

TEIQ^{ue} Assessment

Emotionale Intelligenz fördern für effektive Kommunikation, bessere Beziehungen und wirksame Führung im Arbeitsumfeld



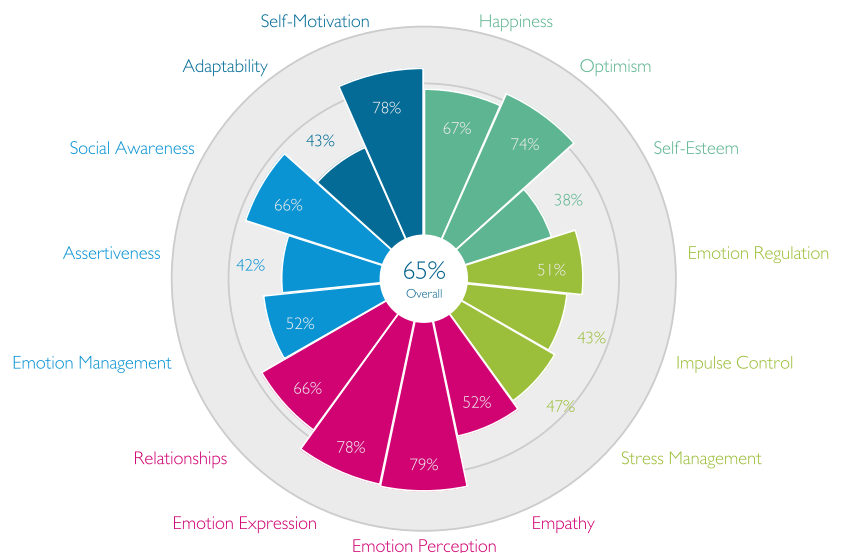
Emotionale Intelligenz, auch bekannt als EI, beschreibt, wie gut eine Person ihre eigenen Emotionen sowie die Emotionen anderer versteht und steuert und wie sie dieses Wissen nutzt, um Beziehungen zu gestalten. Die Entwicklung dieser Fähigkeiten ist im Arbeitsumfeld entscheidend, da emotionale Intelligenz mit einer verbesserten Arbeitsleistung in Verbindung steht.

Eine Studie von Jackson, L. (2014) legt nahe, dass die effektive Steuerung eigener Emotionen, ausgeprägte soziale Fähigkeiten, Selbstkontrolle sowie ein allgemeines Wohlbefinden zu einer verbesserten Arbeitsleistung führen können.

Emotionale Intelligenz spielt zudem eine zentrale Rolle darin, wie Führungskräfte mit ihren Teams interagieren. Positive Interaktionen führen häufig zu höherem Mitarbeiterengagement und stärkerer Bindung. Die Studie zeigt, dass Führungskompetenzen im Allgemeinen – und emotionale Intelligenz im Besonderen – maßgeblich zum Erfolg von Senior Managern im Arbeitsumfeld beitragen.

Das Emotional-Intelligenz-Assessment von Thomas, auch bekannt als Trait Emotional Intelligence Questionnaire (TEIQue), misst emotionale Intelligenz und liefert Antworten auf Fragen zu Ihren Mitarbeitenden wie:

- Wie bewusst sind sie sich ihrer Stärken und Grenzen?
- Wie gut verstehen sie ihre eigenen Emotionen sowie die Emotionen anderer?
- Wie gehen sie Beziehungen an?
- Wie ausgeprägt sind ihre Selbstmotivation und Anpassungsfähigkeit?
- Wie reagieren sie auf Druck und stressige Umgebungen?



Das Emotional-Intelligenz-Assessment von Thomas, auch bekannt als Trait Emotional Intelligence Questionnaire (TEIQue, ausgesprochen „TQ“), wurde von Dr. K. V. Petrides in seinem London Psychometric Laboratory am University College London (UCL) entwickelt und wird kontinuierlich weiterentwickelt.

Das Assessment basiert auf der Trait-Emotional-Intelligence-Theorie von K. V. Petrides (Petrides et al., 2015), die das Konstrukt als Wahrnehmung der eigenen emotionalen Fähigkeiten versteht. Es erfasst unter anderem Überzeugungen über die eigenen emotionalen Kompetenzen (z. B. wie gut wir glauben, unsere eigenen und die Emotionen anderer erkennen, verstehen und steuern zu können). Diese Überzeugungen sind starke Prädiktoren für eine Vielzahl von Verhaltensweisen und Leistungen, von denen viele im Arbeitskontext entscheidend sind (Arbeitsleistung, Arbeitszufriedenheit, Arbeitsstress, Führung, Commitment, Teamarbeit usw.).

Wie kann das Emotional-Intelligenz-Assessment Sie unterstützen?

Rekrutieren Sie emotional intelligente Kandidaten

- Gewinnen Sie Einblicke darin, wie Kandidaten ihre eigenen Emotionen und die Emotionen anderer steuern
- Verstehen Sie, wie sie auf Stress oder Veränderungen reagieren könnten

Entwickeln Sie Ihre Führungskräfte

- Steigern Sie die Fähigkeiten Ihrer Manager durch bessere Selbstwahrnehmung
- Geben Sie ihnen Werkzeuge an die Hand, um Engagement und Kommunikation mit ihren Teams zu verbessern

Verbessern Sie Kommunikation und Teamarbeit

- Identifizieren Sie gezielt Entwicklungsbereiche
- Unterstützen Sie Entwicklungspläne im Bereich Führung oder im anderen Zielsetzungen

Binden Sie Ihre Mitarbeitenden langfristig

- Identifizieren und entwickeln Sie emotional intelligente Führungskräfte, die positive Interaktionen fördern und das Engagement im Team steigern
- Führen und motivieren Sie Remote-Mitarbeitende gezielter, indem Sie deren Selbstmotivation besser verstehen

Was erhalten Sie durch das Emotional-Intelligenz-Assessment?

Der Assessmentbericht erläutert die Grundlagen und Theorie der emotionalen Intelligenz, ihre Bedeutung im Arbeitsumfeld sowie die Interpretation der individuellen Ergebnisse nach Abschluss des Assessments. Er zeigt auf, wie sich die Ausprägungen der einzelnen Merkmale im beruflichen Kontext auswirken können und welche Aspekte weiterentwickelt werden sollten.

Das Assessment umfasst 153 Fragen und dauert etwa 20 Minuten. Der Trait Emotional Intelligence Questionnaire gliedert sich in vier übergeordnete Bereiche („Wohlbefinden“, „Selbstkontrolle“, „Emotionalität“ und „Geselligkeit“), die die Ergebnisse aus 15 einzelnen Facetten zusammenfassen. Diese stellen eine breitere Ebene dar als die Facetten, sind jedoch differenzierter als der globale EI-Wert.

Der Bericht enthält Stärken, Entwicklungsfelder sowie konkrete Strategien zur Weiterentwicklung. Zusätzlich ist ein Personal-Development-Bericht verfügbar, der detailliert aufzeigt, wie sich individuelle Ergebnisse auf die Arbeitsleistung auswirken können und gezielte Empfehlungen für Training und Entwicklung im Bereich emotionale Intelligenz gibt.

Darüber hinaus stehen Kandidaten-Feedbackberichte zur Verfügung, die mit den Teilnehmenden geteilt werden können. Sie fördern Selbstreflexion und geben wertvolle Einblicke in die vier Hauptbereiche, sodass die Teilnehmenden sich selbst und die Wahrnehmung durch andere besser verstehen können.

Offizieller Thomas Distributor in der DACH Region

Deutschland

+49 551 27077610
info@qrpeople.de
www.qrpeople.de

Schweiz

+41 (0) 442440237
info@qrpeople.ch
www.qrpeople.ch



Österreich

+43 660 64 33 973
info@thomasinternational.at
www.thomas-profiling.at