



**ERICH POMMER  
INSTITUT**

**Fachkräfte  
sichern**

*weiter bilden und Gleichstellung fördern*

# spark<sup>x</sup>

Das Leadership-Programm für Frauen in Medienunternehmen



## Astrid Preuss:

Emotionale Führung mit Empathie,  
Motivation und Fokus



Consulting · Coaching · Training



Das Projekt wird im Rahmen der ESF-Sozialpartnerrichtlinie „Fachkräfte sichern: weiter bilden und Gleichstellung fördern“ durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.



Zusammen. Zukunft. Gestalten.



Kooperationspartner



## INHALT

**Erich Pommer Institut**

---

*Seite 03*

**sparkx**

---

*Seite 03*

**Die Autorin**

---

*Seite 04*

**Einleitung**

---

*Seite 05*

**Ressource emotionale Intelligenz**

---

*Seite 06*

**Das Vier-Facetten-Modell der emotionalen Intelligenz**

---

*Seite 06*

**Die Bedeutung emotionaler Intelligenz für Führungskräfte**

---

*Seite 07*

**Das Erkennen von Emotionen und Emotionale Weisheit**

---

*Seite 11*

**Die Wahrnehmung und Entschlüsselung von Emotionen**

---

*Seite 13*

**Selbstbild-Fremdbild – Ich bin nicht so, wie ich mich fühle**

---

*Seite 15*

---

## ERICH POMMER INSTITUT

Das Erich Pommer Institut (EPI) ist einer der führenden Weiterbildungsanbieter in der deutschen und europäischen Medienlandschaft und ein unabhängiger Branchen-Think Tank.

Alleinstellungsmerkmal ist die inhaltliche Fokussierung auf rechtliche und wirtschaftliche Themen der Medienbranche mit hohem Praxisbezug.

Das EPI wurde 1998 als unabhängige gemeinnützige GmbH in Potsdam gegründet und ist An-Institut der Filmuniversität Babelsberg *KONRAD WOLF* und der Universität Potsdam.

## *SPARKX*

### DAS LEADERSHIP-PROGRAMM FÜR FRAUEN IN MEDIENUNTERNEHMEN

Ziel von *sparkx* ist es, die Aufstiegs- und Karrierechancen von Frauen im Management von Medienunternehmen nachhaltig zu verbessern und gleichzeitig deren Potential für die Unternehmen nutzbar zu machen. *sparkx* vermittelt Frauen Führungs-Skills und schult gleichzeitig die Unternehmen in modernem Gleichstellungsmanagement - mit Workshops, Coachings und Networking-Events. Das Programm richtet sich an Unternehmen aus den Bereichen: Film | TV | Radio | Publishing | IT | Games | Musik

Das Projekt *sparkx* wird gefördert im Rahmen der ESF-Sozialpartnerrichtlinie "Fachkräfte sichern: weiter bilden und Gleichstellung fördern" durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds.

## ASTRID PREUSS



Nach ihrem Studium der Kunstgeschichte, Theater-, Film- und Fernsehwissenschaften war Astrid Preuss fast zehn Jahre als Dokumentarfilmerin, u.a. bei ARD und ZDF, und Moderatorin – mit den Themenschwerpunkten Zeitgeschehen, Kunst, Kultur, Psychologie und Wissen tätig. Parallel dazu absolvierte sie eine Trainerausbildung und vertiefte ihre Kenntnisse und Erfahrungen durch diverse Weiterbildungen.

Seit 2001 ist sie selbständige Trainerin und arbeitet mit unterschiedlichsten Unternehmen im deutschsprachigen Raum zusammen. Nach wie vor moderiert sie Pressekonferenzen, Podiumsdiskussionen und auch Events namhafter Unternehmen.

Weitere Informationen unter:  
[www.astrid-preuss.de](http://www.astrid-preuss.de)

### Referenzen (Auswahl):

BMW | Bundesinnenministerium | Bundeszentrale für politische Bildung | Daimler | Fraunhofer | Kabel eins | Musical Academy Graz | RTL | Roche | Siemens

## EINLEITUNG

Emotionen sind im Führungsalltag ein ambivalenter Faktor, denn sie haben einen starken Einfluss auf das menschliche Handeln, unabhängig davon, ob sie positiv oder negativ besetzt sind. Demnach können sie sowohl eine beflügelnde Energiequelle sein, als auch starke Widerstände hervorrufen. Ihre Entfaltung sollte deshalb nicht dem Zufall überlassen werden.

Besonders in einer Zeit, in der Fehlzeiten aufgrund von Burn-Out, Depressionen und anderen psychologischen Krankheiten besorgniserregend ansteigen, sind Führungskräfte extrem gefordert. Oftmals scheitern zum Beispiel Changeprozesse nicht an mangelnden Tools und Skills, sondern an fehlender Empathie und emotionaler Intelligenz. Speziell in flachen Hierarchien ist emotionale Intelligenz stark gefordert. Je partizipativer ein Team arbeitet, umso höher ist die emotionale Einbindung. Unterschiedlichste Perspektiven, Wertvorstellungen und Meinungen stehen hier nebeneinander.

## RESSOURCE EMOTIONALE INTELLIGENZ

**Emotionale Intelligenz** ist ein Begriff, der neben Achtsamkeit, Resilienz und work-life-balance als wertvolle Ressource einen immer größeren Stellenwert bei der erfolgreichen Bewältigung des Alltags einnimmt. Wer emotional intelligent ist, kann zwischenmenschliche Beziehungen positiver gestalten. Dies gilt besonders für Führungskräfte. Verschiedene Untersuchungen zeigen, dass Führungskräfte mit hoher emotionaler Intelligenz, Empathie, Authentizität und Charisma besser führen und von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen mehr geschätzt werden.

Teamgeist, Werte, Ziele und Visionen benötigen den Nährboden der emotionalen Intelligenz und Kompetenz. Nur eine Führungspersönlichkeit, die sich und ihre Emotionen wahrnimmt und reflektiert und diese auch zielführend managen kann, ist in der Lage, emotional reif und intelligent zu führen. Sie ist empathisch ihren Mitarbeitern gegenüber und schafft ein vertrauensvolles und offenes Klima, in dem Kreativität, Leidenschaft und langfristig gute Arbeitsergebnisse entstehen können.

## DAS VIER-FACETTEN-MODELL DER EMOTIONALEN INTELLIGENZ

Eines der anerkanntesten wissenschaftlichen Modelle zum Thema ist das sogenannte **Vier-Facetten-Modell der emotionalen Intelligenz** (Mayer & Salovey, 1997). Das Modell teilt die emotionale Intelligenz ein in:

1. Emotionswahrnehmung
2. Emotionsnutzung
3. Emotionswissen
4. Emotionsmanagement

Laut Mayer und Salovey ist die emotionale Intelligenz ein Set mentaler Skills.

**Die Wahrnehmung der Emotionen** bedeutet nach Mayer und Salovey, bewusst die eigenen Gefühle zu spüren und zu fühlen, diese einzuordnen sowie diese mit den entsprechenden Wirkfaktoren wie Stimme, Sprache und Körpersprache zum Ausdruck zu bringen.

**Emotionsnutzung** hingegen bedeutet, einen direkten Zugang zu den eigenen Emotionen zu haben und zusätzlich diese bei kognitiven Prozessen nutzen können. Emotionen wie Wut, Freude oder Aggression können bewusst motivierend wirken.

**Emotionswissen** meint die Kenntnis davon, aufgrund welcher Impulse Emotionen entstehen, wie sie sich woraus entwickeln und wie diese dann in bestimmten Situationen zum Ausdruck gebracht werden.

**Emotionsmanagement** benennt die Kompetenz, Emotionen bei sich und bei anderen regulieren und steuern zu können.

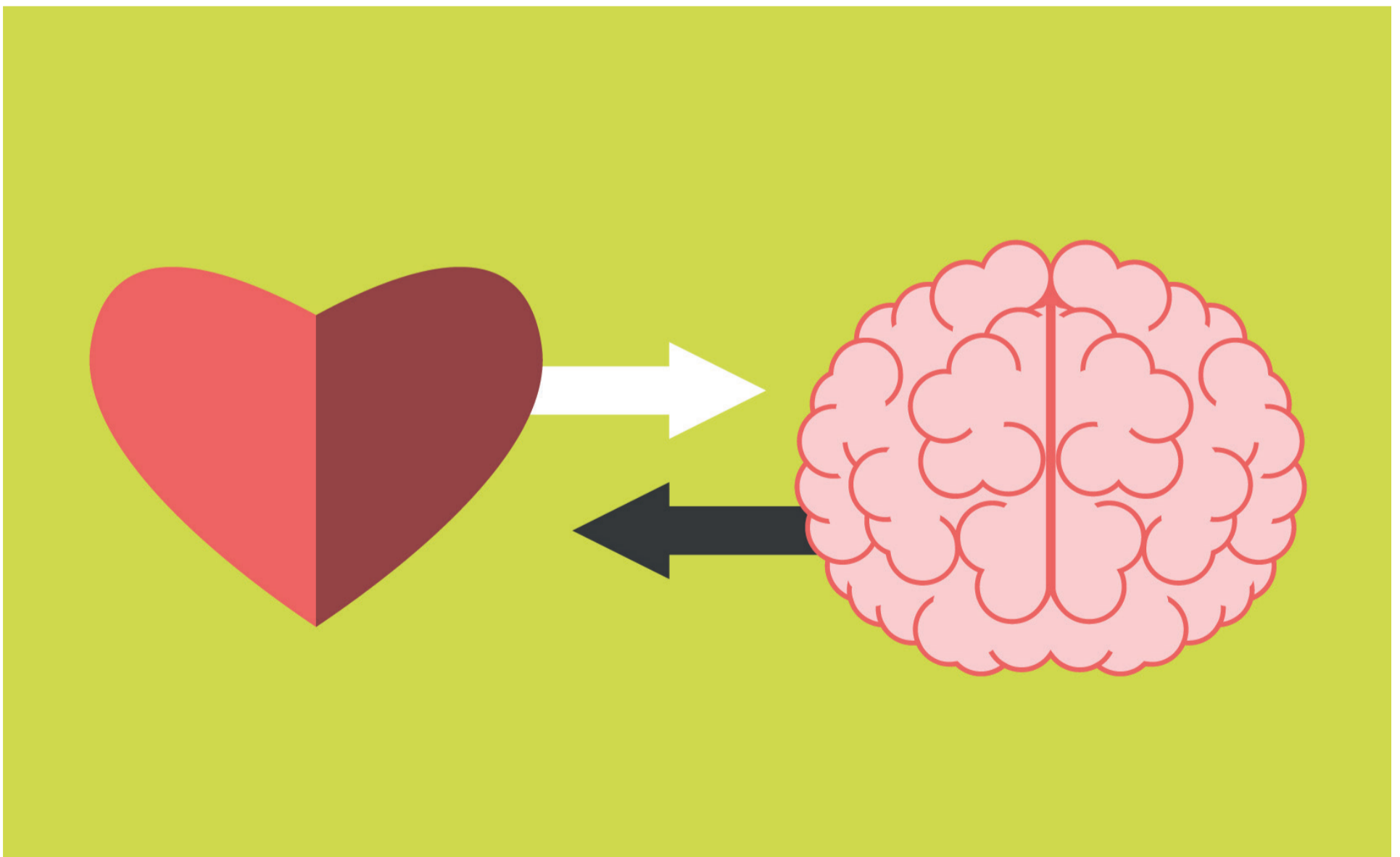
## DIE BEDEUTUNG EMOTIONALER INTELLIGENZ FÜR FÜHRUNGSKRÄFTE

Als Führungskraft stellen Sie sich jetzt sicherlich die Frage: Wie messe ich meine bzw. die emotionale Intelligenz meiner Mitarbeiter, eines Bewerbers, einer Bewerberin?

Eines der international anerkanntesten Verfahren dabei ist der **Mayer-Salovey-Caruso Test (MSCEIT)**. Neben dem Gesamtwert der emotionalen Intelligenz können auch die vier oben aufgeführten Unterpunkte der emotionalen Intelligenz gemessen werden. Der Test besteht aus 141 Punkten und gibt direktes Feedback zu den einzelnen Komponenten.

2003 hat Daniel Goleman postuliert, dass die emotionale Aufgabe von Führungskräften von grundlegender Bedeutung ist. Sie sei sowohl das ursprünglichste als auch das wichtigste Element von Führung. Sein im Jahr 1995 veröffentlichtes Buch „Emotional Intelligence“ zeigt aufgrund zahlreicher amerikanischer Studien, dass nicht der Intelligenzquotient (IQ), sondern der emotionale Quotient (EQ) maßgeblich den Erfolg eines Menschen ausmacht. Dieser errechnet sich durch Quantität und Qualität der emotionalen Kompetenzen.

Selbstwahrnehmung, Selbststeuerung, Selbstmotivation, Empathie und soziale Kompetenz sind für Goleman die wesentlichen Bereiche der emotionalen Intelligenz. Sein Ziel: die Wiedervereinigung von Herz und Verstand.





Empathie und soziale Kompetenz sind von besonderer Relevanz für die emotional kompetente Führungskraft. Eine empathische Führungskraft kann „mitfühlen“, also nachvollziehen, was ein Mitarbeiter empfindet. Dem voran geht eine präzise Selbstwahrnehmung der eigenen Emotionen. So kann die Führungskraft die Wirkfaktoren der Emotionen deuten und empathisch auf Bedürfnisse und Emotionen eingehen und reagieren.

Genauso andersherum: eine emotional „unreife“ Führungskraft, die mit ihrem Verhalten Angst, Wut oder gar Depressionen auslöst, fördert eine entsprechende Verschlechterung der Arbeitsleistung des Teams.

### Übung 1

Nehmen Sie bitte einmal Stift und Papier zur Hand und notieren 5 persönliche Aussagen emotionsgeladener Situationen, die für Sie aktuell und wichtig sind.

Beginnen Sie ihren Satz jedes Mal mit: „Ich finde es gut/schlecht, dass ...“



Ich finde es gut/schlecht, dass ...	
1.	
2.	
3.	
4.	
5.	



Wenn Sie die Sätze aufgeschrieben haben, ordnen Sie diese auf einer Europakarte jeweils einem Land nach Hitzegrad bzw. Temperatur zu. Schreiben Sie dahinter in Klammern, wieviel Grad es gerade aktuell bei dieser Aussage ist.



Dann gehen sie mit Ihren Aussagen bitte folgende Fragen durch und ordnen dann nach jeder Frage die Aussage samt Gefühl wieder einem Land zu:

1. Wie erklären Sie sich diesen Zustand?
2. Wer kann Ihnen dabei helfen und Sie unterstützen?
3. Woran werden Sie feststellen oder können Sie festmachen, dass sich die Situation zum Besseren gewendet hat?
4. Wie sieht Ihr bester Freund/Ihre beste Freundin die Situation?
5. Was können Sie tun, um eine bessere Situation zu kreieren?
6. Was benötigen Sie dafür?
7. Wie genau sieht die neue Situation aus?

Sinn der Übung ist es, durch die Einordnung der Gefühle in die unterschiedlichen Hitzegrade der Länder einen distanzierteren Blick, oder überhaupt erst einmal Distanz zu seinen eigenen Gefühlen, zu bekommen. Vielleicht gelingt es Ihnen sogar, wenn Sie das nächste Mal einen Gefühlsausbruch haben, sich selbst als Südländer in dieser Situation wahrzunehmen und das Ganze mit Humor zu nehmen.

## DAS ERKENNEN VON EMOTIONEN UND EMOTIONALE WEISHEIT

Der Begriff **Emotion** kommt aus dem Lateinischen und heißt: *movere*, sich bewegen. Die Vorsilbe „e“ bedeutet „hinwegbewegen“ Emotionen sind ein Hauptbestandteil unserer Motivationen. Wir benötigen Emotionen, die uns antreiben, die uns hin, zu oder weg von etwas treiben.

Was also sind Emotionen? Es handelt sich um Gefühle, die mit einer Bedeutung für uns verknüpft sind. Eine Emotion entsteht durch eine Gegenüberstellung innerer Werte und Wertvorstellungen mit der inneren bzw. äußeren Wirklichkeit.

Je nach dem fühlt man sich entsprechend gut oder schlecht, man liebt oder hasst, fühlt sich sicher oder unsicher. Emotionen können eine Reaktion auf eine bestimmte Situation sein oder durch Gedanken - Erinnerung an die Vergangenheit oder Planung in die Zukunft - entstehen. Darüber hinaus gibt es einen Seinszustand, in dem die Wertedualität aufgehoben ist. Dieser Zustand kann zum Beispiel durch Meditation erreicht werden.

Ist zum Beispiel im Westen die vorherrschende Meinung, dass man seinen Gefühlen und Emotionen unterlegen ist, geht man im Buddhismus davon aus, dass durch Meditation der Geist zur Ruhe gegeben werden kann und uns dies ein Gefühl von Freiheit gibt.

Auf diese Art und Weise lernen auch Menschen hier im Westen, mit etwas Übung Gefühle, Emotionszustände als solche zu erkennen und eine distanziertere Haltung zu den eigenen Gefühlen einzunehmen, sich also nicht mit ihnen zu identifizieren. Wer seine Gefühle schon im Entstehen erkennt, auch mit unerwünschten Gefühlen wie Wut und Angst besser umgehen kann, ist auf dem besten Wege „emotionale Weisheit“ zu entwickeln.

Prof. John Kabat-Zinn hat eine wissenschaftlich fundierte Methode der Achtsamkeitsmeditation ins Leben gerufen, die weltweit medizinisch anerkannt ist.

Das **MBSR-Programm (Mindfulness-Based-Stress-Reduction)** lehrt, wie man Schritt für Schritt durch Meditation, bestimmte Atemtechniken und auch Yogaübungen achtsamer mit seinen Gedanken und Emotionen umgeht und sich seiner so selbst bewusster wird.

Entspannung (als das Gegenteil von Stress) entsteht, wenn man sich nicht mit seinen Gedanken identifiziert, nicht das Gestrern beurteilt oder sorgenvoll an das Morgen denkt, sondern sich ganz mit dem Moment verbindet. Riecht, schmeckt, fühlt, was jetzt gerade ist. Das Wesentliche ist der Unterschied zwischen Wahrnehmung und Bewertung.

## Übung 2

Den eigenen Gedanken auf der Spur – eine Übung für zwischendurch.

Suchen Sie sich einen Ort, an dem Sie für 10-15 Minuten ungestört liegen können. Schließen Sie die Augen und versuchen Sie, Ihre Aufmerksamkeit nach innen zu fokussieren. Nehmen Sie Ihren Körper wahr, die Auflagepunkte und die Schwere der einzelnen Körperteile. Nachdem sie einmal mit Ihrer Aufmerksamkeit von den Fußspitzen bis zum Scheitel gegangen sind, konzentrieren Sie sich auf Ihren Atem. Nehmen Sie bewusst Ihre Atemzüge wahr. Vielleicht fällt es Ihnen leichter, wenn Sie sich auf Ihre Nasenflügel beim Ein- und Ausatmen konzentrieren. Sicherlich bemerken Sie und das ist auch ganz normal, dass Gedanken Sie immer wieder von der Konzentration auf Ihren Atem weglocken. Bleiben Sie einige Atemzüge bei Ihrem Atem und versuchen dann, wie ein Beobachter, Ihre Gedanken zu beobachten. Nehmen Sie wahr, wie flüchtig Gedanken sind. Nehmen Sie wahr, dass Ihre Gedanken Ihre Emotionen lenken. Sie fühlen, was sie denken. Lassen Sie Ihre Gedanken ziehen, wie Wolken am Himmel. Greifen Sie nicht nach Ihnen, aber wehren Sie sich auch nicht gegen sie. Identifizieren Sie sich nicht mit Ihren Gedanken und vor allem bewerten Sie sie nicht.

## DIE WAHRNEHMUNG UND ENTSCHLÜSSELUNG VON EMOTIONEN

Anders als unser Denken, unsere Sprache, die im Großhirn zu finden ist, entstehen unsere Emotionen (Wut, Verlangen, Lust, Angst, Freude) in einer anderen Region des Gehirns, die entwicklungsgeschichtlich jedoch sehr viel älter ist als das Großhirn: im limbischen System. Wie aber nehmen wir unsere Emotionen wahr? Grundsätzlich entstehen unsere Emotionen aus der Befriedigung oder der Verletzung unserer fünf Grundbedürfnisse.

### Übung 3

Machen Sie einen Versuch. Schließen Sie die Augen und horchen einmal in sich hinein.

Welche Gefühle nehmen Sie wahr? Was schließen Sie aus Ihrem Gefühl heraus auf die Situation, in der Sie sich befinden. Was sagt das Gefühl über Sie selbst? Gefühle teilen uns etwas mit.

Sind Sie wütend auf einen Mitarbeiter, sagt es, dass der Mitarbeiter etwas falsch gemacht hat. Sind Sie ängstlich, sagt dieses Gefühl uns, dass wir in Gefahr sind. Sind wir guter Dinge und stehen optimistisch einem neuen Projekt gegenüber, sind wir sicher, dass das Projekt Erfolg haben wird. So unsere Gefühle und unser Glauben an die Wahrheit der Emotionen.

Aber wie oft haben wir im Nachhinein festgestellt, dass wir uns geirrt haben? Dass die Gefahr lediglich in unserem Kopf stattgefunden hat, sich aber real angefühlt hat. Dass Sie bei der Präsentation nicht halb ohnmächtig geworden sind und Ihren Text vergessen haben, dass Ihr Projekt andererseits nicht so gut gelaufen ist, wie „geföhlt“. Auch wenn es Ihre Geföhle sind, wie es auch Ihre Sprache ist, müssen wir erst einmal lernen, die Sprache der Geföhle zu verstehen – bei uns selbst und auch in der Rolle der Führungskraft unserem Team gegenüber.

Es gibt Menschen, die sehr emotional, also aus dem Bauch heraus handeln sowie Menschen, die sehr rational handeln und agieren. Oftmals nehmen rational geföhlte Entscheidungen sehr viel mehr Zeit in Anspruch, da über Sinn und Unsinn, mögliche Konsequenzen und Strategie im Detail nachgedacht wird. Ein „emotionaler“ Mensch fällt meist schnellere, intuitivere Entscheidungen.

### Entschlüsseln Sie die Wege Ihrer Gedanken:

Wenn Sie immer achtsamer und aufmerksamer Ihre Gedanken beobachten, werden Sie ein Gefühl dafür bekommen, was „wirklich“ ist und was Ihre erlernten Muster der Abwehr, Gier, Unlust, Zweifel und viele andere sind. Es gibt keine ultimative Wahrheit. Alles, was wir sehen und wahrnehmen, ist lediglich eine Landkarte, ein Blickwinkel, eine mögliche Sichtweise der Realität, der Welt. Wie sagt man so schön im Volksmund: „Feind erkannt, Gefahr gebannt.“

In dem Moment, in dem Sie erkennen, dass ein augenscheinlich negatives, möglicherweise sogar angsteinflöhendes Gefühl lediglich die Konsequenz einer Abwehrhaltung, eines Urteils, einer Abwertung, einer vielleicht falschen Grundannahme über ein Ereignis ist, stellen Sie fest, dass diese Gedanken und Geföhle durchaus vergänglicher Natur sind – wie alles andere auch.

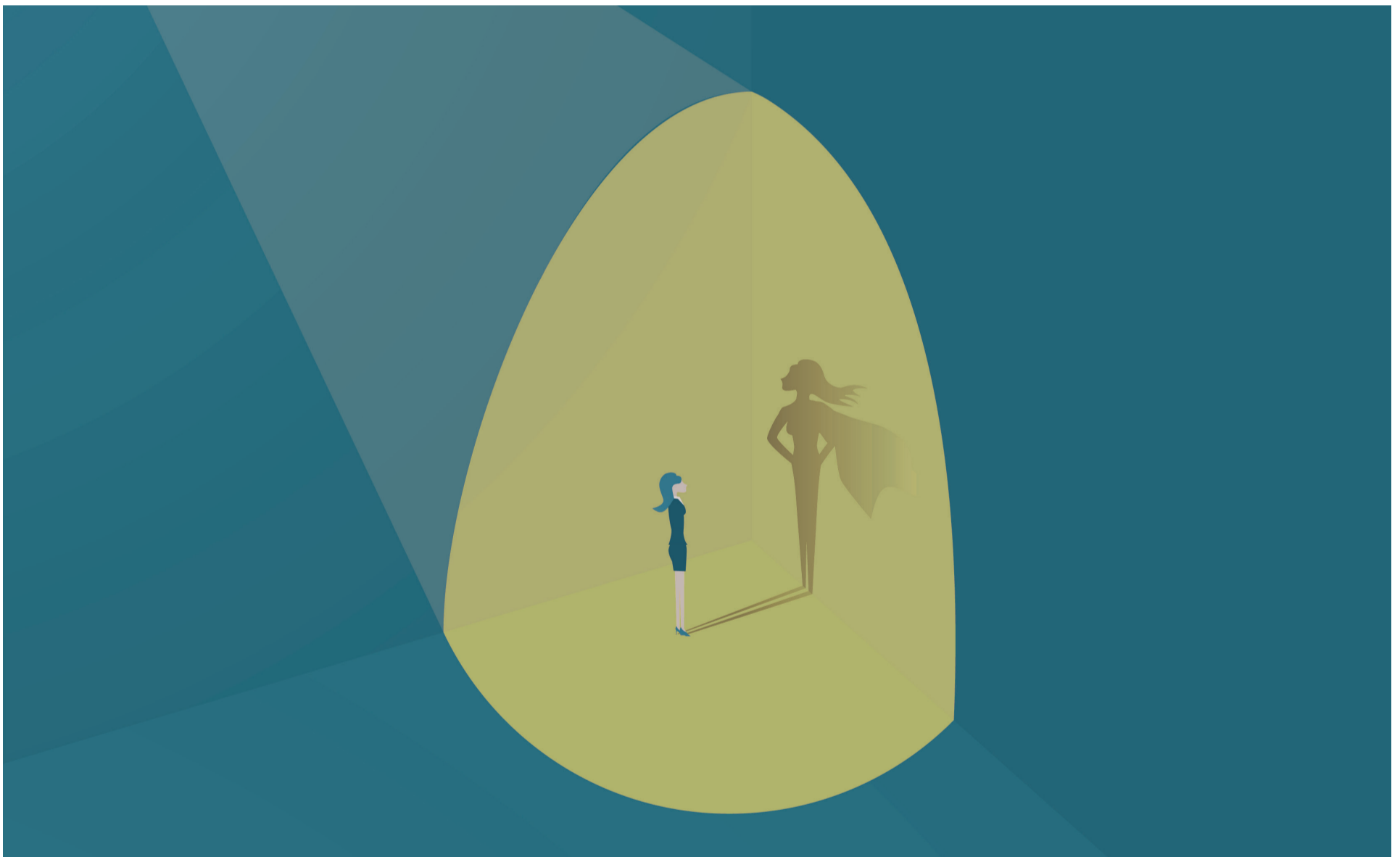
Nach diesem maßgeblichen Schritt, sich selbst gegenüber empathisch zu sein, die Natur der eigenen Gedanken und Gefühle entdeckt zu haben, wird es Ihnen gelingen, mit anderen Menschen mitzufühlen. Sie haben eine Sensibilität dafür entwickelt, was Ihre Mitmenschen und auch Mitarbeiter fühlen und empfinden und können mit mehr Verständnis und Empathie reagieren.

## SELBSTBILD-FREMDBILD – ICH BIN NICHT SO, WIE ICH MICH FÜHLE

### Ein Perspektivwechsel

Das Selbstbild der Menschen weicht oft stark von ihrem Fremdbild ab. Auch unser Umfeld nimmt eher positive Züge an uns wahr, als wir selbst das tun.

Andersherum: Im Allgemeinen nehmen Menschen sich selbst sehr viel negativer wahr als ihre Umwelt, also andere Menschen das tun. Emotional kompetente Menschen hingegen leben weitgehend in Harmonie mit sich selbst – sie sind sich ihrer positiven Ausstrahlung bewusst!



Aber gehen wir noch einmal ein paar Schritte zurück. Was genau passiert, wenn Sie einem Menschen zum ersten Mal begegnen bzw. Ihnen ein Mensch zum ersten Mal begegnet? Aufgrund aller äußeren und sichtbaren Effekte, wie Kleidung, Mimik, Gestik etc. entscheiden Sie, ob Sie einen Menschen mögen oder nicht. Denn Sie kennen ihn noch nicht. Mögen Sie ihn, werden Sie weiter nach all den positiven Merkmalen suchen, mögen Sie ihn nicht, werden Ihnen schnell alle negativen Merkmale auffallen – achten Sie bei ihren nächsten Begegnungen einmal darauf!



Diese normalerweise automatisch ablaufenden Prozesse hinterfragen wir gewöhnlich nicht. Aber was passiert nach einem „Abtasten“ der äußeren Merkmale? Kopfkino, Assoziationen, Phantasien, Verbindungen mit Menschen, die uns an eben diesen Menschen erinnern. Diese abgespeicherten Begegnungen werden bei Bedarf wieder aktiviert. Sogenannte „Vor“-urteile trüben den klaren Blick auf das Gegenüber. Hierbei handelt es sich um Projektionen. Vorurteile findet man besonders bei Herkunft, Religion und Geschlecht.

Wie wir uns sehen und wie wir andere sehen ist lediglich die Interpretation der Realität, nicht aber die Realität selbst.

### Übung 4

Mit der Beantwortung folgender Fragen wird dies sicherlich deutlicher:



Was lieben Sie an sich am meisten?	
Welches Charaktermerkmal schätzen Ihre Eltern am meisten an Ihnen?	
Was liebt Ihr Partner oder ein guter Freund an Ihnen?	
Was würde ein zehnjähriges Kind an Ihnen lieben?	
Was würde ein alter Mensch an Ihnen lieben?	

Das Selbstbild ist die Antwort auf die Frage, wie ich mich selbst wahrnehme, das Fremdbild hingegen, wie ich von Fremden von außen wahrgenommen werde. Dabei steuert das Selbstbild das Fühlen, Verhalten und das Denken und das Fremdbild bezeichnet Bewertungen, Wahrnehmungen und emotionale Reaktionen vom Gegenüber.

## Übung 5

Diese Übung ist ein Leitfaden für ein Mitarbeitergespräch. Die folgenden Fragen können im Gespräch mit Hilfe dieses Modells beantwortet werden, um Aufschluss über das Handeln und Fühlen des Mitarbeiters zu erhalten.

### Wahrnehmungsfeld

- „Beschreiben Sie die Situation, wie Sie sie gesehen haben.“
- „Was haben Sie gesehen / gehört ...?“

### Interpretationsfeld (im Kopf)

- „Was vermuten Sie dahinter?“
- „Welche Bilder entstehen bei Ihnen?“
- „Welche Bedeutung geben Sie dem Wahrgenommenen?“

### Gefühle (im Bauch)

- „Wie ging es Ihnen dabei?“
- oder als Vorgesetzter doppelte, d.h. das sagen, was Sie verstanden haben, oder bei dem/der Mitarbeiter/in sehen und fühlen. Wichtig ist hierbei, immer die eigene Wahrnehmung als Möglichkeit anzubieten, nicht als einen Fakt.

### Reaktion

- „Was haben Sie dann getan?“
- „Was würden Sie tun, wenn ...?“

Die Antworten des/der Mitarbeiters/in geben uns Aufschluss darüber, welche Interpretationen der/die Mitarbeiter/in immer wieder vornimmt. Woher kommt das? Welche Grenzen setzt sich der/die Mitarbeiter/in? Möchte der/die Mitarbeiter/in diese Grenzen ändern? Wie kann er diese Grenzen verändern und was würde passieren, wenn der/die Mitarbeiter/in neue Wege geht?

## UND HIER NOCHMAL IM ÜBERBLICK:

Nutzen Sie bewusst die Kraft Ihrer Emotionen, das Wissen darum, welche Emotionen welchen Ursprung haben. Welche Musik gibt Ihnen zum Beispiel Kraft, Power und Selbstbewusstsein? Vielleicht Tina Turners „Simply the best“? Welche Musik kann Verspannungen lösen und mental entspannen? Vielleicht Chopin? Emotional intelligente Menschen nutzen die Kraft der Emotionen, um ihr Leben selbst zu gestalten, glücklich und vital zu leben und nicht gelebt zu werden.

Viel Glück und Erfolg dabei wünscht Ihnen Ihre Astrid Preuss!

### *Astrid Preuss*

Coach

0171 544 7822

astridpreuss@live.de

www.astrid-preuss.de

### *Literatur und Quellen:*

D. Goleman: Emotionale Intelligenz, 1997

D. Goleman: Emotionale Führung, 2003

J. Kabat-Zinn: Gesund durch Meditation, 2003

D. Kahnemann: Schnelles Denken, langsames Denken, 2011

M. Seligman: Erlernte Hilflosigkeit, 1999

Copyright Illustrationen: Shutterstock/MJgraphics