

ANGST IM SEMINARRAUM

Vom Wahrnehmen zum Überwinden

Im professionellen Austausch unter Trainerinnen und Trainern zeigt sich meist ein Bild souveräner Gelassenheit. Doch Selbstzweifel, Versagensängste und Lampenfieber prägen für viele den Alltag – nur spricht kaum jemand darüber. Angst im Seminarraum bleibt ein Tabu. Petra und Ralf Dannemeyer zeigen, wie Weiterbildner ihre Bedrohungsgefühle erkennen, reflektieren und bewältigen können.

Lampenfieber ist ein Zustand, den viele Trainerinnen und Trainer kurz vor Beginn einer Veranstaltung erleben. Es lässt den Puls steigen, den inneren Dialog kreisen. In moderater Form liefert es den besonderen „Kick“, fördert positive Energie, Präsenz und Expressivität. Neurobiolo-

gisch betrachtet warnen bei Lampenfieber Stresshormone wie Adrenalin und Cortisol das Gehirn vor einer vermeintlichen Bedrohung. Der präfrontale Kortex, zuständig für die Kontrolle von Angst und Aufmerksamkeit, tritt in Aktion. Wenn er gut arbeitet, fühlen sich Menschen hellwach, fokussiert und angenehm angespannt – ein hilfreicher Zustand, wenn die Teilnehmenden den Seminarraum betreten.

Lampenfieber ist damit ein Phänomen, das leistungsfördernd wirken kann. Es zeigt, wie der Körper auf die soziale Situation des Auftritts reagiert – eine normale, oft produktive Form von Aufregung. Doch nicht immer bleibt es bei dieser beflügelnden Anspannung. Bei manchen Trainerinnen und Beratern gesellen sich tief sitzende Ängste hinzu, die nicht nur kurzfristig belasten, sondern den beruflichen Alltag prägen können. Und doch wird über sie kaum gesprochen, denn Angst im Seminarraum



Grafik: iStock.com/Nuthawut Somsuk

“

Angst im Seminarraum ist ein Tabuthema. Im Austausch unter Trainingsprofis steht meist das Bild von Stärke und Gelassenheit im Vordergrund; Gefühle wie Unsicherheit oder Versagensangst bleiben oft unausgesprochen.

ist für viele ein Tabuthema. Im Austausch unter Trainingsprofis steht meist das Bild von Stärke und Gelassenheit im Vordergrund; Gefühle wie Unsicherheit oder Versagensangst bleiben oft unausgesprochen. Aus psychologischer Sicht handelt es sich bei Angst um ein diffuses Bedrohungsgefühl ohne klare Ursache. In unseren Train-the-Trainer-Weiterbildungen berichten Trainer von verschiedenen Ausprägungen von Angst im Seminarraum. Enge in der Brust, quälende Gedanken, die immer wiederkehren – all

das gehört zum typischen Erleben. Das Gute daran: Weil Angst ein innerer Zustand ist, kann sie wahrgenommen und anschließend verändert werden.

Häufig auftretende Ängste im Seminarraum

Angst, nicht zu genügen

Zu den häufig genannten Ängsten gehört die Angst, nicht zu genügen. Sie zeigt sich zum Beispiel in dieser Situation: Die Trainingsagenda steht, die Themen sitzen. Doch als eine Teilnehmerin eine unerwartete Frage stellt, gerät Trainer Klaus ins Stocken – und sofort meldet sich sein innerer Kritiker: „Jetzt haben sie es gemerkt. Ich bin nicht kompetent. Ich täusche alle nur!“ Eine einzelne Unsicherheit wird für Klaus zum vermeintlichen Beweis für die eigene Unfähigkeit, die Angst vor Enttarnung lähmt ihn. Diese Angst, nicht zu genügen, kann Teil des Impostor-Syndroms sein. Betroffene dieses Syndroms, auch Hochstapler-Syndrom genannt, können ihre Erfolge nicht internalisieren. Stattdessen glauben sie, Leis-

tungen seien Zufall oder Glück – und fürchten, bei nächster Gelegenheit als inkompetent entlarvt zu werden.

Für Klaus löst sich die Situation erst, als er beginnt, seine Gedanken zu hinterfragen und in Momenten wie diesen offen zu kommunizieren: „Gute Frage, die Antwort habe ich gerade nicht präsent, wir schauen später gemeinsam nach.“ So wandelt sich die Situation, auch für ihn selbst. Er erkennt: Kompetenz zeigt sich nicht im Wissen über alles, sondern im professionellen Umgang mit Ungewissheit. Und diese Professionalität stärkt auch das Vertrauen der Gruppe.

Angst vor Kontrollverlust

Eine weitere verbreitete Angst betrifft den drohenden Kontrollverlust. Was, wenn die Teilnehmenden nicht mitziehen, Regeln infrage stellen oder die Autorität der Seminarleitung unterlaufen? Diese Angst ist oft mit der Vorstellung verbunden, dass Autorität durch Dominanz gesichert werden müsse. Doch wahre Autorität entsteht vielmehr aus fachlicher Kompetenz, klarer Kommunikation und emotionaler Stabilität.

Beispiel: Trainer Klaus droht die Kontrolle zu verlieren, als ein Teilnehmer zehn Minuten zu spät aus der Pause zurückkehrt und in die Runde fragt, ob man sich wirklich weiterhin an die Zeitvorgaben halten wolle. Die Situation wirkt untergrabend, Klaus gerät in Panik und spürt sofort den Impuls, sich zu rechtfertigen. Er atmet erst einmal tief ein, um sich zu sammeln. Dann erinnert er sich an ein Element aus seiner Trainerausbildung: den inneren Hochstatus. Dieser basiert auf



LITERATUR

- ▶ Petra und Ralf Dannemeyer: *Train the Trainer – Kompendium für den schönsten Beruf der Welt*. Junfermann 2025.



Impulse zur Selbstreflexion

Der **Umgang mit Angst** beginnt mit dem Erkennen eigener Gedankenmuster. Trainerinnen und Trainer können sich mithilfe folgender Fragen ihrer inneren Überzeugungen bewusst werden – und prüfen, ob diese hilfreich oder hinderlich sind.

- ▶ An welche Erfahrungen aus der Vergangenheit wird gedacht: an positive oder an belastende?
- ▶ Worauf richtet sich der innere Fokus vor herausfordernden Situationen: auf Chancen oder auf Risiken?
- ▶ Erfolgt die mentale Vorbereitung im Hier und Jetzt oder kreisen die Gedanken um mögliche Misserfolge?
- ▶ Welche inneren Dialoge überwiegen, etwa: „Ich gebe alles und weiß, dass ich gut bin“ oder „Ich hoffe, dass es gut ankommt“?
- ▶ Wie belastbar sind diese Gedanken? Und welche wären stattdessen förderlich?
- ▶ Was hindert daran, diese förderlichen Gedanken als eigene innere Haltung zu etablieren?

Diese Form der Selbstreflexion hilft dabei, hinderliche Glaubenssätze zu hinterfragen und durch neue, stärkende innere Überzeugungen zu ersetzen.

Quelle: trainingaktuell.de; Petra Dannemeyer, Ralf Dannemeyer

Auch Klaus gerät in eine solche Situation: Eine Teilnehmerin kommentiert sarkastisch den Beitrag eines anderen Teilnehmers, dieser reagiert mit Augenrollen und Rückzug. Klaus nimmt die Spannung wahr,

schweigt jedoch aus Angst, einen Konflikt auszulösen – und verliert damit ein Stück seiner Wirkung als Trainingsleitung. Erst später gelingt es ihm, innezuhalten und das Geschehen konstruktiv zu thematisieren: „Es wirkt, als gäbe es gerade unterschiedliche Sichtweisen – lassen Sie uns das kurz klären.“ Dieser Schritt braucht Mut, aber er öffnet den Raum für Entwicklung.

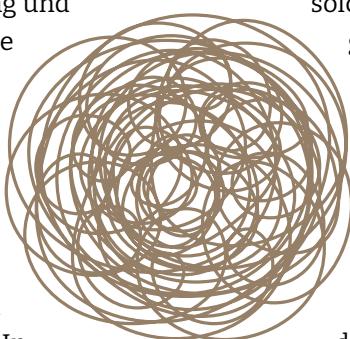


Angst vor Bewertung und Kritik

Die Angst vor Bewertung führt bei vielen Trainerinnen und Trainern zu einem typischen Reaktionsmuster: Sie wollen es allen recht machen und werden damit zu sogenannten People Pleasern. Wer aber versucht, jedem zu gefallen, läuft Gefahr, zum Spielball der Erwartungen zu werden.

Klaus erlebt das in einem Moment, in dem er es eigentlich besonders gut machen wollte: Auf Wunsch eines Teilnehmers hatte er spontan eine methodische Änderung vorgenommen. Doch statt Anerkennung erntet er Kritik: „Das Konzept ist zu oberflächlich – da fehlt Tiefe!“ Die Aussage trifft ihn tief. Doch dann gelingt es ihm, sich innerlich zu distanzieren: „Interessant, der Teilnehmer empfindet die Methodik als oberflächlich.“ Er hinterfragt: „Was genau meinen Sie?“ Und schließlich kann Klaus die Situation reframen: Kritik ist nicht gleich Kritik, sondern auch Ausdruck eines Bedürfnisses. Vielleicht sucht

einem ausgeprägten Selbstwertgefühl, der von einem Hochstatus im Äußeren begleitet wird. Mit ruhiger Stimme, fester Körperhaltung und klarem Blick sagt er: „Sie stören gerade. Und ja, die Zeiten bleiben verbindlich. Nehmen Sie bitte Platz.“ Dann wendet er sich der Gruppe zu: „Wenn Sie mal zu spät kommen, werden Sie Ihre Gründe haben. In dem Fall gehen Sie bitte still an Ihren Platz.“ Der Moment ist vorbei und Klaus macht weiter im Programm.



Angst vor Konflikten

Viele Trainerinnen und Trainer haben Angst vor Konflikten – besonders vor solchen, die emotional aufgeladen sind oder zwischen Teilnehmenden entstehen. Die Folge: Sie ignorieren Spannungen oder hoffen, dass sich diese von selbst auflösen. Doch das Gegenteil ist meist der Fall. Was unausgesprochen bleibt, entfaltet im Hintergrund seine Wirkung und kann den gesamten Seminarverlauf belasten.

der Teilnehmer Aufmerksamkeit? Vielleicht möchte er sich profilieren oder seine Rolle im Gruppengefüge stärken? So gelingt es Klaus, Rückmeldungen nicht persönlich zu nehmen, sondern professionell als Information zu nutzen – zur eigenen Weiterentwicklung oder als Spiegel der Gruppendynamik.

Angst vor dem Scheitern

Hinter vielen der benannten Ängste steht die grundlegendste, tiefste und vielleicht auch die diffuseste aller Ängste: die Angst vor dem Scheitern – wirtschaftlich, reputativ, persönlich. Besonders Soloselbstständige spüren den Druck, konstant erfolgreich sein zu müssen. Jeder Rückschlag wird dann als Beweis des eigenen Scheiterns gewertet.

Klaus erlebt das nach einem schlecht gebuchten Seminar. Nur drei Teilnehmende – für ihn ein gefühltes Desaster. Obwohl er insgesamt rund 125 Seminartage pro Jahr gibt, mit durchaus positiver Resonanz, verallgemeinert er diesen Einzelfall: „Ich bin nicht mehr gefragt.“ Erst die bewusste Auseinandersetzung mit dieser Verzerrung hilft ihm weiter. Er beginnt, äußeres Erle-

ben und innere Bewertung voneinander zu trennen – eine kognitive Umstrukturierung. Auch die Grundannahme „Es gibt keine Fehler, nur Feedback“, wie sie im Neurolinguistischen Programmieren (NLP) gelehrt wird, unterstützt ihn dabei: Jedes Seminar, ob gut oder schlecht verlaufen, liefert wertvolle Informationen.

Überzeugungen zu entwickeln. So verliert auch die diffuse Angst vor dem Scheitern allmählich ihre Macht.

Fazit: Angst als Entwicklungsthema

Die am Beispiel von Klaus geschilderten Situationen zeigen: Angst im Seminarraum ist keine Ausnahme, sondern ein ver-



Die Angst vor Bewertung führt bei vielen Trainerinnen und Trainern zu einem typischen Reaktionsmuster: Sie wollen es allen recht machen und werden damit zu sogenannten People Pleasern.

Zudem stärkt es ihn, sich seinen Selbstwert unabhängig vom beruflichen Erfolg bewusst zu machen.

Statt Perfektion zu erzwingen, richtet er den Blick auf kontinuierliche Entwicklung – fachlich wie emotional. Er investiert in Weiterbildung, sucht den Austausch in Netzwerken und reflektiert regelmäßig seine Denk- und Verhaltensmuster. Achtsamkeit und Reflexion helfen ihm darüber hinaus dabei, begrenzende Glaubenssätze zu erkennen und neue, förderliche

breitetes Phänomen. Sie ist selten vollständig vermeidbar, aber sie lässt sich reflektieren und gestalten. Wer die eigenen inneren Regeln erkennt, Glaubenssätze überprüft und bereit ist, neue Perspektiven einzunehmen, gewinnt an Souveränität. Austausch mit Kolleginnen und Kollegen, regelmäßige Weiterbildung und mentale Selbstfürsorge unterstützen diesen Prozess. So wird aus dem Tabuthema Angst ein Entwicklungsthema – für die eigene Person ebenso wie für die Qualität des Trainings.

Petra Dannemeyer, Ralf Dannemeyer



Quelle: Uwe Germar, m4medien.eu

Die Autoren: Dr. Petra Dannemeyer und Ralf H. Dannemeyer begleiten seit 30 Jahren Einzelpersonen, Teams und Unternehmen durch generative Lern- und Veränderungsprozesse. Beide sind NLP-Lehrtrainer, Lehrcoachs und Lehrmediatoren (DVNLP), EMDR-Therapeuten und haben mehrere Fachbücher geschrieben. Das Ehepaar lebt und arbeitet in Weimar und Ammoudia (Griechenland). Kontakt: perspektiven-trainer.de