

Anja Anderson

Die Bedeutung transformationaler Führung diverser Teams im Unternehmen dargestellt am Beispiel des Mannschaftssports im Hochleistungsbereich

Diplomarbeit

BEI GRIN MACHT SICH IHR WISSEN BEZAHLT



- Wir veröffentlichen Ihre Hausarbeit, Bachelor- und Masterarbeit
- Ihr eigenes eBook und Buch - weltweit in allen wichtigen Shops
- Verdienen Sie an jedem Verkauf

Jetzt bei www.GRIN.com hochladen
und kostenlos publizieren



Martin-Luther-Universität
Halle-Wittenberg
Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät
Personal & Organisation



Diplomarbeit

(Drei-Monats-Arbeit)

zur Erlangung
des Grades einer Diplom-Kauffrau
über das Thema

**Die Bedeutung transformationaler Führung
diverser Teams im Unternehmen
dargestellt am Beispiel
des Mannschaftssports im Hochleistungsbereich**

von: Anja Anderson

Abgabetag: 15.02.2006

<u>Inhaltsverzeichnis</u>	<u>Seite</u>
1 Einleitung	
1.1 Problembetrachtung und Zielsetzung	1
1.2 Aufbau der Arbeit	3
2 Theoretische Grundlagen	5
2.1 Grundlagen der Teamarbeit	5
2.1.1 Die Gruppenarbeit	5
2.1.2 Die Teamarbeit	
2.1.2.1 Begriffliche Grundlagen.....	6
2.1.2.2 Gründe für Teamarbeit.....	7
2.2 Das Team im Hochleistungssport	9
2.3 Diversity	10
2.3.1 Begriffliche Grundlagen.....	10
2.3.2 Ausprägungen der Vielfalt.....	12
2.3.2.1 Im Unternehmen	
2.3.2.1.1 Kulturelle Vielfalt.....	12
2.3.2.1.2 Alter.....	13
2.3.2.1.3 Geschlecht.....	14
2.3.2.1.4 Weitere Ausprägungen.....	15
2.3.2.2 Im Teamsport.....	16
2.4 Führungstheoretische Grundlagen	
2.4.1 Definition des Führungsbegriffs.....	16
2.4.2 Transaktionale und transformationale Führung.....	17
2.4.2.1 Transaktionale und transformationale Führung nach Burns.....	17
2.4.2.2 Transaktionale und transformationale Führung nach Bass.....	19
2.4.3 Beurteilung der Führungskonzepte.....	22

3 Probleme in der Teamarbeit.....	24
3.1 Konflikte im Team.....	24
3.1.1 Formen von Auseinandersetzungen.....	25
3.1.2 Konflikte zwischen Menschen.....	25
3.1.3 Folgen von Konflikten.....	26
3.2 Mögliche Probleme in der Führungsrolle.....	27
4 Führungsverhalten im Sport am Beispiel von Phil Jackson.....	29
4.1 Die Person Phil Jackson.....	30
4.2 Der Teamtrainer Phil Jackson	
4.2.1 Ausgangssituation und Problemdarstellung bei den Chicago Bulls	
4.2.1.1 Allgemeine Situation.....	31
4.2.1.2 Das Problem um Michael Jordan.....	33
4.2.1.3 Das Problem um Dennis Rodman.....	33
4.2.2 Vision und Ziele.....	34
4.2.3 Führungsverhalten	
4.2.3.1 Bewusstsein und Überzeugungskraft.....	35
4.2.3.2 Die „Triangle Offense“-Strategie.....	35
4.2.3.3 Die Transformation von Michael Jordan.....	36
4.2.3.4 Symbole, Teamkreis und Sinnfindung zur weiteren Stärkung des Teambewusstseins.....	37
4.2.3.5 Trainer-Spieler-Beziehung.....	37
4.2.3.6 Konfliktbewältigung.....	38
4.2.3.7 Respekt, Mitgefühl, Vertrauen und Vorbildfunktion.....	38
4.2.3.8 Umgang mit Dennis Rodman.....	40
4.2.4 Die Trainerrolle am Ende der Teamreife.....	40

4.3 Zusammenfassung und Schlussfolgerung	
4.3.1 Transaktionale Führung.....	41
4.3.2 Transformationale Führungseigenschaften.....	42
4.3.2.1 Charisma.....	43
4.3.2.2 Inspirierende Motivation.....	43
4.3.2.3 Intellektuelle Stimulation.....	44
4.3.2.4 Individuelle Berücksichtigung.....	44
4.3.3 Tranformationales und transaktionales Führungsverhalten.....	45
5 Führung im Unternehmen.....	46
5.1 Führungsverhalten im Wandel	
5.1.1 Führungskräfte von gestern.....	46
5.1.2 Führungskräfte von morgen.....	47
5.2 Transformationale Führung und deren Bedeutung für das Team.....	48
5.2.1 Charisma	
5.2.1.1 Vision.....	49
5.2.1.2 Respekt.....	50
5.2.1.3 Vertrauen.....	50
5.2.1.4 Vorbild.....	51
5.2.2 Inspirierende Motivation	
5.2.2.1 Begeisterung und Optimismus	51
5.2.2.2 Freude am Arbeiten.....	52
5.2.2.3 Teamgeist.....	53
5.2.3 Intellektuelle Stimulation	
5.2.3.1 Hinterfragung althergebrachter Vorgehensweisen.....	54
5.2.3.2 Selbständigkeit.....	55
5.2.4 Individuelle Berücksichtigung	
5.2.4.1 Kommunikation.....	55
5.2.4.2 Lob und Kritik.....	57

5.2.4.3 Akzeptanz und Umgang mit der Individualität.....	58
5.3 Outdoor-Seminare zur Verbesserung der Teamarbeit.....	59
5.3.1 Begriffsklärung.....	60
5.3.2 Lerneffekte.....	61
5.3.3 Vorteile gegenüber Konferenzräumen.....	62
6 Fazit.....	64
Literaturverzeichnis.....	66

1 Einleitung

1.1 Problembetrachtung und Zielsetzung

Unternehmerisch tätig zu sein impliziert den Aspekt, Umweltbedingungen zu berücksichtigen und auf Veränderungen schnell und effektiv zu reagieren. Wird das Unternehmen den Gegebenheiten des Umfeldes nicht gerecht, verliert es Wettbewerbsfähigkeit und den Platz auf dem Markt.

Aufgrund zunehmend globaler Vernetzung des wirtschaftlichen Geschehens, der akzelerierten Umweltbedingungen, dem Zeitdruck und den immer komplexer werdenden Aufgaben steigen die Anforderungen an das Unternehmen und insbesondere an die Fähigkeiten der im Unternehmen agierenden Mitarbeiter. Diesen Anforderungen kann ein einzelner Mitarbeiter kaum noch gerecht werden. Sie lassen andere Arbeitsstrukturen, wie z.B. die Teamarbeit, immer mehr in den Blickpunkt treten. Teamarbeit kann als ein adäquates Instrument angesehen werden, um sich dem „Wind des Wandels“ zu stellen. Die Zusammenarbeit mehrerer Spezialisten aus unterschiedlichen Fachgebieten ist ein optimales Konzept zur Nutzung latente kollektive Leistungspotentiale, welche zur Bewältigung komplexer Aufgaben dienen können.¹ Eine Herausforderung, die sich jedoch im Zusammenhang mit teamorientierter Zusammenarbeit stellt, ist der effektive Umgang mit Diversity und die Rolle des Teamführers dabei.

Der Begriff Diversity beschreibt die Vielfalt in der Belegschaft eines Unternehmens. Diese Vielfalt lässt sich z.B. in Kulturunterschieden, im unterschiedlichen Alter und Geschlecht ausdrücken. Wegen der Mannigfaltigkeit können insbesondere in einem Team Spannungen auftreten, aber auch aufgrund dessen, daß auch z.B. unterschiedliche Interessen, Einstellungen, Verhaltensweisen und Wünsche aufeinandertreffen. Werden diese Meinungsverschiedenheiten nicht beachtet, könnten sie zu ernsthafte Konflikte ausarten, die letztendlich viel Zeit kosten und eine erfolgreiche Zusammenarbeit behindern.

¹ Vgl. Schneider, H./ Knebel, H. (1995), S. 20.