VÆKSTHUS FOR LEDELSE



0 min. 26-10-2018

9 ting ledere med følelsesmæssig intelligens aldrig gør

Ledere med høj følelsesmæssig intelligens mister aldrig besindelsen. De undertrykker heller ikke deres følelser. Men hvad gør de så? Læs, hvad der kendetegner ledere med høj følelsesmæssige intelligens.

Skribentinfo



Pernille Bekke
Lederweb

Daniel Goleman, der er psykolog og ophavsmand til begrebet følelsernes intelligens, har lavet undersøgelser, som viser, at de meste effektive ledere er kendetegnet ved, at de har en høj følelsesmæssig intelligens: "… følelsesmæssig intelligens er lederskabets absolutte grundsten", skriver Daniel Goleman i en artiklen "What makes a leader" i Harvard Business Review.

Hvad er følelsesmæssig intelligens?

Følelsesmæssig intelligens består af fem evner, der sætter de bedste ledere i stand til at maksimere deres egne og deres medarbejderes præstationer. De fem evner er:

Selvbevidsthed – kendskab til egne styrker, svagheder og drivkræfter, værdier og indvirken på andre.

Selvregulation – kontrol eller omdirigering af forstyrrende impulser eller humør.

Motivation – glæden ved at præstere.

Empati – forståelse for andres følelsesmæssige sammensætning.

Sociale færdigheder – evnen til at opbygge relationer til andre og få dem til at bevæge sig i den ønskede retning.

Kilde: Daniel Goleman: What makes a leader, 2004

I en artikel på Enterprise Projekt beskriver skribent Carla Rudder, hvilke ting en leder med høj følelsesmæssig intelligens aldrig gør:

1. Mister ikke besindelsen

De mister aldrig besindelsen og råber af deres medarbejdere. De sender heller aldrig en impulsiv e-mail, som de må undskylde for den efterfølgende dag. Tværtimod tænker de før de handler, og de ved, hvordan de skal håndtere sig selv i pressede situationer.

2. Undertrykker ikke deres følelser

At bevare roen betyder ikke, at man er en følelsesmæssig robot. Ledere med høj følelsesmæssig intelligens kan også blive stressede, frustrerede og skuffede, men de formår at udtrykke det passende og konstruktivt i situationen.

Læs også: 5 måder du bevarer roen når bølgerne går højt

3. Lader sig ikke slå ud af nederlag

Ledere med høj følelsesmæssig intelligens er gode til at se positivt på udfordringer og lære af deres fejl. De er optimistiske, selv når de står overfor et nederlag. Det skyldes, at de er stærkt motiveret af deres arbejde og de langsigtede mål.

4. Ansætter ikke medarbejdere alene på baggrund af deres faglige kvalifikationer

Ledere med høj følelsesmæssig intelligens er mere optaget af ansøgerens personlighed, og hvordan vedkommende vil passe ind på arbejdspladsen end af de faglige kvalifikationer.

5. Siger ikke ja til alt

Ledere med høj følelsesmæssig intelligens siger ikke ja til alt, fordi de kender deres egne begrænsninger. De holder fast i deres mening, når der diskuteres. Hvis de er uenig med dig om noget, så siger de det. Og det er med til at gøre dem troværdige.

Læs også: Sig nej med god samvittighed

6. Afbryder ikke

Ledere med høj følelsesmæssig intelligens vil aldrig afbryde, men giver deres fulde opmærksomhed til den, de taler med. De lytter og ønsker at opnå forståelse for andres perspektiver og input.

7. Undgår ikke konflikter

Konfrontationer og konflikter på arbejdspladsen dræner. Ledere med høj følelsesmæssig intelligens stikker ikke hovedet i busken for at undgå en konflikt. De ser konflikter som en mulighed for at skabe tillid, finde fælles fodslag og styrke relationer.

Læs også: Advarsel: Konfliktsky ledere skader trivslen

8. Overlæsser ikke

Fordi følelsesmæssigt intelligente ledere har en stærk empati ønsker de, at andre skal have det godt. De er derfor gode til at spotte, når nogle af medarbejderne er for pressede og søger at aflaste dem i stedet for at overlæsse. 9. Bærer aldrig nag: Følelsesmæssigt intelligente ledere tager hånd om det, der skaber uro hos dem selv og på arbejdspladsen. De bærer aldrig nag, da det ikke bidrager med noget. De vil heller ikke udsætte sig selv for den type vrede.

9. Skyder ikke nye ideer ned

Medarbejderne er trygge ved at komme med ideer til en leder med høj følelsesmæssig intelligens. Selv hvis medarbejderen ved, at det er en ide, der går imod lederens egen ide, så ved medarbejderen, at lederen vil lytte og være åben for andres og nye input.

Artikel en baseret på artiklen: 10 things leaders with emotional intelligence never do af Carla Rudder på The Enterprisers Project.