

Atilla Vuran
Nina Harbers

KOMMUNIZIEREN HEISST SCHEITERN

**Emotionale Aufnahmebereitschaft
und Berechtigung**

Arbeitshandbuch



Für Nora, Tim und Lena

„Damit ihr am Scheitern nicht scheitert.“

Atilla Vuran
Nina Harbers

KOMMUNIZIEREN HEISST SCHEITERN

Emotionale Aufnahmebereitschaft und
Berechtigung

Arbeitshandbuch

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek
Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der
Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Informationen sind
im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

ISBN 978-3-7664-9952-3

eISBN 978-3-7664-8039-2

Im Vertrieb von: Jünger Medien Verlag + Burckhardthaus-Laetare GmbH,
Offenbach

Lektorat: Anja Hilgarth, Herzogenaurach

Umschlaggestaltung: Martin Zech Design, Bremen, www.martinzech.de

Comics: Ralf Alex Fichtner, Schwarzenberg

Foto Buchumschlag: DNY59 / istock

Autorenfotos: Foto Danner e.K., Jestetten

Satz und Layout: ZeroSoft, Timisoara

Druck und Bindung: Salzland Druck, Staßfurt

2. Auflage 2019

www.kommunizieren-heisst-scheitern.de

© 2018 by Atilla Vuran und Nina Harbers

Alle Rechte vorbehalten. Vervielfältigung, auch auszugsweise, nur mit
schriftlicher Genehmigung der Autoren.

Inhalt

1 Einleitung

- 1.1 Wofür wir dieses Arbeitshandbuch geschrieben haben
- 1.2 Wie das Arbeitshandbuch aufgebaut ist und wie Sie damit arbeiten können

2 Emotionale Aufnahmebereitschaft - Allgemein

- 2.1 Was ist emotionale Aufnahmebereitschaft?
- 2.2 Was trägt alles zur emotionalen Aufnahmebereitschaft bei?
- 2.3 Woran erkenne ich emotionale Aufnahmebereitschaft?

3 Emotionale Aufnahmebereitschaft - Spezifisch

- 3.1 Individuelle Filter
- 3.2 Soziale Filter
- 3.3 Physiologische Filter

4 Digitale Kommunikation

Schlusswort

Quellenverzeichnis

1. Einleitung

1.1 Wofür wir dieses Arbeitshandbuch geschrieben haben

Dieses Arbeitshandbuch soll Sie dabei unterstützen, die Inhalte des Buches *Kommunizieren heißt scheitern* in die Praxis umzusetzen. Es kann ergänzend zum Buch oder aber auch eigenständig gelesen werden. Metaphorisch gesprochen, soll das Arbeitshandbuch dazu dienen, Ihre Fähigkeit, Brücken der emotionalen Aufnahmebereitschaft zu bauen, zu trainieren und Schritt für Schritt in Richtung „unbewusste Kompetenz“ zu führen. Mit dem Ziel, in Zukunft erfolgreich(er) zu kommunizieren und weniger in der Kommunikation zu scheitern – und falls Sie scheitern, zu verstehen, warum.

Das Arbeitshandbuch soll sowohl als Teilnehmerunterlage für Workshops zum Thema *Kommunizieren heißt scheitern* dienen als auch als Ergänzung zum Buch, wenn Sie sich die Inhalte eigenständig erarbeiten wollen. Sie können hierfür das Handbuch parallel zum Lesen des Buches *Kommunizieren heißt scheitern* nutzen und jeweils gleich die gelesenen Inhalte trainieren, oder Sie lesen zunächst das Buch und entscheiden dann, welche Inhalte Sie vertiefen und trainieren wollen.

1.2 Wie das Arbeitshandbuch aufgebaut ist und wie Sie damit arbeiten können

Nach einer kurzen theoretischen Einführung zum Thema „Emotionale Aufnahmebereitschaft“ in [Kapitel 2.1](#) soll der erste Praxisteil dieses Arbeitshandbuchs ([Kapitel 2.2 - 2.4](#)) dazu dienen, **allgemein** Ihre Fähigkeiten für den Bau einer Brücke der emotionalen Aufnahmebereitschaft zu fördern und weiter auszubauen, wie z. B. Ihre Empathie oder Aufmerksamkeit zu steigern. Zu jedem Unterkapitel finden Sie hier eine kurze thematische Einführung sowie einen Verweis zu den zugehörigen Inhalten im Buch *Kommunizieren heißt scheitern*. Lesen Sie sich ggf. die entsprechenden Inhalte dort zunächst nochmals durch, bevor Sie mit Übungen beginnen.

Bei den Umsetzungsübungen, mit denen Sie die Inhalte für sich und/oder mit Gesprächspartnern üben und trainieren können, werden jeweils zunächst kurz das Ziel der Übung und der Ablauf beschrieben, anschließend finden Sie etwas Platz, um Ihre Erkenntnisse zu notieren. Die Reflexionsfragen im Anschluss sollen Sie zum Nachdenken anregen und Ihnen dabei helfen, Erfahrungen aus Ihrem eigenen Leben zu hinterfragen und zu verstehen.

Der zweite Praxisteil dieses Arbeitshandbuchs ([Kapitel 3](#)) soll Sie dabei unterstützen, Ihre Fähigkeit, eine Brücke der emotionalen Aufnahmebereitschaft zu einem **spezifischen** Gesprächspartner zu bauen, zu steigern. Für jeden Filter der emotionalen Aufnahmebereitschaft (entspricht den Unterkapiteln des [Kapitels 3](#) im Buch *Kommunizieren heißt scheitern*) gibt es hier zunächst eine kurze theoretische Einführung, einen Fakten- und Anwendungsteil, der zur Gesprächsvorbereitung genutzt werden kann, und eine Übersichtsseite, die z. B. als Checkliste vor oder während eines Gesprächs dient. Anschließend finden Sie Umsetzungsübungen, anhand derer Sie das Erkennen und

Bedienen der einzelnen Filter trainieren können. Hier sind jeweils zunächst kurz das Ziel der Übung und der Ablauf beschrieben, anschließend finden Sie etwas Platz, um Ihre Erkenntnisse zu notieren. Schließlich gibt es jeweils noch zugehörige Reflexionsfragen. Die Fragen sind dabei in zwei Blickwinkel gegliedert: *Von anderen gegenüber mir* und *von mir anderen gegenüber*. Sie können sie nutzen, um die Inhalte zu verinnerlichen und Situationen aus Ihrem eigenen Leben noch besser zu verstehen. Fallen Ihnen dazu keine (eigenen) Erfahrungen ein, können Sie sich überlegen, wo Sie die Inhalte gerne in Ihrem Leben einsetzen würden.

Im dritten Praxisteil ([Kapitel 4](#)) finden Sie schließlich noch Übungen für die Anwendung der Inhalte bei der Nutzung digitaler Medien.

Nicht jede Übung wird im gleichen Maße Ihr Interesse wecken. Vielleicht wird es sogar die eine oder andere Übung geben, die für Sie nicht sinnvoll ist oder die Ihnen nicht zusagt. Ob das Durchführen der betreffenden Übung ein Entwicklungsschritt für Sie sein könnte, entscheiden Sie selbst.

Um die Stufe der „unbewussten Kompetenz“ zu erreichen, reicht es sicher nicht, die hier beschriebenen Übungen einmalig durchzuführen. Vielmehr erfordert es eine kontinuierliche Beschäftigung mit den Inhalten (sowohl in der Theorie als auch in der Praxis). Verstehen Sie die Reflexionsfragen und Übungen hier also bitte als Anregungen und als kleinen Ausschnitt aus einer Fülle möglicher Praxisübungen. Am Ende jedes Übungskapitels

finden Sie Verweise auf Literatur, in der Sie weitere Infos und Übungen finden.

2. Emotionale Aufnahmebereitschaft - Allgemein

2.1 Was ist emotionale Aufnahmebereitschaft?



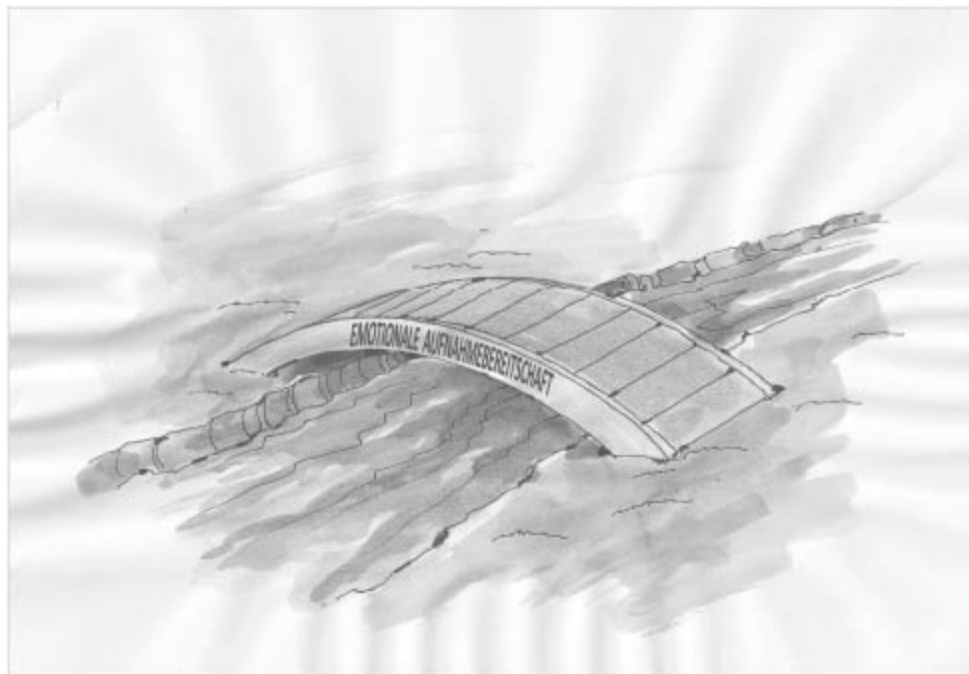
ZUGEHÖRIGE INHALTE IM BUCH *KOMMUNIZIEREN HEISST SCHEITERN*

Kapitel 2.1 „Was ist emotionale Aufnahmebereitschaft?“

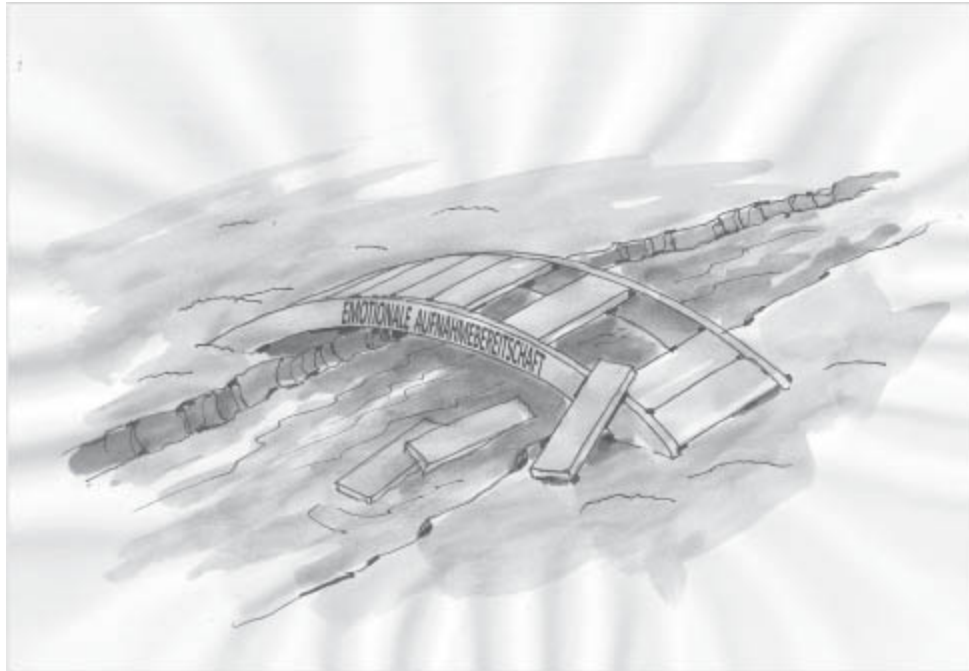
Für uns ist emotionale Aufnahmebereitschaft am besten an dem Bild einer Brücke zu erklären: Die Brücke ist die Verbindung, die zwischen zwei Gesprächspartnern aufgebaut wird. Diese Brücke besteht aus vielen einzelnen Brettern und ist bei jedem Menschen und je nach Kontext unterschiedlich ausgebaut. Die „Bretter“ sind die Bestandteile einer gelungenen Kommunikation. Einige Brücken sind stabil und laden zum problemlosen Überqueren, also zur problemlosen Kommunikation, ein – hier herrscht volle emotionale Aufnahmebereitschaft. Das bedeutet, dass alle Voraussetzungen dafür vorhanden sind, dass ein Gesprächspartner einer Idee, einem Inhalt oder Argument seines Gegenübers nicht nur rational, sondern auch emotional zustimmt. Er ist bereit, das Gehörte auf-

und anzunehmen und dadurch etwas zu verändern oder umzusetzen.

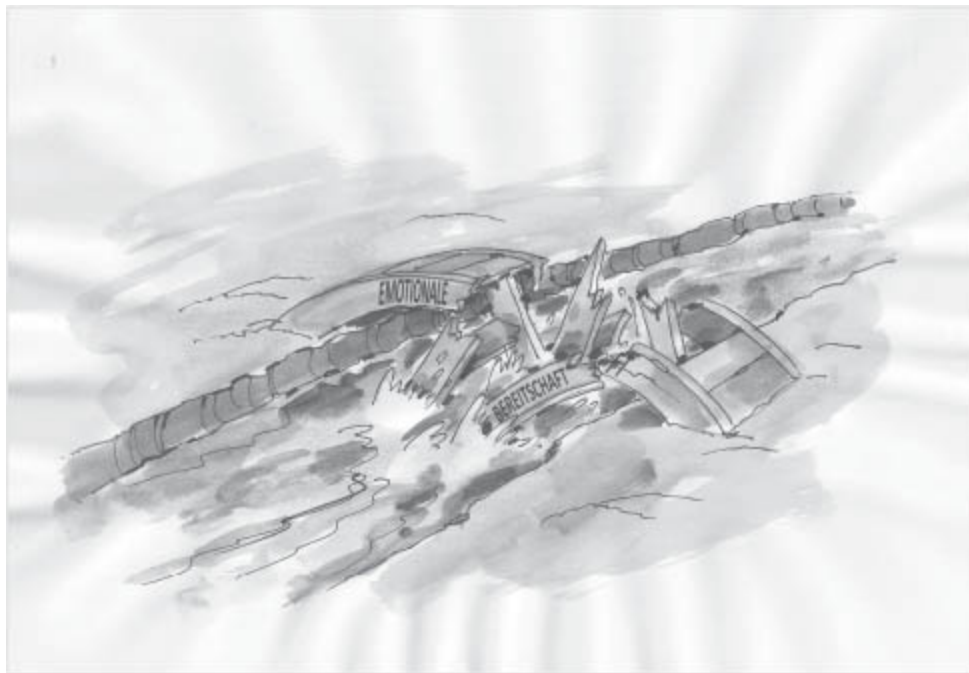
Andere Brücken weisen morsche oder gar fehlende Bretter auf, die das Überqueren, das problemlose Kommunizieren erschweren (und in einer geringen emotionalen Aufnahmebereitschaft resultieren) oder, wenn zu viele Bretter beschädigt sind, sogar zum Scheitern bringen (keine emotionale Aufnahmebereitschaft).



Volle Aufnahmebereitschaft



Geringe Aufnahmebereitschaft



Keine Aufnahmebereitschaft

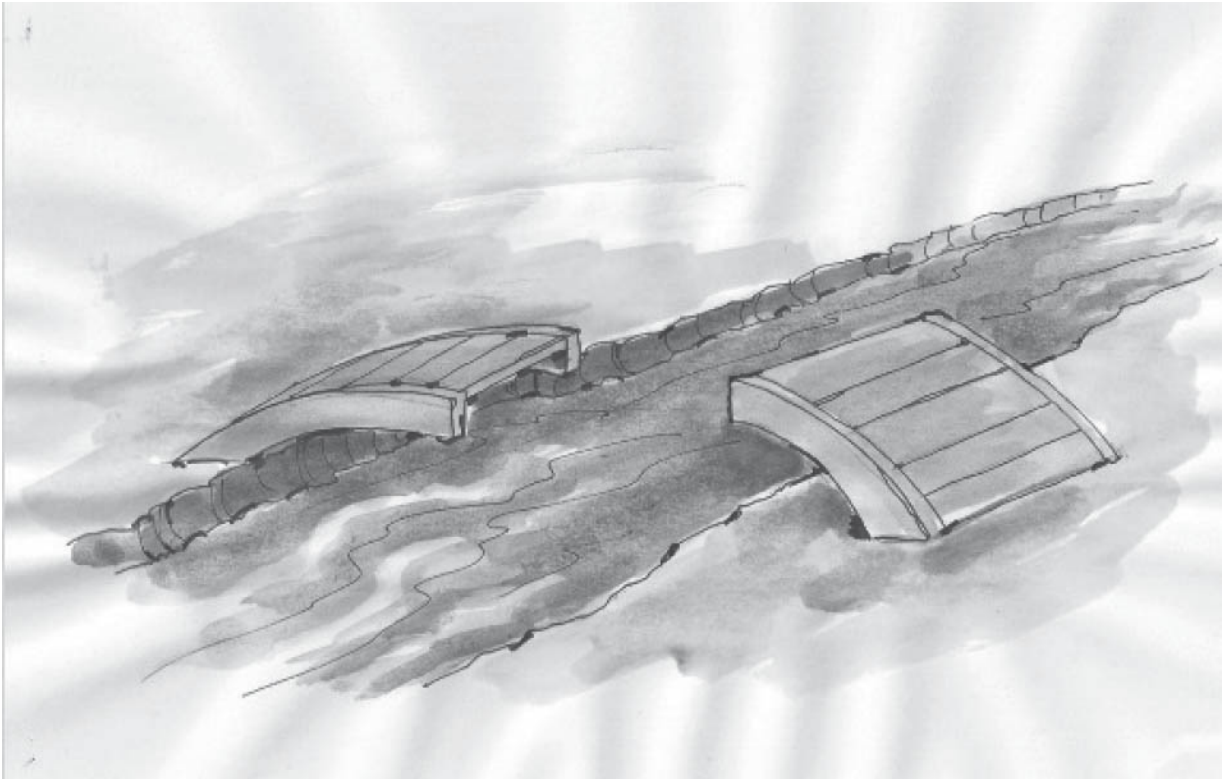
Doch auch die Bretter einer bislang soliden Brücke können durch äußere Einflüsse (wie das Wählen eines falschen

Zeitpunkts für das Gespräch) morsch und letzten Endes sogar zerstört werden. Es bedarf also, wie bei einer „echten“ Brücke, ihrer Pflege und Wartung und eventuell sogar einer Neuerrichtung.

Eine weitere Möglichkeit ist, dass selbst bei anfänglich vorhandener emotionaler Aufnahmebereitschaft beider Gesprächspartner, die an sich eine intakte und stabile Brücke der Kommunikation ermöglichen würde, die Gesprächspartner z. B. aufgrund ihrer unterschiedlichen Persönlichkeitsstruktur ihren Teil der Brücke am anderen „vorbeibauen“ – die Brückenteile treffen sich dann nicht wie geplant.

Dies liegt daran, dass wir in der Regel davon ausgehen, dass das, was wir selbst brauchen, um aufnahmebereit zu sein, auch das ist, was ihr Gegenüber braucht. Eine stabile Brücke entsteht, wenn dem tatsächlich so ist. Gibt es aber bedeutende Unterschiede in den Voraussetzungen für emotionale Aufnahmebereitschaft (Ihnen sind z. B. Details wichtig, Ihr Gesprächspartner möchte hingegen das große Ganze verstehen), kann es zum Entzug derselben und sogar zum Scheitern der Kommunikation kommen.

Wichtig ist also, dass das Thema „emotionale Aufnahmebereitschaft“ wie in der Abbildung unten gezeigt aus drei verschiedenen Blickwinkeln betrachtet werden sollte (der Kreis stellt Sie selbst dar):



Emotionale Aufnahmebereitschaft ...



Wir möchten uns im Folgenden mit der Frage beschäftigen, was das für Faktoren sind, die zur vollen emotionalen Aufnahmebereitschaft beitragen.

2.2 Was trägt alles zur emotionalen Aufnahmebereitschaft bei?

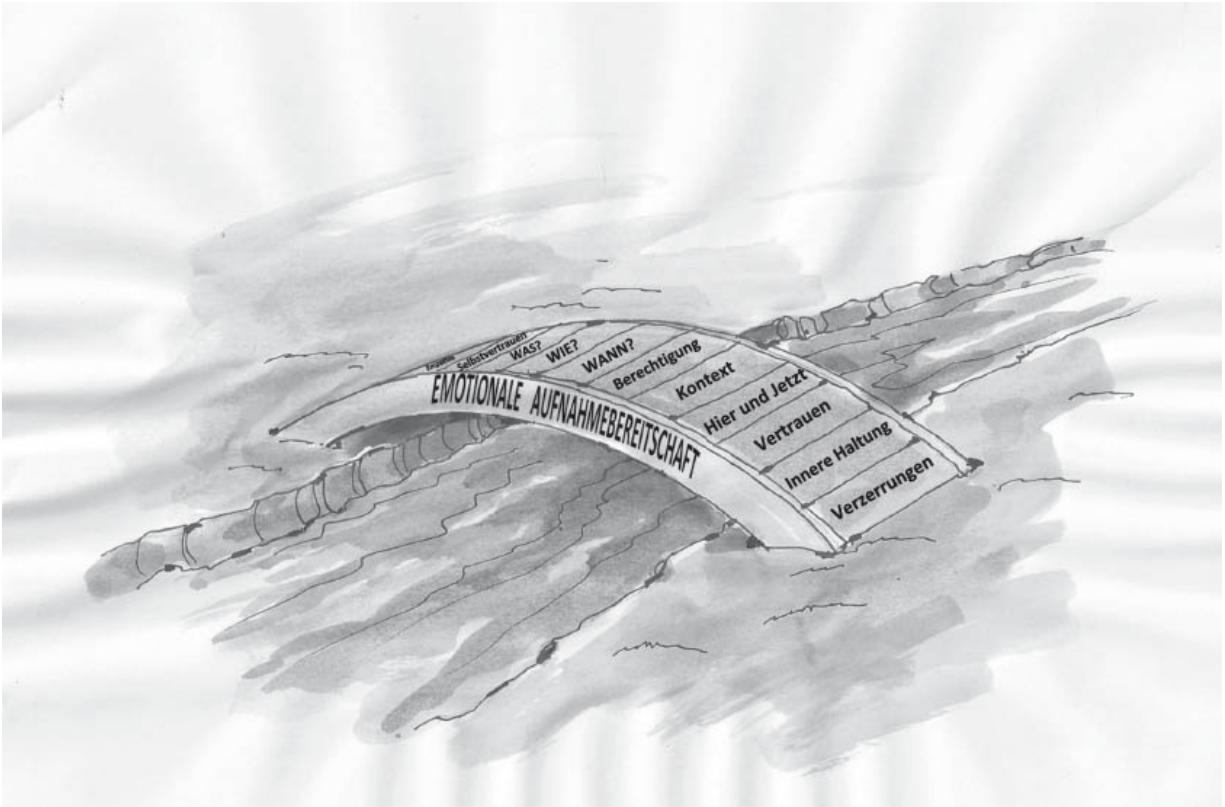


ZUGEHÖRIGE INHALTE IM BUCH *KOMMUNIZIEREN HEISST SCHEITERN*

Kapitel 2.2 „Was trägt alles zur emotionalen Aufnahmebereitschaft bei?“

Wie schon erklärt, baut jeder Mensch seine Brücke der emotionalen Aufnahmebereitschaft aus seinen individuellen Brettern bzw. Faktoren, und diese können auch noch je nach Kontext variieren. In Summe entscheiden diese Bretter über die Stabilität der Brücke. Dabei können einzelne Bretter jedem unterschiedlich wichtig sein: Bei dem einen füllt ein Brett lediglich eine kleine Lücke in der Brücke und kann ohne gravierende Folgen vernachlässigt, vielleicht sogar weggelassen werden, bei dem anderen hat es eine tragende Bedeutung.

Sehen wir uns das an konkret an:



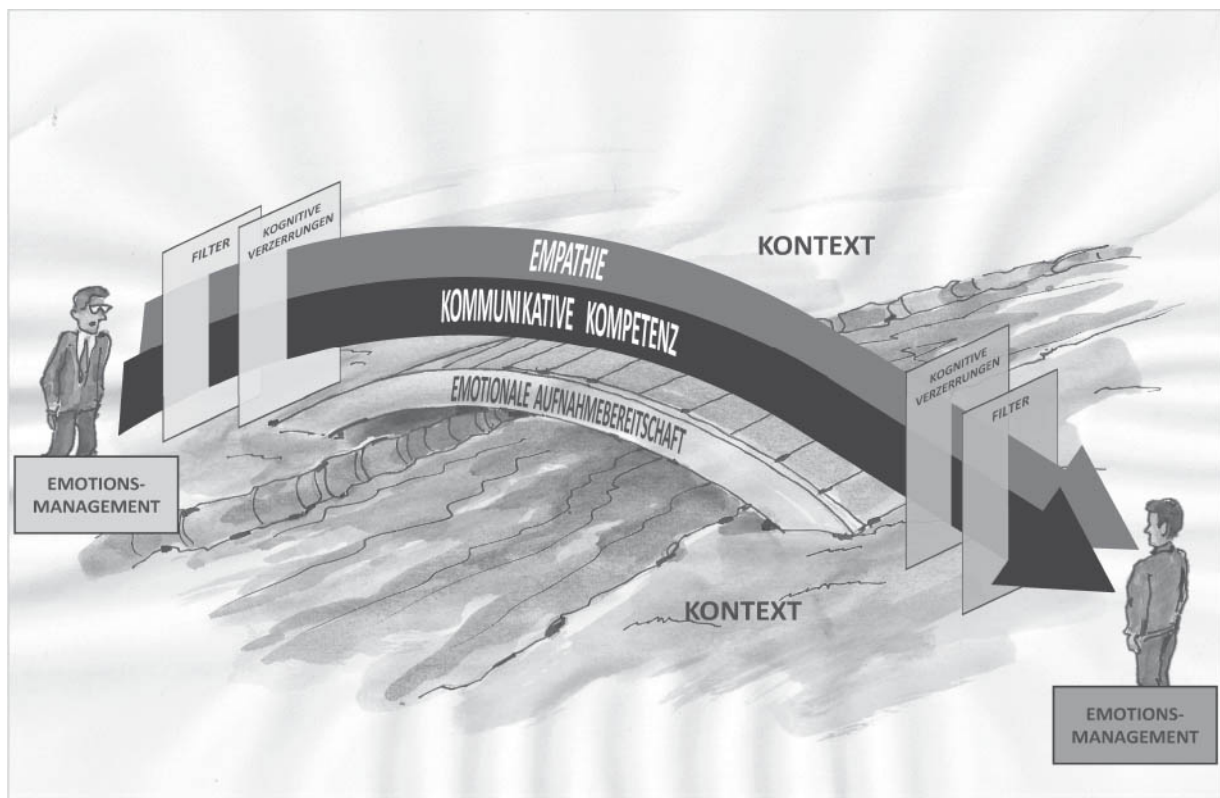
Protagonisten sind Sie und Ihr Gesprächspartner. Sie beide sind gesprächsbereit und beginnen mit dem Bau der Brücke. Einige Bretter sind im Voraus durch Ort und Lage der Brücke (also durch den Kontext) vordefiniert und ausgelegt, andere hat Ihr Gesprächspartner individuell mitgebracht und verbaut sie nach und nach im Laufe des Gesprächs. Die übrigen stammen von Ihnen, und Sie ordnen Sie auf der Brücke an.

Die unterschiedlichen Faktoren, die die Bretterauswahl definieren, sind folgende:

- Emotionsmanagement, unterteilt in Vertrauen und Selbstvertrauen, Innere Haltung und Anwesenheit im Hier und Jetzt
- Empathie

- Kommunikative Kompetenz
- Kognitive Verzerrungen
- WahrnehmungsfILTER
- Kontext

Hier sehen Sie alle Faktoren im Überblick und wie sie zusammenhängen; in den anschließenden Kapiteln betrachten und üben wir sie vertieft:



2.2.1 Emotionsmanagement

Vertrauen und Selbstvertrauen

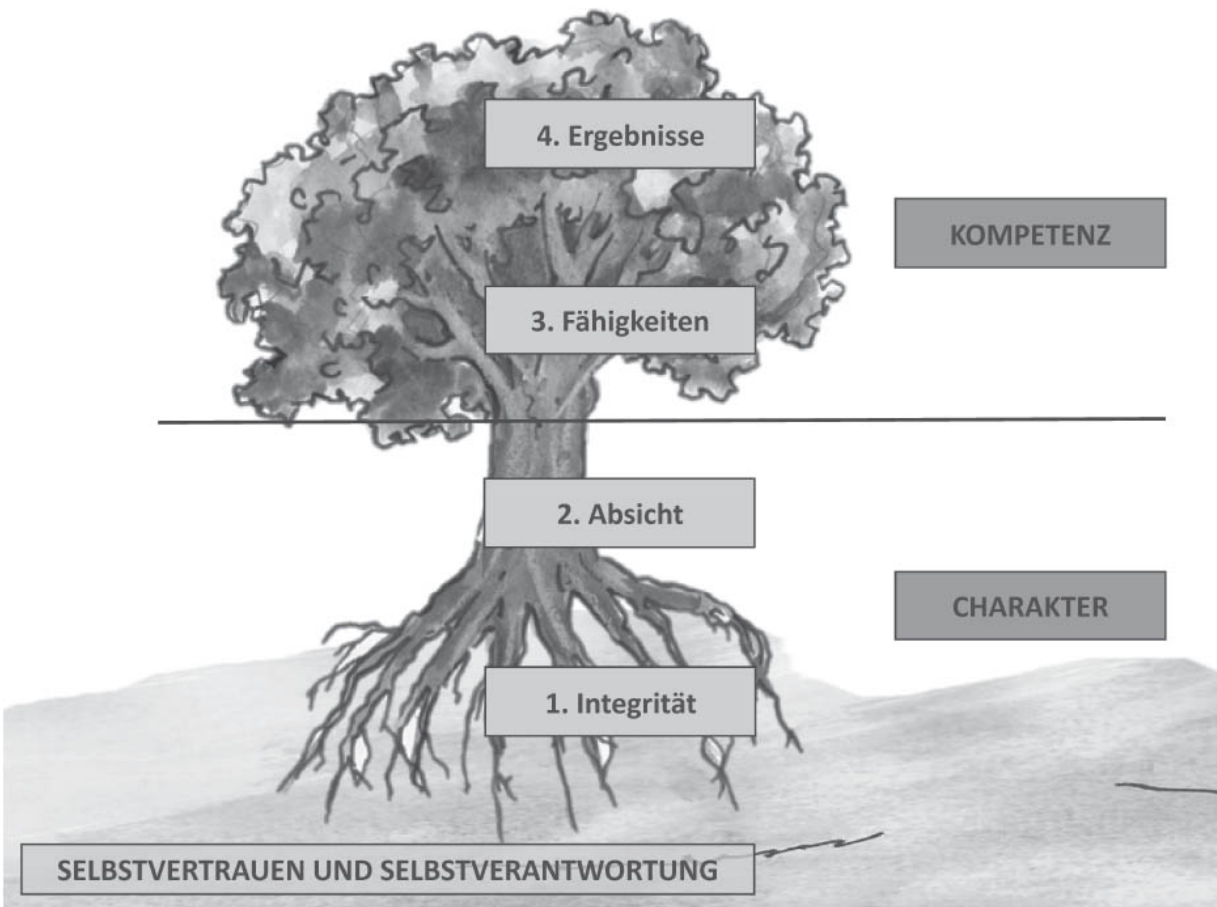
1. Emotionsmanagement: Vertrauen



ZUGEHÖRIGE INHALTE IM BUCH *KOMMUNIZIEREN HEISST SCHEITERN*

„Vertrauen“ im Kapitel 2.2.1 „Emotionsmanagement“

Die emotionale Aufnahmebereitschaft eines Gesprächspartners wird maßgeblich durch sein Vertrauen in Sie beeinflusst. Ihre persönliche Vertrauenswürdigkeit im jeweiligen Kontext beruht auf vier Ebenen, die wie Teile eines Baumes aneinandergeschnitten sind: Integrität, Absicht, Fähigkeiten und Ergebnisse. Bei den ersten beiden Ebenen geht es um den Charakter, bei den beiden anderen um die Kompetenz eines Menschen.



Der „Vertrauensbaum“ wächst dabei auf einem Feld aus Selbstvertrauen und Selbstverantwortung. Je mehr Selbstvertrauen Sie haben und je mehr Sie die Verantwortung für sich und Ihr Tun übernehmen, desto besser kann der Baum gedeihen.

Das Vertrauen Ihres Gesprächspartners in Sie können Sie sich als Vertrauenskonto mit individuellem Kontostand vorstellen, an dem Sie durch Ihr Verhalten Einzahlungen und Abhebungen vornehmen können.



UMSETZUNGSÜBUNGEN

Übung 1: Vertrauenswürdigkeit (1)

Ziel: Die eigene momentane Vertrauenswürdigkeit einschätzen.

Ablauf: Schätzen Sie zu jeder der folgenden Aussagen ein, wie ausgeprägt Sie diese im Moment selbst bei sich sehen. Schreiben Sie einen Wert von 5 bis 1 in das dafür vorgesehene Kästchen am Ende der Aussage. Entscheiden Sie am besten schnell und intuitiv. Es geht allein um Ihre persönliche Einschätzung, die Sie vor niemandem rechtfertigen müssen. Dabei bedeutet:

5 = trifft voll und ganz zu // 4 = trifft häufig zu // 3 = trifft etwas zu // 2 = trifft kaum zu // 1 = trifft gar nicht zu

1. Ich bin gegenüber anderen immer ehrlich. ☐
2. Bei meiner Arbeit kann ich meine Talente sehr gut einbringen und so schöne Erfolge erzielen. ☐
3. Ich kann bereits Erfolge vorweisen und anderen glaubhaft vermitteln, dass ich ihre Erwartungen erfüllen werde. ☐
4. Andere Menschen und ihr Wohlergehen liegen mir sehr am Herzen. ☐
5. Ich bin mir meiner Motive bewusst und arbeite daran, immer das Richtige aus den richtigen Gründen zu tun. ☐
6. Ich sage und tue, was ich wirklich denke und fühle. Mein Handeln stimmt mit meinen Worten und Werten überein. ☐

7. Ich habe mir das Wissen und die Fähigkeiten angeeignet, die ich brauche, um einen wirklich guten Job zu machen. ☐
8. Ich bin mir über meine Werte im Klaren und trete auch mutig dafür ein. ☐
9. Ich konzentriere meine Anstrengungen darauf, Ergebnisse zu liefern und mich nicht mit unwichtigen Aktivitäten zu verzetteln. ☐
10. Ich spreche offen und angemessen mit anderen über meine bisherigen Leistungen und wecke so Vertrauen in meine Fähigkeiten. ☐
11. Ich bin offen für die Meinungen und Ideen anderer und auch bereit, etwas noch einmal zu überdenken. ☐
12. Bis auf wenige Ausnahmen bringe ich alles zu Ende, was ich angefangen habe. ☐
13. Ich suche nach Lösungen, die ein Gewinn für alle Beteiligten sind. ☐
14. Ich baue mein Wissen und meine Fähigkeiten in allen wichtigen Lebensbereichen konsequent aus. ☐
15. Ich kenne meine Stärken sehr genau und konzentriere mich voll und ganz darauf, sie effektiv einzusetzen. ☐
16. Mein Verhalten zeigt deutlich, dass ich mich wirklich um das Wohl anderer bemühe. ☐
17. Ich kann die Versprechen, die ich mir oder anderen gebe, auch halten. ☐

18. Ich bin ehrlich davon überzeugt, dass es immer mehr als genug für alle gibt. ☐
19. Ich erreiche meine Ergebnisse immer auf eine Art und Weise, die Vertrauen schafft. ☐
20. Ich weiß einiges darüber, wie man Vertrauen aufbaut, ausweitet oder wiederherstellt. Und ich tue mein Möglichstes, dieses Wissen in allen Lebensbereichen umzusetzen. ☐

Übertragen Sie nun bitte den Wert jeder Frage in den folgenden Auswertungsschlüssel. Bilden Sie anschließend bei „Total“ die Gesamtsumme der jeweils fünf Fragen.

Am höchsten Summenwert erkennen Sie, auf welcher Ebene Sie bereits sehr vertrauenswürdig sind. Der geringste Summenwert zeigt Ihnen dagegen auf, wo noch Handlungsbedarf besteht.

Integrität

Fragen-Nr.:

1	6	8	11	17

Total: ☐

Fähigkeiten

Fragen-Nr.:

2	7	14	15	20

Total: ☐

Absicht

Fragen-Nr.:

4	5	13	16	18

Total: ☐

Ergebnisse

Fragen-Nr.:

3	9	10	12	19

Total: ☐



Erkenntnisse:

Übung 2: Vertrauensregeln (1)

Ziel: Vertrauenskonto füllen, Vertrauen steigern.

Ablauf: Denken Sie an eine berufliche oder eine private Beziehung, bei der Ihr Vertrauenskonto beim anderen einen ziemlich niedrigen Stand hat. Lesen Sie nun die nachfolgende Tabelle mit Vertrauensregeln aufmerksam durch und unterstreichen Sie die Vertrauensregeln, gegen die Sie derzeit in der Beziehung verstoßen bzw. deren Einhaltung Sie nur vortäuschen.

Die Vertrauensregeln sind in drei Kategorien (Charakter, Kompetenz, Beides – siehe Vertrauensbaum) untergliedert. Überlegen Sie im nächsten Schritt, was Sie verändern können, um das Vertrauenskonto des anderen zu füllen, und setzen Sie dies in die Tat um. Beachten Sie dabei, dass Sie besonders große Abhebungen auf dem Vertrauenskonto machen, wenn Sie gegen die mit dem *Charakter* verbundenen Vertrauensregeln verstoßen.

CHARAKTER	
Vertrauensregel	Verstoß/Vortäuschung
Ehrlich sein	Sie verstoßen dagegen, wenn Sie ... – lügen – die Tatsachen verdrehen – Halbwahrheiten verbreiten Sie täuschen es vor, wenn Sie ...

	– doppelzüngig agieren – anderen schmeicheln (es aber nicht so meinen)
Respekt zeigen	Sie verstoßen dagegen, wenn Sie ... – andere nicht wichtig nehmen oder missachten – kein Mitgefühl haben Sie täuschen es vor, wenn Sie ... – nur denen Respekt entgegenbringen, die etwas für Sie tun können
Transparenz schaffen	Sie verstoßen dagegen, wenn Sie ... – Informationen für sich behalten – Geheimnisse haben Sie täuschen es vor, wenn Sie ... – anderen etwas vormachen – so tun als ob
Fehler wiedergutmachen	Sie verstoßen dagegen, wenn Sie ... – Fehler nicht zugeben – Fehler nicht wiedergutmachen Sie täuschen es vor, wenn Sie ... – Fehler vertuschen
Loyal sein	Sie verstoßen dagegen, wenn Sie ... – nicht zu anderen stehen – die ganze Anerkennung für sich beanspruchen Sie täuschen es vor, wenn Sie ... – hinter deren Rücken über andere herziehen

KOMPETENZ	
Vertrauensregel	Verstoß/Vortäuschung
Ergebnisse liefern	Sie verstoßen dagegen, wenn Sie ... – die vereinbarten Ergebnisse nicht liefern Sie täuschen es vor, wenn Sie ...

	– sich in Aktivitäten verlieren, ohne Ergebnisse zu bringen
Sich verbessern	Sie verstoßen dagegen, wenn Sie ... – sich verschlechtern – sich nicht um Verbesserungen bemühen Sie täuschen es vor, wenn Sie ... – jedes Problem in die eigene Lösungsstrategie zwingen
Sich der Realität stellen	Sie verstoßen dagegen, wenn Sie ... – den Kopf in den Sand stecken Sie täuschen es vor, wenn Sie ... – sehr geschäftig wirken, während Sie sich vor den wahren Problemen drücken
Erwartungen klären	Sie verstoßen dagegen, wenn Sie ... – Erwartungen einfach voraussetzen oder sie nicht genau erklären Sie täuschen es vor, wenn Sie ... – nur verschwommene oder wechselnde Erwartungen haben
Verantwortung übernehmen	Sie verstoßen dagegen, wenn Sie ... – nicht zu Ihrer Verantwortung stehen – anderen die Schuld in die Schuhe schieben Sie täuschen es vor, wenn Sie ... – andere nicht in die Verantwortung nehmen

BEIDES	
Vertrauensregel	Verstoß/Vortäuschung
Erst zuhören	Sie verstoßen dagegen, wenn Sie ... – nicht richtig zuhören – erst sprechen, dann zuhören

	Sie täuschen es vor, wenn Sie ... – nur so tun, als ob Sie zuhören – zuhören, ohne den anderen zu verstehen
Versprechen halten	Sie verstoßen dagegen, wenn Sie ... – Versprechen brechen – Verpflichtungen nicht einhalten Sie täuschen es vor, wenn Sie ... – vage Versprechungen machen – überhaupt keine Verpflichtungen eingehen
Anderen Vertrauen schenken	Sie verstoßen dagegen, wenn Sie ... – Vertrauen vorenthalten – misstrauen Sie täuschen es vor, wenn Sie ... – Vertrauen nur vortäuschen und die anderen überwachen – Verantwortung übertragen, aber keine Handlungsautorität übergeben



Erkenntnisse:

Weitere Übungen und Infos finden Sie in

Stephen M. R. Covey: *Schnelligkeit durch Vertrauen: Die unterschätzte ökonomische Macht (Dein Erfolg)*. Offenbach, GABAL Verlag, 2009

Reinhard K. Sprenger: *Vertrauen führt: Worauf es im Unternehmen wirklich ankommt*. Frankfurt, Campus Verlag, 2002



REFLEXIONSFRAGEN

- ☐ Wie vertrauenswürdig bin ich auf den vier Ebenen des Vertrauensbaumes?



- ☐ Wie kann ich meine Vertrauenswürdigkeit auf den vier Ebenen noch weiter verbessern?



- ☐ In welchen Kontexten hilft mir meine Vertrauenswürdigkeit dabei, emotionale Aufnahmebereitschaft beim Gesprächspartner aufzubauen?



- ☐ In welchen Kontexten fällt es mir schwer, emotionale Aufnahmebereitschaft aufzubauen, weil mir Vertrauen von meinem Gesprächspartner fehlt?

Stellen Sie sich nun bitte eine konkrete Situation aus Ihrer Vergangenheit vor, die Sie gerne reflektieren möchten. Reflektieren Sie:

- ☐ Wie hoch war der Kontostand meines Vertrauenskontos bei meinem Gesprächspartner?



- ☐ Was hat bei meinem Gesprächspartner zu Einzahlungen, was zu Abhebungen auf dem Vertrauenskonto geführt?



2. Emotionsmanagement: Selbstvertrauen



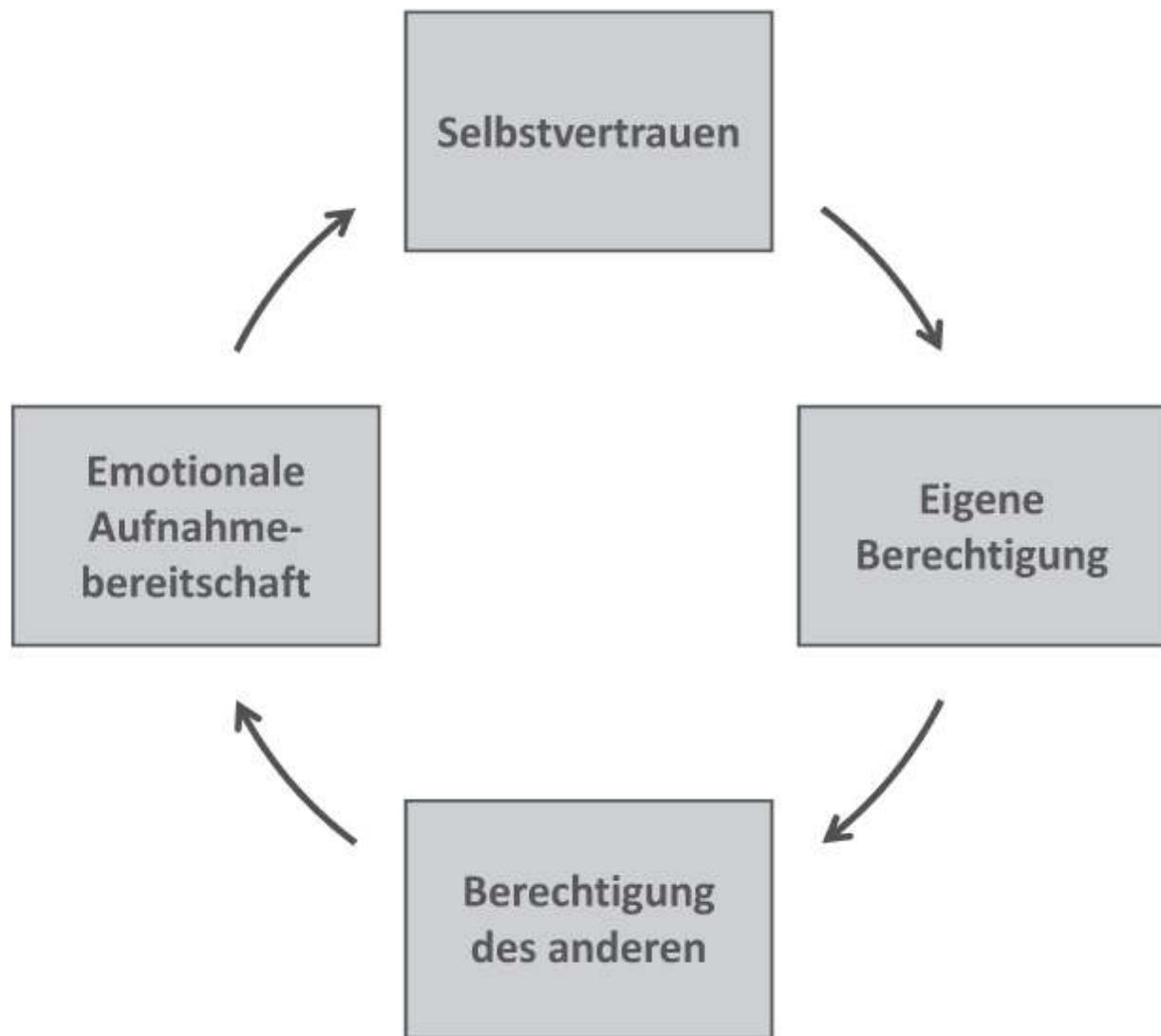
ZUGEHÖRIGE INHALTE IM BUCH *KOMMUNIZIEREN HEISST SCHEITERN*

„Selbstvertrauen“ im Kapitel 2.2.1 „Emotionsmanagement“

Selbstvertrauen ist die erworbene, kontextabhängige und dadurch schwankende Überzeugung, etwas zu können. Das in ein Gespräch mitgebrachte Selbstvertrauen führt zu einem Kreislauf, der sowohl positiv als auch negativ durchlaufen werden kann:

Ist Selbstvertrauen da, geben Sie sich die Berechtigung, dies bildet die Basis dafür, dass auch Ihr Gesprächspartner Ihnen diese gibt, was wiederum eine wichtige

Voraussetzung für die emotionale Aufnahmebereitschaft des Gesprächspartners darstellt. Schaffen Sie es, diese herzustellen, bauen Sie Selbstvertrauen auf (in diesem Kontext / in dieser Art von Gespräch / gegenüber diesem Gesprächspartner), was Ihnen nachfolgend hilft, sich die Berechtigung zu geben, usw.



Selbstvertrauen bildet also eine wichtige Voraussetzung für gelingende Kommunikation.



UMSETZUNGSÜBUNGEN

Übung 1: Erfolgstagebuch (adaptiert nach (2))

Ziel: Sich selbst Tag für Tag die eigenen Erfolge aufzeigen und wie man sie erreicht hat, um dadurch das eigene Selbstvertrauen zu steigern.

Ablauf: Kaufen Sie sich ein leeres Buch oder Notizheft, das Sie optisch anspricht. Widmen Sie dieses fortan Ihren persönlichen Erfolgen und schreiben Sie darin täglich mindestens drei Dinge auf, die an diesem Tag gut geklappt haben und wie Sie dazu beigetragen haben – am besten abends im Bett vor dem Einschlafen. Zu Beginn können es ruhig „kleine“ Dinge sein. Sie können sich hierfür z. B. folgende Fragen stellen:

- Was hat heute gut geklappt? / Was war heute schön?
- Wie habe ich dazu beigetragen?
- Was habe ich daraus gelernt?
- Was steht morgen für mich im Fokus?

Schreiben Sie Ihre Erkenntnisse aus der Übung auf, wenn Sie das Erfolgstagebuch mindestens eine Woche geführt haben.



Erkenntnisse: