

Anja Leão, Heidrun Sass-Schreiber (Hrsg.)

EQ-Tools

**Die 42 besten Führungswerkzeuge zur
Entwicklung von Emotionaler Intelligenz**

managerSeminare Verlags GmbH, Edition Training aktuell

Inhaltsverzeichnis

Vorwort.....	7
--------------	---

Einführung

Das Modell der Emotionalen Intelligenz

▶ Selbstwahrnehmung.....	11
▶ Selbstmanagement.....	11
▶ (Eigen-)Motivation.....	12
▶ Soziales Bewusstsein	13
▶ Beziehungsgestaltung	14
▶ Personale Führungsgestaltung	15
▶ Organisationale Führungsgestaltung	16

Emotionale Intelligenz in der Führung

▶ Wieso Emotionale Intelligenz den Unterschied zwischen Erfolg und Scheitern ausmachen kann	18
--	----

Übersichtstabellen

▶ Welches Tool passt zu welcher Kompetenz besonders gut?	22
▶ Einsatzbereiche der Tools.....	24

Die EQ-Tools

Selbstwahrnehmung

*Emotionale
Kompetenz*

- ▶ Clownereien von *Heidrun Sass-Schreiber und Ursula Kolb* 29
- ▶ Meine (un-)heimliche Seite
von *Beate Müller-Niedenzu und Anja Leão* 36
- ▶ Augen auf und dran vorbei von *Prof. Dr. Thomas Christaller*..... 45
- ▶ Naturprojektion von *Preeti Helena Duffield*..... 52
- ▶ Ein ungewöhnlicher Spiegel: Einsichten bei der Arbeit
mit Pferden von *Christine Schöneberg* 61
- ▶ Rollenklärung – Wann bist Du wer?
von *Andrea Kahlenberg* 71

Selbstmanagement

- ▶ Entscheidungsquadrat von *Martina Held* 83
- ▶ Jetzt pack ich's an von *Anne-Katrin Herbring* 90
- ▶ Die SelbststeuerungsUhr® von *Philipp Jung*.....101
- ▶ Work-Life-Balance und Energiemanagement
von *Brigitte Pajonk*.....107
- ▶ Persönliche SWOT-Analyse von *Dr. Julia Ahrens*.....115
- ▶ Was Du heute kannst besorgen von *Dr. Julia Ahrens*122

(Eigen-)Motivation

- ▶ Initiative – Die rote Linie von *Heidrun Sass-Schreiber*131
- ▶ gedächtnis-fit – Die Kettenmethode von *André Gerhard*141
- ▶ Wertekonflikt-Analyse von *Dr. Julia Ahrens*.....150
- ▶ Jonglieren leicht gemacht von *Inge Gerhard*157
- ▶ 4 Schritte – Integration der eigenen Emotionen
von *Preeti Helena Duffield*164

Soziales Bewusstsein

Soziale Kompetenz

- ▶ Auf den Punkt gebracht – Wahrnehmungen erfassen
von *Susanne Brenner*175
- ▶ Börse der Fähigkeiten von *Prof. Dr. Frank Strikker*185
- ▶ Empathie durch Z³
von *Silke Hoffmann und Barbara Helmschrott-Betz*.....193
- ▶ Das F8-Modell von *Inger Dræby*.....202
- ▶ Der Rollentausch und sein Einsatz im Coaching
von *Götz Liefert*214
- ▶ Feedback der besonderen Art von *Anja Leão*226

Beziehungsgestaltung

- ▶ Analoges Teammodellieren – Teamskulptur
von *Christian Welker* 235
- ▶ Bamboleo-Team von *Anja Leão* 245
- ▶ geWIEVtes Feedback – Professionell und gekonnt rückmelden
von *Brigitte Pajonk*..... 253
- ▶ Secret Friend von *Anja Leão* 261
- ▶ Stakeholder-Aufstellung
von *Anke Loose und Stephan Orths* 267
- ▶ Ich weiß, was Du sagen willst
von *Prof. Dr. Thomas Christaller* 279

Führungskompetenz

Personale Führungsgestaltung

- ▶ Das Feld schaffen – Führung mit Emotionaler Intelligenz
von *Dr. Kai Haack* 287
- ▶ Vertrauensbildung: Das Spinnennetz
von *Graham Pratt und Heidrun Sass-Schreiber* 296
- ▶ Evakuierung von *Heinz-Peter Brenner* 306
- ▶ Hurry up, Mr. Perfect! von *Mathias Hofmann* 314
- ▶ Der Identifikations-Faktor von *Martina Held* 325
- ▶ Sich in die Karten schauen lassen
von *Heidrun Strikker und Ulrike Melzer*..... 332
- ▶ Sumpfüberquerung
von *Graham Pratt und Heidrun Sass-Schreiber* 344

Organisationale Führungsgestaltung

- ▶ Issue Whispering von *Roland Schoch* 355
- ▶ Tanz der Energien von *David Mathes*..... 364
- ▶ Stärkung der Resilienz in der Unternehmenskultur
von *Beate Müller-Niedenzu und Anja Leão* 372
- ▶ Der EQ-Strategie-Selbsttest von *Andreas Liebrecht*..... 380
- ▶ Skulpturenlandschaft – Verständnis der Organisation
von *Heidrun Sass-Schreiber* 389
- ▶ Emotional intelligent führen mit Graves Value System
von *Alexander Röhrdanz und Anja Leão* 397

Autorenübersicht 411

Vorwort

Das Thema „Emotionale Intelligenz“ ist seit seiner Publizierung durch Daniel Goleman so erfolgreich, dass es schon ein Ausdruck der Umgangssprache geworden ist. In immer wiederkehrenden Zusammenhängen zitiert, wissen dennoch viele nicht genau, was sie wirklich bedeutet, die „Emotionale Intelligenz“ – und wie ihre Anwendung im beruflichen Alltag Ausdruck findet. Noch weniger gibt es bislang ein Buch, welches in praktischen Tools und Methoden das Thema „Emotionale Intelligenz“ kompakt und verständlich nahebringen kann.

Das vorliegende Buch ist ein Anwendungswerk mit Instrumenten aus der Praxis und will das Thema, insbesondere auch in Verbindung mit dem Thema „Leadership“, nachvollziehbar und umsetzbar machen. Es wendet sich an all diejenigen, die Trainings, Workshops, Moderationen, Coachings und Beratungsprozesse begleiten, also an Trainer, Berater, Coachs, Personal- und Organisationsentwickler sowie an Führungskräfte, die nach Ideen und Möglichkeiten suchen, das Thema Emotionale Intelligenz sinnvoll zu vermitteln und ihre Fähigkeiten zu verfeinern. In jedem Fall wird für jeden, der in Leadership-Trainings und Workshops, in Teamentwicklungen oder in Coachings unterwegs ist, eine Menge Material und ein Ideenpool für die eigene Arbeitspraxis zu finden sein.

Im Einführungskapitel bieten wir zunächst einen Überblick über unser Erklärungsmodell zur Emotionalen Intelligenz an, das sich an Golemans Studien anlehnt, aber den Blick besonders auf die Bedeutung für den Führungsalltag richtet. Unter den drei großen Bereichen *Emotionale Kompetenz*, *Soziale Kompetenz* und *Führungskompetenz* haben wir sieben Untergliederungen in Kompetenzschwerpunkte vorgenommen, die wir zum näheren Verständnis kurz definieren. Für jede dieser Komponenten bieten wir jeweils fünf bis sechs Tools an. Die Struktur dieses Modells dient gleichzeitig dem gesamten Buch als roter Faden. Jedem Kompetenzschwerpunkt der Emotionalen Intelligenz ist ein eigenes Kapitel gewidmet, das jeweils mit Kurzbeschreibungen der angebotenen Tools und der Autorenuordnung beginnt.

Der guten Ordnung halber sei an dieser Stelle noch hinzugefügt, dass einzelne Methoden oder Tools nicht der Garant zur qualifizierten Vermittlung, Sensibilisierung und Vertiefung von Emotionaler Intelligenz sind. Es handelt sich um Tools und Methoden, z.T. sogar um eine gesamte Workshop-Konzeption, die immer sinnvoll in ein Gesamtkonzept und einen Prozess einzubinden sind.

Daneben ist zur sorgfältigen und professionellen Anwendung der jeweiligen Tools ein profundes Wissen und handwerkliches Können als Trainer, Berater oder Coach, Personal- oder Organisationsentwickler oder auch als Führungskraft erforderlich. Daher weisen alle beteiligten Autoren auf ausgewählte Vertiefungsliteratur und auf speziell erforderliches Know-how zur Anwendung der Tools ausdrücklich hin. Außerdem sollte sich jeder, der anderen dieses Thema vermitteln möchte, ob Berater oder Vorgesetzter, deshalb auch stets selbst über seine besonderen Fähigkeiten aus dem Repertoire der Emotionalen Intelligenz sehr bewusst sein, um die eigenen Präferenzen und Abneigungen zu kennen. Und dazu gehört insbesondere die innere Haltung des Anwenders, allen voran Empathie und Wertschätzung, die von entscheidender Bedeutung sind, damit eine Methode richtig eingeführt wird und die gewünschte Wirkung erzeugen kann.

Alle Autoren haben umfangreiches Know-how in dieses Buch eingebracht. Sie zeichnen sich durch langjährige Erfahrung in ihrer Profession national wie international und in der Begleitung von Einzelpersonen wie auch von großen Organisationen aus und bringen diesen Fundus in ein Gesamtwerk ein. Wir danken allen Kollegen/-innen ausdrücklich für ihre hervorragenden Beiträge zu EQ-Tools.

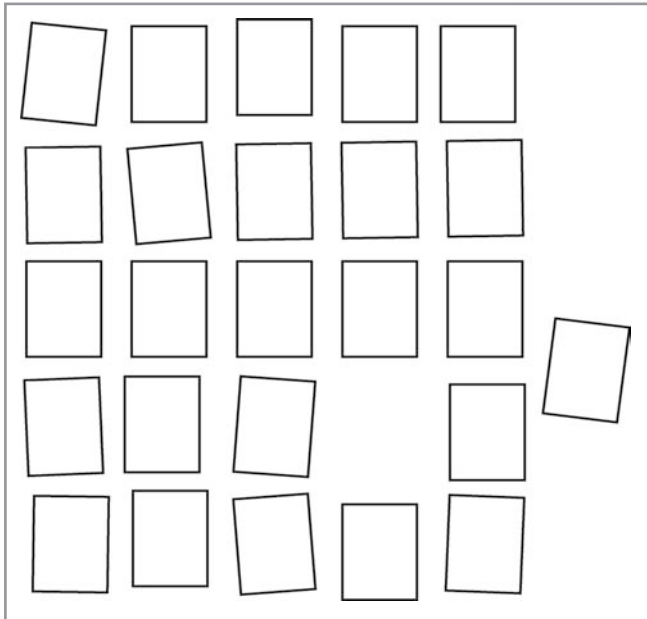
Der Erwähnung der männlichen oder weiblichen Form haben wir insofern Rechnung getragen, als wir es der Wahl der Autoren/-innen überlassen haben, welche Form sie wählen.

Wenn wir den Begriff „EQ“ verwenden, dann deshalb, weil er sich dank Goleman so umfassend im Sprachgebrauch durchgesetzt hat. Wir verstehen „EQ“ allerdings nicht im Goleman'schen Wortsinn als Formel, sondern meinen damit stets „**Emotionale Intelligenz**“ als Eigenschaft.

Und damit wünschen wir dem Leser viel Vergnügen und großen Anwendungserfolg mithilfe des Buches „EQ-Tools“.

Anja Leão und Heidrun Sass-Schreiber

Selbstmanagement



*„Humor ist der Knopf, der verhindert, dass
uns der Kragen platzt.“*

Joachim Ringelnatz (1883-1934)

Tools zur Kompetenz „Selbstmanagement“

„Entscheidungsquadrat“ – dieses Tool von Martina Held verbindet die Rationalität einer Vorteile-Nachteile-Analyse mit einem Element aus der Aufstellungsarbeit. Damit bekommen in einer schwierigen Entscheidungslage nicht nur die vernunftorientierten Argumente Gehör, sondern die damit einhergehenden Emotionen werden ebenfalls über die Intuition wahrgenommen.

In „Jetzt pack ich's an“ beschreibt Anne-Katrin Herbring ein Gesamtkonzept für eine Workshop-Sequenz, in der die Teilnehmenden über Bilanzierung und Bewusstwerdung ihrer Einstellungen und Verhaltensweisen Einflussmöglichkeiten auf die eigene Gesundheit erschließen. So können Sie zu einer Neuorientierung und Verstärkung des gesundheitsförderlichen Verhaltens gelangen. Dabei beschreibt sie verschiedene Instrumente zur Eigenmotivation und Verhaltensänderung.

Philipp Jung stellt uns mit „Die SelbststeuerungsUhr®“ ein Instrument vor, das in einer schwierigen Problemlage eingesetzt werden kann. Als Ergebnis wird ein Lösungskonzept erarbeitet, das für jeden der einzelnen Analyseschritte auch die notwendige Eigenmotivation erzeugt, die Dinge wirklich in die Hand zu nehmen.

„Work-Life-Balance und Energiemanagement“ – Brigitte Pajonk beschreibt eine Methode, die jedem die verschiedenen Rollen im Leben und ihre Bedeutung für einen gesunden Energiehaushalt beleuchten. Über den Zugang des Malens und des gegenseitigen Feedbacks können sich die Teilnehmer Klarheit über ihre Lebenssituation verschaffen und mögliche Defizite in ihrer Work-Life-Balance identifizieren und dann Verbesserungen entwickeln.

„Persönliche SWOT-Analyse“ – mit diesem Tool von Dr. Julia Ahrens können eine gesunde Selbsteinschätzung überprüft sowie eigene Stärken und Schwächen und damit zusammenhängende Chancen und Risiken in der aktuellen Karriere eruiert werden. Ähnlich einer SWOT-Analyse (Strength, Weakness, Opportunities, Threats) für Unternehmen kann eine persönliche SWOT-Analyse als Fahrplan für die eigene Karriereplanung erstellt werden.

In dem Tool „Was Du heute kannst besorgen ...“ von Dr. Julia Ahrens geht es um Selbstmanagement für Führungskräfte in der Bewältigung ihrer täglichen Führungsaufgaben. Durch die Anwendung dieses Tools können Klarheit sowie Entscheidungskraft über anstehende oder aufgeschobene Aufgaben gewonnen werden: Dieses Tool soll der „Aufschieberitis“ die Stirn bieten und dabei helfen, entweder genügend Schubkraft für die Erledigung zu finden oder die Stärke und Sicherheit zu erzeugen, die Aufgabe alternativ auch getrost los- und damit ganz zu lassen.

Entscheidungsquadrat

Von Martina Held

Kompetenzbereiche	Selbstmanagement, (Eigen-)Motivation
Einsatzbereiche	Coaching, Training
Zeitaufwand	1 Stunde

Das „Entscheidungsquadrat“ ist hilfreich bei einer „Entweder-oder“-Entscheidung. Es verknüpft rationale Gründe für oder gegen eine Entscheidung mit der Intuition und ist somit ideal für Führungskräfte geeignet, da es sowohl Zahlen, Daten, Fakten als auch das oft vernachlässigte Bauchgefühl berücksichtigt. Man kann das „Entscheidungsquadrat“ sowohl im Einzelcoaching als auch im Training einsetzen. Dabei dient es dann einmal als Modell und anschließend können die Teilnehmer es gegenseitig nach der Anleitung üben und für sich wichtige Erkenntnisse daraus ziehen.

Ziel

Darum geht es: Selbstwahrnehmung, Eigenmotivation.

Coachees, Führungskräfte.

Teilnehmer

In der meist rational gesteuerten Welt der Führungskräfte kann die Nutzung von Intuition zunächst Verunsicherung hervorrufen. Viele haben gelernt, statt auf ihr Bauchgefühl zu hören, allein nach Sachlage und rationalen Argumenten zu entscheiden. So kann es passieren, dass diese Menschen im ersten Moment mit der Frage nach der Intuition völlig überfordert sind und diese erst mal als „unsachlich“ ablehnen. Hilfreich ist hier die Frage, wann sie zum letzten Mal – evtl. im privaten Kontext – ein Bauchgefühl hatten und wie sich das ausgewirkt hat.

Emotion

Um einen guten Kontakt zu allen eigenen Sinnen zu bekommen, hilft zur Einstimmung z.B. auch ein „Sinnes-Spaziergang“. Der Coachee bzw. die Teilnehmer gehen in die Natur und achten bewusst auf Einzelheiten und Sinneseindrücke wie Geräusche, Gerüche, Emotionen, Bilder oder Geschmack (relevante Sinne: sehen, hören, riechen, schmecken, fühlen). Anschließend berichtet der Coachee über seine Erfahrungen bzw. Teilnehmer tauschen sich zu zweit über ihre Erfahrungen aus.

Dauer Etwa 1 Stunde.

Vorbereitung 5-10 Minuten.

**Material/
Voraussetzungen** Flipchart, Moderationskarten, Kreppband.

Ergebnis, Kennzahlen Mehr Klarheit bei einer „Entweder-oder“-Entscheidung.

Nebenwirkungen Intuition ist ein Sammelbegriff für eine ganze Reihe von Wahrnehmungen, die wir haben, ohne sie einzeln bewusst unterscheiden zu können, und die sich deshalb dem Rationalen und dem Bewussten nicht gut erschließen. Sich mit etwas so wenig Greifbarem auseinanderzusetzen, stellt oft schon eine erste Hürde für die Teilnehmer dar. Mit diesem Widerstand muss der Trainer sich auseinandersetzen, etwa indem er von eigenen Erfahrungen berichtet oder eine Geschichte dazu erzählt.

Bei einigen Teilnehmern kann das „Thema hinter dem Thema“ zum Vorschein kommen. Hinter einer möglichen Entscheidungsschwäche stecken oft innere Antreiber, wie z.B. „Mach es allen recht“. Oder tief liegende Konflikte kommen ans Tageslicht, z.B. zwischen Job und Familie, Selbstbestimmung und Pflichtbewusstsein.

Den tiefer liegenden Konflikt sollte man im Coaching in jedem Fall benennen und thematisieren: Welche Überschrift hat der Konflikt, wer ist beteiligt, wann ist er entstanden, was ist das Gute an dem Konflikt? Im Coaching erfolgt sinnvollerweise eine Bearbeitung, sofern der Coach für sich sicherstellen kann, dass er sich noch auf Coaching-Terrain befindet und nicht in therapeutischer Arbeit. Im Training sollte ein Trainer

sensibel die Thematik wahrnehmen und auch aufgreifen, wenn sie benannt wird, ggf. bei deutlichem Bedarf auf ein Einzelcoaching verweisen, wenn es die Diskussion oder gar Bearbeitung im Trainingssetting sprengen sollte. Dass dies passiert, ist keine Seltenheit. Das Unterbewusstsein ist sehr intelligent und ein Konflikt auf unbewusster Ebene zeigt sich in allerlei Symptomen des Verhaltens. Emotionale Intelligenz bedeutet, damit bewusster umzugehen und unbewusste Prozesse ins Bewusstsein zu heben, um sie konstruktiv bearbeiten zu können.

Beschreibung

Die „Entweder-oder“-Frage – das Entscheidungs-Coaching

Es wird geschätzt, dass die Anzahl der wichtigen Entscheidungen, die eine Führungskraft heutzutage im Durchschnitt täglich treffen muss, nahezu der Anzahl an Entscheidungen entspricht, die noch vor ca. 100 Jahren ein Mensch in seinem ganzen Leben treffen musste. Die rasanten und zunehmende Komplexität des Geschäftslebens führt dazu, dass manchmal nicht genug Zeit bleibt, um eine Sache in Ruhe zu überdenken. Aus Zeitdruck und gefühltem emotionalen Druck heraus besteht daher die Gefahr, die so wichtige und meist richtige Intuition zu unterdrücken.

Im Training starten Sie mit einer Live-Demonstration im Aquarium-Design mit einem Teilnehmer, der ein aktuelles Thema hat. Die restlichen Teilnehmer beobachten und machen sich Notizen. Im Anschluss werden Beobachtungen in der Gruppe sorgsam ausgewertet. Bilden Sie Teilgruppen aus 3-4 Personen, die in Kleingruppen dieses Format üben und ihre Ergebnisse anschließend selbst auswerten.

Ablauf

- | | |
|---------|--|
| 5 Min. | Kurz einführen in die Methodik und in das Thema „Entscheidungsfindung“ |
| 10 Min. | Ziele bzw. die beiden Entscheidungsalternativen klären, zwischen denen der Kandidat oder auch ein Team steht (Nr.1) |
| 5 Min. | Klären, wo die meiste Energie steckt – Fokus (Nr. 2) |
| 20 Min. | Gemeinsam für beide Entscheidungsalternativen das vorbereitete Flipchart mit „Blick in die Zukunft“ füllen (Nr. 3+4) |
| 20 Min. | Alternativen (Nr. 5+6) im Raum bewerten durch Einbeziehung der Emotionen, Energien und Intuition zur finalen, ganzheitlichen Entscheidung. Bekräftigen/entkräften der Vorteile für und Nachteile gegen eine jeweilige Entscheidung |

Schritt 1

Zunächst stecken Sie den Rahmen der beiden Ziele ab. Beispiel: Martin erfährt während einer Weiterbildung, dass die Produktion bei seinem Arbeitgeber stillsteht. Als Betriebsleiter ist sein erster Impuls, sofort abzureisen. Das hätte allerdings Auswirkungen auf seine privaten Pläne und er müsste das Training abbrechen. Er ist hin- und hergerissen.

Schritt 2

Worauf will der Klient sich zuerst konzentrieren? (Wichtig: Worin steckt am meisten Energie?) Im Beispiel entscheidet sich Martin dafür, zunächst die Vor- und Nachteile zu beleuchten, die sich ergeben, wenn er seinen Plan beibehält, anstatt überstürzt abzureisen.

Schritt 3

Blick in die Zukunft: Zeichnen Sie auf einem Flipchart die vier Kästchen ein und halten die Antworten darin schriftlich in Stichpunkten fest. Der Klient stellt sich vor, das Ziel sei erreicht – was sind die Vorteile? Konzentrieren Sie sich zunächst auf das Gute bzw. die Vorteile und erst danach werden die Nachteile gesammelt. Im Beispiel sammelt Martin Argumente aus der Meta-Perspektive.

Schritt 4

Nächstes Thema (die Entscheidungsalternative). Diese wird wie zuvor bearbeitet. Vor- und Nachteile werden eingetragen.

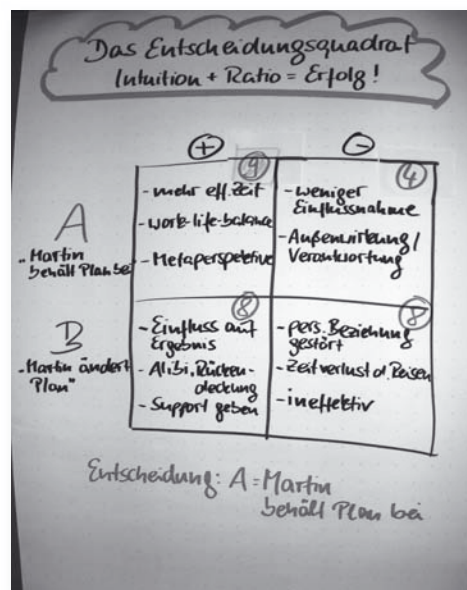


Abb.:
Entscheidungsquadrat

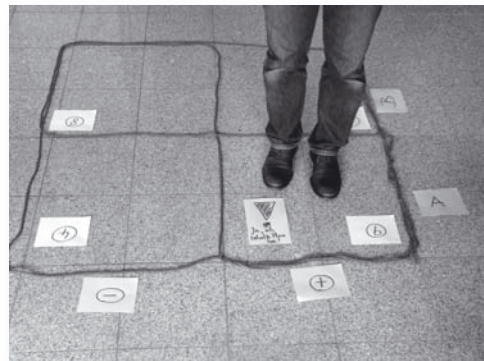
Schritt 5

Bewertungen: Zur Vorbereitung markieren Sie bitte mit Kreppband die Kästchen durch ein Kreuz auf dem Boden. Danach beschriftet der Klient jeweils eine Moderationskarte mit dem wichtigsten Argument oder auch einem Symbol, das für ihn sinnbildlich für diese Argumentation steht, und zwar ein Argument pro Kästchen. Jetzt führen Sie den Klienten nacheinander durch alle Kästchen. Achten Sie dabei darauf, dass der Klient das Flipchart immer im Blick hat.

Schritt 6

Ablauf: Der Klient steht im ersten Feld (Vorteile Alternative A). Fassen Sie die Vorteile von A noch einmal mit eigenen Worten zusammen und bitten den Klienten, die Wichtigkeit und Bedeutung der Vorteile auf einer Skala von 1-10 (1= unwichtig, 10= sehr wichtig) zu bewerten. Die genannte Zahl schreiben Sie in einer anderen Farbe in das jeweilige Feld auf das Flipchart. So gehen Sie nacheinander durch jedes einzelne Feld und verweilen dort so lange, wie es nötig ist. Lassen Sie dem Klienten ausreichend Zeit, sich einzufühlen. Achten Sie hier insbesondere auf nonverbale Signale wie z.B. Körpersprache und Gesichtsausdruck – das Unterbewusstsein gibt hier oft sehr klare Signale, wie z.B. das Verschränken der Arme oder Hände hinter dem Rücken, herabgezogene Mundwinkel, Stirnfalten ect. Ihre Beobachtungen spiegeln Sie dem Klienten am Ende dieses Durchganges wider.

Am Ende stellt sich der Klient in die Mitte des Kreuzes und versucht, eine Tendenz zu einer Entscheidung festzustellen. Unterstützend werten Sie die Zahlen der Kästchen aus, indem Sie die Zahl der Vorteile für A und die Nachteile für B addieren. Diese Zahl vergleichen Sie mit der Summe der Nachteile für A und der Vorteile für B. Die höhere Zahl „gewinnt“.



Beispiel: Martin hat sich entschieden. Er „delegiert“ das Lösen des Problems in der Produktion an seinen Stellvertreter und bleibt bei seiner ursprünglichen Planung, das Training zu beenden und auch private Verabredungen einzuhalten. Damit fühlt er sich jetzt richtig gut. Normalerweise wäre er in einer solchen Situation überhastet abgereist und hätte sich dann tagelang darüber geärgert.

Die Aufgabe ist nun, die Nachteile für das ausgewählte Ziel zu entkräften und die Vorteile für das gewünschte Ziel zu stärken.

	Was sind die Vorteile?	Was sind die Nachteile?
Entscheidung für A (hin zu)	<i>(Aufgabe: Vorteile stärken)</i>	<i>(Aufgabe: Nachteile entkräften)</i>
Entscheidung gegen B (weg von)		

Auswertung Folgende Fragen können zur Auswertung genutzt werden:

Situationsanalyse und Zielformulierung:

- ▶ Wie sehr beeinträchtigt diese Entscheidungssituation Ihr aktuelles Wohlbefinden?
- ▶ Wer ist davon noch betroffen?
- ▶ Was ist heute Ihre wichtigste Frage?
- ▶ Vor welcher Entscheidung stehen Sie genau?
- ▶ Welche Bedeutung hat diese Entscheidung für Sie auf einer Skala von 1-10 (1=unwichtig, 10=sehr wichtig)
- ▶ Was gewinnen Sie für sich, wenn Sie mehr Klarheit in dieser Entscheidung gewinnen?
- ▶ Was ist heute Ihre wichtigste Frage?
- ▶ Aus einer glücklichen Zukunft betrachtet: Wofür ist diese Entscheidungssituation nützlich gewesen?

Durchführung/Lösungsfindung:

- ▶ Flipchart: Welche Argumente sprechen für oder gegen Alternative A bzw. B? Was müssen Sie noch beachten?
- ▶ Bodenanker: Wie fühlen Sie sich hier? Wie fühlt sich Ihr Körper? Welcher erste Gedanke oder Impuls steigt in Ihnen auf?

Transfer:

- ▶ Vorteile der Lösung kräftigen: Welche Werte und Bedürfnisse werden dadurch erfüllt? Wer profitiert sonst noch davon? Wie wirkt sich diese Entscheidung positiv auf Ihren weiteren Berufsweg/Ihr weiteres Leben/Ihr Wohlbefinden aus?

- Nachteile der Lösung entkräften: Welche Ihrer Fähigkeiten und Talente können Sie hier nutzen, um die Nachteile konstruktiv zu verwandeln? Wer kann Sie dabei unterstützen? Was wäre ein erster wichtiger Schritt zur Entkräftung?

Im Trainingskontext fassen Sie wichtige Beobachtungen der Teilnehmer noch einmal zusammen. Insbesondere die Aussagekraft des Unterbewusstseins durch nonverbale Signale (Körpersprache, Gestik, Stimme, Mimik) sind zu verdeutlichen.

Für die Durchführung brauchen Sie Coachingerfahrung und Einfühlungsvermögen, die Nutzung des Tools erfordert gutes Pacing und sicheres Leading. Der Klient wird optimal in seiner Entwicklung unterstützt, wenn Sie einen sicheren „Rahmen“ schaffen, in dem er seine Gefühle – vielleicht zum ersten Mal – bewusst wahrnehmen und benennen kann. Je mehr Sicherheit Sie als Coach bzw. als Trainer ausstrahlen, umso mehr wird sich der Klient öffnen und vertrauen können. Emotionale Intelligenz lässt sich nicht erlernen, sondern nur „erfahren“, und das ermöglicht diese Übung.

*Voraussetzungen,
Kenntnisse*

- In Anlehnung an ein Tool von Jens Hartung, V.I.E.L Coaching + Training, Hamburg.

*Literaturhinweise,
Quellen*

- Wenn Ihnen „Entscheidungsquadrat“ gefällt, dann können wir Ihnen als alternatives Tool auch die „SelbststeuerungsUhr®“ von Philipp Jung sehr empfehlen. Auch in diesem Tool geht es darum, in einer schwierigen Problemlage ein Lösungskonzept zu entwickeln und sicherzustellen, dass ausreichend Motivation für eine Veränderung vorhanden ist.
- Und auch das Tool „Was Du heute kannst besorgen ...“ von Dr. Julia Ahrens geht in die Richtung, sich selbst bei Themen zu analysieren, in denen anstehende Aufgaben immer wieder aufgeschoben und nicht angegangen werden und so eigene Unzufriedenheit wie auch Unzufriedenheit bei weiteren Betroffenen/Mitarbeitern entsteht.

Querverweise

Die Auswertungsfragen stehen als Online-Ressource im Downloadbereich zur Verfügung.

*Download
Login-Daten in der
Umschlagklappe*

Hat Ihnen diese Leseprobe gefallen?

Als Mitglied von **Training aktuell** erhalten Sie beim Kauf von Trainingsmedien Sonderpreise. Beispielsweise bis zu **20 % Rabatt auf Bücher**.

Zum Online-Shop

Training *aktuell* einen Monat lang testen



Ihre Mitgliedschaft im Testmonat beinhaltet:

- ▶ eine **ePaper-Ausgabe Training aktuell** (auch Printabo möglich)
- ▶ **Teil-Flatrate** auf 5.000 Tools, Bilder, Inputs, Vertragsmuster www.trainerkoffer.de
- ▶ **Sonderpreise** auf Trainingsmedien: ca. **20 % Rabatt** auf auf Bücher, Trainingskonzepte im Durchschnitt **70 EUR günstiger**
- ▶ **Flatrate auf das digitale Zeitschriftenarchiv**: monatlich neue Beiträge, Dossiers, Heftausgaben

Mitgliedschaft testen