

Mange hyres på baggrund af deres intellekt og forretningsmæssige kunnen – og fyres for manglende følelsesmæssig intelligens



Mange hyres på baggrund af deres intellekt og forretningsmæssige kunnen – og fyres for manglende følelsesmæssig intelligens

Det er et mønster, vi ser igen og igen: Kandidater med imponerende CV'er, dokumenterede resultater og høj faglighed bliver ansat. Men når samarbejdet halter, eller tilliden i teamet begynder at smuldre, er det sjældent de tekniske færdigheder, der er problemet. Det er den manglende menneskelige forståelse.

I rekruttering og lederudvikling ser vi tydeligt, at de mest succesfulde profiler har noget andet med sig: De **forstår relationer, læser dynamikker og håndterer sig selv – også under pres**. Med andre ord: De har **følelsesmæssig intelligens**



Det viser sig i evnen til at: ♦ Lytte med oprigtig nysgerrighed ♦ Træde konstruktivt ind i konflikter ♦ Justere adfærd bevidst ♦ Sige tingene klart – uden at dominere ♦ Skabe tryghed og retning i teamet

Faglighed er stadig en nødvendighed. Men **menneskelig forståelse er ofte det, der afgør, om den bliver brugt klogt.**

Hvordan er det så lige med det der *kompetence og potentiale* – to sider af samme sag?

Vi omtaler ofte kompetencer som noget konkret og værdifuldt – det, vi kan sætte på et CV. Men det er værd at huske, at **kompetence blot er realiseret potentiale.**

Det er dét, vi har lært, forfinet og kan omsætte i praksis. Men alle starter med potentiale – og ikke alle når at mestre det.

Det betyder ikke, at de ikke har værdi. Det betyder opmærksomheden bør rettes imod, om de er blevet givet den rette mulighed, retning eller støtte til at vokse?

Derfor bliver spørgsmålene mere interessante, når vi går bag kompetencen og spørger: ♦ **Hvordan lærer du? ♦ Hvad gør du, når noget er svært? ♦ Hvordan udvikler du dig – og hvad bremser dig?**

For evnen til at udvikle sig, tilpasse sig og vokse ind i nye krav, er i dag **lige så afgørende som det, man kan på forhånd.**

Hos **LOTTE CHRISTENSEN** bruger vi derfor både personligheds- og kognitive tests i rekruttering og udvikling – ikke for at sætte folk i kasser, men for at få **et dybere og mere retvisende billede** af både adfærd, læringsstil og udviklingskapacitet.

- Personlighedstests hjælper os med at forstå drivkraft, samarbejdsform og kommunikationsstil.
- Kognitive tests giver indblik i evnen til at tilegne sig ny viden, løse problemer og tænke abstrakt.

Når vi kobler det med samtaler og cases, får vi ikke bare et øjebliksbillede – men en pejling af potentiale, retning og reelle match.

I sidste ende handler det ikke kun om, hvem der kan levere i dag – men om hvem der har evnen og viljen til at **blive endnu mere værdifuld i morgen.**

#Ledelse #Rekruttering #Udvikling #FølelsesmæssigIntelligens #Kompetence #Potentiale #Testværktøjer #HR #LotteChristensen