



Encouraging - die Kunst der Ermutigung

Menschen, die ermutigt werden, wachsen!

L I T E R A T U R E M P F E H L U N G E N

Alfred Adler

Wozu leben wir. Fischer Verlag. Frankfurt.

Der Sinn des Lebens. Fischer Verlag. Frankfurt.

**Winfried Berner, Regula Hagenhoff,
Thomas Vetter, Meik Führung**

Ermutigende Führung. Für eine Kultur des Wachstums. Schäffer-Poeschel Verlag. Stuttgart.

Don Dinkmeyer, Rudolf Dreikurs

Ermutigung als Lernhilfe. Klett-Cotta. Stuttgart.

Rudolf Dreikurs

Grundbegriffe der Individualpsychologie. Klett-Cotta. Stuttgart.

Kinder fordern uns heraus. Klett-Cotta. Stuttgart.

Psychologie im Klassenzimmer. Klett-Cotta. Stuttgart.

Theo Schoenaker

Das Leben selbst gestalten. RDI-Verlag. Bocholt.

Mut tut gut. RDI-Verlag. Bocholt.

Joachim Bauer

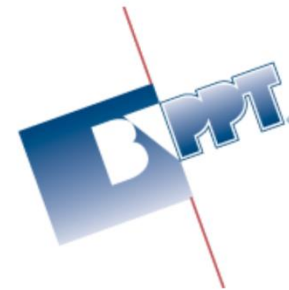
Prinzip Menschlichkeit: Warum wir von Natur aus kooperieren. Heyne Verlag. München.

Hans Josef Tymister

Lehrer und Schüler lösen Disziplinprobleme. Beltz-Verlag.

Encouraging - die Kunst der Ermutigung

Menschen, die ermutigt werden, wachsen!





Alfred Adler
(1870-1937)

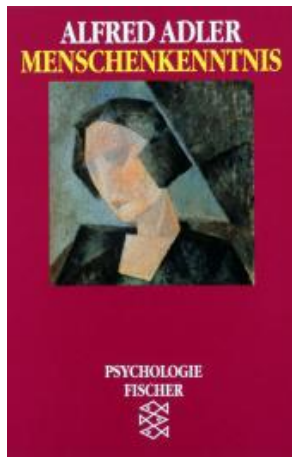


Rudolf Dreikurs © Klett-Cotta

Rudolf Dreikurs
(1897-1972)



Theo Schoenaker



1926



1964



1991

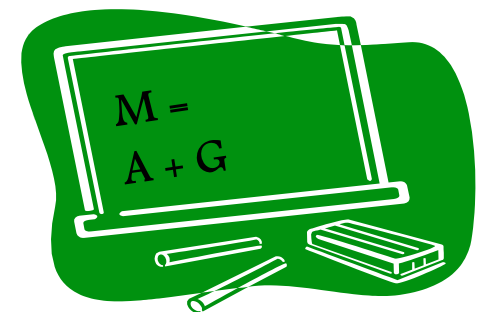
Mut = sozialer Mut

„Mut darf man nicht mit Aktivität verwechseln, wenngleich es Mut ohne Aktivität nicht gibt. Als Mut kann man nur die Aktivität eines Individuums bezeichnen, das mitgeht, mitarbeitet, mitlebt.“

(Alfred Adler)



Mut = Aktivität + Gemeinschaftsgefühl



Mut ist die Bereitschaft,
sich vorbehaltlos auseinander zu setzen
mit Problemen und mit anderen Menschen,
dabei auftretende Misserfolge
ohne Angst vor Wertverlust auf sich zu beziehen
und daraus zu lernen.

(Robert Antoch)

Frage :

- Woran erkenne ich Mut / Mutlosigkeit bei meinen Freunden / Bekannten / Mitarbeitern / Kollegen?

Das kennzeichnet mutige Menschen – innerlich

- Selbstrespekt
- eigenverantwortlich leben
- Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten
- Gewissheit, auch schwierige Situationen meistern zu können
- Entscheidungsbereitschaft

Das kennzeichnet mutige Menschen – äußerlich

- zur eigenen Überzeugung stehen und die Konsequenzen tragen
- Neues wagen, neugierig sein, Fragen stellen
- Veränderung gestalten, statt verweigern

- Fehler eingestehen
- Kritik annehmen
- Schwierigkeiten offensiv angehen, statt auszuweichen
- Konflikte aushalten, Ablehnung ertragen

- Realitäten anerkennen
- bereit sein, auf andere zuzugehen, den ersten Schritt zu machen
- Grenzen setzen

Encouraging – Training: Entwicklung durch aktive Ermutigungsarbeit



Theorie der
Individualpsychologie

Umsetzung
in die Praxis



Ziele des Encouraging- Trainings

- sich selbst annehmen können
- Stärken betonen statt Schwächen
- Selbstverantwortung übernehmen
- Mut zur Unvollkommenheit entwickeln
- positive soziale Beziehungen initiieren und pflegen

Encouraging-Training/ Themen

- Mensch als soziales Wesen
- Wann geht es mir gut?
- Mut zur Unvollkommenheit
- Denken – Fühlen – Handeln
- Selbstgespräche
- Denken in Zuneigung
- Üble Nachrede
- Humor / Leichtigkeit
- Ziele / Zielorientierung
- Meine Welt – deine Welt

Struktur eines Trainingsabends: 6 Stufen

- 1) Ankommen im Training – Entspannungseinheit
- 2) Rückmeldung
- 3) Information
- 4) Übung
- 5) Trainingsaufgaben
- 6) Brücke zum Alltag - Schlussentspannung

Encouraging- Training Einheit **1**

Herzlich Willkommen zu unserem
Trainingsabend!

Rückmeldung

Thema:

„Welche Erfahrungen habe ich in meinem Leben bereits mit Ermutigung gemacht?“

Kleingruppen

Zeitraumen pro Rede: 1 Minute

Information

- Zu welchen Personen bist du als Kind gegangen bei Sorgen oder Problemen oder wenn es etwas Freudiges zu berichten gab?
- Ruf dir die Situationen genau ins Gedächtnis. Wie sah die Umgebung aus, was für Gerüche begleiteten die Situation, wie sahen die Personen aus, wie sprachen sie?
- Was taten die Bezugspersonen genau und im Detail, wenn Du erzählen wolltest oder den Wunsch nach Trost hattest? Notiere Dir möglichst genau diese Verhaltensweisen.

- Zuhören
- Mich präsent angucken
- Die eigene Arbeit unterbrechen
- Sofaplatz bekommen
- Ernst genommen werden
- Einfach da sein
- Sich mir zuwenden
- Auf den Schoß genommen werden
- Gutes Essen, Schokolade, Kinderwurst, Warme Milch mit Honig, Zwieback
- In den Arm genommen werden
- Achtung zeigen
- Loben
- Teilnahme zeigen
- An die Hand nehmen
- Über den Kopf streicheln
- Bewertet werden/ abgetan werden
- Vorlesen
- Singen
- Mit der Phantasie mitgehen
- Lachen
- Warmes Fußbad
- Mütterlichkeit + Väterlichkeit

BEISPIELHAFTE ANTWORTEN AUS ENCOURAGING – TRAININGSGRUPPEN:

sich für mich interessieren

mich beim Namen nennen

mich in den Arm nehmen

mir vertrauen, mir etwas zutrauen

mit mir Spaß haben

mir etwas zeigen

mich so nehmen, wie ich bin

mich freundlich anschauen

mir zuhören, mich aussprechen lassen

mit mir zusammen etwas machen

sich mit mir freuen

sich Zeit für mich nehmen

In den Worten des Encouraging-Trainings:

Ermutigende Beziehungsqualitäten „EQs“

- der freundliche Blick / freundliche Stimme
- aktives Zuhören
- Interesse für andere
- Begeisterung
- Gutes betonen, nicht Defizite
- selbstverantwortliches Handeln
- Körpernähe herstellen
- Geduld
- Anerkennung von Versuch und Fortschritt
- Fröhlichkeit, Humor

Übung

- „Was finde ich gut an mir?“



Trainingsaufgabe

- Wählen Sie **JETZT** für sich eine Qualität „EQ“ aus und setzen Sie diese während der BVPPT-Tagung.
- Beschreiben Sie Ihre Erfahrungen mit der Anwendung der gewählten EQ:
 - Die Situation
 - Den Handlungsablauf
 - Das Ergebnis für den anderen (woran erkennen Sie das?)
 - Das Ergebnis für Sie selbst (woran erkennen Sie das?)



**Ermutigende Beziehungsqualitäten „EQs“
in den Worten des Encouraging-Trainings:**

Der freundliche Blick / freundliche Stimme
Aktives Zuhören
Interesse für andere
Begeisterung
Gutes betonen, nicht Defizite
Selbstverantwortliches Handeln
Körpernähe herstellen
Geduld
Anerkennung von Versuch und Fortschritt
Fröhlichkeit, Humor

**BVPPT-Tagungs-Hausaufgabe (!): Üben
mit den „EQs“:**

Wählen Sie für sich JETZT eine Qualität aus und setzen Sie diese während der kommenden 2 Tage ein.
Beschreiben Sie Ihre Erfahrungen mit der Anwendung der gewählten EQ:

Die Situation

Den Handlungsablauf

Das Ergebnis für den anderen (woran erkennen Sie das?)

Das Ergebnis für Sie selbst (woran erkennen Sie das?)

ENDE der Trainingseinheit

SAMSTAG



Zugehörigkeitsgefühl und Ermutigung

Das Bedürfnis nach Zugehörigkeit ist ein menschliches Grundbedürfnis.

Das Zugehörigkeitsgefühl entsteht, wenn wir uns verbunden und akzeptiert fühlen.

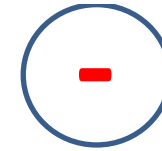
Das Zugehörigkeitsgefühl spielt eine entscheidende Rolle für unser Verhalten, denn es beeinflusst Wohlbefinden, Selbstvertrauen und Beitragsbereitschaft.

Der Mensch ist ein Beziehungstier

(Joachim Bauer, 2009)

Nicht in erster Linie Intelligenz und Disziplin, sondern vor allem gute Beziehungen helfen ihm, seine Kreativität sowie seine Stärken und Fähigkeiten zu entwickeln.

Zugehörigkeitsgefühl



Wenn du dich NICHT akzeptiert / zugehörig fühlst?

Wie fühlst du dich?

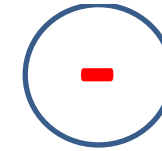
Was denkst du?

Wie verhältst du dich?

Wie erlebst du die anderen?



Zugehörigkeitsgefühl



GEFÜHL

- Traurig, mies, gehemmt
- Angespannt/ entspannt
- Unverbunden, beschissen, depressiv, unsicher, nervös, aggressiv

DENKEN

- Sind die alle blöd hier?
- Warum bin ich nicht zum Fußball gegangen?
- Warum tu ich mir das an? Ich will hier weg!
- Es ist so anstrengend.
- Muss ich das? Dilemma..
- Wer sind die? Was unterscheidet uns?
- Nur nix falsch machen..

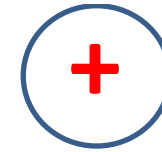
VERHALTEN

- Angriff, Flucht, Aushalten
- Verstummen
- Aktiv zugehen auf die anderen
- Sich tot stellen
- Bewusst-Werdung + Sich-Öffnen
- Andere Außenseiter suchen
- zuhören

DER ANDERE

- Elitepack
- Die anderen sind bei sich und ok
- Auch nur Menschen
- Mächtig, abweisend
- Ein Block
- Bedrohung

Zugehörigkeitsgefühl



Wenn du dich akzeptiert / zugehörig fühlst?

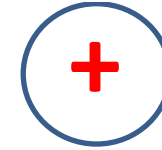
Wie fühlst du dich?

Was denkst du?

Wie verhältst du dich?

Wie erlebst du die anderen?

Zugehörigkeitsgefühl



GEFÜHL

- Froh, freudig, fröhlich
- Präsent, aufgehoben, wach
- Entspannt, ruhig, wertvoll, ausbalanciert

DENKEN

- Ich bin der König von Deutschland
- WIR! (Sind wichtig, richtig!)
- Es macht Spaß!
- Wir schaffen das!

VERHALTEN

- Beitragen, sich einbringen
- Aktivität
- Sich unters Volk mischen
- Den eigenen Bedürfnissen folgen
- Initiativ, kooperativ werden
- Schunkeln!

DER ANDERE

- Nett, inspirierend, offen
- Eine Quelle, Bereicherung
- Interessiert sich für mich, zugewandt

Nicht zugehörig:

Gefühl

- ausgeschlossen, dumm, alleine
- unsicher, überfordert
- traurig, minderwertig, unterlegen ...

Gedanke

- die mögen mich nicht, die sind doof,
- ich schaff das nicht!
- was mache ich hier eigentlich? Ich will hier weg!

Verhalten

- werde wütend, suche Konfrontation
- suche Trost, suche Verbündete
- passe mich an, resigniere ...
- esse, rauche, trinke (zu) viel

Urteil über andere

- ungerecht, dominant
- fremd, hochnäsiger,
- gemein, blöd und intolerant
- arrogant, engstirnig, unflexibel ...



Zugehörig:

Gefühl

- stark, sicher, ausgeglichen
- akzeptiert, wichtig, anerkannt
- zufrieden, fröhlich,

Gedanke

- hier bin ich richtig und wichtig
- ich schaff das, ich kann etwas
- die Arbeit (das Leben) macht Spaß

Verhalten

- bin freundlich und fröhlich
- bringe mich ein und sage, was ich denke
- halte lange durch,
- entwickle eigene Ideen,
- koche unaufgefordert Kaffee und bringe Kuchen mit

Urteil über andere

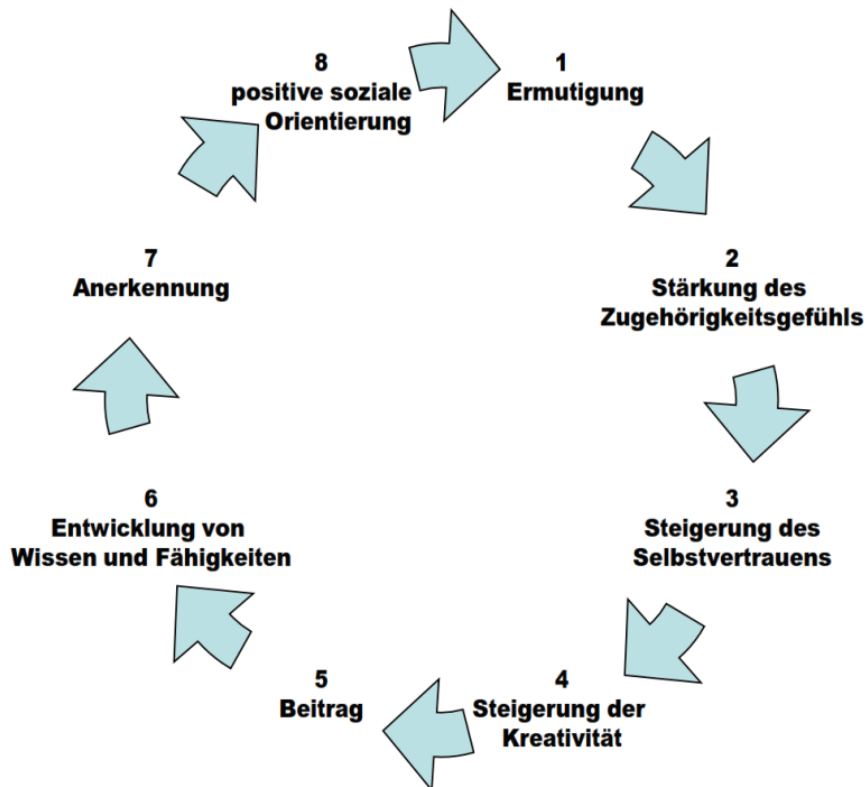
- angenehm, freundlich, kollegial
- warmherzig, hilfsbereit, zugewandt
- offen, kooperativ, verständnisvoll

***Wer sich nicht zugehörig fühlt, fühlt sich
nicht nur schlecht, sondern auch dumm!***

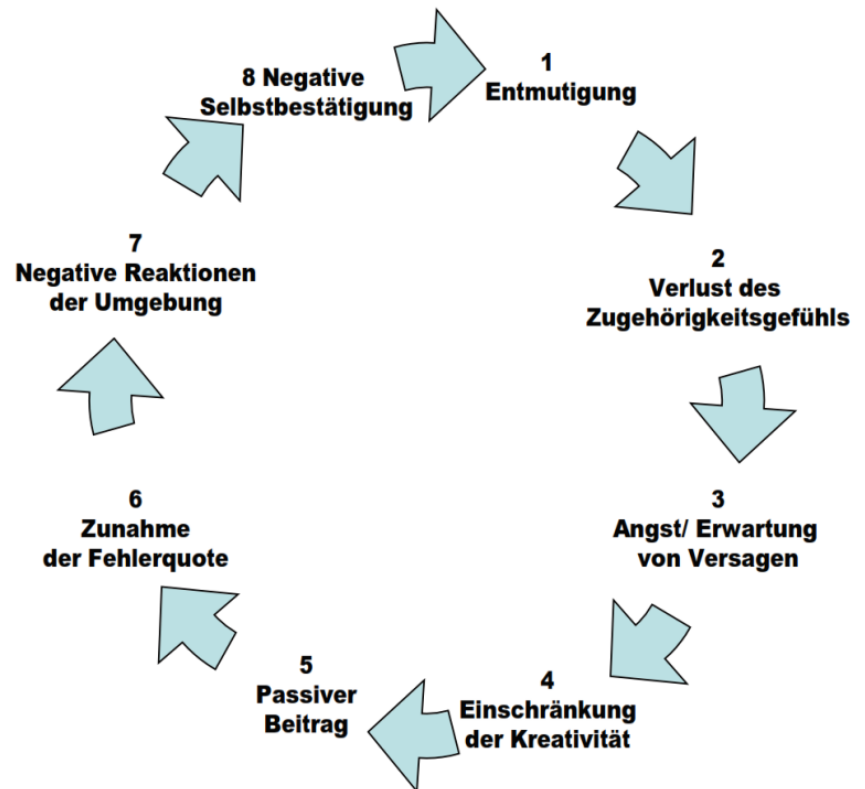
(Theo Schoenaker)



Ermutigung stärkt das Zugehörigkeitsgefühl



Entmutigung schwächt das Zugehörigkeitsgefühl



Ein starkes Zugehörigkeitsgefühl
vervierfacht die Wahrscheinlichkeit auf ein
langes gesundes Leben.

(Ronald Grossarth-Maticek)

Zugehörigkeit und langes gesundes Leben

Punktzahl aus dem Fragebogen	Verstorben	Lebt krank	Lebt gesund	Insgesamt
0 – 2	663 (66,4%)	217 (21,6%)	126 (12,5%)	1006
2 – 3,5	565 (62%)	196 (21,5%)	150 (16,5%)	911
3,5, - 5	462 (50,6%)	153 (16,7%)	298 (32,6%)	913
5 - 7	303 (37,5%)	126 (15,9%)	379 (46,9%)	808

Übung:

- Wenn ich mich nicht zugehörig fühle, was könnten andere tun, damit ich mich zugehörig fühle?
- Was kann ich selbst tun, damit ich mich zugehörig fühle?





...was könnten andere tun, damit ich mich zugehörig fühle?

- Wertschätzung
- Einen äußeren und inneren sicheren Platz einräumen
- Mich sehen
- Verbindendes Lachen
- Körperkontakt
- Einladende Geste, -> Namensschilder
- Strukturen schaffen
- Zuhören
- Den Vorgarten achten
- Aufgaben geben
- Offene Körperhaltung, Kreis öffnen
- Miteinander reden
- Offenheit
- Stimme leihen
- Rituale nutzen, gemeinsames Erleben
- Ernst nehmen
- Aktiv vorstellen, aktiv einladen, auffordern
- Blickkontakt
- Freundliche Zuwendung
- Meinung annehmen

Was kann ich selbst tun, damit ich mich zugehörig fühle?

- Den anderen eine Chance geben, mich kennen zu lernen
- Anlächeln
- Pünktlich da sein
- Hallo, ich bin auch da!
- Fragen stellen
- Den anderen zuhören
- Mich öffnen, Bereitschaft schaffen
- Meine Bedürfnisse anmelden
- Sich selbst treu bleiben
- Wer tut mir gut?
- Wer ist mir wichtig?
- Sich selbst nicht so wichtig nehmen
- Nach Schnittmengen suchen
- Googeln -> Infos einholen
- Sicherheit herstellen
- Inhaltliche Vorbereitung
- Gut zu mir sein, schick anziehen
- Mich zumuten
- Grenzen akzeptieren
- Gefühl für die richtigen Menschen entwickeln
- Geduld
- Sich und anderen Zeit und Raum geben
- Eigene Haltung überdenken
- Interesse zeigen
- Neugierig sein

Indirekte und direkte Ermutigung

Ermutigung hat zwei Wirkungsebenen

Indirekte Ermutigung

- schafft das Gefühl von Akzeptanz und Zugehörigkeit
- schafft ein angstfreies Arbeitsplatzklima
- steigert eher das Selbstwertgefühl

Direkte Ermutigung

- setzt indirekte Ermutigung unbedingt voraus
- zielt auf konkrete Aufgabenstellungen und Arbeitssituationen
- steigert eher das Selbstvertrauen

Direkte Ermutigung setzt indirekte Ermutigung voraus

Indirekte Ermutigung

- Freundlicher Blick
- freundliche Stimme
- Interesse zeigen
- Aufmerksames Zuhören
- Engagement, Fokus auf Positives
- Eigenen Anteil an Konfliktsituationen erkennen
- Eigene Unvollkommenheit annehmen/
Fehler zugeben
- Gelassenheit (mach's nicht so wichtig)
- Humor
- Berechenbarkeit, Beharrlichkeit
- ...

Direkte Ermutigung

- Fordern, Leistung abverlangen
(dem Leistungsstand/-potenzial angemessen)
- Impulse zu neuen Versuchen geben
- Wahrnehmen und Fördern von Stärken
- Fortschritte wahrnehmen und benennen
- Versuche anerkennen
- Deutliches und abgewogenes Feedback auch zu kritischen Themen
- Klarheit der Erwartungen
- Zusammenhänge erklären
- Verantwortung übertragen
- Bei Bedarf (!) Unterstützung anbieten
- ...

Lob ≠ Ermutigung

Lob / Anerkennung

- Vergangenheitsorientiert
- Belohnung für erbrachte Leistung
- orientiert sich am Ergebnis
- setzt ein Mindestmaß an „lobenswerter“ Leistung voraus
- orientiert sich am Maßstab des Lobenden
- bleibt bei Misserfolg aus, wird ggf. zu Kritik

Ermutigung

- Zukunftsgerichtet
- Ansporn für den nächsten Schritt
- orientiert sich am Prozess
- kann bei Null starten / auf sehr niedrigem Stand aufbauen
- orientiert sich am momentanen Bedarf des Adressaten
- bietet auch bei Misserfolg Raum für weitere Entwicklung

Ermutigung

- Alle Signale / Verhaltensweisen, die den Mut stärken.
- Ermutigung ist,
 - was als Ermutigung ankommt.
 - was einen positiven inneren Dialog in Gang setzt, die Selbstermutigung.

Entmutigung

- Alle Signale / Verhaltensweisen, die den Mut schwächen.
- Entmutigung ist,
 - was entmutigend erlebt wird.
 - was einen negativen inneren Dialog in Gang setzt, die Selbstentmutigung.

Übung:

- 1. Stellen Sie sich eine berufliche Situation vor, die Sie als entmutigend erlebt haben.**
- 2. Angenommen, ein Kollege hätte Sie ermutigen wollen:**
 - Woran hätte er erkennen können, dass Sie Ermutigung benötigen?
 - Was hätte er tun können? Was hätte er auf keinen Fall tun dürfen?
 - Wie hätte er das erkennen / wissen können?
 - Woran hätte er erkennen können, dass Sie ermutigt wurden?

**Man kann niemanden beeinflussen, wenn nicht zuvor
eine freundliche Beziehung hergestellt worden ist.**

(Rudolf Dreikurs)

**Man kann niemanden ermutigen, wenn nicht zuvor
eine freundliche Beziehung hergestellt worden ist.**

**Ehrliche Akzeptanz ist die Basis von Ermutigung.
(Ermutigung ist weniger Technik als Haltung.)**

Akzeptanz ist die Voraussetzung für Ermutigung

Fremdakzeptanz:

- Bereitschaft, den anderen als einen Menschen zu respektieren, der wie alle Menschen positive und negative Eigenschaften hat und aufgrund seiner Biografie zu dem geworden ist, der er heute ist.
- Glaube, dass jeder Mensch ein Entwicklungspotential in sich trägt.
- Willen, ihn in seiner Entwicklung zu unterstützen, aber nicht enttäuscht oder verärgert zu sein, wenn er sich nicht so entwickelt, wie man es sich vorstellt.

Selbstakzeptanz:

- Mich selber akzeptieren, einschließlich meiner Mängel, Schwächen und Unzulänglichkeiten
- Guter Umgang mit mir selbst (Alfred Adler: „Sich selbst in die bestmögliche Verfassung bringen.“)

Aber wie geht das?



1. Die Zielgerichtetheit menschlichen Verhaltens

Finalität & Kausalität des menschlichen Handelns



Kausalität

- Vergangenheitsbezogen
- Fragt nach dem „Warum“

Individualpsychologie: Jedes menschliche Verhalten ist zielgerichtet

Aua! Kronprinzessin Victoria humpelt mit Gips zur Verleihung
Die Prinzessin verletzte sich beim Skifahren

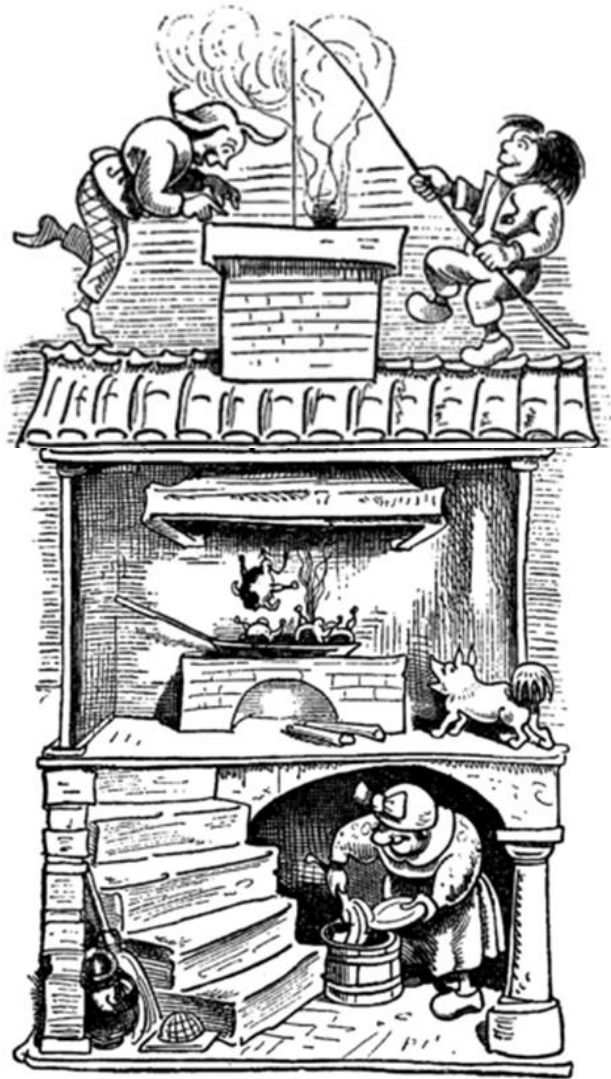


Finalität & Kausalität des menschlichen Handelns



Finalität

- ist zukunftsorientiert
- Fragt nach dem „Wozu?“



Der Mensch ist ein Beziehungstier

Wir sind – aus neurobiologischer Sicht –
auf soziale Resonanz und Kooperation
angelegte Wesen.

(Joachim Bauer, 2009)

Irrtümliche Nahziele:

Menschen mit wenig Selbstwertgefühl, die sich nicht zugehörig fühlen, versuchen diese Zugehörigkeit durch meist destruktives Verhalten herzustellen.

Je nach Persönlichkeitsstruktur und Grad der Entmutigung unterscheidet man zwischen vier Nahzielen.

Die vier irrtümlichen (störenden) Nahziele:

1. **Aufmerksamkeit und Beachtung:** regelmäßiges Zuspätkommen, Überempfindlichkeit, Jammern, permanentes Sich-Entschuldigen...
2. **Macht und Überlegenheit:** Lästern, Sturheit, Provozieren, Rebellieren gegen Entscheidungen...
3. **Rache und Vergeltung:** andere auflaufen lassen, Intrigen spinnen, die Pläne anderer durchkreuzen ...
4. **Verweigerung und Versagen:** bei fast allen Aufgaben versagen, gar nichts mehr tun (innerlich kündigen) oder nur noch das Notwendigste machen (Dienst nach Vorschrift).

Welches Nahziel jemand verfolgt, kann ich fühlen.

Irrtümliches Nahziel

1. **Aufmerksamkeit und Beachtung**
2. **Macht und Überlegenheit**
3. **Rache und Vergeltung**
4. **Verweigerung und Versagen**

Mein Gefühl

genervt, gestört, verärgert, irritiert

wütend, eingeschüchtert, provoziert, herausgefordert

verletzt, empört, sehr wütend

hilflos, ratlos, hoffnungslos, besorgt, resigniert



Fallbeispiel:

- Mutter von 2 Teenager-Söhnen, 53 Jahre alt, Kleinstadt, Hausfrau
- Regelt alle Belange der Söhne, organisiert den kompletten Alltag der beiden Jungs
- Bekannt dafür, Gespräche mit anderen Eltern zu dominieren
- Kontrolliert Sozialkontakte und bewertet offen die Freunde und deren Eltern
- „An der kommt niemand vorbei..“
- Setzt eigene Interessen/ Interessen der Kinder gnadenlos durch

Frage:

Wie müsste die Betreffende die Situation wahrnehmen und welche Ziele (unbewusst und bewusst) müsste sie verfolgen, damit ihr Verhalten, schlüssig, stimmig und logisch ist? **Wie kann ich diese Mutter ermutigen?**

- „Ich gehöre nur dazu, wenn...“
- „Ich werde nur akzeptiert, wenn...“



1. Die Zielgerichtetheit menschlichen Verhaltens

2. Jeder tut zu jeder Zeit sein Bestes
„Kein Mensch ist per se böse, dumm und gemein.“

„Mit den Augen eines anderen zu sehen, mit
den Ohren eines anderen zu hören, mit dem
Herzen eines anderen zu fühlen.“

(Alfred Adler)

**Beurteile nie einen Menschen, bevor du nicht
mindestens einen halben Mond lang seine
Mokassins getragen hast.**

(Indianische Weisheit)



Sonntag





Suchen Sie sich eine Person aus ihrem Arbeitsbereich/ privaten Umfeld, die Ihnen mit bestimmten Verhaltensweisen immer mal wieder das Leben schwer macht!

1

- Beschreiben Sie möglichst detailliert diese störenden Verhaltensweisen.

2

- Suchen Sie in der Gruppe gemeinsam nach Fähigkeiten, die man benötigt, um das störende Verhalten überhaupt zeigen zu können.

3

- Besprechen Sie dann: Welche Tätigkeit/ Herausforderung würde es der Person erlauben, Ihre Fähigkeiten optimal entfalten zu können?

Selbstakzeptanz und Selbstermutigung

Mut zur Unvollkommenheit

Mut zur Unvollkommenheit



(1882-1976)

Der Begriff „**Mut zur Unvollkommenheit**“ geht auf Sophie Lazarsfeld zurück. Dabei geht es um den „Mut zur Wahrheit, um Ehrlichkeit, um Echtheit, um das Eingeständnis unserer Schwächen und um die Überwindung unserer Tendenz, uns anderen gegenüber als größer, stärker, besser, klüger... erscheinen zu lassen“.

Mut zur Unvollkommenheit darf nicht mit einer Aufforderung zu Gleichgültigkeit und Nachlässigkeit verwechselt werden.

Zeitgeistbedingte Ansichten oder persönliche Überzeugungen hindern uns, den **Mut zur Unvollkommenheit** zu leben.

Mut ist die Bereitschaft,
sich vorbehaltlos auseinander zu setzen
mit Problemen und mit anderen Menschen,
dabei auftretende Misserfolge
ohne Angst vor Wertverlust auf sich zu beziehen
und daraus zu lernen.

(Robert Antoch)

Rückmeldung: Trainingsaufgabe

- Wählen Sie **JETZT** für sich eine Qualität „EQ“ aus und setzen Sie diese während der BVPPT-Tagung.
- Beschreiben Sie Ihre Erfahrungen mit der Anwendung der gewählten EQ:
 - Die Situation
 - Den Handlungsablauf
 - Das Ergebnis für den anderen (woran erkennen Sie das?)
 - Das Ergebnis für Sie selbst (woran erkennen Sie das?)

Encouraging - die Kunst der Ermutigung

Menschen, die ermutigt werden, wachsen!

Herzlichen Dank & Gute Heimreise!

