



EMOTIONEL
INTELLIGENS

EQ som grundlag for øget teamsamarbejde og adfærdsudvikling



PER POULSEN, CEO, KONSULENT & COACH



DAGENS PROGRAM:

Del 1:

- Hvad er emotionel intelligens?
- Udvikling fra EQ til EI
- Hvad er forskellen på mennesker/organisationer med en høj EQ og andre med en lav EQ?
- Er EQ medfødt eller kan man udvikle sin EQ?
- Hvem har ansvaret for at udvikle medarbejderes EQ?

PAUSE

Del 2:

- Hvordan arbejder man med at håndtere egne og andres følelser?
- Hvad er udfordringerne i organisationer i forhold til EI?
- Hvad styrker emotionel intelligens i organisationer?
- Case historier

PAUSE

- Plenumdialog om EQ i organisationer

EMOTIONEL INTELLIGENS DE 4 GENERATIONER



Fra EQ



1. Teoretisk

Daniel Goleman
Undersøgelser/forskning/viden



2. Personanalyse

Reuven Bar-On
Persontyper/profiler



3. Praktisk anvendt

Adele B. Lynn
Praktisk ved ledere og medarbejdere



4. Integreret anvendt praktisk udvikling

HUMI uddannelse, værdier, kultur & forandringer

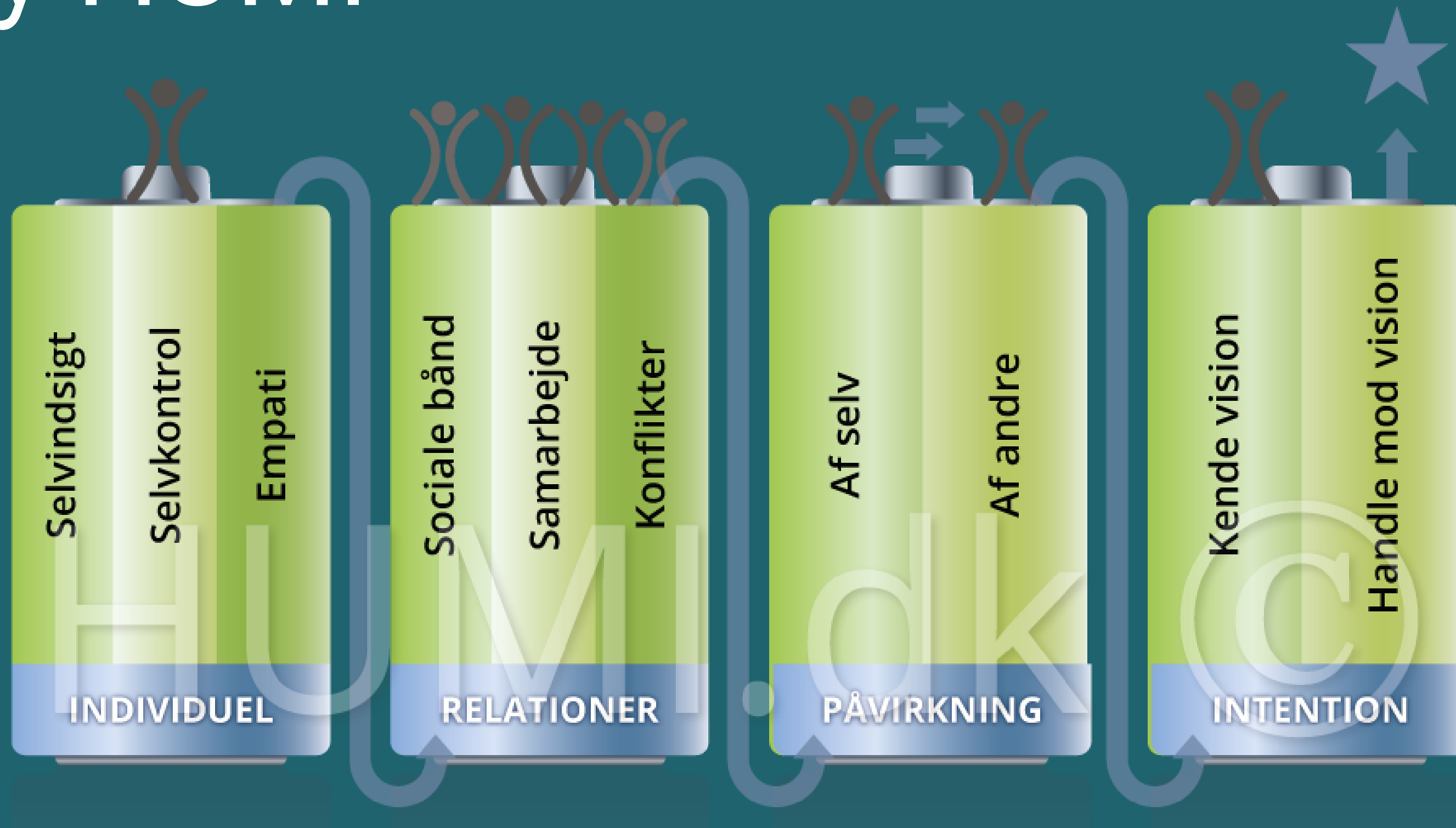
Til EI



DEFINITION:

Din evne til at opfatte, vurdere og håndtere dine egne og andres følelser hensigtsmæssigt i forhold til dig selv og dine omgivelser.

EI by HUMI



FREMTID MED HØJ ELLER LAV EI

Lav emotionel intelligens

Mennesker:

- Fattigdom
- Sygdom - fysisk/mentalt
- Tvang

Virksomheder:

- Ringe tiltrækning
- Lavere effektivitet
- Mere sygefravær
- Vanestyret
- Dårligere omtale
- Økonomisk pres



Høj emotionel intelligens

Mennesker:

- 'Rigdom'
- Sundhed - trivsel
- Frihed

Virksomheder:

- Stærk tiltrækning - magnetisering
- Effektivitet
- Sundhed
- Udviklingsorienteret
- Stærkt brand
- Sund økonomi



ANVENDT EI

EI kan **trænes og udvikles** gennem hele livet.

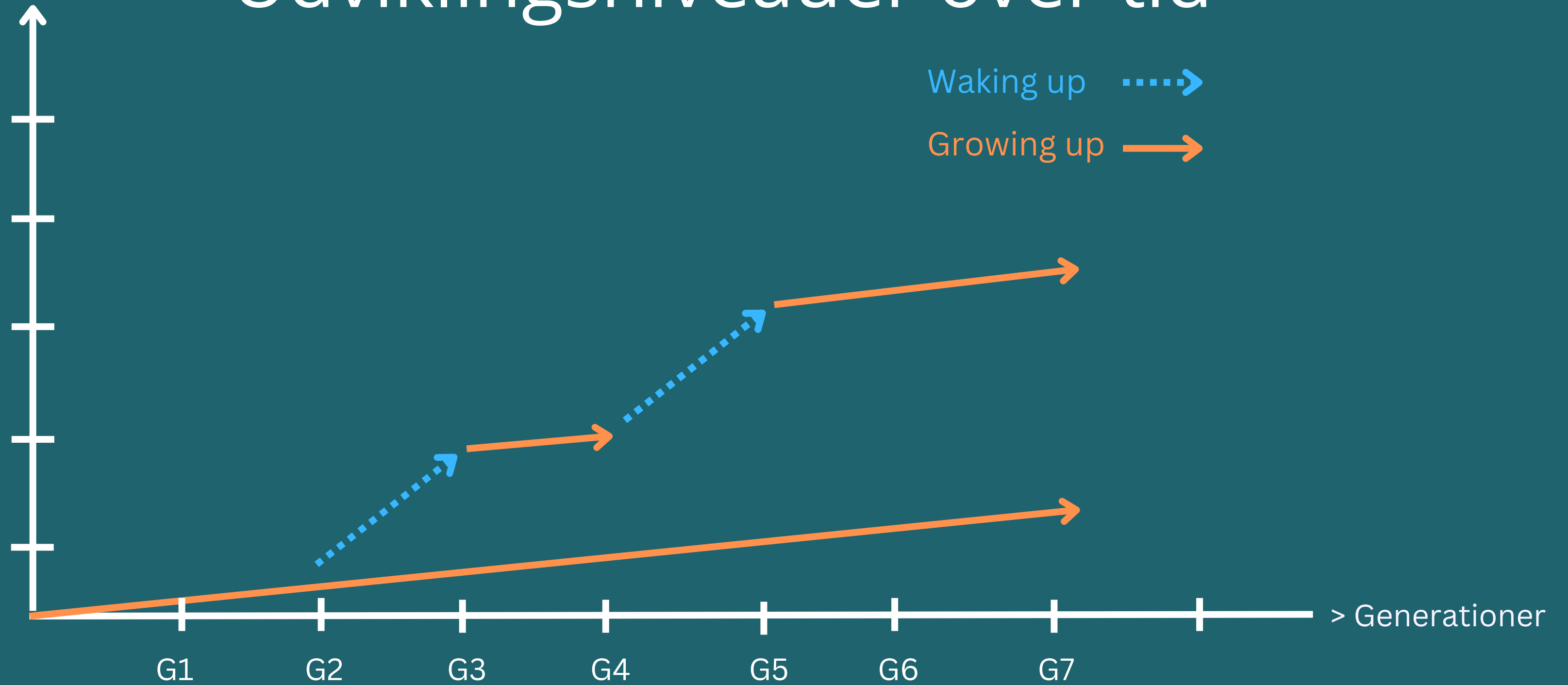
EI smitter en selv og ens relationer

Forskning peger på at det er så meget som +/- 30%
personligt og organisatorisk



Udviklingsniveauer over tid

Niveau af EI



DET GLOBALE UDVIKLINGSDILEMMA

Jordens udvikling påvirkes af:

- COVID 19, disruption, nye markeder, hastig udvikling, konkurrence, rekruttering

Vi er på vej ind i den 5. industrielle revolution

Den menneskelige revolution er først lige begyndt...



GLOBAL FORSKNING

De 10 vigtigste kompetencer for fremtiden

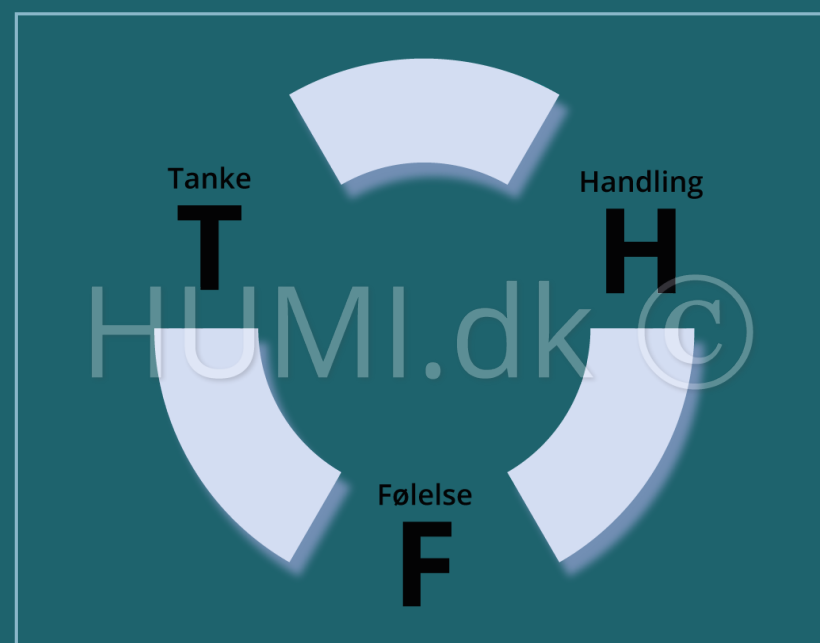
- Complex Problem Solving
- Critical Thinking
- Creativity
- People Management
- Coordinating with others
- **Emotional Intelligence**
- Judgement and Decision Making
- Service Orientation
- Negotiation
- Cognitive Flexibility

EMOTIONEL INTELLIGENS OG AGILITET

RE-AGILITET

AGILITET

PRE-AGILITET



FAKTA

Der findes ikke én eneste tanke, beslutning, reaktion eller handling, der ikke er kædet sammen med en følelse.

HOS HVEM LIGGER ANSVARET?

Afhænger af organisationens kultur og modenhed

De 3 typiske indgange i dag:

- 1 Uddannelse af nøglemedarbejdere/ledere - der effektivt understøtter mål og værdier
- 2 En ambitiøs leder, der ønsker at styrke de menneskelige faktorer
- 3 En ambitiøs HR afdeling med en stærk gennemslagskraft til at påvirke den strategiske dagsorden

INDVIRKNING PÅ ORGANISATIONENS SUCCES

For leaders, the first task in management has nothing to do with leading others; step one poses the challenge of knowing and managing oneself.

DANIEL GOLEMAN

The most successful company is not the one with the most brains, but the most brains acting in concert”

PETER DRUCKER

DE 6 STØRSTE HINDRINGER

1. Ledelseskulturen er ikke menneske orienteret på det udviklende kommunikative plan
2. Ledelsen har for travlt til at undersøge og forstå værdien af EI
3. Ledelsen forstår ikke, hvordan det gøres (EI med EI)
4. Det er forsøgt uden succes – grundet for mekaniske løsninger
5. Det er forsøgt uden succes – grundet processen ikke understøtter målet
6. Ledelsen er primært trænet til konkrete og ikke integrerede procesbeslutninger
7. Ledelsen er primært vant til og tryk i konkrete afgrænsede investeringer

DEN **BEDSTE** INVESTERING

1. Mennesker er og bliver i tiltagende grad den eneste konkurrencemæssige differentierende faktor (udover grader af monopol)
2. Emotional Intelligens er klart den investering, der understøtter flest af de identificerede kompetencer for succes i fremtiden
3. Emotional Intelligens er klart den investering, der imødegår flest af de udfordringer CEO'er globalt identificerer for fremtiden
4. Investeringen er nærmest umulig for konkurrenter at indhente

Som HR ansvarlige har I en vigtig rolle på den strategiske arena i topledelsen!



POSITIVE EFFEKTER MED EI?

- Mere klar og tydelig kommunikation
- Færre misforståelser og konflikter
- Flere succesoplevelser i fællesskabet
- Stærkere tiltrækning af kompetente medarbejdere
- Fastholdelse af kompetente medarbejdere
- Fra rekruttering til magnetisering
- Stærkt arbejdsfællesskab (Værdibåret kultur)
- Større omstillingsparathed (innovation)
- Bedre samarbejde
- Optimering af ressourceforbrug
- Højere effektivitet
- Mindre stress og sygefravær

SAMARBEJDSPARTNERE

- Vejen til anvendt emotionel intelligens



Jens Haugaard
CEO



Thomas Träger
Direktør landechef Danmark



Søren Hvid Smedegaard
Partner og direktør Entrepreneur
of the Year

HYDAC A/S

Introduktion

- Mødes i interessenetværk
- Dialog om mål og muligheder

Mål

- Uddanne alle til livet = Fremtidens organisation

Step 1

- Løbende uddannelse af alle medarbejdere

Step 2

- Uddannelse af leder på Master niveau

Step 3

- Nøglemedarbejdere - uddannelsesløft

Step 4

- Integrerende dialoger/indsatser



SCHNEIDER ELECTRIC

Introduktion

- Mellemlider - Masteruddannelse

Mål

- Løfte engagementet i DK, som finansielt strategisk konkurrenceparameter

Step 1

- Møderække om muligheder/indsigt

Step 2

- Workshops og ledercoaching +500

Step 3

- Rapport - 'Rigets tilstand' + anbefalinger

Step 4

- Evaluering af resultat til dato

Step 5

- Resterende organisationen - workshops +500

Step 6

- Ledersparring og implementering



EY - FYN

Introduktion

- Topledelsen søger løsning

Mål

- Strategisk konkurrenceparameter - at blive den foretrukne rådgiver

Step 1

- Møderække om muligheder

Step 2

- 2 seminardage for 14 topledere

Step 3

- Individuel leder og team sparringsforløb

Step 4

- 2 seminardage for 35 mellemledere

Step 5

- Integration - fastholdelse og tiltrækning



PLENUM DIALOG

Hvor ser du, som HR ansvarlig, den største udfordring i din organisation i forhold til emotionel intelligens?

Hvordan vil du bringe emotionel intelligens videre i din organisation?

Tak for jeres tid

