

Ziele als Zeichen

Wie Führungskräfte in der Wirtschaft von Erfahrungen aus dem Spitzensport profitieren

Von Confidos Trainer und Keynote Speaker | Stefan Koch

Die Zahlen müssen stimmen, hier wie dort. Was für den Einen Umsatz, Gewinn und Marktanteile bedeuten, sind für den Anderen der Tabellenplatz, die Meisterschaft oder der Klassenerhalt. Unternehmensmanager und Trainer im Sport müssen es sich gefallen lassen, dass ihre Leistung anhand numerisch messbarer Ergebnisse beurteilt wird. Aber wie sieht der Weg eines erfolgreichen Coaches im Spitzensport aus? Kann die Führungskraft in der Wirtschaft von seinen Strategien profitieren? Letztendlich geht es für beide darum, Teams zu Höchstleistungen zu führen. Es gibt Bereiche, in denen die Konzepte beinahe unverändert übertragbar sind, in anderen sind sie es modifiziert, und in wiederum anderen sollte man es tunlichst vermeiden, sich an Verhaltensweisen aus dem Sport zu orientieren.

Der Bereich der Zielsetzung und Zielverfolgung bietet eine Vielzahl von Berührungspunkten, über die Führungskräfte in der Wirtschaft nachdenken sollten.

Individuelle und kollektive Ziele

Manager und Trainer müssen dafür sorgen, dass sich alle Mitglieder des Teams engagiert für die gemeinsamen Ziele einsetzen. Das ist aber nur möglich, wenn sie nicht dem Irrglauben verfallen, dass eine Gruppe ausschließlich über kollektive Ziele motivierbar sei. Der Mensch ist ein Individuum, das Anerkennung und persönliche Bedürfnisbefriedigung benötigt. Entsprechend ist es für die Führungskraft unabdingbar, die persönlichen Motive ihrer Mitarbeiter zu kennen und darüber hinaus auch Aufgabe, den Mitarbeiter/Spieler beim Erreichen seiner individuellen Ziele zu unterstützen.

Das ist natürlich nur möglich, wenn die Führungskraft das Gespräch sucht, um die persönlichen Ziele seiner Mitarbeiter in Erfahrung zu bringen. Diese Ziele existieren, und es ist wichtig für die Führungskraft, sie zu kennen. Darüber hinaus sind Gespräche über die persönlichen Ziele des Mitarbeiters auch immer ein Stück

Beziehungsaufbau und Beziehungspflege. Die Botschaft, die dabei von der Führungskraft ausgeht, lautet: Du bist mir wichtig.

Alle individuellen Ziele sind gute Ziele, solange sie nicht dem zuwiderlaufen, was die Führungskraft für das Team geplant hat. Entsprechend ist es empfehlenswert, die persönlichen Ziele kennenzulernen, bevor man mit der Gruppe spricht, um die gemeinsamen Ziele zu verankern. Denn wenn die Führungskraft vorab die Ziele der Mitarbeiter einschätzen kann, fällt es ihr deutlich leichter, die richtigen „Knöpfe zu drücken“, um alle Beteiligten für die gemeinsamen Ziele ins Boot zu holen.

In diesen Gesprächen ist es wichtig, zuerst den Mitarbeiter/Spieler zu Wort kommen zu lassen, ihm die Chance zu geben, seine Ideen, Hoffnungen und Ziele zu formulieren. Wenn die Führungskraft damit einverstanden ist, hat sie eine beinahe perfekte Situation. Denn der Mitarbeiter/Spieler hat jetzt das Gefühl, dass seine Ambitionen ernst genommen werden, was zu einer deutlich höheren Motivation führt. Wenn aber ein Mitarbeiter mit Vorstellungen aufwartet, die den Prinzipien und Planungen der Führungskraft widersprechen, ist es deren Pflicht sofort gegenzusteuern. Coaches im Sport und Führungskräfte in der Wirtschaft brauchen die Bereitschaft, mit ihren Spielern und Angestellten zu kämpfen. Dabei geht es nicht um das Kämpfen des Kämpfens willen oder um eine Demonstration formaler Macht, sondern vielmehr darum, dem Team Richtung zu geben.

Letztendlich gibt es kaum eine größere Motivation für einen Angestellten als das Signal der Führungskraft, ihm bei der Erlangung seiner Ziele Hilfestellung zu leisten. Die Fähigkeit, individuelle und kollektive Ziele für beide Seiten gewinnbringend miteinander zu verknüpfen, zeichnet den erfolgreichen Trainer im Sport ebenso aus wie das Einfordern persönlicher Verantwortung zum Erreichen gemeinsamer Ziele.

Realistische und unrealistische Ziele

Wenn der Trainer eines Fußballbezirksligisten, der im Pokal den FC Bayern München zugelost bekommen hat, als Ziel einen Sieg mit fünf Toren Unterschied formuliert, würde zurecht an seiner Geistesverfassung gezweifelt werden: Ziele, die unrealistisch hoch angesetzt sind, führen in der Regel zu Frustration. Wenn auf der anderen Seite nun Pep Guardiola sagen würde, er sei mit dem Erreichen des Elfmeterschießens zufrieden, würde dies auch Kopfschütteln auslösen: Ziele, die wir mit nur wenig Aufwand erreichen können, geben keine Befriedigung. Was also ist ein realistisches Ziel? Ein Ziel, dass wir bei maximaler Anstrengung erreichen können. Aber eine solche Zielformulierung birgt auch die Gefahr

Unser Workshop zum Thema:

Mit „Leading by Example“ Mitarbeiter führen und motivieren

Wie führe und motiviere ich meine Mitarbeiter? Diese Frage stellen sich Führungskräfte in Unternehmen ebenso wie Trainer im Spitzensport. Mit dem Modell „Leading by Example“ erfahren Sie, wie eine Führungskraft geschickt und flexibel lenkt, ohne ihre grundsätzlichen Werte und Wertvorstellungen in Frage zu stellen. Tauchen Sie ein in die faszinierende Welt des Spitzensports und lernen Sie erfolgreiche Konzepte zu Führung, Motivation und Teambildung kennen.

Themen:

- Die Verknüpfung individueller Ansprüche mit kollektiven Zielen
- Die Förderung von persönlicher Verantwortung und Rollenakzeptanz
- Die Entwicklung gemeinschaftlicher Ziele: herausfordernd, realistisch und konkret
- Ergebnis- und prozessorientierte Zielsetzung
- Empathie und Mitgefühl als Bindeglieder im Team

Sportschule (Als Workshop ohne aktiven Sport: Inhouse oder Tagungshotel), Führungskräfte und Nachwuchsführungskräfte, etwa 10 Teilnehmer

Weitere ausführliche Informationen erhalten Sie hier:
www.confidos-akademie.de/leading-by-example

des Scheiterns. Entsprechend brauchen wir Mut, den Mut zu verlieren. Wer nie verliert, ist der eigentliche Verlierer, denn er hat sich seine Ziele nicht wirklich ehrgeizig gesetzt.

Prozess- und ergebnisorientierte Ziele

Die Zahlen müssen stimmen, hier wie dort. Dieser Satz steht zu Beginn des Beitrages. Aber sollten Führungskräfte angesichts dieser nicht abzustreitenden Tatsache in den Reflex verfallen, ihre Mitarbeiter auch (ausschließlich) an Zahlen zu messen? Jeder erfolgreiche Trainer im Sport weiß, dass die Voraussetzung für gute Ergebnisse eine gute Leistung ist. Jeder Spieler, jeder Angestellte kann seine Leistung beeinflussen, indem er sich bemüht, über Einsatz, Engagement und Willen sein Potenzial auszuschöpfen. Indem der Trainer Leistung statt Ergebnis einfordert – prozessorientierte anstelle ergebnisorientierter Ziele formuliert, hat er eine deutlich bessere Position, weil er angemessener Verantwortlichkeiten kritisieren kann. Ergebnisse sind weder im Sport noch im Business exakt kontrollierbar. Eine Verletzung oder eine falsche Schiedsrichterentscheidung da, eine





Stefan Koch

Keynote Speaker
Bundesligatrainer Basketball
Spitzensport und Führen
Führungsinstrumente

Wirtschaftskrise oder ein unerwartet neuer Konkurrent am Markt dort – und schon sind die angestrebten Ergebnisse nicht mehr erreichbar, ohne dass die Spieler/Mitarbeiter grundlegende Fehler gemacht hätten. Es ist legitim, ergebnisorientierte Ziele zu setzen, aber die alleinige Konzentration auf das Ergebnis führt in der Regel nicht zum Erfolg.

Trainer und Führungskräfte in der Wirtschaft werden an Zahlen gemessen, sie sollten sich aber davor hüten, dieses Prinzip auf ihre Angestellten zu übertragen. Wenn sie es doch tun, stellen sie den nachhaltigen Erfolg ihrer Teams in Frage.

Lebensmotto

Du kannst keinen perfekten Tag leben ohne etwas für jemanden zu tun, der niemals in der Lage sein wird, es wieder gut zu machen.
(John Wooden, Basketball-Trainer aus den USA)

Themen

Leading by Example (Motivation und Mitarbeiterführung)
Projekt Projektgruppe
Body and Business (körperlich und mental fit für die Führungsrolle)

Keynote Vorträge

Ziele setzen, Rollen vernetzen – Der Weg zum Teamerfolg
Charakter als Chance: Werte und Wir-Gefühl im Team

Berufliche Stationen

Studium Journalismus, Germanistik, Politik und Geschichte (Magister Artium)
Professioneller Basketball-Trainer in der Bundesliga und im Ausland, Head Coach in der Euroleague
Basketball-Trainer des Jahres 2000 und 2005
Kolumnist für Tageszeitungen und Magazine
Kommentator und Experte im Fernsehen
Seit 2006 freiberuflicher Trainer und Berater
Gewinner des Internationalen Deutschen Trainings-Preises in Silber

Unser Trainer und Keynote Speaker:

www.confidos-akademie.de/stefan-koch



Confidos Akademie Hessen

Weiterbildung mit Qualitätssiegel



Wir entwickeln Potenziale – nicht nur für den Mittelstand

Die Entwicklung und Förderung von Potenzialen ist ein Kernelement der in Gießen ansässigen Confidos Akademie Hessen. Das zertifizierte Weiterbildungsinstitut bietet maßgeschneiderte Trainingskonzepte sowie Beratungs- und Coachingleistungen von der Führungsebene bis zum Sachbearbeiter, dem Werkstattmitarbeiter oder Azubi. Und das alles verbunden mit hohen Qualitätsstandards.

Den Kundenwunsch im Blick

Die persönliche Betreuung der Kunden und Nachhaltigkeit stehen im Leitbild der Akademie weit oben. So werden die Anforderungen sowie die Vorgehensweise individuell mit dem Auftraggeber abgestimmt. Mit einem interdisziplinären Trainer- und Beraterteam setzt die Akademie überwiegend Inhouse-Trainings um. Je nach Bedarf und Anforderung werden die Kunden auch bei anspruchsvollen Restrukturierungsprozessen begleitet. Das qualifizierte Backoffice kümmert sich dabei routiniert um alle administrativen Aufgaben.

Szenische Vorträge und interaktive Workshops

Einige Teammitglieder verfügen neben der Trainingserfahrung gleichzeitig über eine langjährige Schauspielausbildung und Regiearbeit. In einigen Trainingsmodulen kommen gezielte Elemente aus der Theaterpädagogik

zum Einsatz. Unternehmens- oder Improvisationstheater schafft Emotionen und erreicht den Verstand und das Herz der Mitarbeiter, Kunden oder Geschäftspartner. Zu unterschiedlichen Fragestellungen bietet das Weiterbildungsinstitut szenische Vorträge zur Sensibilisierung für verschiedene Themen wie Vertrieb, Führung oder Ernährung an.

Geprüfte Weiterbildungseinrichtung

Seit Februar 2012 führt die Akademie das Gütesiegel „geprüfte Weiterbildungseinrichtung“ des Vereins Weiterbildung Hessen e. V. Alle festen und freiberuflich tätigen Mitarbeiter haben sich zur Einhaltung der Qualitätsstandards verpflichtet. Hierzu zählt u. a. eine inhaltlich und methodisch hochwertige Seminargestaltung, ein transparentes Angebot, eine sachkundige Betreuung und Beratung sowie seriöse Teilnahmebedingungen und die Verpflichtung, sich in Streitfällen einem Schlichtungsverfahren zu unterziehen. Im Anschluss an die Workshops oder Trainings erhalten die Teilnehmer ein persönliches Zertifikat mit dem Gütesiegel einer geprüften Weiterbildungseinrichtung.

Weitere Angebote, Hintergrundthemen sowie die Vorstellung unseres Teams finden Sie auf unserer Webseite www.confidos-akademie.de



Sprechen Sie uns an:

Confidos Akademie Hessen

im Technologie- und Innovationszentrum Gießen
Winchesterstraße 2 · 35394 Gießen

Inhaber: Dipl.-Sozialwissenschaftler Holger Fischer

Telefon: 0641 9721953-0

Telefax: 0641 9721953-9

info@confidos-akademie.de

www.confidos-akademie.de