

NATALIE DOLLENMEIER FÜR SEV NOV 2025

# SCHLAGFERTIGKEIT & DURCHSETZUNGSKRAFT

SICH WIRKUNGSVOLL EINBRINGEN



# HI, ICH BIN NATALIE

Natalie Dollenmeier, lic. phil.

- Psychologin FSP, eidg. anerkannte Psychotherapeutin und Hypnosetherapeutin
- Entwicklerin der Rapid Coherent Priming Methode
- Business Coach & Leadership-Mentorin
- Systemische Supervisorin

Mit über 15 Jahren Erfahrung in den Bereichen Psychologie, Kommunikation und Führungstraining habe ich bereits zahlreiche Fachpersonen und Teams dabei unterstützt, ihre Kommunikationsfähigkeiten zu optimieren und selbstsicherer aufzutreten.

Mein Ansatz verbindet psychologische Erkenntnisse mit praxisnahen Methoden, um nachhaltige und sofort umsetzbare Strategien zu vermitteln.



# INHALTE

## **Sich erfolgreich in Gespräche einbringen – im richtigen Moment**

Wie Sie Ihren ersten Impulsen vertrauen und sich gezielt Gehör verschaffen

## **Innere Blockaden lösen & selbstsicher auftreten**

Techniken zur Überwindung von Selbstzweifeln und Hemmungen in schwierigen Gesprächssituationen

## **Die Kunst der spontanen Reaktion**

Übungen zur schnellen Argumentation und Reaktionsfähigkeit in unerwarteten Situationen

## **Schlagfertigkeit als Strategie – flexibel & souverän kontern**

Wie Sie Gespräche lenken und Angriffe oder Einwände geschickt für sich nutzen können

## **Nonverbale Kommunikation & Wirkung**

Körpersprache, Stimme und Präsenz gezielt einsetzen, um Selbstbewusstsein auszustrahlen



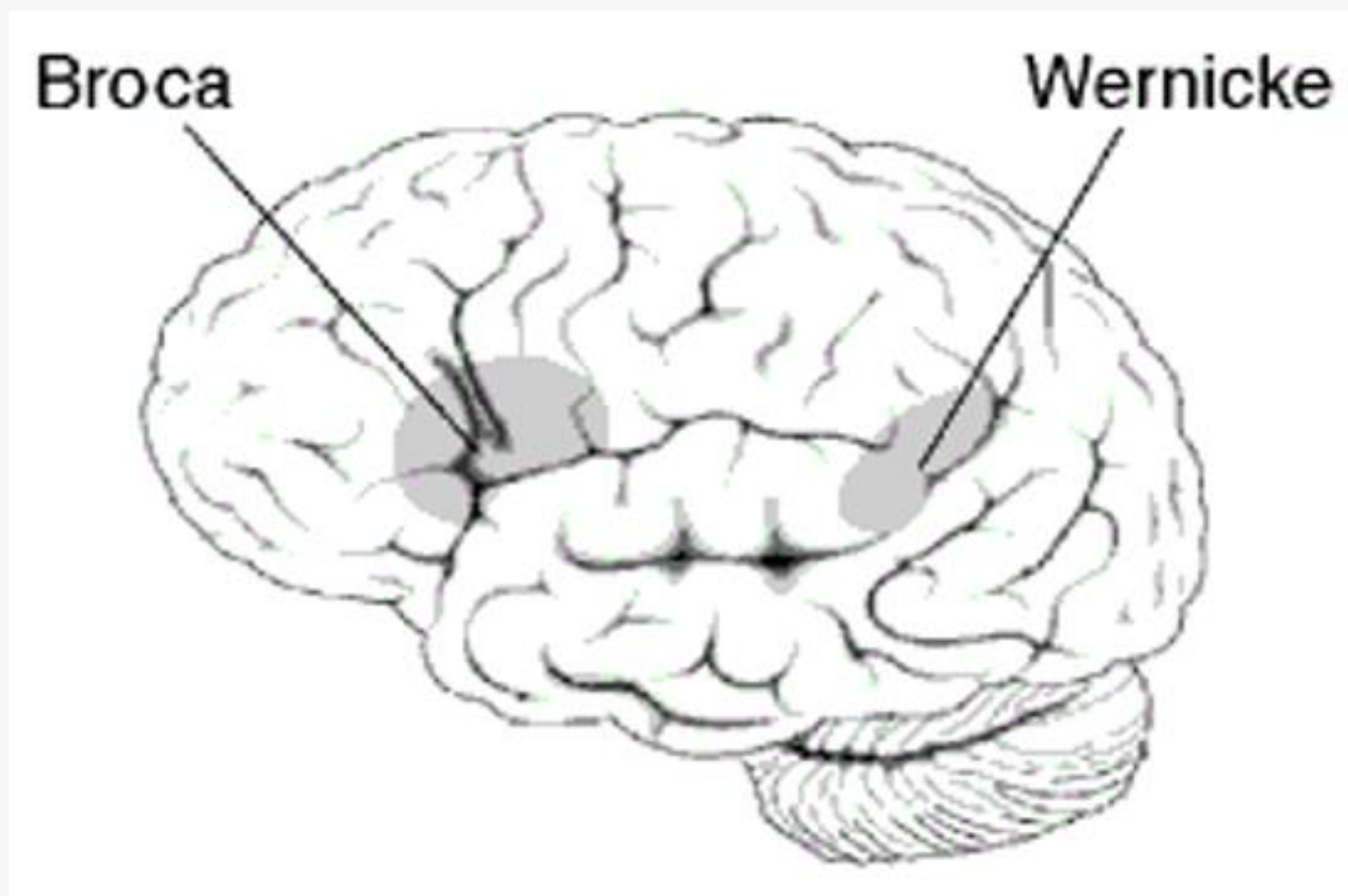




## FOLGE DEINEM SPRECHIMPULS

- IMPULS WAHRNEHMEN
- VERTRAUEN IN DEN ERSTEN GEDANKEN
- MUT ZUR REAKTION

Der Hauptgrund, weseshalb Frauen weniger sprechen ist, weil sie ihren Sprechimpulsen nicht folgen!



## BROCA AREAL

Sprachmotorik  
Artikulation  
Grammatikalische Aspekte der  
Sprache

# ÜBUNG:

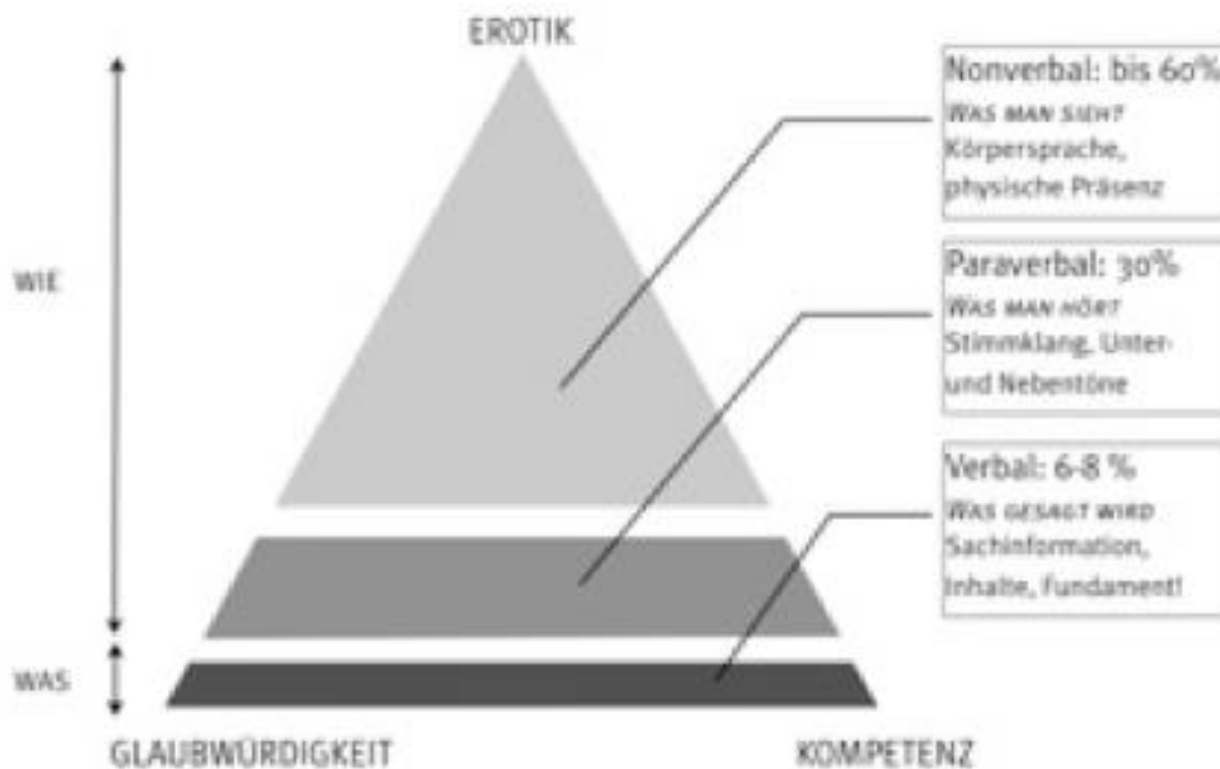
## 1-64 SPRECHIMPULSEN FOLGEN

### Sprechdenken

**Wählen Sie eine Zahl zwischen 1-64 und beantworten Sie diese Frage spontan.**

1. Ist meine Dummheit ein warmer Mantel?
2. Habe ich Angst vor Konkurrenz?
3. Verlieren wir die Kontrolle?
4. Warum sind unsere Honoraransätze so hoch?
5. Soll ich zur Konkurrenz wechseln?
6. War ich noch nie ganz wach?
7. Werden wir unsere Businessziele erreichen?
8. Warum gibt es schlechte Menschen?
9. Ist unsere Unternehmenskultur ein Vorbild?
10. War ich ein gutes Kind?
11. Geht man beim einschlafen durch eine Wand?
12. Können andere Mitarbeiter auf mich zählen?
13. Bin ich der Schlafsack meiner Seele?
14. Warum braucht es mich im Job?
15. Findet mich das Glück?
16. Können wir ständig wachsen?
17. Kann ich alles? Darf ich alles?
18. Warum weiss ich immer alles besser?
19. Liefern wir unseren Kunden „good value“ und Qualität?
20. Sind Fachkenntnisse wichtig?
21. Brauche ich absolute Ruhe?
22. Ist „Passion“ mehr als ein Schlagwort?
23. Sind die Ränder der Wirklichkeit diffus?
24. Ist es wichtiger, dass es der Firma gut geht oder mir?
25. Warum verlieren wir so viele Aufträge?
26. Warum gewinnen wir so viele Aufträge?
27. Beraten wir unsere Kunden gut?
28. Kann man mich mit etwas Süßem trösten?
29. Sollen wir uns noch mehr fokussieren?
30. Muss sich etwas ändern?
31. Überholen uns die Insekten?
32. Soll alles gleich bleiben?
33. Können wir von unseren Konkurrenten etwas lernen?
34. Gefällt mir mein Job?
35. Brauche ich (mehr) Ferien?
36. Ist die Schweiz ein Steuerparadies?
37. Können wir vom Ausland etwas lernen?
38. Werden wir die Zukunft meistern?
39. Möchte ich einen neuen Chef haben?
40. Sind meine Mitarbeitenden cool?
41. Freue ich mich auf mein neues Zuhause?
42. Habe ich Angst vor Veränderungen?
43. Verdienne ich, was ich verdiene?
44. Muss ich mehr Lohn erhalten?
45. Soll ich an meiner (äusseren) Erscheinung arbeiten?
46. Kann ich mit mir zufrieden sein?
47. Machen wir alles richtig?
48. Werden unsere „Core Values“ im Alltag gelebt?Seite 3
49. Warum ändert sich bei uns so wenig?
50. Bin ich stur?
51. Neige ich zur Ungeduld?
52. Kann ich gut zuhören?
53. Sollen wir unseren Kunden die Wahrheit sagen?
54. Sind wir richtig organisiert?
55. Haben wir genügend Personal?
56. Sind unsere Kosten zu hoch?
57. Wäre ich gern mein Chef?
58. Regen mich meine Kunden auf?
59. Sind unsere internen Abläufe und Entscheidungsprozesse schnell?
60. Kann ich ein Team führen?
61. Würde ich gerne ins Ausland gehen?
62. Gefällt es mir in der Schweiz?
63. Sind wir am Puls des Marktes?
64. Differenzieren wir uns genügend von unseren grössten Konkurrenten?

# WIRKUNGSKRAFT



Quelle: Studie von Prof. Albert Mehrabian "Inference of Attitude from Nonverbal Communication in Two Channels" in The Journal of Counselling Psychology 31, S. 248-252, 1967

Die Studie von Albert Mehrabian zeigt, dass es bei der Einschätzung wie Glaubwürdig ein Redner ist nur 10% darauf ankommt was er oder sie sagt und 90% nonverbal bzw. paraverbal Glaubwürdigkeit vermittelt werden.

Quintessenz: Die Wichtigkeit der Nonverbalen Kommunikation ist hoch einzuschätzen, denn wir reagieren zu 90% auf die nonverbale und die paraverbale Kommunikation und nur 10% auf den vermittelten Inhalt.  
The messenger is the message!

Das heisst für uns, dass es vor allem auf das WIE ankommt.  
In der Pyramide stehen die nonverbalen Informationen ganz oben: Erotik steht für Energie, Emotion, Lust und mit dem Publikum in eine positiv gefärbte Beziehung zu treten. Es geht darum, selbst zu glauben, was man sagt und der Körper folgt.

# HOCH UND TIEF STATUS

## Hoch- und Tiefstatus

Eine Möglichkeit nonverbale Kommunikation aktiv zu gestalten, ist über die aktive Verwendung von Gesprächsstatus. Es ist entscheidend, sich dafür zu entscheiden in den Hochstatus oder Tiefstatus zu gehen und die Rolle mit den entsprechenden Attributen voll und ganz einzunehmen.

## Statusbegriff

Der Begriff Status könnte umschrieben werden als Dominanzverhalten. Status haben wir nicht, wir tun es, respektive wir „spielen“ es. Es geht also um den persönlichen Status (der vom gesellschaftlichen Status beeinflusst wird und umgekehrt), den wir in jeder Kommunikationssituation neu aushandeln. Das bedeutet, wir haben in jeder Begegnung die Wahl: Senken wir unseren Status, ordnen wir uns dem Gegenüber unter, heben wir ihn, dominieren wir das Gegenüber.

**Einen neutralen Status** gibt es nicht. Begegnen sich zwei Menschen, die in dieselbe Richtung spielen wollen, entsteht ein Statuskampf. Statusspiele laufen in den meisten Fällen automatisiert ab und scheinen ausserhalb der eigenen Kontrolle. Intuitiv reagieren wir auf jemanden mit klarem Hochstatus erst einmal mit Tiefstatus, auf jemanden mit klarem Tiefstatus mit Hochstatus: die sogenannte Statuswippe.

## Innen und Aussen

Es gibt nicht nur Hoch und Tief, sondern zusätzlich ein Aussen und ein Innen: Was fühle ich innen und was spiele ich aussen? Daraus ergeben sich 5 verschiedene Statustypen, die wir alle in uns haben. Um aber die Mechanismen verständlich zu machen, ist die folgende Beschreibung typbezogen:

## Der Machtmensch

Innerlich und äusserlich sicher und überzeugt. Wirkt unzugänglich, fordernd. Meist unbeliebt, verschafft sich Respekt, aber wenig Sympathie. Leadertypus: Unbarmherzig, über Angst funktionierend, hochstatusfixiert.

## Der Kläffer

Innerlich unsicher und unzufrieden mit sich selbst. Kompensiert das gegen aussen mit deutlichem, oft lautstarkem Hochstatusverhalten. Leadertypus: Läuft in Konfliktsituationen rot an, droht mit Kündigung usw.

## Der Charismatiker

Innerlich sicher und überzeugt, nach aussen aber bewusst Tiefstatus. Defensiver Durchsetzungsstil. Wirkt souverän, zeichnet sich durch Menschlichkeit und Herzlichkeit aus. Leadertypus: Menschlicher Leader, kann sich aber gegen Widerstand und gegen aussen schlecht durchsetzen.

## Der Teamplayer

Innerlich eher unsicher, hadert aber nicht damit. Humorvoll, bescheiden, auf Harmonie bedacht. Ist beliebt, wird aber nicht als Führungsfigur akzeptiert und erntet manchmal Mitleid. Leadertypus: Beliebter Leader, bei dem aber die Mitarbeitenden führen. Entsprechend hängt der Erfolg völlig von ihnen ab.

## Der Statuswechsler

Balancierter, flexibler Durchsetzungsstil. Balanciert zwischen klarem Führen und bewusstem Tiefstatusspielen, was ihn zum Sympathieträger macht. Leadertypus: Selbstsicherer Leader, der je nach Situation flexibel Tief- oder Hochstatussignale aussendet (Idealtypus).

Hochstatus, aber...

**Zum Präsentieren und Führen gehört grundsätzlich Hochstatus**, aber: „Chefsein“, „Führen“ oder „Eine Situation steuern“ sind nicht gleichbedeutend mit „Im Hochstatus sein“. Wer Hochstatus übertreibt, wirkt narzisstisch (s. von Guttenberg), unsympathisch und/oder unnahbar (s. Burkhalter). Hochstatus funktioniert nur, wenn auch die innere Haltung hoch ist. Sonst leidet die Glaubwürdigkeit. Im Extremfall kann ein äusseres Hochstatusspiel bei innerem Tiefstatus bis zur absoluten Lächerlichkeit führen.



Je grosszügiger Sie in einer Hochstatusrolle anderen Menschen Raum, Anerkennung und Aufmerksamkeit überlassen, desto mehr davon erhalten Sie.

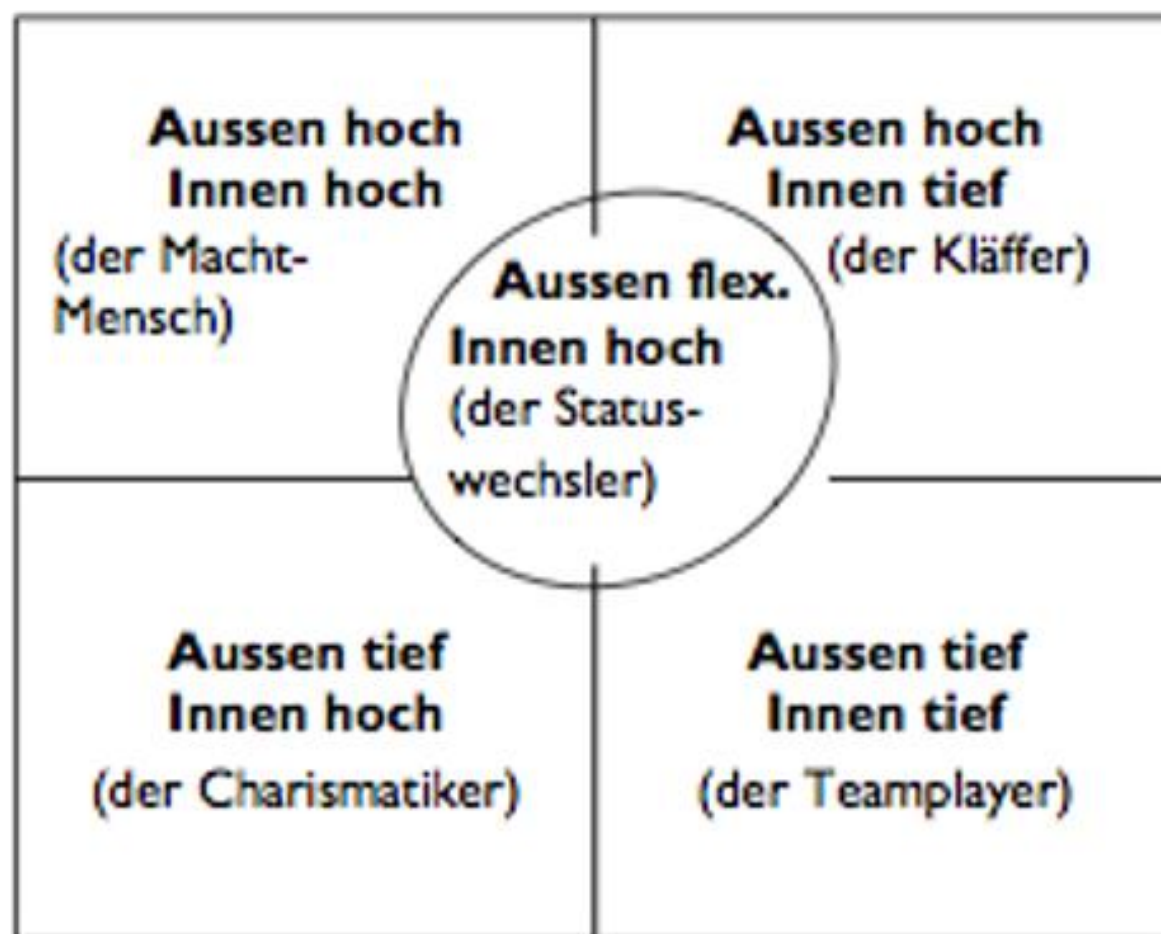
Oder anders formuliert: Je höher der innere und der gesellschaftliche Status, desto wirkungsvoller sind Tiefstatusgesten.

### Statusausgleich

Gelingende Kommunikation basiert nämlich auf dem Geheimnis des ständigen Statuswechsels der Gesprächspartner. Charisma entsteht zu weiten Teilen durch eine ausgewogene Mischung von innerem Hochstatus und äusserem Tiefstatus in den richtigen Momenten.

### Plädoyer für bewussten Tiefstatus

Ein versierter Statuswechsler respektive jemand, der in einer Hochstatusrolle Tiefstatus einnehmen kann, wird als natürliche Autorität wahrgenommen. Er kann damit Kommunikationsblockaden auflösen. Zusätzlich erlaubt der eigene Tiefstatus, dem Gegenüber sein Potenzial zu entfalten. Auch im Tiefstatus kann man eine Situation steuern. Bestes Beispiel Inspektor Columbo. Er verhält sich fast permanent im Tiefstatus, v.a. dem meistens fixiert Hochstatus spielenden Täter gegenüber. Und doch steuert er alles und hat die Fäden in der Hand. Wenn Sie beim Präsentieren inhaltlich ein wenig tief spielen (Persönliches erzählen, Emotionen zeigen), werden Sie als Mensch spürbar und bringen das Publikum so auf Ihre Seite.



## 9. Statussignale beim Präsentieren

Die folgenden Signale sind als Nachschlagewerk gedacht, als Illustration und zur Selbst-Überprüfung. Allerdings hat jeder Mensch seine ganz eigene Signal-Klaviatur. Überdies können die Signale je nach Situation stark variieren. **Grün** angestrichen sind (für eine bessere **Übersicht**) empfohlene **Verhaltensweisen**. Die Einteilung in „angemessen“ und „nicht angemessen“ stammt von mir, ist situationsabhängig und wird subjektiv unterschiedlich erlebt.

### Verbal/inhaltlich

Furcht

Respekt

Sympathie

Mitleid

Hochstatus nicht angemessen	Hochstatus angemessen	Tiefstatus angemessen	Tiefstatus nicht angemessen
	Direktes Reden ohne Ankündigungen		Ankündigungen: „Ich glaube...“, Floskeln
	Ganze, souverän aufgebaute Sätze		Unvollständige oder wirre Sätze
	(Souveräne) Improvisation		Kleben an Vorlage (z.B. Manuskript)
	Zeit im Griff haben		Von der Zeit gestresst werden
Demonstrierte Kompetenz	Spürbare Kompetenz		Spürbare Inkompetenz
Sich selber inszenieren	Spannende Dramaturgie		Aufzählen, Abhaken
Übermässiges, erklärendes Strukturieren	Klare Struktur		Unstrukturiertes, wirres Reden
Übermässig zisierte Sprache	Korrekte Sprache mit minimen Fehlern		Viele Fehler
Wiederholungen mit negativem Untertext	Wiederholungen		Schnell, trocken
Narzisstisch erzählen oder nur Sachinhalt	Geschichten erzählen	Persönliches erzählen	Privates erzählen
Übermässig geschliffenes Hochdeutsch	Hochdeutsch mit korrekter Aussprache	Mundart (je nach Situation)	Hochdeutsch mit starkem CH-Akzent
Humorlosigkeit, Zynismus, Sarkasmus	Ernsthaftigkeit	Humor (über sich selbst lachen können)	Schlechte (z.B. vulgäre) Witze
Viele Fremdwörter, Fachjargon		Wenige Fachwörter, werden erklärt	Übermässig einfache Sprache
Arroganz oder Schnoddrigkeit		Höflichkeit	Übermässige Höflichkeit
Sich hinter Referentenrolle verstecken, lehrhaftes oder joviales Verhalten		Als Mensch spürbar werden	Sich anbieten
Widerstand des Publikums übergehen		Widerstand des Publikums ernst nehmen	Sich bei Widerstand rechtfertigen
Fehler zurückweisen/andere beschuldigen		Zu Fehlern stehen	Sich von Fehlern massiv irritieren lassen

### Paraverbal/stimmlich

Hochstatus nicht angemessen	Hochstatus angemessen	Tiefstatus angemessen	Tiefstatus nicht angemessen
	Stimme: Tragend, klar, tief, entspannt, fließend, Satzenden gehen nach unten		Stimme: angespannt, hoch, verhaucht, stockend, Satzenden bleiben oben
	Langsam, mit viel Zeit und Raum		Hastig, schnell
	Klares Adressieren ans Publikum		Zu kleines oder diffuses Adressieren
Überspannte Pausen	Bewusste Pausen, Spannung erzeugend		Pausenlos, Füllwörter, langweilig
Fragen des Publikums hängen lassen	Leicht verzögerte Antworten		Sofortiges Antworten auf Fragen
Überdeutliche Artikulation	Deutliche Artikulation		Nuscheln
Mit Lautstärke überdramatisieren	Mit Lautstärke spielen	Leiser reden (um Diskussion anzuregen)	Zu leise reden

# ÜBUNG: KÖRPERSPRACHE MIT STATUS



# ÜBUNG: KÖRPERSPRACHE MIT STATUS

Nonverbal/körperlich			
Hochstatus nicht angemessen	Hochstatus angemessen	Tiefstatus angemessen	Tiefstatus nicht angemessen
Drohhaltung	Offene Körperhaltung ohne „Deckung“ Hände eingestützt oder locker hängend, fließende Gestik von innen heraus		Abschirmende Körperhaltungen Hände sich haltend, verkrampft, keine, ruckartige/künstliche Gestik, Fuchteln
„Cooles“, lässiges Verhalten	Lockerer Körper mit Grundspannung		Verspannter und verkrampfter Körper
Militärisch knappe, zackige Bewegungen	Ruhige, gezielte Bewegungen		Hektische oder keine Bewegungen
Sich übermässig selbst inszenieren	Entspannter Atem		Atemlos, hoher Atem
	Im Hochstatusort des Raums senden und empfangen (meist zentral und mittig)		Dezentral stehen Sich hinter ppt-Folien verstecken
	Ruhiger Stand, breitbeinig, Füße leicht nach aussen		Spiel-/Standbeinwechsel, Beine eng, Füße nach innen
	Ruhiges und leichtes Schreiten		Tänzeln, Tigern, Trampeln
Raum herablassend behandeln	Raum einnehmen, sich im Raum selbstverständlich bewegen wie zu Hause		Wenig Raum einnehmen, sich wie in fremder Umgebung bewegen
Overdressed	Umständen + Rolle entsprechend gekleider		Underdressed oder ungepflegte Kleidung
Applaus huldvoll/zu lange annehmen	Applaus entspannt annehmen		Applaus abwehrend/nicht annehmen
Arrogante, mürrische Mimik	Entspannte, freundliche Mimik	Natürliches, offenes Lächeln	Bemüht freundlich, verkniffenes Lächeln
Starren, beim Zuhören wegsehen, Augen verdrehen, scharfe, bohrende Blicke	Ruhiger Blick, die angesehenen Menschen wirklich wahrnehmen	Wiedererkennungssignale: Aufleuchten der Augen, Bewegung der Augenbrauen	Blick vermeiden, Weg- und Wiederhinschauen, Dackelblick, Zwinkern, Flackern
Kopf: Kinn höher als waagrecht	Kopf: aufrecht, ruhig	Kopf leicht schräg (nur Fragerunde)	Kopf: bewegt sich beim Reden
	Sich selbst nicht berühren	Sich selbst berühren (nur Fragerunde)	Sich selbst oft berühren





## UMGANG MIT KRITIK

- Gelassenheit (Wer hat hier eigentlich das Problem?)
- Eigene Emotionen wahrnehmen.
- Wie meinen sie das? Ja stimmt! Sie haben recht, weiter...
- Nicht rechtfertigen, nicht unterbrechen, nicht Kritik abtun oder verharmlosen
- Aktiv zuhören: Inhalt zusammenfassen, Gefühle heraushören, Bedürfnisse und Wünsche spiegeln
- Nachfragen, sachlich
- Feedback wertschätzen
- Humor
- Abgrenzen wenn es zu viel ist: Das geht mir zu weit, lass uns später noch einmal darüber reden, wenn wir etwas abgekühlt sind
- Fokus was man sich wünscht
- Sich entschuldigen kann auch helfen

# NEIN MIT WIRKUNG

Ein „Nein“ wirkt nur mit:  
Klarer Stimme  
Aufrechter Haltung  
Entschlossener Mimik  
Nicht das Wort zählt – sondern wie du es sagst

## ÜBUNG: NEIN SAGEN

Dreiergruppen

Übung: 3× Nein sagen  
1. Beschwichtigend  
2. Klar & direkt  
3. Mit Körper & Blick  
→ Was wirkt am stärksten?



# UNLOCK YOUR LEGACY

Dein 3-Monats-Transformationsprogramm  
für mehr Selbstsicherheit, innere Freiheit  
und gelebte Vision

ICH BIN DABEI!



Dieses Programm ist für...

**Frauen in Führungspositionen, Unternehmerinnen und Macherinnen, die:**

sich nicht mehr kleinhalten wollen,  
bereit sind, sich und ihre Energie neu auszurichten,  
jetzt ihre Vision leben wollen – nicht irgendwann.

## *Unlock your Legacy*

Darauf kannst du dich freuen:

- ✓ **Modul 1 – Die Heldin in dir erkennen**  
Selbstsicherheit, Klarheit und Anerkennung deiner eigenen Kraft.
- ✓ **Modul 2 – Finde deine Legacy & dein Warum**  
Deine tiefe Vision und emotionale Verankerung deiner Bestimmung.
- ✓ **Modul 3 – Entwickle deine “Unfuckwithability”**  
Innere Stärke, emotionale Unabhängigkeit und klare Abgrenzung.
- ✓ **Modul 4 – Lass die Vergangenheit los**  
Alte Verletzungen heilen und dich aus Loyalitäten befreien.
- ✓ **Modul 5 – Embody the leader you are**  
Präsenz, Körpersprache und Verkörperung deiner vollen Grösse.
- ✓ **Modul 6 – Atomic Habits & Leading Standards**  
Neue Standards setzen, Herausforderungen verwandeln und Beziehungen auf Augenhöhe gestalten.

<https://programs.unlockyourlegacy.online/sales-page-upsell-page-2110>





# KONTAKT

Natalie Dollenmeier

lic. phil. Psychologin FSP  
eidg. anerkannte Psychotherapeutin  
Fachpsychologin für Psychotherapie FSP  
Klinische Hypnose  
Business Coach und Leadership Mentor  
Systemische Supervisorin

[kontakt@natalie-dollenmeier.ch](mailto:kontakt@natalie-dollenmeier.ch)

Telefon: 078 253 39 39  
Sophienstrasse 2  
8032 Zürich

