



## Premium Seminar

Führen mit rationaler und emotionaler Intelligenz – in  
komplexen Situationen ausgewogen entscheiden



26./27.11.2020

## **Inhalt**

<b>1. Ausgangssituation</b>	<b>2</b>
<b>2. Zielsetzung</b>	<b>3</b>
<b>3. Inhalte</b>	<b>4</b>
<b>4. Lernkonzept</b>	<b>5</b>
<b>5. Zielgruppen</b>	<b>6</b>
<b>6. Methodik</b>	<b>7</b>

# 1. Ausgangssituation

50 % des Führungserfolgs hängen von der Persönlichkeit ab!

Die Anforderungen an Führungskräfte wandeln und erweitern sich:

Während in der Vergangenheit die rationalen „harten“ Komponenten im Vordergrund standen, die sich in hierarchischen Strukturen, Steuerungs- und Kontrollsystemen und Unternehmenskulturen ausdrückten, rücken jetzt die emotionalen oder „weichen“ Komponenten ins Blickfeld: Vision, Unternehmenskultur, Teamwork, Persönlichkeit, Motivation, Coaching.

- Die beschleunigte Innovationsrate macht es notwendig, Transformationsprozesse schneller bewältigen zu können. Kontinuierliche Verbesserung und Innovationssprünge sollen zur „Normalsituation“ werden.
- Führungskräfte sind dafür verantwortlich, dass eine lernende Organisation mit funktionierenden Kommunikations- und Informationssystemen sich ausbildet.
- Die innere Motivation, das Mitdenken und die Eigenverantwortlichkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen gezielt gefördert werden.
- Projektgruppen sollen so geführt und Mitarbeitergespräche und Meetings so durchgeführt werden, dass am Ende konkrete und realisierbare Vereinbarungen stehen, die motiviert umgesetzt werden.
- Team- und Kooperationsentwicklungsprozesse in flachen Hierarchien sollen initiiert und vorangetrieben werden.
- Führungskräften wird in immer stärkerem Maße Verantwortung für die persönliche Weiterentwicklung der Mitarbeiter zukommen: Die Führungskraft wird zum Coach.
- Die persönliche Werthaltung der Führungskraft, das Führen mit Herz, Werten, Kraft und Verstand wird zu einem wichtigen Erfolgsfaktor: Leadership ist gefragt.

Führungskräfte werden aufgrund ihrer Fachkompetenz eingestellt und scheitern aufgrund von Mängeln in der emotionalen Kompetenz und Persönlichkeit.

## 2. Zielsetzung

Strukturierte, rational begründete Entscheidungen und Vorgehensweisen sind in vieler Hinsicht wesentliche Erfolgsfaktoren in der Führung. In komplexen und dynamischen Situationen geht es zudem darum, schnell zutreffende Einschätzungen einer Situation als auch der handelnden Personen vornehmen zu können.

Wie ist die Motivations- und Stimmungslage des Gegenübers? Hat der Gegenüber die Sicht der Dinge angenommen, verstanden und akzeptiert? Wie verhält man sich bei scheinbar unbegründeten Vorbehalten, Bedenken und Widerständen? Wenn man selbst den Eindruck hat, auf der richtigen Spur zu sein bzw. ein gutes Gefühl hat?

Ob eine Person mit Fachkompetenz auch Veränderungen, insbesondere im Verhalten, anstoßen und realisieren kann, hängt von ihrem Gespür und Umgang mit den Mitarbeitern ab. Und ist oft entscheidend, ob eine Führungskraft über ihre Positionsautorität hinaus akzeptiert wird.

Die Emotionen und die Intuition, das „Bauchgefühl“ sind daher ein entscheidender Hinweisgeber, insbesondere auch bei wesentlichen und kritischen Entscheidungen.

Erfolgreiche Führungskräfte kombinieren rationale und emotionale Erkenntnisquellen. Sie nutzen ihr „Bauchgehirn“, treffen Entscheidungen emotional und intuitiv und sind dabei auch in der Lage, rational diese zu begründen und zu erläutern. Sie verknüpfen „weiche“ und „harte“ Daten und wägen mit Hilfe dieser Landkarten ab.

Ziel des Seminars ist es, Schlüsselfaktoren der emotionalen und intuitiven Intelligenz herauszukristallisieren, Methoden zur „Befragung“ der Emotionen und der Intuition kennen zu lernen, die eigene Empfänglichkeit für soziale Signale zu steigern, die eigene emotionale Wirkung auf andere zur reflektieren, den positiven Umgang mit den eigenen Emotionen und der eigenen Intuition zu stärken und Prüfmethode für die Richtigkeit und Qualität der Emotion und der Intuition nutzen zu können.

Das eigene Beeinflussungspotenzial soll ausgesteuert und systematisch gesteigert und damit der Führungsrahmen „Führen mit Herz“ gestärkt wird.

### 3. Inhalte

- Der Wandel im Selbstverständnis der Führungskraft - Vom Macher zum Förderer: Die Führungskraft als Coach
- Mitarbeiterentwicklung und Coaching
- Akzeptierte und nicht-akzeptierte Vorgesetzte - Ursachen und Folgen
- Führen mit Herz und Wertschätzung
- Kombination von rationalen und emotionalen „Landkarten“
- Bedürfnisse und Emotionen als Teil der Realität sehen und verstehen
- Die Nutzung und Prüfung emotionaler und intuitiver Information: auf die inneren Hinweisreize hören
- Wie funktioniert emotionales und intuitives Verständnis?
- Umgang mit emotionalen und Körpersignalen
- Respekt, Empathie, Sensitivität und Perspektivenwechsel
- Motivation, Emotion und Intuition
- Synchronizität und Feldinformation nutzen
- Empfangs- und Distanzhaltung steuern können
- Die Bedeutung und die Herstellung der Aufmerksamkeit: „Da sein“
- Emotionale Verbundenheit und emotionale Resonanz
- Die Bedeutung der „Spiegelneuronen“: Mitgefühl vs. Mitleid
- Die differenzierte, situative und den Kern treffende Beschreibung von Gefühlen
- Die Artikulation und das Einbringen eigener Gefühle; Emotionale Präsenz
- „Bodytalk“ und „Bodyreading“
- „Fingerspitzengefühl“ und Takt
- Die Erhöhung der Kontaktqualität
- „Fettnäpfchen“ erkennen und verstehen
- Verletzungen und Kränkungen in sozialen Beziehungen
- Emotionen als unterschwellige Hinweise in Belastungssituationen verstehen
- Korrekturen und Ausgleichshandlungen; Emotionsregulation
- Emotionale Ansteckung und positive Energie

## 4. Lernkonzept

### ▪ **Konfrontation mit Modellen und „rational - emotionalen Landkarten“**

Ziel ist es, den Teilnehmern zu ermöglichen ihre eigenen Erfahrungen in diesen „Landkarten“ wiederzufinden und sie zu reflektieren, um sich schnell und zufriedenstellend orientieren zu können. Dabei geht es um den Einsatz transparenter und direkt anwendbarer Modelle.

### ▪ **Ideologiefreiheit**

Es wird keine Heilslehre und kein zu glaubendes „Management by“ vermittelt, sondern die Teilnehmer können die Konzepte kritisch beleuchten und sich von deren Wirkung in der Praxis überzeugen.

### ▪ **Erfahrungslernen**

Im Seminar werden durch Übungen, Videobeispiele, Simulationssituationen und Testsysteme alle Elemente praxisnah beleuchtet. Jeder Teilnehmer nimmt konkrete Erfahrungen und konstruktives Feedback von den anderen Teilnehmern mit.

### ▪ **Umsetzungsbesprechung**

Im Seminar werden die Erfahrungen der Teilnehmer mit dem Einsatz der behandelten Methoden in ihrer konkreten Praxis besprochen und gezielte Hinweise zum weiteren Vorgehen gegeben.

### ▪ **Unterlagen**

Alle Lehrgangselemente sind im umfangreichen schriftlichen Arbeitsmaterial enthalten.

## 5. Zielgruppen

- Geschäftsführer
- Bereichsleiter
- Abteilungsleiter
- Teamleiter
- Gruppenleiter
- Projektleiter
- Nachwuchsführungskräfte

## 6. Methodik

- Kurzvorträge, Informationsblöcke
- Berichte über durchgeführte Aktivitäten
- Erfahrungsaustausch
- Fallstudien
- Videobeispiele
- Praktische Übungen
- Rollenspiele
- Beispiele aus der betrieblichen Praxis
- Umsetzungsplanung, Aktionspläne
- Erfolgskontrolle
- Selbsttests, Testsysteme