

TEAMGEIST ALS LEISTUNGSRESERVE



Wissensstammtisch

Martin Heuberger, Dr. Tom Kossak und Prof. Dr. Fritz Böhle

© Servicestelle Wissensmanagement WVL



Martin Heuberger
Trainer der Herren U21
Handballnationalmannschaft

„Teamgeist entsteht nicht von heute auf morgen. So was muss wachsen. Es braucht Zeit und es braucht vor allem auch Erfolgserlebnisse.“

- Teamgeist fällt mit Sieg und Niederlage
- Alle im Team sollten ihre Rolle kennen und sich damit identifizieren
- Kommunikation & Empathie durch Trainer:innen ist essenziell
- Erarbeitete Mannschaftsziele müssen immer wieder nachgesteuert werden
- Eine Mannschaft sollte auch abseits vom Platz/Spielfeld Zeit miteinander verbringen, sich gut verstehen und zusammenwachsen

„Es geht nicht so stark darum Leute zu puschen, sondern darum gepuschte Leute – Leute die was wollen, Leute die Lust haben Leistung zu bringen – nicht zu demotivieren.“

- Erfolgsformel: Erfolg = Fähigkeiten x Motivation x Wille x Glück
- Motivation = emotional aufgeladenes Ziel (Ergebnisziel), Wille = wichtig, wenn Schwierigkeiten auftauchen (Prozessziel, Leistungsziel)
- Team-Resilienz ist entscheidend: wie schnell erholt sich die Mannschaft von Niederlagen oder Rückschlägen?
- Geteilte Führung: Jede:r kann Führungsverantwortung auf unterschiedlichen Ebenen übernehmen



Dr. Tom Kossak
Diplom Psychologe und
Sportpsychologe



Prof. Dr. Fritz Böhle
Soziologe im Bereich der
Arbeits- und Berufswelt

„Es ist sehr wichtig, die Gemeinschaft als etwas Positives zu erleben. Als etwas, das mich unterstützt und meine Fähigkeiten und meine Kreativität erst möglich macht.“

- Ein guter Teamplayer muss an seine eigene Rolle denken und gleichzeitig das große Ganze mitdenken
- Das eigenen Handeln muss ständig mit dem Handeln der anderen abgestimmt werden
- Umgang mit ungeplanten Situationen: man muss spüren wie die anderen ticken und blitzschnell entscheiden → Das kann man lernen

TEAMGEIST ALS LEISTUNGSRESERVE

THEORETISCHE KONZEPTE

Dr. Tom Kossak

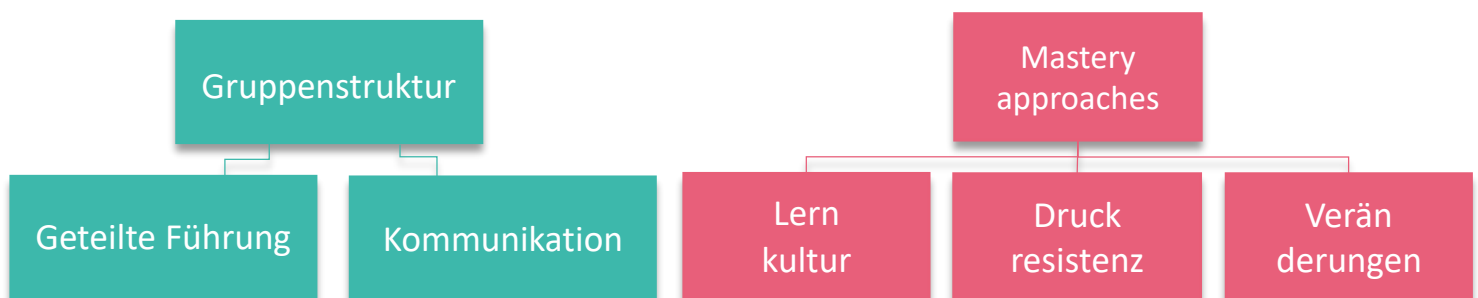


Wissensstammtisch

© Servicestelle Wissensmanagement WV

Team-Resilienz

Team-Resilienz ist ein dynamischer, psychosozialer Prozess, der eine Gruppe vor den negativen Auswirkungen von Stressoren, denen sie gemeinsam ausgesetzt ist, schützt. Dafür werden sowohl individuelle als auch kollektive Ressourcen für Anpassungsprozesse verwendet, wenn die Gruppe Widrigkeiten erlebt. Diese Ressourcen werden durch vier generelle Dimensionen charakterisiert: Gruppenstruktur, Mastery approaches, Soziales Kapital und Kollektive Wirksamkeit.¹



Modelliert nach dem Team-Resilienz Model von P.B.C. Morgan et. al.¹



Mastery approaches

- Gemeinsame Einstellungen und Verhaltensweisen, die Verbesserungen in Teams fördern
- Setzt sich aus drei übergeordneten Themen zusammen:
- **Lernkultur:** Eigenschaft von Teams, sich auf die persönliche Entwicklung zu fokussieren und Irrelevantes herauszufiltern
- **Druckresistenz:** eine Reihe positiver Maßnahmen, die resiliente Teams zur Bewältigung von Stressoren ausführen und so die Wahrscheinlichkeit eines Teamfortschritts erhöhen
- **Bewältigung von Veränderungen:** beschreibt, wie belastbare Teams in der Lage sind, Stressoren zu antizipieren und sich darauf einzustellen.¹



Literatur



¹Morgan et al., 2013: Defining and characterizing team resilience in elite sport

TEAMGEIST ALS LEISTUNGSRESERVE

THEORETISCHE KONZEPTE

Dr. Tom Kossak



Wissensstammtisch

© Servicestelle Wissensmanagement WVL

Transformationale Führung

1

Führungsperson schafft Akzeptanz und ein Bewusstsein für übergeordnete Ziele und motiviert die Gruppe dazu, über ihr eigenes Interesse hinaus auf das Wohl der Gruppe zu schauen.

2

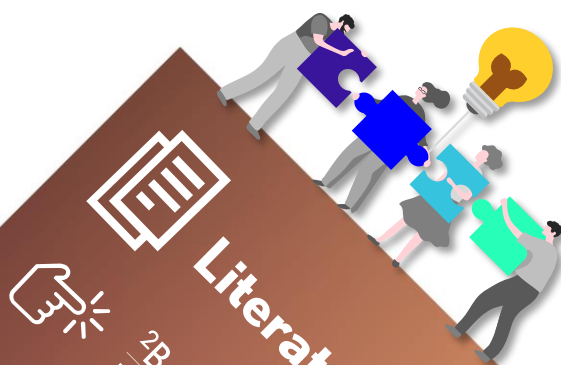
Wird erreicht, indem die Führungsperson auf die Bedürfnisse jedes/r Einzelnen eingeht und ihn/sie für Ideen inspiriert und begeistert.

3

Die Führung beruht zu einem hohen Maß auf dem Vertrauen der Gruppe in die Führungsperson.

4

Steht im Kontrast zur transaktionalen Führung: Bei der transaktionalen Führung werden gute Leistungen Einzelner belohnt und Handlungen, die dem eigenem Interessen dienen gefördert.²



Literatur

²Bass, 1990: From transactional to transformational leadership: Learning to share the vision

Der Wissensstammtisch ist ein Projekt von:



Servicestelle Wissensmanagement
Wissenschaftliches Verbundsystem
Leistungssport