

Am selben Strick ziehen

Autor(en): **Hunziker, Ralph**

Objektyp: **Article**

Zeitschrift: **Mobile : die Fachzeitschrift für Sport**

Band (Jahr): **6 (2004)**

Heft 2

PDF erstellt am: **22.07.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-991500>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern. Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

Am selben Strick ziehen

Fehlendes Vertrauen, mangelnde Kommunikation und geringe Einsatzbereitschaft sind schlechte Voraussetzungen für Erfolg. Ob eine Mannschaft oder eine Arbeitsgemeinschaft gut zusammenarbeitet, zeigt sich oft in Spielen. «mobile» präsentiert eine Auswahl.

Ralph Hunziker

Ein erfolgreiches und effizientes Team ist nicht nur eine Zweckgemeinschaft mit denselben Zielen, sondern ebenso eine Beziehungsgruppe mit ähnlichen Werten und mehr oder weniger gegenseitiger Sympathie. Dass alle am selben Strick ziehen, kann nicht vorausgesetzt werden. Es gilt, den Teamspirit im Rahmen geeigneter Anlässe zu erarbeiten.

Kein Team ohne Konflikte

Sobald zwei oder mehr Personen aufeinander treffen, entstehen Konfliktpotenziale. Jede/r Einzelne hat eigene Bedürfnisse und Wünsche. Diese sind nicht immer mit dem Ziel und der Aufgabe vereinbar. «Diesen Konflikt sieht man in jedem Team – sei dies in Mannschaften oder in Abteilungen einer Unternehmung», stellt Dieter Schmid fest. Der ausgebildete Sportlehrer hat sich im Bereich Coaching und Consulting von Führungskräften weitergebildet und kennt beide Bereiche. «Ein wesentlicher Unterschied liegt in der Freiwilligkeit. Zumindest im Breiten- und Leistungssport wählen die Sportler ihre Disziplin und Mannschaft selber aus. Sie entscheiden, ob sie diesem Team angehören wollen oder nicht. In der Wirtschaft ist diese Wahl meist nicht gegeben!»

Ob in der Führungsetage einer Firma oder im Mannschaftssport: Vertrauen, Einsatzbereitschaft, Kenntnis der Aufgabe, Verantwortung aber auch die nötigen Kompetenzen zur Aufgabenerfüllung sind wichtige Erfolgsfaktoren. Erst eine transparente Führungskultur und gute Kommunikation schöpfen die bestmögliche Leistung aus dem Team. Schliesslich muss auch mit Kritik umgegangen werden können, und häufig entscheiden kreative Ideen über Erfolg oder Misserfolg.

Tohuwabohu

Elf Uhr morgens. Vier Fünfergruppen erhalten den Auftrag, je ein Mittagmenü auszuwählen, das selbständig zubereitet werden muss. Dazu stehen aber nur zwei Kochgelegenheiten (Küche oder im Freien) zur Verfügung. Die Ladenöffnungs-

zeiten lassen den Einkauf nur bis 11.30 Uhr zu. Des Weiteren müssen drei zusätzliche Aufgaben (z. B. Stadt-OL, Rätsel usw.) bis 13 Uhr gelöst werden.

Ein Beobachter pro Gruppe schildert nach dem Mittagessen das Vorgefallene. Je knapper die Zeit bemessen und je mehr Zusatzaufgaben zu lösen sind, desto grösser wird das Konfliktpotenzial.

In einer solchen Übung können verschiedene Aspekte des Teams beobachtet werden. Wie kommunizieren die Teammitglieder miteinander, wo gibt es Streit, welche Rollen werden von den Teammitgliedern besetzt usw.? Jede der folgenden Übungen hat bestimmte Aspekte der Teamzusammenarbeit im Fokus. Worauf beim Durchführen solcher Übungen zu achten ist, zeigt der Kasten «Effektive Teambildung» auf Seite 17.

Dr. Dieter Schmid ist Turn- und Sportlehrer und arbeitet als selbständiger Berater und Coach von Führungsteams und Führungskräften. Kontakt: www.dieterschmid.ch

Wer bin ich?

Wozu?

Selbst- und Fremdenkenntnis.

Was?

Kartensujets auswählen, die zu sich selber und zum Partner passen.

Wie?

- Jede/r wählt eine/n Partner/in für diese Übung aus. Dabei sollen sich zwei zueinander gesellen, die sich weniger gut kennen.
- In fünf Bereichen (z. B. Gesichter, Tiere, Landschaften, Wohnhäuser, Berufe) stehen



Fotos: Daniel Käsermann

Blinde Träger, stumme Lasten

Wozu?

Kommunikation, Vertrauens- und Teambildung.

Was?

Zwei «Blinde» tragen einen «Stummen» von A nach B.

Wie?

- Suchen Sie ein Gelände mit Büschen, Steinen und anderen kleinen Hindernissen, die überstiegen, umgangen oder unterkrochen werden können. Legen Sie darin eine Übungsstrecke fest.

- Jeder Teilnehmer erhält eine Augenbinde. Die Blinden müssen behutsam geführt werden und dürfen nicht geneckt werden. Das Aufsetzen der Augenbinde ist freiwillig. Blinde dürfen dabei aber die Aufgabe des Teams nicht erleichtern (Vertrauenssache). Die Gruppe wird in Viererteams aufgeteilt. Jedes Team hat drei Rollen zu besetzen, wobei alle Teilnehmer jede Rolle reihum wahrnehmen. Es hat immer zwei Blinde. Zwei

Freiwillige aus jedem Team legen eine Augenbinde an.

- Nun wird je ein Stummer gesucht. Dieser darf ab jetzt nicht mehr reden.

- Die verbleibende Person in der Vierergruppe dient als «Sicherheitsbeauftragter» und hat darauf zu achten, dass den anderen kein Missgeschick passiert.

- Die Teams haben fünf Minuten Zeit, sich auf die Kommunikations- und Tragtechnik zu verständigen. Aber: Der Stumme darf nicht sprechen!

- Marschieren Sie los, und geben Sie die Strecke vor. Alle drei bis vier Minuten rufen Sie «Stopp» und veranlassen einen Rollentausch.

Vorbereitung

Augenbinden organisieren (z.B. gefaltete Halstücher). Gelände rekognoszieren.

Dauer

35–60 Minuten.

verschiedene Bilder zur Ansicht bereit. Die Teilnehmer wählen still für sich in jedem Bereich ein Sujet aus, das am besten zu ihnen passt, und notieren sich die Gründe ihrer Wahl.

- Anschliessend stellen sie sich vor, welche Bilder ihr/e Partner/in wählen würde, und notieren sich diese ebenfalls.

- Beide zeigen ihre Sujets, die sie für sich ausgewählt haben. Die Partnerin versucht die Wahl zu erklären. Daraufhin teilen sich die Teilnehmenden ihre eigenen Auswahlüberlegungen mit.

- Die Teilnehmenden sagen, welche Bilder sie für den Partner ausgewählt haben. Dieser versucht zu erklären, warum diese Karte für ihn ausgesucht wurde. Daraufhin teilen sich die Teilnehmenden ihre eigenen Auswahlüberlegungen mit.

Vorbereitung

Kartensujets (aus Memoryspielen oder aus der Werbung) und Notizmaterial.

Dauer

ca. 20 Minuten.

Effektive Teambildung

Effektive Teambildung bedeutet, dass die Übung nachhaltig eine positive Verhaltensänderung auslöst. Die folgende Checkliste zeigt, wie konkret vorgegangen werden soll, damit Teambildungsübungen Sinn machen:

1. Ziel festlegen: Sich ein Ziel vornehmen, welches mit der Übung erreicht werden soll.

2. Auswahl treffen: Zuerst mögliche Übungen zusammenstellen, anschliessend entscheiden, welche eingesetzt wird.

3. Übung vorbereiten: Schriftlicher oder mündlicher Auftrag an das aktive Team und auch an den Beobachtenden. Material bereitstellen.

4. Übung durchführen: Mündliches Briefing der Beobachter. Aufgabenteilung an das Team: Rolle der Beobachter erklären.

5. Erlebtes reflektieren: Das Team beschreibt, wie es den Übungsverlauf erlebt hat. Der Beobachter ergänzt die Aussensicht. Differenz von Innen- und Aussensicht bereinigen. Ableiten und Notieren von Lernpunkten und konkreten Handlungsanleitungen für die nächste Teamsituation.

6. Wiederholen: Phasen zwei bis fünf anhand einer anderen Übung, welche die gleichen Ziele verfolgt, nochmals durchlaufen. Ist die gewünschte Verhaltensänderung eingetreten?

7. Evaluieren: Ziel erreicht? Wo muss an der Übung eine Veränderung vorgenommen oder eine überarbeitet werden?

Here we go!



Erdgas unterstützt die Schweizer Leichtathletik im Jugend-, Breiten- und Spitzensport.

Damit die Youngsters im Sommer und im Winter voll lospowern können, gibts Erdgas und den Athletic und Kids Cup.

www.erdgas.ch

erdgas 



Papierflieger

Wozu?

Teamarbeit und kreatives Problemlösen.

Was?

Aus Papierbögen und Büroklammern sollen Fluggeräte hergestellt werden.

Wie?

- Bilden Sie Dreier- oder Viererteams. Jede Gruppe erhält zehn gleich grosse Blätter Papier und zehn Büroklammern.
- Weisen Sie die Teams an, in 15 Minuten Papierflieger zu basteln, wobei pro Flieger nur ein Blatt Papier und eine Büroklammer verwendet werden dürfen. Gewinner wird, wessen Flugobjekt am weitesten fliegt.
- Um Spionage zu verhindern, sollte die Konstruktion verborgen bleiben. Nach Ablauf des Konstruktionszeit müssen alle Teams ein Modell (hoffentlich das beste) abgeben und einen Werfer bestimmen. Die Werfer jeder Gruppe stellen sich auf die Abwurflinie nebeneinander bereit und kennzeichnen ihre Flieger.
- Kündigen Sie an, dass das Siegermodell auf jeden Fall weiter als Ihr eigenes Modell fliegen muss, und geben Sie das Abwurfzeichen.
- Demonstrieren Sie nun, wie weit Ihr eigenes Modell fliegt: Knüllen Sie Ihr Blatt Papier fest um die Büroklammer, und werfen Sie den Papierball so weit wie möglich weg.
- Stellen Sie fest, ob es einen Sieger gibt, und führen Sie die Nachbesprechung durch.

Vorbereitung

Papierbögen und Büroklammern bereitstellen.

Dauer

30 – 40 Minuten.

Blindes Vertrauen

Wozu?

Kommunikation und Vertrauensbildung.

Was?

Mit verbundenen Augen formen die Gruppen mit einem Seil eine vorgegebene Form.

Wie?

- Fünf bis zehn Teilnehmer bilden eine Gruppe. Sie stehen hintereinander und halten gemeinsam ein Seil.
- Bitten Sie die Teilnehmer, sich ihre Augen zu verbinden. Nun verlangen Sie von der Gruppe, dass sie mit dem Seil eine bestimmte Zahl, geometrische Form oder einen bestimmten Buchstaben formen muss.

Sie dürfen dabei miteinander sprechen, das Seil aber nie loslassen.

- Wenn die Gruppe der Meinung ist, die Form richtig erstellt zu haben, können sie die Augenbinden abnehmen und das Ergebnis kontrollieren.
- Beginnen Sie mit einfachen Formen wie Quadrate oder Kreise und erhöhen Sie den Schwierigkeitsgrad. Es können auch Zeitlimiten gesetzt werden.

Vorbereitung

Seile von 10 bis 20 Metern Länge. Augenbinden.

Dauer

10 – 20 Minuten.

Mondausflug

Wozu?

Problemlösung und Vertrauensbildung.

Was?

Astronauten müssen auf dem Mond eine gefährliche Mission erfüllen.

Wie?

- Eine Leine stellt die Startposition der Gruppe von sieben bis zwölf Astronauten dar. Alle ausser einem Teilnehmer erhalten ein Elastikband.
- Erläutern Sie folgendes Szenario: Während eines unerwarteten elektrischen Sturmes auf dem Mond hat eine Gruppe von Astronauten unter einem Felsvorsprung Schutz gesucht. Der Sturm hat gefährlichen radioaktiven Mondstaub aufgewirbelt, der alles ausser den Kratern zwischen der Gruppe und dem Raumschiff bedeckt. Erschwerend kommt hinzu, dass die Gruppe gerade ein neuartiges System zur Sauerstoffversorgung getestet hat, bei der die Astronauten über eine an den Knöcheln angebrachte Ver-

sorgungsleitung miteinander verbunden sind, was ihren Bewegungsspielraum stark einengt.

- Weisen Sie die Teilnehmer an, sich mit Elastikbänder an den Knöcheln zu verbinden, so dass nur der erste und letzte Astronaut ein Bein frei hat.
- Sobald alle miteinander verbunden sind, kündigen Sie an, dass der Sauerstoffvorrat nur noch für 15 – 20 Minuten reicht und dass bei einem Kontakt mit dem radioaktiven Staub die gesamte Gruppe zum Ausgangspunkt zurückkehren muss, damit der betreffende Astronaut «dekontaminiert» werden kann.

Vorbereitung

Zwei Leinen werden im Abstand von fünf Meter parallel ausgelegt und stellen den Abstand zwischen Felsvorsprung und Raumfahrzeug dar. Vier bis fünf Reifen bilden den «Kraterweg». Elastische Bänder.

Dauer

20 – 30 Minuten.

Literatur:

- **Consalvo, C.:** *Outdoor-Spiele für Trainer.* TrainingPlus GmbH. 2001.
- **Jansen, J.:** *Championship Team Building.* Tucson, *Winning The Mental Game*, 1999.
- **Schmid, D.:** *Lehrunterlagen.* 2001.

Links zum Thema:

- www.trainingplus.de
- www.outdoor-training.de
- www.dieterschmid.ch