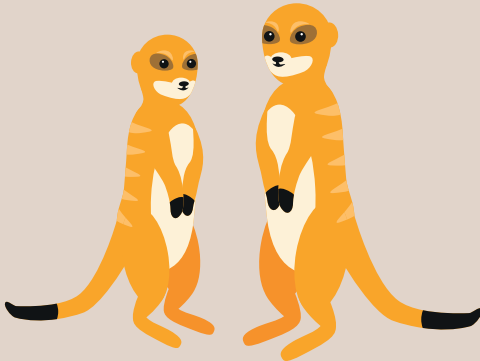


Soziale Kompetenz



Viertägiges Trainingskonzept + Follow-up-Tag

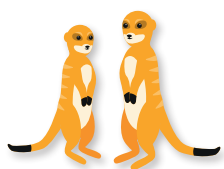
Soziale Kompetenz

3- oder 4-Tages-Seminar mit Follow-up-Tag



Wieso ist Soziale Kompetenz im Arbeitsalltag wichtig?	4
Soziale Kompetenz auf der Führungsetage	4
ANWENDUNG DES KONZEPTS	6
Was Sie Ihren Teilnehmenden mit diesem Konzept bieten können	6
Die Themen	6
Die Methoden	7
INHALTE DER EINZELNEN TRAININGSTAGE	8
3 oder 4 Trainingstage	8
Der erste Tag	8
Der zweite Tag	8
Der dritte Tag bei einem dreitägigen Training	9
Der dritte Tag bei einem viertägigen Training	10
Der vierte Tag bei einem viertägigen Training	11
Der Follow-up-Tag	11
DAS MATERIAL IM ÜBERBLICK	12
Trainingsablauf und -design	12
Die Power-Point-Folien	12
Medienmix bei der Präsentation nutzen	13
Handouts	13
Impulse	13
Flipcharts	14
Weiteres Material/Equipment	15





ZUR DURCHFÜHRUNG DES TRAININGS	16
Anrede	16
Freiwilligkeit	16
Die Teilnehmenden und Zielgruppen	17
Gruppengröße	17
Umgang mit dem Auftraggeber	17
Offenheit den Teilnehmenden gegenüber	17
Die Rolle des Trainers/der Trainerin	17
Allein oder zu zweit agieren?	18
Prozesshaftes Arbeiten	18
Reflexion	18
RISIKEN UND NEBENWIRKUNGEN	19
QUELLEN UND LITERATUR	20
DIE AUTORIN	24
AUSSERDEM	25
Nutzungsrechte, Urheberrechtshinweise und Haftungsausschluss	25
Seminar live	25
Online-Ressourcen zu diesem Trainingskonzept	25
Weitere Services	26
Danke	26
Impressum	26



WIESO IST SOZIALE KOMPETENZ IM ARBEITSALLTAG SO WICHTIG?

Blatt 4

Überall dort, wo Menschen zusammentreffen, entscheiden hauptsächlich soziale Fähigkeiten über die Zukunft von Personen, Beziehungen und Organisationen. Vor allem unter dem Schlagwort der „emotionalen Intelligenz“ wurden diese Fähigkeiten zu einem bedeutenden – und viel diskutierten – Kriterium für erfolgreiches Miteinander im beruflichen und privaten Bereich. Natürlich ist Fachwissen gefragt, doch letztlich hängt beruflicher Erfolg laut aktuellen Studienergebnissen zu 30 Prozent vom persönlichen Auftreten und zu 60 Prozent von den Kontakten und dem Verhältnis zu Vorgesetzten, Kollegen, Mitarbeitenden und Kunden ab.

Wer hier über das nötige „Rüstzeug“ sozialer Kompetenzen verfügt, bewegt sich auch auf steinigem Weg sicher und ist in der Lage, manche Brücke zu seinen Mitmenschen zu schlagen. Klarheit über eigene Stärken und Schwächen, ein authentisches Auftreten sowie ein angemessenes Verhalten erleichtern nicht nur den beruflichen Aufstieg, sondern machen auch den Arbeitsalltag lebendiger und erfüllender.

Soziale Kompetenz auf der Führungsetage

„Wie angenehm wäre die Arbeit, wenn alle Mitarbeiter einfach nur das täten, wofür sie bezahlt werden – und worum sie sich bei ihrer Einstellung beworben hatten“ ... Solche Gedanken hatte vermutlich schon jede Führungskraft – und sich sogleich dabei auf die Zunge gebissen.

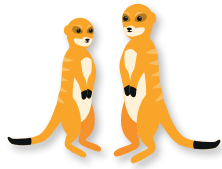
Moderne Führungskräfte sollen zwar nach wie vor produktive Entscheider sein. Das können sie aber nur im Zusammenwirken mit ihren Mitarbeitenden. Weil jedoch Führungsautorität nur dann wirklich zählt, wenn sie von den Geführten freiwillig und bewusst eingeräumt wird, müssen sie im Sinne der geforderten Führungskraft und Rollenflexibilität stets gleichzeitig

- eine übergeordnete Perspektive bei der Analyse von Problemen einnehmen können,
- Fehler und Misserfolge bei anderen tolerieren und als Lernchance kommunizieren,
- Moderation statt autoritärer Führung bei Veränderungsprozessen im eigenen Bereich praktizieren
- und „commitment“ für Unternehmen und Unternehmensziele erzeugen,
- Feedback von anderen vorbehaltlos annehmen und eigenes Lernen zumindest symbolhaft darstellen,
- Distanz zur eigenen Positionsmacht besitzen und die Kunst der Selbstreflexion beherrschen.

Diese „Wunschliste“ ließe sich leicht verlängern.

Führungskräfte haben in der Regel wenig persönliche, offene und informelle Kontakte zu den Mitarbeitenden. Die Mitarbeitenden brauchen – ebenso wie die Führungskräfte – eine gewisse persönliche Distanz, um den Vorgesetzten respektieren zu können. Die Leitung muss ihrerseits die objektiv notwendigen, eventuell auch unpopulären Aufgaben an die Mitarbeitenden delegieren und entsprechende Entscheidungen treffen.





Dennoch dürfen Führungskräfte keinesfalls emotionslos sein oder wirken. Sie müssen besondere soziale und kommunikative Kompetenz beweisen und „schwingungsfähig“ sein. Das heißt, eine leitende Mitarbeiterin muss sowohl Vorbehalte gegen die eigene Person als auch Spannungen und latente Konflikte im Team frühzeitig spüren und geeignete Lösungswege anbieten. Zu den wichtigen Führungsaufgaben zählen deshalb auch die Techniken zur Konfliktlösung und zur Teammoderation.

Immer wichtiger wird die Rolle der Vorgesetzten im Rahmen der Anleitung und Koordination von Spezialisten, die bezüglich ihres Expertenwissens der Führungskraft oft überlegen sind. Dazu sind zunächst einmal ausreichende Methodenkenntnisse der Personalführung erforderlich. Um diese Aufgaben effektiv zu bewältigen, müssen sie jedoch ebenso über personale Qualitäten verfügen, um das Spannungsverhältnis zwischen fachlicher und hierarchischer Autorität produktiv gestalten zu können.

Verschiedene Untersuchungen und die betriebliche Praxis haben gezeigt, dass beruflicher Erfolg deshalb nicht allein von Fachkompetenzen, sondern in einem hohen Maße von solchen Persönlichkeitskompetenzen wie emotionaler Intelligenz bestimmt wird. Diese „Soft Skills“ haben als Schlüsselqualifikationen erhebliche Wirkung auf die betrieblichen Abläufe und damit auf den persönlichen beruflichen Erfolg.

Erfolgreiche Führungskräfte müssen für diese Gesamtleistung neben den fachlichen Kenntnissen persönliche Energien aufwenden, wodurch sie bis an die Grenzen der Leistungsfähigkeit und nicht selten darüber hinaus gefordert werden. Diese komplexe Aufgaben- und Belastungssituation der Führungskräfte macht eine permanente Weiterentwicklung solcher Kompetenzen und die Erneuerung der persönlichen Energien erforderlich.



Was Sie Ihren Teilnehmenden mit diesem Konzept bieten können

In diesem Trainingskonzept bieten Sie Ihren Teilnehmenden ein Forum zur intensiven Auseinandersetzung mit sich selbst und ihren Verhaltensmustern. Dabei geht es in erster Linie um das Erfassen und Ausschöpfen bereits vorhandener, individueller Ressourcen. Das Trainingskonzept ist so angelegt, dass Sie statt standardisierter Vorschläge zu Verhaltensänderungen der Teilnehmenden Impulse zur Förderung der individuellen Handlungskompetenz geben können. Sie unterstützen Ihre Teilnehmenden beim Erarbeiten neuer Lösungswege und beim Erkennen und Überwinden ihrer eigenen Grenzen. Durch verschiedene erlebnisorientierte Aufgaben bieten Sie ihnen die Möglichkeit, Erfahrungen mit außergewöhnlichen Herausforderungen zu sammeln, bei denen es darum geht, die individuelle Komfortzone zu erweitern – die Grundvoraussetzung für persönliches Wachstum.

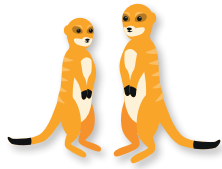
Die Themen

Soziale Kompetenz ist ein weites Feld. In diesem Trainingskonzept wird der Fokus auf einige wenige Aspekte Sozialer Kompetenz gerichtet, die jedoch maßgeblich für alle angrenzenden Bereiche von Bedeutung sind. Die hier gewählten Schwerpunkte greifen ineinander und bilden gemeinsam eine fundierte Grundlage in der Interaktion mit Menschen.

Folgende Themen werden im Trainingskonzept bearbeitet:

- **Empathie:** Wie äußert sich Einfühlungsvermögen? Wie kann ich mein Einfühlungsvermögen besser nutzen?
- **Umgang mit Emotionen:** Wie gehe ich mit meinen Emotionen um? Wie kann ich auf meine Emotionen achten und sie besser in meinem Alltag nutzen? Wie gehe ich mit Angst um? Wie schaffe ich Vertrauen?
- **Wertschätzung:** Wozu brauche ich Anerkennung? Wie schaffe ich ein wertschätzendes Klima mir selbst und anderen gegenüber?
- **Wahrnehmung:** Wie schärfe ich mein Bewusstsein? Welche innere Haltung habe ich? Wie verschaffe ich mir größtmögliche Objektivität?
- **Transparente Kommunikation:** Wozu brauche ich klare Kommunikation? Wie trenne ich meine Wahrnehmung von meinen Emotionen und Wertungen? Was ist hilfreich zur klaren Kommunikation?
- **Interpersonelles Konfliktmanagement:** Wie gehe ich mit Konflikten um? Was kann ich selbst zur Konfliktlösung beitragen?
- **Unterstützung und Teamfähigkeit:** Wie kann ich Kooperationen besser nutzen? Wie unterstütze ich andere? Wie bekomme ich selbst Unterstützung? Wie unterstütze ich mich selbst? Wie nutze ich meine Ressourcen?





Die Methoden

In diesem Trainingskonzept werden erlebnisorientierte Übungen aus verschiedenen Bereichen eingesetzt. Kleingruppen- und Plenumsarbeit sowie Moderations- und Präsentationstechniken sorgen für ein abwechslungsreiches Programm.

Alle Übungen und Experimente stehen im unmittelbaren Zusammenhang mit dem angestrebten Ziel der jeweiligen Lerneinheit.

In ausführlichen Reflexionsphasen werden persönliche Potenziale und Erfolgsstrategien sowie Probleme und Schwierigkeiten im aufgetretenen Kontext hinterfragt und ausgewertet. Im Plenum wird der Transfer in den Arbeitsalltag vollzogen, indem Parallelen und Ähnlichkeiten zur jeweiligen Berufspraxis hergestellt werden. Anwendungsmöglichkeiten im Alltag der Lernergebnisse werden gemeinsam erarbeitet.

Aus den so ausgetauschten Erfahrungen entstehen Ideen und Handlungsmöglichkeiten für jeden Einzelnen, sodass der Weg für persönliche konkrete Vereinbarungen und erste Veränderungsschritte offen steht.





Herzlich willkommen

zum zweiten Tag des Seminars
„Soziale Kompetenz“.

Zweiter Tag im Überblick



Start in den Tag

- Fragen von gestern
- Stimmt alles noch?
- Der 2. Tag im Überblick

Transparente Kommunikation

- Ich-Botschaften
- 4 Seiten einer Nachricht
- Killerphrasen

Wahrnehmung

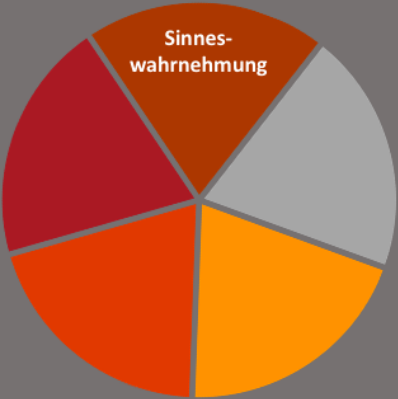
- Bewusstheitsrad
- Selbstwahrnehmung

Entwicklung

- Entwicklungsmodell
- Eigene Grenzen
- Eigene Ressourcen

Tagesausklang

Bewusstheitsrad

Sinneswahrnehmung

- Kontaktpunkt mit der Außenwelt (sehen, hören, riechen, schmecken, tasten, spüren, ...).

Fragen Sie sich:

- Welche körperlichen Signale nehmen Sie an Ihrem Gegenüber wahr? (Mimik, Körperhaltung, Gesichtsfarbe, Atmung, Stimmlage, Sprechgeschwindigkeit, ...)

www.company.de

Zeitbedarf für die Entwicklung des Bewusstheitsrades insgesamt: 15 Minuten

Sinneswahrnehmung

- Kommunikation beruht zum größten Teil auf nonverbalen Botschaften.
- Nehmen Sie Bezug auf die Geschichte mit dem Hammer. Was konnte unser Mann mit seinen Sinnen sehen? Hören? Riechen? Schmecken? Spüren? Tasten?
- Erarbeiten Sie dies im Plenum.

Tipp: Machen Sie deutlich, wie begrenzt unsere Wahrnehmungsfähigkeit ist. In Anbetracht dessen, was es alles um uns herum gibt.

Auf unser Gehirn strömt ein Tausendfaches an Reizen dessen ein, was wir mit unseren menschlichen Wahrnehmungsorganen aufnehmen können.

Alternativ: Entwickeln Sie das Bewusstheitsrad am Flipchart. Siehe auch Beispiel-Flipcharts „Bewusstheitsrad FC 1“, „Bewusstheitsrad FC“, „Bewusstheitsrad Text“, „Bewusstheitsrad mit Hammergeschichte“

Die Geschichte mit dem Hammer

Blatt 1

Ein Mann will ein Bild aufhängen. Den Nagel hat er, nicht aber den Hammer. Der Nachbar hat einen. Also beschließt unser Mann, hinüberzugehen und ihn auszuborgen. Doch da kommt ihm ein Zweifel: Was, wenn der Nachbar mir den Hammer nicht leihen will? Gestern schon grüßte er mich nur so flüchtig. Vielleicht war er in Eile. Aber vielleicht war die Eile nur vorgeschützt, und er hat etwas gegen mich. Und was? Ich habe ihm nichts angetan; der bildet sich da etwas ein. Wenn jemand von mir ein Werkzeug borgen wollte, ich gäbe es ihm sofort. Und warum er nicht? Wie kann man einem Mitmenschen einen so einfachen Gefallen abschlagen? Leute wie dieser Kerl vergiften einem das Leben. Und dann bildet er sich noch ein, ich sei auf ihn angewiesen. Bloß weil er einen Hammer hat. Jetzt reicht's mir aber wirklich. – Und so stürmt er hinüber, läutet, der Nachbar öffnet, doch noch bevor er „Guten Tag“ sagen kann, schreit ihn unser Mann an: „Behalten Sie Ihren Hammer, Sie Rüpel!“

– Paul Watzlawick, 1983 –

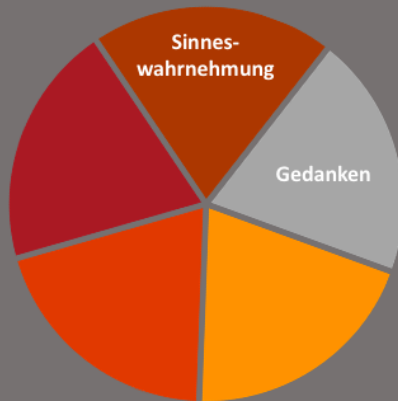
trainingskonzepte

Sandra Eisenmann: Soziale Kompetenz
© managerSeminare



IMPULS

Bewusstheitsrad



Gedanken ...

- ... filtern die Sinneswahrnehmung.
- ... entstehen aus Erfahrungen und Erinnerungen.
- ... führen zu Erwartungen, Interpretationen, Überzeugungen.

Fragen Sie sich:

- Was sind Ihre ...
 - ... Vorurteile?
 - ... Projektionen?
 - ... vorschnellen Schlussfolgerungen?

www.company.de

Gedanken

- Nehmen Sie Bezug auf die Geschichte. Welche Gedanken hatte „unser Mann“? Welche Gedanken waren noch da? Für welchen Gedanken hat er sich entschieden?
- Machen Sie ein Gedankenspiel, was aus der Geschichte geworden wäre, wenn er den Gedanken „Er hat es eilig.“ weiterverfolgt hätte.

Tipp:

- Erläutern Sie „sich selbst erfüllende Prophezeiungen“.
- Machen Sie deutlich welche Rolle das Wertesystem und die biografischen Erfahrungen hierbei spielen. Worauf richten wir unseren Fokus?

Achten Sie auf eine exakte Trennung von Sinneswahrnehmung / Gedanken / Interpretationen und Gefühlen!!

Bewusstheitsrad



Gefühle

- Barometer des Innenlebens
- Spontane Reaktionen auf Sinneswahrnehmungen und Gedanken

Fragen Sie sich:

- Welche körperlichen Reaktionen nehmen Sie an sich selbst wahr?
- Wie können Sie Ihre Gefühle anderen (dem Gegenüber) mitteilen?
- Wie können Sie Ihre Stimmungen (kurzfristig) bewusst durch Körperhaltung, Stimmlage, Atmung, ... verändern?

www.company.de

Gefühle

Fragen Sie ins Plenum: Welche Gefühle wurden in der Geschichte ausgelöst? Welche hätten ausgelöst werden können, wenn „unser Mann“ bei den anderen Gedanken geblieben wäre?

Bewusstheitsrad



Wünsche ...

- ... beeinflussen Wahrnehmung, Gedanken, Gefühle.
- ... sind Hoffnung, Absicht, Zielvorstellung.

Fragen Sie sich:

- Was wollen Sie haben?
- Was wollen Sie tun?
- Was sind Ihre (gemeinsamen) Ziele?
- Wie können Sie Ihre Absichten, Ziele, Interessen als Wünsche statt als Forderungen ausdrücken?

www.company.de

Wünsche

Frage ins Plenum: Welche Wünsche wurden in der Geschichte ausgelöst? Welche Wünsche / Ziele hätten ausgelöst werden können, wenn „unser Mann“ zuvor andere Gefühle gehabt hätte?

Machen Sie den Zusammenhang von Wunsch und Wahrnehmungsfilter an einem Beispiel deutlich:

Zum Beispiel: Wenn sich ein Paar sehr mit dem Thema Schwangerschaft beschäftigt (selbst ein Kind erwartet oder einen Kinderwunsch hat), sieht es überall schwangere Frauen und kleine Kinder, was oft zu der Annahme führt, dass dies ein sehr geburtenstarker Jahrgang sein muss.

Oder z.B., wenn sich jemand ein neues Auto kaufen will, und sich bereits viel mit einem bestimmten Fahrzeugtyp beschäftigt hat, sieht er plötzlich überall genau die Werbung für dieses Fahrzeug, sieht er überall im Straßenverkehr genau diesen Fahrzeugtyp. Dies führt zu der Annahme, dass dieser Fahrzeugtyp überdurchschnittlich häufig gekauft wird.

Bewusstheitsrad



Handeln

- Das sichtbare Ergebnis aus Wahrnehmung, Gedanken, Gefühlen und Wünschen.

Fragen Sie sich:

- Was lösen Sie durch Ihr Handeln aus?
- Wie können Sie durch bewusstes Handeln Ihre Reaktionen anderen verständlich machen?

www.company.de

Handlung

Fragen ins Plenum: Welche Handlung wurde ausgelöst? Welche Alternativen wären mit anderen Wünschen / Zielvorstellungen möglich gewesen?

Bewusstheitsrad



... damit der Hammer nicht zum Bumerang wird.



www.company.de

Bewusstseitsrad

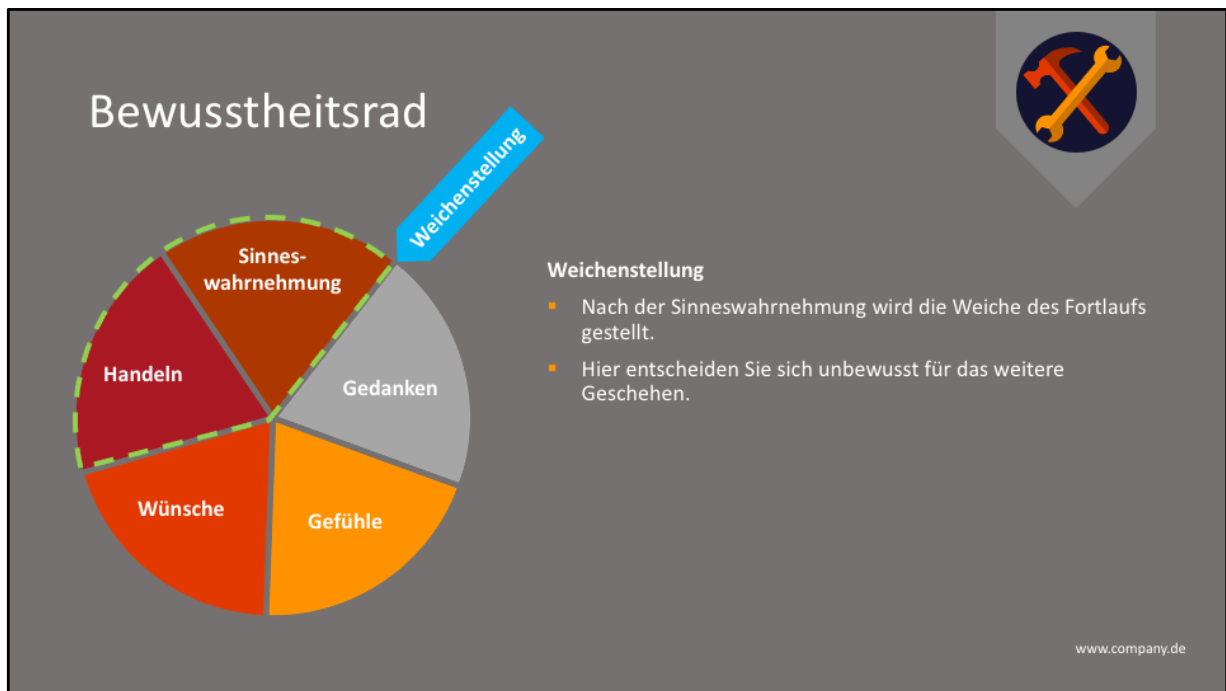


Nach außen sichtbar

- Sinneswahrnehmung und Handlung sind nach außen sichtbar.
- Gedanken, Gefühle und Wünsche sind Prozesse, die innerlich und unsichtbar ablaufen.

www.company.de

Machen Sie deutlich, dass das einzig nach außen Sichtbare die Abschnitte „Handlung“ und „Sinneswahrnehmung“ sind. Dies sind die einzigen Abschnitte, die einer relativen Objektivität unterliegen. Die anderen Felder laufen nur innerhalb der entsprechenden Person ab und sind absolut subjektiv.



Weichenstellung

Deshalb ist es sehr wichtig, seine Sinneswahrnehmung zu schulen und achtsam damit zu sein. Eine hohe Präsenz schützt vor vielen Fehleinschätzungen und unüberlegtem Handeln. Es ist wichtig, sich in schwierigen Situationen nochmals genau an die Sinneswahrnehmung zu erinnern und Gedankenkonstruktionen zu überprüfen.

Bewusstheitsrad

- Überlegen Sie sich eine Situation, mit der Sie das Bewusstheitsrad durchspielen möchten.
- Wählen Sie zum Beispiel einen zurückliegenden, nicht allzu großen Konflikt.
- Füllen Sie die Felder aus und beantworten Sie die Fragen.
- Finden Sie Alternativen zu Ihrer Reaktion.



www.company.de

- Verteilen Sie das Handout „Bewusstheitsrad“.
- Geben Sie einige Anregungen. Oftmals dauert es einen Moment, bis die Teilnehmer selbst geeignete Situationen finden. Ansonsten nutzen Sie die Beispiele der folgenden Folie.

Zeitbedarf: 5 Minuten

Bewusstheitsrad

Blatt 1

Titel für die Situation _____

1. Was habe ich wahrgenommen?

Sehen _____

Hören _____

Riechen _____

Schmecken _____

Tasten _____

2. Was habe ich gedacht ...

... hätte ich denken können ...

	Welche Interpretation liegt dahinter?	
	Welche Erwartung liegt dahinter?	
	Welche Erinnerung liegt dahinter?	
	Welche Erfahrung liegt dahinter?	
	Welche Überzeugung liegt dahinter?	



... hätte ich fühlen können?

[illegible]

Neugierde
Langeweile
Minderwertigkeit
Furcht
Selbstbewusstsein
Erfülltsein
Leere
Freude
Traurigkeit
Angenehmes Gefühl über mich
Unangenehmes Gefühl über mich
Vertrauen
Misstrauen, Argwohn
Scheu, Schüchternheit
Sicherheit
Erleichterung
Ressentiment, Zurückweisung
Engagiertheit
Isoliertheit
Einsamkeit
Teilhaben, Gemeinschaftsgefühl
Schuldgefühl
Neid
Schmerz, Pein
Sich wohlfühlen
Frustration
Befriedigung
Begeisterung
Eifersucht
Abscheu
Zärtliche Zuneigung
Erfolg

[illegible]

0	1	2	3	4	5	6	7
0	1	2	3	4	5	6	7
0	1	2	3	4	5	6	7
0	1	2	3	4	5	6	7
0	1	2	3	4	5	6	7
0	1	2	3	4	5	6	7
0	1	2	3	4	5	6	7
0	1	2	3	4	5	6	7
0	1	2	3	4	5	6	7
0	1	2	3	4	5	6	7
0	1	2	3	4	5	6	7
0	1	2	3	4	5	6	7
0	1	2	3	4	5	6	7
0	1	2	3	4	5	6	7
0	1	2	3	4	5	6	7

Versagen
 Sympathie
 Antipathie
 Klarheit
 Verwirrung
 Zufriedenheit
 Unzufriedenheit
 Liebe
 Angst
 Wut, Ärger
 Hass
 Überlegenheit

7	6	5	4	3	2	1	0
7	6	5	4	3	2	1	0
7	6	5	4	3	2	1	0
7	6	5	4	3	2	1	0
7	6	5	4	3	2	1	0
7	6	5	4	3	2	1	0
7	6	5	4	3	2	1	0
7	6	5	4	3	2	1	0
7	6	5	4	3	2	1	0
7	6	5	4	3	2	1	0
7	6	5	4	3	2	1	0
7	6	5	4	3	2	1	0
7	6	5	4	3	2	1	0
7	6	5	4	3	2	1	0
7	6	5	4	3	2	1	0



4.1 Welche Wünsche sind entstanden ...

... hätten entstehen können?

4.2 Welche Zielvorstellungen sind entstanden ...

... wären entstanden?

4.3 Welche Hoffnungen sind entstanden ...

... wären entstanden?

4.4 Welche Absichten sind entstanden ...

... wären entstanden?

4.5 Wie habe ich gehandelt ...

... hätte ich handeln können?



Situationsbeispiele für die Einzelarbeit

Stellen Sie sich vor:

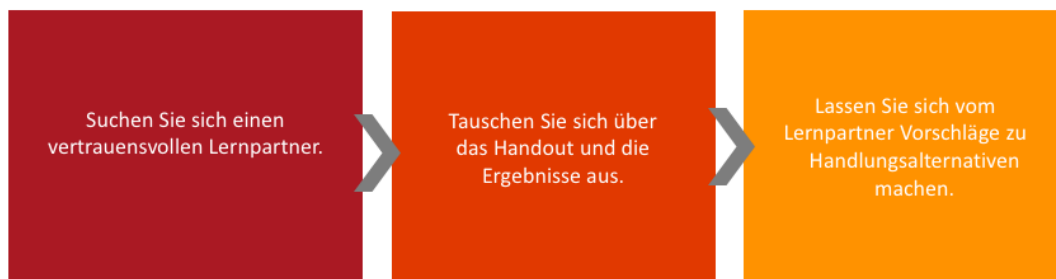
- ... Sie fahren auf der Autobahn. Hinter Ihnen fährt jemand sehr dicht auf und betätigt die Lichthupe.
- ... Sie fahren auf der Autobahn und vor Ihnen fährt jemand mit 90 km/h auf der linken Spur.
- ... Erinnern Sie sich an den Moment, in dem Sie diesen Seminarraum zum ersten Mal betreten haben.

www.company.de

Nutzen Sie diese Beispiele nur, falls den Teilnehmern nichts einfallen will.

Austausch zu zweit

Bewusstheitsrad



www.company.de

- Weisen Sie darauf hin, dass ein Außenstehender manchmal Handlungsalternativen besser erkennen kann.
- Oft halten wir an unseren Handlungsmustern so sehr fest, dass uns keine Alternativen einfallen. Nutzen Sie die Unvoreingenommenheit einer anderen Person.

Tipp: Fragen Sie die Teilnehmer, wie sie mit der Aufgabe zurechtgekommen sind. Eventuell gibt es Bedarf an einem Fall-Coaching oder an Handlungs-Vorschlägen von weiteren Personen.

Zeitbedarf: 15 Minuten

Hat Ihnen diese Leseprobe gefallen?

Als Mitglied von **Training aktuell** erhalten Sie beim Kauf von Trainingsmedien Sonderpreise. Beispielsweise bis zu **20 % Rabatt auf Bücher**.

Zum Online-Shop

Training *aktuell* einen Monat lang testen



Ihre Mitgliedschaft im Testmonat beinhaltet:

- ▶ eine **ePaper-Ausgabe Training aktuell** (auch Printabo möglich)
- ▶ **Teil-Flatrate** auf 5.000 Tools, Bilder, Inputs, Vertragsmuster www.trainerkoffer.de
- ▶ **Sonderpreise** auf Trainingsmedien: ca. **20 % Rabatt** auf auf Bücher, Trainingskonzepte im Durchschnitt **70 EUR günstiger**
- ▶ **Flatrate auf das digitale Zeitschriftenarchiv**: monatlich neue Beiträge, Dossiers, Heftausgaben

Mitgliedschaft testen