

Emotional Intelligence Leadership Development Program

Leadership Excellence .

Führung, die Menschen stärkt und Premium erlebbar macht.

FÜHRUNG braucht nicht nur eine neue Denkweise -
sondern insbesondere eine neue FÜHLweise.



Emotionale Intelligenz ist die Grundlage wirksamer, nachhaltiger Führung. Wer andere führen will, muss zuerst sich selbst verstehen — Emotionen, Muster und Wirkung. Gerade im Premium-Umfeld prägt Führung täglich Zusammenarbeit, Haltung und Kundenerlebnis.

Vom „Soft Skill“ zum harten Business-Faktor: Emotional Intelligence (EI) als Gamechanger

Der Unterschied zwischen Führung, die kostet – und Führung, die trägt:

Ohne EI

- Strategien scheitern an Menschen, die nicht mitgenommen werden
- Fehlende EI = fehlende Verbindung, Klarheit und Stabilität im Team
- Jede ungeklärte Situation, jedes verlorene Talent kostet

Mit EI

- Führungskräfte, die auch dann klar bleiben, wenn es unangenehm wird
- Kommunikation als bewusstes Führungsinstrument
- Teams, die aus eigener Überzeugung liefern
- EI als konkretes Werkzeug – erlebbar im Alltag

Die fünf Säulen der Emotionalen Intelligenz

Auf Basis der Arbeiten von Daniel Goleman beschreibt emotionale Intelligenz fünf zentrale Fähigkeiten, die menschenzentrierte Führung im Alltag wirksam machen – besonders dort, wo Anspruch, Geschwindigkeit, Kundenkontakt und Teamdynamik zusammenkommen.



Der Entwicklungsweg: von innen nach außen

Das Programm folgt einer klaren Entwicklungslogik: Sie beginnt bei der eigenen Selbstführung, zeigt sich im direkten Miteinander und entfaltet ihre volle Kraft in der Leistung und Kultur des Teams.

Vom ICH - Leading Yourself

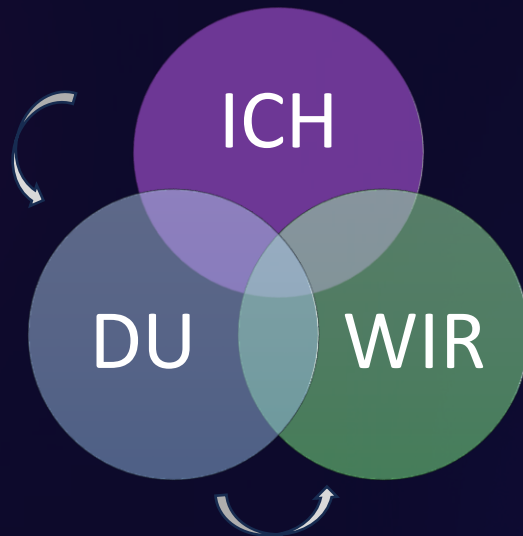
Eigene Muster, Emotionen und Wirkung verstehen – als Basis jeder Führung.

Zum DU - Leading Others

Klar, empathisch und verbindend führen – auch in schwierigen Momenten.

Hin zum WIR - Leading Teams

Teams in Verantwortung bringen, Sicherheit schaffen, gemeinsam leisten.



Das Ziel: Führungskräfte, die im Alltag klarer entscheiden, wirksamer kommunizieren und Teams stabiler in Verantwortung bringen.

Emotional Intelligence Leadership Program

Jedes Modul entwickelt gezielt Kompetenzen auf zwei aufeinander aufbauenden Level (Level 1 + 2) und gibt Führungskräften sowohl die nötigen Einsichten als auch die praktischen Werkzeuge, um in ihrem eigenen Tempo zu wachsen.

ICH

Leading Yourself

Emotional intelligente Selbstführung

Lernziel: Souveräne Selbstführung für klare Entscheidungen und wirksames Verhalten.

- Selbstwahrnehmung & innere Klarheit
- Emotionale Steuerung & Trigger-Management
- Resilienz & persönliche Wirksamkeit
- Authentische Führungsrolle gestalten

DU

Leading Others

Wirksame & emotional intelligente Kommunikation

Lernziel: Kommunikation, Orientierung und Verbindung schaffen und Leistung ermöglichen.

- Eigene Kommunikationsmuster verstehen & steuern
- EI in Führungsgesprächen
- Unterschiedliche Menschen wirksam führen
- Feedback, GFK & Klarheit im Alltag

WIR

Leading Teams

Vertrauen, Verantwortlichkeit & High-Performance-Teams

Lernziel: Teams entwickeln, die Verantwortung übernehmen, vertrauensvoll zusammenarbeiten und nachhaltig leistungsfähig sind.

- Teamdynamiken erkennen & entwickeln
- Psychologische Sicherheit & Lernkultur
- Verantwortung & Accountability klären
- Teamleistung & Motivation steuern
- Entwicklung funktionaler Faktoren für High-Performing-Teams

Leading Yourself — Emotional Intelligence Self-Leadership

Lernziel: Souveräne Selbstführung für klare Entscheidungen und wirksames Verhalten

1. Selbstwahrnehmung & innere Klarheit

- Eigene Denk- und Verhaltensmuster erkennen und reflektieren
- Persönliche Motive, Werte und innere Antreiber verstehen
- Eigene Stärken und Kompetenzen gezielt wahrnehmen und nutzen
- Die eigene Wirkung auf andere bewusster verstehen
- Selbstreflexion als Grundlage wirksamer Führung etablieren

2. Emotionale Intelligenz & Selbststeuerung

- Eigene Emotionen bewusst wahrnehmen und konstruktiv steuern
- Bedürfnisse und Verhaltensweisen anderer Menschen besser verstehen
- Hindernis-, Stress- und Konfliktmuster identifizieren und verändern
- Strategien für den Umgang mit belastenden Emotionen entwickeln
- Emotionale Intelligenz gezielt in Führungssituationen einsetzen

3. Resilienz & persönliche Wirksamkeit

- Das eigene Energiegleichgewicht verstehen und aktiv steuern
- Innere Ressourcen und mentale Stabilität stärken
- Resilienz im Umgang mit Druck, Veränderung und Komplexität entwickeln
- Selbstwirksamkeit und persönliche Präsenz erhöhen

4. Selbstführung im Kontext der Rolle

- Eigene Stärken gezielt innerhalb der Führungsrolle einsetzen
- Authentizität, Glaubwürdigkeit und emotionale Präsenz stärken
- Persönliche Entwicklung als kontinuierlichen Führungsprozess gestalten



Leading Others — Emotional Intelligence in Communication

Lernziel: Kommunikation, Orientierung und Verbindung schaffen – Leistung ermöglichen.

1. Eigene Kommunikation verstehen & steuern

- Das eigene Kommunikationsverhalten und Reaktionsmuster reflektieren und dessen Wirkung auf andere analysieren
- Innere Haltung, emotionale Verfassung und äußere Kommunikation bewusst verbinden
- In herausfordernden Situationen souverän und präsent kommunizieren

3. Unterschiedliche Menschen wirksam führen

- Unterschiedliche Persönlichkeiten, Kommunikationsstile und Bedürfnisse verstehen
- Führungs- und Kommunikationsstil situativ anpassen
- Vertrauen und tragfähige Beziehungen im Führungsalltag aufbauen
- Präsenz, Klarheit und Beziehungskompetenz stärken
- Motivation und Zusammenarbeit durch bewusste Kommunikation fördern

2. Emotionale Intelligenz in Gesprächen

- Eigene Emotionen und Bedürfnisse bewusst wahrnehmen und regulieren
- Empathie gezielt einsetzen, ohne Klarheit oder Konsequenz zu verlieren
- Schwierige Gespräche konstruktiv und lösungsorientiert führen
- Werkzeuge empathischer und wirksamer Kommunikation praxisnah anwenden

4. Kommunikation als Führungsinstrument

- Moderne Mitarbeitergespräche wirksam strukturieren und führen
- Feedback, Feedforward und GFK gezielt einsetzen
- Kommunikation gezielt zur Förderung von Motivation, Beziehungen und Leistung einsetzen



Leading Teams — Trust, Accountability & High Performance

Lernziel: Teams entwickeln, die Verantwortung übernehmen, vertrauensvoll zusammenarbeiten und nachhaltig leisten

1. Team verstehen & gezielt entwickeln

- Teamdynamiken, Reifegrade und Zusammenarbeit analysieren
- Individuelle Stärken, Potenziale und Synergien im Team identifizieren
- Leadership Assessments zur Selbst- und Fremdwahrnehmung nutzen
- Stärkenorientierte Teamführung anwenden

2. Klarheit in Verantwortung & Zusammenarbeit

- Erwartungen, Rollen und Verantwortlichkeiten klären
- Eigenverantwortung und Accountability stärken
- Transparenz und Verbindlichkeit in der Zusammenarbeit fördern
- Empowerment als Hebel für Motivation und Verantwortungsübernahme nutzen

3. Führung von Teamleistung & Motivation

- Motivation und Teamenergie aktiv steuern
- Teamresilienz in anspruchsvollen Arbeitsfeldern entwickeln
- Engagement und Leistungsfähigkeit nachhaltig fördern
- Motivation durch Wertschätzung, Beteiligung und Orientierung stärken

4. Psychologische Sicherheit & Teamkultur

- Vertrauen und Psychologische Sicherheit im Team aufbauen
- Konstruktive Fehler- und Lernkultur fördern
- Konflikte frühzeitig und konstruktiv adressieren
- Kontinuierliche Verbesserung und kollektives Lernen ermöglichen



12-16 Wochen. Schrittweise. Nachhaltig

Das Programm gliedert sich in drei aufeinanderfolgende Module, die jeweils im Abstand von 6-8 Wochen durchgeführt werden können. Jedes Modul umfasst eine Online-Session sowie eine Verankerungsphase zur Festigung der Lerninhalte in Level 1 und 2.



Wissenschaftlich fundiert. Praxisnah entwickelt. Nachhaltig wirksam.

Wissenschaftliche Grundlage

- Basierend auf aktuellen Erkenntnissen moderner Führungsforschung
- Integration zentraler Prinzipien emotional intelligenter Führung
- Orientierung an aktuellen Anforderungen moderner Arbeits- und Führungskulturen

Entwicklungsansatz

- Leadership Assessments & Selbstreflexion
- Persönlichkeits-, Kommunikations- und Wirkungsanalysen
- Fallarbeit und Führungssimulationen aus dem realen Alltag
- Peer Coaching & kollegiale Feedbackformate
- Praxisnahe Werkzeuge für Kommunikation, Selbststeuerung und Teamführung
- Transferübungen zur direkten Anwendung im Führungsalltag

Ihr Mehrwert

- Nachhaltige Stärkung der Führungsqualität
- Höhere Mitarbeiterbindung und Identifikation
- Mehr Klarheit und Wirksamkeit in der Zusammenarbeit
- Förderung einer vertrauensvollen Führungskultur
- Mehr Eigenverantwortung, Motivation und Teamperformance
- Nachhaltiger Praxistransfer im Führungsalltag

Programm-Format

- 3 x 2 Tage Live-Trainings (Level 1 + 2)
- Jeweils 1 Online Session zwischen den Modulen zur Verankerung & Reflexion
- Umfangreiche Trainings-Unterlagen zum Reflektieren, Üben und Vertiefen

Gallup State of the Global Workplace 2026 – Deutschland

48 % der deutschen Beschäftigten bewerten ihr Leben als stabil und über dem globalen Durchschnitt. Doch die Arbeitszufriedenheit erzählt eine andere Geschichte.

11%

Engagiert

Nur 11 % der Beschäftigten sind wirklich engagiert bei der Arbeit

74%

Nicht engagiert- emotional abgekoppelt

Größte Gruppe am deutschen Arbeitsmarkt. Dienst nach Vorschrift.

15%

Aktiv disengagiert

Destruktiv eingestellt, innere Kündigung – ein ernstes Risiko für Unternehmen

\$164Mrd

Wirtschaftsschaden

Jährliche Kosten durch aktiv disengagierte Mitarbeitende in Deutschland

Kein Kulturproblem – ein Führungsproblem

Deutsche Beschäftigte haben grundsätzlich eine positive Einstellung zur Arbeit. Viele würden auch ohne finanziellen Druck weiterarbeiten. Das Engagementdefizit liegt bei fehlenden Führungskompetenzen – nicht bei den Mitarbeitenden.

Fachkräftemangel verschärft die Lage

632.000 Stellen blieben im Vorjahr unbesetzt. Der bevorstehende Renteneintritt der Babyboomer wird den Mangel weiter verstärken. Gleichzeitig suchen oder sind 37 % der Beschäftigten offen für einen Jobwechsel.

Der Schlüssel: EI-Führungskräfteentwicklung

Drei Entwicklungsfelder können das Engagement von 11 % auf bis zu 49 % steigern. Moderne Führung braucht emotionale Intelligenz – nicht mehr Prozesse.

11%

Engagierte
Mitarbeitende heute

49%

Potenzial durch
EI-Führung

74%

Nicht
engagierte Mitarbeiter

\$164 Mrd

Jährlicher Schaden
durch Disengagement

01 · EI-Kernkompetenz

Selbstwahrnehmung & Empathie

Nur 17 % fühlen sich inspiriert

Führungskräfte, die eigene Emotionen kennen und regulieren, erzeugen psychologische Sicherheit – die Basis für Engagement und Leistung.

02 · EI-Kernkompetenz

Stärkenorientierte Beziehung

Nur 30 % erleben Stärkenfokus

EI ermöglicht, individuelle Stärken zu erkennen und anzusprechen – statt defizitorientiertem Führen, das Engagement systematisch zerstört.

03 · EI-Kernkompetenz

Resonantes Feedback

Nur 1 von 5 erhält echtes Feedback

Emotionale Intelligenz im Feedback schafft Vertrauen und Entwicklung. Der Unterschied liegt in Haltung, Timing und Beziehungsqualität.

Gallup State of the Global Workplace 2025

Emotionale Bindung & Führungsqualität als zentrale Treiber von Produktivität und Unternehmensgesundheit

PwC Global Workforce Hopes & Fears 2025

Mitarbeitende erwarten Führung, die zuhört, orientiert und Vertrauen schafft – keine reine Anweisung

WEF Future Jobs Report 2025

Emotionale Intelligenz, Resilienz und soziale Kompetenz zählen zu den meistgefragten Führungsfähigkeiten der Zukunft

Wir begleiten Führungskräfte dabei, Klarheit, Verbindung
und Wirksamkeit nachhaltig zu entwickeln.



The Leadership Academy GmbH

Perlacher Str. 29
82418 Riegsee, Germany



Website

www.the-leadership-academy.com



Claudia Herkert

Claudia@Herkert.de Tel: +49 1744 222 333