

Merkmale Emotionaler Intelligenz

Nach Goleman setzt sich Emotionale Intelligenz aus fünf Kompetenzen zusammen:

- **Selbstwahrnehmung**
Die Fähigkeit eines Menschen, seine Stimmungen, Gefühle und Bedürfnisse zu verstehen und zu akzeptieren. Die genaue Kenntnis der eigenen Persönlichkeit umfasst hierbei auch die Kompetenz, die Wirkung des eigenen Handelns auf andere objektiv einzuschätzen.
- **Selbstregulierung**
Das planvolle Handeln in Bezug auf betriebliche Faktoren wie Zeit und Ressourcen. Eigene Gefühle und Bedürfnisse werden der Situation angemessen gehandhabt und der konkreten Zielvorgabe untergeordnet.
- **Empathie**
Die Fähigkeit emotionale Befindlichkeiten anderer Menschen wahrzunehmen und adäquat zu reagieren. Im beruflichen Kontext gilt es, auch unausgesprochene Bedürfnisse von Mitarbeitern und Kunden zu befriedigen und entstehende Konflikte frühzeitig zu erkennen und zu beheben.
- **Motivation**
Die Fähigkeit sich selbst und andere für konkrete Aufgaben zu begeistern. Die genaue Kenntnis der eigenen Persönlichkeit und der Potenziale und Bedürfnisse der Mitarbeiter ermöglicht es, erfolgreiche Motivationsanreize zu schaffen.
- **Soziale Kompetenz**
Im beruflichen Kontext Kommunikationsstrukturen zu entwickeln, Kontakte zu knüpfen und tragfähige Beziehungen aufzubauen. Dies schließt das innerbetriebliche Beziehungsmanagement ebenso ein wie die Netzwerkpfege.

Inhaltsverzeichnis: Emotionale Intelligenz

1. Merkmale emotionaler Intelligenz
2. Die Bedeutung emotionaler Intelligenz im Beruf
3. Emotionale Intelligenz als Führungsqualität
4. Emotionale Intelligenz als Qualität im Unternehmen
5. Die Entwicklung von emotionaler Intelligenz

Bedeutung im Berufsalltag

Das Erfolgsgeheimnis von erfolgreichen Mitarbeitern und Führungskräften beruht nicht allein auf ihrer Fachkompetenz. Vielfach verfügen sie vor allem über eine hohe Emotionale Intelligenz. Darunter versteht man die Fähigkeit, Emotionen in Bezug auf sich selbst und andere Menschen wahrzunehmen, auszudrücken, zu verstehen und sinnvoll zu handhaben. Dadurch wird es Mitarbeitern möglich,

- zunehmend höhere Verantwortung zu übernehmen, umfassendere Aufgabenbereiche, auf Projektbasis oder in Form von Fachkarrieren.
- unterschiedlichen Kulturen, Arbeitsphilosophien und Erwartungen, die infolge der Globalisierung aufeinandertreffen, besser gerecht zu werden, denn dort sind Einfühlungsvermögen und Konfliktfähigkeit gefordert.

Emotional intelligente Mitarbeiter

- verfügen verstärkt über ein stabiles Selbstbewusstsein, hohe Belastungsfähigkeit und Eigenverantwortlichkeit sowie die Bereitschaft, die Ziele ihres Unternehmens zu ihren eigenen zu machen.
- sind in Krisenzeiten eher in der Lage, sich den Gegebenheiten anzupassen und Auswege zu finden.

Emotionale Intelligenz als Führungsqualität

Bisher wurden Emotionen zumeist als unternehmerisch irrelevant ignoriert, schreibt der Autor Daniel Coleman. Wenigen Vorgesetzten ist bewusst, wie stark ihr Verhalten und ihr Umgang mit Emotionen auf die Mitarbeiter und die gesamte Unternehmenskultur abfärben. In Gruppen synchronisieren sich die Stimmungen, und da die Menschen emotionale Hinweise von oben beziehen, wirkt sich die Haltung des Chefs bis hinunter in die untersten Ebenen aus. So kann eine "toxische" Führung das Klima eines Unternehmens durch und durch vergiften. Ein "resonanter" Führungsstil, wie Goleman die emotional intelligente Variante nennt, wirkt sich dagegen rundum positiv aus.

Das heißt nicht, dass Führungskräfte übermäßig "nett" sein müssen, sagt Goleman. Kritisiert ein Chef schlechte Leistungen nicht, tut er seinem Team keinen Gefallen. Doch will er langfristig Erfolg haben und ein gesundes Klima schaffen, sollte er schleunigst seine emotionale Kompetenz ausbauen: Er muss seine eigenen Emotionen verstehen können, er muss sie unter Kontrolle halten können, er muss Empathie besitzen und ein Profi des Beziehungsmanagements sein. Das alles sind keine angeborenen Begabungen, sondern erlernte Fähigkeiten.

Für Führungskräfte war und ist die Beschäftigung mit solchen Fragen noch nicht selbstverständlich, zu lange standen solche Themen einfach nicht auf der Tagesordnung.

Goleman sieht die emotionale Intelligenz als eine übergeordnete Fähigkeit, von der es

Emotionale Intelligenz als Qualität im Unternehmen

In den Unternehmen, Organisationen oder Behörden unterstützt emotionale Intelligenz die Entwicklung eines dynamischen, zukunftsorientierten Klimas und eines stabilen Beziehungsgeflechts, in dem sich die Kompetenzen der Mitarbeiter positiv entfalten können und somit die betriebliche Produktivität, die marktpolitische Stellung sowie die Zusammenarbeit zwischen Mitarbeitern und Kunden verbessert werden können..

Foto: Emotionale Intelligenz

Durch den professionellen Umgang mit eigenen und fremden Bedürfnissen können Mitarbeiter-Ressourcen besser genutzt und innerbetriebliche Potenziale frei gesetzt werden, etwa bei

- **Aufgabenverteilung**
Die Mitarbeiter werden nach ihren Potenzialen eingesetzt. Sie erhalten Aufgaben, die sie fordern, aber nicht überlasten.
- **Hierarchieform**
Die Förderung der Eigenverantwortlichkeit. Eine flache Hierarchie begünstigt rasche und sachgerechte Entscheidungen. Die Autorität der Führungskraft wird durch Kompetenz begründet.
- **Teambildung**
Die Teammitglieder verfügen über unterschiedliche Kompetenzen und Charaktere, die sich ergänzen und inspirieren.
- **Angebots- und Verhandlungstaktik**
Auf emotionale Befindlichkeiten oder Besonderheiten des Verhandlungspartners kann unmittelbarer reagiert werden.

Die Entwicklung von emotionaler Intelligenz

Emotionale Intelligenz ist nicht angeboren. Sie ist erlernbar und kann in jeder Lebensphase gefördert werden. So sind die unterschiedlichen Merkmale und Faktoren der Emotionalen Intelligenz in Wechselwirkung, und eine Förderung der Kommunikationsfähigkeit beeinflusst somit in der Regel auch die sozialen Kompetenzen positiv.

Die Entwicklung der einzelnen Kompetenzen (z.B. durch Seminare und Workshops) fördert auch die allgemeine Emotionale Intelligenz.

Ausgangspunkt zur Förderung der Emotionalen Intelligenz ist jedoch immer die Bereitschaft sich konstruktiv mit sich selbst auseinanderzusetzen. Mit wachsender Selbstkenntnis fällt es zunehmend leichter Empathie und Einfühlungsvermögen für sein Gegenüber zu entwickeln.

Diese Selbstkenntnis wird im Biodanza-Prozess gefördert. In einer großen Anzahl von Übungen, die der Selbstwahrnehmung, der Wahrnehmung des Gegenübers, sowie dem Ausdruck von Gesten der Kommunikation geht, werden Lernsituationen geschaffen, in denen die Fähigkeit, sich selbst realistisch einzuschätzen wie auch Empathie und deren Ausdruck systematisch geschult werden. Das Kommunikations- und Ausdrucksrepertoire wird erweitert und die Fähigkeit, auch in Konfliktsituationen authentisch zu handeln werden gefördert. Der positive Ansatz dieser Arbeit hat stark motivationssteigernde Wirkung; diese bezieht sich auf private wie auch berufliche Lebenssituationen.

Die Emotionale Intelligenz ist sicher nicht der einzige Indikator beruflichen Erfolgs – sie ist jedoch ein geeignetes und wichtiges Rüstzeug für die Herausforderungen des beruflichen Alltags. Sie lässt uns aus positiven Erfahrungen die Motivation für die nächsten Aufgaben ziehen und in negativen Situationen einen Ausweg finden, der unserer Persönlichkeit entspricht. Eine Ausbildung der diesbezüglichen Fähigkeiten ist daher in jedem Fall vorteilhaft.