



# Einführung zur Emotionalen Intelligenz

Bereits seit den 1920er Jahren war man sich unter Psychologen einig, dass Menschen neben der kognitiven Intelligenz noch eine weitere Intelligenzform besitzen. Doch erst in den 1990er Jahren wurde das Konzept der Emotionalen Intelligenz, wie wir sie heute verstehen, erstmals von Peter Salovey und Jack Mayer formuliert. Populär wurden die Einsichten der Psychologen durch das Bestsellerbuch "EQ. Emotionale Intelligenz" von Daniel Goleman. Seitdem wurde in zahlreichen wissenschaftlichen Arbeiten die praktische Seite Emotionaler Intelligenz analysiert, viele versuchten sie zu messen, und zahlreiche Selbsthilfe-Ratgeber versuchten, Tipps zu geben, wie Emotionale Intelligenz zu nutzen sei. Also: was ist Emotionale Intelligenz? Warum ist es wichtig, sie zu verstehen? Kann man Emotionale Intelligenz messen und was sagt uns dann eine Messzahl?

## FI

### WAS IST EMOTIONALE INTELLIGENZ?

Das Konzept der Emotionalen Intelligenz kann als die Fähigkeit zur "Harmonisierung von Denken und Gefühl" beschrieben werden. Wir verstehen darunter die Fähigkeit eines Individuums eigene Emotionen zu verstehen und zu kontrollieren, sowie die Fähigkeit die Gefühle anderer wahrzunehmen und handzuhaben. Somit braucht eine emotional intelligente Person Selbst-bewusstsein und muss in der Lage sein, scharfsinnig unterschiedliche emotionale Reaktionen in unterschiedlichen sozialen Kontexten zu regulieren.

## F2

### WAS IST DER UNTERSCHIED ZUM IQ?

IQ-Tests messen kognitive Fähigkeiten, wie z.B. die Fähigkeit, numerische Informationen oder abstrakte Konzepte zu verarbeiten. Der IQ scheint zudem sehr statisch zu sein und sich kaum über die Lebensphasen zu verändern. Im Gegensatz dazu ist der EI nicht statisch, er scheint sich um das 30. Lebensjahr zu stabilisieren, auch wenn einige Bereiche angesichts lebensverändernder Ereignisse variieren können.

Einige EI-Konzepte sehen die Fähigkeiten emotionaler Intelligenz der kognitiven als ähnlich an und messen mit "richtig" oder "falsch" Antworten und somit "Können". Andere Konzepte sehen EI im Zusammenhang mit Persönlichkeitsmerkmalen. Dies erlaubt einen tieferen Einblick in die emotionalen Kapazitäten einer Person zu erhalten und misst die "Eigenschaft".

## F3

### WAS SIND DIE EIGENSCHAFTEN VON EI?

Salovey & Maer's frühes Modell beschrieb EI als das Vermögen, Emotionen wahrzunehmen, zugänglich zu machen und zu erzeugen, um das Denken zu unterstützen. Damit waren Emotionen als nützliche Quelle sozialer Informationen beschrieben, die einige Personen besser nutzen können, als andere.

Die Fähigkeit Emotionaler Intelligenz (oder Fähigkeit emotionaler Eigenwirkung) wurde später von Dr. K.V. Petrides (2001) entwickelt, der EI als "Konstellation emotionaler Selbstwahrnehmung auf den unteren Ebenen der Persönlichkeitshierarchie" definierte. In diesem Terminus wird EI als ein Set von Persönlichkeitsmerkmalen (in Eigeneinschätzung) verstanden, das auf dem Persönlichkeitskonstrukt "von unten nach oben" aufbaut. Da Persönlichkeit immer subjektiv und kontextuell ist, können diese Merkmale zuverlässig nur in der Selbstbeschreibung erhoben werden werden.



## F4

### WARUM IST EI WICHTIG?

Wir alle haben ein Modell der Welt, das auf unseren Überzeugen, Werten, Einstellungen, Verhaltensweisen und Erfahrungen beruht. Da zwei Menschen nie die exakt gleiche Weltanschauung teilen, wird Interaktion abhängig vom Selbstbewusstsein sowie der Bereitschaft, die Perspektive anderer einnehmen zu können.

Beziehungen können auch über Familie und Freundschaft hinaus sehr emotional sein. Die eigene emotionale Kompetenz und die Wirkung auf andere zu verstehen bietet die Möglichkeit, Zwischenmenschlichkeit und Führungskompetenz weiterzuentwickeln.

## F5

### WO MACHT EI DEN UNTERSCHIED IM ARBEITSUMFELD AUS?

Da EI die Qualität sowohl der natürlichen wie auch der arrangierten (z.B. Kollegen) Beziehungen beeinflusst und die Effektivität einer Organisation von den glücklichen und motivierten Mitarbeitern sehr abhängig ist, folgt daraus, dass EI eine entscheidende Rolle bei der Verbesserung von Moral, Produktivität, Effizienz, Kommunikation usw. spielt.

Führungskräfte sehen sich auch mit emotionalen Bedürfnissen konfrontiert, da sie mit und durch Menschen Resultate erzielen wollen. Hohe EI-Fähigkeiten helfen Führungskräften, ihre Mitarbeiter engagiert und motiviert zu halten, ihr volles Potential auszuschöpfen,

## F6

### WIE FUNKTIONIERT TEIQUÉ?

Dr. K.V. Petrides entwickelte den TEIQue (Trait Emotional Intelligence Questionnaire), um ein einfaches Werkzeug für die Analyse der 15 Aspekte aus dem sampling model zu EI bei Erwachsenen, zu liefern.

Die Teilnehmer beantworten die Fragen auf einer Likert-Skala von 1-7 (stimme absolut nicht zu bis stimme voll zu). Die Antworten werden dann mit den Antworten aus der britischen Normgruppe (1874 Personen mit 17-77 Jahren) verglichen und das Ergebnis in einem Prozentrang dargestellt. Dieser gibt dann beispielsweise an, ob der eigene Optimismus höher, niedriger oder gleich wie bei der Mehrheit der Vergleichsgruppe eingeschätzt wurde.

Die EI verteilt sich normativ über die Bevölkerung, d.h. die meisten Menschen wählen den mittleren Bereich der Antwortmöglichkeiten, während nur wenige Menschen sehr hohe oder sehr niedrige Werte auf der Skala eintragen.

Wohlbefinden	Glück, Optimismus, Selbstachtung
Selbstkontrolle	Gefühlsregulierung, Impulskontrolle, Stressbewältigung
Emotionalität	Einfühlungsvermögen, Emotionale Wahrnehmung, Gefühlsäußerung, Beziehungen
Geselligkeit	Gefühlssteuerung, Durchsetzungsvermögen, Soziales Bewusstsein
unabhäng. Aspekte	Anpassungsfähigkeit, Selbstmotivation

### EI Faktoren

“Jeder kann wütend werden, das ist einfach. Aber wütend auf den Richtigen zu sein, im richtigen Maß, zur richtigen Zeit, zum richtigen Zweck und auf die richtige Art, das ist schwer.”

Aristoteles

## F7

### WAS KANN DAS ERGEBNIS IHNEN SAGEN?

Das Ergebnis zeigt auf, wie gut Menschen die eigene Fähigkeit wahrnehmen, ihre Emotionen zu verstehen und zu kontrollieren, wie gut sie die Emotionen anderer interpretieren und damit umgehen können und wie gut sie denken, dieses Wissen einsetzen zu können, um Beziehungen zu gestalten.

Auf die Fragen, die den EI messen, gibt es keine "richtigen" oder "falschen" Antworten - die Antworten sind vielmehr selbstbeschreibend. Daher dient der Bericht als Instrument zur weiteren Auseinandersetzung und Einsicht in die eigenen Fähigkeiten.

Die Erkenntnisse, die aus dem TEIQue gewonnen werden, können Führungskräften helfen, Mitarbeiter zu betreuen, Konflikte zu lösen und Kommunikation zu verbessern.

## F8

### WAS KANN DAS ERGEBNIS IHNEN NICHT SAGEN?

Die Antworten in einem TEIQue-Assessment sind subjektiv und EI-Assessments können das Erfolgspotential eines Kandidaten nicht vorhersagen, ebenso wenig wie sie Aussagen über den Charakter treffen können. Ein hoher EI bedeutet nicht unbedingt, dass jemand eine hervorragende Führungskraft ist oder es im Leben weit bringen wird. Die Erkenntnisse aus einem EI-Assessment können aber genutzt werden, um das mögliche Potential einer Person in einem bestimmten Kontext und bestimmter Problemstellung zu erforschen.

Der große Wert zur Nutzung von EI am Arbeitsplatz liegt in der Ausarbeitung, welche Aspekte der Merkmale für EI für die Anforderungen eines bestimmten Jobs relevant sind, welche Merkmale Ihre Mitarbeiter besonders effektiv nutzen und welche Auswirkungen dies auf das gesamte Unternehmen hat.

## MÖCHTEN SIE MEHR ERFAHREN?

[LESEN SIE HIER ERFAHRUNGSBERICHTE ÜBER EI AM ARBEITSPLATZ \(ENGLISCH\)](#)  
ODER TESTEN SIE UNSER EI-ASSESSMENT TEIQUÉ KOSTENLOS