

Leadership und emotionale Intelligenz: ein Schlüssel auf dem Weg zum inspirierenden Leader!

24.2.2020

Wer oder was inspiriert Sie? Haben Sie schon einmal darüber nachgedacht?

Die zunehmende Komplexität, mit der wir in den letzten Jahren konfrontiert sind, sowie die weltweite Beschleunigung lösen Instabilität, Isolation und Ängste aus. Manche reagieren darauf mit einem Rückzug auf sich selbst und isolieren sich immer mehr, andere suchen Zuspruch vonseiten einer Gruppe (Team, Belegschaft, Musikband usw.) und suchen auf diesem Weg nach Orientierung und Inspiration.

Dasselbe geschieht innerhalb von Unternehmen und Organisationen. Lassen Sie die verschiedenen Vorgesetzten, Geschäftsführer, Chefs und Leader (Männer oder Frauen) Revue passieren, mit denen Sie zu tun hatten und halten Sie sich an jene, die Sie positiv beeinflusst haben: Welche Merkmale charakterisieren sie?

Sie werden rasch erkennen, dass diese Leute eine Inspirationsquelle für Sie waren, und zwar als Vorbild, aufgrund ihrer Werte und wegen ihrem Mut und ihrer Willensstärke. Vollkommen waren sie natürlich nicht, sie waren ja auch nur Menschen, aber sie hatten feste Prinzipien und eine klare Linie. Ausserdem hatten sie wahrscheinlich eine hohe emotionale Intelligenz.

Nimmt man Statistiken unter die Lupe, die «Leistungsorientierung» und «emotionale Orientierung» gegenüberstellen, sind es jene Vorgesetzte, die beide Dimensionen beherrschen und auf beiden Achsen hohe Resultate erzielen, die Erfolg haben und als «inspirierende Leader» gelten.

Diese Leader haben, was man als hohe emotionale Intelligenz bezeichnet. Diese emotionale Intelligenz findet sich auch im Zentrum der 9 Dimensionen eines guten Chefs (siehe dazu das achtminütige Video auf www.lp3leadership.com) und ist integraler Bestandteil der Selbstreflexion.

Ein guter Leader kennt sich selbst (Stärken/Potenzial), beherrscht seine Wirkung (**P**ower) und erbringt damit die gewünschte **P**erformance (LP³).

Am World Economic Forum (WEF) 2020 tauchte die emotionale Intelligenz unter den zehn wichtigsten Schlüsselkompetenzen für die Gestaltung unserer Zukunft auf. Sie steht auf Rang 6, noch vor dem Fällen von Entscheiden (7).

Was aber ist emotionale Intelligenz?

Emotionale Intelligenz (EI) ist ein 1990 von den Psychologen Peter Salovey und John Mayer eingeführtes Konzept, das auf die Fähigkeit verweist, seine eigenen **Emotionen** zu erkennen, zu verstehen und zu beherrschen und mit den Emotionen anderer umgehen zu können.

Der Psychologe und Wissenschaftsjournalist Daniel Goleman hat das Konzept 1995 popularisiert.

LP3 AG

General-Dufour-Strasse 18, 2502 Biel/Bienne

+41 78 818 40 18

www.lp3leadership.com

david.fiorucci@lp3leadership.com

CHE-347.044.325

Das Modell Golemans fächert sich in vier Aspekte auf.

1. Der erste, das **Selbstbewusstsein (Eigenwahrnehmung)**, ist die Fähigkeit, seine eigenen Emotionen zu verstehen, ihren Einfluss zu erkennen und sie für unsere Entscheidungsfindung einzusetzen.
2. Der zweite Aspekt, die **Selbstbeherrschung (Selbstkontrolle)**, besteht darin, die eigenen Emotionen unter Kontrolle zu haben und sich an die Entwicklung der Lage anzupassen.
3. Der dritte Aspekt, das **soziale Bewusstsein (Empathie)**, umfasst die Fähigkeit, die Emotionen anderer zu erfassen, zu verstehen und darauf zu reagieren.
4. Als vierter Aspekt kommt schliesslich die **Beziehungsgestaltung (Beeinflussung)** dazu, bei der es um die Fähigkeit geht, andere bei gleichzeitiger Förderung ihrer Entwicklung zu inspirieren und zu beeinflussen, und darum, Konflikte zu bewältigen.

Dieser Referenzrahmen der emotionalen Intelligenz wurde auf das Umfeld von Unternehmen und Organisationen angepasst. Im organisatorischen Kontext gibt es einige Unterkompetenzen und -fähigkeiten zu jedem dieser Aspekte, die zu einer höheren emotionalen Intelligenz und zu grösserem Erfolg beitragen.

Selbstbewusstsein:

- emotionales Bewusstsein: seine eigenen Emotionen und ihre Wirkungen erkennen
- Selbsteinschätzung: seine eigenen Stärken und Grenzen kennen
- Selbstvertrauen: Vertrauen in den eigenen Wert und in die eigenen Fähigkeiten

Selbstkontrolle:

- Selbstbeherrschung: störende Emotionen und Impulse im Griff haben
- Vertrauen: Aufrechterhalten der Ehrlichkeits- und Integritätsnormen
- Bewusstsein: Verantwortung für die eigene Leistung tragen
- Anpassungsfähigkeit: Flexibilität im Umgang mit Veränderungen
- Innovation: neuen Ideen und Informationen gegenüber locker und offen sein

Persönliche Motivation:

- Motivation zum Erfolg: sich um Verbesserung oder das Erreichen von Erstklassigkeit bemühen
- Einsatz: sich den Zielen der Gruppe oder Organisation anpassen
- Initiative: bereit sein, auftauchende Gelegenheit am Schopf zu packen
- Optimismus: trotz Hindernissen und Rückschlägen das Erreichen der Ziele nicht aufgeben

Empathie / soziale Sensibilität:

- Empathie: die Empfindungen und Gesichtspunkte anderer erfassen und sich aktiv für ihre Sorgen interessieren
- Serviceorientiertheit: Kundenbedürfnisse vorwegnehmen, erkennen und sie befriedigen
- Entwicklung der andern: wahrnehmen, was die anderen brauchen, um sich zu entwickeln und ihre Fähigkeiten zu stärken
- Diversität ausnutzen: Chancen pflegen, die von den unterschiedlichen Personen ausgehen
- Politisches Bewusstsein: emotionale Ströme und Machtgefüge innerhalb einer Gruppe entziffern

LP3 AG

General-Dufour-Strasse 18, 2502 Biel/Bienne

+41 78 818 40 18

www.lp3leadership.com

david.fiorucci@lp3leadership.com

CHE-347.044.325

Soziale Kompetenzen

- Einfluss: effiziente Überzeugungstaktiken einsetzen
- Kommunikation: klare, überzeugende Botschaften aussenden
- Katalysator für Veränderungen: Wandel anstossen oder bewältigen
- Konfliktmanagement: Meinungsverschiedenheiten verhandeln oder lösen
- Beziehungen schaffen: instrumentelle Beziehungen unterhalten
- Zusammenarbeit und Kooperation: mit anderen Personen auf gemeinsame Ziele hin zusammenarbeiten (vgl. emotionale Intelligenz am Arbeitsplatz)
- Teamfähigkeit: eine Gruppe bilden

Sofern Sie mit den drei Ansätzen LP3 Leader – Team – Partner vertraut sind, haben Sie den Bezug der aufgezählten Kompetenzen zu jenen in den drei Ansätzen bereits gemacht. Und tatsächlich: Fragt man die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, was sie von einer guten Chefin, einem guten Team oder einem guten Partner erwarten, werden sie die meisten der oben erwähnten Elemente aufzählen. Vieles hat also mit gesundem Menschenverstand zu tun!

Die Herausforderung ist, sich dessen bewusst zu sein, sich dessen bewusst zu werden und vor allem danach zu handeln.

Mehrere meiner früheren Beiträge widmen sich ergänzenden Hinweisen, bieten Vertiefungen oder vermitteln konkrete Werkzeuge, um sich diese Kompetenzen anzueignen.

Öffnen Sie Ihr Herz! Was uns von den Maschinen, den Rechnern unterscheidet und uns einmalig und unersetzlich macht, ist unsere emotionale Intelligenz.

Seien Sie inspirierende und positive Leader.

Autor: David Fiorucci
www.lp3leadership.com