



WIE SIE IHRE MITARBEITER:INNEN WIEDER MOTIVIEREN UND AKTIVIEREN KÖNNEN

Der ultimative Leitfaden
für das Navigieren durch
die neue Talentlandschaft



DIE ULTIMATIVE LEITFADEN-SERIE
Emotionale Intelligenz



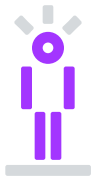
In der Folge verschiedener Krisen haben sich Ihre Mitarbeiter:innen an neue Arbeitsweisen angepasst, große Flexibilität gezeigt, sich oft neue Technologien zu eigen gemacht und mit vielfältigen Anforderungen jongliert, um sich auch weiterhin für Ihr Unternehmen einzusetzen.

Organisationen müssen nun ihre Mitarbeiter:innen durch eine klare und inspirierende Vision, die Schaffung eines positiven Klimas und die Gewährleistung von Wohlbefinden und Sicherheit wieder motivieren und aktivieren.



DIE ULTIMATIVE LEITFADEN-SERIE
Emotionale Intelligenz
von Jo Maddocks, Chief Psychologist

Diese drei Kernstrategien werden Ihnen eine Orientierungshilfe geben, worauf Sie Ihre Aufmerksamkeit im kommenden Jahr richten sollten:



Inspirieren

Eine überzeugende Vision, die Klarheit, Optimismus und Inspiration vermittelt, ist ein wesentlicher Faktor für die Regeneration. Die Menschen haben in der Krise hart gearbeitet und brauchen eine klare Orientierung, um ihre Energie zu bewahren und ihren Fokus zu erneuern.



Motivieren

Wie fühlen sich Ihre Mitarbeiter:innen? Wie groß sind deren Commitment und Einsatzbereitschaft? Diese Überlegungen sind wichtig für das Engagement und die Bindung von Talenten.



Unterstützen

Eine widerstandsfähige Belegschaft zu entwickeln, die mit neuen Herausforderungen zurechtkommt, wird für Ihr Unternehmen entscheidend sein. Ein stärkerer Fokus auf das Wohlbefinden ist ausschlaggebend für eine nachhaltige Gestaltung der Arbeit.

Diesen drei Strategien liegt das Konzept der Emotionalen Intelligenz (EI) zugrunde, das definiert ist als „wie jemand seine Persönlichkeit einsetzt, um sowohl persönlich als auch zwischenmenschlich erfolgreich zu sein“. EI ist also das Bindeglied, das die Persönlichkeit in effektive Leistung übersetzt.

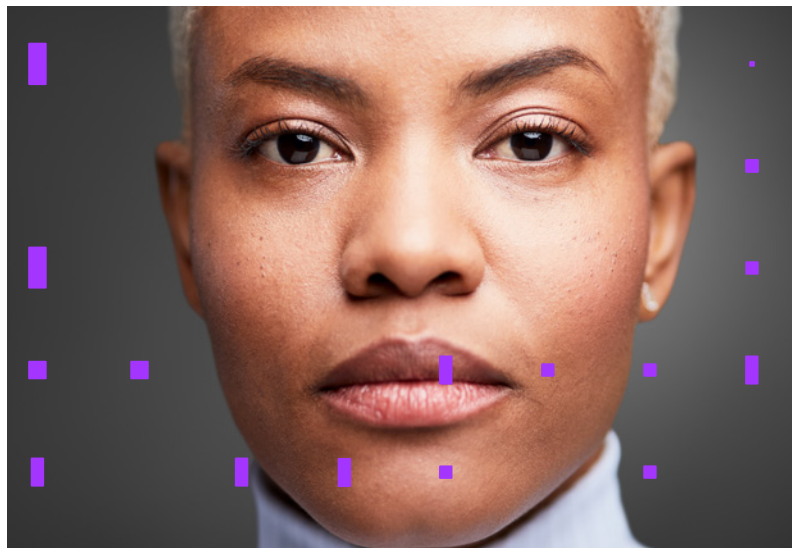
Unsere Erkenntnisse zeigen, dass EI einen deutlichen Einfluss auf Engagement und Wohlbefinden hat:

Mitarbeitende mit höherer EI zeigen nicht nur ein größeres Engagement und mehr Zufriedenheit bei der Arbeit, sondern es haben sich zudem eine erhöhte Bindung, geringere Fluktuation, weniger arbeitsbedingte Unfälle und Klagen sowie größere Karrierefortschritte gezeigt. Faszinierenderweise sind die EI-Attribute, die sich auf das individuelle Engagement beziehen ganz andere als die, welche von Führungskräften gebraucht werden, um andere zu motivieren. In Bezug auf Führungskräfte, die ein anregendes und motivierendes Klima schaffen, zeigt unsere Analyse, dass ihre wichtigsten Eigenschaften alle zwischenmenschlichen Aspekte der EI beinhalten (siehe Tabellen 1 und 2 auf der folgenden Seite).

Die Entwicklung von EI hat sich auch als wertvolle Methode erwiesen, um Widerstandsfähigkeit zu erhöhen, Stress zu reduzieren und das Wohlbefinden zu steigern. Die Forschung zeigt, dass eine höhere EI mehr positive emotionale Phasen und weniger negative Stimmungen begünstigt und so zu einem höheren Wohlbefinden führt.

Die "Future-of-Jobs-Studie", die 20.000 Neueinsteiger:innen über einen Zeitraum von drei Jahren begleitete, fand heraus, dass 23 % an ihrem mangelnden Verständnis und Management von Emotionen scheiterten.

Emotionale Intelligenz wird als eine der 10 wichtigsten Fähigkeiten eingestuft, die in den kommenden Jahren gefragt sein werden.



EIP-Skala	Link zu Mitarbeiter-Engagement
Zielgerichtetheit	Ist sich über persönliche Bedürfnisse und Ziele im Klaren
Persönliche Macht	Fühlt sich befähigt und selbstbestimmt
Flexibilität	Ist bereit, sich außerhalb der eigenen Komfortzone zu bewegen
Ausgeglichene Perspektive	Betrachtet Probleme und Schwierigkeiten objektiv
Wechselseitige Abhängigkeit	Arbeitet gerne mit anderen zusammen, ohne sich abhängig zu machen
Emotionale Resilienz	Ist in der Lage, sich leicht von Rückschlägen zu erholen

TABELLE 1:
Schlüsselaspekte der EI, die sich auf das individuelle Engagement beziehen¹

EIP-Skala	Link zu Mitarbeiter-Engagement
Bewusstsein für andere	Achtet darauf, wie es anderen geht
Wechselseitige Abhängigkeit	Bespricht sich mit anderen und bezieht sie bei Bedarf ein
Verbindung mit anderen	Investiert Zeit und Energie in den Aufbau von Beziehungen
Achtung für andere	Schätzt den Einzelnen und respektiert individuelle Ansichten und Meinungen
Vertrauen	Hat Vertrauen in die Menschen, aber zugleich realistische Erwartungen

TABELLE 2:
Schlüsselaspekte der EI, die sich auf das Führungs-Engagement beziehen

¹ Maddocks, J., & Hughes, D. (2019). The Emotional Intelligence Profile (EIP3) technical manual. Talogy.

8 Wege, wie EI Engagement und Wohlbefinden bei der Arbeit fördert*

1. Personen mit einer hohen EI sind meist **zufriedener am Arbeitsplatz, fühlen sich stärker mit dem Unternehmen verbunden** und verlassen es seltener.
2. EI bietet einen **klaren Mehrwert** bei der Vorhersage positiver Arbeitseinstellungen, der über allgemeine Persönlichkeitsmerkmale und kognitive Fähigkeiten hinausgeht.
3. Menschen mit einer hohen EI können **ihre Emotionen besser regulieren**, um positive Gefühle zu verstärken und negative Gefühle zu reduzieren, was wiederum zu einer höheren Arbeitszufriedenheit führt.
4. Die Intelligenz (gemessen mit dem EIP3) macht **ungefähr ein Drittel (31%)** des beruflichen Engagements einer Person aus.
5. Ein hohes Maß an Mitarbeiterengagement **führt zu positiven Unternehmensergebnissen**, wie z.B. höheren Verkaufszahlen, höherer Produktivität, besserem Kundenservice und mehr Sicherheit.
6. Die Steigerung des Wohlbefindens der Mitarbeitenden **kann das Geschäftsergebnis verbessern**.
7. Eine hohe EI ist mit besserer **psychologischer, psychosomatischer und physischer Gesundheit** verbunden.
8. Die Entwicklung von EI steht im Zusammenhang mit einer **verbesserten Widerstandsfähigkeit, verringertem Stress und gesteigertem Wohlbefinden**.



//

Das Licht geht an: Die Führungskräfte sind aufrichtiger an ihren Mitarbeiter:innen interessiert, und ich stelle fest, wie sehr das Programm „Führen durch Emotionale Intelligenz“ allen im Hinblick auf Gesundheit, Wohlbefinden, Beziehungsaufbau und Management geholfen hat. Noch mehr Führungskräfte sind jetzt in der Lage, sich selbst in schwierigen persönlichen und zwischenmenschlichen Situationen zu coachen. //

Neil Miles

Leadership Development Manager, British Gas

Emotionale Intelligenz **praktisch nutzen**

Wir bei Talogy haben uns verpflichtet, unseren Kunden beim Inspirieren, Engagieren und Unterstützen ihrer Belegschaft behilflich zu sein. Diese drei Säulen werden es den Unternehmen ermöglichen, ihre Mitarbeitenden im kommenden Jahr wieder zu motivieren und zu aktivieren.

1. **Inspirieren**

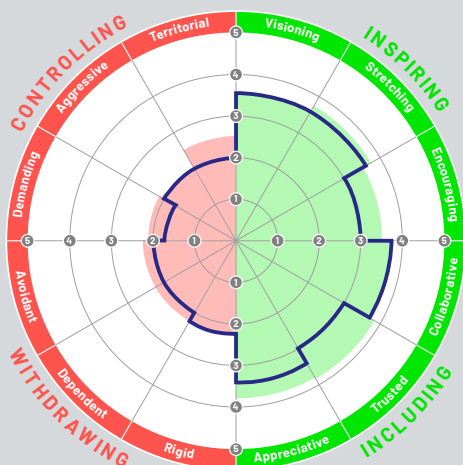
Warum sollte man auf Sie hören? Wie fühlt es sich an, von Ihnen geführt zu werden? Diese Art von Fragen gibt Aufschluss über das Führungsklima einer Organisation, das heißt wie es sich anfühlt, Teil Ihrer Organisation zu sein. **Der Leadership Climate Indicator (LCI)** ist ein Messinstrument für das Klima und das Engagement, das die Führungskräfte in Ihrer Organisation schaffen. Der Einsatz des LCI hilft bei der Schaffung eines emotional intelligenten Arbeitsplatzes, wo Menschen sich entwickeln, entfalten und innovativ sein können.

2. **Engagieren**

Erkunden Sie das Potenzial Ihrer Mitarbeiter:innen mit dem **Emotional Intelligence Profile (EIP3)** genauer. EIP3 wird Ihre Führungskräfte besser in die Lage versetzen, sich selbst zu managen und das Beste aus anderen herauszuholen. Der EIP3-Ansatz bietet ein bewährtes Modell für die Entwicklung des individuellen Potenzials, indem er die drei Voraussetzungen für Wachstum adressiert: Leistung (Verhalten), Engagement (Gefühl) und Wohlbefinden (Einstellung).

3. **Unterstützen**

Unterstützen Sie alle Mitarbeiter:innen, indem Sie täglich in ihr Wohlbefinden und ihre persönliche Entwicklung investieren. Der Schlüssel zu einer nachhaltigen Veränderung liegt darin, dass die Menschen ihre guten Vorsätze in die Tat umsetzen. Die **EI Zone-App** bietet jedem Individuum fortlaufende Unterstützung und Aktivitäten zur kontinuierlichen Entwicklung der Emotionalen Intelligenz. Sei es durch das Ausfüllen von Fragebögen, das tägliche Check-in der eigenen Gefühle oder ein 21-tägiges Programm zur Gewohnheitsänderung.

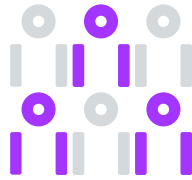


Der ultimative Leitfaden für das Navigieren durch die neue Talentlandschaft

Dieses Handbuch für HR-Verantwortliche befasst sich mit den zukunftsrelevanten Bereichen, die jede Organisation in den Fokus rücken muss, und beschreibt umsetzbare Strategien, um:



Ihren Talentlebenszyklus neu zu gestalten



Einen diversen und inklusiven Arbeitsplatz zu schaffen



Sicherer zurück ins Geschäft zu kehren



Eine effektive remote arbeitende Belegschaft einzustellen, zu entwickeln und zu führen



Den Weg zurück durch turbulente Zeiten anzuzeigen



Ihre Mitarbeiter:innen wieder zu motivieren und zu aktivieren