

# Mentaltraining

Deutsche Nationalmannschaft Wildwasser

## Inhaltsverzeichnis:

### **Modelle**

1. Basics: Motivation & Emotion .....	3
2. <u>Lernen bei Menschen und sozialen Systemen</u> .....	4
3. <u>Grundmuster und Arbeitsteilung des Gehirns</u> .....	5
4. <u>Motivlagen dekodieren: Energramm-Typologie</u> .....	6
5. <u>Feedback-Regeln</u> .....	9
6. <u>Stress – Kompetenz: Souveränität halten und zurückgewinnen</u> .....	10
7. <u>Mentales "Erste-Hilfe-Set"</u> .....	14
8. <u>Stress-Regelkreis</u> .....	16
9. "Autosuggestion und Visualisierung: Ressourcanker - Technik".....	17

### **Technikbeschreibungen**

<u>10.</u> „Heli-Ressourcenanker“ – Souverän unter Druck .....	20
<u>11.</u> „Stressabbau und „Hallo Wach!“ durch Atemtechnik“ .....	220
<u>12.</u> „Separator-Technik“ – eigene Panik und Problemtrancen stoppen .....	22
<u>13.</u> „Change-Leadership“ – Teams aus Blockaden führen .....	23
<u>14.</u> „Souveränes Leadership durch Positionen 1 2 3“: „Gandhi-Format“ .....	24
<b>Persönlicher Potentialplan - Spitzenleistung steigern</b> .....	<b>26</b>

**Formatbenutzung nur nach Schulung,**

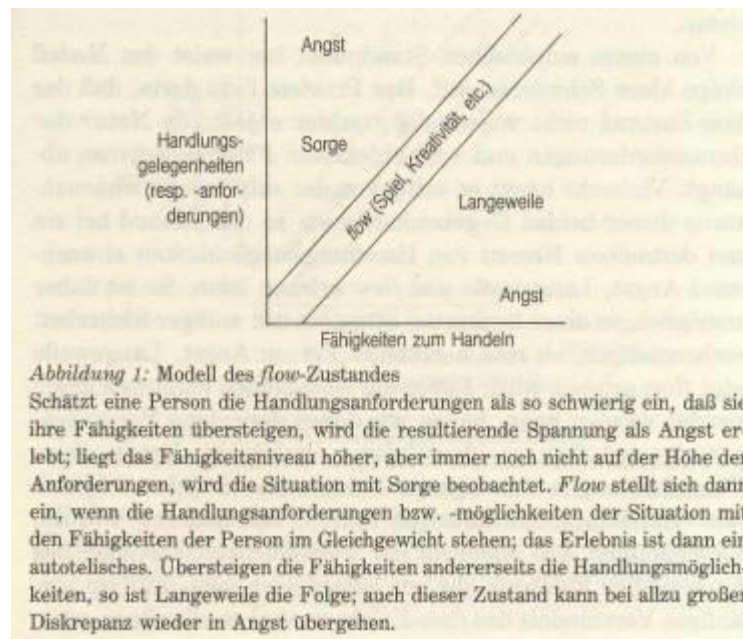
**teilweise unter Aufsicht und nur mit Genehmigung der ICO GmbH**

## 1. Basics: Motivation & Emotion

### Phänomen Motivation

(aus Buch: Das Flow-Erlebnis, ISBN: 3-608-95338-8)

#### Flow-Basismodell



### Emotionen – der Blick hinter die Kulisse



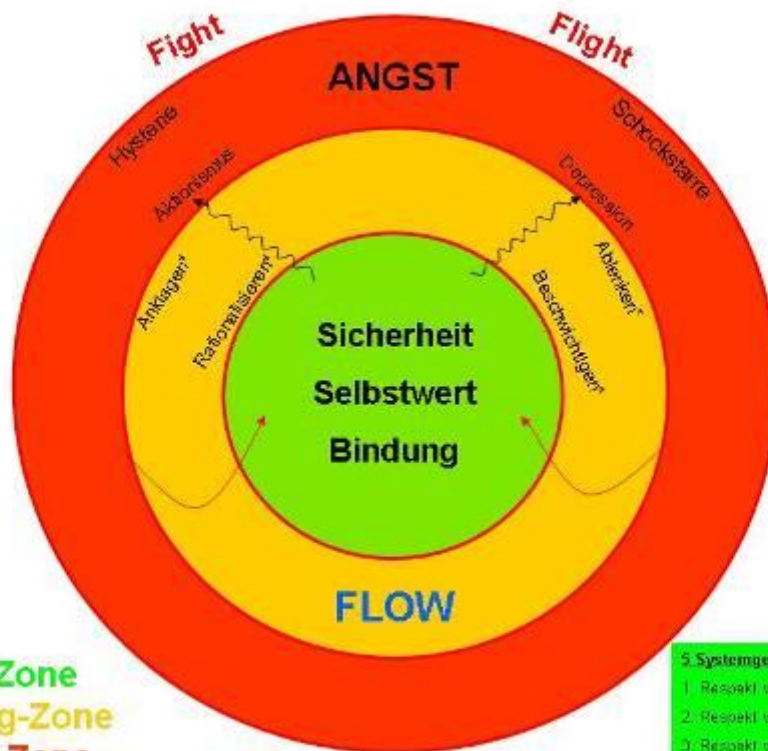
(Erweitertes Modell nach Ulf Pithahn)

5 Emotionskategorien:

- **Primärgefühl** = ursprüngliche Empfindung
- **Sekundärgefühl** = geäußerte Empfindung
- **Fremdgefühl** = Äußerungen/Absichten sind nicht die eigenen, sondern werden übernommen → inkongruente Wirkung. Im Bereich Eigen- und Fremdmotivation von Bedeutung
- **Mischgefühl** = Widerstreit von Gefühlen bis zur Handlungsunfähigkeit
- **Seinsgefühl** = völlig im hier und jetzt, extrem kongruente Wirkung, daher öffnend

## 2. Lernen bei Menschen und sozialen Systemen

### Komfortzonenmodell mit Stress-Autopiloten (\*)



**Komfort-Zone**  
**Stretching-Zone**  
**Overload-Zone**

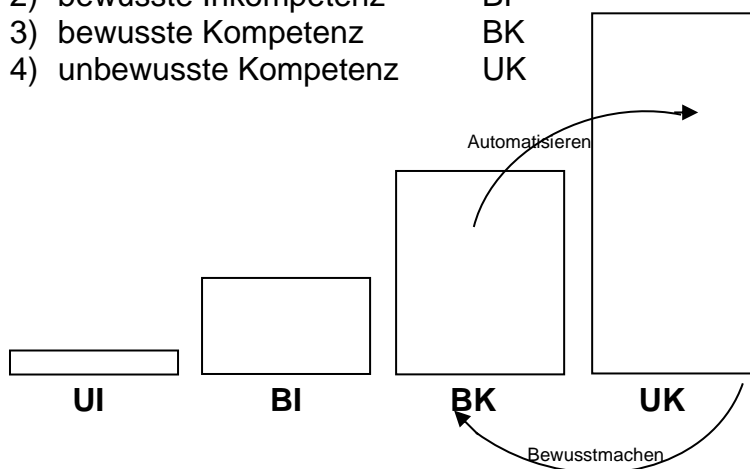
\* Kategorisierung nach Virginia Satir

#### 5 Systemgesetze:

1. Respekt vor der eigenen Geschichte
2. Respekt vor der eigenen Hierarchie
3. Respekt vor dem, was ist
4. Respekt vor der stabilisierenden Basis
5. Balance zwischen Geben & Nehmen

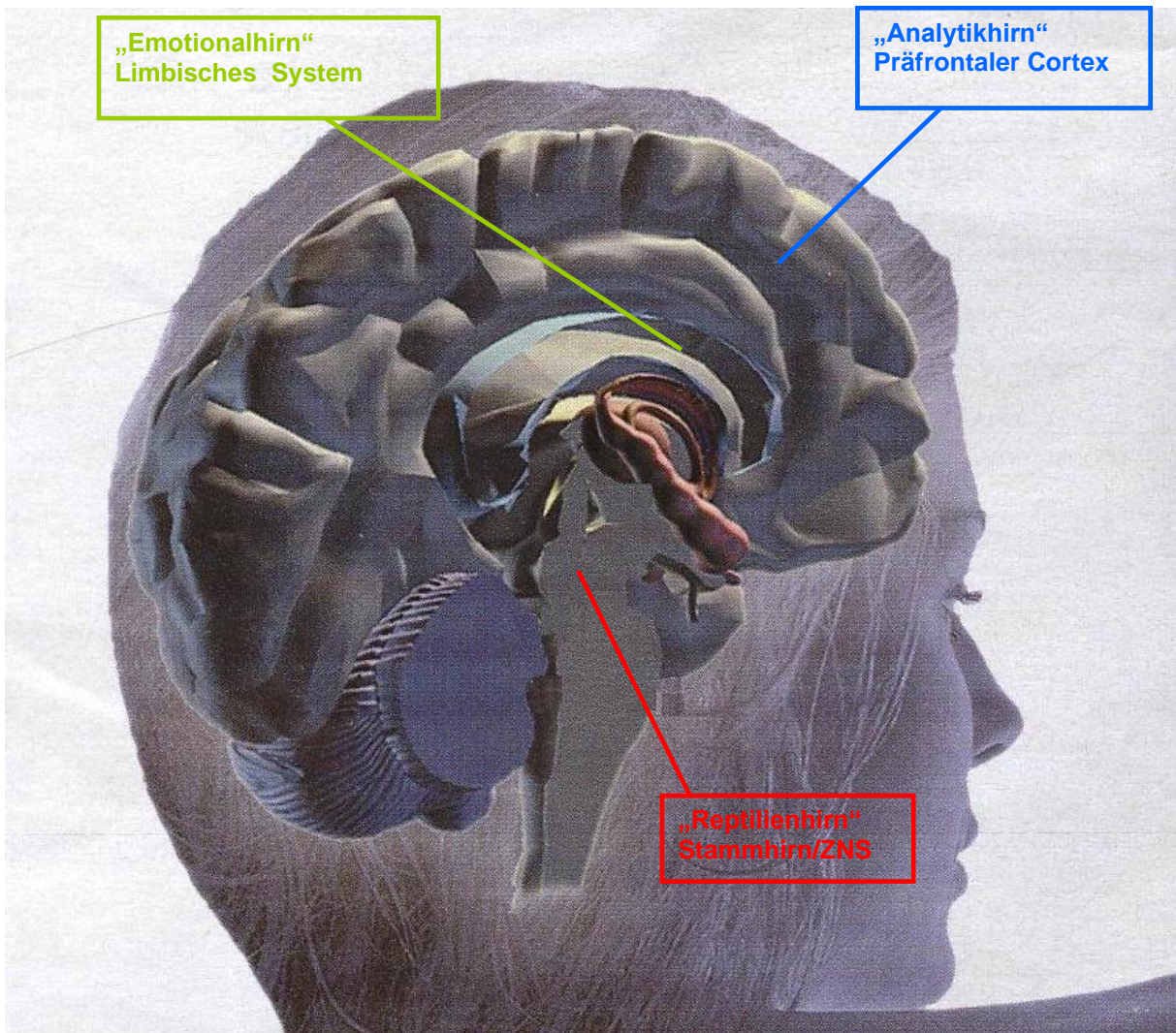
### Best Practice Prinzip: 4 Stufen des Lernens

- |                           |    |
|---------------------------|----|
| 1) unbewusste Inkompetenz | UI |
| 2) bewusste Inkompetenz   | BI |
| 3) bewusste Kompetenz     | BK |
| 4) unbewusste Kompetenz   | UK |



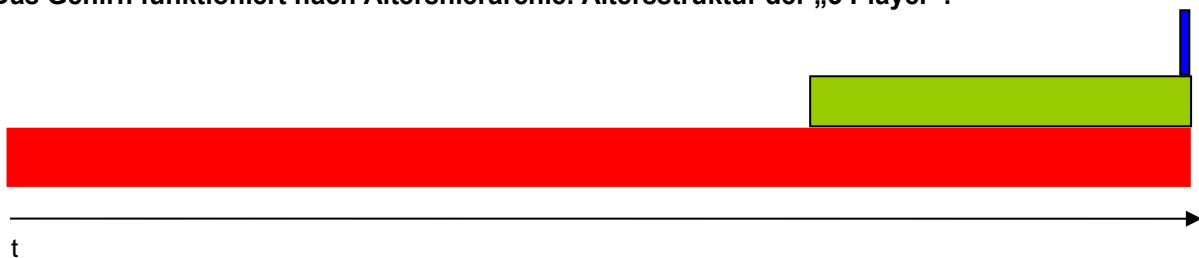
UK (= Phase der Meisterschaft) in bewussten Schritten darstellen (BK = Phase des strukturierten Lernens) und so für andere lernbar machen.

### 3. Grundmuster und Arbeitsteilung des Gehirns



<b>Analytikhirn:</b>	Planung und Konzepte: sachliche Richtigkeit
<b>Emotionalhirn:</b>	Reflektiertes Erfahrungswissen: Vertrauen und Bindung
<b>Reptilienhirn:</b>	Systemerhalt: Steuerung der Körperfunktionen (Atmung, Muskeltonus, Hormonausschüttung), Überlebensinstinkte

Das Gehirn funktioniert nach Altershierarchie. Altersstruktur der „3 Player“:



## 4. Motivlagen dekodieren: Energramm-Typologie

### **ENERGRAMM: Persönlichkeits-Typen**

Das Energramm stellt dar, in welcher „Energie“ sich Menschen begegnen und welche Auswirkungen dies auf gelungenes Miteinander hat.

Gelungene Kommunikation besteht darin, den anderen in seinem Wesen wahrzunehmen und sich auf ihn einzustellen. Das Energramm unterteilt plastisch in drei Persönlichkeitstypen.

(Modell von Dr. Beatrix Baartman)

### **KOPF/HERZ/BAUCH: Verhalten in Herausforderungen**

	<b>Kopf</b>	<b>Herz</b>	<b>Bauch</b>
<b>Entscheidungs- findung</b>	analytisch (abwägend)	intuitiv (konsensorientiert)	impulsiv (zielgerichtet)
<b>Sucht</b>	Sicherheit Fakten Perfektion „Richtigkeit“	Beziehung Nähe Verstehen Anerkennung	Autonomie Durchsetzung Zielerreichung gutes Image
<b>Fürchtet</b>	Fehlverhalten Kontrollverlust	Ablehnung nicht ankommen	Abhängigkeit „weich“ sein
<b>Unter Druck</b>	RÜCKZUG	ANPASSUNG	KAMPF

## Der BAUCH im Konflikt

### ihm hilft

- Dampf ablassen
- verstanden werden
- ernst genommen werden
- klare Grenzen gezeigt bekommen
- Ziel gezeigt bekommen

### ihn blockt

- Gegenargumentation
- Konfrontation mit seiner Schwäche
- Bagatellisieren, Auslachen
- „Schmollen“, Verweigerung
- Hervorkramen von alten Kamellen

## Das HERZ im Konflikt

### ihm hilft

- Geliebt zu werden, wie man ist
- Empathie, Bestätigung
- Körperkontakt
- Geduld
- Entscheidung nach Konsens
- Optimismus

### ihn blockt

- persönlich verletzendes Verhalten
- Druck
- Lautstärke
- rigides, unpersönliches Verhalten
- zu ziel/sachorientiertes Verhalten
- Schwarzsehen

## Der KOPF im Konflikt

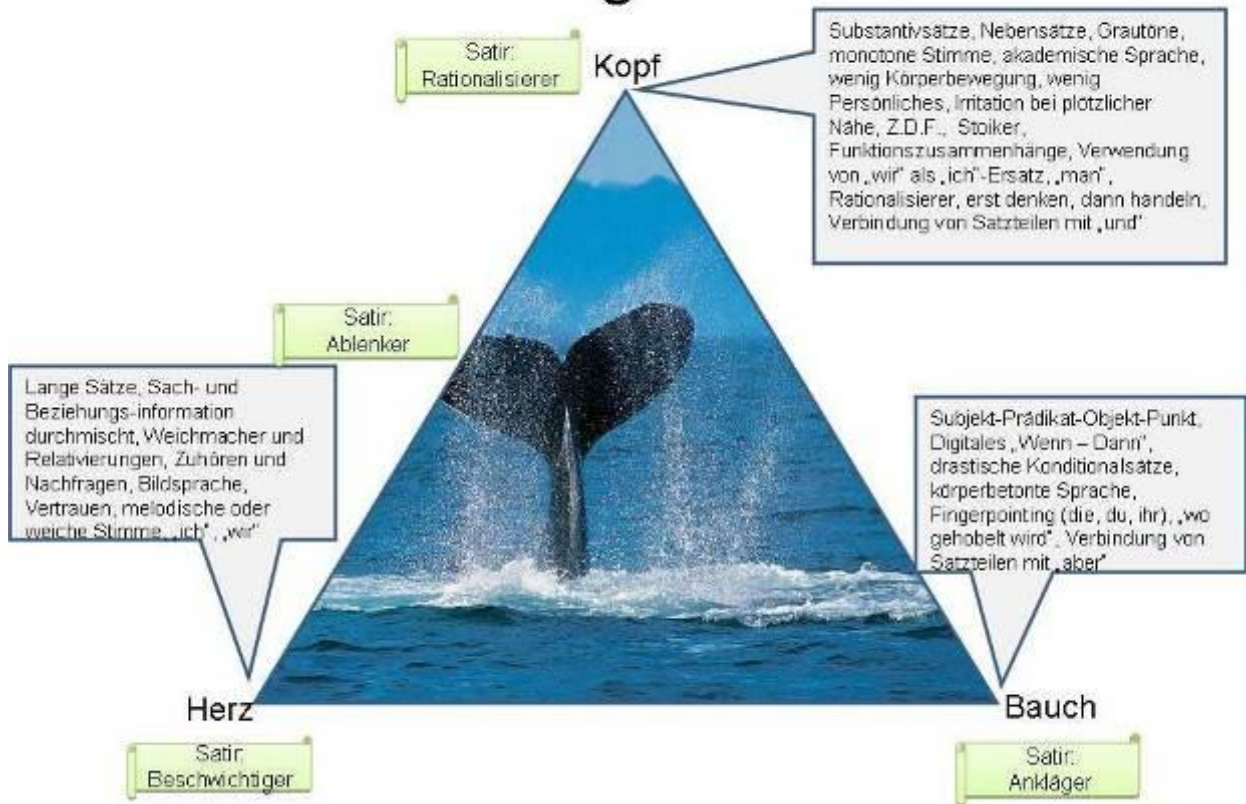
### ihm hilft

- Zeit + Raum, um eigene Situation zu klären
- Fremdheit vor sich selber zu klären
- Das Problem ernst nehmen
- Respekt vor dem Individuum („aus Prinzip“)
- Klarheit
- Fester Gesprächsrahmen
- Unparteilichkeit, Fairness

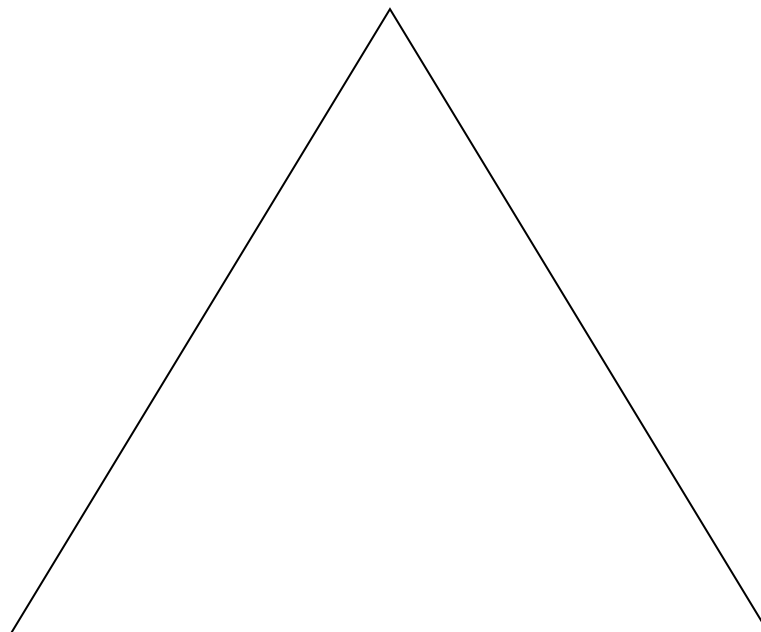
### ihn blockt

- Zeitdruck
- schnelles Aufgeben
- Unsachlichkeit
- autoritäres Verhalten
- Gefühlsduselei
- durch die Themen hoppen
- manipulativ argumentieren

# Energramm



## Persönliche Energramm-Landschaft



## 5. Feedback-Regeln

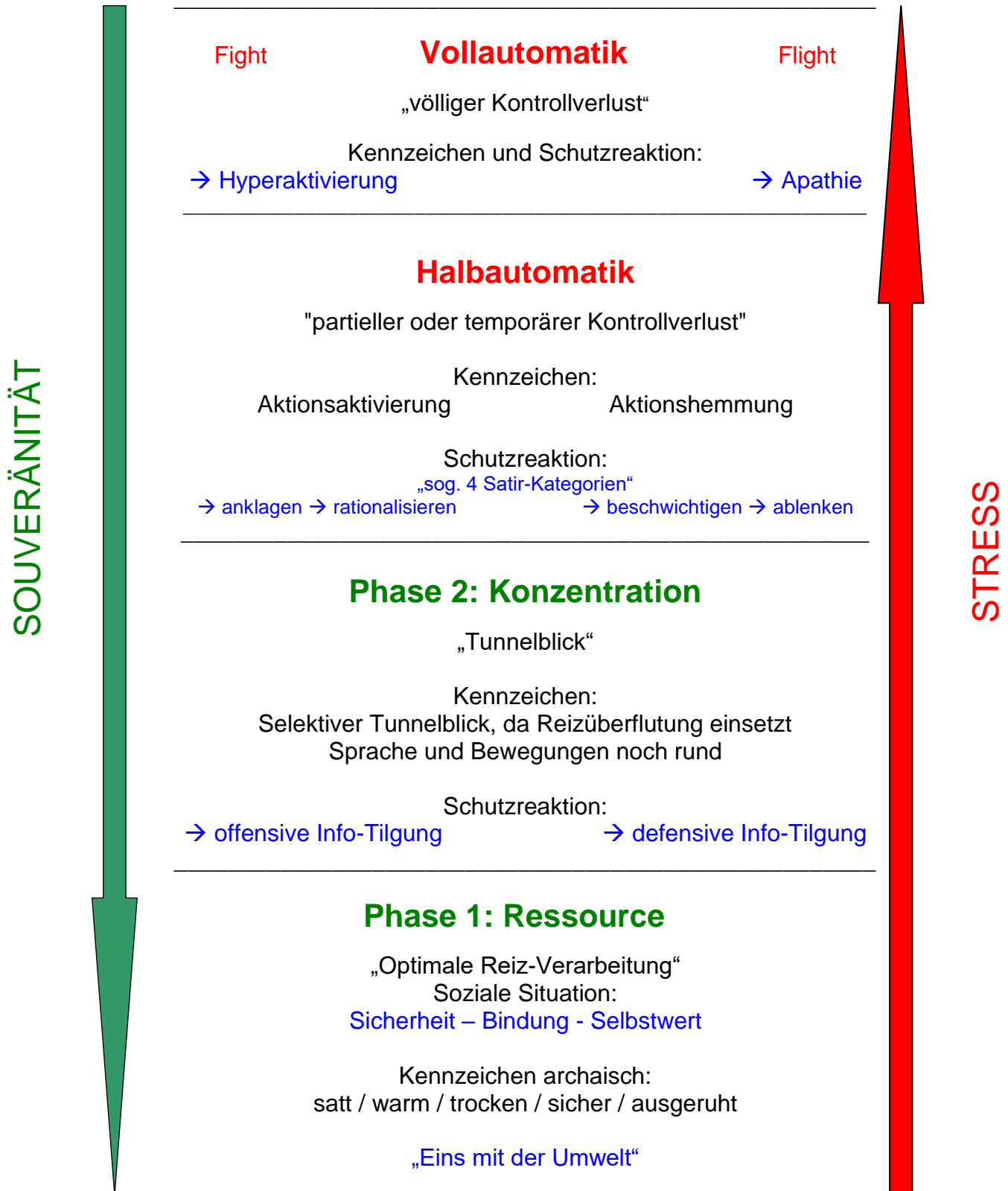
- Auf **Verhaltensebene** kritisieren, nicht die Person.
- **Ich-Botschaften** verwenden - d.h. für sich sprechen, nicht für andere - und diese ggfs. nach "Wahrnehmungen, Empfindungen, Vermutungen" (→ WEV) präzisieren.
- Zunächst **gute Aspekte** nennen.
- Zukunftsgerichtet, konkret und in positiven **Handlungsoptionen** formulieren.
- Hilfsverben der Möglichkeit, nicht der Notwendigkeit verwenden, dadurch werden **Chancen thematisiert** und nicht Handlungszwänge.  
Bsp: Feedback der Möglichkeit → "du kannst... du darfst... wenn Du willst..."  
Bsp: Feedback der Notwendigkeit → "du sollst... du musst... du darfst nicht..."

Notwendigkeits-Verben wirken bevormundend (negative Erinnerung aus Kindheit und Erziehung) und erzeugen leicht Widerstand. Möglichkeitsverben geben dem Partner die Freiheit, selbst zu entscheiden. Er fühlt sich erwachsen behandelt und respektiert.

**Durch Beachtung dieser 5 Tipps steigt die Konfliktkompetenz im Team und damit die Fähigkeit, Herausforderungen zu meistern.**

## 6. Stress – Kompetenz: Souveränität halten und zurückgewinnen

Modell nach J.Exner & P.Tümmers



### **Stressverarbeitung durch kulturelle Prägung (nach Virginia Satir):**

Frei nach der bekannten Familientherapeutin lassen sich 4 Arten der Stressreaktion unterscheiden, die den Stresslevel senken helfen, jedoch nicht zur Lösung führen.

#### **A: offensiv (Fight)**

A1: Ankläger:

„Wer hat das alles hier verbockt, wer ist für den ganzen Mist verantwortlich?“

→ Dampf abgelassen, aber auch Schuld und damit Verantwortung abgegeben.

A2: Rationalisierer:

...sucht Gründe, warum die Situation /Angelegenheit genau so sein muss und doch auch ganz toll ist: „Oh, das Haus ist abgebrannt ! Wir wollten ja sowieso umziehen.“

→ Entlastungsgefühl

#### **B: defensiv (Flight)**

B1: Beschwichtiger:

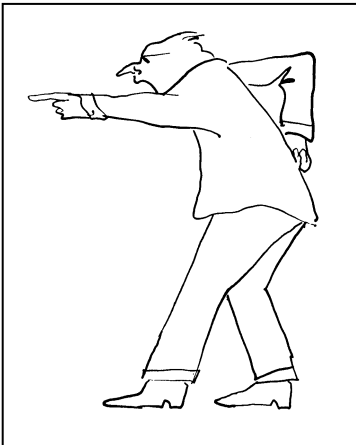
Beim Familienstreit: „Aber das Wichtigste ist doch, dass wir uns alle lieb haben.“

→ Der Streit ist jedoch deshalb nicht geklärt.

B2: Ablenker:

Themenwechsel:

→ „Schönes Wetter heute...“



## Lösungstechniken:

### Wodurch entsteht Stress?

Angst ist Phantasie, nicht Realität. Unser Gehirn ist in der Lage, uns realitätsnahe Bilder vorzuspielen, die eine viel größere Zugkraft entwickeln als reale Abbildungen.

Positives Beispiel: Erotikfotographie → gerade was man nicht ganz sieht, macht an.

*Negatives Beispiel: „Weißer Hai“: Nicht der Haiangriff geht an die Nieren, sondern die Szene, bei der die Flosse hinter dem blonden Mädchen auftaucht. Ursache: Das Gehirn dreht den Film „echter“ weiter, als es der Regisseur je könnte.*

Negativer Stress entsteht durch eine Überflutung von nichtverarbeitbaren, als bedrohlich empfundenen Reizen. Ängste sind innere Filme. Diese Filme können gestoppt und durch neue ersetzt werden.

### Leadertools: Was tun mit einer stressgeladenen Person?

- **Pacing und leading ( bei Konzentration und Halbautomatik )**

Durch Pacen und Leaden den TN aktiv auf einen tieferen Stresslevel bringen: Jemanden stimmungsmäßig (mit gleicher Stimme/Sprache/Energie) abholen, in der Energie mit ihm mitgehen (→ Atmung, Sprechтакт, Lautstärke) und ihn dann aktiv in die gewünschte Richtung leaden.

Also: bei Halbautomatik zur Kontaktherstellung pacen, danach leaden, dann erst Info - also Lösung - anbieten.

- **Film stoppen ( bei Halb- und Vollautomatik )**

Durch starke Sinnesreize (kinästhetisch / auditiv / visuell) den Angstfilm stoppen und in die Realität zurückholen: Z.B. Griff an den Arm, Hand auf die Schulter, lautes Ansprechen etc.  
Methode und Prinzip: Erst Kontakt, dann Info! Nun ist der TN wieder ansprechbar für Lösungspunkte.

Ultima Ratio in Notsituationen: die Ohrfeige:

(in vielen Western markig verewigt).

→ Schmerz der Ohrfeige stoppt den Film und bewirkt Zurückholen in die Realität

→ Person wird wieder aufnahmefähig.

- **Frage-Antwort-Spiel ( bei Konzentration und Beginn Halbautomatik )**

Einen Angstfilm kann man auch durch beliebige Fragen, die eigentlich leicht zu beantworten sind, stoppen. Allerdings muss man auf deren Beantwortung bestehen.

Prinzip: Beantwortung setzt Stoppen des Filmes voraus. Man verlässt die Angstebene. Bsp: Zur Beantwortung der Frage nach dem heutigen Frühstück, muss ich mich in die Situation zurückversetzen, damit wird der andere Film gestoppt.

Ursache: Das Gehirn kann nur einen Film gleichzeitig sehen.

- **Atmung ( nach Kontaktherstellung )**

Mit gezielter Atemtechnik kann man das vegetative System auf gewünschte Weise beeinflussen. Methode greift erst nach Kontaktaufnahme.

Flache Brustatmung setzt Adrenalin frei (Energieaktivierung für fight or flight-Muster, Sympathicus-Stimulation).

Tiefe Bauchatmung setzt Beruhigungshormone frei (Parasympathicus-Stimulation), Adrenalinausstoß hört aufgrund der inkongruenten Körperaktion auf. Der TN beruhigt sich.

Der Volksmund sagt: „*Atme mal tief durch!*“

Dies kann der Leader aktiv vormachen, also pacen und leaden.

- **Unterstützungsgriffe ( nach Kontaktherstellung )**

Initiative erzeugend – Sache in den Griff bekommen → starker Griff an Handgelenk oder Unterarm und in Aktionsrichtung weisen lassen

Beruhigend – Rücken stärkend → der Leader legt eine Hand in den Lendenwirbelbereich und schiebt den TN mit der anderen Hand leicht aufliegend dagegen.

- **in die Wahrnehmung schicken ( bei Konzentrationsphase )**

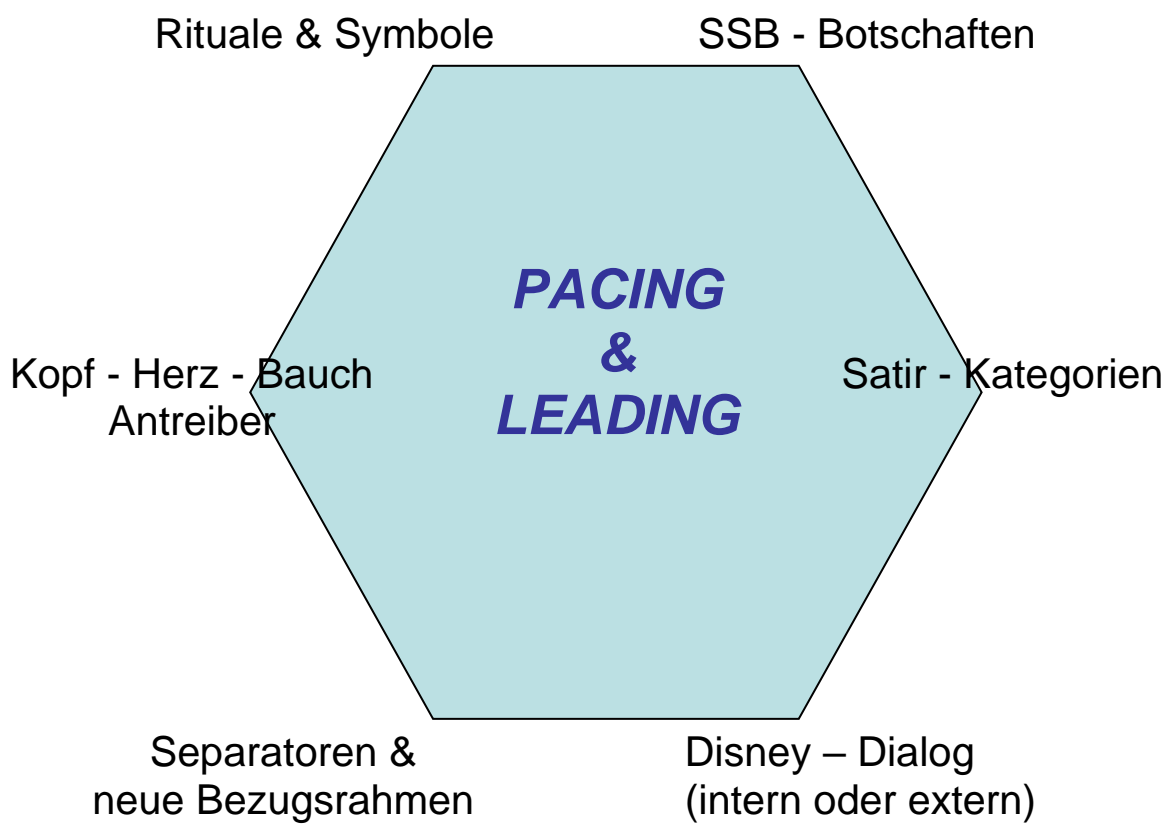
VAKOG: visuell, auditiv, kinesthetisch, olfaktorisch, gustatorisch  
Funktioniert nur bei geringem / beginnenden Stress.

- **„Michael-Schumacher- Reflex“ ( bei Konzentrationsphase )**

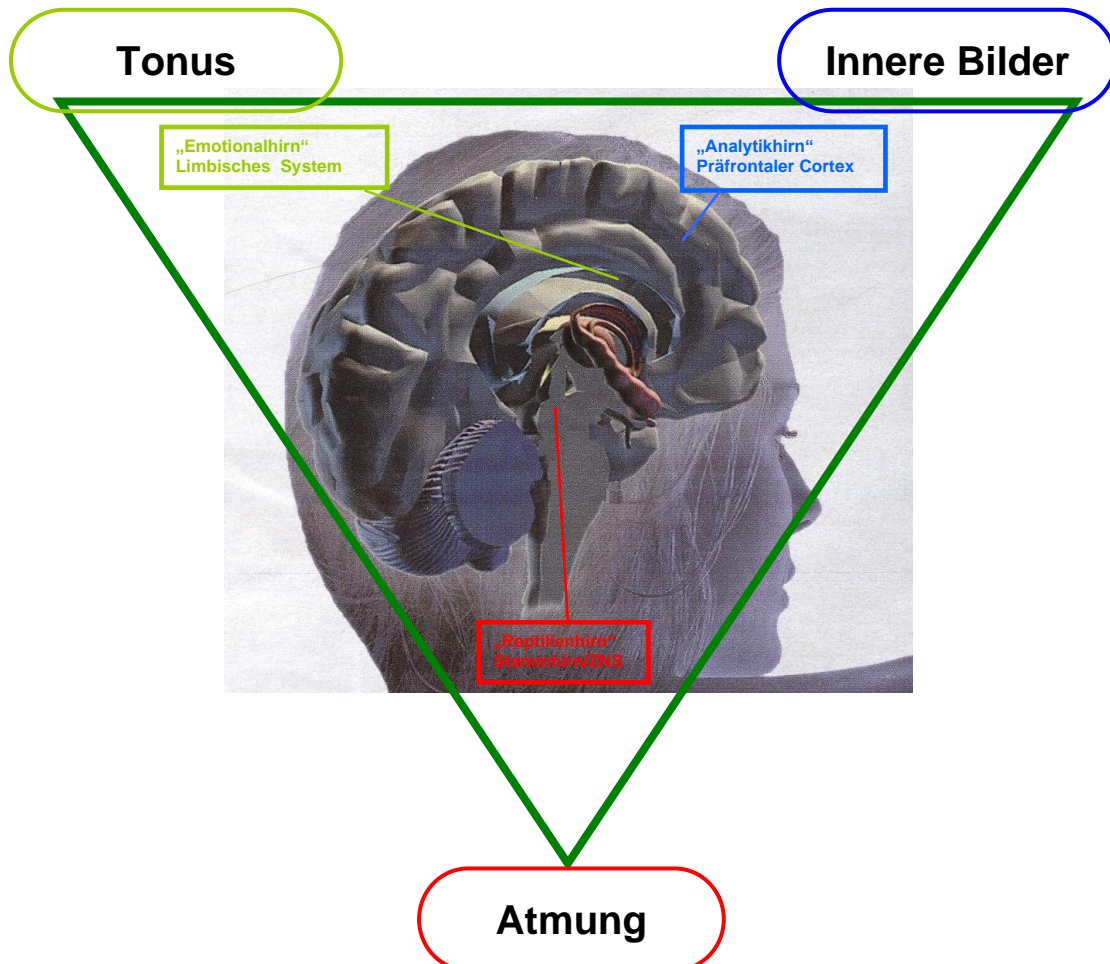
Gezielter Wechsel von Anspannung und Entspannung. (Dies wurde bei Michael Schumacher als Wechseltechnik zwischen Geraden und Kurvenfahrten beobachtet.) Übung: Breit stehen, Knie leicht gebeugt, tief einatmen, dann ausatmen und dabei Oberkörper und Arme nach unten fallen lassen. Dies bedingt außerdem einen körperlich empfundenen stabilen Stand, der sich auf die Emotion unbewusst stabilisierend auswirkt.

7. Mentales „Erste-Hilfe-Set“

**TEAMS:  
Soziale Systeme managen unter Druck**



## ICH: Selbstmanagement unter Druck



### Physiologisch:

- Atmung → - Parasympathikus – Atmung
- Tonus → - Wärmen und Durchhängen
- Kreuzkoordinativer Tonusabbau (Ball sport, Jonglieren, Kickern)
- „Schumi – Reflex“
- Progressive Relaxation nach Jacobson

### Psychologisch:

- Innere Bilder (Ressource–Anker, Exzellenz-Anker)
- Separatoren (Rituelles „Film stoppen“)
- Internaler Disney – Dialog (innere Ansprache)

## 8. Stress-Regelkreis – für langfristiges Selbstmanagement

### Positiver Stresskreislauf:

Adrenalin → pos. Auflösung → Endorphine (Belohnung)



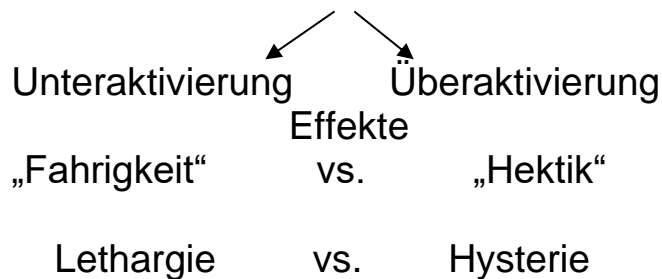
Testosteron → pos. Stress – Eustress → Adrenalinreproduktion

### Negativer Stresskreislauf:

Adrenalin → keine positive Auflösung  
oder alters- bzw. belastungsbedingter Mangel



Cortisol (neg. Stress - Distress)

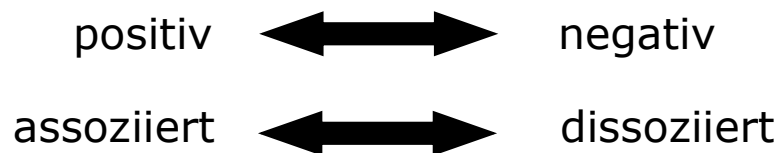


Bei Dauerstress:  
Risiko der manisch-depressiven Störung bzw. Burnout Symptome

## 8. Autosuggestion und Visualisierung: Ressourceanker - Technik

### Ziele von Mentalarbeit „innere Bilder“

- Bilder und Vorgänge im Inneren „konkretisieren können.
- Disziplin üben über eigene Gedanken-Regie



≙ konstruktives Denken / Imaginieren



## Inneres Kino



Autosuggestion:  
Selbstprogrammierung

Sinneskanäle: sehen, hören, fühlen,  
schmecken, riechen

Kernfrage:

? Was löst bei mir Irritation + Blockaden aus?

? Was löst Stärke + Souveränität aus?

➔ Trigger

# Installation von Ressource-Anker

## Irritations-Trigger

### Problembild

Schwarz-weiß  
ohne Ton  
klein + am Rand



## Exzellenzanker

### Ressourcebild

Farbig  
mit Ton + Gefühle  
Plastisch

stark, souverän, unabhängig

Achte auf: Reinheit – Timing – Intensität

## Installieren + Integrieren per aspera ad astra

1.  dissoziiert = von außen

2.  assoziiert = von innen

3. 

Die Sprache des Unbewussten ist das Bild.

## Detaillierte Technikbeschreibungen:

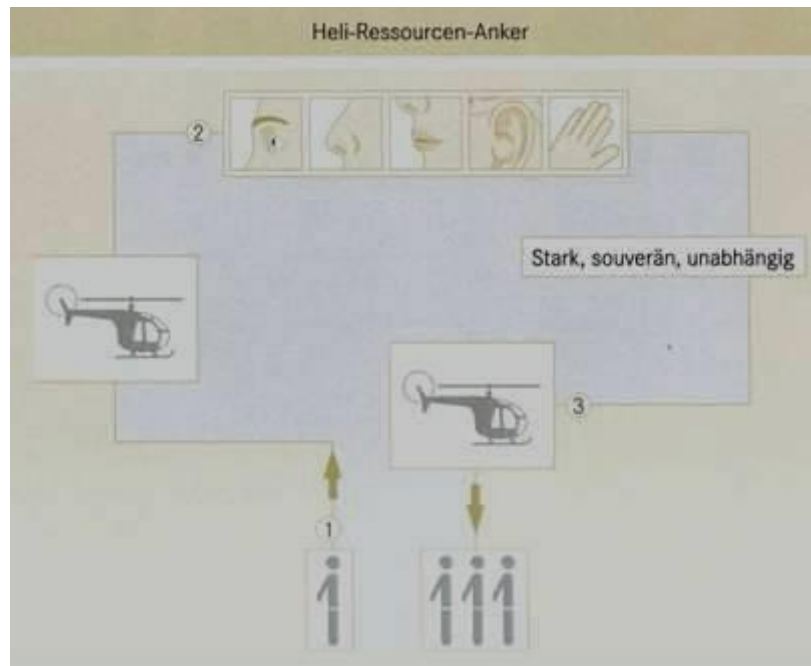
### 10. „Heli-Ressourcenanker“ – Souverän unter Druck:

**Ziele:**

→ **Sich unter Druck stehend in einen ressourceladenen Zustand versetzen**

→ **Sich durch Perspektivwechsel neue Lösungen zuführen.**

!! Setzt voraus, mentale Vorstellungswelten bewusst abrufen zu können!!



**Anleitung:**

1. Assoziiere Dich mental in die Leadersituation, die Dich unter Druck setzt und in der Du Dich nicht Herr der Lage fühlst. Sehe, fühle, höre, evtl. schmecke und rieche die Situation aus dieser Perspektive, d.h. verinnerliche Dir die Situation intensiv.

→ Verlasse – immer noch in Deiner mentalen Vorstellungswelt – nun diesen Rahmen. Sehe Dich nun von Außen in der Situation, lasse diese zurück und steige in einen imaginären Helikopter und gewinne an Höhe und Abstand. (Das Fluggerät ist im Übrigen frei wählbar. Also auch Fesselballon oder Adler, usw. sind denkbar.)

2. Fliege an einen Ort Deiner inneren Vorstellungswelt, den Du vorher mental verankert hast. Dies ist eine idealisierte Erinnerung, in der du Dich als stark, souverän und unabhängig erlebt hast. Erlebe diese intensiv mit allen Sinnen.

→ Solcherlei aufgetankt fliege zurück an die Drucksituation. Lande aber noch nicht.

3. Schweben drüber, sehe Dich selbst (erneut von oben) in der Situation, lasse nun Deinen Blick schweifen und nehme wahr, welche neuen Möglichkeiten und Optionen, welche neuen Bezugsrahmen und Räume sich eröffnet haben. Nehme diese intensiv wahr, und nehme auch wahr, wie sich Deine innere Haltung jetzt anfühlt.

4. Lande nun und steige wieder assoziiert in die vormalige Drucksituation ein. Tue, was zu tun ist.

Viel Erfolg und Vergnügen!

### 11. „Stressabbau und „Hallo Wach!“ durch Atemtechnik“:

**Ziele:**

→ **Eigenen Aktivierungsgrad bewusst steuern über Atmung**

**Anleitung:**

→ **Stresslevel absenken durch Parasympathikus-Atmung**

1. Position: Breiter Stand, Knie leicht gebeugt. Nun Schultern hochziehen, Hände zur Faust ballen und mit tiefem Ausatmen nach unten Spannung schlagartig lösen, Schultern, Arme und geöffnete Hände nach unten fallen lassen. Dies 2-3-mal wiederholen. Dabei bewusst fester werdenden Stand spüren.
2. Mit gelöstem Oberkörper, ruhiger Atmung und diesem höheren Gewichts- und Festigkeitsempfinden in den Füßen nun um die Hüfte leicht pendeln und Flexibilität spüren. (Dies evtl. unterstützen durch innere Bilder von flexibler Standfestigkeit – z.B. Baum, Turm, usw.).
3. Eine Hand auf den Bauch legen und nun mit Bauchatmung beginnen (=Parasympathikus-Atmung, d.h. beim Einatmen geht Bauch nach vorne). Zur Kontrolle Hand und Bauch beobachten. Dies fortführen, bis Du spürbar ruhiger wirst.

Erläuterung: Tiefe Bauchatmung signalisiert dem Körper Entspannung und stoppt über den Parasympathikus die Adrenalinausschüttung. Der Aktivierungsgrad senkt sich auf ein gewünschtes Niveau wieder ab (und damit Puls, Schweißausschüttung, Muskeltonus, Blutdruck).

→ **Wachheit steigern durch Sympathikus-Atmung**

1. Stabil sitzen oder stehen
2. Zwei bis drei Mal bewusst und tief atmen, dann Luft anhalten.
3. Wenn Reflex zum Einatmen kommt, diesem Reflex widerstehen. Schlucken hilft, den Reflex hinauszuzögern. Dem Einatemreflex solange widerstehen, bis deutliche Anzeichen von innerer Panik zu spüren sind. Dann erst wieder einatmen.

**Erläuterung:**

Mit der selbstinduzierten Atemnot überlisten wir unser vegetatives System. Diesem spielen wir eine lebensbedrohende Stresssituation vor, wodurch der Sympathikus - der Gegenspieler des Parasympathikus – Adrenalin ausschüttet. Das Adrenalin hebt den Aktivierungsgrad und beseitigt das Müdigkeitsgefühl.

Der Erfolg hängt davon ab, nicht zu früh wieder einzusatmen und dem Sympathikus die nötige Zeit zu geben.

!! Vorsicht: Technik mit Partneraufsicht üben und sich der Schwelle annähern!!

## 12. „Separator-Technik“ – eigene Panik und Problemtrancen stoppen

### Ziele:

→ **Sich aus Druck oder seelischer Betroffenheit befreien und wieder offen und handlungsfähig werden.**

Separatortechnik ist eine Grundvoraussetzung zur mentalen Selbststeuerung. Dies meint, bewusst und willentlich eine innere Vorstellungswelt zu verlassen, z.B. einen inneren Sorgefilm, seelische Beklemmung oder allgemein eine intensive Vorstellung. Dies gelingt am leichtesten über sinnliche Vorstellung.

### Separator-Techniken:

→ Von assoziierter zu dissoziierter Position

1. Erlebe eine Situation in der inneren Vorstellungswelt konkret und spiele Dir diesen Film so real wie möglich vor. D.h. Du siehst die Situation aus Deinen Augen, hörst, fühlst, schmeckst und riechst, was die Situation ergibt (die 5 Sinne).
2. Nun verändere die Position, trete quasi aus Dir heraus und sehe – so als ob Du gefilmt würdest und dies simultan auf einem Bildschirm sehen könntest – die Situation mit Dir als Akteur von außen. Nimm die Veränderung in Deiner seelischen Betroffenheit wahr.

→ Von Angst - zu Ressourcefilm:

1. Spiele Dir selbst einen Angstfilm vor und spüre, was dies in Dir auslöst.
2. Spiele Dir nun eine angenehme und erfolgreiche Situation vor (über die 5 Sinne) und nehme die Veränderung in Dir wahr.

→ Sorgefilm stoppen durch intensive Wahrnehmung:

1. Spiele Dir selbst einen Angstfilm vor und spüre, was dies in Dir auslöst.
2. Nun fokussiere Dich auf eine konkrete Wahrnehmung, z.B. Deine Atmung, einen Körpergriff oder einen auditiven Kontakt. Intensive Wahrnehmungen stoppen innere Filme. Ein Extrembeispiel: die Ohrfeige im Schockzustand.

## 13. „Change-Leadership“ – Teams aus Blockaden führen

### Ziele:

→ **Changemanagement: Teams aus Problem- und Angsttrancen in die Veränderungs- und Aktionsbereitschaft führen.**

Die drei Separatortechniken können auch in der Gruppensteuerung genutzt werden. Der Erfolg hängt dabei maßgeblich davon ab, dass der Leader eine plastische, emotionalisierende Sprache entwickeln kann.

### → Von assoziierter zu dissoziierter Position

bedeutet, dass man eine Gruppe aus der „Nabelschau“ in eine äußere, distanziertere Position führt, dadurch löst sich Beklemmung.

### → Von Angst- zu Resourcefilm

bedeutet den Fokus auf erfolgreiche Aspekte zu wenden.

### → Sorgefilm stoppen durch intensive Wahrnehmung:

bedeutet, den Fokus auf reale Themen zu lenken. (So ist aus der Erforschung von Katastrophen erwiesen, dass diejenigen diese seelisch am Besten überstanden haben, die sich mit Konkretem beschäftigt haben.)

Bedeutsame Technik außerdem:

### **Pacing und Leading**

Voraussetzung:

Der Leader hat die allgemeine emotionale Verfassung der Gruppe mittels des Stressmodells (siehe S.8.) analysiert. Falls die Gruppe in der Halbautomatik steht, nimmt er die sich manifestierenden „Satir-Kategorien“ auf (offensiv: anklagen, rationalisieren – defensiv: ablenken, beschichtigen) und geht zunächst mit der Gruppe inhaltlich und emotional mit (=„Pacing“).

Sobald er dadurch den Kontakt zur Gruppe hergestellt hat (=„Rapport“), führt er den inhaltlich-emotionalen Dialog auf eine Problemlösungsorientierte Spur (=„Leading“).

## 14. „Souveränes Leadership durch Positionen 1 2 3“: „Gandhi-Format“

### Einsatzbereiche:

- In extrem konfliktbeladenen Dialogen souverän Lösungen herbeiführen
- Eigene Ziele nachhaltig durchsetzen
- Anerkennung finden als integrierter Moderator

„Charismatisch“ nicht gleich „Souverän“

Manche Leader der Zeitgeschichte, wie z.B. Mahatma Gandhi oder Napoleon wirkten in Verhandlungen als der „Souverän“ im wörtlichen Sinne, also als Herrscher des Dialogs. Solche Leader tun dies auch dann, wenn sie formal machtlos sind. (Gandhi zeitlebens, Napoleon bei seiner triumphalen Rückkehr von Elba 1815.)

Gandhi – nach diesem Phänomen befragt – antwortete stets. „It’s easy. I see it through the eyes of the world.“ Wir entzaubern das Mysterium und machen es zugänglich.

(Dies ist im Übrigen nicht zu verwechseln mit „Charismatischer Führung“, für welche auch Ernesto „Che“ Guevara bekannt war. Dieser starb früh, ohne bleibende Werte zu hinterlassen. Auch weil er den im folgenden beschriebenen Positionswechsel nicht beherrschte.)

## Präsenz und Leadership im Auftritt:

Durch bewusstes Beherrschen von Wahrnehmungs-

### Position 1:

Ganz bei sich (assoziiert)

### Position 2:

Ganz beim anderen (pacend)

### Position 3:



Kompetenzbeispiele: positiv → Gandhi / negativ → Ché Guevara  
**1-2-3 durchlaufen, dann erst agieren.**

**Eine Position besteht aus:**

**1. Inhalte 2. Motive (hinter den Themen) 3. Emotionen (hinter den Motiven)**

**Achtung: Häufig fokussieren wir Sachthemen und Inhalte, und blicken nicht genug auf die Motive, die vergleichsweise wirkräftiger sind sowie auf die Emotionen, die als „Energietreiber“ fungieren.**

**Anleitung:**

1. Veranschauliche Dir die beteiligten Verhandlungspartner.

Dabei nennen wir Deine eigene Perspektive die „Position 1“. Die Perspektive des oder der anderen nennen wir „Position 2“ bzw. „Positionen 2“. Als „Position 3“ bezeichnen wir die Metaposition (meta = griech. „über“), also den unbetroffenen, zeitlosen Blick von oben – quasi „through the eyes of the world“.

**Bevor** Du interagierst:

→ Reflexion und mentale Antizipation:

2. Gehe in Deine eigene Position 1. Verdeutliche Dir die inhaltlichen, emotionalen und motivationellen Aspekte (Sorgen, Ängste, Hoffnungen, Wünsche) dieser Perspektive.

3. Löse Dich nun aus Deiner Perspektive („Separator“ - räumlich, zeitlich, energetisch) und gehe nun in die Position 2 und verdeutliche Dir ebenfalls die inhaltlichen und emotionalen Aspekte dieser Perspektive. Bei mehreren Positionen 2: tue dies nacheinander. Achtung: Die emotionalen Aspekte einer anderen Position zu verinnerlichen bedeutet, sich dieser seelischen Betroffenheit konsequent und intensiv auszusetzen! Also auch mit negativen oder sehr subjektiven Aspekten.

4. Löse Dich jeweils daraus (Separator) und gehe nun in Meta-Position 3. Sehe das Setting von oben. Du bist aus dieser Perspektive nur ein gleichberechtigter Teil. (Die Vorstellung, sich und die anderen „vor dem inneren Auge“ tatsächlich von oben zu sehen, kann helfen.) Entdecke nun Aspekte dieser Position aus einer wohlwollenden neutralen Unbetroffenheit eines Dritten heraus. Dadurch geht der emotionale Druck heraus und der Blick weitet sich. Füge eine zeithistorische Distanziertheit hinzu, dadurch reduziert sich der Handlungsdruck.

Sammele die neuen Aspekte evtl. schriftlich. In jedem Fall ist ein **verbaler konkreter Austausch** mit einem Gesprächspartner („Sparringpartner“) ungemein hilfreich, weil sich gerade die Aspekte der fremden Positionen 2 und 3 dadurch deutlich intensiver verankern.

→ **Aktion:**

**Zur Durchsetzung eigener Ziele:**

5. Gehe nun – bewusst Deiner inneren Repräsentation der Positionen 1, 2 und 3 – in Deine Position 1 und vertrete diese konsequent.

Durch Deine mentale Vorarbeit wirst du Argumente und Motivlagen der Gegenseite voraussehen und in Deiner Argumentation berücksichtigen können. Wenn Du Gegner zu Partnern machen willst, tust Du dies wohlwollend und – falls möglich – integrativ.

**Als neutraler Moderator:**

5. Bleibe – bewusst Deiner inneren Repräsentation der Positionen 2 - in der Metaposition 3. Sei Dir im Hintergrund Deiner Position 1 bewusst, um diese Aspekte der eigenen subjektiven Betroffenheit heraushalten oder ggfls. als solche kennzeichnen zu können.

Persönlicher Potentialplan - Spitzenleistung steigern

1. Status Quo: Leistungs- und Potentialanalyse
2. Zielesetzung
3. Persönlicher Trainingsplan zur Potentialausschöpfung / Zielerreichungsplan

**Persönlicher Ziele- und Entwicklungsplan für:**

- Selbstanalyse = Ist-Zustand
- Zielsetzung (qualitativ und quantitativ)
- Trainingsplan = VP, WP, ÜP

Name: \_\_\_\_\_

## Leistungs- und Potentialanalyse

...bewertet die leistungsrelevanten Bereiche Fachkompetenz (Motorik und Physis) und Mentalkompetenz (Persönliche Kompetenz, Soziale Kompetenz, Sozialer Kontext).

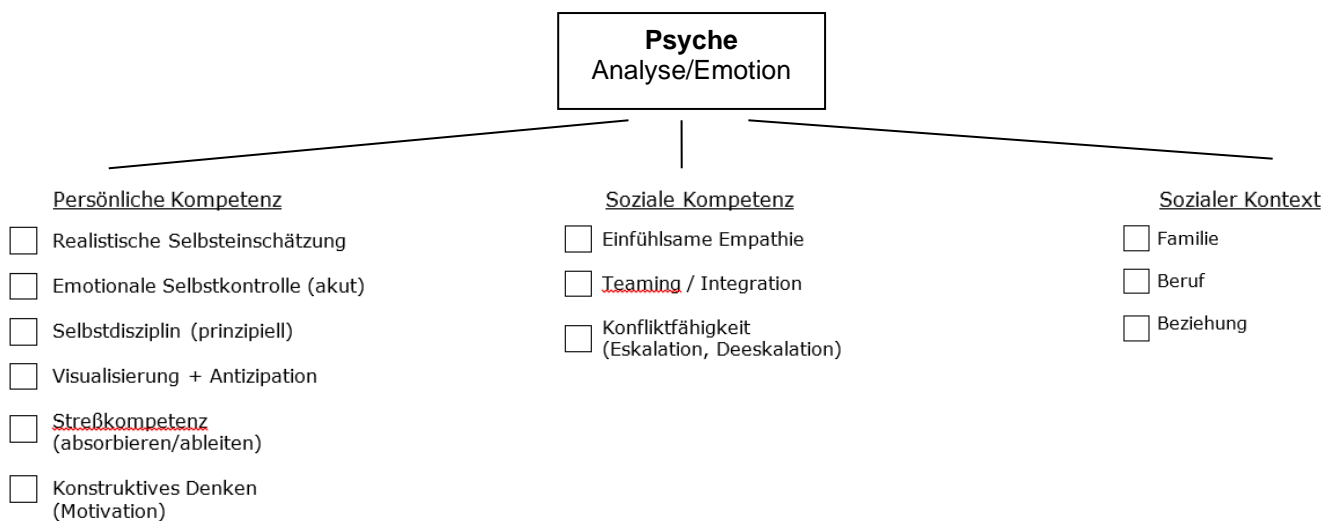
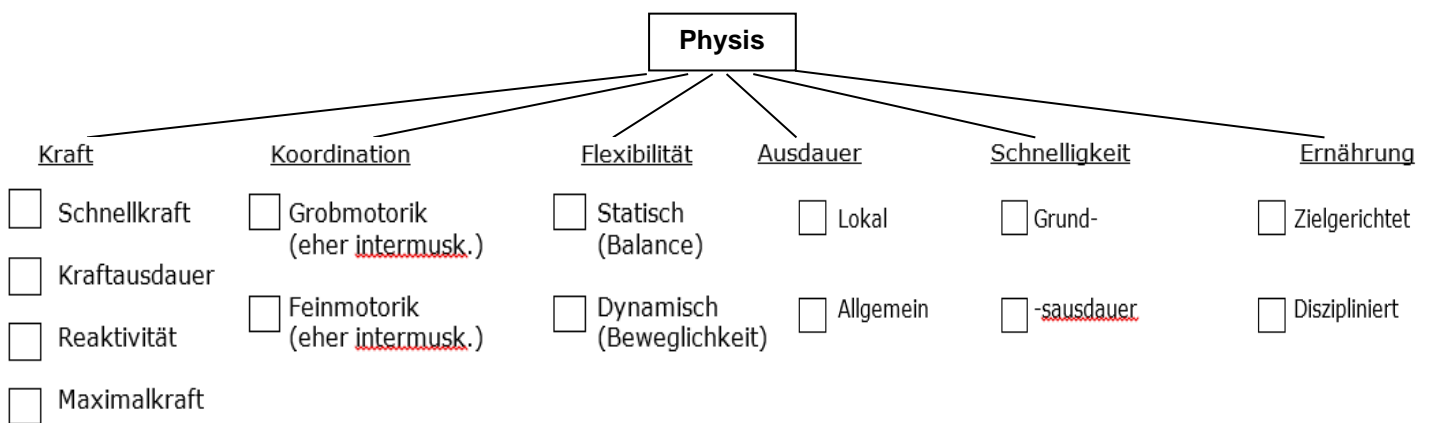
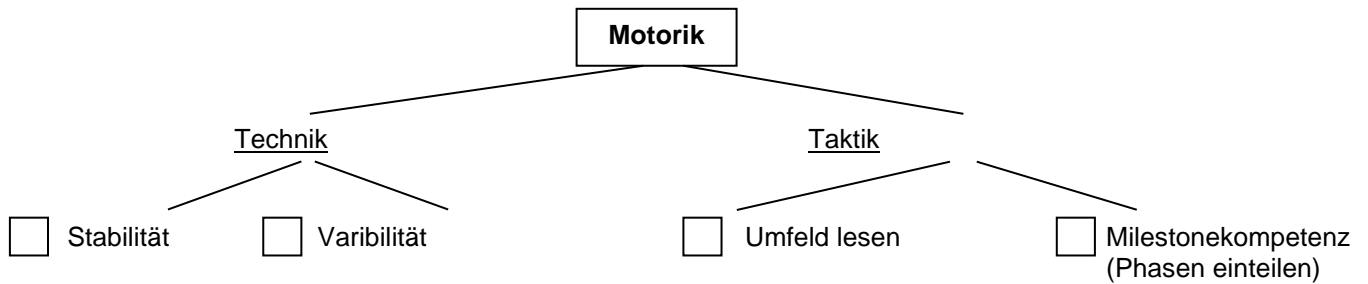
Ziel: Gezielte Verbesserung in ALLEN leistungsrelevanten Bereichen

### Vorgehen:

1. Selbstbewertung nach Schulnoten sowie Einholung und kritische Diskussion mindestens einer Fremdbewertung (ein Sportler als „Kollegensparring“). **Dann Bewertung gemeinsam mit dem Trainer.**
2. Konkrete Beispiele helfen zur realistischen Bewertung.
3. Detailnotenbetrachtung: Bei Noten 5 und 6: Dringlicher Handlungsbedarf. Bei Noten 3 und 4: Dringender Handlungsbedarf. Bei Note 2: Handlungsbedarf abhängig von Selbstanspruch und persönlicher Zielsetzung.
4. Schwerpunkt der Leistungs- und Potentialbewertung: Durchschnitt aus Fachkompetenz sowie aus Mentalkompetenz zeigt den Schwerpunkt an.
5. Gesamtpotentialausschöpfung ergibt sich aus der addierten Bewertung der beiden Schwerpunkte.

## Fachkompetenz

### Noten eintragen



## Zielesetzung für 20\_\_

→ Quantitatives Ziel (Vergleich mit Konkurrenten, bezifferbar)

→ Qualitatives Ziel (Vergleich vor allem mit sich selbst, d.h. der eigenen aktuellen Leistung auf Qualitätsebene)

Zieletest: - Ökocheck (generell möglich?) - Realitätscheck (konkret machbar?)

## Aktionsplan zur Potentialausschöpfung / Zielerreichungsplan

### ToDo`s:

Durch Austausch mit Kollegen und Trainer:

Samle nach Detailnotenbetrachtung konkrete Ideen zur Optimierung (Toolbox). Definiere daraus KONKRETE Maßnahmen.

Toolbox:

## Persönlicher Trainingsplan

### Zielerreichung sichern:

Vorbereitungsperiode VP:

→ Definiere Maßnahmen / Teilziele / Meilensteine: was bis wann

Wettkampfperiode WP:

→ Definiere Maßnahmen / Teilziele / Meilensteine: was bis wann

Übergangsperiode ÜP:

→ Definiere Maßnahmen / Teilziele / Meilensteine: was bis wann

→ **Stimme mit Deinem verantwortlichen Trainer alle Ideen und Maßnahmen ab.** Überprüfe mit ihm gemeinsam regelmäßig die Teilzielerreichung und notwendige Feinjustierungen bzw. Planänderungen.

