

Inhaltsverzeichnis

Vorwort.....	5
1. Was Sie über dieses Buch wissen sollten: Zentrale Botschaften, Begründung des Themas, Vorgehen.....	11
2. Spitzenleistung: Was macht gute Sportler und Manager aus, worin unterscheiden sich die Besten von den Guten?.....	19
2.1 Der Blick auf den Sport.....	20
2.2 Der Blick auf das Management.....	25
2.2.1 Funktionsbezogene Anforderungen: Was sollten Manager tun?.....	29
2.2.1.1 Grundlegende Managementaufgaben.....	30
2.2.1.2 Professionelle Standards des Managements.....	31
2.2.2 Tätigkeitsbezogene Anforderungen: Was tun Manager tatsächlich?.....	32
2.2.2.1 Effektive versus weniger effektive Manager.....	33
2.2.2.2 Erfolgreiche versus effektive Manager.....	34
2.2.2.3 Rollenorientierte Beschreibung des Managerverhaltens.....	36
2.2.3 Personbezogene Anforderungen: Wie sollten Manager sein?.....	38
2.2.3.1 Persönlichkeitstypologien und -theorien.....	39
2.2.3.2 Managementdiagnostik.....	41
2.2.3.3 Schlüsselqualifikationen.....	43
2.2.3.4 Emotionale Intelligenz.....	44
2.2.3.5 Tiefenpsychologische Ansätze.....	46
2.3 Schlussfolgerungen für das weitere Vorgehen.....	49
3. Das Faktorenmodell der Spitzenleistung.....	52
3.1 Das fachliche Know-how perfektionieren: Kompetenz und Performanz.....	56
3.1.1 Die Leistungsbasis: Talent und Begabung sind wichtig, aber	57
3.1.1.1 Talentsuche und -förderung im Sport.....	61
3.1.1.2 Talentsuche und -förderung im Management.....	64
3.1.1.3 Talentpflege und Erhalt psycho-physischer Energie.....	71
3.1.2 Das Leistungsfeld: Die „fachliche Heimat“ finden.....	73
3.1.3 Der Leistungsaufbau: Exzellenz erfordert einen langen Atem.....	81

3.1.3.1	Lernen - aber wie?.....	83
3.1.3.2	Leistungsqualität ist eine Frage der Übung	89
3.1.3.3	Optimale Informationsverarbeitung: Wissen, Erfahrung, Antizipation und Problemlösung.....	99
3.1.3.4	Den Fokus auf die richtigen Dinge richten: Aufmerksamkeitssteuerung und Automatismen	102
3.2	Eine „explosive Mischung“: Motivation und Wille	109
3.2.1	Der Wunsch: Motive und Motivation	111
3.2.1.1	Gibt es ein spezielles Motiv für Spitzenleistung?.....	114
3.2.1.2	Motivation ist nicht gleich Motivation	118
3.2.1.3	Der bewusste Blick auf die eigene Motivationsstruktur	123
3.2.2	Die leitenden Bilder: Vision und Imagination	125
3.2.3	Der Wille: Konsequenz, Ausdauer, Hartnäckigkeit	129
3.2.4	Der Weg: Ziele und Zielverfolgung	133
3.2.5	Die „Sinnlichkeit“: Sinnerleben und Sinnvermittlung	137
3.2.6	Die inneren Instanzen: Kognitionen, Einstellungen und übergeordnete Werte	140
3.2.7	Die ständigen Begleiter: Emotionen	148
3.3	Spitzenleistung erreicht man nicht im Alleingang: Soziales Netz	152
3.3.1	Die kompetente Unterstützung: das Team.....	157
3.3.2	Die richtigen Feedbackgeber: Trainer und Coachs	165
3.3.2.1	Obligatorisch: Trainer im Sport	166
3.3.2.2	Gefragt: Coachs im Management.....	168
3.3.3	Der wechselseitige Austausch: Networking	173
3.3.4	Der soziokulturelle Einfluss und der Rückhalt: Familie und das engere soziale Umfeld	182
3.4	Sich selbst zur Spitze führen: Selbstmanagement als Steuerung der persönlichen und beruflichen Expertiseentwicklung	189
3.4.1	Das ist Selbstmanagement	191
3.4.1.1	Etymologischer Zugang	192
3.4.1.2	Selbstmanagement als wissenschaftlicher Ansatz	194
3.4.1.3	Selbstmanagement in Management und Sport	199
3.4.1.4	Fazit.....	201
3.4.2	Grundvoraussetzungen und Basiskomponenten des Selbstmanagementprozesses	204
3.4.2.1	Sich selbst betrachten: Selbstwahrnehmung und Selbstbeobachtung	204
3.4.2.2	Selbstreflexion: Selbstfindung und Selbsterkenntnis	205
3.4.2.3	Selbstwertgefühl als innere Haltung.....	206

3.4.2.4	Grundlegende Varianten des Selbstmanagements: Selbstregulation und Selbstkontrolle	208
3.4.2.5	Selbstmanagement ist erlernbar	209
3.4.3	Ausgewählte Komponenten des Selbstmanagements von Spitzenleistern	210
3.4.3.1	Motivation: Bezug zu den ureigenen Antriebskräften	210
3.4.3.1.1	Intrinsische Motivation entdecken, fördern und erhalten	211
3.4.3.1.2	Was tun, wenn die intrinsische Motivation gestört ist?	213
3.4.3.1.3	Welche Rolle spielt die extrinsische Motivation?	221
3.4.3.1.4	Die andere Form der Selbstmotivierung: Motivationskontrolle mithilfe der Willenskraft	222
3.4.3.2	Volition: Mit Willenskraft den Kampfgeist stärken und sich selbst überwinden	225
3.4.3.2.1	Volitionaler Grenzgänger: Überkontrolle	228
3.4.3.3	Weitere ausgewählte Selbstmanagementfelder und -strategien	230
3.4.3.3.1	Emotions- und Stimmungsmanagement: Gefühle als Wegweiser	230
3.4.3.3.2	Zielmanagement: Ziele als Stützpfiler des Willens und Ausdruck der Motivation	235
3.4.3.3.3	Einstellungsmanagement: Reflektieren und Regulieren persönlicher und sozial vermittelter Kognitionen	238
3.4.3.3.4	Ergebnismanagement: Umgang mit Erfolgen und Misserfolgen	240
3.4.3.3.5	Energie- und Ressourcenmanagement: Die Leistungsfähigkeit an der Grenze des Machbaren erhalten	245
3.4.4	Selbstmanagement im Lebensganzen	249
3.5	Statt eines Fazits zum Faktorenmodell	253
3.5.1	Kurze Information zur Methode und Bedeutung der Studie „Spitzenleistung gestalten und erhalten“	253
3.5.2	Einige Ergebnisse im Überblick	254
4.	An der Spitze bleiben: Leistungserhalt und -nachhaltigkeit	260

4.1 Bisher noch wenig im Fokus: Leistungsexzellenz in der längeren Zeitperspektive	260
4.1.1 Dem Prozess des Alterns kann sich keiner entziehen: Nachlassen der psycho-physischen Leistungsfähigkeit	264
4.2 Den Vorsprung ausbauen: Leistungserhalt an der Spitze heißt weitere Optimierung	265
4.2.1 Der erste Schritt zu nachhaltiger Spitzenleistung: Selbstreflexion, Selbstbeachtung und Selbstveränderung	265
4.2.2 Anhaltender Entwicklungsprozess: Lebenslange Lern- und Leistungsbereitschaft	267
4.2.3 Ausgleich schaffen: Möglichst breites Spektrum an Kompensationsmöglichkeiten	269
4.2.4 Persönliche Belange im Auge behalten: Weitere ausgewählte Komponenten des Leistungserhalts	273
4.3 „Weisheit“: Gibt es so etwas wie den Höhepunkt fachlicher Expertise?	276
Literaturverzeichnis	280
Die Autoren	294