16:20 - 17:20
2. 9. 2021

Dr. Peter Tavolato

peter@tavolato.com

Workshop 4

Emotionale Intelligenz – Selbstkompetenz als (persönlicher) Entwicklungstreiber

www.tavolato.com

Programm

- Mini-Lab
- Begriffe & Gedanken
- Erfahrungsaustausch
- Give-away

Mini - Lab

Worum geht's:

- Rasch und unmittelbar in Kontakt kommen – das ‚Gegenwärtige' nutzen - Offenheit üben
- Emotionales Erfahrungslernen als wesentlicher Aspekt wirkungsvoller Zusammenarbeit
- Den sozialen Raum bewusst gestalten (Struktur & Prozess)

Wie geht's:

- Gruppenarbeit in bewusst sehr strenger, knapper Zeitstruktur
- Alle Teilnehmer*innen in Gruppen à 4 Personen (möglichst nicht bekannt miteinander)
- Vertraulichkeit – Offenheit – Struktur folgend – am besten im Uhrzeigersinn alle dran kommen lassen
- Fragen für Gesprächsrunden - stehen am Beamer und werden angesagt - inkl. Zeitangabe
- **Wichtige Regel: Jede*r beantwortet die Fragen**
- versuchen Sie in Ihren Aussagen knapp und konkret zu sein und sich immer nur auf die jeweilige Frage zu beziehen

Welche meiner persönlichen Eigenschaften sind in der Zusammenarbeit hinderlich? ... und bereiten mir Mühe?

4 Minuten - jeder/jede kommt zu Wort

Auf welche meiner Eigenschaften in der Zusammenarbeit bin ich stolz? … kommen mir zugute?

4 Minuten - jeder/jede kommt zu Wort

Welche Frage ist mir leichter gefallen zu beantworten? und warum?

2 Minuten - jeder/jede kommt zu Wort

Wie würden mich meine Kollegen/innen und Vorgesetzten in Hinblick auf meine Qualitäten in der Zusammenarbeit in einem Satz charakterisieren?

2 Minuten - jeder/jede kommt zu Wort

Fremderkundung / Feedback

Feedback von zwei ausgewählten Personen in der Gruppe

jeder/e sucht 1 Personen aus der Runde aus, die den ersten Eindruck ab dem Start dieser Übung mitteilen sollen

Was ist mein erster Eindruck jetzt von dir, in der Zusammenarbeit hier?
(Hintereinander Feedback mitteilen)

4 Minuten - jeder/jede kommt zu Wort

Was löst das Feedback bei mir aus?
Wie geht es mir mit dem Feedback?

1 Minute - kurzes Innehalten

Offenheit – jede Person füllt verdeckt einen Zettel für sich selbst aus: Wie schätze ich die Offenheit in unserer Runde ein?

Eine Zahl auf einer Skala zwischen 0-100% auf Zettel schreiben (oder fix merken) und verdeckt halten

1 Minute

Offenheit:

a) Was bedeutet das für mich/ uns?

(freies Gespräch)

b) Zettel mit der Zahl offen zeigen:

Wie schätzen wir die Offenheit in unserer Gruppe ein?! Warum?

3 Minuten - jeder/jede kommt zu Wort

Welche Person in dieser Runde würde ich als meinen/e StellvertreterIn nominieren und warum ?

(alle Personen haben die gleiche fachliche Qualifikation und Fähigkeit dazu)

Austausch in der Gruppe

4 Minuten - jeder/jede kommt zu Wort

Resümee - Austausch

Wie war das für mich/uns?
Welche Fragen / Diskussionen waren für mich am emotionalsten - wo war ich sicher / unsicher?

4 Minuten - jeder/jede kommt zu Wort

Was wirkt in sozialen Prozessen?

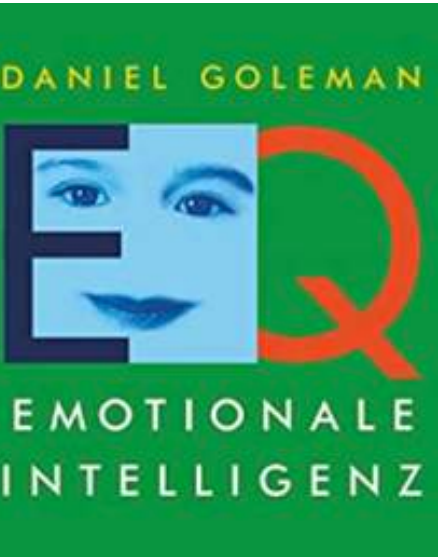
- **Selbst-Bewusst-Sein**

→ Selbst-Reflexion und Selbst-Regulation

- **Struktur & Prozess**

→ Raum, Aufgabe, Zeit, Rahmen

Begriffe und Gedanken

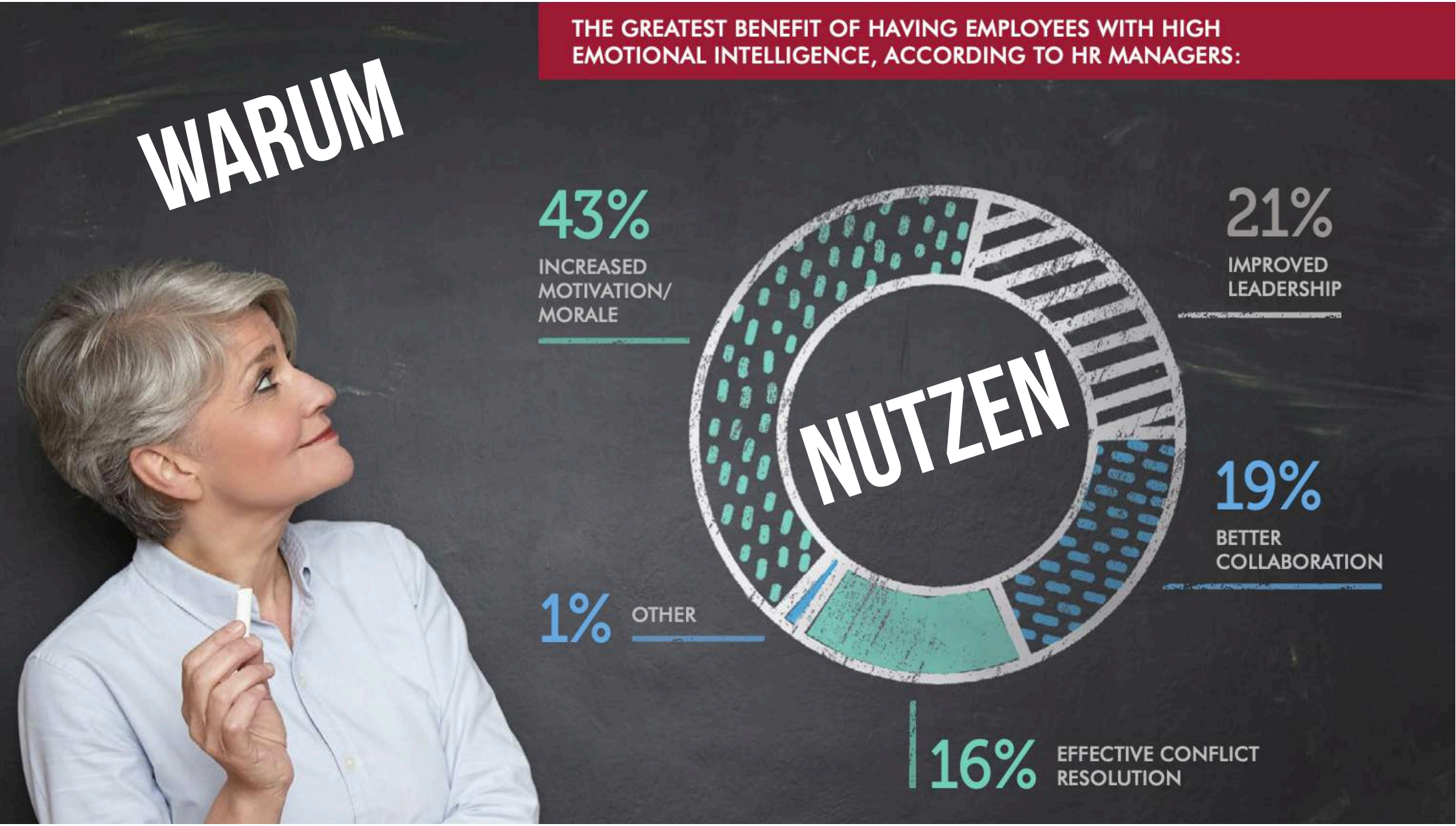


Emotionale Intelligenz ist die Fähigkeit

unsere eigenen Emotionen zu erkennen, zu verstehen und zu steuern

und

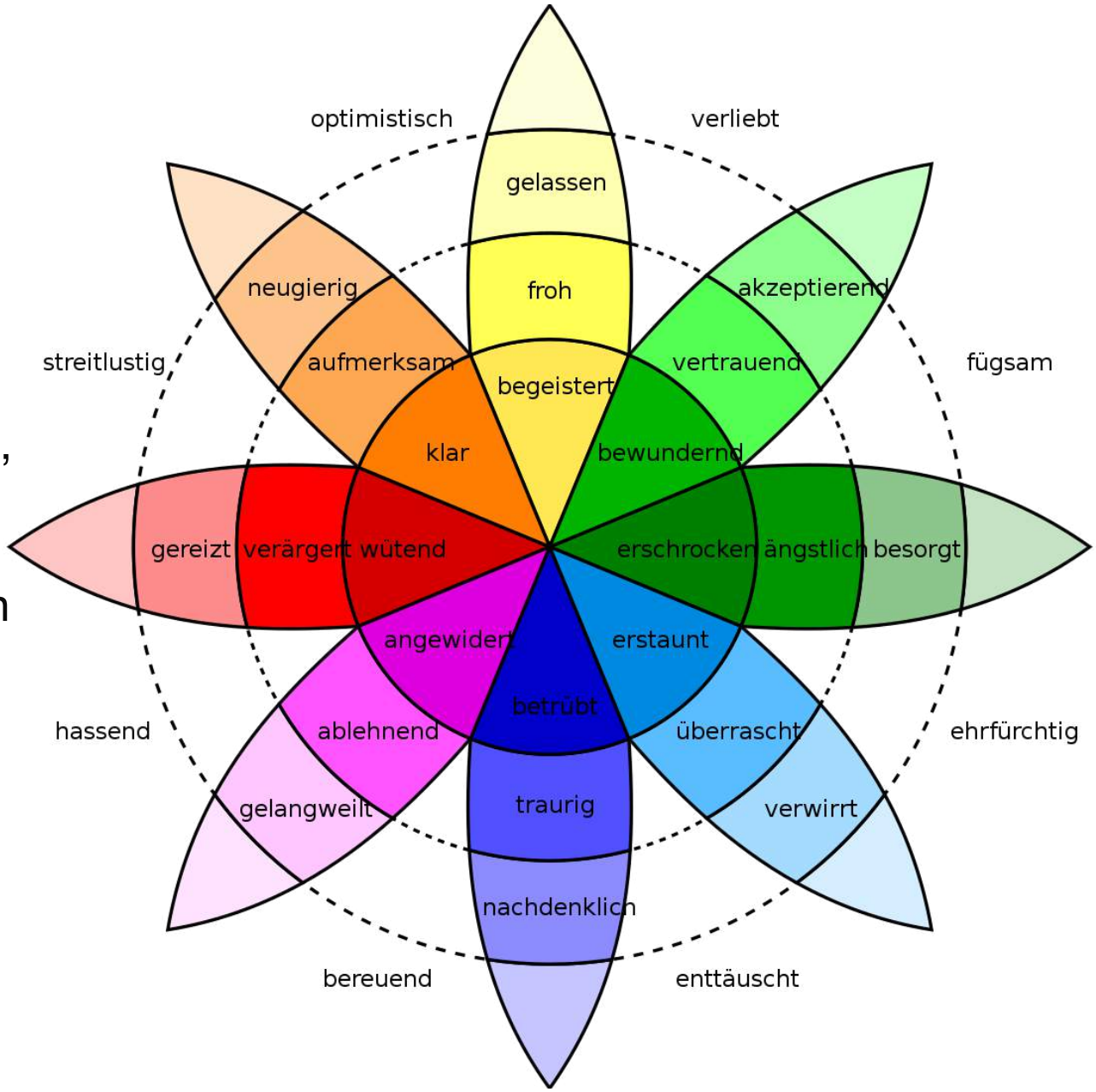
die Emotionen anderer zu erkennen, zu verstehen und zu beeinflussen.


WARUM
THE GREATEST BENEFIT OF HAVING EMPLOYEES WITH HIGH EMOTIONAL INTELLIGENCE, ACCORDING TO HR MANAGERS:
43%
INCREASED MOTIVATION/ MORALE
21%
IMPROVED LEADERSHIP
NUTZEN
19%
BETTER COLLABORATION
1%
OTHER
16%
EFFECTIVE CONFLICT RESOLUTION

HR MANAGERS REVEAL WHAT THEIR COMPANIES USE TO GAUGE JOB APPLICANTS' EMOTIONAL INTELLIGENCE:
WO
70%
REFERENCE CHECKS
55%
BEHAVIOURAL-BASED INTERVIEW QUESTIONS
32%
PERSONALITY OR PSYCHOMETRIC TESTS
15%
WE DON'T GAUGE CANDIDATES' EMOTIONAL INTELLIGENCE

Emotionen

Affekt, Gefühl, psychische Erregung; innere Empfindung, die angenehm oder unangenehm empfunden und mehr oder weniger bewusst erlebt wird, z.B. Freude, Angst, Kummer, Überraschung. Die Emotion ist ein komplexes Muster aus physiologischen Reaktionen (z.B. Steigerung des Blutdrucks), Gefühlen (z.B. Liebe, Wut), kognitiven Prozessen (Interpretation, Erinnerung und Erwartung einer Person) sowie Verhaltensreaktionen (z.B. lachen, weinen).



Was „üblicherweise“ gefordert ist ……

1. Einsatzbereitschaft/Tatkraft [280]
2. Organisationsfähigkeit [211]
3. Bereitschaft zur Verantwortungsübernahme/Verantwortungsfähigkeit [210]
4. Selbständigkeit [176]
5. Gestaltungswille [164]
6. Integrationsfähigkeit [149]
7. Flexibilität/Anpassungsfähigkeit [143]
8. Lernbereitschaft/Lernfähigkeit [134]
9. (Eigen-)Inititative [127]
10. Zielorientiertes Führen/Mitarbeiterführung [104]
11. Innovationsfreudigkeit [98]
12. Initiative, Impulse geben [88]
13. Offenheit für Veränderung [84]
14. Leistungsfähigkeit/Belastbarkeit [74]
15. Sich selbst Ziele setzen/Selbstmotivierung [74]
16. Analytische Fähigkeit [72]
17. Anstrengungsbereitschaft [71]
18. Ganzheitliches Denken [62]
19. Fairness [60]
20. Kreativität [59]

Prioritäten aus Stellenbeschreibungen und -Profilen

empirische Untersuchen von Stellenbeschreibungen / Stellenprofilen aus Medizin, Ingenieurwesen, Wirtschaft und Pädagogik
S. Lerch, Selbstkompetenz, 2016, S 111 ff

Emotionale Intelligenz

Selbstkompetenz	Sozialkompetenz
	… gibt es nicht ohne Selbstkompetenz
….ist die Fähigkeit, mit sich selbst so umzugehen, dass ich mit mir zufrieden bin und mich bewusst weiter entwickle.	…. sind Fähigkeiten um in Kommunikations- und Interaktionssituationen entsprechend den Bedürfnissen der Beteiligten effektiv zu handeln

Selbstkompetenz

ist ein hohes Maß an Reflexivität, Eigenverantwortlichkeit und “Zukunftskompetenz” das notwendig ist,
um das eigene Denken und Handeln zu steuern

Ich als Bewusstsein meiner Identität (Selbstbewusstsein) und als Führungs- und Kontrollinstanz für mein Denken, Fühlen und Handeln um mein Leben zu meistern (vgl. Müller-Ruckwitt 2008, S. 196f).

Was bedeutet Selbstkompetenz im Lichte erfolgreicher persönlicher Entwicklung?

„Erkenne dich selbst“

(Orakel von Delphi)

Erkenne dein Können.
Erkenne dein Sollen.
Erkenne dein Dürfen.
Erkenne dein Mögen.

dann kannst du dein Wollen gestalten.“

Die wichtigsten Fähigkeiten zum Aufbau von emotionaler Intelligenz und zur Verbesserung der Fähigkeit, mit Emotionen umzugehen und mit anderen in Kontakt zu treten, sind:

Selbstmanagement
Selbstwahrnehmung
Soziales Bewusstsein
Beziehungsmanagement

An der Selbstkompetenz

können wir alleine arbeiten und sie schrittweise in sozialen Bezügen ausprobieren und testen.

Soziale Kompetenzen

können nur in einem sozialen Feld, durch erlebnisorientiertes Lernen mit anderen erfahren und weiter entwickelt werden

ExpertInnen-Austausch

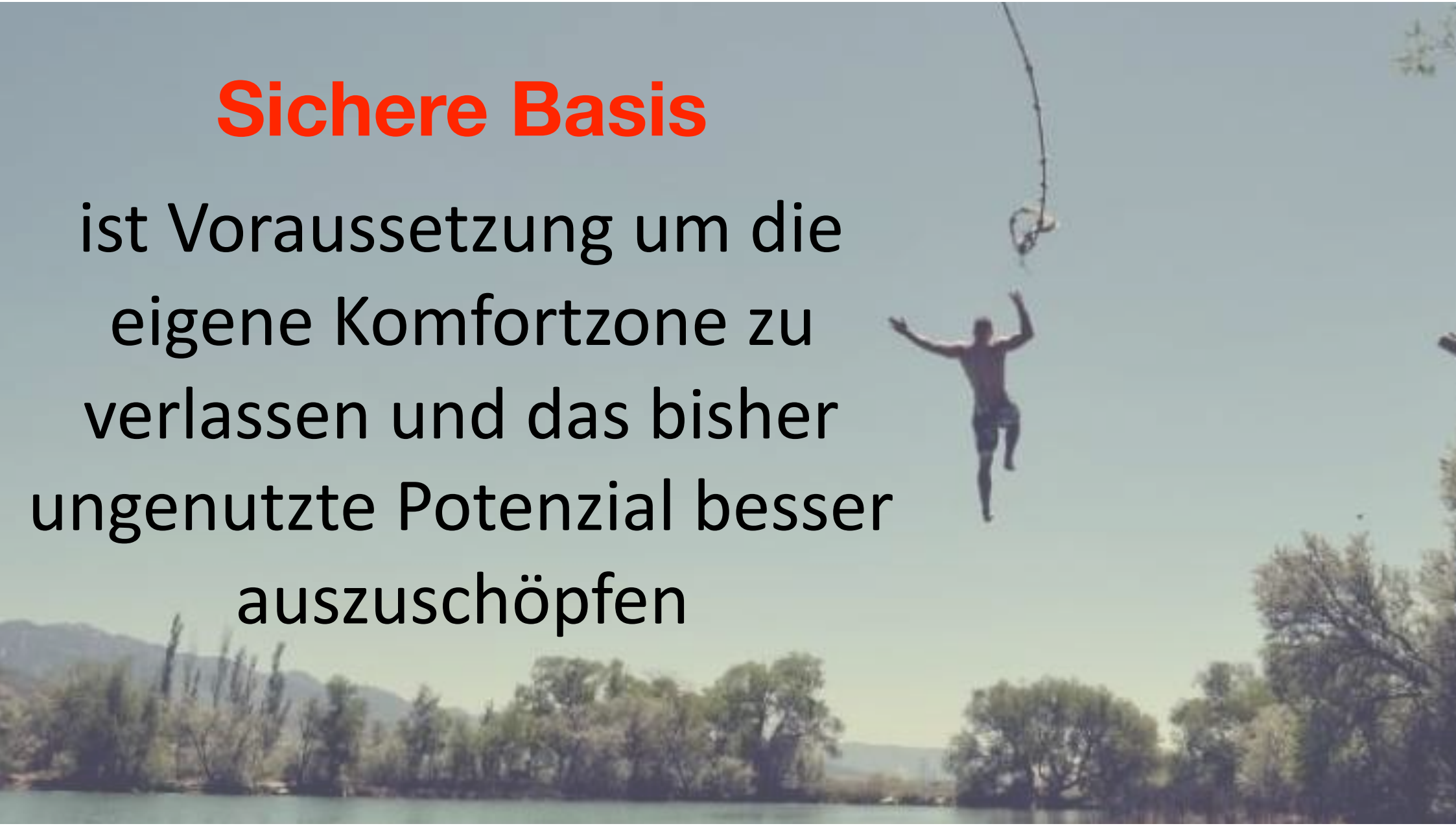
Was machen Sie um Ihre und die Selbstkompetenz Ihrer MitarbeiterInnen zu stärken?

Gibt es eine (bewusste, gezielte, absichtsvolle) Auseinandersetzung mit emotionaler Intelligenz sowie Selbst- und Sozialkompetenz in Ihrem Umfeld?

Aus welcher Blickrichtung, mit welchem Fokus oder auch welcher Zielsetzung / Nutzerwartung sehen Sie die Themen Emotionale Intelligenz und Selbstkompetenz?

Um die Selbstkompetenz zu verbessern hilft …

1. Die eigene Persönlichkeit reflektieren
2. Ziele setzen
3. Glaubenssätze selbstbestimmt wählen
4. Proaktivität entwickeln
5. Rückschläge bewältigen



Sichere Basis

ist Voraussetzung um die eigene Komfortzone zu verlassen und das bisher ungenutzte Potenzial besser auszuschöpfen

Sichere Basis

Eine Person, ein Ort, Ziel oder Objekt, das ein Gefühl des Schutzes, der Sicherheit und der Fürsorge vermittelt und gleichzeitig eine Quelle der Inspiration und Energie darstellt, die zu Wagemut, Forschung, Risiko und anspruchsvollen Aufgaben anregt / ermutigt

Teilw. entnommen aus: Fördern und Fordern von Georg Kohlrieser et.al, Wiley

Ziele

Menschen

Die wichtigsten sicheren Basen

Wenn **Ziele** fehlen,
fühlen Sie sich geborgen
aber es fehlt das Gefühl
etwas zu erreichen

Wenn **Menschen** fehlen,
dann werden Sie einsam
sein und Sie werden
Bindungen vermissen

Mögliche sichere Basen

Personen	Ziele	Orte	Ereigniss	Erfahrung	Andere
Mutter	beruflich	Land	Geburt des Kindes	Kindheit	Religion / Glaube
Vater	Karriere	Stadt-teil	Hochzeit	Jugend	Logo / Zugehörigkeit
Geschwister	Elternschaft	Park	Beerdigung	Studium	Symbole
Freund	Marathon-lauf	Fluss, See	Unfall	Lehre	Kunst
Partner	Gesundheit	Meer	Sport	Beziehung	Rituale
Autoritäts-person	Materielle Güter	Strand	Krise	Krise	Hobbys
Coach	Änderung d. Beziehung	....	Beförderung	Erfolge	Geld
...					.....

Was sind Ihre sicheren Basen?

Menschen
Ziele
Orte
Erfahrungen
……

Dr. Peter Tavolato

www.tavolato.com
peter@tavolato.com

Experte für Generationen-Management - Leadership und Organisationsentwicklung