

# INHALT

<b>Vorwort</b> . . . . .	<b>13</b>
<b>Vorwort</b> . . . . .	<b>15</b>
Mein Magic-Moment oder Erlebnis bringt Ergebnis . . . . .	15
<b>Einleitung</b> . . . . .	<b>17</b>
Vorwort des Autors . . . . .	17
<i>Teil 1:</i>	
<b>Mein Plädoyer für unseren Beruf</b> . . . . .	<b>25</b>
Wer profitiert davon, wenn Sie Ihren Beruf als Trainer richtig gut machen? . . . . .	41
Die Evolution des Einflusses . . . . .	45
Ziel, Sinn und Zweck: Außergewöhnlicher Erfolg mit geringem Aufwand . . . . .	48
Wie Teilnehmende zu den drei Prozent der High Performer werden . . . . .	48
Das WOW! unter der Lupe . . . . .	61
WOW! ist der natürliche Zustand am Anfang des Lebens . . . . .	61
Typische Kennzeichen und Merkmale von Magic Moments . . . . .	63

Kreieren Sie Ihre eigenen Magic Moments . . . . .	64
Das WOW! ist dort, wo der Fokus ist . . . . .	65
Dein Körper ist klüger als du . . . . .	66
Intuition braucht ordentliche Struktur . . . . .	69
Denken will gelernt sein . . . . .	71
Lernen mit dem WOW!-Effekt . . . . .	72
Das Tor zum Unbewussten ist ein Muskel . . . . .	75
Die Welt ist Klang . . . . .	79
Die große Macht der kleinen Worte . . . . .	82
Kennen Sie alle Ihre Talente? . . . . .	84
Talent ohne Engagement ist wie eine Rakete ohne Treibstoff . . . . .	88
Grundbedingungen, um Fähigkeiten zu entwickeln . . . . .	89
Motivation kann man nicht kaufen . . . . .	90
Hinter jeder Fähigkeit steht eine Not . . . . .	91
 <i>Teil 2:</i>	
<b>Der ganzheitliche Trainingsprozess . . . . .</b>	<b>97</b>
Der Trainingsprozess – die Landkarte für ganzheitliches Lehren und Lernen . . . . .	99
Die vier Kernfähigkeiten im Umgang mit Menschen . . . . .	100
Training ist professionelle Beziehungsarbeit! . . . . .	100
Wissen ist Macht, Unwissen macht machtlos . . . . .	100
Inspirationen, die sich lohnen! . . . . .	101
Herausforderungen mutig meistern . . . . .	102
Die Balance der vier Kernfähigkeiten . . . . .	102
Ehe-Crash mit Schleudertrauma . . . . .	104

Die acht Phasen im Trainingsprozess . . . . .	106
Phase 1 im Trainingsprozess:	
Glaubwürdigkeit und Enthusiasmus . . . . .	106
Zeigen Sie, was Sie können! Können Sie, was Sie zeigen? . . . . .	107
Sich als begeisterter Lerner zeigen . . . . .	109
11,60 Meter . . . . .	109
Die eigene Rolle kennen und leben . . . . .	111
Wer macht was in welcher Rolle . . . . .	113
Bleibe echt und authentisch – ohne Fake und Maske . . . . .	114
Lust an Leistung – Erotik und explodierende Kreativität . . . . .	116
Jedem Anfang wohnt ein Zauber inne . . . . .	119
Phase 2 im Trainingsprozess:	
Psychologie, Methodik und Didaktik . . . . .	122
Die Sache mit den Persönlichkeitstypen . . . . .	122
2001: Odysee im Denkraum . . . . .	124
Liebe und Glück sind farbenfroh . . . . .	140
Der Sweet Spot und Eskalation im Stress . . . . .	142
Mythos Kreativität . . . . .	146
8 Senses: Die acht Sinne . . . . .	151
Sinne und Sinnlichkeit . . . . .	155
Nur so zum Spaß: Wir basteln uns ein heißes WOW! . . . . .	157
Tod: Business as usual . . . . .	158
Gnoing – die Stimme stimmen . . . . .	162
Fünf Übungen mit dem WOW!-Effekt . . . . .	163
Phase 3 im Trainingsprozess:	
Planung, Organisation und Vorbereitung . . . . .	169
Die Sparversion . . . . .	169
Das 1:1-Prinzip . . . . .	171
Wie ich lernte, Filme zu machen . . . . .	172

Ziele und Wünsche vor dem Seminar . . . . .	174
Wann wird ein Seminar ein WOW! für Teilnehmende? . . . . .	176
<b>Phase 4 im Trainingsprozess:</b>	
Aufmerksamkeit, Absicht und Erlaubnis . . . . .	179
Zeichnen Sie eine Roadmap Ihrer Weiterbildung. . . . .	181
Erlebnis bringt Ergebnis! . . . . .	183
Machen Sie einen Goldenen Schnitt . . . . .	185
Physik und Gruppendynamik . . . . .	186
Wider die akademische Viertelstunde . . . . .	188
Icebreaker 1: Wu wei – Das Nicht-Tun tun . . . . .	188
Icebreaker 2: Verdeutlichen Sie die Relevanz des Trainings . . . . .	190
Icebreaker 3: Wünsche, Ziele und konkrete Ergebnisse definieren . . . . .	191
Icebreaker 4: Geheimes Projekt (Alternative zu 3) . . . . .	192
Icebreaker 5: Erzählen Sie eine bewegende Geschichte . . . . .	193
Icebreaker 6: Spielen Sie mit den Persönlichkeiten . . . . .	195
Icebreaker 7: Die Forrest-Gump-Methode . . . . .	196
<b>Phase 5 im Trainingsprozess:</b>	
Strukturen, Ursache und Wirkung . . . . .	199
Turbo für das Lernen vom Vorbild . . . . .	199
Über-Raschung: Das Phänomen Zeit . . . . .	201
Zen und die Kunst, Gemüse zu schnippeln . . . . .	204
Ursache und Wirkung . . . . .	207
HOLON – Struktur zur ganzheitlichen Kommunikation . . . . .	211
Holon 5: Wertschätzens Feedback geben . . . . .	214
Holon 2: Probleme lösen mit dem Einwandler . . . . .	217
<b>Phase 6 im Trainingsprozess:</b>	
Experimente, Kreativität und Übung . . . . .	220
Jetzt wird es spannend! . . . . .	220

Fragen über Fragen . . . . .	225
Transkript einer Demonstration innerhalb der Trainerausbildung . . . . .	228
Verwertung dieser Demonstration . . . . .	236
Können ist teurer als Wissen . . . . .	238
Das Fragerundenspiel . . . . .	239
Vom Kenner zum Könner . . . . .	244
Heben Sie den Wortschatz . . . . .	247
U.B.B.A: Der Unbeugbare Arm . . . . .	251
Halbes Hemd macht Muskelprotze nass . . . . .	256
<b>Phase 7 im Trainingsprozess:</b>	
Transfer, Umsetzung und Nachhaltigkeit . . . . .	260
Mentoring und Coaching nach dem Kurs . . . . .	260
Inspirieren zum proaktiven Tun . . . . .	261
Verbindlichkeit in der Umsetzung . . . . .	262
Lust als Triebkraft für jede Höchstleistung . . . . .	264
Auf den Hund gekommen . . . . .	265
<b>Phase 8 im Trainingsprozess:</b>	
Selbstreflexion und Integration . . . . .	271
Bleiben Sie ein unzufriedener Anfänger . . . . .	271
Erst Denken, dann machen . . . . .	273
Scheitern macht gescheiter . . . . .	275
Nach dem Training ist vor dem Training . . . . .	276
Auf dem Gipfel ist es kühl und einsam . . . . .	277
Mentor und Mentee . . . . .	278
Sparring und Supervision . . . . .	278
Trainer trainieren Trainer . . . . .	279
Öffentliche Trainings . . . . .	279

### Teil 3:

<b>Tipps, Tricks, Tools und Zaubereien . . . . .</b>	<b>281</b>
Die 4-D-Methode . . . . .	284
Die 4-D-Methode in der Phase 4: Aufmerksamkeit, Absicht und Erlaubnis . . . . .	288
Die Hantel . . . . .	288
Hoberman Sphere . . . . .	290
Matrjoschka . . . . .	291
Besen . . . . .	294
100 Spielfiguren . . . . .	296
Einstellung versus Fähigkeiten . . . . .	298
Die 4-D-Methode in der Phase 5: Strukturen, Ursache und Wirkung . . . . .	300
Blinder Fleck . . . . .	300
Schlüssel und Schloss . . . . .	301
Seilschwingen . . . . .	303
Die 4-D-Methode in der Phase 6: Experimente . . . . .	305
PUZZLE . . . . .	305
Die unmögliche Papierskulptur . . . . .	308
Unterschrift mit links . . . . .	309
Die 4-D-Methode in der Phase 7: Transfer, Umsetzung und Nachhaltigkeit . . . . .	310
Bonsai . . . . .	310
Schaschlik-Spieße . . . . .	312
Blutdruckmessgerät . . . . .	313
Zeitver(sch)wendung . . . . .	315
Zusammenfassung: Trainer sein mit dem WOW!-Effekt . . . . .	322

Was die Astrofotografie mit dem Trainerberuf gemeinsam hat . . . . .	323
Nichts für Couch-Potatoes: Die Astrofotografie . . . . .	324
Nichts für Couch-Potatoes: Der Trainerberuf . . . . .	324
<i>Teil 4:</i>	
<b>Effizienz und Effektivität in der Weiterbildung . . . . .</b>	<b>329</b>
Nichtschwimmer auf dem 10-Meter-Brett . . . . .	334
Wenn es eng wird im Markt . . . . .	335
Schwarmintelligenz: Schaffen Sie Spielräume für kreative Experimente . . . . .	337
Das Beste aus zwei Welten: Externe und interne Trainer . . . . .	339
Sind Mitarbeiter Objekte oder Subjekte? . . . . .	340
Geben Sie den Abteilungen die Ressourcen, die es braucht . . . . .	341
Der Dolchstoß von oben . . . . .	342
Wenn der CEO die Richtung wechselt . . . . .	343
Setzen Sie hohe Standards . . . . .	346
Bauanleitung für Ihr WOW! im Unternehmen . . . . .	347
<b>Epilog . . . . .</b>	<b>351</b>
Kein Märchen: Vom Bettelmann zum König . . . . .	351
Dank . . . . .	361