

OLYMPISCHES SEGELN

Psychologische Ressourcen einer erfolgreichen Zukunft im und nach dem Spitzensport

EINE HILFESTELLUNG ZUR AUFSTELLUNG DEINES „INNEREN TEAMS“

Autor*innen

Dr. Nadine Thomas & M.Sc. Franziska Naumann
(Beratungsbüro Thomas, Landau)

Dr. Ole Benthien (Zentrum für praktische Sportpsychologie, Potsdam)

Prof. Dr. Ralf Brand (Universität Potsdam, Potsdam)

Gefördert durch:



Bundesinstitut
für Sportwissenschaft

aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

Stand

April, 2021

Bei diesem Handout handelt es sich um ein Dokument, das du als Arbeitsgrundlage nutzen kannst, wenn du dein „Inneres Team“ als Reflexionstool aufstellen und sortieren möchtest.

Zielgruppe

Zielgruppe dieses Handouts sind der Perspektiv- und Olympiakader des Deutsche Segler-Verband (DSV) sowie seine ehemalige Kader-Athlet*innen.

Inneres Team: Olympisches Segeln | Warum?

Das Wissen um die eigenen Kompetenzen und Ressourcen – die eigene Persönlichkeitsstruktur – ist ein wertvoller Kompass. Es gibt Sicherheit und hilft, sich auch in schwierigem Gewässer zurechtzufinden.

Doch welche speziellen Stärken trainierst du als Seglerin oder Segler eigentlich?

Welche Herausforderungen sind es, die dich täglich auf dem Wasser und an Land prägen? Welche Kompetenzen werden von dir täglich gefordert und stehen damit im Zentrum deiner

Persönlichkeitsentwicklung und vielleicht auch deiner **Identität**?

Als Athlet*in im Segelsport wirst du in sehr unterschiedlichen Aufgaben gefordert: Beispielsweise entwickelst du Visionen, schmiedest Pläne, optimierst Prozesse, gibst Ziele vor und musst Lösungen finden. Leistung zu zeigen gehört ebenso dazu, wie auch deinen Fokus immer wieder auf starke Beziehungen und das Miteinander richten.

Das Gute: Die vielfältigen Anforderungen und Verpflichtungen ermöglichen dir die Entwicklung eines inneren Sets an Ressourcen, das dir zu einer **inneren Beweglichkeit und Pluralität** verhilft.

Denn das Meistern der unterschiedlichen Anforderungen verlangt das Einnehmen **unterschiedlicher Rollen**, wie beispielsweise die der „Wettkämpferin“, des „Teamplayers“, der „Organisatorin“ oder des „Leaders“. Jede einzelne Rolle ist dabei mit anderen Aufgaben und einer anderen inneren Haltung sowie Denk- und Verhaltensweisen verknüpft.

Über die Zeit hinweg hast du aufgrund der unterschiedlichen Herausforderungen sicherlich eine „innere Brandbreite“ an Rollen entwickelt. Das bedeutet, dass du über eine Vielzahl an Möglichkeiten zu agieren und reagieren verfügst: „Die Wettkämpferin“, beispielsweise, bringt andere Kompetenzen mit als „Daniel Düsentrieb“. Und beim Managen deines Alltags oder der Akquise von Sponsoren musst du dich noch einmal von einer ganz anderen Seite zeigen, ergo: in eine andere Rolle schlüpfen.

Im optimalen Fall kannst du Widersprüchlichkeiten und Zwiespalte zwischen den einzelnen Rollen verstehen und aushalten. Dies bedeutet, dass Du in der Lage bist, eine **Multiperspektive** einzunehmen und diese innere Vielfalt zielführend anzuwenden. Du kannst die unterschiedlichen Fokusbereiche wie beispielsweise das Team, deine Leistung, deine persönliche Entwicklung oder die Effizienz bei der Umsetzung täglicher Aufgaben in den Blick nehmen und deine Rollen **stimmig und situationsgerecht einsetzen**. Denn genau das ist es, was dir

unterschiedliche Handlungsspielräume ermöglicht: Beweglichkeit und Balance ins Innere System bringen.

Ziel des hier vorgestellten Arbeitsmodells ist es, einige deiner Rollen und damit verbundene Kompetenzen – die dich als Seglerin oder Segler ausmachen – in den Fokus zu nehmen und bewusst zu machen. Hierzu nutzen wir den **Ansatz des „Inneren Teams“** (siehe z.B. Schulz von Thun, 1998).

Mit dem „Inneren Team“ wirst du besser darin, deine Bedürfnisse zu erforschen, dich gut zu sortieren, zielgerichteter zu navigieren und erfolgskritisch zu reflektieren.

Kurzum: Das „Innere Team“ lässt sich auch als Werkzeug zur **Selbstführung** und zum

Selbstcoaching anwenden. Dabei soll dir das Modell als Orientierungsrahmen dienen, um dich selbst zu strukturieren – dabei jedoch genügend Freiraum lassen, um deiner individuellen Sichtweise gerecht zu werden.

Darüber hinaus lassen sich **Zusammenhänge zwischen dem Segelsport und der Arbeitswelt** deutlich machen. Denn wir wissen, dass Kompetenzen nicht nur in dem Kontext einsetzbar sind, indem du sie erworben hast. Oft sind sie „transportierbar“ und können dir auch außerhalb vom Segeln, für deine nachsportliche Zeit, als Ressourcen und Schutzfaktoren dienen. Vielleicht verhilft dir das Modell also auch zu neuen Einsichten, welche Rollen und Kompetenzen für eine positive Gestaltung

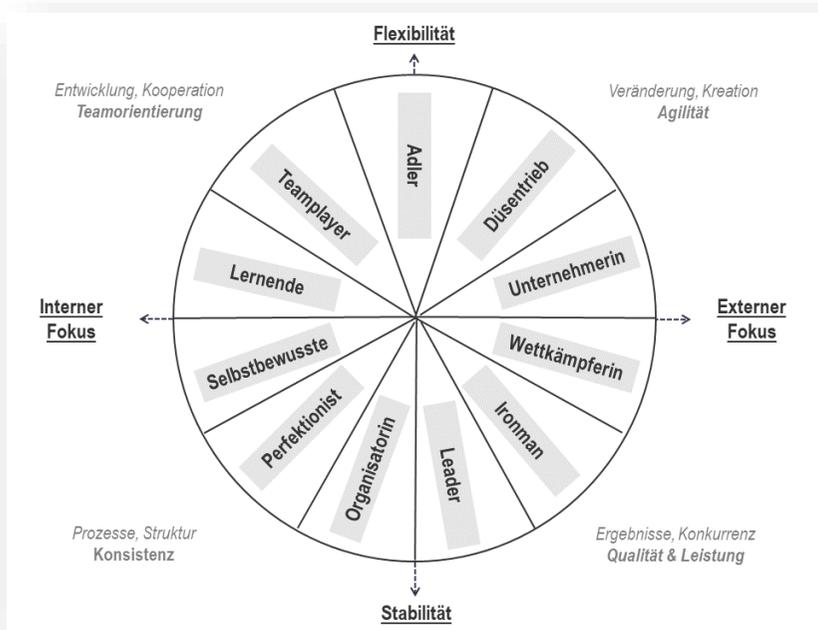


Abbildung 1. Arbeitsmodell „Inneres Team im olympischen Segeln“

des (späteren) Übergangs und im nachsportlichen Leben wertvoll sein und dir Orientierung sowie Halt bieten können.

Modellentwicklung | Wie?

Ausgangspunkt der Modellentwicklung („Inneres Team im olympischen Segeln“) sind empirische Daten einer Anforderungsanalyse. Diese wurde mit Hilfe von Interviews (Details siehe Mastmeier, 2015; Naumann, 2016) und Workshops im DSV durchgeführt.

Ziel war es, im Segelsport für die Phase der Hochleistung Fokusbereiche und erfolgskritische psychologische Faktoren zu identifizieren.

Die befragten Expert*innen waren aktive und ehemalige Kader-Athlet*innen sowie Trainer*innen. Ihr Wissen wurde von uns gesammelt, zusammengeführt und systematisch aufgearbeitet.

Das Modell | Was?

Das Arbeitsmodell versucht relevante Rollen zu benennen und zu beschreiben. Diese Rollen können für die vielfältigen und sehr unterschiedlichen Situationen als Spitzensportler*in im Segeln hilfreich und für den Erfolg ausschlaggebend sein. Dieses Modell „**Innere Team – Olympisches Segeln**“ setzt sich aus **elf zentralen Rollen** zusammen.

Für jede dieser Rollen werden zudem **psychologischer Kompetenzen** genannt, die mit der jeweiligen Rolle verknüpft sind. Die Kompetenzen können förderlich sein, um die jeweilige Erwartungen und Aufgaben erfolgreich zu meistern, die mit einer Rolle verbunden sind.

Das Innere Team ist in *Abbildung 1* dargestellt. Hier sind die Rollen an einem Orientierungsrahmen ausgerichtet, der zwei Dimensionen mit jeweils zwei Polen enthält: **Flexibilität – Stabilität, interner Fokus – externer Fokus**. Durch dieses Koordinatensystem ergeben sich vier **Fokusbereiche**: Entwicklung/Team, Veränderung/Agilität, Prozesse/Konsistenz, Ergebnisse/Qualität.

Gesunde, lebendige Systeme balancieren ihre Aufmerksamkeit dynamisch zwischen diesen vier Fokusbereichen. Kommt es zum „Festfrieren“ bzw. einer dauerhaften „Fixierung“ in einem dieser Bereiche, geht dem System über längere Zeit die Lebendigkeit, Funktionalität und Leistungsfähigkeit verloren (vgl. Cameron & Quinn, 2011). Gleiches nehmen wir für das Innere Team erfolgreicher Athlet*innen an. Hier scheint es wichtig, dass sich beispielsweise die „Perfektionistin“ (sorgt für innere Konsistenz) und „Daniel Düsentrieb“ (sorgt für Veränderung) immer wieder klug abwechseln und sich gegenseitig zuzuarbeiten. Bei einer Perfektionistin, die Tag und Nacht die innere Führung übernimmt, wird es z. B. schwierig, auf Dauer erfolgreich zu sein oder zu bleiben. Das liegt daran, dass die Perfektionistin eben nicht für alle Anforderungen und Herausforderungen die optimale Rolle ist. Dies gilt z.B. besonders dann, wenn es um das Lernen und Machen neuer Erfahrungen geht.

Im Folgenden schauen wir uns das Innere Team näher an. Wir sind gespannt, ob ihr euch mit der einzelnen Rolle identifizieren könnt und die Beschreibungen „ins Schwarze treffen“.

1. Der Adler

Scannen, Informieren, Fragen, Weitblick, Konzentration, Analysieren

Da du beim Segelsport stark variierenden Umgebungsbedingungen ausgesetzt bist (z.B. Wetter, Wind, Wasser), sind Aspekte der Informationsverarbeitung für den Erfolg eine entscheidende Stellgröße. Entsprechend wird bereits früh geübt und gelernt, komplexe Situationen zu antizipieren, zu verstehen und verarbeiten zu können.

Der Adler kann als Beobachter beschrieben werden. Sein Blick ist sowohl nach innen als auch nach außen gerichtet, um Veränderungen rechtzeitig zu bemerken. Er prüft die eingehenden Informationen auf Relevanz und Qualität und stellt kritische Fragen zu ihrer Überprüfung. Der Adler gehört somit zu den wichtigen Informationslieferanten in deinem inneren System.

Er hat einen flexiblen Fokus und verfolgt die Dinge mit Geduld und großer Aufmerksamkeit. Der Adler ist aber auch in der Lage, bei notwendiger Anpassung sofort zu reagieren und das eigene System in entsprechende Handlungen zu bringen.

Psychologische Kompetenzen. Kognitive Kapazität (z.B. Konzentrationsfähigkeit, Aufmerksamkeitsregulation, Antizipationsfähigkeit) und soziale Kapazität (z.B. Sensitivität)

2. Daniel Düsentrieb

Ausprobieren, Experimentieren, Wissen erwerben, Umdenken, Lösungen suchen

Um sich kontinuierlich weiterzuentwickeln, ist wichtig, immer wieder

neue Erfahrungen zu machen, Neues zu lernen und offen für **Experimente** sowie **alternative Lösungswege** zu sein. Dies gilt auf dem Wasser (z.B. unterschiedliches Material zu benutzen und zu testen) als auch auf dem Land (z.B. mentale Techniken erlernen und anzuwenden) und insbesondere dann, wenn sich die äußeren Bedingungen verändern.

Daniel Düsentrieb ist zuständig für die ständige Anpassung, Entwicklung und Veränderung. Er ist der Gegenspieler zur Perfektionistin, denn er springt dann ein, wenn es „frischen Wind“ und neue Ideen braucht. Er hat Lust daran, Neues auszuprobieren, zu experimentieren, er tüftelt gerne und sucht nach passenden Lösungen. Er denkt „outside the box“, sorgt für die notwendige innere Beweglichkeit, stellt wichtige Fragen. Daniel Düsentrieb bringt neue Ideen und Arbeitshypothesen ein, die es braucht, um vorwärts zu kommen. Damit initiiert er Innovation, um nicht abgehängt zu werden, macht neue Perspektiven für die Zukunft aus, entwickelt neue Visionen.

Psychologische Kompetenzen. Neugierde, Lernmotivation, Offenheit für Neues, Flexibilität

3. Die Lernende

Lernen, Evaluieren, Wachstum sicherstellen, Entwicklung fördern

Je leistungsorientierter der Sport betrieben wird, umso relevanter werden die Ergebnisse deiner Leistung. Für die persönliche Entwicklung spielen dabei die Learnings aus Fehlversuchen eine entscheidende Rolle. Denn insbesondere

aus ihnen kannst du lernen und damit vorankommen.

Durch die Reflexion deines täglichen Tuns erhältst du wertvolle Informationen darüber, welche potentiellen Lösungen es für die vor dir liegenden Herausforderungen geben kann. Wichtig ist es daher, die eigenen Leistungen und Versuche zu evaluieren: Was habe ich in der Situation gelernt? Was hat nicht funktioniert? Was hat funktioniert und was werde ich beibehalten? Womit starte ich beim nächsten Mal?

Die Lernende hat die gleichen Eigenschaften wie Daniel Düsentrieb, ist jedoch für den „Innendienst“, für die Entwicklung deines Inneren Teams, zuständig. Sie sammelt damit auch immer wieder Antworten auf die Fragen: Was brauche ich, dass es mir gut geht? Was brauche ich, um Bestleistung zu zeigen? Was braucht mein inneres Team oder das echte Team, um gut zusammenzuarbeiten?

Psychologische Kompetenzen.

Selbstkontakt, Neugierde, Lernmotivation, Offenheit für Neues, Flexibilität, Reflexionsfähigkeit

4. Die Selbstbewusste

Klarsehen, Standhaftigkeit, innere Stabilität, Anerkennen, Vertrauen, Wiederaufstehen

Die Selbstbewusste ist ebenfalls für den Innendienst zuständig und sortiert die durch die Erfahrungen gemachten neuen Informationen in dein System ein. Dabei kennt sie deine Stärken, weiß aber eben auch um deine Entwicklungspotentiale.

Sie hilft dir zu lernen, Erfolge und Niederlagen richtig einzuordnen und insbesondere auch in „kritischen Phasen“

weiterhin auf die eigenen Potentiale zu vertrauen.

Sie sorgt dafür, dass du dich nach einer kurzen, lösungsorientierten Evaluation eines zunächst negativen Ereignisses, im Regelfall emotional und gedanklich schnell wieder davon lösen kannst. Sie bringt dich dazu, wieder handlungsbereit zu sein und dich dem nächsten Versuch oder einer neuen Aufgabe zuwenden zu können. Sie hat dabei deine Zukunft, deine Ziele und das große Ganze im Blick.

Die Selbstbewusste weiß um ihre Erfahrung, ihre Expertise und ihr Fachwissen. Sie weiß, ihre Kompetenzen gezielt einzusetzen und zu erweitern. Sie kennt aber auch die eigenen Grenzen.

Indem die Selbstbewusste bewusst wahrnimmt, dass Herausforderungen gemeistert werden, sorgt sie durch Reflexion der eigenen Arbeit und des eigenen Verhaltens immer wieder für ein persönliches Kompetenzerleben.

Sie vertraut sich selbst, setzt Teammitgliedern der Innenwelt und anderen Menschen in der Außenwelt Grenzen, bleibt bei sich, entscheidet unabhängig und eigenständig über die eigenen Belange. Sie kennt und schaut auf ihre individuellen Bedürfnisse, macht gerne auch „ihr Ding“ und sucht eigene Handlungsspielräume (Autonomie und Selbstaussdruck).

Die Selbstbewusste pflegt einen positiven, wertschätzenden Grundton – im Selbstdialog und im Dialog mit dem Team und lässt sich nicht aus der Ruhe bringen. Sie sorgt für Ausgeglichenheit und bringt Sicherheit ins (innere) Team.

Für den Fall, dass Entwicklung nötig ist, scheut sie sich nicht, Unterstützung zu holen und steht nach Misserfolgen schnell wieder auf.

Psychologische Kompetenzen.

Selbstbewusstsein, Selbstwirksamkeitserwartung, Handlungsorientierung nach Misserfolg, Optimismus, Belastbarkeit und Ausgeglichenheit, Autonomie, Durchsetzungsfähigkeit und Dominanz

5. Der Teamplayer

Starkes Umfeld, gute Beziehungen, Unterstützung

Der Teamplayer ist für die Zusammenarbeit zuständig, für den Aufbau positiver Beziehungen und für ein gutes Arbeitsklima. Er motiviert dein Team aus z.B. Trainer*innen und Sparringpartner*innen und achtet auf den Erfolg der Zusammenarbeit. Er ist interessiert an der Ansicht und Meinung der anderen Teammitglieder, versucht diese zu verstehen und davon zu profitieren.

Der Teamplayer vermittelt zwischen abweichenden Standpunkten, Interessen und Denkweisen, fördert sie und verknüpft die Teammitglieder. Er weiß, dass er aus der Zusammenarbeit Kraft ziehen kann und schätzt die Hilfe und Wertschätzung.

Psychologische Kompetenzen. Gute Kommunikation, Freundlichkeit, Kooperationsfähigkeit, Zusammenhalt fördern, Fairness, Teamorientierung, soziale Orientierung, Kritikfähigkeit

6. Der Leader

Ziele setzen, Delegieren, Kontrollieren, Justieren, Urteilen, Entscheiden

Der Leader gibt für das Team die Richtung und den Fahrplan vor und orientiert sich dabei an den Bedingungen und Anforderungen im Außen. Er navigiert das Team durch den Alltag. Er plant die Zukunft und malt das „big Picture“. Er steckt dazu konkrete Ziele und behält sie im Auge, instruiert, priorisiert, passt an, wählt zwischen Alternativen, entscheidet, kontrolliert und bewertet die Ergebnisse. Damit sorgt er für einen Outcome in hoher Qualität. Er ist bei seiner Arbeit fokussiert, entscheidungsfreudig und bestimmend. Zudem bearbeitet und löst er Konflikte, die ihn an der Zielerreichung hindern.

Psychologische Kompetenzen. Zielsetzung, hohes Anspruchsniveau, Vorstellungsvermögen, Handlungsorientierung bei der Handlungsplanung, Offensivität, Selbststeuerung, Konfliktlösefähigkeit

7. Die Organisatorin

Organisieren, Vortreiben, Beschaffen, Jonglieren, Packen, Priorisieren

Die Organisatorin ist für das Entwickeln und Einsetzen von Prozessen, Strukturen, für problemlose Abläufe und die passenden Arbeitsbedingungen zuständig.

Die Organisatorin gehört zu den Arbeitstieren im Inneren Team. Sie organisiert, beschafft, fordert, packt an und jongliert. Sie arbeitet die Dinge ab, die im Trainingsalltag anfallen und passt auf, dass alles zur richtigen Zeit am richtigen Platz ist. Sie sorgt damit für eine gewisse Sicherheit, Vorhersagbarkeit und Kontrollierbarkeit der Aufgaben im Segellalltag.

Gleichfalls garantiert sie mit ihrer Arbeit Reibungslosigkeit und Effizienz mit Blick auf die zu erledigenden Aufgaben. Sie ist damit eine wichtige Ressource im inneren System, denn sie spart Energie für andere Fokusbereiche, Rollen und Anforderungen.

Psychologische Kompetenzen.

Umsetzungsstärke, Handlungsorientierung, Selbstdisziplin, Fokus

8. Der Ironman

Trainieren, Beißen, Pushen, ans Limit gehen

Der Ironman ist ebenfalls eines der Arbeitstiere. Er ist, wie die Lernende, für die kontinuierliche Entwicklung zuständig. Sein Fokus ist jedoch auf Konstanz, Dauer und Beständigkeit ausgerichtet. Es sorgt für das kontinuierliche Training und wird dabei nicht müde. Er kann sich quälen und selbst motivieren. Ganz anders als Daniel Düsentrieb, liebt er die Gleichmäßigkeit, Eintönigkeit und Routinen. Er arbeitet fleißig, geduldig und langfristig an den Zielen.

Psychologische Kompetenzen. Ausdauer, Belastbarkeit, Handlungsorientierung bei Tätigkeitsausführung (Störreize ausblenden)

9. Der Perfektionist

Untersuchen, Nachprüfen, Fordern, für hohe Qualität sorgen, die Sache vollenden

Der Perfektionist ist der Schleifer unter den Rollen. Er ist qualitätsbewusst, hat Freude an der Perfektion, daran, dass die Dinge rund laufen. Er möchte optimieren und verbessern – das optimale Ergebnis sicherstellen. Er hat ein gutes Auge für Fehler und Verbesserungsbedarf, denn für

ihn ist das Beste nicht gut genug. Dazu prüft er kontinuierlich die Leistung und findet Verbesserungs- und Entwicklungspotentiale. Mit seinen Qualitäten ist er der beste Mann für das Finish.

Psychologische Kompetenzen.

Gewissenhaftigkeit, Gründlichkeit, Detailbesessenheit, Leistungsmotivation (Hoffnung auf Erfolg, keine Furcht vor Misserfolg), Einsatzbereitschaft, Ehrgeiz

10. Die Wettkämpferin

Leisten, Abliefern, Attackieren, Konkurrieren, Kämpfen, Gewinnen

Die Wettkämpferin ist die „Königin“ unter den Rollen, wenn sie im Wettkampf zum Einsatz kommt. Dann müssen die anderen Rollen wertvolle Zuarbeit leisten (z.B. die Selbstbewusste) oder in den „Stand-by“ gehen. Die Wettkämpferin will bei ihrer Tätigkeit nicht gestört werden.

Die Wettkämpferin gehört zum Außendienst und zeigt Verantwortlichkeit. Sie ist dafür zuständig, dass sich die Arbeit des Teams in einem Ergebnis niederschlägt, das heißt, sie bringt die Gemeinschaftsaufgabe zu Ende.

Die Wettkämpferin ist in der Lage auf den Punkt die beste Leistung abzurufen, will gewinnen und kann über sich hinauswachsen. Sie ist die Performerin unter den Rollen. Sie will abliefen und geht dabei auch mal ein Risiko ein. Sie erhält im optimalen Fall von der Selbstbewussten die notwendige Sicherheit und geht mir ihr Hand in Hand.

Psychologische Kompetenzen.

Wettkampforientierung, Sieg-/Gewinnorientierung, Zielorientierung, Furchtlosigkeit

11. Die Unternehmerin

Schafft Mehrwert, sorgt für Förderung, starke Partnerschaften

Die Unternehmerin schafft und gestaltet sich in der Außenwelt das Milieu, das sie zum Vorwärtskommen braucht. Sie hat die Finanzen und die Öffentlichkeitsarbeit im Blick. Dazu pflegt sie ein großes Netzwerk und Beziehungen zur Außenwelt. Sie geht Partnerschaften ein, übt Einfluss nach außen aus, repräsentiert sich und das Team. Dabei weiß sie ihre Stärken darzustellen und zu nutzen. Sie sorgt dafür, dass die Umwelt über Veränderung und neue Entwicklungen mit Blick z.B. auf die eigene Situation, den Bedarf, die Entwicklung und die Leistung auf dem Laufenden gehalten wird.

Psychologische Kompetenzen.

Freundlichkeit, Kooperationsfähigkeit, Zusammenhalt, Fairness

Anwendungsmöglichkeiten | Wozu?

Das vorgestellte Arbeitsmodell zum „Inneren Team für den Elitebereich im Segelsport“ wurde als Reflexionsgrundlage und Coaching-Tool entwickelt.

Mit dem Modell lassen sich eigene Stärken erkennen oder auch Entwicklungsbedarf bzw. Lernziele ausmachen (a, Diagnostik). Du kannst damit beispielsweise folgenden Reflexionsfragen nachgehen:

- Welches sind meine Lieblingsrollen? Welches sind meine „Topspieler*innen“ bzw. dominanten Rollen? Welche Rollen vernachlässige ich gerne?
 - Woran erkennt meine Umwelt, dass gerade die jeweilige Rolle aktiv ist? Und auf welche Rolle im Gegenüber trifft sie gerade?
 - Wie gelingt es mir, die jeweiligen Rollen zu aktivieren? Wer aus dem inneren Team kann mir schwierigen Situationen helfen?
- Es können damit aber auch „Transfermöglichkeiten“ in die nachsportliche Phase bewusstgemacht werden (b, Transfer). Dies kann dann notwendig werden, wenn du gerade an der Schwelle zum Ausstieg aus dem Leistungssport steckst und beispielsweise Bewerbungsverfahren vor dir hast. Hier können beispielsweise folgende Reflexionsfragen weiterhelfen:
- Wo und wie können die einzelnen Rollen im Berufsleben ihren Einsatz finden?
 - Welche meiner Rollen möchte ich auf jeden Fall in mein Berufsleben mitnehmen? Was sind meine Stärken? In welchem Kontext außerhalb des Segelns können sie ebenfalls Anwendung finden?
 - Welche der Rollen können mir bei der Suche nach einem guten Berufsumfeld helfen?
 - Welche der Rollen können mir helfen, wenn der Übergang ins Berufsleben holprig verläuft?
 - Wie lassen sich die einzelnen Rollen auch in „fremden Kontexten“ aktivieren? Was brauchen sie dazu?

- Welche der Rollen können mir helfen, wenn es mir beim Abschied aus dem Leistungssport nicht so gut geht?

Über die Reflexionshilfe hinaus kann das Modell für deine Selbstführung und/oder im Rahmen von (Selbst)Coaching-Prozessen hilfreich und nachhaltig Einsatz finden (c, Selbstführung). Die Arbeit mit diesem Modell bietet sich immer dann an, wenn bei ungünstige Dysbalancen im inneren Team bzw. „innere Team-Konflikte“ bestehen.

Mögliche Reflexionsfragen können sein:

- Wie steht es aktuell um das Arbeitsklima in meinem Inneren Team? Zwischen welchen Rollen gibt es Konflikte? Wer ist hier der Störenfried? Wie lässt sich das Thema lösen?
- Welche Rolle/n könnte/n mir bei der bevorstehenden Herausforderung am besten helfen?
- Auf welches der Teammitglieder sollte ich mehr den Fokus legen? Wer wird oder fühlt sich vernachlässigt?
- Wann mache ich die nächste „Teamsitzung“? Wie oft und wann ist sie sinnvoll?

Anmerkung

Das vorgestellte Arbeitsmodell dient zur Beschreibung potentieller, grundständiger Herausforderungen im Segelsport. Es erhebt keinen Anspruch auf Allgemeingültigkeit oder Vollständigkeit. Es soll vielmehr einen Ansatzpunkt zur eigenen Reflexion bieten. Das Modell kann jederzeit individualisiert, d.h. geändert und erweitert werden.

Literatur

Cameron, K. S. & Quinn, R. E. (2011). *Diagnosing and changing organizational culture*. San Francisco: Jossey-Bass.

Mastmeier, M. (2015). *Entwicklung eines psychologischen Anforderungsprofils im Elite Sportbereich: Einhandsegeln*. Masterarbeit - Universität Potsdam.

Naumann, F. (2016). *Entwicklung eines psychologischen Anforderungsprofils im Spitzensport: Zweihandsegeln*. Masterarbeit - Universität Potsdam.

Schulz von Thun, F. (1998). *Miteinander reden 3: Das "Innere Team" und situationsgerechte Kommunikation. Kommunikation, Person, Situation*. Reinbek: Rowohlt.

Förderung

Das vorliegende Handout ist ein Ergebnis aus dem Projekt „Segel Richtung Zukunft“, das mit Forschungsmitteln des Bundesinstituts für Sportwissenschaft aufgrund eines Beschlusses des Deutschen Bundestages gefördert wurde (AZ: ZMVI4-072009/20-21).

Ein herzliches Dankeschön für die Förderung und an alle Beteiligten, die an dem Projekt und der Modellentwicklung mitgewirkt haben!

Kontakt

Dr. Nadine Thomas,
thomas@beratungsbuero-thomas.de