

Emotionel intelligens

Mikkel Severins tre forskellige forklaringer på, hvad emotionel intelligens er:

- Evnen til at identificere, forstå, bruge og styre dine egne og andres følelser i positive retninger for at være succesfuld som leder.
- Evnen til at skabe positive følelser hos andre.
- Evnen til at afkode sig selv og andre og dermed agere følelsesmæssigt optimalt i enhver situation.

Definitionerne er hentet fra bogen "Primal leadership - unleashing the power of emotional intelligence" af Daniel Goleman, Richard Boyatzis og Annie KcKee



Tirsdag var lokale Mikkel Severin gæst hos Dansk Erhverv, hvor han stod for en Business talk om emotionel intelligens. Privatfoto



Mikkel Severin er god til at aflæse andre mennesker og bruger i dag sine evner til at lære ledere at være i øjenhøjde med og forstå medarbejdernes behov, fordi glade medarbejdere er det bedste for alt og alle. Foto: Anders Ole Olsen

Glade medarbejdere skal være topprioritet

BUSINESS TALK: Emotionel intelligens og exceptionelle ledere skal sikre glade medarbejdere. Glade medarbejdere giver gode resultater.

Af Helle Hansen

NÆSTVED/KØBENHAVN: Hvor mange af de ansatte på arbejdspladser rundt omkring i Danmark er egentlig glade, for det de laver?

Spørgsmålet bliver stillet af lokale Mikkel Severin, som tirsdag formiddag er inviteret ind på Børsen for at holde Business talk om emotionel intelligens som strategisk prioritet i regi af Dansk Erhverv. På grund af corona holdes det virtuelt, men mange spørgsmål med multipel choice svar gør deltagerne i webinarer til en aktiv del af seancen. Temaet var

Arbejdsglæden

Noget nedslående er det faktisk kun 20 procent af arbejdsstyrken, som er engagerede medarbejdere, mens resten kategoriseres som ikke engagerede eller direkte uengagerede, hvor de er frustrerede og prøver at underminere tingene, viser Gallups tal i "State of

the Global Workplace: 2021 Report".

Inden vi når dertil, bliver de virtuelle deltagere præsenteret for spørgsmålet: Hvem lærer mest, hurtigst og bedst? Svaremulighederne er glade børn eller ikke-glade børn, og alle klikker ind på glade børn.

Hvordan mon det så forholder sig med medarbejdere?

Her viser undersøgelser også, at det ikke overraskende er de glade medarbejdere, som er de mest produktive, har mindst sygefravær og er lettest at fastholde på arbejdspladsen.

Med den ikke specielt overraskende viden, kan man jo undre sig over, at langt de fleste virksomheder så har mest fokus på bundlinjen.

Glade medarbejdere

– Der skal kun være et fokus: At medarbejderne trives. Så skal de nok skabe resultater, siger Mikkel Severin, der i dag bor i Næstved, er uddannet jurist og har en baggrund som MA-advokat med køb og salg af virksomheder, tillige har en bachelor i økonomi, er hypnotisør og tankelæser.

– Forbedring af medarbejdernes velbefindende afhænger i sidste ende af ledelsens beslutninger. Det er altid ledelsen, som sætter standarden, fastslår han, der de seneste godt 15 år har

haft sit eget firma. Til daglig rådgiver han i dag ledere, teams og organisationer om emotionel ledelse EQ regi af firmaet Mind Control.

Hjørnестenen

Vejen frem til glade medarbejdere, som yder en god indsats og skaber gode resultater, kræver en ledelse, der er mere end bare funktionel. Mikkel Severin taler om exceptionel ledelse.

At de faglige kvalifikationer er i orden, betragtes som helt basalt, og en høj IQ tages for givet, når vi snakker ledere. Det, som gør forskellen, er den følelsesmæssige intelligens, og her er selvindsigt den vigtige hjørnestein hos en exceptionel leder. Det handler om ting som at kende og erkende egne styrker og svagheder. At have let ved at indrømme, når der er ting, man ikke kan. At kunne svare på, hvordan man selv reelt har det, og tage ansvaret på sig, når der begået en fejl og huske at dele succeser med resten af holdet.

Det gode budskab

Det gode budskab er, at hvis en leder er villig til at ændre sig, så kan det godt lade sig gøre at skifte fra bare at være en funktionel leder til at blive en exceptionel leder.

Vejen til den hellige gral er en såkaldt 360 graders undersøgelse, hvor lederen kommer med sin egen me-

ning om egen formåen på forskellige områder. Den sammenholdes så med omkring 40 "ratere", der giver deres mening om lederens evner på de samme områder. Her tales både med andre fra ledelsen, kollegaer på forskellige niveauer i virksomheden, folk udefra, det kunne være kunder, og også lederens bedre halvdel.

Ud fra disse svar kan man se, hvad der skal arbejdes videre med.

Ingen vej udenom

Konklusionen er, at der ikke er nogen vej uden om den exceptionelle ledelse, hvis man skal rekruttere og fastholde gode medarbejdere.

– I en jobannonce skal man nok droppe det med at alt skal være agilt og i stedet efterspørge personer med selvindsigt og en positiv indstilling, som kan være rollemodeller og inspirator, lyder opfordringen fra Mikkel Severin, som bagefter fik meget ros for sit oplæg.

"Rigtig godt og relevant oplæg Mikkel. Et af de bedste jeg har set hos Dansk Erhverv" lød en af beskederne på chatten.

I december var Mikkel Severin gæst i Børsens Executive Club, og han er også tilknyttet lokale Kennet Maylands ledernetværk. Så medarbejderne først og exceptionelle ledere skal nok komme på dagsordenen rundt omkring.

De 12 EQ-brikker

Emotionel intelligens kan deles op i fire hovedområder og i alt 12 "pinde":

- De to hovedområder handler om en selv:
- Her er den alt afgørende hjørnestein selvindsigt.
- Det andet hovedområde er selvhåndtering; hvordan man selv handler. Her er pindene selvkontrol, tilpasningsevne, at være orienteret mod opnåelse og et positivt outlook.
- De andre to hovedområder handler om en selv i forhold til andre:
- Her er det ene hovedområde social bevidsthed pindet ud i empati og organisatorisk bevidsthed.
- Og så handler det om relationsskabelse, hvor underpunkterne er indflydelse, inspirerende lederskab, coach og mentor, konfliktløsning og team work.