

# Emotional intelligente Führung - Nachhaltige Erfolge erzielen



## Die Blinden und der Elefant



## Was ist emotional intelligente Führung?

- Positive Gefühle in den Geführten wecken
- Authentische, intuitive Wirksamkeit mit hoher Begeisterung und Betroffenheit
- Spürbare emotionale Berührtheit erzeugen
- In Zeiten der Unsicherheit Bestätigung und Klarheit vermitteln
- Es so machen, wie die Schamanen



## Was hat das Unternehmen davon?

- Bessere Akzeptanz von Entscheidungen
- Mehr Vertrauen
- Stärkere Identifikation der Mitarbeiter
- Begeisterung und Engagement
- Weniger Umsetzungswiderstände und Konflikte
- Arbeitsklima beeinflusst Geschäftsergebnisse um 20 bis 30 Prozent
- Empfundens Arbeitsklima der Mitarbeiter hängt zu 50 bis 70 Prozent von der Führungskraft ab



## Wie erkenne ich eine emotional intelligente Führungskraft?

- Wird geschätzt, verehrt, respektiert, gemocht und um Rat gefragt
- Weiß, was sie will und vertritt klare Werte
- Handelt entscheidungsstark und umsetzungsorientiert
- Nimmt die Emotionen der anderen wahr und versteht sie
- Geht mit anderen wertschätzend um
- Vertraut anderen und entwickelt sie
- Zeigt eigene Gefühle situationsadäquat



## Six Leadership Styles

- Visionary (Visionärer Führungsstil)
- Coaching (Coachingstil)
- Affiliative (Gefühlsorientierter Stil)
- Democratic (Demokratischer Stil)
- Pacesetting (Fordernder Stil)
- Commanding (Befehlender Stil)

# Die Blinden und der Elefant



Das ist eine Schlange!

Das ist ein welkes Blatt!

Das ist ein hoher Berg!

Das ist ein Zweig!

Das ist ein Baum!

Das ist eine Höhle!

»Nur wer den Blick für das Ganze hat, wird auch das Ganze erkennen.«



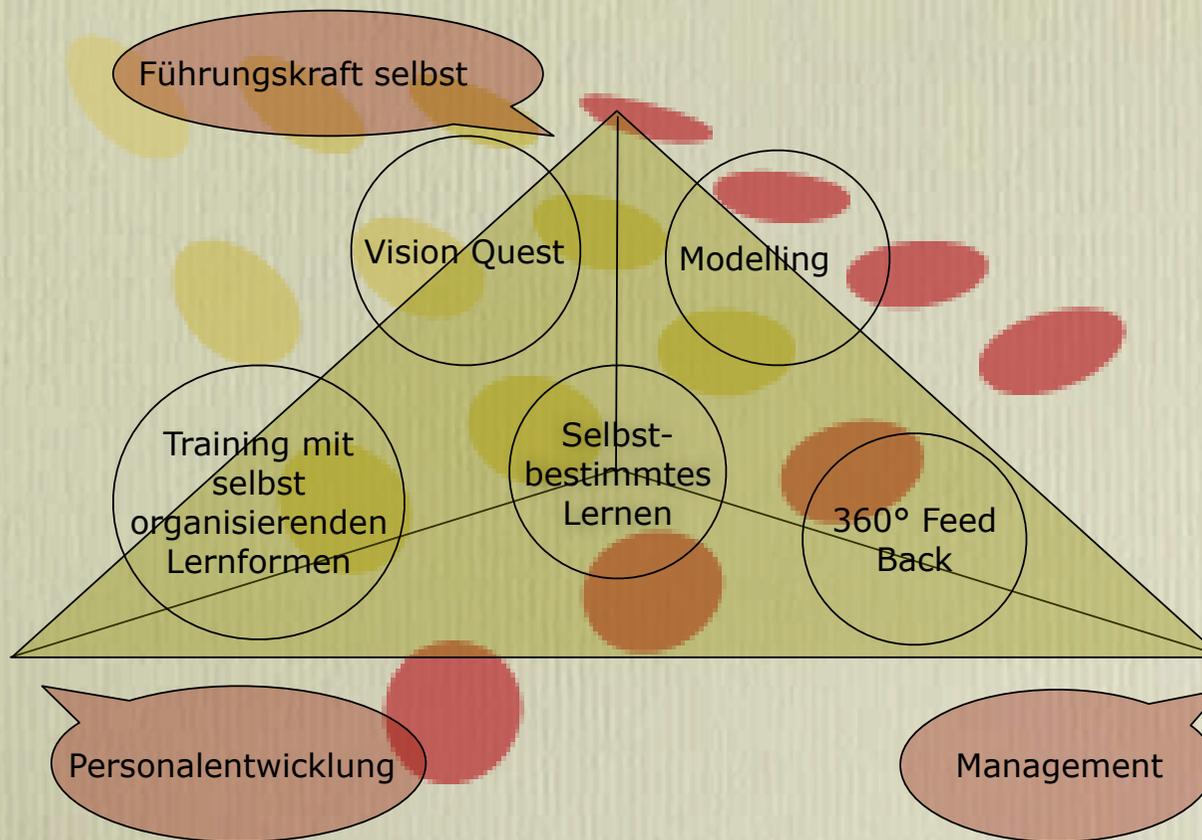
dta international Ltd.  
Leopoldstraße 240  
80807 München  
fon +49(0)89-35 06 38 28  
trainings@dta-international.org  
www.dta-international.org

## Wie lässt sich die emotionale Qualität der Führung verbessern?

- Schlüsselkompetenzen identifizieren (Fokus auf emotionalen Kompetenzen)
- Cultural Hero für jede Kompetenz identifizieren und im Entscheidergremium abstimmen
- Konkrete Verhaltensweisen durch Shadowing erfassen
- Den Ausprägungsgrad der Kompetenzen definieren (Wunschbild)
- Vergleich Wunschbild und Realität zur Ableitung der Entwicklungsfelder der Führungskräfte
- Entwicklungsmaßnahmen festlegen (Training, Coaching, Selbstlernen)



# Wie lässt sich die emotionale Qualität der Führung verbessern?





## Welche Entwicklungsmaßnahmen sind geeignet?

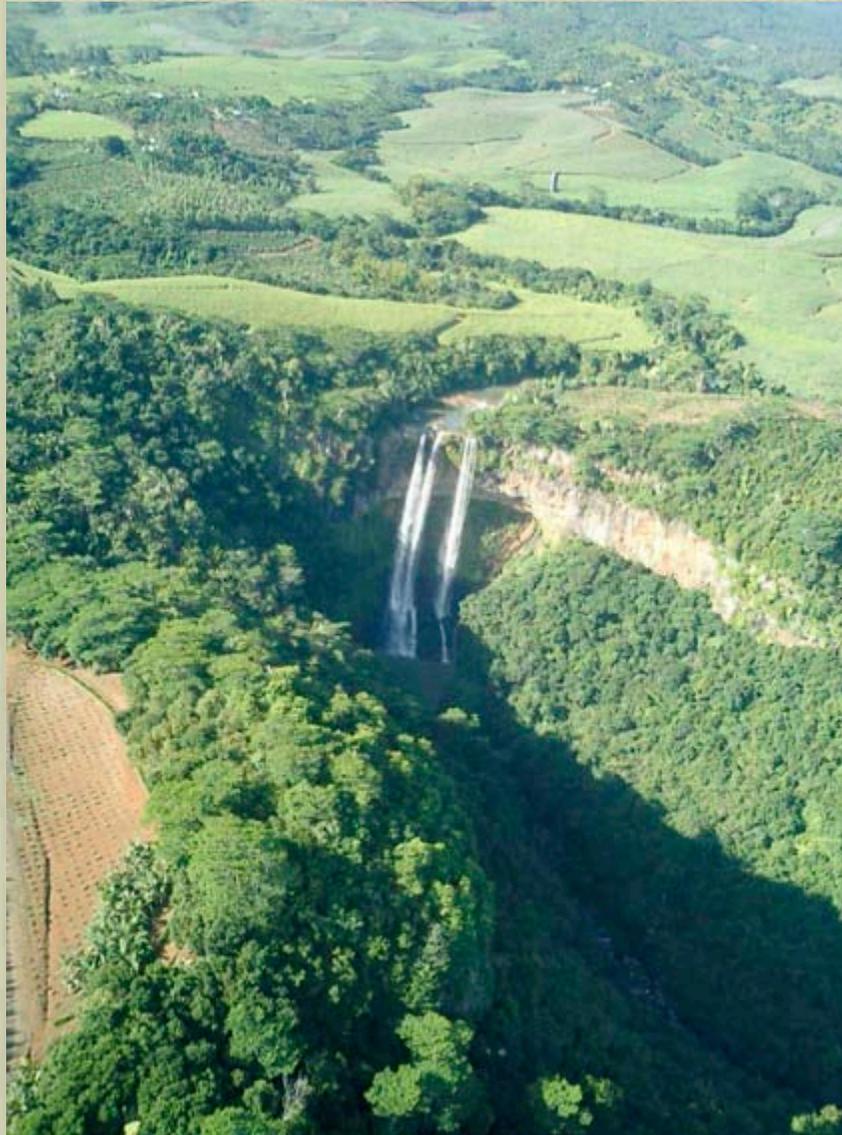
- Fähigkeiten zum selbstbestimmten Lernen vermitteln
- Vision Quest in archaischer Umgebung (Vulkan, Klippe, Berggipfel, Höhle)
- 360 Grad Feedback mit anschließendem Entwicklungsplan
- Verankerung des selbstbestimmten Lernens durch begleitenden Coaching-Prozess
- Selbst organisierte Lernformen im Training (strukturfreie Gruppenarbeiten, Kleingruppentraining, Feedbackstrukturen)
- Steigerung der differenzierten Wahrnehmung durch komplexe Übungen
- Ausbildung der Fähigkeit zum Modelling



## Motivation zur Veränderung

### - Die 5 Schritte des selbstbestimmten Lernens

- Wer möchte ich sein? – Mein ideales Selbst
- Wer bin ich? Welche Stärken und Schwächen habe ich? – Mein reales Selbst
- Wie kann ich meine Stärken ausbauen und meine Schwächen verringern? – Mein Lernplan
- Wie kann ich mit Gedanken, Gefühlen und Verhaltensweisen experimentieren und sie in der Praxis anwenden?
- Wie kann ich Beziehungen entwickeln, die die Veränderung unterstützen und fördern?



Studium der Wirtschaftspädagogik, Philosophie und Psychologie an der Ludwig Maximilian Universität München und Promotion in Philosophie.

4 Jahre Vertriebstrainer und Ausbilder in der Investitionsgüter-Industrie, 4 Jahre Leiter Personalentwicklung bei international tätigem Automobilzulieferer.

15 Jahre Prozessbegleiter und Projektentwickler namhafter deutscher und internationaler Unternehmen.

Lehrtrainer bei der dta, Deutsche Trainer- und Führungskräfte-Akademie, Hamburg.

Zusatzausbildungen in Transaktionsanalyse, NLP, Coaching, Psychodrama, systemische Beratung, Tiefenpsychologie und integrativer Beratung.

Schwerpunkte: Persönlichkeitsentwicklung, Teamentwicklung, Projektentwicklung, Coaching, Train-the-Trainer. Trainings in deutscher und englischer Sprache.



Dr. Albrecht Ebertzeder



Wolfgang Widder, MBA

Studium der Wirtschaftswissenschaften in München und Austin, Tätigkeit in verschiedenen Führungspositionen; MBA am Henley Management College (GB); 10 Jahre Erfahrung als Berater und Trainer, davon 4 Jahre als Seniorpartner der Unternehmensberatung KPC. Beratung, Training und Prozessbegleitung deutscher und internationaler Top-Unternehmen. Buchautor, regelmäßige Beiträge in Managementzeitschriften.

Zusatzausbildungen als Personalentwickler, Performance Consultant (dta) und in systemischer Beratung. Schwerpunkte: Teambildung, -entwicklung und -mediation, Führungskräfteentwicklung, Gesprächsführung, Organisationsentwicklung, Coaching. Trainings in englischer Sprache.

# Die Blinden und der Elefant



Das ist eine Schlange!

Das ist ein welkes Blatt!

Das ist ein hoher Berg!

Das ist ein Zweig!

Das ist ein Baum!

Das ist eine Höhle!

»Nur wer den Blick für das Ganze hat, wird auch das Ganze erkennen.«



dta international Ltd.  
Leopoldstraße 240  
80807 München  
fon +49(0)89-35 06 38 28  
trainings@dta-international.org  
www.dta-international.org

Vielen Dank für Ihre  
Aufmerksamkeit!

