

Emotionelle kompetencer gør en forskel i dine projekter!

Vidste du, at det at være sympatisk og empatisk trumfer klogskab på vejen til succes? Og at det derfor er en langt bedre investering at styrke dine sociale kompetencer fremfor at få endnu et eksamensbevis?

Du kender måske det at stå foran en styregruppe og have fornemmelsen af, at dit budskab ikke går igennem? Eller at du i din projektgruppe oplever forvirring, fordi deltagerne hver især har forstået noget forskelligt og ikke trækker i samme retning? Eller at du hele tiden skal kæmpe for at få de ressourcer, du har brug for?

Nogle af de største udfordringer, du kan have som projektleder, kan mindskes, hvis du styrker dine emotionelle kompetencer.

Der er i de sidste 20 år kommet stor fokus på selvudvikling og emotionelle kompetencer. Det er ikke længere nok, at man har en stor faktuel viden. Det er i dag nødvendigt at have evner til at motivere mennesker (og sig selv) at have indføling og kunne samarbejde.

I 1995 skrev Daniel Goleman *Følelsernes Intelligens*, der for alvor satte spørgsmålstegn ved den traditionelle opfattelse af intelligens som værende en høj IQ. Bogen blev straks en international bestseller, solgt i over 15 millioner eksemplarer og oversat til mere end 30 sprog, heriblandt dansk.



Emotionel intelligens er at:

- Kende og være opmærksom på dine følelser**
 Dvs. være opmærksom på en følelse, mens den optræder. At kunne lokalisere den i kroppen, tolke hvad den betyder, finde årsagen til den og finde ud af, om du ønsker at blive i følelsen eller gå ud af den.
- Styre dine følelser**
 For at kunne håndtere en følelse, skal du kunne rumme den, hvad enten den er behagelig eller ubehagelig. Og ud fra hvordan omgivelserne responderer mest positivt på dit følelsesudtryk, giver du følelsen et passende udtryk.
- Kunne motivere dig selv**
 At kunne udsætte dine behov og have selvdisciplin, er nogle af de kompetencer, som gør den store forskel for den succes, du opnår i livet siger en stor undersøgelse fra Stanford University. Ikke kun på den professionelle plan, men også på den personlige plan. Du fastholder fokus på det, du ønsker, og bringer dig selv i en "ressourcestærk" tilstand, så du kan håndtere de udfordringer, som ligger foran dig.
- Genkende følelser hos andre - empati**
 At udvikle evnen til at opfange og genkende følelser hos andre og tolke disse følelser rigtigt. Tilkendegive, at du ser, hører og forstår den andens udgangspunkt, også selvom du ikke er enig. Hvis ikke andre mennesker føler sig set, hørt og forstået bliver det næsten umuligt at samarbejde.
- Have sociale evner - at kunne omgås andre og få resultater sammen med andre**
 At bruge din indsigt i egne og i andres behov til at finde frem til tilfredsstillende løsninger i det sociale samvær og i arbejdsmæssig kontekst. Det er også at kunne udvise ledelse såvel i situationen som mere langsigtet.



I sin bog *Social intelligens*, som blev udgivet i 2006, bevæger Goleman sig fra det individuelle plan til vores sociale relationer og deres betydning for vores sundhed og livskvalitet. Vi er langt mere forbundet med hinanden, end vi aner, og vi påvirker og påvirkes af hinanden hele tiden.

Golemans påstande underbygges af undersøgelser udført af det anerkendte Carnegie Institute, som viser, at hele 85 % af din finansielle succes afhænger af din EQ, og kun 15 % af din IQ.

Nobelprisvindende israelsk-amerikansk psykolog Daniel Kahneman, fandt, at folk hellere vil gøre forretninger med en person, de kan lide og stole på i stedet for nogen, de ikke bryder sig om. Også selv om den sympatiske person tilbyder et lavere kvalitetsprodukt eller service til en højere pris.

Hvad er de ledelsesmæssige konsekvenser af EQ?

Kan du huske dengang, du samlede projektgruppen til møde hver tirsdag formiddag kl. 10? Deltagerne kom fra husets afdelinger, satte sig rundt om bordet og koncentrerede sig om projektet uden at blive forstyrret af alt det andet, der skete i virksomheden – og uden for den.

Natasha Swerdlhoff er organisations- og proceskonsulent og har specialiseret sig i coaching, ledelsesudvikling, organisationsforandringer, kommunikation og interpersonelle processer. Hun er certificeret psykoterapeut, uddannet systemisk konsulent og er autoriseret i en række testværktøjer og har drevet selvstændig virksomhed siden 1996.
www.swerdlhoff.dk · natasha@swerdlhoff.dk



Høj EQ er altså forbundet med en veludviklet fornemmelse af, hvordan man nemmest og klogest indgår i sammenhænge med andre mennesker, og hvordan man påvirker andre med respekt for deres og ens egen integritet.

Sådan er det ikke længere.

I dag er både projektgruppen og projektets interesser spredt geografisk og kulturelt og måske oven i købet over flere tidszoner. Alle parter kræver at blive involveret i projektet, at have ejerskab til projektet, at få en oplevelse ud af arbejdet og at udvikle sig undervejs. Desuden har virksomhedens værdier, virksomhedens øvrige udviklingstiltag og dens samarbejde med kunder og leverandører betydning for projektets liv og succes.

De nye udfordringer udvider potentialet enormt for både projekter, for deltagere og for virksomheder. Men de kræver noget ekstra af dig, der er projektleder. For samtidig med, at projekter på alle fronter favner

brede og er mere komplekse end tidligere, er projektlederens rammer, tid og ressourcer snævrere.

Hvis du kan mestre kompleksiteten i emotionel intelligens, siger forskningen, at du vil opnå større succes, blive betragtet som mere faglig kompetent og være bedre i stand til at motivere mennesker til at følge dig. Hvis man kan lære at bruge nogle markører, som gør det nemmere at aflæse situationer, og i det hele taget lære sin egen rolle i samspillet med andre langt bedre at kende, så kan det styrke nogle af de udfordringer, man kan have som projektleder. Du skal naturligvis kunne dine modeller og de gode værktøjer til projektledelse, men hvis ikke du kan kommunikere godt, motivere dine projektdeltager og dig selv så er dine modeller meget lidt værd.

Så hvordan kan du styrke dine emotionelle kompetencer?

Emotionel intelligens er af en sådan karakter, at det er muligt at forbedre sit overordnede niveau gennem målrettet og vedholdende

træning af nedenstående 8 punkter. Meget af denne udvikling vil ske som resultat af, at du reflekterer over din adfærd i forskellige situationer, og at du bevidst praktiserer bestemte former for adfærd og aktivt søger tilbagemeldinger om, hvordan andre fortolker og reagerer på denne nye adfærd.

Hvad kan du selv gøre?

- **Vurder dit job**
Stil dig selv spørgsmålet: "Hvad kræver det at udføre dette job til perfektion?" Du skal se på, hvilke faglige og emotionelle kompetencer dit job kræver.
- **Vurder dig selv**
Her kan en 360° feedback være en god måde at få en fyldestgørende vurdering af dig selv. Det er vigtigt at kende dine egne styrker og svagheder, sådan at du kan målrette din indsats til de behov, du reel har.
- **Individbaseret træning**
Sæt mål for udviklingen af dine emotionelle kompetencer, og lav en plan som tilgodeser dine individuelle behov.
- **Fokuser dine mål**
Opstil specifikke mål og lav en detaljeret plan for at føre dine mål ud i livet.
- **Fortløbende feedback**
Sørg for at få feedback på dine handlinger og din adfærd, så du hele tiden kan måle, om du er på rette vej.
- **Få den rigtige støtte**
Mennesker, som er i gang med at lave tilsvarende forandringer, er ofte den bedste støtte, du kan få.
- **Find gode rollemodeller**
At kende en person, som har nogle af de kompetencer, du selv søger, giver et godt indblik i, hvor du er på vej hen.
- **Evaluer**
Etabler måder at evaluere hele processen på over længere tid. Derved sikre du, at forandringen holder og er blevet til en ny vane. []

Alle illustrationerne er tegnet af Claus Bekker - Visuel Vision
www.visuel-vision.dk

