Kompetenzen eines/r Resilienz- und Empathietrainers/in

1. Konzentration
2. aktives Zuhören – das Gefühl des Gegenübers wahrnehmen und spiegeln
3. Vorurteilsbewusstsein
4. dem Gegenüber respektvoll begegnen
5. das Gegenüber ernstnehmen
6. Methodenwissen
7. Fachwissen
8. ausgeprägte Reflexionskompetenz
9. Authentizität
10. positive Grundhaltung: Wir finden eine Lösung! (positives Selbstkonzept n. Rogers)
11. Überblick – Blick fürs Ganze – Reduktion der Komplexität
12. Fokussierung auf das Wesentliche
13. Offenheit
14. Neugier
15. Humor
16. sich auf das Gegenüber oder die Gruppe einstellen können
17. Vielfalt und Kreativität
18. Struktur und roter Faden
19. Flexibilität
20. klare Haltung und Klarheit in den Werten
21. Gesprächsführungskompetenz
22. Vorbereitung – inkl. guter Recherchen
23. Empathie
24. Motivationsfähigkeit
25. Intuition – situativ passend handeln
26. Zeitmanagement
27. Pausen abschätzen (wenn notwendig auch außerhalb des Planungsrahmens)
28. Zeit für Reflexionen einplanen
29. Kritikfähigkeit (Kritik geben und annehmen können)
30. Verlässlichkeit – Vereinbarungen einhalten
31. Mut
32. gute Abgrenzungs- und Einschätzungskompetenz – Dinge nicht persönlich nehmen
33. Unterscheidungsfähigkeit zw. eigenen und Gefühlen des Gegenübers: WER hat das Problem?
34. gute Nachvollziehbarkeit des Handouts

35. Wertschätzung
36. Geduld – den Entwicklungen und Lösungen ihre Zeit lassen
37. Gelassenheit
38. gezielte Fragestellung: qualitative Fragen für qualitative Antworten
39. Störungen beachten und angemessen Raum geben (wenn möglich sofort lösen)
40. Gruppe in evtl. auftretende Herausforderungen einbinden
41. Interaktion anstreben (auch innerhalb mehrerer Referent/innen)
42. Schutzraum bieten
43. Diskretion und Verschwiegenheit
44. Loyalität
45. Freude am Umgang mit Menschen
46. auf die Gruppe oder das Gegenüber einlassen können
47. die eigene und die „Höhe“ des Gegenübers einschätzen können – angemessen zumuten
48. klare und deutliche Ausdrucksweise und Kommunikation
49. sehr gute Beobachtungsgabe
50. Zusammenhänge erkennen bzw. herstellen können
51. Erkenntnisse und Lösungen erarbeiten lassen
52. sicheres und professionelles Auftreten
53. Präsentations- und Moderationskompetenz
54. das Gegenüber SEIN lassen – Grenzen akzeptieren
55. im Sinne des Gegenübers handeln
56. Hilfe und Lösungen anbieten, jedoch Dinge auch ruhen lassen können
57. Vertrauen in den Prozess
58. Umgang mit herausfordernden Situationen (sehr emotional, evtl. auch traumatisch) – das Gegenüber auffangen können
59. Unterstützung einholen und annehmen können
60. richtige Einschätzung, wann die eigene Kompetenz überschritten wird – rechtzeitiges Beenden
61. die Kunst, Ressourcen im Gegenüber erkennen und benennen zu können
62. „Scheitern“ als Kompetenz anerkennen
63. dem Gegenüber die Lösung zutrauen – Jeder Mensch trägt seine Lösungen in sich!
64. Selbstvertrauen und Selbstempathie
65. positive Wertekommunikation: negative Verhaltens- und Reaktionsmuster in Intentionen, Motive, Werte, Ziele, Wünsche in positiven Worten ausdrücken (Zu oft werden negative Verhaltensweisen auch negativ gekontert, was absolut kontraproduktiv ist.)
66. Inklusion: Alles darf zu seiner Zeit sein, nichts wird weggedrückt.
67. diskriminierungskritisch positionieren und handeln – die eigenen Werte sozialverträglich und klar vertreten
68. Allparteilichkeit – alle mitnehmen