

Was hat emotionale Kompetenz mit NLP zu tun ?

Der bekannte amerikanische Psychologe Daniel Goleman erwähnt in einem seiner Bücher über emotionale Intelligenz, dass der Einfluss des IQ (also des Intelligenzquotienten) auf den beruflichen Erfolg nur ungefähr 25 % beträgt¹.

In demselben Buch zitiert Goleman eine amerikanische Studie (Spencer und Spencer: Competence at work), was Arbeitgeber sich von ihren Angestellten wünschen:

- Zuhörenkönnen und mündliche Kommunikation
- Anpassungsfähigkeit und kreative Reaktionen auf Rückschläge und Schwierigkeiten
- Gewandtheit, Selbstvertrauen, Motivation zu zielgerichteter Arbeit, Bedürfnis nach beruflichem Aufstieg und Stolz auf eigene Leistungen
- erfolgsorientierte, kooperative Einstellung zur Gruppe und zu anderen, Teamarbeit, Fähigkeit zur Beilegung von Meinungsverschiedenheiten
- Effektivität innerhalb der Organisation, das Bedürfnis etwas beizutragen, Führungsqualitäten²

Von sieben gewünschten Eigenschaften hatte nur eine mit der Vorbildung zu tun: lesen, schreiben und rechnen können.

Ähnliche Listen haben auch andere Befragungen ergeben: Am häufigsten genannt werden:

- kommunikative Fähigkeiten
- Gewandtheit im Umgang mit Anderen
- Initiative

Zusammengefasst werden die oben genannten Eigenschaften oft unter den Begriffen:

- „emotionale Intelligenz“
- „emotionale Kompetenz“ und/ oder
- „soziale Kompetenz“

Oft werden die Begriffe auch durcheinander gebracht, oder sie überschneiden sich. Ursprünglich wurde der Begriff „Emotionale Intelligenz“ von Salovey und Mayer geprägt, bevor er dann durch Daniel Goleman mit seinen populärwissenschaftlichen Büchern bekannt gemacht wurde.

Im Umgang mit uns selbst und mit anderen (sowohl im Privatleben als auch beruflich) benötigen wir also nicht nur unseren Verstand sondern auch unser „Herz“ (sprichwörtlich: Herz und Verstand), oder wie Goleman es scherzhaft gesagt hat: „weniger Universität und mehr Kindergarten“.

¹ Daniel Goleman, Der Erfolgsquotient, Carl Hanser Verlag, München, Wien, 1999, Seite 30

² ebenda, Seite 22-23

In der „Fachsprache“ von Goleman sind es fünf Teile aus denen die emotionale Intelligenz besteht:

- Selbstbewußtheit
- Selbstmotivation
- Selbststeuerung
- Soziale Kompetenz
- Empathie

Nach Salovey und Mayer (die übrigens auch einen Test entwickelt haben um die Emotionale Intelligenz zu messen: den MSCEIT) sind es vier Bereiche:

- Wahrnehmung von Emotionen
- Verwendung von Emotionen zur Unterstützung des Denkens
- Verstehen von Emotionen
- Umgang mit Emotionen

Aber ob es nun vier oder fünf Bereiche sind, wollen wir einmal den Fachleuten überlassen.

Wichtig ist in diesem Zusammenhang, was Goleman aus einer anderen Studie zitiert ³ :

Immer mehr Arbeitgeber beklagen, dass es den Neueingestellten an sozialen Fähigkeiten fehle. Mehr als der Hälfte fehle die Motivation, sich in ihrem Beruf weiterzubilden und aufzusteigen. Vier von zehn Mitarbeitern seien unfähig, mit ihren Kollegen kooperativ zusammenzuarbeiten und nur 19% der Berufsanfänger besäßen genügend Selbstdisziplin in ihren Arbeitsgewohnheiten.

Vielleicht haben sie ja auch schon einmal von Menschen gehört, die „nicht ausbildungsfähig“ sein sollen.

Die Frage, die sich ja nun daraus ableitet ist Folgende:

„Wo und wie kann man denn jetzt nachträglich diese vermeintlich so wichtige emotionale Kompetenz erwerben?“

An diesem Punkt kommt das NLP ins Spiel, und ich will versuchen die entsprechenden Parallelen zu ziehen:

Das **Neurolinguistische Programmieren** (kurz NLP) wurde Anfang der 1970er Jahre an der University of California in Santa Cruz von Richard Bandler und John Grinder entwickelt. Sie definierten NLP als das „Studium der Struktur subjektiver Erfahrung“.

Viele Trainer der 2. Generation (und späterer Generationen) verstehen NLP inzwischen als ein Modell der zwischenmenschlichen Kommunikation und eine Sammlung unterschiedlicher psychologischer Verfahren und Modelle, die zu einer effizienteren zwischenmenschlichen Kommunikation und Einflussnahme führen sollen ⁴.

Das klingt doch in diesem Zusammenhang sehr nach emotionaler und sozialer Kompetenz, oder!?

³ ebenda Seite 22, The Harris Education Research Council

⁴ Wikipedia

Es würde zu weit führen, jetzt in wenigen Zeilen das äußerst komplexe NLP-Modell vorzustellen. Was mich aber überrascht hat, war die fast völlige Übereinstimmung der Lehrinhalte einer klassischen NLP-Ausbildung mit den Forderungen, die Daniel Goleman an emotionale Kompetenz stellt:

1. Persönlich Kompetenzen (wie wir mit uns selbst umgehen)

- Selbstwahrnehmung:
Die eigenen inneren Zustände, Präferenzen, Ressourcen und Intuitionen erkennen
- Selbstregulierung:
Seine inneren Zustände, Impulse und Ressourcen handhaben
- Motivation:
Emotionale Tendenzen, die das Erreichen von Zielen leiten bzw. erleichtern

2. Soziale Kompetenzen (wie wir Beziehungen handhaben)

- Empathie:
Wahrnehmung der Gefühle, Bedürfnisse und Sorgen anderer
- Soziale Fähigkeiten:
Mit Geschicklichkeit erwünschte Reaktionen in anderen hervorrufen

Genau das ist es, was man u.a. in einer NLP-Ausbildung lernen kann und sollte. Somit ist jetzt auch meine Frage beantwortet, ob und wie man die viel gerühmte emotionale Kompetenz im Nachhinein noch erwerben kann (oder verbessern kann).

Es war schon immer eine Herausforderung einem Laien zu erklären, was NLP überhaupt ist. Wenn wir jedoch die einzelnen Fachbegriffe aus der NLP-Sprache „übersetzen“ in die Sprache der emotionalen Intelligenz, dürfte dies jetzt viel leichter fallen.

Der Fairness halber sei gesagt, dass NLP natürlich nicht die einzige Möglichkeit ist, emotionale und soziale Kompetenz zu erlernen (und zu verbessern). Aber, wie ich finde, ist es eine der effektivsten und elegantesten Methoden. Das liegt vor allem an dem immensen Praxisanteil einer NLP-Ausbildung mit unzähligen Übungen ohne große „Theorie- und Kopflastigkeit“.

Seit 2006 bieten wir an der VHS in Herford die Grundausbildung im NLP an, den sogenannten: „**Practitioner**“.

Ich hoffe, dass ich ein wenig ihre Neugier darauf wecken konnte.