



EQ-i^{2.0}[®]

WORKPLACE

RAPPORT

Steven Prøve

16. marts 2016



EQ-i 2.0 Model af emotionel intelligens

SELVOPFATTELSE

Selvaccept er at respektere sig selv samtidig med, at man accepterer sine styrker og svagheder. Selvaccept forbindes ofte med følelser af indre styrke og selvtillid.

Selvrealisering er viljen til hele tiden at forsøge at forbedre sig og engagere sig i en søgen efter personligt relevante og meningsfulde mål, som kan medvirke til et interessant og behageligt liv.

Emotionel selvopmærksomhed omfatter det at erkende og forstå egne følelser. Dette inkluderer evnen til at skelne mellem subtile forskelle i egne følelser og samtidig forstå årsagen til disse følelser, samt den indflydelse følelserne har på egne og andres tanker og handlinger.

STRESSHÅNDTERING

Flexibilitet er at kunne tilpasse følelser, tanker og adfærd til ukendte, uforudsigelige og dynamiske omstændigheder eller idéer.

Stresstolerance involverer at håndtere stressfulde eller svære situationer og at have tiltro til, at man kan håndtere eller have indflydelse på situationer på en positiv måde.

Optimisme er en indikator for ens egen positive indstilling og syn på livet. Den involverer at bevare håbet og forblive ukuelig på trods af, at man af og til har nederlag.



SELVFREMSTILLING

Emotionel udtryksform er åbent at udtrykke sine følelser, verbalt og non-verbalt.

Gennemslagskraft involverer åbent at kommunikere følelser, holdninger og tanker samt at forsvare sine personlige rettigheder og værdier på en socialt acceptabel, ikke-stødende og ikke-destruktiv måde.

Uafhængighed er evnen til at være rettet mod sig selv og være fri fra at være følelsesmæssigt afhængig af andre. Beslutningstagning, planlægning og hverdagsopgaver udføres uafhængigt af andre.

BESLUTNINGSTAGNING

Problemløsning er evnen til at finde løsninger på problemer i situationer, hvor der er følelser involveret. Problemløsning involverer evnen til at forstå, hvordan følelser har indflydelse på beslutningstagning.

Realitetstestning er evnen til at kunne forblive objektiv ved at se ting, som de virkelig er. Denne evne involverer at kunne genkende, når følelser eller personlig forudindtagethed (bias) kan medføre, at man er mindre objektiv.

Impulskontrol er evnen til at modstå eller udskyde en impuls, drift eller fristelse til at handle og involverer evnen til at undgå overilet adfærd og beslutningstagning.

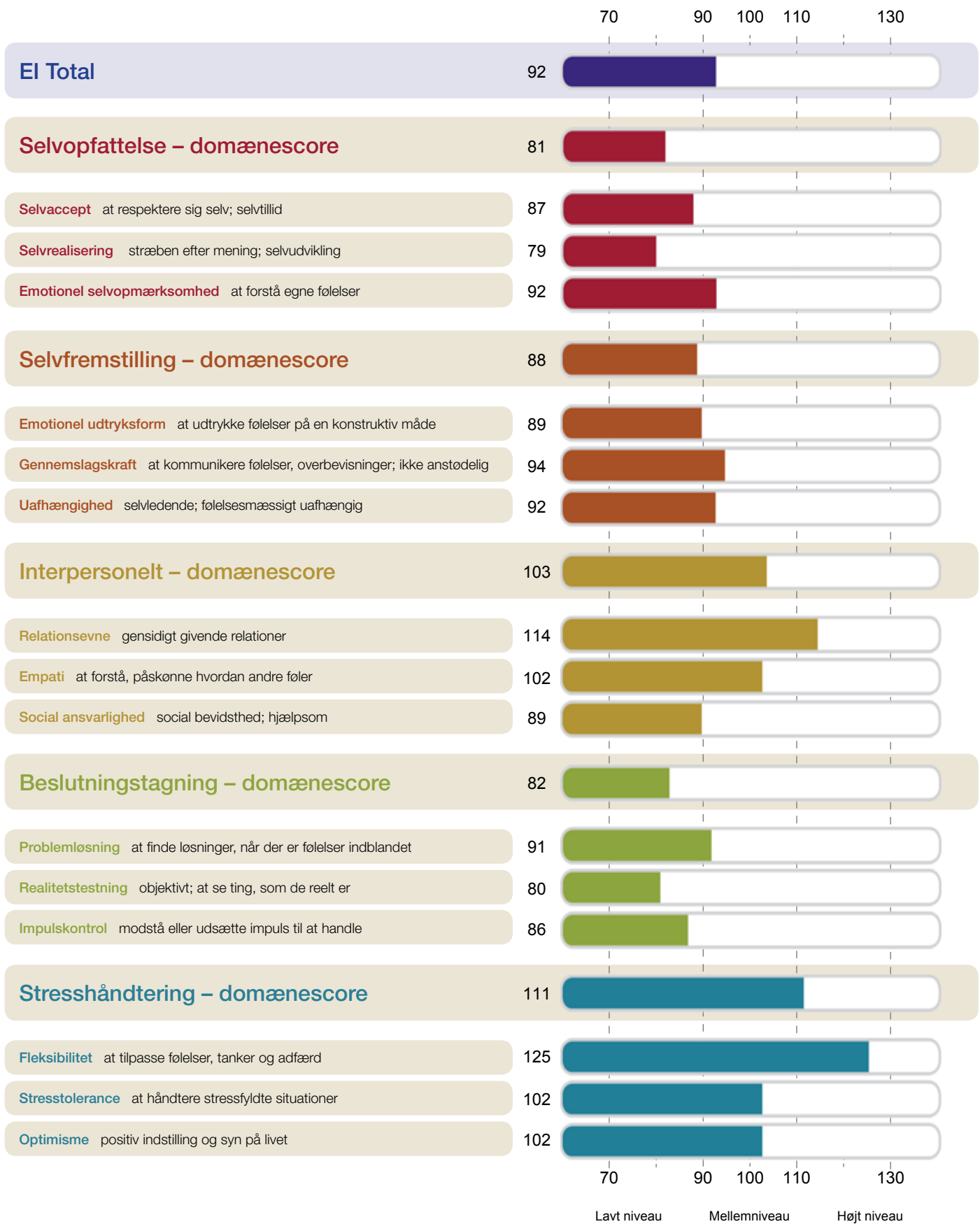
INTERPERSONELT

Relationsevne vedrører evnen til at udvikle og opretholde gensidigt givende relationer, som er karakteriseret ved tillid og medfølelse.

Empati er at anerkende, forstå og værdsætte, hvordan andre mennesker føler. Empati involverer det at være i stand til at udtrykke sin forståelse for andres synspunkt samt at agere på en måde, som er respektfuld over for andres følelser.

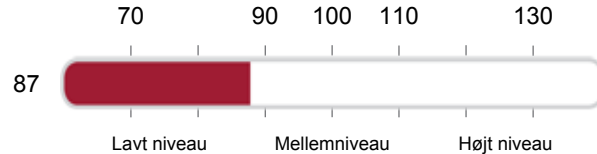
Social ansvarlighed er viljen til at bidrage til samfundet, til egne sociale grupper og generelt til andres velfærd. Social ansvarlighed involverer at optræde ansvarligt, at have social samvittighed/bevidsthed og at udvise omtanke for samfundet som helhed.

Resultatoversigt



Selvaccept

Selvaccept at respektere sig selv; selvtillid



Din besvarelse:

Personer med Selvaccept respekterer sig selv og accepterer både personlige styrker og begrænsninger, uden at det går ud over deres følelser af tilfredshed og selvsikkerhed. Steven Prøve, dit resultat tyder på, at Selvaccept kan være et område, som du med fordel kan forbedre. Din usikkerhed på egne evner kan føre til ringere præstationer og modstand mod at påtage dig større udfordringer i dit arbejde. Du har måske:

- generelt en mere konservativ vurdering af egne evner.
- svært ved at anerkende dine styrker eller at tilgive dig selv for dine svagheder.
- lav selvtillid og følelser af ikke at slå til.

Arbejds-mæssig betydning

Følelsesmæssig betydning. Den følelsesmæssige betydning af lav Selvaccept er mere vidtrækkende, end mange mennesker er klar over. Dit resultat tyder på, at du måske føler, at du er mindre værd, mindre begavet eller mindre kompetent end dine kolleger. Du har måske også mindre motivation for at opfylde dit fulde potentiale, en mindre positiv opfattelse af dine styrker og svagheder eller svært ved at udtrykke dig med selvtillid, når du arbejder sammen med andre.

Betydning for adfærd og sociale interaktioner. Din indre kamp med hvem du er, og hvem du gerne vil være, opfattes ofte som manglende selvsikkerhed af dine kolleger. Du er tilbøjelig til at undgå interaktioner, hvor du føler dig mindre selvsikker, eller bruger e-mail til at undgå ansigt-til-ansigt samtaler på arbejdspladsen. Når du præsenterer dig, bruger du måske vage eller intetsigende vendinger, indtager en blødere, genert kropsholdning eller undgår øjenkontakt. Du kan gå glip af muligheder for lederstillinger, fordi du ofte skjuler dine færdigheder og talenter.

Handlingsstrategier

Vurdering af Selvaccept. Lav en opgørelse over Selvaccept i forhold til din præstation på jobbet.

- Lav en liste over dine styrker og udviklingsområder. Sørg for, at du bruger alle styrkerne på din liste fuldt ud i din rolle. Jo mere du øver dig i at bruge dine styrker, jo mere vil du realisere dit fulde potentiale og opnå den selvsikkerhed, det fører til, på disse områder.
- For hvert enkelt udviklingsområde skal du tilknytte en styrke, du kan udnytte. F.eks. kan du trække på din stærke tekniske ekspertise for at optræde selvsikkert, når du udtrykker din mening på møder.

Se det, tænk det, gør det. Lav Selvaccept kan være synligt for dine omgivelser, så ud over at udvikle indre Selvaccept bør du også overveje, hvordan du fremtræder over for andre. Når du mærker, at du begynder at tvivle på dig selv, så:

- SE, hvordan succes ser ud i dine øjne (f.eks. "Jeg får denne salgsaftale i hus uden at give mere end 5 % nedslag i prisen").
- TÆNK over, hvordan du vil opnå succes; fortæl dig selv (og andre), at det er et realistisk mål.
- GØR det, gennemfør din plan for succes, og lad det afspejle sig i din fremtræden (f.eks. ved at du fastholder øjenkontakt og indtager en selvsikker kropsholdning, også når du taler i telefon, bruger en jævn stemmeføring og beder andre om at stille dig til ansvar).

Balancer din EI

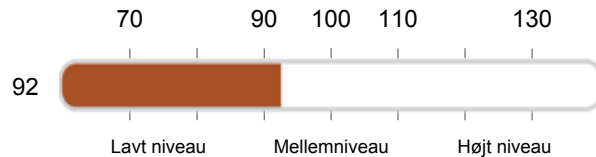
Dette afsnit sammenligner Selvaccept med Selvrealisering, Problemløsning og Realitetstestning. Ved at skabe balance mellem disse subskalaer kan du styrke din følelsesmæssige funktion.

Selvaccept(87)

Der er god balance mellem Selvaccept og disse tre relaterede subskalaer. For at opretholde balancen mellem subskalaerne, bør du være opmærksom på, om der sker en betydelig udvikling på en subskala i forhold til andre subskalaer, og overveje, hvordan du kan udvikle subskalaerne i sammenhæng. Drøft med din coach, om en sammenligning af Selvaccept med andre subskalaer kan føre til yderligere EI-udvikling og bedre følelsesmæssig og social funktion.

Uafhængighed

Uafhængighed selvedende; følelsesmæssigt uafhængig



Din besvarelse:

Steven Prøve, at være uafhængig vil sige, at man er i stand til at føle, tænke og arbejde selvstændigt. Dine resultater viser, at du som regel er i stand til og villig til selv at vælge, hvordan du vil handle. Du har det fint med både at være leder og at følge en leder, hvilket er værdsat på de fleste arbejdspladser. Der kan være situationer, hvor risikoen og ansvaret ved at være uafhængig er for omfattende, og du lader andre træde ind og tage føringen. Overvej følgende fortolkning af dine resultater:

- du har det fint med at træffe de fleste beslutninger på egen hånd.
- sommetider tager du med glæde imod eller beder selv om vejledning eller støtte fra andre.
- du rådfører dig med andre, men træffer som regel selv den endelige beslutning.
- du påtager dig ansvaret for dine beslutninger, velvidende at andre sommetider vil være uenige med dig.

Arbejds-mæssig betydning

Følelsesmæssig betydning. Tænk på Uafhængighed som en scene, hvor du kan fremvise dine andre EI-færdigheder. Fordi du er i stand til at tænke og handle frit, har du et godt udgangspunkt for at demonstrere dine styrker inden for andre EI-områder over for dine kolleger. Din egen opfattelse af dine styrker stemmer overens med, hvad andre ser i dig.

Betydning for adfærd og sociale interaktioner. Samtidig med at du er i stand til og villig til at arbejde sammen med andre og træffe beslutninger i samarbejde med andre, har du evnen til at være selvedende og fri for følelsesmæssig afhængighed. Du tager initiativ med selvsikkerhed, men undgår at skade produktive arbejdsrelationer ved at udelukke andre, når du tager beslutninger. Du oplever måske, at der er situationer på dit arbejde, hvor du er mere afhængig af andre, end du bryder dig om. Det er vigtigt at afgøre, hvorfor din Uafhængighed vakler i disse situationer, og at arbejde på at styrke denne evne yderligere.

Handlingsstrategier

Skab større autonomi. Årtiers forskning har vist, at autonomi på jobbet er en af de vigtigste forudsætninger for jobtilfredshed. Fordi du er tilbøjelig til at arbejde selvstændigt, kan det være en fordel for dig, at din jobfunktion tilføres en højere grad af autonomi.

- Hvis det er tilfældet, bør du tale med din leder om nye grænser for beslutningstagning i din rolle. Måske kan du få kompetence til selv at godkende aftaler, eller måske behøver du ikke længere at sende visse anmodninger videre til din overordnede.

Forudse reaktioner. For at styrke din Uafhængighed er det vigtigt at identificere situationer, hvor du fokuserer for meget på, hvad andre mener (især hvis dine interpersonelle subskalaer er høje, kan du være tilbøjelig til at følge teamet for at undgå konflikter eller belastede relationer).

- Når du oplever, at du er mere afhængig af andre, end du bryder dig om, bør du lave en liste over andres potentielle reaktioner på de beslutninger, du træffer. Medtag både negative reaktioner (f.eks. at mit team måske vil føle, at jeg tilsidesætter deres meninger) og positive reaktioner (f.eks. at mit team måske vil føle sig positivt motiveret af en beslutning, de ikke selv havde tænkt på). Når du kan forudse de mulige reaktioner, har du et bedre udgangspunkt for at tage en beslutning uden at være afhængig af andre.

Balancer din EI

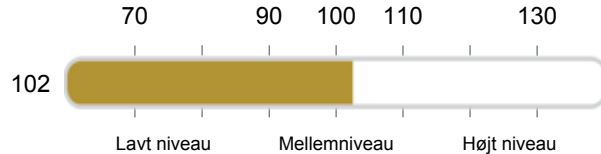
Dette afsnit sammenligner Uafhængighed med Problemløsning, Emotionel selvopmærksomhed og Relationsevne. Den subskala, der afviger mest fra Uafhængighed, er Relationsevne. Et forbedret samspil mellem disse subskalaer vil sandsynligvis påvirke din samlede emotionelle intelligens betydeligt.

Uafhængighed(92)  Relationsevne(114)

Dit resultat på Uafhængighed er lavere end på Relationsevne. For at skabe balance mellem disse komponenter bør du erkende vigtigheden af at være en god holdspiller uden at blive overdrevent afhængig af andres vejledning eller støtte. Vær indstillet på at samarbejde, men bevar modet til at stå ved dine overbevisninger.

Empati

Empati at forstå, påskønne hvordan andre føler



Din besvarelse:

Empati, evnen til at erkende, forstå og sætte sig ind i andres følelser, er en afgørende EI-færdighed, som er helt central for velfungerende arbejdsrelationer. Steven Prøve, dit resultat viser, at du generelt er en empatisk person, som forstår, hvad andre føler, også selv om det kan ligge langt fra, hvad du selv føler. Takket være din empathiske natur er du et omgængeligt og åbent team-medlem, som kollegerne er trygge ved at dele deres tanker og ideer med. Med et resultat som dit oplever du måske, at:

- du har en "radar" for, hvad andre føler, og hvordan de har det.
- du er lige så optaget af andres tanker og følelser som af dine egne.
- du i stressende eller defensive situationer er tilbøjelig til at optræde mindre empatisk og måske argumenterer for dit eget synspunkt uden at overveje andres behov.

Arbejds-mæssig betydning

Følelsesmæssig betydning. Dit resultat på Empati giver et solidt grundlag for alle andre interpersonelle færdighedsområder. Du bruger aktivt din evne til at respektere andre, og dermed virker dine interaktioner med andre mennesker oprigtige. Alligevel kan visse følelser få dit ellers empathiske udtryk til at krakelere. For eksempel kan du måske lade dig rive med af vrede, sådan at du optræder kritisk i stedet for at være dit typiske omsorgsfulde og respektfulde jeg.

Betydning for adfærd og sociale interaktioner. Generelt tyder din evne til at opfatte og forstå andres følelser på, at omsorg for andre er indbygget i din daglige opgaveløsning. For dig er Empati en aktiv proces, som er en indarbejdet del af, hvordan du træffer beslutninger, løser konflikter, håndterer forandring og fungerer som et aktivt team-medlem. Det vil ofte få andre til at bidrage med deres tanker og følelser. Din evne til at udvise Empati, hvor det er hensigtsmæssigt, medfører en markant styrkelse af dine interpersonelle relationer.

Handlingsstrategier

Vær beredt. Forbered dig på dit næste møde ved at:

- Lave en liste over alle deltagerne og de behov og forventninger, de hver især har med sig til mødet.
- Forudsige, hvordan de vil agere under mødet. Hvilke emner bør du være sensitiv over for?
- Formulere en række spørgsmål for bedre at forstå dine kollegers behov på mødet. Det er ikke sikkert, at du kan finde en løsning på modsatrettede behov, men med disse engagerende spørgsmål kan du vise, at du forstår og interesserer dig for andres situation og behov.

Personlig kontakt. Hvis du kender dine kolleger på et personligt plan, har du et bedre udgangspunkt for at forstå, hvad der påvirker deres følelser, og du vil have lettere ved at se situationer fra deres perspektiv.

- Tag dig tid til at skabe en personlig forbindelse med nogle af de kolleger, du kender mindre godt, med udgangspunkt i emner, der ligger uden for deres arbejdsområde (f.eks. børn, sport, aktuelle begivenheder, rejser).
- Næste gang der opstår en situation, der kræver Empati fra din side, kan du trække på denne baggrundsinformation for at vise din sensitivitet over for den andens behov (f.eks. "Du må virkelig være presset, med to syge børn derhjemme, og jeg ved, at din kone er til konference. Hvad kan jeg gøre for at hjælpe dig?").

Balancer din EI

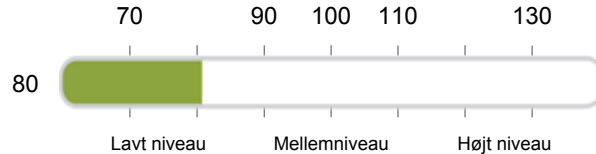
Dette afsnit sammenligner Empati med Emotionel selvopmærksomhed, Realitetstestning og Emotionel udtryksform. Den subskala, der afviger mest fra Empati, er Realitetstestning. Et forbedret samspil mellem disse subskalaer vil sandsynligvis påvirke din samlede emotionelle intelligens betydeligt.

Empati(102) ➔ Realitetstestning(80)

Dit resultat på Empati er højere end dit resultat på Realitetstestning. Når disse komponenter er i optimal balance, vil du både være i stand til at redegøre for den "personlige faktor" og de relevante faglige og erhvervs-mæssige faktorer, herunder en objektiv analyse af situationen (styrker, svagheder, muligheder og trusler). En afbalanceret overvejelse af begge vinkler, herunder også den personlige dynamik, giver som regel de bedste beslutninger.

Realitetstestning

Realitetstestning objektivt; at se ting, som de reelt er



Din besvarelse:

Man kan kalde det "jordforbindelse" eller at "læse situationen": Realitetstestning handler om at se tingene, som de er. I en erhvervssammenhæng omfatter det, at man som udgangspunkt for at opstille realistiske planer/mål danner sig et præcist billede af miljø, ressourcer og fremtidige tendenser. Steven Prøve, dit resultat tyder på, at du ofte giver slip på din objektivitet og i stedet ser tingene, som du ville ønske, de så ud. De beslutninger, du træffer, og dine interaktioner med andre kan være baseret på urealistisk information, som er farvet af forudindtagethed. Dit resultat tyder på, at:

- du er tilbøjelig til kun at se en situation fra en synsvinkel.
- du opstiller mål og målsætninger, der betragtes som urealistiske af de mennesker, du arbejder sammen med.
- overdrevent positive (ekstrem glæde) og negative følelser (megen ængstelse) kan farve din opfattelse af en situation eller gøre det svært for dig at fokusere.

Arbejds-mæssig betydning

Følelsesmæssig betydning. Din evne til præcist at vurdere en andens følelsesmæssige tilstand eller en situation kan blive forvrænget af dine uudviklede færdigheder i Realitetstestning. Du kan komme til at indsamle information, der underbygger dine forudfattede antagelser og finde fakta, der støtter det, du gerne vil se, snarere end de faktiske realiteter.

Betydning for adfærd og sociale interaktioner. Når dine følelser eller personlige forudindtagethed forhindrer dig i at være objektiv, kompromitterer du måske din troværdighed over for dine kolleger. I dagens erhvervsliv må man balancere mellem at opstille høje, ambitiøse mål og at opstille realistiske, opnåelige mål, som alle kan tilslutte sig. Du hælder mod den urealistiske side af denne balance og opstiller dermed mål, som andre ville betragte som overdrevne og ude af trit med de faktiske forhold. I ekstreme tilfælde kan din virkelighedsopfattelse hæmme indsatsen, fordi du er tilbøjelig til at se situationer, som du ville ønske, de var, snarere end sådan som de virkelig er.

Handlingsstrategier

Stop din indre dialog. Ved at reducere den irrationelle indre stemme, der forstyrrer din dømmekraft, kan du styrke din Realitetstestning.

- Når du skal træffe en beslutning, vurdere en situation eller rådgive nogen, bør du gennemføre en mental SWOT-analyse, så snart du oplever, at du baserer din vurdering på forhåndsantagelser (f.eks. "Jeg har haft dårlige erfaringer med konsulenter, så jeg er sikker på, at denne nye konsulent er endnu værre.").
- Find faktuel information om styrker, svagheder, trusler og muligheder. Bed så en kollega, du har tillid til, om at gennemgå samme SWOT-proces for at tjekke, om det, du nåede frem til, bekræftes af en ekstern kilde.

Praktiske handlinger. Ved at dele et problem eller en beslutning op i små, praktiske trin kan du holde fast i at fokusere på situationens realiteter og ikke på, hvad du ville ønske der ville ske.

- Praktiske handlinger er konkrete skridt, der skal tages, ressourcer, der skal samles, eller opbakning, du må sikre dig for at træffe en beslutning.
- Ved at lave en liste over praktiske handlinger kan du holde jordforbindelsen, når du er under pres, og dermed holde fast i det fokus på konkrete opgaver, der skal til for at nå frem til en uforudtaget beslutning.

Balancer din EI

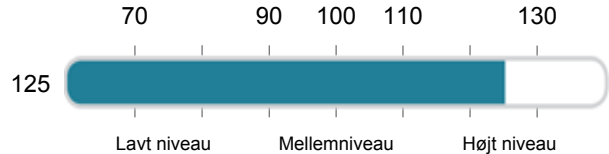
Dette afsnit sammenligner Realitetstestning med Emotionel selvopmærksomhed, Selvaccept og Problemløsning. Den subskala, der afviger mest fra Realitetstestning, er Emotionel selvopmærksomhed. Et forbedret samspil mellem disse subskalaer vil sandsynligvis påvirke din samlede emotionelle intelligens betydeligt.

Realitetstestning(80) ← **Emotionel selvopmærksomhed(92)**

Dit resultat på Realitetstestning er lavere end på Emotionel selvopmærksomhed. Vær opmærksom på dine egne følelser, og brug følelsesmæssig information til at belyse dine handlinger og beslutninger. Denne følelsesmæssige information må afvejes med en bevidsthed om, hvad der foregår med andre og med de aktuelle mål eller opgaver. Dermed sikrer man, at ens beslutninger tager højde for både menneskelige faktorer og logistik.

Fleksibilitet

Fleksibilitet at tilpasse følelser, tanker og adfærd



Din besvarelse:

Fleksibilitet forudsætter, at du er i stand til at tilpasse dine tanker, følelser og handlinger som reaktion på forandring. Steven Prøve, dine resultater afspejler en veludviklet evne til at tilpasse dig ændrede omstændigheder og prioriteter. På dit arbejde betragter du formentlig forandring som en forudsætning for innovation og for at kunne være på forkant med konkurrenterne. Du kan med lethed påtage dig rollen som forandringsleder, hvor du kan støtte andre i at være lige så åbne over for forandring, som du selv er. Dit resultat peger bl.a. på, at:

- du er mere tilbøjelig end de fleste til at nyde forandring.
- du er i stand til at skifte standpunkt, når der er gode grunde til at gøre det.
- du har en eftergivende indstilling i dit samarbejde med andre, også når der er meningsforskelle.

Arbejds-mæssig betydning

Følelsesmæssig betydning. Du har let ved at tilpasse dig, uanset om det drejer sig om en uventet ændring i planerne eller en ny strategi for dit team. Denne fleksible indstilling kan gøre det svært for dig at investere følelsesmæssigt, idet du typisk antager, at relationer uvilkårligt bliver brudt. Pas på, at det ikke kommer til at virke, som om du mangler engagement, eller at du bliver så fleksibel, at din indsats bliver for diffus.

Betydning for adfærd og sociale interaktioner. Dine resultater tyder på, at du ofte accepterer forandring og formentlig trives i omstændigheder, der kræver forandring. En høj grad af Flexibilitet er et værdsat træk i dagens foranderlige arbejdsmiljø, og du er god til at tage godt imod de tilpasninger, der er nødvendige i dit arbejde. Du bliver måske betragtet som en forandringsleder, idet du går veloplagt ind i tilpasningsprocesser og sikrer opbakning fra dine kolleger. Husk, at forandring, der bygger på fornuft og forudseenhed, bliver budt velkommen, især af de personer, der ikke er lige så fleksible, som du er. Du kan måske blive nødt til at ændre den måde, du promoverer forandring på, for at hjælpe andre, som har det svært med den følelsesmæssige tilpasning, som forandring kræver.

Handlingsstrategier

Ændringer for ændringernes skyld. Flexibilitet kan ligne impulsivitet, hvis den ikke er forankret i tilstrækkelig omtanke og velbegrundede forklaringer.

- "Forandring for forandringens skyld" kan få mange mennesker (inklusive kunderne) til at ryste på hovedet i forvirring over tabet af deres engang så effektive status quo.
- Når du selv kommer i situationer, hvor du ændrer retning, tankegang, følelser eller prioriteter, bør du stoppe op og sikre dig, at der er en rimelig årsag til forandringen, og at den ikke bare er et resultat af, at du er træt af tingenes tilstand. Dette er især vigtigt, hvis du har en høj Relationsevne, da det kan gøre dig tilbøjelig til uden videre at tilpasse dine handlinger til de nye ideer, som andre fremfører.
- Kommuniker rationale for forandringen til de personer, der vil blive påvirket af den.

Hold kursen. Din evne til at være fleksibel er sikkert særdeles gavnlig. Hvis I arbejder i teams, på din arbejdsplads, er det meget vigtigt, at du sikrer dig, at dine kolleger kender til de potentielle forandringer, du overvejer og synes godt om. Det er ikke alle, der har det godt med løbende forandringer. Gør en indsats for at forklare kommende forandringer og grundene til dem. Det er med til at skabe tillid og sikre dine kollegers opbakning.

Balancer din EI

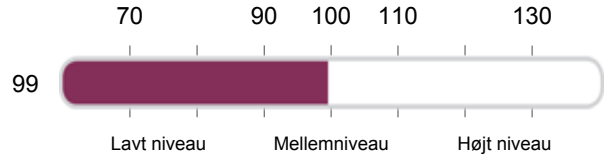
Dette afsnit sammenligner Flexibilitet med Problemløsning, Uafhængighed og Impulskontrol. Den subskala, der afviger mest fra Flexibilitet, er Impulskontrol. Et forbedret samspil mellem disse subskalaer vil sandsynligvis påvirke din samlede emotionelle intelligens betydeligt.

Fleksibilitet(125) ➔ **Impulskontrol(86)**

Dit resultat på Flexibilitet er højere end din Impulskontrol. For at skabe balance mellem disse komponenter bør du undgå at foretage forandringer uden at tage højde for langsigtede hensyn. Vær opmærksom på andres reaktioner på de forandringer, du gennemfører. Hvis de ikke bakker forandringerne op, kan det være et tegn på, at begrundelsen for dine ændringer ikke er tilstrækkelig.

Livsglæde

Livsglæde veltilfreds med livet; tilfreds



Vejledning til siden

Livsglæde inkluderer følelser af tilfredshed og trivsel og evnen til at nyde livets mange aspekter. Den adskiller sig fra de øvrige EI-færdigheder, idet Livsglæde både bidrager til og er et produkt af emotionel intelligens. På den måde er dit resultat på Livsglæde en indikator for din følelsesmæssige sundhed og velbefindende.

Dit resultat på Livsglæde er vist herunder sammen med dine resultater på de fire subskalaer, som oftest forbindes med Livsglæde.

Fordi Livsglæde i høj grad er indbyrdes forbundet med alle EI-færdigheder, kan du finde yderligere udviklingsmuligheder, hvis du undersøger hvordan de øvrige subskalaer bidrager til dit niveau af Livsglæde, og vice versa.

Livsglæde

Anne Svane, dit resultat for Livsglæde tyder på, at du for det meste er tilfreds med dit liv og generelt nyder andres selskab og det arbejde, du udfører. Det er sandsynligt, at du:

- har det sjovt på arbejde og i fritiden, når du beskæftiger dig med ting, du kan lide.
- betragtes af dine kolleger som sympatisk og behagelig at være sammen med.
- sommetider er nødt til at håndtere din misfornøjelse med visse aspekter af dit liv.

Af de subskalaer, der oftest hænger sammen med Livsglæde, scorede du lavere på Selvaccept og Selvrealisering. En udviklingsindsats her vil kunne styrke dit niveau af Livsglæde.

Selvaccept (87)

Livsglæde er et biprodukt af, at man tror på sig selv og lever i overensstemmelse med sine værdier. Din lave score for Selvaccept kan få dig til at tvivle på dine værdier, præstationer og beslutninger og i sidste ende reducere din glæde.

- Reflekter over tidligere bedrifter ved at identificere de færdigheder, der muliggjorde din succes.
- Hvad beundrer du mest ved dig selv? Hvorfor? Hvad bryder du dig mindst om?

Optimisme (102)

Når man møder nederlag og skuffelser, afhænger ens evne til at komme sig og finde glæden igen af ens grad af Optimisme. Dine resultater tyder på, at du er optimistisk og fortrøstningsfuld det meste af tiden, men måske kunne du bruge dette perspektiv oftere for at opnå, at din glæde bliver endnu mere personlig, permanent og berettiget.

- Hvornår er du mindst optimistisk? Hvordan kunne du forbedre dit perspektiv i disse situationer?
- Når du står over for en udfordring, hvordan har du det så typisk? Lav en liste over dine følelser, og overvej, hvorfor du har det sådan.

Relationsevne (114)

Dit resultat for Relationsevne tyder på, at du har veludviklede relationer, der formentlig skærmer dig mod de negative effekter af hverdagens krav. Hvis du vedligeholder disse relationer, kan de styrke og nære stærke følelser af glæde.

- Er der tidspunkter, hvor du har det svært med dine relationer? Hvis det er tilfældet, hvad er så årsagen til vanskelighederne, og hvordan løser du konflikter og fejlkommunikation?
- Har du en mentor? Fungerer du som mentor for nogen?

Selvrealisering (79)

Livsglæde kommer af en villighed til at lære og at udvikle sig på en rejse, der bygger på ens værdier. Din lave score på Selvrealisering tyder på, at du måske ikke realiserer dit fulde potentiale, eller at din nuværende situation ikke lever op til dine behov og værdier. Det kan lægge en dæmper på dine følelser af succes og din generelle glæde.

- Hvis du kunne skrive en historie om dit liv, hvordan ville du så gerne have, den så ud? Er det den historie, dine hverdagshandlinger fortæller?
- Hvilket eftermæle vil du gerne efterlade?



Handlingsplan

De trin, du tager i retning af at opnå dine EI-målsætninger er afgørende for, om du får succes. Brug denne trin-for-trin aktivitetsplan som en guide til at komme nærmere dine mål. Husk at anvende SMART© målsætningskriterierne for hvert mål du opstiller.

- S**PECIFIK
- M**ÅLBAR
- A**KTIVITETSRETET
- R**REALISTISK
- T**IDSBEGRÆNSET

Skriv op til tre EI-færdigheder eller adfærdsformer ned, som du kunne tænke dig at videreudvikle (f.eks. "empatisk reflekterende lytning" for at opbygge Empati, eller "at genkende hvordan min krop reagerer på stress" for at øge Emotionel Selvomærksomhed). SMART målene, som du beskriver i skabelonen, skal fungere som en hjælp til at styrke disse EI-færdigheder og adfærdsformer.

- 1.
- 2.
- 3.

Skriv op til tre overordnede kvaliteter ned, som du kunne tænke dig at have (f.eks. integritet, evnen til at udvise tydeligt lederskab, være en holdspiller, at kunne kommunikere tydeligt). Målene, som du beskriver i handlingsplanen skal fungere som en hjælp til at opnå de overordnede kvaliteter, som du har identificeret.

- 1.
- 2.
- 3.

Overfør dine SMART mål til handlingsplansskabelonen herunder.

SMART mål	Tidsramme	Fordele	Succeskriterie	Nødvendig støtte og ressourcer	Mulige forhindringer
<i>At lytte til andre</i>	<i>I team møder – starter i dag</i>	<i>Andre lytter til mig – jeg kommer til at høre andres synspunkter</i>	<i>At teamet i deres feedback siger, at jeg lytter mere til dem – handle på hvad andre foreslår, jeg skal gøre</i>	<i>At teamet giver mig ærlig feedback</i>	<i>Tid – har ofte ikke tid nok til at lytte til synspunkter, kun til at give instrukser. Hvis dette er tilfældet, skal jeg fortælle det til de andre i starten af mødet</i>

Handlingsplansskabelon (eksempel)

Jeg forpligter mig til handlingsplanen _____

(underskrift)