



Breaking
the Ceiling



Co-funded by
the European Union

INTRAPERSONAL SKILLS

EMOTIONALE INTELLIGENZ TRAININGSMODUL



euro
pass



SKILL
CONSULTING up
TRAINING

Sfs
Adult
Education
Iceland



INDEPCIE

Von der Europäischen Union finanziert. Die geäußerten Ansichten und Meinungen entsprechen jedoch ausschließlich denen des Autors bzw. der Autoren und spiegeln nicht zwingend die der Europäischen Union oder der Europäischen Exekutivagentur für Bildung und Kultur (EACEA) wider. Weder die Europäische Union noch die EACEA können dafür verantwortlich gemacht werden.



Inhaltsver- zeichnis

01

Einleitung

02

**Das Modul im beruflichen
Umfeld**

03

**Auswirkungen aufgrund von
Geschlechterstereotypen**

04

Bewährte Methoden und Tipps

05

Schlussfolgerungen

1. Einleitung



Howard Gardner hat einen Präzedenzfall geschaffen, um falsche Vorstellungen über die Fähigkeiten von Menschen zu zerstören. Die Theorie der multiplen Intelligenz (1983) brach mit der Vorstellung, dass es nur eine einzige Intelligenz gibt. Daher war seine wissenschaftliche Theorie ein wichtiger Schritt hin zu der Erkenntnis, dass Menschen verschiedene Arten von Intelligenz entwickeln können. Gardner schlägt acht Arten von Intelligenz vor: sprachlich-verbale, logisch-mathematische, musikalische, räumliche, kinästhetisch-körperliche, interpersonelle, intrapersonelle und naturalistische.

Intrapersonale Fähigkeiten stehen für die Beziehung zu sich selbst und zur Umwelt. Dazu gehört ein klares Gefühl für Identität, Ziele, Werte, Überzeugungen und Motivationen. Menschen, die sich durch intrapersonale Intelligenz auszeichnen, haben Zugang zu ihren Gefühlen und Emotionen und können über diese reflektieren. Diese Intelligenz ermöglicht es den Menschen auch, tiefer in sich zu gehen und die Gründe zu verstehen, warum sie so sind, wie sie sind. Wenn man seine Gefühle versteht und beherrscht, kann man bessere Entscheidungen treffen und sinnvoller handeln. Diese Fähigkeiten beruhen auf den so genannten Soft Skills, und wenn wir sie trainieren, können wir unsere Selbsterkenntnis verbessern und somit besser verstehen, wie wir sind und warum. Die wichtigsten Komponenten der intrapersonellen Fähigkeiten sind:

- **Eigenwahrnehmung** konzentriert sich darauf, sich selbst auf einer tieferen Ebene zu verstehen, einschließlich der eigenen Gefühle, Gedanken, Werte, Stärken, Schwächen und Überzeugungen. Es geht darum, sich der eigenen Identität, Vorlieben und persönlichen Eigenschaften bewusst zu sein. Der Bereich der Selbstwahrnehmung ermöglicht es dem Einzelnen zu erkennen, wie seine Emotionen und inneren Zustände sein Verhalten und seine Interaktionen mit anderen beeinflussen.
- **Selbstmanagement** umfasst die Fähigkeiten, die erforderlich sind, um sich selbst in verschiedenen Lebensbereichen, einschließlich des persönlichen und beruflichen Bereichs, effektiv zu managen. Dazu gehören die Festlegung von Zielen, Zeitmanagement, Anpassungsfähigkeit, Prioritätensetzung, Entscheidungsfindung und Problemlösung. Selbstmanagement-Fähigkeiten ermöglichen es dem Einzelnen, sich sinnvolle Ziele zu setzen, sein Handeln zu planen und zu organisieren, fundierte Entscheidungen zu treffen und Herausforderungen und Hindernisse effektiv zu bewältigen.

PERSÖNLICHE
KOMPETENZ

SELBST-
MANAGEMENT

EIGEN-
WAHRNEHMUNG

2. Das Modul im beruflichen Umfeld



Auf dem heutigen Berufsmarkt suchen die Unternehmen nicht nur jemanden mit einer langen Liste von Abschlüssen, denn technisches Wissen ist unerlässlich, sondern sie brauchen auch Fachleute mit intrapersonellen Fähigkeiten. Alle Berufe können von diesen Fähigkeiten profitieren, und sie können genutzt werden, um die Leistung strategisch zu verbessern. Zwischenmenschliche Fähigkeiten spielen eine wichtige Rolle im beruflichen Umfeld, bei der effektiven Kommunikation, der Teamarbeit und dem allgemeinen Erfolg. Auch wenn Soft Skills nicht geschlechtsspezifisch sind, können Frauen am Arbeitsplatz vor einigen Herausforderungen stehen.

Die Tatsache, dass zwischenmenschliche Fähigkeiten übertragbar sind, ist ein Grund dafür, dass sie beruflichen Erfolg stark beeinflussen können. Es handelt sich um Verhaltensweisen und Gewohnheiten, die in vielen verschiedenen Berufen, Branchen und anderen Lebensbereichen angewendet werden können. Die Entwicklung zwischenmenschlicher Fähigkeiten fördert eine Wachstumsmentalität, die Herausforderungen als Chancen betrachtet. Eine wachstumsorientierte Denkweise hält trotz Misserfolgen durch, nimmt Kritik an und glaubt, dass Menschen sich verändern können, um ihr volles Potenzial zu erreichen. Aus diesen und vielen anderen Gründen sind intrapersonelle Fähigkeiten am Arbeitsplatz von entscheidender Bedeutung. Sie bilden die Grundlage für Beziehungen zu anderen und helfen, effektiv zu kommunizieren. Sie helfen auch, unnötige Konflikte zu vermeiden und notwendige Konflikte auf gesunde, produktive Weise zu bewältigen. Intrapersonelle Fähigkeiten ermöglichen es den Mitarbeitenden, einen Arbeitsplatz zu haben, der mit den Grundwerten und Zielen ihres Unternehmens übereinstimmt.

An dieser Stelle fragen Sie sich vielleicht: Welche Auswirkungen oder Vorteile haben diese Kompetenzen in unserem Arbeitsalltag? Einige Vorteile lassen sich wie folgt zusammenfassen:

- **Positiver Entscheidungsprozess:** Eine negative Einstellung tritt oft im unerwartetsten Moment auf, insbesondere in einer schwierigen Situation.
- **Breiterer Blick:** Die Erkundung des Inneren bringt eine andere Dimension in die Dinge und Situationen.
- **Mitgefühl:** Es hilft Ihnen, andere und eigene Motivationen und Einstellungen besser zu verstehen, was direkte Beziehungen, die auf Vertrauen und Transparenz basieren fördert.
- **Muster durchbrechen:** Menschen verhalten sich nach bestimmten Mustern und Gewohnheiten. Es ist notwendig, negative Einstellungen zu ändern, die das Erreichen von Zielen behindern, um Erfolg zu haben. Fähigkeiten wie Selbsterkenntnis, Selbstmotivation und Selbstentwicklung sind dafür unerlässlich.

3. Auswirkungen aufgrund von Geschlechterstereotypen



Viele geschlechtsspezifische Hindernisse und Vorurteile sind im Laufe der Jahre abgebaut worden, doch Geschlechterstereotypen behindern nach wie vor die berufliche Entwicklung von Frauen und prägen das Führungsverhalten und die beruflichen Perspektiven am Arbeitsplatz mit patriarchalischen Erwartungen. Geschlechterstereotypen können sich darauf auswirken, wie intrapersonelle Fähigkeiten von den verschiedenen Geschlechtern wahrgenommen und bewertet werden.

Das spanische Women's Institute hat festgestellt, dass mehrere Faktoren berücksichtigt werden sollten, darunter Selbstwertgefühl, Selbstkonzept und Selbstbild, da sie die Wahrnehmung des beruflichen und persönlichen Wertes einer Person erheblich beeinflussen. Darüber hinaus können sich auch die mit den Geschlechterstereotypen verbundenen Werte auf die Wahrnehmung des eigenen Wertes sowohl im beruflichen als auch im persönlichen Kontext auswirken. Diese gesellschaftlichen Erwartungen und Normen können die Wahrnehmung des eigenen Wertes prägen und sich möglicherweise auf die Berufswahl, die persönlichen Ziele und das allgemeine Selbstvertrauen auswirken. Es ist wichtig, diese Faktoren zu erkennen und zu hinterfragen, um die Gleichstellung der Geschlechter zu fördern und Frauen zu befähigen, ihr Potenzial voll auszuschöpfen.

Traditionelle Geschlechterstereotypen können bestimmte Erwartungen oder Vorurteile in Bezug auf den Ausdruck und die Entwicklung intrapersoneller Fähigkeiten verstärken. Emotionale Intelligenz wird manchmal mit stereotyp weiblichen Eigenschaften wie Einfühlungsvermögen und Sensibilität in Verbindung gebracht. Dies kann zu der Annahme führen, dass Frauen eine höhere emotionale Intelligenz haben, während von Männern erwartet wird, dass sie sich emotional zurückhalten, was die Wahrnehmung ihrer emotionalen Intelligenz beeinträchtigen kann. Geschlechterstereotypen halten oft die Vorstellung aufrecht, dass Männer von Natur aus selbstsicherer und selbstbewusster sind, während Frauen als wenig selbstbewusst oder weniger durchsetzungsfähig wahrgenommen werden können. Diese Stereotypen können sich darauf auswirken, wie Selbstvertrauen am Arbeitsplatz bewertet und eingeschätzt wird. Stereotype stellen Männer oft als natürliche Führungspersönlichkeiten dar, während Frauen in Führungspositionen auf Vorurteile und Hindernisse stoßen können. Dies kann die Wahrnehmung von Führungsqualitäten beeinflussen und Frauen daran hindern, ihre Führungsqualitäten zu entwickeln.

Zwischenmenschliche Fähigkeiten sind nicht von vornherein geschlechtsspezifisch, da Männer und Frauen über eine breite Palette von Soft Skills verfügen, und die individuellen Fähigkeiten sollten nach ihren Leistungen beurteilt werden. Die Förderung von Gleichberechtigung und Inklusion bei der Bewertung und Anerkennung intrapersoneller Kompetenzen trägt dazu bei, ein vielfältigeres und förderlicheres Arbeitsumfeld für alle Menschen zu schaffen und Organisationen von der gesamten Bandbreite an Talenten und Fähigkeiten zu profitieren, die der Einzelne an den Arbeitsplatz mitbringt.



Co-funded by
the European Union

4. Bewährte Methoden und Tipps



Intrapersonelle Fähigkeiten sind von großem Wert, denn durch Selbsterkenntnis können wir uns besser verstehen und für uns selbst sorgen. Im Folgenden finden Sie Tipps und Werkzeuge, die Ihnen helfen können, diese Fähigkeiten zu verbessern:

- **Achtsamkeit:** Mit dieser Technik können Sie lernen, Ihre Gefühle selbst zu regulieren. Versuchen Sie, Achtsamkeit durch Aktivitäten wie Meditation oder Yoga zu praktizieren, oder nehmen Sie sich einfach jeden Tag ein paar Minuten Zeit, um sich auf Ihre Gedanken und Gefühle einzustimmen. Neben diesem Text finden Sie einen Code, den Sie mit der Insight Timer-App scannen können.
- **Positives Denken und Selbstgespräche:** Es geht darum, negative Gedanken umzukehren, um sie zu verändern. Eine gesunde Beziehung zu sich selbst erfordert positive Selbstgespräche. Es ist hilfreich, sich bewusst zu machen, wann Sie negativ mit sich selbst reden, und gezielt zu üben, sich selbst positives Feedback und Lob für Ihre Leistungen und Stärken zu geben. Im Folgenden finden Sie 5 Arbeitsblattvorlagen, die Sie in die Praxis umsetzen können.
- **Ziele setzen:** Denken Sie über Ihre Qualitäten nach und überlegen Sie, wie Sie sie verbessern können. Es ist leicht, ein Leben lang in seiner Komfortzone zu bleiben, aber das geht auf Kosten der persönlichen Entwicklung. Wenn Sie kleine Risiken eingehen, können Sie sich selbst herausfordern und neue intrapersonelle Fähigkeiten entwickeln. Ikigai ist eine japanische Philosophie, die Ihnen hilft, Ihren wahren Lebenszweck, Ihren "Grund des Seins" zu finden. Es ist das, was Ihnen Freude bereitet und Sie dazu bringt, jeden Tag das Bett zu verlassen. Den Ikigai-Test finden Sie im QR-Code rechts.
- **16-Persönlichkeiten-Test:** Dieses Selbsteinschätzungsinstrument kann online ausgefüllt werden und die Ergebnisse sind sofort verfügbar. Ziel des Tests ist es, die Selbsterkenntnis der Person, die den Fragebogen ausfüllt, zu fördern und zum Beispiel mögliche Hinweise auf berufliche Präferenzen oder die Kompatibilität mit anderen Menschen zu geben.



5. Schlussfolgerungen



Die Bedeutung der zwischenmenschlichen Fähigkeiten liegt in der Fähigkeit guter Führungskräfte, auf diese oder andere unvorhergesehene Umstände, die in der Organisation auftreten, angemessen zu reagieren. Diese Fähigkeiten können die zwischenmenschlichen Beziehungen zwischen den Teammitgliedern durch einen positiven inneren Dialog beeinflussen, der im Kopf des Einzelnen stattfindet. Eine Vielzahl intrapersoneller Techniken, darunter Meditation, Visualisierung und Affirmationen, kann von Einzelpersonen eingesetzt werden, um bestehende Situationen zu bewerten oder Geschäftsvorschläge zu sortieren und anzunehmen. Um die intrapersonellen Fähigkeiten zu verbessern, sollte sich jede gute Führungskraft ihres eigenen inneren Dialogs bewusst sein.

Es liegt auf der Hand, dass gelegentliche negative Gedanken einer Person die Arbeitsergebnisse und die Wirksamkeit der Kommunikation beeinflussen können. Deshalb sollte sich jeder Einzelne seiner intrapersonellen negativen Gedanken bewusst sein und sein Verhalten und seine Sprache entsprechend korrigieren, um Selbstbeherrschung und eine positive Einstellung zu entwickeln. Intrapersonelle Fähigkeiten spielen eine wichtige Rolle im Führungsprozess und in jeder Organisation. Nur wenn eine Person über gut entwickelte zwischenmenschliche und intrapersonelle Fähigkeiten verfügt, wird sie in der Lage sein, eine effektive Führungskraft zu werden, die die Arbeit anderer Teammitglieder beeinflusst und deren Leistung sowie die Produktivität der Organisation verbessert.

Intrapersonelle Fähigkeiten helfen berufstätigen Frauen, sich ständig weiterzuentwickeln und persönlich zu wachsen:

- Die Fähigkeit, sich die Zeit einzuteilen, Aufgaben nach Prioritäten zu ordnen und sich zu organisieren, bedeutet, dass Frauen durch Selbstdisziplin und Konzentration ihre Produktivität und Effizienz am Arbeitsplatz steigern können.
- Herausforderungen meistern: Wenn Frauen sich ihrer selbst bewusst sind und über emotionale Intelligenz verfügen, können sie Stress effektiv bewältigen, sich an Veränderungen anpassen, Hindernisse überwinden, ihre Fähigkeiten und ihr Fachwissen unter Beweis stellen und sich von Misserfolgen oder Rückschlägen in ihrer beruflichen Laufbahn erholen.
- Sie können eine positive Einstellung und Selbstmotivation entwickeln, indem sie Optimismus, Ausdauer und eine wachstumsorientierte Denkweise kultivieren. So können Frauen Hindernisse überwinden, Lernmöglichkeiten wahrnehmen und motiviert bleiben, um ihre beruflichen Ziele zu erreichen.
- Effektiv kommunizieren und Durchsetzungsvermögen in ihrer Kommunikation entwickeln, um starke zwischenmenschliche Beziehungen aufzubauen. Indem sie ihren eigenen Kommunikationsstil verstehen, ihre Emotionen im Griff haben und sich im aktiven Zuhören üben, können Frauen ein kooperatives und unterstützendes Arbeitsumfeld schaffen.

Referenzen



- Gardner, H. (2001). La Inteligencia reformulada: Las Inteligencias Múltiples en el siglo XXI. Barcelona. PAIDOS.
- De Cabo, G., Henar, L., & Calvo, M. (s.f.). Análisis de la perspectiva de género en algunas estadísticas españolas y propuestas de mejora. Gráficas Arias Montano, S.A.
<https://www.inmujeres.gob.es/observatorios/observIgualdad/estudiosInformes/docs/016-analisis.pdf>
- Tabassum, N. y Nayak, B., (2021). Gender Stereotypes and Their Impact on Women's Career Progressions from a Managerial Perspective. Sage Journals.
<https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/2277975220975513>
- Goleman, D. (1995). Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ. Bantam Books.
- UNADE (2022). Habilidades intrapersonales. Universidad Americana de Europa.
<https://unade.edu.mx/habilidades-intrapersonales/>
- OBS Business School (2016). ¿Por qué son importantes las habilidades intrapersonales en un líder?
<https://www.obsbusiness.school/blog/por-que-son-importantes-las-habilidades-intrapersonales-en-un-lider>
- NCBI Bookshelf (2011). Assessing Intrapersonal Skills - Assessing 21st Century Skills. National Center for Biotechnology Information.
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/NBK84217/>
- Wooll, M. (2023). How Intrapersonal Skills Shape Teams, Plus 5 Ways to Build Them. The Most Comprehensive Coaching Platform | BetterUp. .
<https://www.betterup.com/blog/intrapersonal-skills>

Finanziert von der Europäischen Union. Die geäußerten Ansichten und Meinungen sind jedoch ausschließlich die des Autors/der Autoren und spiegeln nicht unbedingt die der Europäischen Union oder der Europäischen Exekutivagentur für Bildung und Kultur (EACEA) wider. Weder die Europäische Union noch die EACEA können für diese verantwortlich gemacht werden.

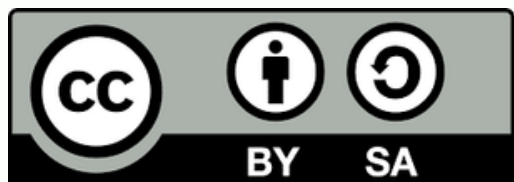
Dieses Projekt wurde mit Unterstützung der Europäischen Kommission finanziert. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung [Mitteilung] trägt allein der Verfasser; die Kommission haftet nicht für die weitere Verwendung der darin enthaltenen Angaben.

Autoren

© Mai 2023 – EBB GmnH, Step-by-Step, VAEV R&D, INDEPCIE, Skill-Up Srl., SVERONIS & SIA O.E.

Diese Veröffentlichung wurde mit finanzieller Unterstützung der Europäischen Kommission unter Erasmus + Project “2022-1-DE02-KA220-VET-000085146” durchgeführt.

Namensnennung, Weitergabe unter gleichen Bedingungen



(CC BY-SA) : Es steht Ihnen frei, das Material zu teilen, d. h. zu kopieren und in jedem beliebigen Medium oder Format weiterzugeben, und es anzupassen, d. h. zu remixen, umzuwandeln und für jeden beliebigen Zweck, auch für kommerzielle Zwecke, zu nutzen. Der Lizenzgeber kann diese Freiheiten nicht widerrufen, solange Sie die Lizenzbedingungen unter den folgenden Bedingungen einhalten:

Namensnennung – Sie müssen angemessene Urheber- und Rechteangaben machen , einen Link zur Lizenz beifügen und angeben, ob Änderungen vorgenommen wurden. Diese Angaben dürfen in jeder angemessenen Art und Weise gemacht werden, allerdings nicht so, dass der Eindruck entsteht, der Lizenzgeber unterstütze gerade Sie oder Ihre Nutzung besonders.

Weitergabe unter gleichen Bedingungen — Wenn Sie das Material remixen, verändern oder anderweitig direkt darauf aufbauen, dürfen Sie Ihre Beiträge nur unter derselben Lizenz wie das Original verbreiten.

Keine weiteren Einschränkungen — Sie dürfen keine zusätzlichen Klauseln oder technische Verfahren einsetzen, die anderen rechtlich irgendetwas untersagen, was die Lizenz erlaubt.