

EQ er vejen til den gode leder

Følelsesmæssig intelligens gør forskellen på en god og en dårlig leder.

Af Hele Hansen
Foto: Anders Ole Olsen



IQ er godt, EQ er bedre. Og en god IQ toppet med en god EQ er det bedste.

Lyder det som det rene nonsens, så er det fordi, man ikke har snakket med ekspert i mind control Mikkel Severin fra Næstved, som rådgiver topledere og brænder for at få dem til at optimere deres følelsesmæssige intelligens.

Den gode aftale

Kunsten er at få modparten til at få det på din måde. Og det på en måde, så begge synes, at de har lavet en god aftale.

EQ handler om at kunne

afkode og forstå folk, strategisk og forceret empati, stemmefaldets betydning og betydningen af micro udtryk, som fortæller, hvad modparten i virkeligheden mener. Det er ikke altid det samme, som vedkommende siger.

Mikkel Severin har godt fif til ting som, hvordan man det samme kommer på bølgelængde med andre folk, hvordan man kan blive mere succesfuld ved at ændre på sit kropssprog og hvilke tegn man se efter, hvis man tror, folk lyver.

Og en forhandling er ikke bare kolde facts. Her kan



- Det er utrolig vigtigt, at man som leder er god til at lytte til andre mennesker. På den måde får man meget vigtig viden, siger Mikkel Severin, ekspert i mind control.

BLÅ BOG



- Mikkel Severin er uddannet jurist, er bachelor i økonomi (polit) og har tidligere arbejdet i advokatbranchen med M&A (rådgivning indenfor køb og salg af virksomheder).
- Han er også hypnotisør og meget optaget af, hvad man kan aflæse af folks bevægelser og udtryk, så han optræder også med mind control i den mere underholdende genre. Han betragtes som en af verdens bedste tankelæsere.
- I dag bor han og familien i Næstved og han har sit eget firma i mere end 15 år, hvor han rådgiver erhvervsledere i emotionel intelligens, holder kurser i at spotte en løgn og i forhandlingsteknik. Han optræder også med underholdning indenfor tankelæsning.
- Han er tillige ekstern rådgiver på bestyrelsesuddannelsen på Copenhagen Business School.

arbejdsklimaet og virksomhedens resultater.

- Medarbejderne skal være den ultimative prioritet, pointerer Mikkel Severin, der er selvstændig men i dag også er en del af Kennet Maylands ledernetværk i KenMay i Næstved.

Ved at prioritere medarbejderne nummer et, så vil virksomheden opnå stor effektivitet blandt medarbejderne og dermed også bedre resultat på bundlinjen og afkast til eventuelle aktionærer.

- For højt ydende og succesfulde organisationer er EQ ikke nice to have men need to have, siger Mikkel Severin.

Har man mod på selvsigt og at bruge andet end kolde facts, kan man læse mere om følelsesmæssig intelligens og den store ledertest på Mikkel Severins hjemmeside.

man også bruge kropssprog til at overbevise modparten.

Lyt og forstå

Mikkel Severin er uddannet jurist, er bachelor i økonomi (polit) og lever i dag af at undervise topledere i emotionel eller følelsesmæssig intelligens, fordi det giver rigtig god mening.

Ved at bruge sin emotionelle intelligens vil alting glide nemmere både internt og udadtil.

- Den aggressive fremgangsmåde er ineffektiv. Ved forhandlingsbordet skal man lade modparten komme med sit oplæg først, lytte og forstå modparten, siger 37-årige Mikkel Severin, som har udviklet sin egen Mind Control teknik gennem de seneste 15 år.

Selvindsigt

Robusthed er farligt, lyder en anden af Mikkel Severins kæpheste.

Robusthed bliver nemlig ofte omsat til, at man skal tåle dårlig ledelse, og efter spørges robusthed kan det meget vel dække over en dysfunktionel organisation,

hvor ledere med lav EQ vil bebrejde medarbejdere for manglende robusthed fremfor at se på egne evner.

Tværtimod er det vigtigt med selvsigt, så man som leder kender sine egne stærke og svage sider. Her har Mikkel Severin ikke meget til overs for de almindelige personlighedstest men tilbyder i stedet et 360 graders forløb, som går skridtet videre i og med ansatte, kollegaer og klienter også skal rate en. Det spændende er så at se, hvor der er overensstemmelse og hvor der er forskel.

Testen

Her kigges på hovedområderne at genkende og forstå egne følelser, at genkende og forstå andres følelser, effektivt at kunne håndtere egne følelser og også at tilføje følelsesmæssig forståelse, når vi beskæftiger os med andre mennesker.

Kompetencerne, som det hele handler om, er ting som selvsigt, selvregulering, empati, konflikthåndtering, team work og et positivt mindset.

- Sådan en test vil afsløre, hvis det hele udadtil ser effektivt ud men indadtil er ved at kollapse på grund af pres på medarbejdere, nævner Mikkel Severin, som underviser ledere i nogle af landets største virksomheder men også meget gerne vil rådgive SMVere.

Bundlinjen

Noget, der formentlig vil få skeptikerne til lige at skæve lidt til det der emotionelle intelligens, er, at det også giver en stor forskel på bundlinjen.

Hay Group, som Mikkel Severin samarbejder med, har lavet en undersøgelse, hvor de inddelte 436 deltagere i grupper alt efter deres score i undersøgelser af deres selvsigt på det følelsesmæssige område. Undersøgelsen viser meget tydeligt, at ledere med høj selvsigt har en ret stor gruppe medarbejdere, der yder meget, mens ledere med lav selvsigt på det følelsesmæssige område har en ret stor gruppe demotiverede medarbejdere. Noget der selvfølgelig gør en forskel både for



En 360 graders test, som Mikkel Severin udfører, af en leder giver et meget mere nuanceret billede af personens styrker og svagheder end en almindelig persontest.