



TEAMMOTIVATION

Sich selbst und Andere erfolgreich für Vorhaben und Ziele anspornen

Online-Seminar, Mi, 08.11.2023,
18:00-21:00 Uhr, Bremer
Sportjugend

OLIVER SCHMIDT



Teamentwickler &
Teamcoach

Fokus = Teams in der
Zusammenarbeit und bei der
Zielerreichung zu unterstützen

Sozialarbeiter &
Bildungswissenschaftler

Gebürtiger Hesse und seit
2010 Wahl-Hamburger

Erlebnispädagoge &
Outdoor Trainer

Management
Trainer & Business
Moderator



Seit 2003 bei der
Sportjugend Hessen Teamer
und Referent



VORSTELLUNGSRUNDE

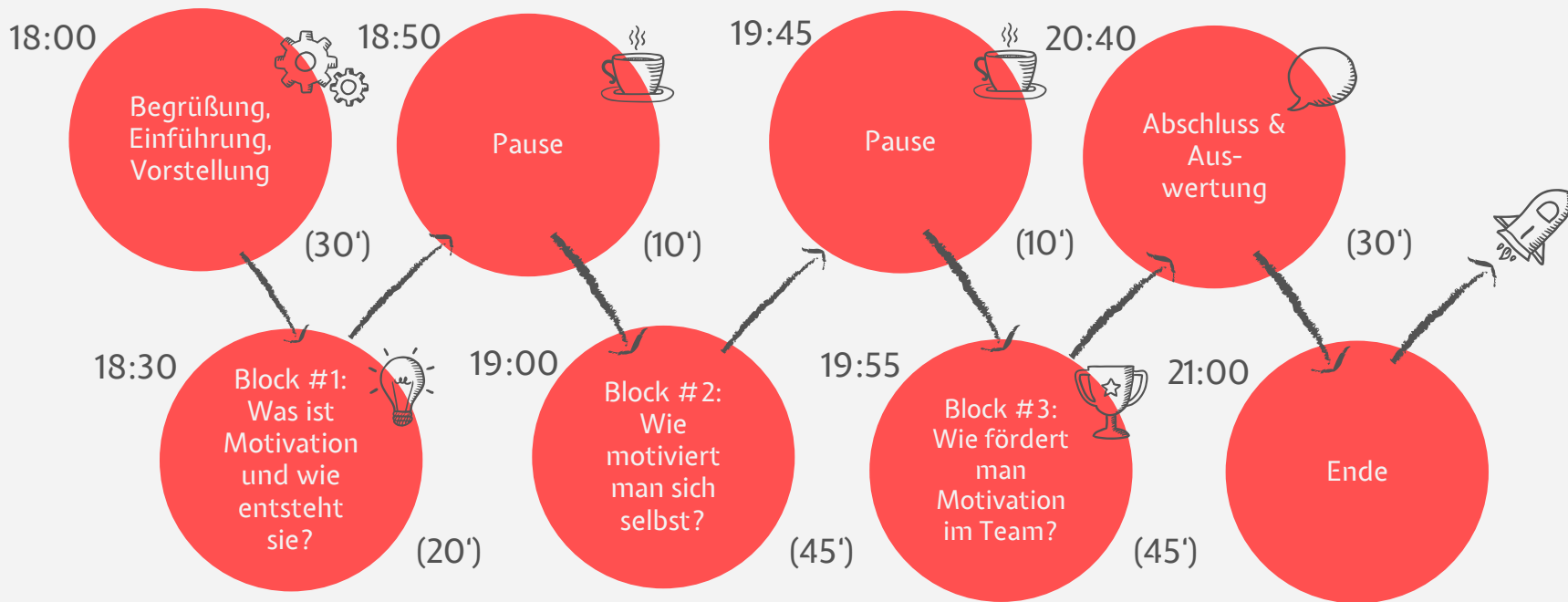
Max. 1 Min. pro
Person

WER BIST
DU?



WAS
MOTIVIERT
DICH HIER
ZU SEIN?

UNSER ABLAUF HEUTE





WAS IST MOTIVATION UND WIE ENTSTEHT SIE?



Quelle: <https://www.youtube.com/watch?v=sgq71T80vk0>

© Oliver Schmidt, 2023 | www.teamwerft.de | info@teamwerft.de

FRAGE



WAS DENKST DU ÜBER DAS VIDEO?

... und was fällt dir in diesem Zusammenhang zum Thema Motivation ein?

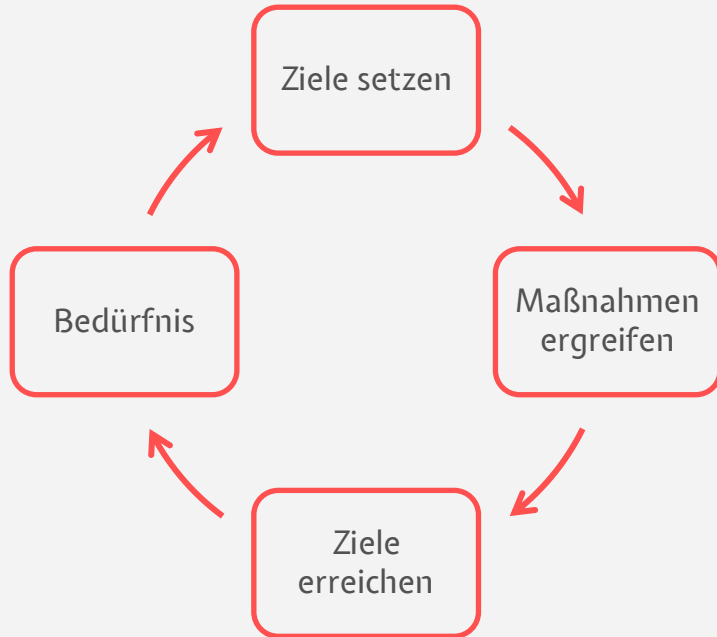


Motivation

„Die Handlungsbereitschaft, ein Bedürfnis (z. B. Hunger oder Durst) zu befriedigen oder ein angestrebtes Ziel zu erreichen.“

Vgl. Brockhaus 2001, S. 381

BEDÜRFNISTHEORIE



Beispiel: Hunger

- ▶ Bedürfnis: Ich habe Hunger
- ▶ Ziel setzen: Ich werde mir etwas besorgen
- ▶ Maßnahme ergreifen: Einkaufen im Supermarkt
- ▶ Ziel erreichen: Kühlschrank voll, essen zubereitet



"Ich kann Silber einfach nicht leiden.
Wenn man als Zweiter auf der Leiter
steht, dann guckt man immer nur auf
den Popo des Ersten."

- Kabinenansprache von Vlado Stenzel bei der
Handball-WM 1978 -

Quelle: <https://www.spiegel.de/geschichte/handball-weltmeister-1978-wie-vlado-stenzel-der-grosse-coup-gelang-a-f189562.html>

WIE FUNKTIONIERT MOTIVATION?

Die Motivation bestimmt zusammen mit

- ▶ äußeren Reizen,
- ▶ mit Wahrnehmungs- und Lernvorgängen sowie
- ▶ den jeweiligen Fähigkeiten

das menschliche Verhalten.

Motivation ist daher **das Ergebnis einer Wechselwirkung (Interaktion)** zwischen personenspezifischen und situationsspezifischen Merkmalen.

Ohne Talent und einen günstigen Turnierverlauf hätte die Motivationsansprache von Vlado Stenzel wahrscheinlich nicht zum WM-Titel geführt!



Motive

„Motive“ sind der Grund dafür, warum wir bestimmte Verhaltensmuster zeigen und uns nicht, je nach Umweltsituation, stets unterschiedlich verhalten.

WAS SIND MOTIVE?

- ▶ Motive ermöglichen es uns, bestimmte Dinge bewusst wahrzunehmen, eine emotionale Erregung zu erleben und daraufhin in bestimmter Weise zu handeln.
- ▶ **Beispiel: Wer einen VW-Bus kaufen will, sieht plötzlich überall welche!**
- ▶ Motive und Anreize bedingen sich gegenseitig: Ein Anreiz wirkt nur, wenn das entsprechende Motiv gut ausgeprägt ist.
- ▶ **Beispiel: Das McDonald's-Plakat spricht mich vor allem dann an, wenn ich großen Hunger habe!**
- ▶ Das Wissen über die Unterschiedlichkeit der „Motive“ von Individuen unterstützt dabei sich und andere Menschen besser zu verstehen.

16 LEBENSMOTIVE

STEVEN REISS, 1990ER

In den
Chat:
Welche
Motive
hast du?

1. **Beziehungen:** Streben nach Freundschaft, Freude und Humor
2. **Familie:** Streben nach Familienleben und besonders danach, eigene Kinder zu erziehen
3. **Status:** Streben nach Prestige, nach Reichtum, Titeln und öffentlicher Aufmerksamkeit
4. **Rache:** Streben nach Konkurrenz, Kampf, Aggressivität und Vergeltung
5. **Eros:** Streben nach einem erotischen Leben, Sexualität und Schönheit
6. **Essen:** Streben nach Nahrung
7. **Körperliche Aktivität:** Streben nach Fitness und Bewegung
8. **Ruhe:** Streben nach Entspannung und emotionaler Sicherheit
9. **Macht:** Streben nach Erfolg, Leistung, Einfluss
10. **Unabhängigkeit:** Streben nach Freiheit, Selbstgenügsamkeit und Autarkie
11. **Neugier:** Streben nach Wissen, Wahrheit, Erkenntnis
12. **Anschluss:** Streben nach sozialer Akzeptanz, nach Zugehörigkeit und positivem Selbstwert
13. **Ordnung:** Streben nach Stabilität, Klarheit und guter Organisation
14. **Sparen:** Streben nach Besitz und Anhäufung materieller Güter
15. **Ehre:** Streben nach Loyalität und moralischer, charakterlicher Integrität
16. **Idealismus:** Streben nach sozialer Gerechtigkeit und Fairness

Quelle: Große Boes & Kaseric 2018, S. 116

THEORIE DER BEDÜRFNISSE

DAVID MCCLELLAND, 1961

BEDÜRFNIS
NACH LEISTUNG

„Ich möchte
große Ziele
erreichen und
riskiere dafür
etwas!“

BEDÜRFNIS
NACH MACHT

„Ich möchte
gewinnen,
Einfluss haben
und anerkannt
werden!“

BEDÜRFNIS
NACH
ZUGEHÖRIGKEIT

„Ich möchte
dazugehören,
gemocht
werden und
Sicherheit
haben!“

Quelle: <https://gedankenwelt.de/die-theorie-der-beduerfnisse-nach-david-mcclelland/>
Auch interessant: Theorie der drei Faktoren von Sirota

© Oliver Schmidt, 2023 | www.teamwerft.de | info@teamwerft.de

MOTIVE UND MOTIVATION IM SPORT

MOTIVE IM SPORT

- ▶ Bewegungsmotiv (Sport macht Spaß)
- ▶ Gesundheitsmotiv (Sport macht / ist gesund)
- ▶ Leistungsmotiv (man will etwas durch / im Sport erreichen)
- ▶ Spielmotiv (sehr ähnlich dem Bewegungsmotiv)
- ▶ Anschlussmotiv (soziale Kontakte durch Sport)

„Motive im Sport sind stabile Persönlichkeitsmerkmale, die Einfluss darauf haben wie sich ein:e Sportler:in in einer bestimmten Situation verhält. Es handelt sich um zeitlich überdauernde (zeitstabile) und persönlichkeitspezifische (individuelle) Wertdispositionen.“

Quelle: <https://www.akademie-sport-gesundheit.de/lexikon/motive-und-motivation-im-sport.html>

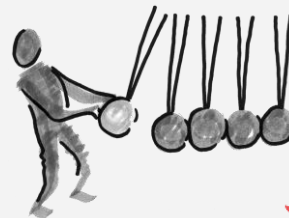
VS.

MOTIVATION IM SPORT

- ▶ Motivation (im Sport) bezeichnet hingegen das auf emotionaler bzw. neuronaler Aktivierung beruhende Streben nach Zielen oder wünschenswerten Zielobjekten.

FAZIT

Das heißt, wir können als Leitungsperson nicht so einfach die Motive von Menschen verändern. Wir können aber die Motivation bei Einzelnen steigern!

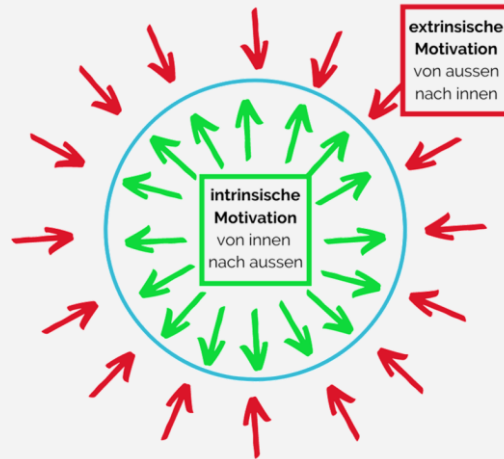


EXTRINSISCHE VS. INTRINSISCHE MOTIVATION

Extrinsische Motivation

„Extrinsische Motivation für ein Verhalten stammt aus der Wirkung von Ergebnissen außerhalb des Verhaltens selbst oder der Erwartung dieser Wirkung. Diese Ergebnisse wirken dann als positive (Verstärkung) oder negative (Bestrafung) Anreize.“

Beispiele: u. a. Geld, Lob/Anerkennung aber auch Gehaltsabzüge, Tadel o. ä.



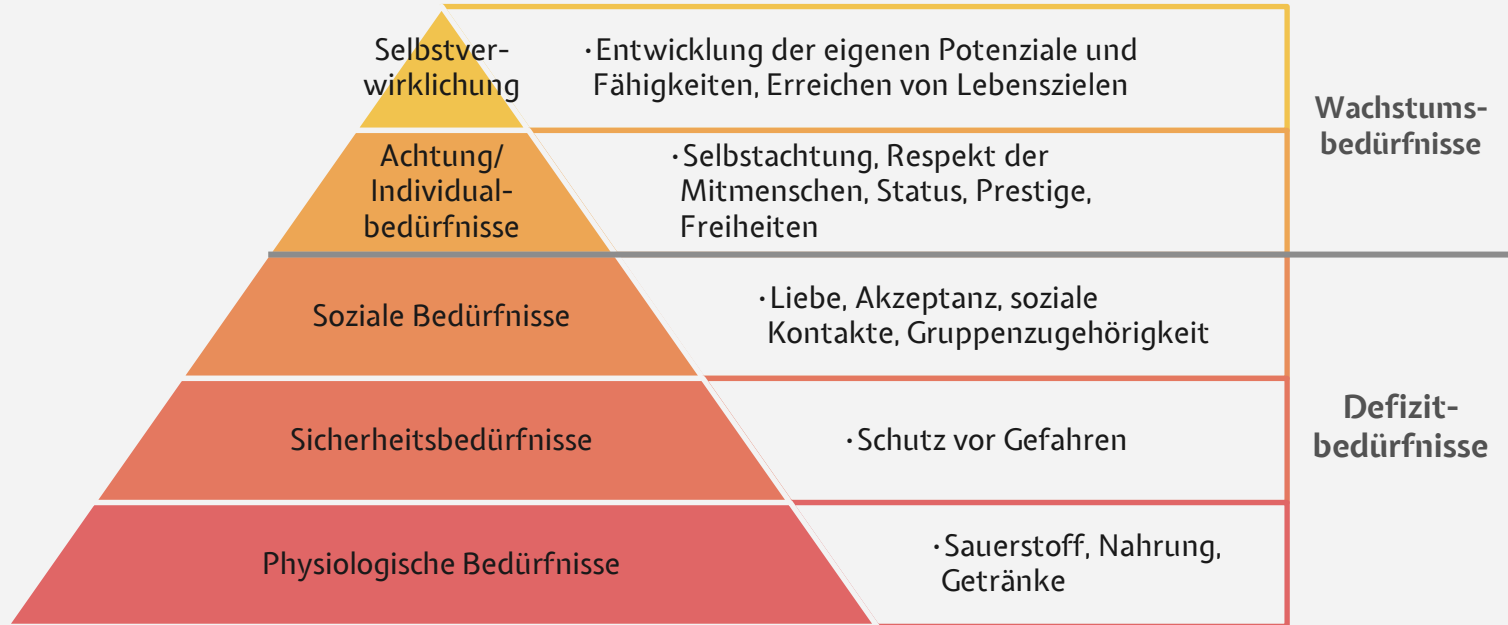
Intrinsische Motivation

„Intrinsische Motivation für ein Verhalten stammt aus dem Erleben des Verhaltens selbst oder der Erwartung dieses Erlebens.“

Beispiele: u. a. Entscheidungsfreiheit, Entwicklungsmöglichkeiten, interessante Arbeitsinhalte

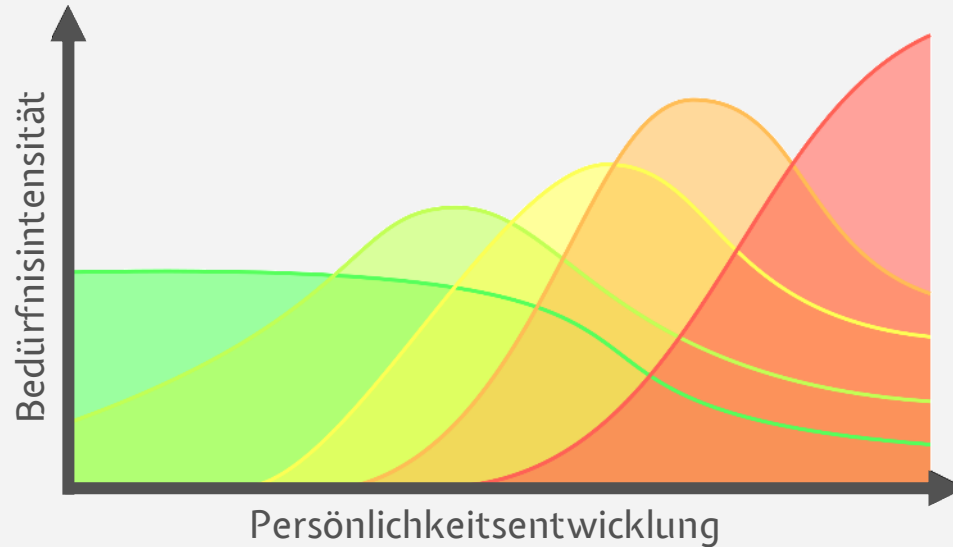
(vgl. Deci und Ryan, 1985; 2000)

BEDÜRFNISPYRAMIDE NACH MASLOW



Quelle: <https://www.habitgym.de/maslowsche-beduerfnispyramide/>

DYNAMISCHE DARSTELLUNG DER BEDÜRFNISHIERARCHIE



- Physiologische Bedürfnisse
- Sicherheitsbedürfnisse
- Soziale Bedürfnisse
- Individualbedürfnisse
- Selbstverwirklichung



2.

WIE MOTIVIERT MAN SICH SELBST?



„Die meisten Leute denken, dass es ihnen an Motivation mangelt, dabei fehlt es ihnen eigentlich an Klarheit.“

- James Clear in „Die 1%-Methode“ -

DER RUBIKON-PROZESS

Informationen sammeln



DER RUBIKON-PROZESS





Der Begriff **Motivation** bezieht sich auf Prozesse und Phänomene, die mit dem Setzen von Zielen aufgrund deren Wünschbarkeit und Realisierbarkeit zu tun haben. Motivationale Prozesse dominieren in der prädezisionalen und in der postaktionalen Handlungsphase des Rubikon-Modells.

Zentrale Frage: Was will ich erreichen?



Der Begriff **Volition** bezieht sich dagegen auf Prozesse und Phänomene, die mit der konkreten Realisierung von Zielen im Handeln zu tun haben. Volitionale Prozesse finden in der präaktionalen und in der aktionalen Handlungsphase statt.

Zentrale Frage: Wie kann ich es erreichen?



„**Motivation** ist das, was dich starten lässt.
Gewohnheit ist das, was dich weitermachen
lässt.“

- *Unbekannt* -

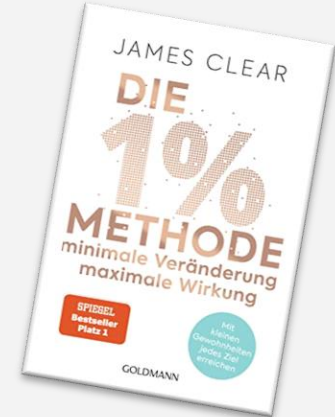
DIE VIER GESETZE DER VERHALTENSÄNDERUNG

Wenn ich mir etwas **angewöhnen** möchte:

- ▶ 1. Gesetz: Der Auslösereiz -> Die Gewohnheit muss offensichtlich sein (Mache es offensichtlich.)
- ▶ 2. Gesetz: Verlangen -> Die Gewohnheit muss attraktiv sein (Mache es attraktiv.)
- ▶ 3. Gesetz: Reaktion -> Die Gewohnheit muss einfach sein (Mache es einfach.)
- ▶ 4. Gesetz: Belohnung -> Die Gewohnheit muss befriedigend sein (Mache es befriedigend.)

Wenn ich mir etwas **abgewöhnen** möchte:

- ▶ Umkehrung des 1. Gesetzes (Auslöser): Mach es unsichtbar.
- ▶ Umkehrung des 2. Gesetzes (Verlangen): Mache es unattraktiv.
- ▶ Umkehrung des 3. Gesetzes (Reaktion): Mache es schwierig.
- ▶ Umkehrung des 4. Gesetzes (Belohnung): Mache es unbefriedigend.





"Gewohnheiten sind wie die Atome unseres Lebens. Jede einzelne ist ein grundlegender Baustein, der zu einem großen Ganzen beiträgt. Anfangs erscheinen diese kleinen Routinen unbedeutend, aber sie summieren sich bald."

- *James Clear in „Die 1%-Methode“* -

ÜBUNG



4 TECHNIKEN ZUR SELBSTMOTIVATION

Wenn-Dann-Fragen & Mentales Kontrastieren

#1

„Du kannst nicht negativ denken und
Positives erwarten.“
(Unbekannt)

„Sei stärker als deine stärkste Ausrede.“
(Unbekannt)

„Ein Ziel ohne Plan, ist nur ein Wunsch.“
(Antoine de Saint-Exupéry)

„Wünsche dir nicht, dass es einfacher wäre.
Wünsche dir, dass du besser darin wirst.“
(Jim Rohn)

„Das Bestreben, Träume zu verwirklichen, verträgt
sich nur sehr schwer mit Inkonsequenz.“
(Oliver Mally)

„Wenn du aufgeben willst, denk daran warum du
angefangen hast.“
(Unbekannt)

„Eine Reise von tausend Meilen beginnt mit
einem kleinen Schritt.“
(Laotse)

„Manche Menschen wollen, dass es passiert.
Manche wünschen sich, dass es passiert.
Andere sorgen dafür, dass es passiert!“
(Michael Jordan)

„Der Unterschied zwischen einem Berg und
einem Hügel liegt in deiner Perspektive.“
(Al Neuharth)

#1

GROWTH MINDSET

nach Carol Dweck

GROWTH MINDSET

Feedback ist
wertvoll

Fehler helfen
mir, zu lernen

Annahme,
Grundeigenschaften können
durch eigene Anstrengungen
weiterentwickelt werden

Ich
verbessere
mich durch
Übung

Ist das meine
beste Arbeit?

Ich gebe
nicht auf

FIXED MINDSET

Ich werde nie so
gut sein

Ich möchte
Fehler
vermeiden

Ich weiß es
am besten

Annahme, grundlegende
Eigenschaften sind angeboren
und unveränderlich

Ich gebe auf!

So ist es
gut genug

#1

„Ich kann das nicht!“



„Das macht keinen Spaß!“

„Ich kann mir weh tun!“

GLAUBENSsätze

„Ist das cool!“



„Das macht Spaß!“

„Gleich nochmal!“

Glaubenssätze sind unsere Überzeugungen. Es ist das, was wir gewohnheitsmäßig glauben. Was irgendwie einfach in unserem Kopf ist. Und es ist das, was uns ganz oft lenkt und unser Verhalten steuert.

Positive Glaubenssätze
fördern ...

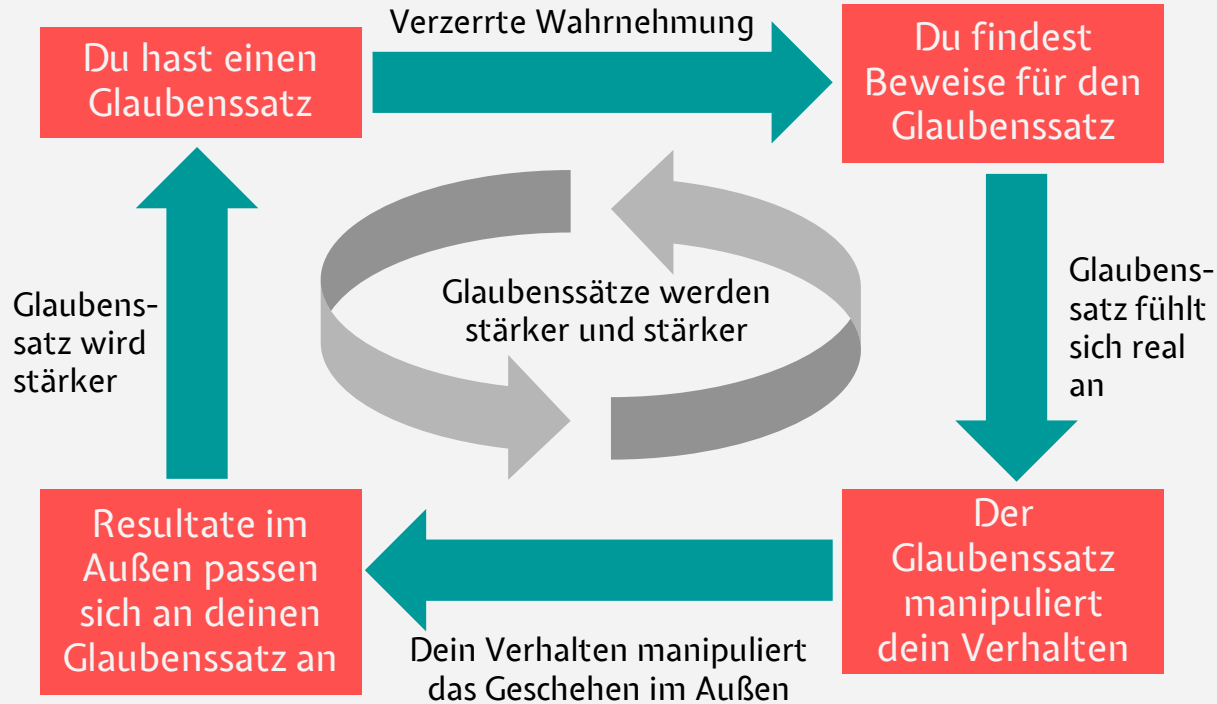
- ▶ Motivation
- ▶ Selbstvertrauen
- ▶ Tatendrang

Negative Glaubenssätze
verursachen ...

- ▶ Zweifel
- ▶ Rückzug
- ▶ Stagnation

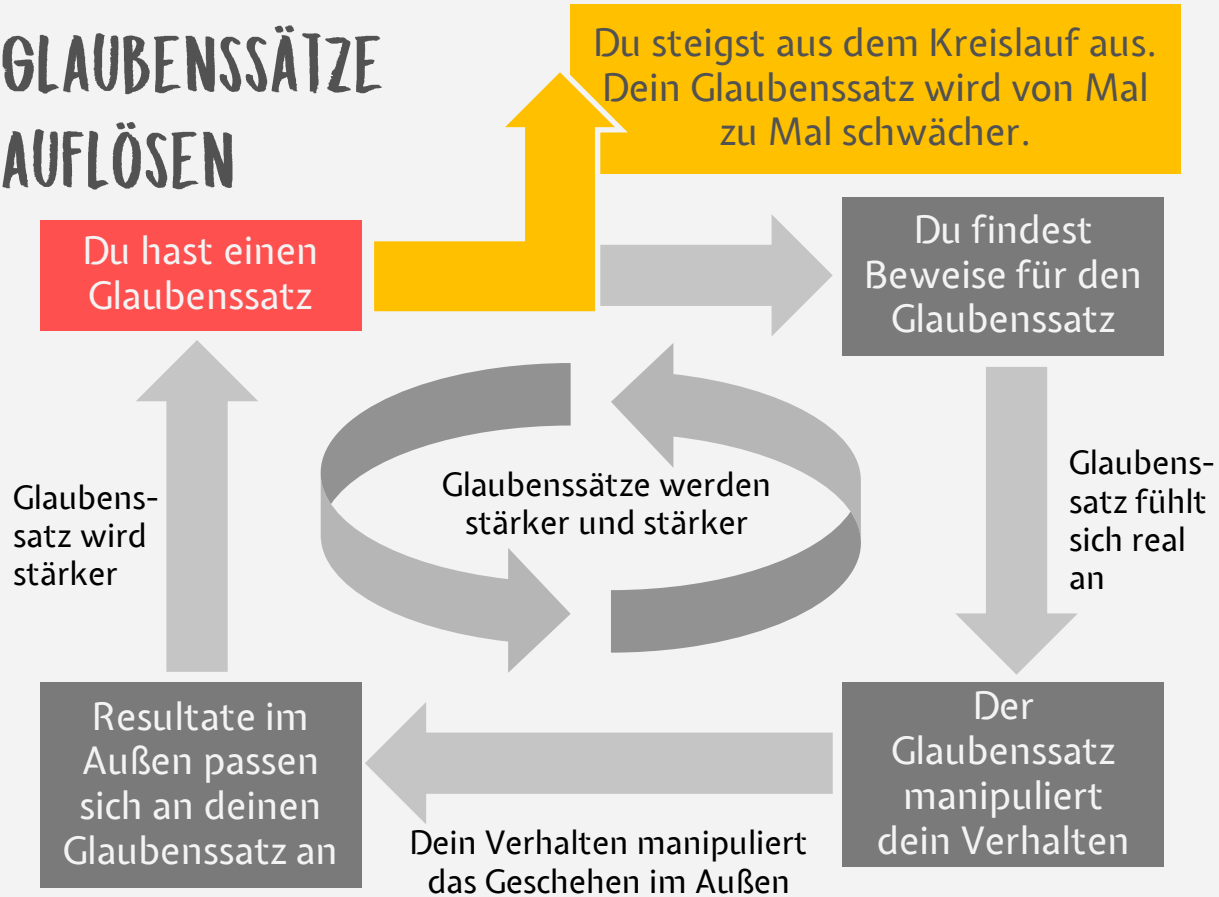
#1

DIE GLAUBENSSATZ-SPIRALE





GLAUBENSsätze AUFLÖSEN



ÜBUNG



MEINE GLAUBENSsätze

Notiere bis zu 3 Glaubenssätze, die dich stark beeinflussen und überlege, ob sie hilfreich/ unterstützend oder hinderlich/ bremsend sind!

#2

WENN-DANN-PLAN FASSEN

1. Überlege dir ein Ziel, dass du erreichen willst:
 - ▶ „Ich will **Z** erreichen!“
 - ▶ Beispiel: Ich will weniger Schokolade essen!
2. Konkretisiere dein Vorhaben, indem du **X** und **Y** definierst:
 - ▶ „Wenn Situation **X** eintritt, dann will ich das Verhalten **Y** ausführen!“
 - ▶ Beispiel: Immer wenn es unter der Woche ist, verzichte ich auf das Essen von Schokolade

#3

MENTALES KONTRASTIEREN

1. Beschreibe einen (unzufriedenstellenden) Ist-Zustand!

Beispiel: Wenn ich unter der Woche dauernd Süßes und Snacks zu mir nehme, fühle ich mich unwohl und die Waage zeigt 2 Kg zu viel an und ich bin weniger motiviert im Sport und auf der Arbeit.



2. Kontrastiere, in dem du einen (anzustrebenden) Soll-Zustand beschreibst:

Beispiel: Mit dem Verzicht auf Ungesundes unter der Woche fühle ich mich gut, mein Gewicht und meine Motivation stimmen, ich bringe die Leistung, die ich mir wünsche.



#4

METHODE: VISION BOARD



Quelle: <https://www.yannickfilms.de/blog/how-to-make-a-vision-board>

© Oliver Schmidt, 2023 | www.teamwerft.de | info@teamwerft.de

ÜBRIGENS ...

WIE LANGE FÜTTERST DU
DIESEN SCHWEINEHUND DENN
EIGENTLICH SCHON DURCH...
UND VOR ALLEM ...
WIE LANGE MÖCHTEST DU DAS
NOCH TUN???



Quelle: <https://www.das-neue-ich.com/blogbeitrag/der-innere-schweinehund/>

© Oliver Schmidt, 2023 | www.teamwerft.de | info@teamwerft.de



WIE FÖRDERT MAN MOTIVATION IM TEAM?



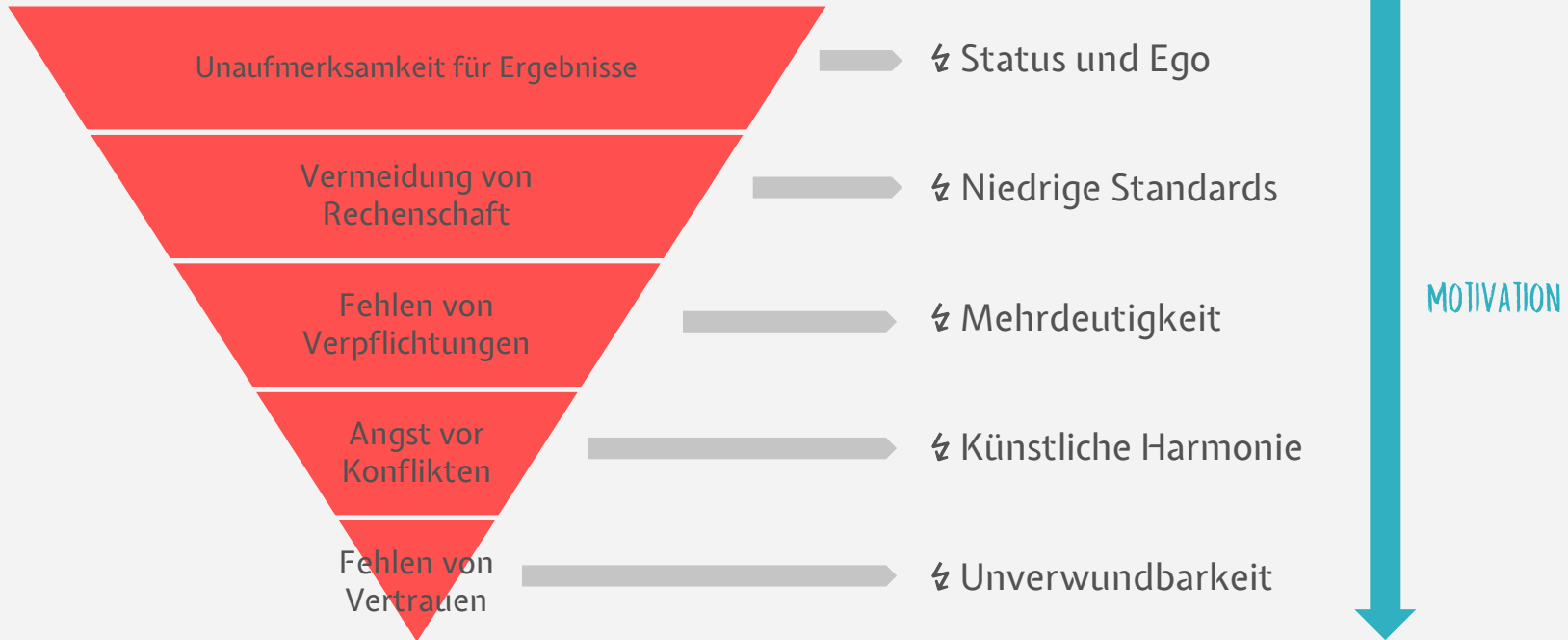
In einem guten Team „brennen alle“ für die Sache und für ihr Ziel! Das heißt, es sind alle motiviert!



KRITERIEN EINES TEAMS

1. Es besteht aus mindestens **zwei Personen**.
2. Es verfügt über eine eigene **Teamidentität**, welche klar von den Identitäten der einzelnen Mitglieder abzugrenzen ist.
3. Es herrscht eine ziel- und aufgabenorientierte **Struktur**.
4. Die Summe der **sich ergänzenden Fähigkeiten** und Fertigkeiten tragen zur Zielerreichung bei. Nicht die einzelnen.
5. Innerhalb des Teams gibt es von außen erkennbare **Kommunikationspfade**
6. Es erfolgt eine periodische **Überprüfung der Produktivität**

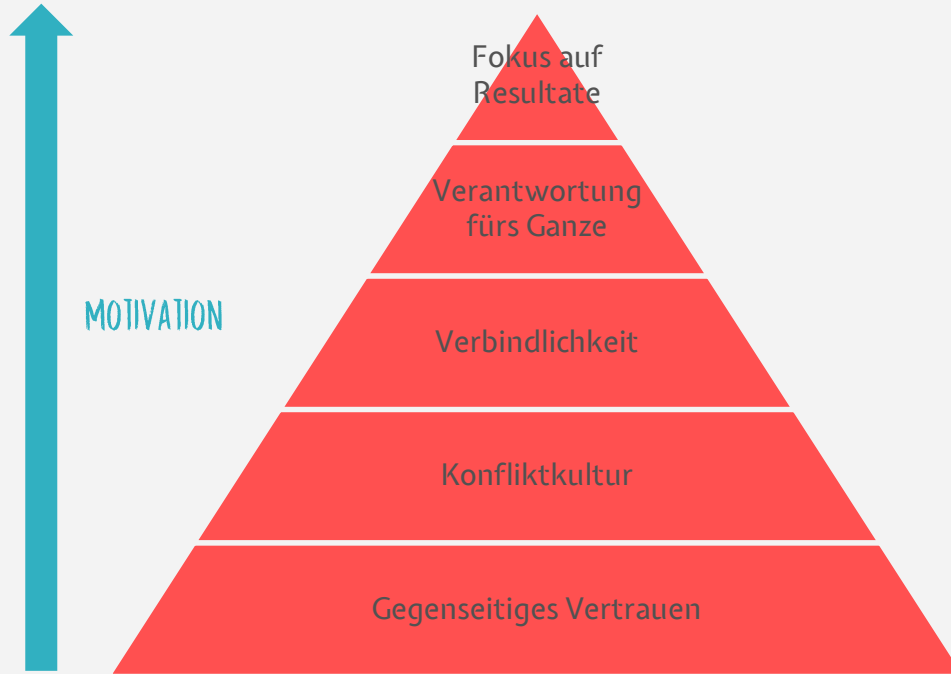
DIE 5 DYSFUNKTIONEN EINES TEAMS



Nach Patrick Lencioni (Buch "The Five Dysfunctions of a Team – A Leadership Fable")

© Oliver Schmidt, 2023 | www.teamwerft.de | info@teamwerft.de

DIE PYRAMIDE ERFOLGREICHER TEAMARBEIT

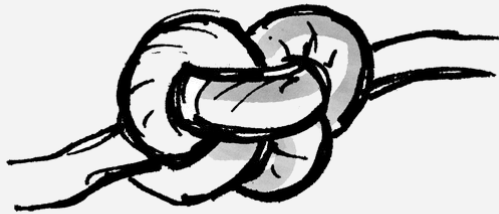
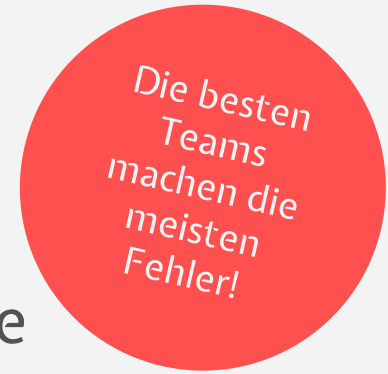


Die Mitglieder des Teams vertrauen einander und wissen, welches **Vertrauen** ihnen entgegengebracht wird, im Team herrscht eine **Atmosphäre**, welche konstruktive Auseinandersetzung mit ihnen erlaubt, **klare Regeln und Vereinbarungen** sorgen dafür, dass gemachte Aussagen zuverlässig und verbindlich eingehalten werden, Jede*r Einzelne ist sich der **Verantwortung**, die er zu Gunsten des Ganzen übernimmt, bewusst und handelt in dessen Sinne, die Teammitglieder arbeiten gemeinsam auf **ein vereinbartes Ziel** hin.



„Gute Teams haben keine Geheimnisse voreinander. Alles wird miteinander geteilt, egal ob Fehler, Schwächen und Sorgen – ohne Angst vor Repressalien.“

- Patrick Lencioni, amerikanischer Autor -



DIE SCHWÄCHEN DER TEAMARBEIT (IN BEZUG AUF DIE MOTIVATION)

- ▶ **Soziales Faulenzen (social loafing)**: Je größer die Gruppe, desto niedriger die Einzelleistung, d. h., wenn die Leistung der Einzelnen nicht sichtbar ist, verringern Menschen ihre Anstrengungen > **Motivationsverluste**.
- ▶ **Entbehrlichkeitseffekt (dispensability effect)**: Einzelne verringern ihre Anstrengungen für eine Aufgabe, weil ihr individueller Beitrag nur einen geringen Einfluss auf das Gesamtergebnis des Teams zu haben scheint > **Motivationsverluste**.
- ▶ **Trottel-Effekt (sucker effect)**: Wenn Gruppenmitglieder wahrnehmen oder erwarten, dass andere Teammitglieder ihre Anstrengungen verringern, wollen sie vermeiden, ausgenutzt zu werden und verringern ihre eigenen Anstrengungen > **Motivationsverluste**.

DIE STÄRKEN DER TEAMARBEIT (IN BEZUG AUF DIE MOTIVATION)

- ▶ **Köhler-Effekt:** Schwächere Gruppenmitglieder strengen sich mehr an, als sie es individuell täten. Sie vermeiden damit, dass sie für eine schwächere Gruppenleistung zur Verantwortung gezogen werden. Dies lässt sich meist mit der Bewertungsangst der Teammitglieder begründen. > **Motivationssteigerung**
- ▶ **Sozialer Wettbewerb (social competition):** Der Vergleich mit anderen kann motivationsfördernd sein. Jeder versucht sein Bestes zu geben > **Motivationssteigerung**
- ▶ **Soziale Kompensation (social compensation):** In guten, erfolgreichen Teams gleichen leistungsstarke Teammitglieder die Minderleistungen anderer aus. Dies geschieht dann, wenn die Schwächen bekannt sind und eine Verbundenheit im Team besteht. > **Motivationssteigerung**



EXTRINSISCHE VS. INTRINSISCHE MOTIVATION

Was motiviert die Menschen in meinem Team von innen heraus und von außen?

Extrinsische Motivation

„Extrinsische Motivation für ein Verhalten stammt aus der Wirkung von Ergebnissen außerhalb des Verhaltens selbst oder der Erwartung dieser Wirkung. Diese Ergebnisse wirken dann als positive (Verstärkung) oder negative (Bestrafung) Anreize.“

Beispiele: u. a. Geld, Lob/Anerkennung aber auch Gehaltsabzüge, Tadel o. ä.

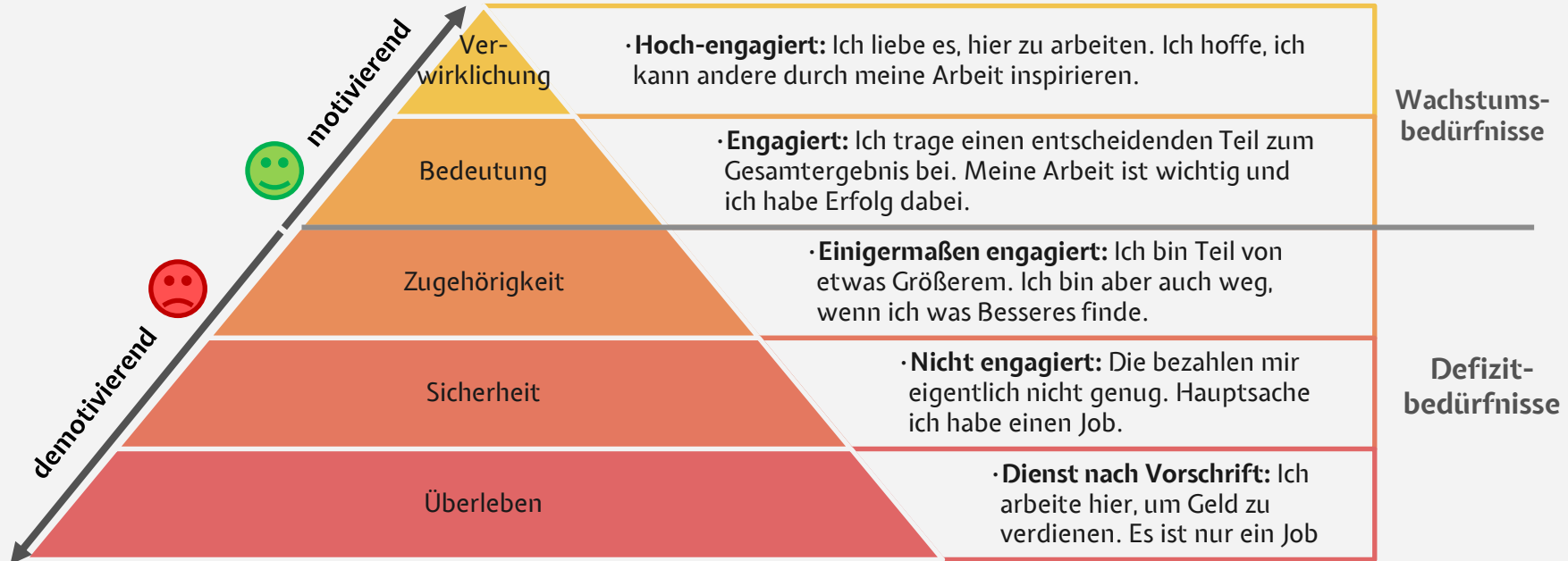
Intrinsische Motivation

„Intrinsische Motivation für ein Verhalten stammt aus dem Erleben des Verhaltens selbst oder der Erwartung dieses Erlebens.“

Beispiele: u. a. Entscheidungsfreiheit, Entwicklungsmöglichkeiten, interessante Arbeitsinhalte

(vgl. Deci und Ryan, 1985; 2000)

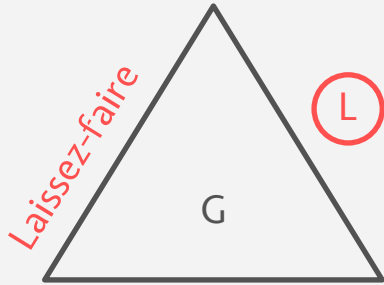
BEDÜRFNISPYRAMIDE NACH MASLOW ADAPTIERT AUF TEAMENGAGEMENT



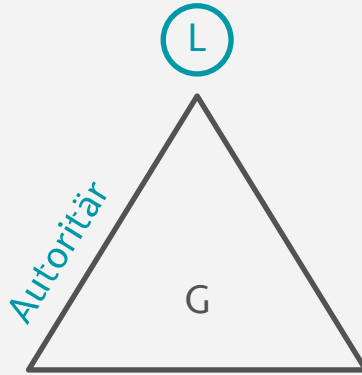
Quelle: <https://karrierebibel.de/beduerfnispyramide-maslow/>

LEITUNGSSTILE NACH KURT LEWIN, 1939

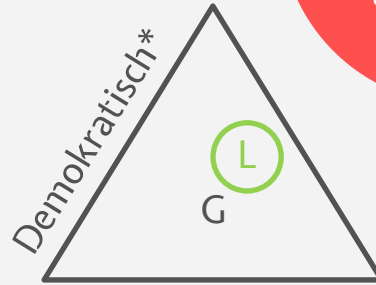
Wo verortest du dich? Wie sehen dich andere?



- ▶ Gruppe geht ihren eigenen Weg
- ▶ Leitungsperson hat keine Machtposition
- ▶ Es findet keine Entwicklung statt
- ▶ Gruppe sucht sich eigenen Leitung
- ▶ Selbstgespräch
- ▶ Gruppe als Experimentierfeld
- ▶ Leitungsperson gibt kein Ziel bekannt
- ▶ Ziel wird selten erreicht
- ▶ Gruppe wird frustriert
- ▶ kein Gruppenprozess



- ▶ Gruppe wird unbeweglich
- ▶ kein gemeinsamer Austausch
- ▶ Gruppenprozesse sind leiterzentriert
- ▶ Gruppe ist unselbständig
- ▶ Monolog
- ▶ Leitungsperson bestimmt allein den Inhalt

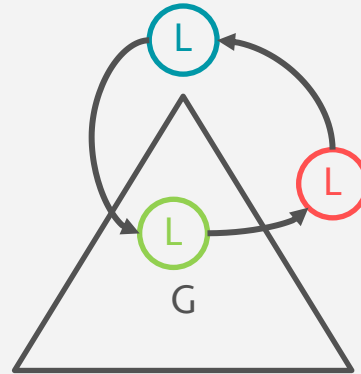


- ▶ Gemeinsames Ziel vor Augen
- ▶ Dialog
- ▶ Verantwortlich fühlen
- ▶ hohe Wertschätzung der Gruppe

*auch: partnerschaftlich/ sozial-integrativ

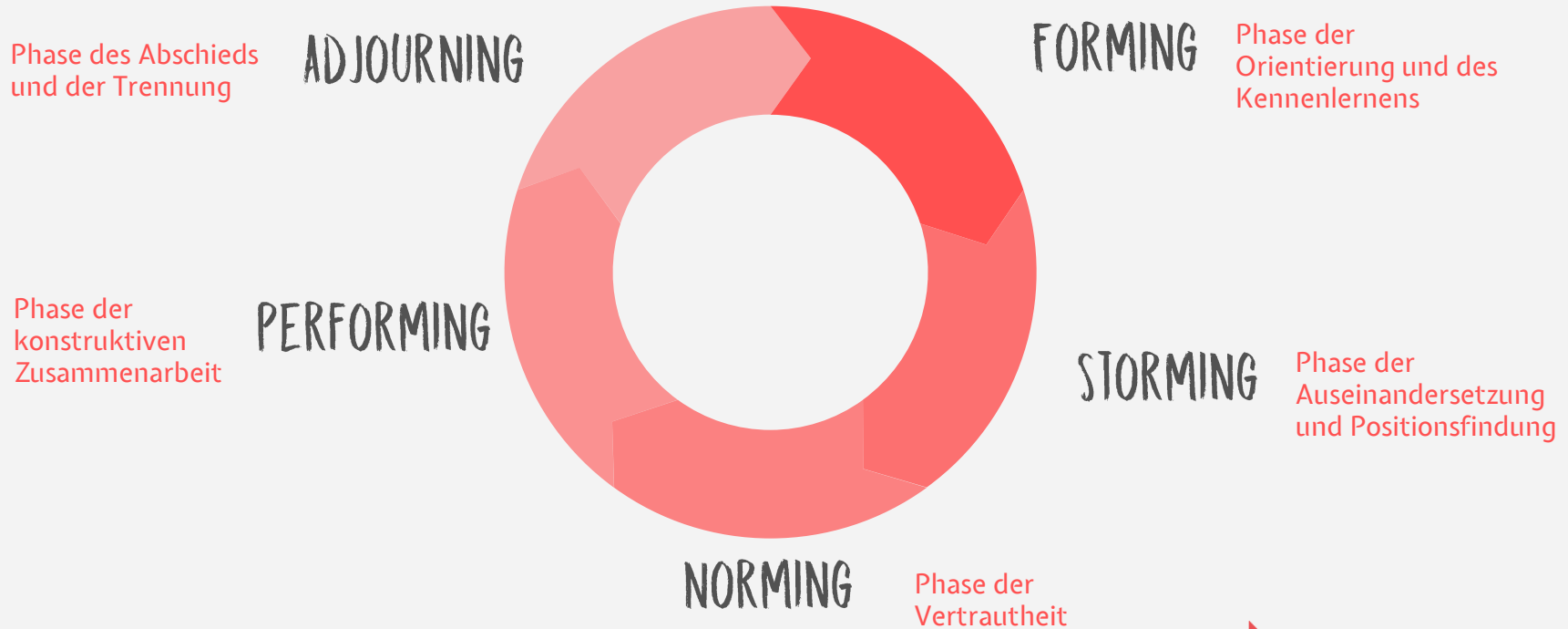
LEITUNGSSTILE

NACH KURT LEWIN, 1939



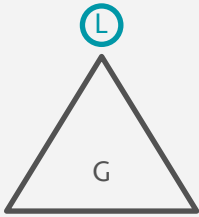
Natürlich sind die Stile sehr überspitzt dargestellt. Kein(e) Leitungsperson benutzt ausschließlich nur einen der drei Stile, fast immer ergibt sich eine Mischung, bei der **je nach Situation** und **je nach Gruppenkonstellation** einer der drei Führungsstile überwiegt.

DIE TEAMPHASEN NACH BRUCE TUCKMAN, 1965



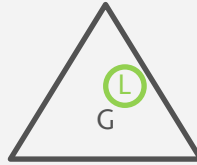
Vgl. Gellert & Nowak, 2014

VORTEILE DER LEITUNGSSTILE IN BEZUG AUF DIE MOTIVATION



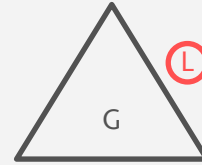
AUTORITÄRER FÜHRUNGSSTIL

- ▶ Schnelle Entscheidungsgeschwindigkeit (Krisensituation)
- ▶ Gibt klare und eindeutige Anweisungen und Instruktionen
- ▶ Feste Regeln geben Sicherheit
- ▶ Leitungsperson ist selbst stark engagiert
- ▶ Klare Kompetenzenverteilung
- ▶ Gute Kontrolle



KOOPERATIVER FÜHRUNGSSTIL

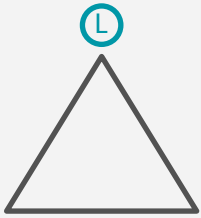
- ▶ Hohe Motivation der Teammitglieder
- ▶ Förderung von Kreativität und Eigeninitiative
- ▶ Entlastung der Leitungsperson, weniger Probleme, wenn ein Entscheidungsträger ausfällt (Teammitglieder verstehen die Zusammenhänge)
- ▶ Gutes Klima



LAISSEZ-FAIRER FÜHRUNGSSTIL

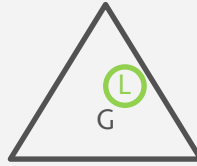
- ▶ Teammitglieder haben viele Freiheiten (kann motivierend wirken)
- ▶ können eigenen Arbeitsstil entwickeln (Individualität, Kreativität etc. ausleben) und ihre Stärken einbringen

NACHTEILE DER LEITUNGSSTILE IN BEZUG AUF DIE MOTIVATION



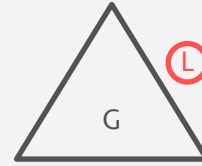
AUTORITÄRER FÜHRUNGSSTIL

- ▶ Geringe intrinsische Motivation der Teammitglieder, wenig Freiheiten
- ▶ Gefahr Fehlentscheidungen
- ▶ Talente/Begabungen werden nicht entdeckt, Eigeninitiative, Kreativität nicht gefördert
- ▶ passive, angepasste Teammitglieder
- ▶ Probleme, wenn ein wichtiger Entscheidungsträger ausfällt bzw. die Kontrolle fehlt



KOOPERATIVER FÜHRUNGSSTIL

- ▶ Langsamere Entscheidungsgeschwindigkeit bzw. unklare Entscheidungen
- ▶ Möglich sind Disziplinprobleme, Leitungsperson kann sich nicht durchsetzen (weil er es allen Recht machen will, bei Menschen mit geringer Motivation)



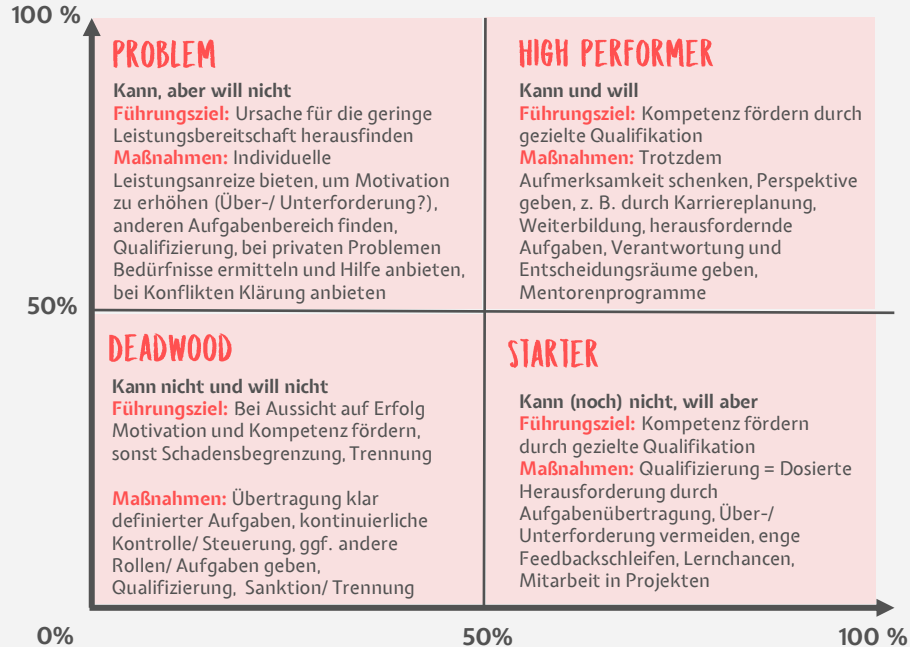
LAISSEZ-FAIRER FÜHRUNGSSTIL

- ▶ Mangelnde Disziplin, Arbeitseinsatz (durch zu wenig Kontrolle),
- ▶ Kompetenzstreitigkeiten, Rivalitäten
- ▶ Keine klaren Aussagen und Instruktionen
- ▶ Unordnung, Durcheinander
- ▶ Hilflöse Gruppen bleiben auf der Strecke (keine Hilfe), Außenseitertum
- ▶ Schlechte Resultate

DIE KÖNNEN-WOLLEN-MATRIX



KÖNNEN
(POTENTIAL)



WOLLEN (LEISTUNGSBEREITSCHAFT)

Quellen: <https://www.youtube.com/watch?v=okAjbXuDsqa;>
https://www.projektmagazin.de/artikel/orientierungshilfe-im-fuehrungsdickicht_7083

© Oliver Schmidt, 2023 | www.teamwerft.de | info@teamwerft.de

SMS NACH HAUSE

WAS SCHREIBST DU EINEM
GUTEN FREUND/ EINER
GUTEN FREUNDIN ÜBER
DIESES SEMINAR?
BITTE IN DEN CHAT!



SMS NACH HAUSE

Gerd Backenköhler an **Alle** 21:07

Da hast Du aber etwas verpasst!!!

Ceylan,Suzan an **Alle** 21:08

Ich hatte heute ein sehr interessantes online Seminar ! Es ratert und ich habe schon einige Gedanken wie ich das Ganze umsetzen kann !

Laima POEK an Sie (**Direktnachricht**) 21:08

Hi, mach mal mit! Das wird dein Leben verändern!

Nikola Viehöfer an **Alle** 21:08

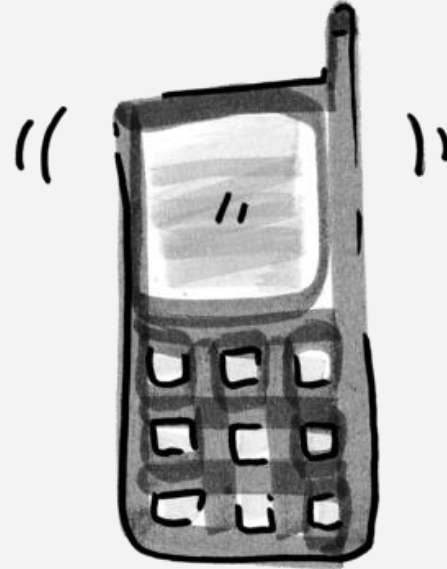
Es ist sehr interessant gewesen, man hat viele neue Informationen mitnehmen können, neue Prozesse kennenlernen können, die wir in unserem Sport mehr einbeziehen können.

Olaf an **Alle** 21:09

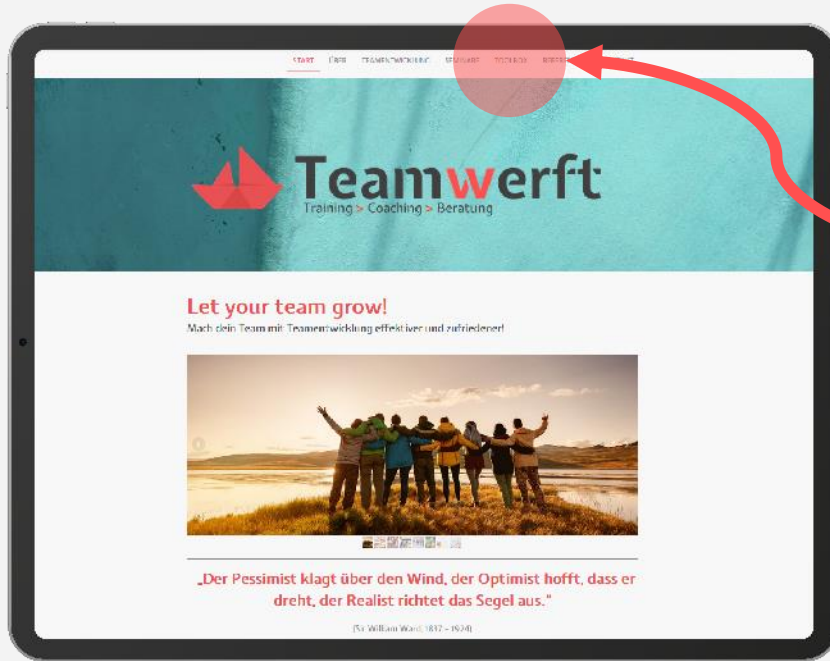
Viel Grundlagenwissen wurde vermittelt. Ich kenne jetzt von einigen eigentlich bekannten Vorgehensweisen die Ursprünge

Julia an **Alle** 21:09

Etwas verkopft, aber es waren interessante Aspekte dabei.



INFORMATIONEN UND HANDOUT



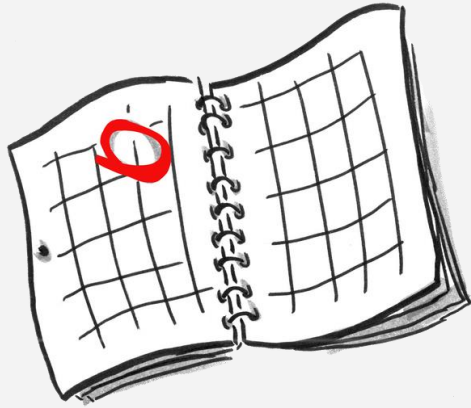
HANDOUT

<https://www.teamwerft.de/toolbox/dokumentation/>

Passwort: Motivation

TIPPS

<https://www.teamwerft.de/toolbox>



ONLINE-SEMINAR „TEAMKOMMUNIKATION“

Mi., 15.11.2023
18:00-21:00 Uhr



LITERATUR „MOTIVATION“ (1/2)

- ▶ Edding, C. & Schattenhofer, K. (2020). Einführung in die Teamarbeit. 3. Aufl. Heidelberg: Carl-Auer Verlag.
- ▶ Edding, C. & Schattenhofer, K. (2009). Handbuch Alles über Gruppen. Theorie, Anwendung, Praxis 11. Aufl., Weinheim, Basel, Berlin: Beltz (Reihe Weiterbildung und Qualifikation).
- ▶ Gellert, M. & Nowak, C. (2014). Teamarbeit – Teamentwicklung – Teamberatung. Ein Praxisbuch für die Arbeit in und mit Teams. 5. unveränderte Auflage. Meezen: Limmer Verlag.
- ▶ Heckhausen, J. & Heckhausen, H. (Hrsg.) (2018). Motivation und Handeln. 5., überarb. u. erw. Aufl.. Berlin, Heidelberg: Springer Verlag.
- ▶ Herz, B. (2017). Gruppen leiten. Eine Einführung für pädagogische Praxisfelder. Opladen, Berlin, Toronto: Verlag Barbara Budrich.
- ▶ Fürst, W. (2009). Gruppen erleben. Soziales Lernen in der erlebnispädagogischen Gruppe. München: Ernst Reinhardt Verlag.
- ▶ Kirchler, E. & Walenta, C. (2010). Motivation. 1. Auflage. Stuttgart: UTB GmbH.

LITERATUR „MOTIVATION“ (2/2)

- ▶ **König, O. & Schattenhofer, K. (2020)**. Einführung in die Gruppendynamik. 10. überarb. Aufl. Heidelberg: Carl-Auer Verlag.
- ▶ **Langmaack, B. & Braune-Krickau, M. (2010)**. Wie die Gruppe laufen lernt. Anregungen zum Planen und Leiten von Gruppen. Ein praktisches Lehrbuch. Weinheim, Basel, Berlin: Verlagsgruppe Beltz.
- ▶ **Lencioni, Patrick (2014)**. Die 5 Dysfunktionen eines Teams. 1. Auflage. Weinheim: Wiley-VCH.
- ▶ **Schmidt, Dirk (2012)**. Motivation: 88 Strategien, Impulse und Tipps für eine hohe Selbstmotivation. 1. Auflage. Wiesbaden: Gabler Verlag.
- ▶ **Senninger, T. (2000)**. Abenteuer leiten - in Abenteuern lernen. Methodenset zur Planung und Leitung kooperativer Lerngemeinschaften für Training und Teamentwicklung in Schule, Jugendarbeit und Betrieb. Münster: Ökotopia-Verlag.
- ▶ **Stahl, E. (2002)**. Dynamik in Gruppen. Handbuch der Gruppenleitung. Weinheim, Basel, Berlin: Verlagsgruppe Beltz.

DANKE!

KONTAKT

Oliver Schmidt | Trainer > Berater > Coach

Haydnstraße 26
22761 Hamburg
01734763129

info@teamwerft.de
www.teamwerft.de

TEAMWERFT AUF ...

