Mehr FührungsKraft durch emotionale Intelligenz!

mit **Colleen Stanley**

Schlüsselkompetenz: **Motivierende Führung**

Wie geht es Ihnen?

CRESTCOM®

Emotionen

- zornig
- verletzt
- frustriert
- glücklich
- freudig
- zufrieden
- selbstbewusst
- ärgerlich
- mürrisch
- hoffnungsvoll
- pessimistisch
- gelangweilt
- müde
- ängstlich
- panisch
- entschlossen
- motiviert
- energetisch
- stolz
- ekstatisch
- gnädig
- eifrig
- optimistisch
- betäubt
- einfühlsam
- kühn
- wunderbar
- überrascht
- apathisch
- inspiriert
- bewusst
- stark
- argwöhnisch
- wütend
- verwirrt
- empfänglich
- liebend
- deprimiert
- unsicher
- mächtig

Vorstellungsrunde

- ✓ Meine größte Stärke ist …. , meine größte Schwäche ist …..
- ✓ Meine Belastungsgrenze liegt ….
- ✓ Welcher Menschentyp liegt mir am Wenigsten?
- ✓ Welche Werkzeuge helfen mir das zu verbessern?

Warum ist emotionale Intelligenz wichtig?

CRESTCOM®

Emotionale Intelligenz ist eines der **stärksten Anzeichen** für Leistung…

90% der **Top Performer** verfügen gleichzeitig über eine hohe emotionale Intelligenz…

Menschen mit einem hohen Grad an emotionaler Intelligenz **verdienen mehr**, im Durchschnitt €29.000 mehr im Jahr.

Übung 1

Die Vier Schlüsselbereiche emotionaler Intelligenz

Vier Schlüsselbereiche emotionaler Intelligenz.

Lernziele

1 Emotionale Intelligenz → besserer Performance

2 Umgang mit emotionalen Situationen

3 Mit Verstand statt mit Emotion reagieren

Die Vier Schlüsselbereiche emotionaler Intelligenz

CRESTCOM®

Ichbewusstsein

- Versteht die eigenen Emotionen und Trigger.
- Kennt die eigenen Motivatoren.
- Kennt eigene Stärken und Herausforderungen.
- Kennt sich selbst genau und akzeptiert sich selbst.
- Erkennt, was die eigenen Energiespeicher füllt oder leert.

Selbstmanagement

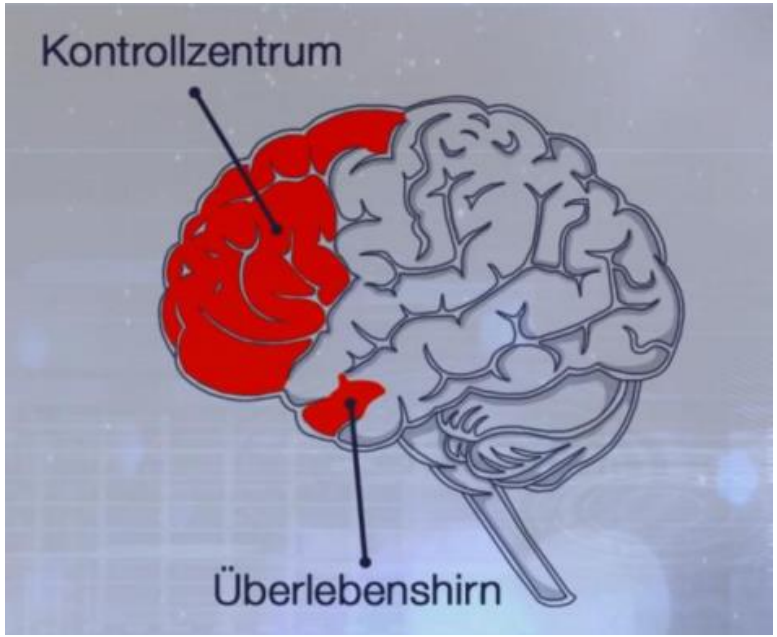
- Kontrolliert Gefühle und Verhalten.
- Passt sich veränderten Umständen an.
- Wiegt Prioritäten und Verpflichtungen ab.
- Zeigt Belastbarkeit und Beharrlichkeit bei Herausforderungen.
- Wendet Strategien für persönliches Weiterkommen an.

Soziales Bewusstsein

- Kann Erfahrungen anderer nachempfinden.
- Erkennt die Stimmungen anderer.
- Versteht die Dynamik von Macht und Einfluss in der Gruppe oder im Unternehmen.
- Findet Wege, positiv auf die Bedürfnisse anderer einzuwirken.
- Kennt persönliches Umfeld, Zielgruppe und Umwelt.

Beziehungsmanagement

- Inspiriert und wirkt auf andere.
- Bildet das richtige Team und sorgt für Teamkonsens.
- Kommuniziert und lebt die Vision.
- Baut positive Beziehungen auf.
- Schafft Vertrauen und Glaubwürdigkeit.

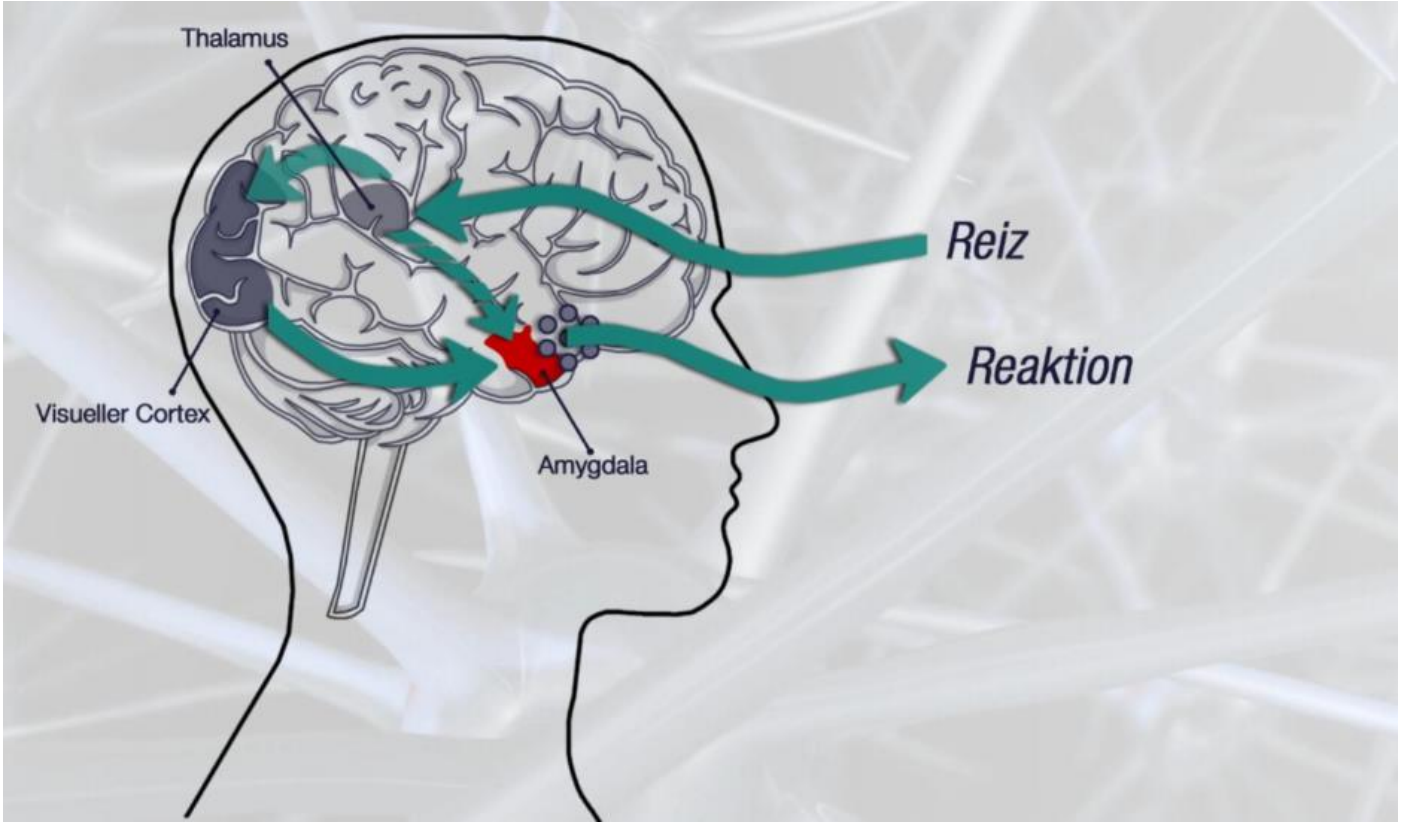


Zwei besondere Bereiche des Gehirns:

Der Erste wird „Präfortaler Cortex“ genannt und oft als Kontrollzentrum bezeichnet. Der Teil des Gehirns, der logisch, rational und vernünftig ist. Sie nutzen den Bereich beim bewussten Lernen, wenn Sie Entscheidungen treffen oder Pläne ausarbeiten.

Der Zweite ist im Lymbischen System/ Emotionalhirn zu finden: die Amygdala („Reptilienhirn“, „altes Gehirn“, das „emotionale Gedächtnis“, das „Überlebenshirn“). Der erste Bereich des Gehirns, der sich entwickelt hat, seither gab es aber keine Weiterentwicklung mehr.

Beide Bereiche, Kontrollzentrum und Überlebenshirn sorgen für unsere Sicherheit.

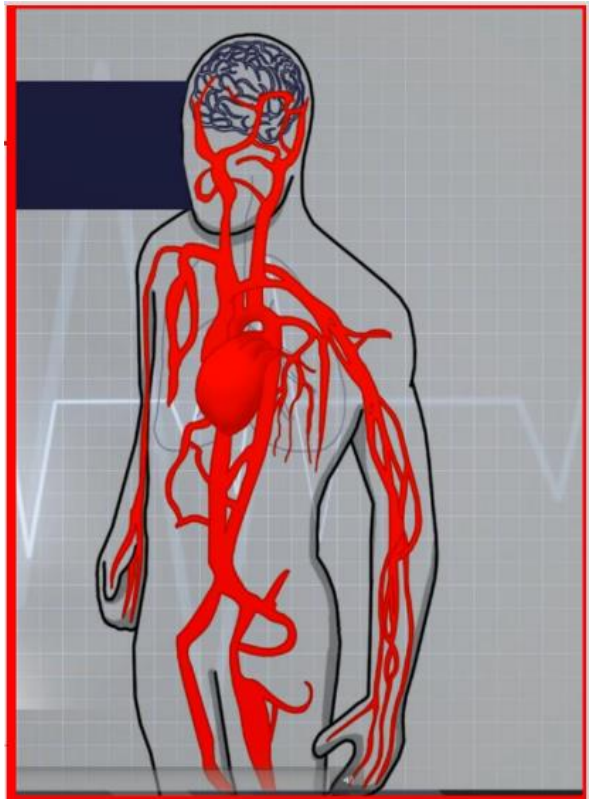

Thalamus
Reiz
Reaktion
Visueller Cortex
Amygdala

CRESTCOM®

Während einer Kampf- / Fluchreaktion fließt Blut aus Ihrem Gehirn durch Ihren Körper.

Die roten Blutkörperchen transportieren Sauerstoff.

Das Blut fließt in die Extremitäten, um die Kampf- / Fluchtreaktion zu ermöglichen.



CRESTCOM®

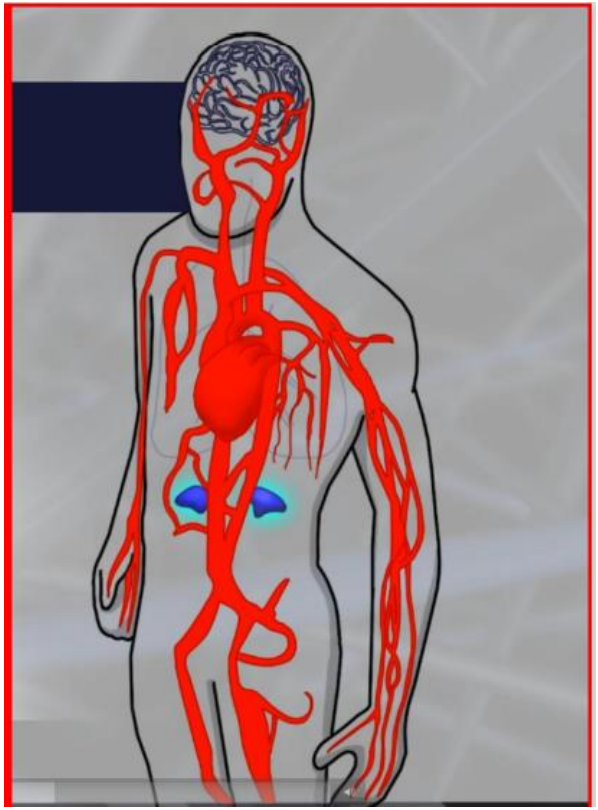
Der Körper schüttet Adrenalin aus und liefert einen Energieschub für den Kampf oder die Flucht.

Das Nervensystem signalisiert dem Nebennierenmark, Adrenalin aus zuschütten, Blutdruck, Puls, Hautwiderstand und Muskelaktivität steigen, die Darmtätigkeit ist gehemmt.

CRESTCOM®

Auf die Adrenalin-Ausschüttung folgt Cortisol, das uns aufmerksam hält.

Im Gehirn wird eine Reaktionskette ausgelöst.



Ichbewusstsein / Selbstmanagement -Trigger

CRESTCOM®

Was sind Trigger/Auslöser, die einer Führungskraft erschweren, mit Emotionen umzugehen?

Welche Situationen / Trigger haben Sie erlebt, die dazu führten, dass eine Führungskraft Schwierigkeiten hat, ihre Emotionen zu managen

Trigger – Sammlung 2021

Wortwahl: 1. Verallgemeinerungen: nie, immer , alle, jeder
2. Ja, aber
3. persönlich werden

Ungerechtigkeit
Besserwisserei
Jemand kommt zu spät
Kann nicht…
Seine Art …

Werbung („ Nur heute ….)
Einkaufen („Kann ich Ihnen helfen“, „Sind Sie Frau Mitreuter, Frau Sonja Mitreuter…“)
Es gibt auch positive Trigger, die uns verführen (Hilflosigkeit, Lächeln, Lob, ….)

sich der Trigger mehr gewusst werden

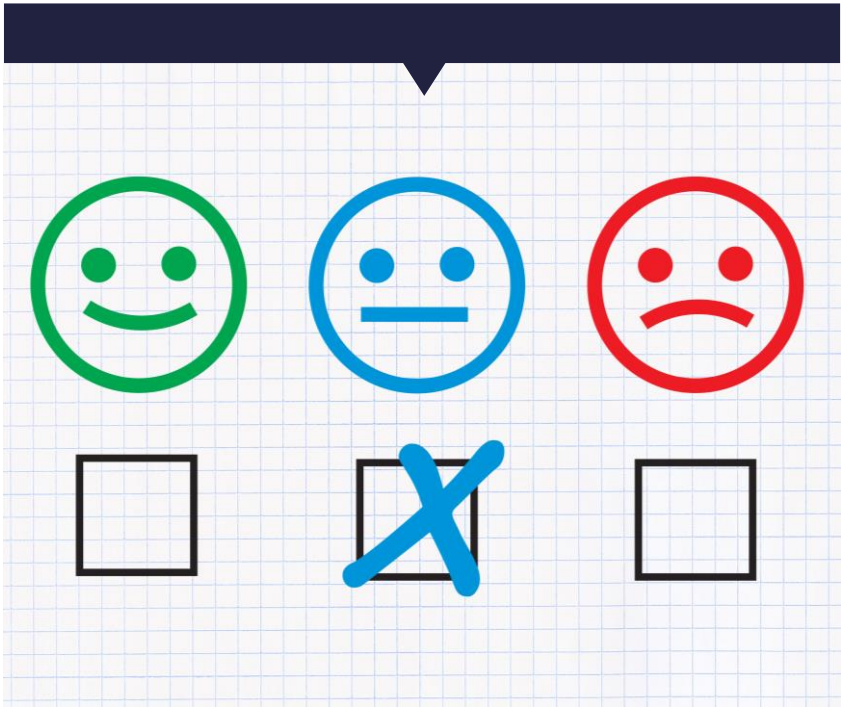
Übung 2 Seite 7

Ichbewusstsein / Selbstmanagement - Trigger

CRESTCOM®

Es ist entscheidend formulieren zu können, was genau man fühlt!

Wer nicht in Worte fassen kann, was er fühlt, kann nicht kontrollieren, was er fühlt!



Ichbewusstsein & Selbstmanagement

CRESTCOM®

8 Kategorien der Emotionen

Ärger / Wut	**Angst**	**Liebe**	**Freude**	**Ekel**	**Überraschung**	**Scham**	**Traurigkeit**
Hass	Besorgt	Leidenschaft	Stolz	Abscheu	Verwirrung	Unwürdig	Unglücklich
Rache	Hilflos	Dankbarkeit	Euphorisch	Taktlos	Neugierde	Schuldig	Betrübt
Eifersucht	Vorsichtig	Anerkennung	Fröhlich	Unmoral	Fasziniert	Reue	Weinerlich
Frust	Misstrauisch	Verbundenheit	Unbekümmert		Zuvorkommend		Einsam
Verachtung	Eingeschüchtert	Sympathie	Glücklich				Deprimiert
Entnervt/Frust	Entmutigt	Vertrauen	Zufriedenheit				Verzweiflung
Feindseligkeit	Verklemmt	Angezogen					Enttäuschung
Aggressivität	Zerbrechlich	Zuneigung					
Neid	Phobisch						
Aufgewühlt	Überforderung						

Übung 2

Ichbewusstsein / Selbstmanagement Trigger

CRESTCOM®

Wie können Sie Ihre Trigger und Emotionen ins Positive transformieren?

Die Emotion zu klären, eröffnet verschiedene Lösungen und Wege, Stressfaktoren zu aufzulösen

Beispiel „Wut“

CRESTCOM®

- Nehmen Sie ein “Time out” zum Verarbeiten.
- Hören Sie genau zu, um voreilige Schlussforderungen zu vermeiden.
- Vermeiden Sie Schuldzuweisungen.
- Bleiben Sie respektvoll.

Teilnehmer 2021

Atmen, warten bis Druck nachlässt, durch eigene Notizen zuhören verbessern, Dialogmethode anwenden, Aktivität (Laufen, Bewegung), Dampf ablassen

Beispiel „Verwirrung“

CRESTCOM®

- Stellen Sie mehr Fragen.
- Kommunizieren Sie klar Erwartungen.
- Setzen Sie Fixpunkte, um gegenseitige Übereinstimmung sicher zu stellen.
- Konzentrieren Sie sich auf die Fakten.
- Formulieren Sie Richtlinien.

Teilnehmer 2021

Wissensstand klären, gemeinsame Basis schaffen, Unterstützung anbieten, zusätzliche Informationen anfordern, …

Beispiel „Überforderung“

CRESTCOM®

- Erstellen Sie eine “To Do”-Liste, um Ziele zu priorisieren.
- Blocken Sie Zeit für jedes Ihrer Projekte.
- Verlassen Sie den Ort — machen Sie einen Spaziergang, besuchen Sie einen Kollegen.
- Setzen Sie Grenzen.
- Erstellen Sie eine Agenda für Meetings, um die Zeit im Auge zu behalten.

Teilnehmer 2021

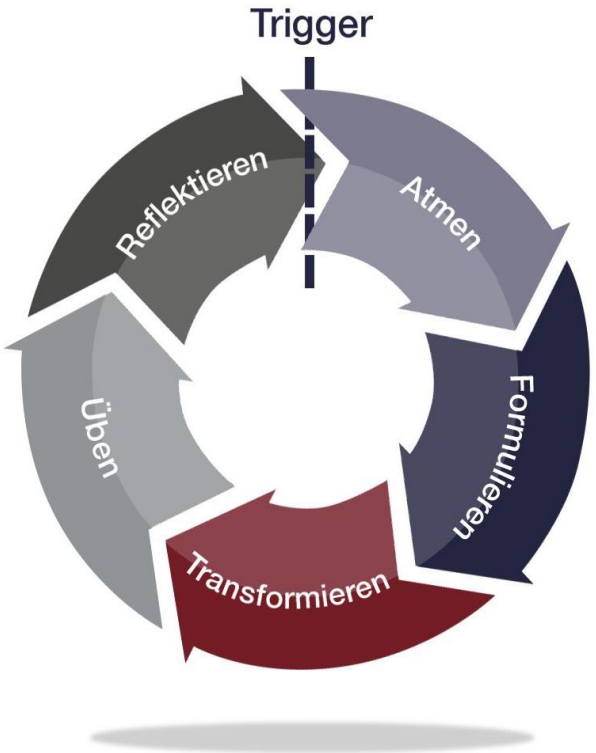
Hilfe suchen, Aufgaben abgeben, Prioritäten setzen, Pause machen, ….

Übung 2

CRESTCOM®

Fragen zur (Selbst) Reflektion:

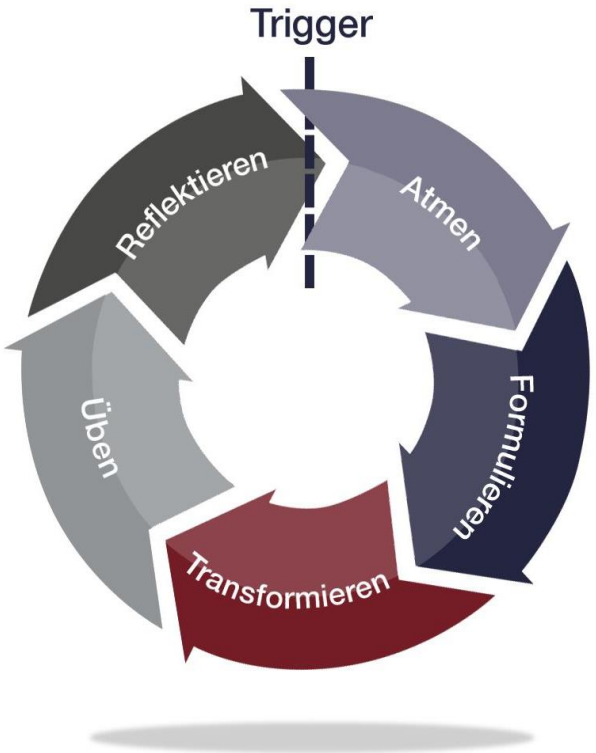
- Gibt es einen anderen Weg, wie ich die Situation hätte handhaben können?
- Habe ich andere Sichtweisen berücksichtigt?
- War meine Emotion die richtige?
- Habe ich reagiert oder geantwortet?
- Wie haben die anderen die Situation erlebt?
- Welche Gefühle hatte mein Gegenüber?
- Wie hätte (Name) diese Situation gelöst?
- Was habe ich zu der Situation beigetragen?



Übung 2

Was bedeutet reflektieren?

- Spielen Sie eine Situation in Gedanken erneut durch.
- Diskutieren Sie eine Situation mit einer anderen Person zur Klärung.
- Arbeiten Sie sich (schriftlich oder gedanklich) durch andere mögliche Ausgänge der Situation.
- Nehmen Sie sich einen ruhigen Moment und gehen Sie von einer anderen Perspektive an die Situation heran.



„Ich habe gelernt, dass Menschen vergessen, was man gesagt hat, dass Menschen vergessen was man getan hat, aber dass sie niemals vergessen, welche Gefühle man in ihnen hervorgerufen hat.“

Maya Angelou

Soziales Bewusstsein

CRESTCOM®

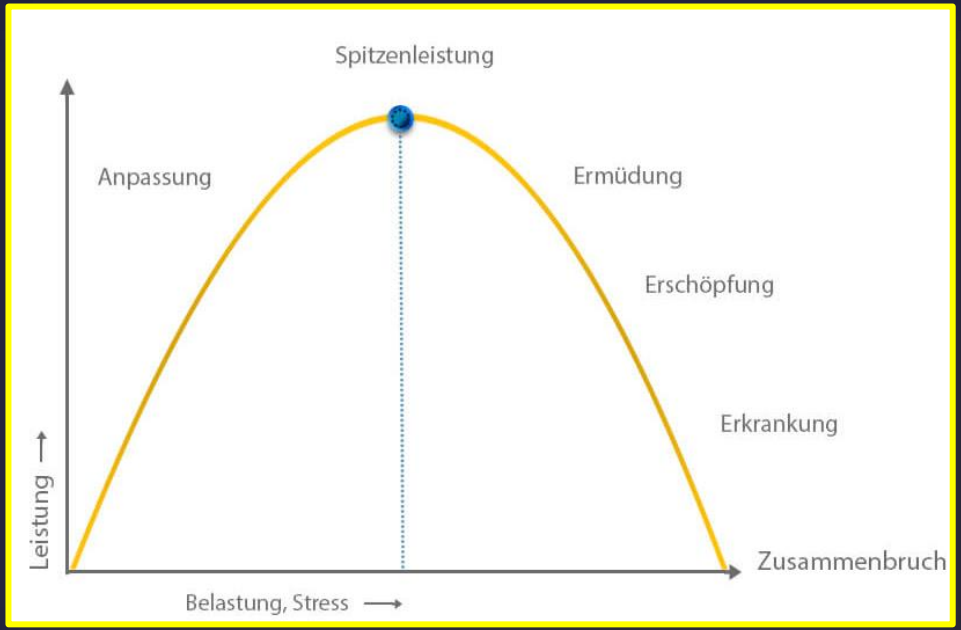
Wie können wir unser soziales Bewusstsein im Umgang mit anderen verbessern?

Soziales Bewusstsein

CRESTCOM®

Wie wichtig ist es für eine Führungskraft, die Trigger seiner Mitarbeiter zu kennen?

Wie kann ich mehr über die „Trigger“ meiner Mitarbeiter erfahren?



Übung 4

Beziehungsmanagement

CRESTCOM®

Wie sieht eine „ungesunde“ Mitarbeiter-Vorgesetzten-Beziehung aus?

Was halten Sie von pessimistischen Führungskräften?

Wie einflussreich wäre diese Person?

Übung 4

Beziehungsmanagement

CRESTCOM®

Optimistische Führungskräfte behalten auch angesichts Widrigkeiten, eine positive Haltung und ihre Fähigkeit, zu führen und positiv einzuwirken.

Übung 4 (Seite 10)

Hausaufgabe

Beziehungsmanagement

CRESTCOM®

Optimistische Führungskräfte stellen solche Fragen:

- Was ist positiv daran?
- Ist es temporär oder permanent?
- Im Großen und Ganzen betrachtet, wie groß ist das Problem?
- Wie wird mir das in der Zukunft noch nutzen?
- Was ist witzig daran?

CRESTCOM®

“

Führungskräfte führen, indem sie Menschen für eine fesselnde Vision der Zukunft inspirieren, indem sie sie inspirieren, ihren Spuren zu folgen. Sie erreichen die überwiegende Mehrheit ihrer Arbeit durch Einfluss, nicht durch Autorität.

- Terry Bacon

Meine Frage an Euch:

CRESTCOM®

Stellen Sie die richtigen Fragen:

1. Was haben wir (ich, Mitarbeiter, Unternehmen) davon?
2. Welche Schritte müssen wir (ich, Mitarbeiter) gehen?
3. Was kann schief gehen? (Plan B)
4. Welche Ressourcen haben wir?
5. Wer kann uns helfen?
6. Wer hat das Problem schon einmal gelöst (Modelling)?
7. Wann beginnen wir?
8. Wann wollen wir fertig sein (Meilensteine)?
9. Welche Ergebnisse / Zwischenergebnisse erwarten wir?

Umsetzung

CRESTCOM®

Persönlicher Aktionsplan

1. Meine „Beste Idee“

2. Maßnahmen zur Umsetzung

	mit Wem	bis Wann
Schritt 1:		
Schritt 2:		