. Stora möjligheter är inspirerande men möjlighet och förmåga måste matcha för att accepteras av andra. Andra kommer sannolikt till dig för att få en bedömning av olika situationer, då du kan hålla dig objektiv, även då känslorna är förstärkta. På arbetet överensstämmer ditt agerande sannolikt med vad situationen kräver och bara under vissa omständigheter över- eller underreagerar du. Det är viktigt att ta reda på när du läser av omgivningen fel (t.ex. under stress?) och hur du kan förbli objektiv under dessa omständigheter.

Handlingsstrategier

Praktiska åtgärder. Att bryta ned ett problem eller ett beslut i små, praktiska steg kan hjälpa dig att fokusera på den faktiska situationen istället för på det som du önskar skulle hända.

- Praktiska åtgärder är specifika steg som måste genomföras, resurser som behöver samlas in eller accept som du behöver säkra upp för att kunna fatta ett beslut.
- En lista över praktiska åtgärder kan hjälpa dig att tänka realistiskt under press genom att fokusera på specifika uppgifter som krävs för att nå fram till ett beslut som inte präglas av förutfattade meningar.

Frukta det värsta eller försköna verkligheten? I stressade situationer kan det hända att du förlitar dig mindre på din realistiska förmåga och faller offer för att måla upp värsta-tänkbara-scenarier eller att försköna verkligheten.

- Vilka av dessa två extrema hållningar beskriver dig bäst när du inte ser realistiskt på saker och ting?
- Om du oroar dig för att en katastrof ska inträffa ska du ta reda på fakta som tyder på att en katastrof är osannolik. Eller bolla din katastrofhypotes med en tredje part för att se om den är rimlig.
- Om du förskönar verkligheten kan du prova att spela "djävulens advokat" och leta upp data som motsäger din överdrivet positiva bedömning. Iaktta även andras reaktioner på din positivitet. Om det finns tvekan i rösten eller kroppsspråket ser de sannolikt din positiva inställning som orealistisk.

Balansera din EI

I detta avsnitt jämförs Realism med Känslomedvetenhet, Självkänsla och Problemhantering. Den förmåga som skiljer sig mest från Realism är Problemhantering. Genom att förbättra samspelet mellan dessa förmågor kan du sannolikt öka din övergripande emotionella intelligens väsentligt.

Realism(100) ➔ Problemhantering(80)

Din Realism är högre än din Problemhantering. För att balansera dessa komponenter krävs att man uppmärksammar emotionell information som kan leda till lämpliga beslut. Realism handlar om att vara realistisk och praktisk. De bästa lösningarna brukar dock innebära en kombination av objektiv information, personfaktorer, förhandling och hantering av känslor samt förmågan att agera snabbt när så krävs.

Impulskontroll

Impulskontroll motstå eller fördröja impulsen att agera

87

70 90 100 110 130

Under medel

Medel

Över medel

Vad ditt resultat betyder

Impulskontroll handlar bl.a. om att förstå när det är lämpligt att agera på känslor och impulser, hur det är lämpligt att agera samt hur viktigt det är att tänka efter innan man agerar. Mariana, ditt resultat visar på någon som oftare är impulsiv och otålig än samlad och kontrollerad. Du kan svara på oförutsägbara sätt på dina känslor vilket gör dina medarbetare osäkra på hur du kommer att reagera. Ditt resultat kan indikera en tendens att:

- vara mycket involverad och pratsam under möten eller samtal
- vänta otåligt på handling och bli rastlös om det inte händer något i olika aktuella projekt
- vara överspänd eller snarstucken
- använda tillvägagångssättet "agera nu, tänka efter senare" när du ska lösa problem och fatta beslut.

Effekter i arbetet

Emotionella konsekvenser. Din låga Impulskontroll kan leda till att du ignorerar information som finns i känslor. Din upplevelse av känslor är spontan. De dyker upp och försvinner med lite förvarning och misslyckas oftast med att dirigera ditt beteende på ett lämpligt sätt. Se till exempel din ilska som bara ilska. Du kan missa orsaken till din ilska, din kropps uttryck för ilska eller hur andra reagerar på din ilska.

Sociala och beteendemässiga konsekvenser. På lång sikt kan din oförmåga att fördröja frestelser och undvika förhastade beslut överväldiga dina kolleger. Genom att alltid jaga efter nästa fantastiska idé kan ditt beteende medföra att de tror att du saknar fokus, disciplin och engagemang för en etablerad riktning. I vardagen kan din impulsivitet leda till att du avbryter andra, ändrar prioriteringar eller tidsfrister på ett oberäkneligt sätt, håller oförberedda presentationer eller för in samtal på sidospår genom att ta upp orelaterade ämnen. Om ditt team motsätter sig dina idéer, eller om du ångrar saker som du har sagt eller gjort, behöver du finna metoder för att hålla dig mer fokuserad och agera mer genomtänkt på jobbet för att undvika att isolera dig själv från andra.

Handlingsstrategier

Fem djupa andetag. Ditt bästa vapen mot impulsivt beteende är att tvinga dig själv att pausa innan du kastar dig in i något.

- Ta fem djupa andetag nästa gång du känner dig impulsiv eller vill avbryta någon.
- Ge dig själv tillstånd att pausa. Under dessa korta, cirka 30 sekunder, kan du fråga dig själv vilka alternativa ageranden som du har att välja på.

Förnuftets röst. Människor med låg impulskontroll har vanligtvis bara en inre röst och den säger "Kör på!". Du (och dina kolleger) kan ha nytta av att "pausa" den här rösten och ta er tid att fundera över orsaker till att fortsätta hålla kursen.

- Titta på din aktuella arbetsbörda och hitta en uppgift eller ett projekt som det är av största vikt att du slutför.
- Förutse punkter i projektplanen där du kanske kommer att förlora fokus eller kan frestas att byta prioriteringar eller processer.
- Förbered dig inför eventuell impulsivitet för vart och ett av dessa tillfällen med några motargument. Sammanställ argument för varför det är så viktigt att hålla kursen. Dessa motargument till förhastade beslut blir din "förnuftets röst". Ta dem med dig till möten då du behöver påminnas om att först utvärdera en ny riktning innan du kör på.

Balansera din EI

I detta avsnitt jämförs Impulskontroll med Flexibilitet, Stresstolerans och Självhävdelse. Den förmåga som skiljer sig mest från Impulskontroll är Självhävdelse. Genom att förbättra samspelet mellan dessa förmågor kan du sannolikt öka din övergripande emotionella intelligens väsentligt.

Impulskontroll(87)  Självhävdelse(116)

Din Impulskontroll är lägre än din Självhävdelse. Självhävdelse fungerar effektivt med impulsivitet när dina handlingar utförs med självförtroende samtidigt som du visar hänsyn till de runtomkring dig och till omständigheterna. Denna relation kan balanseras genom att ta tid till att överväga om det du vill göra är lämpligt givet omständigheterna och sedan dra fördel av din självhävdelse för att agera på effektivast möjliga sätt.

Flexibilitet

Flexibilitet anpassa känslor, tankar och beteenden

99

70 90 100 110 130

Under medel Medel Över medel

Vad ditt resultat betyder

Flexibilitet kräver att du kan modifiera dina tankar, känslor och beteenden som svar på förändring. Mariana, du verkar acceptera förändringar och skiftande prioriteringar på din arbetsplats. Du tycker om att lära dig nya saker och är öppen för andras åsikter och nya tanke- och handlingssätt. Du värdesätter sannolikt framsteg och innovation men det finns några situationer där du håller dig till dina gamla beprövade metoder och föredrar förutsägbarhet framför spontanitet. Ditt resultat tyder på:

- en villighet att svara på förändringar på arbetsplatsen (som strukturella förändringar, ny teknik, föränderliga marknadsbehov etc.)
- en benägenhet att njuta av förändringar och tycka att det är uppfriskande
- en tveksamhet inför förändringar i vissa fall, troligast när du är under stress eller känner dig orolig.

Effekter i arbetet

Emotionella konsekvenser. Din Flexibilitet antyder att även om du frekvent anpassar dina tankar, känslor och handlingar finns det ändå tillfällen då dina känslor hindrar dig från att acceptera förändring. För många som sysslar med affärer är det en livsuppgift att bli specialist inom sitt område, men kom ihåg att detta också medför en naturlig rigiditet. Ditt känslomässiga engagemang i "ditt sätt" kan hindra dig från att anpassa dig till förändringar i verksamheten.

Sociala och beteendemässiga konsekvenser. Ditt resultat antyder att du tål förändring och kanske till och med frodas då förändring är ett krav. Din tolerans för förändring välkomnas sannolikt av din organisation och är en attraktiv förmåga i dagens snabbt framåtskridande och progressiva kultur. Du kan ses som en förespråkare för förändring, lyfter fram fördelarna med anpassning och skaffar accept från dina kolleger. Det finns vissa tillfällen då du föredrar att bevara status quo men i ditt fall är detta något som lätt kan förbättras.

Handlingsstrategier

Hjärnans plasticitet. Forskning visar att våra hjärnor är formbara genom hela livet, att vi även i vuxen ålder kan lära oss komplicerade uppgifter. Så varför är det så länge sedan som vi försökte lära oss något helt nytt?

- Hemligheten ligger i att gå utanför det egna expertisområdet och börja lära sig något helt nytt (till exempel ett nytt språk, ta fäktning- eller matlagningslektioner eller lära sig odla ekologiskt) och acceptera den mödosamma träning och de misstag som ingår när man lär sig något nytt. (Kommer du ihåg hur det var att lära sig att cykla?)
- När du börjar koppla positiva känslor till de små framsteg som du gör på det nya området kommer du upptäcka att du får en ännu högre acceptans för förändring även på andra områden i livet.

Be om hjälp. Om du upptäcker att du motsätter dig förändring kan du prova att stanna upp och be om råd från medarbetare som du litar på och omfamna deras åsikter kring ett särskilt problem och hur de skulle försöka lösa det. Särskilt när du befinner dig under stress kan du upptäcka att du väljer samma lösning som du alltid brukar, men om du tar dig tid att prova bara en enda ny strategi eller teknik kommer du att bredda din uppsättning av förmågor och öka din skicklighet i att hantera förändring.

Balansera din EI

I detta avsnitt jämförs Flexibilitet med Problemhantering, Självtändighet och Impulskontroll. Den delskala som skiljer sig mest från flexibilitet är Självtändighet. Genom att förbättra samspelet mellan dessa förmågor kan du sannolikt öka din övergripande emotionella intelligens väsentligt.

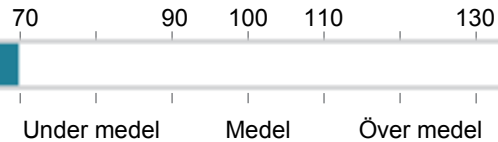
Flexibilitet(99)  Självtändighet(120)

Din Flexibilitet är lägre än din Självtändighet. Det kan vara svårt att balansera dessa två delar av emotionell intelligens eftersom målet är att vara öppen och svara på förändringar och samtidigt bevara förmågan att agera och tänka oberoende av andra. Nyckeln är att vara villig att förändras och samtidigt stå fast när så krävs. Ofta kan man utnyttja sin självständighet genom att införa strategier som kan hjälpa en att genomföra förändringar andra föreslagit.

Stresstolerans

Stresstolerans klara av stressiga situationer

70



Vad ditt resultat betyder

Stresstolerans är förmågan att klara av och svara effektivt på stress och ökad press. Mariana, ditt resultat indikerar att dina försök att klara av stress ofta associeras med ångest och nervositet. Din repertoar av copingstrategier kan vara begränsad och du har sannolikt svårt att välja en lämplig strategi för en given situation. Ditt resultat indikerar att:

- känslor kan dämpa din förmåga att klara av stress
- dina svagare EI-förmågor märks tydligare under stress
- Press eller konkurrens på jobbet sannolikt lägger hinder i vägen för dina prestationer.

Effekter i arbetet

Emotionella konsekvenser. Låga poäng för Stresstolerans ger känslorna möjlighet att ta kontroll över dig. Detta kan sänka din förmåga att tänka klart och välja en copingstrategi som svar på stressen. Det kan hända att du inte kan hantera dina känslor och använda dem till din fördel. Tänk till exempel på att en positiv känsla kan hjälpa dig med brainstorming för att fundera ut lösningar som kan hjälpa till att mildra en stressig situation.

Sociala och beteendemässiga konsekvenser. Olika personer hanterar stress på olika sätt. Med tanke på ditt resultat kan det hända att du är benägen att bli arg eller uppretad och blir hetsig eller överdrivet känslös i svåra situationer. Detta kan resultera i att andra ser dig som bräcklig eller oförmögen att hantera tuffa nyheter. Hur ofta tror du att man underhåller dig sanningen på grund av din låga tolerans för stressiga situationer? Du kan också svara på stress genom att dra dig tillbaka och visa lite energi och känslor. I båda fallen löper du risken att isolera dig från stödet från nära relationer och öka stressen i ditt liv ytterligare. Var uppmärksam på tendensen att utveckla nervösa vanor, äta för mycket eller sova i överdriven utsträckning, isolera dig från andra, ignorera dina åligganden eller använda droger eller alkohol.

Handlingsstrategier

Hitta kontrollen Att känna att man har kontroll över en situation är ett av de bästa sätten för att minska stress och dess skadliga sidoeffekter (till exempel högt blodtryck).

- Copingstrategier ger dig kontroll och makt över stressen. Ta reda på vilka copingstrategier som dina kolleger använder och förlogg över alla strategier som du kan använda för att bekämpa din nästa stressiga situation.
- En fysisk referenspunkt, som en sådan här lista med strategier, ger dig kontroll genom att du får tillgång till ett urval av copingalternativ.

Social buffert. Vänner, familj och nära arbetskolleger kan utgöra en buffert mot effekterna av stress på ditt välmående. Genom att påminna dig själv om de sociala resurser som står till ditt förfogande kan du utrusta dig själv med copingstrategier som du kan dra nytta av i stressiga situationer.

- Inventera dina resurser (som vänner och kolleger) och vilka styrkor som de medför till er relation.
- Identifiera hur varje person kan hjälpa dig att klara av stress bättre. Medan en vän kanske till exempel kan ta med dig ut på en joggingtur så att du kan släppa tankarna på jobbet, kanske en nära kollega faktiskt kan ge dig en lösning då hon känner till din arbetsbelastning bättre.

Balansera din EI

I detta avsnitt jämförs Stresstolerans med Problemhantering, Flexibilitet och Sociala Relationer. Den underskala som skiljer sig mest från stresstolerans är Sociala Relationer. Genom att förbättra samspelet mellan dessa underskalor kan du sannolikt öka din övergripande emotionella intelligens väsentligt.

Stresstolerans(70)  Sociala Relationer(103)

Din Stresstolerans är lägre än resultatet på Sociala Relationer. Att balansera dessa förmågor innebär att ta hjälp av det sociala stödet i stressiga situationer och samtidigt hantera orsaken till problemet direkt. Ett av de bästa användningsområdena för ditt sociala stödnätverk är att ta deras hjälp till att identifiera specifika åtgärder som kan införas.

Optimism

Optimism positiv attityd och inställning till livet

115

70 90 100 110 130

Under medel Medel Över medel

Vad ditt resultat betyder

Optimism, förmågan att fortsätta vara positivt inställd trots bakslag, särskiljer ofta "toppresterarna" från de övriga på arbetsplatsen. Optimism genomsyrar nästan alla tillämpningar av emotionell intelligens, från att hjälpa dig att hålla ut till att göra det möjligt för dig att se förändring som en god sak. Mariana, ditt resultat visar på en person som i stor utsträckning är optimistisk och föredrar att se världen i ett positivt ljus. Ditt resultat indikerar att:

- du tar dig an världen med inställningen att "glaset är halvfyllt"
- du tror på dig själv och andra och sällan ger upp i förtid
- du inspirerar de som du arbetar med för att övervinna utmaningar.

Effekter i arbetet

Emotionella konsekvenser. Människor som är utpräglade optimister kan för det mesta ge akt på positiva känslor och ignorera de negativa. Konsekvensen är att när man ser världen genom rosafärgade glasögon ser man sina känslor genom samma extra positiva glas. Detta kan leda till att du missar viktig information som åtföljs av känslor som rädsla, ilska och avsky.

Sociala och beteendemässiga konsekvenser. Du har sannolikt förmågan att se möjligheter och tillfällen som andra kanske missar eller avvisar eftersom de är för svåra, för tidskrävande eller inte överensstämmer med organisationens nuvarande komfortnivå. Denna positiva inställning hjälper dig att sätta upp utmanande mål och förmedla en övertygande vision som tillsammans får ut bästa möjliga av både dig själv och andra. Ditt team förlitar sig sannolikt på dig för att få en positiv syn på den nuvarande situationen vilket, även om det kan vara motiverande, kan vara orealistiskt och riskfyllt om situationen ligger bortom organisationens kapacitet.

Handlingsstrategier

Välgrundad optimism. I idealfallet är optimism rotad i rationellt tänkande och logik. För att kontrollera att detta är fallet även för dig, kan du prova att:

- be om feedback på de mål som du har satt upp
- försöka hitta tidigare fall där det som du föreslår har genomförts
- söka accept från andra. Var uppmärksam på tvekan eller frågor om genomförbarheten för det som du föreslår.

Genom att införa vissa av dessa kontroller i din dagliga rutin kan du bekräfta om dina mål kommer få andra att ansluta sig till projektet eller om de kommer välja att inte hoppa på tåget.

Var realistisk. Din höga optimism kan vara en fantastisk tillgång, men det är viktigt att du ser realistiskt på de utmaningar som du är villig att ta dig an. Det är viktigt med utmanande mål men se till att du har kapacitet för att nå dem. Innan du tar på dig nya utmaningar kan det vara bra att bedöma uppgiftens alla element och fastställa om du har de emotionella, sociala, finansiella och tekniska resurser som krävs för att klara av utmaningen. Finns det hjälp att tillgå om så inte är fallet?

Balansera din EI

I detta avsnitt jämförs Optimism med Självkänsla, Sociala Relationer och Realism. Den förmåga som skiljer sig mest från optimism är Realism. Genom att förbättra samspelet mellan dessa förmågor kan du sannolikt öka din övergripande emotionella intelligens väsentligt.

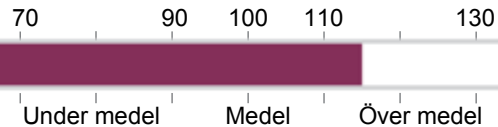
Optimism(115)  Realism(100)

Din Optimism är högre än din Realism. För att nå balans mellan dessa komponenter kan du arbeta mot realistiska mål och förväntningar. Försök hitta konkreta bevis som stödjer dina planer och sök bekräftelse från andra när så behövs. Tanken är att hitta en optimal balans mellan att vara optimistisk och att vara realistisk.

Indikator för välbefinnande

Livsglädje tillfreds med livet; nöjd

115



Så här använder du denna sida

Livsglädje innefattar känslor av tillfredsställelse, nöjdhet samt förmågan att uppskatta livets alla aspekter. Den skiljer sig från de övriga EI-förmågorna, på så sätt att den både bidrar till, samt är en produkt av, emotionell intelligens. Just därför kan ditt resultat på livsglädje ses som en indikator på din emotionella hälsa och ditt välbefinnande. Ditt resultat redo-

visas nedan, tillsammans med ditt resultat på de fyra förmågor som oftast associeras med livsglädje. Eftersom den är så sammankopplad med samtliga EI-förmågor, kan du mycket väl finna ytterligare utvecklingsmöjligheter genom att undersöka hur övriga delskalor bidrar till ditt resultat, och vice versa.

Livsglädje

Mariana, ditt resultat för Livsglädje antyder att du nästan alltid har en levnadsglad inställning till alla aspekter av livet. Du tycker om att umgås med andra och befinner dig sannolikt på en positiv plats i livet. Din livsglädje ses och upplevs som smittande. Ditt resultat för livsglädje är högt liksom resultaten på de fyra förmågor som har störst anknytning till livsglädje. Titta eventuellt närmare på dina lägre resultat på andra förmågor (Problemhantering, Impulskontroll och Stresstolerans) och identifiera metoder för hur din livsglädje skulle kunna förstärka dessa områden. Ditt resultat indikerar att du kanske:

- utstrålar glädje både på jobbet och på fritiden då du deltar i aktiviteter som du verkligen tycker om
- uppfattas av medarbetare som motiverande och tålig när det uppstår problem.

Självkänsla (112)

Livsglädje är en biprodukt av att tro på sig själv och leva enligt sina egna värderingar och standarder. Din höga Självkänsla främjar positiva känslor om det egna jaget och självförtroendet samt ökar nöjdheten med livet och känslan av livsglädje.

- Om du kunde förbättra någon aspekt av ditt liv, vad skulle det vara? Varför?
- Bortsett från materiella ting, vad gör dig riktigt lycklig?

Optimism (115)

Vid motgångar och besvikelser är förmågan till återhämtning beroende av personens förmåga att vara optimistisk. Resultatet antyder att du är mycket optimistisk och har en optimistisk grundsyn under negativa förhållanden. Denna syn på livet ökar och vidmakthåller en stark känsla av livsglädje.

- Vilka tankar hjälper dig att förbli optimistisk i svårare situationer?
- Finns det några situationer då du känner dig mindre optimistisk? Om så är fallet, hur kan du förbättra eller bättre hantera dessa situationer?

Sociala Relationer (103)

Välutvecklade relationer fungerar som en buffert mot de negativa effekterna av de dagliga kraven i livet. Resultatet antyder att dina relationer till största delen är meningsfulla men att det kan finnas situationer då du skulle behöva mer uppmuntran och stöd från kolleger.

- Vad kan vara problematiskt i dina relationer och vad skulle kunna förbättras?
- Vilka egenskaper uppskattar du mest hos de personer som du umgås med?

Självförverkligande (114)

Livsglädje kommer från en villighet att lära sig och växa på en resa i harmoni med sina personliga värderingar. Din nivå av självmotivering och känslan av att ha ett rikt liv är i slutändan drivkraften bakom dina personliga prestationer och din allmänna livsglädje.

- Finns det områden på arbetet eller i ditt privatliv som du skulle vilja utveckla ytterligare? Om så är fallet, hur kan dessa strävanden införlivas i din nuvarande livssituation?

Handlingsplan

Det är de små stegen du tar mot att uppnå dina EI-mål, som avgör huruvida du kommer att lyckas eller inte. Använd denna steg-för-steg-guide som hjälp för att komma närmare dina mål. Kom ihåg att använda det SMARTa tillvägagångssättet för att formulera varje mål.

Skriv ner upp till tre EI-förmågor eller beteenden som du skulle vilja arbeta med/utveckla (exempelvis "aktivt lyssnande" för stärkt empati, eller "uppmärksamma min kropps signaler på stress" för att öka känslomedvetenheten). De SMARTa målen som du skriver ner i tabellen bör hjälpa dig att utveckla dessa förmågor eller beteenden.

- 1.
- 2.
- 3.

Skriv ner upp till tre övergripande kvaliteter som du skulle vilja besitta (exempelvis integritet, tydligt ledarskap, lagspelare, tydlig kommunikatör). På ett eller annat sätt bör målen du skriver ner i denna handlingsplan hjälpa dig uppnå dessa övergripande kvaliteter.

- 1.
- 2.
- 3.

Överför dina SMARTa mål till handlingsplanen nedan

SMART Mål	Tidsram (när?)	Positiva konsekvenser	Framgångsmått	Stöd och resurs som behövs	Potentiella hinder
Lyssna på andra.	Under gruppmöten. Fr. o. m. idag	Andra kommer att lyssna på mig. Jag kommer att få höra andras åsikter.	Feedback från mitt system som säger att jag lyssnar mer/bättre. Agera på andras förslag.	Från mitt team; att de ger mig ärlig feedback.	Tid – har sällan tid att lyssna utan ger bara instruktioner. Om det sker får jag ta det först på mötet.

Jag förbinder mig härmed till denna handlingsplan _____ .
(signatur)

Utvecklingsåtagande för EI

Ett utvecklingsåtagande är ett verktyg som syftar till att hålla dig ansvarig för att målen i din handlingsplan uppnås. Som vi alla vet (alltför väl), faller ofta våra planer på personlig utveckling, så fort vi blir upptagna

av arbete och känner tyngden från organisationens och omgivningens förväntningar. Genom att skriva ner dina mål nedan, med en kopia till din coach, tar du ett större ansvar för att uppnå dina personliga mål..

Mina personliga mål

Min handlingsplan innehåller följande mål:

Deadline

1.	
2.	
3.	
4.	

Din signatur _____ Coachens signatur _____