



Online-Seminar Motivation – was können Unternehmen vom Spitzensport lernen?

AOK. Die Gesundheitskasse.



Ihre Referenten



Markus Hornig

- Coach in Spitzensport und Wirtschaft
- Mentaltrainer



Seline Koch

- Beraterin Betriebliches Gesundheitsmanagement – AOK Sachsen-Anhalt

Agenda

Die Ganzheitlichkeit der Leistungsmotivation

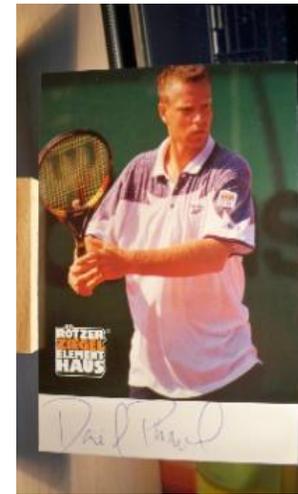
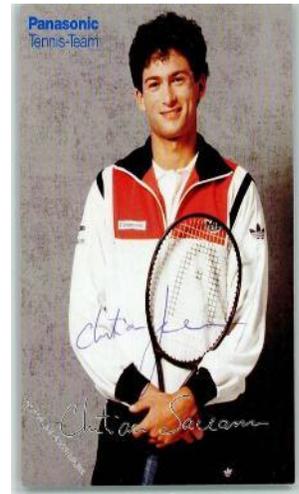
Das Modell der transformationalen Führung

Rahmenbedingungen für High Performance



Wie führen Trainer im Spitzensport ihre Teams und was kann die Arbeitswelt davon lernen?

Stationen Tennis (1990-2000)



Markus Hornig



- Coach in Spitzensport und Wirtschaft
- Studium Betriebliches Gesundheitsmanagement
- Heilpraktiker für Naturheilverfahren & Psychotherapie
- Diplom-Mentaltrainer
- Diplom-Biofeedbacktrainer
- Arbeitsbewältigungs-Coach (WAI)
- Privatdozent an diversen Bildungseinrichtungen

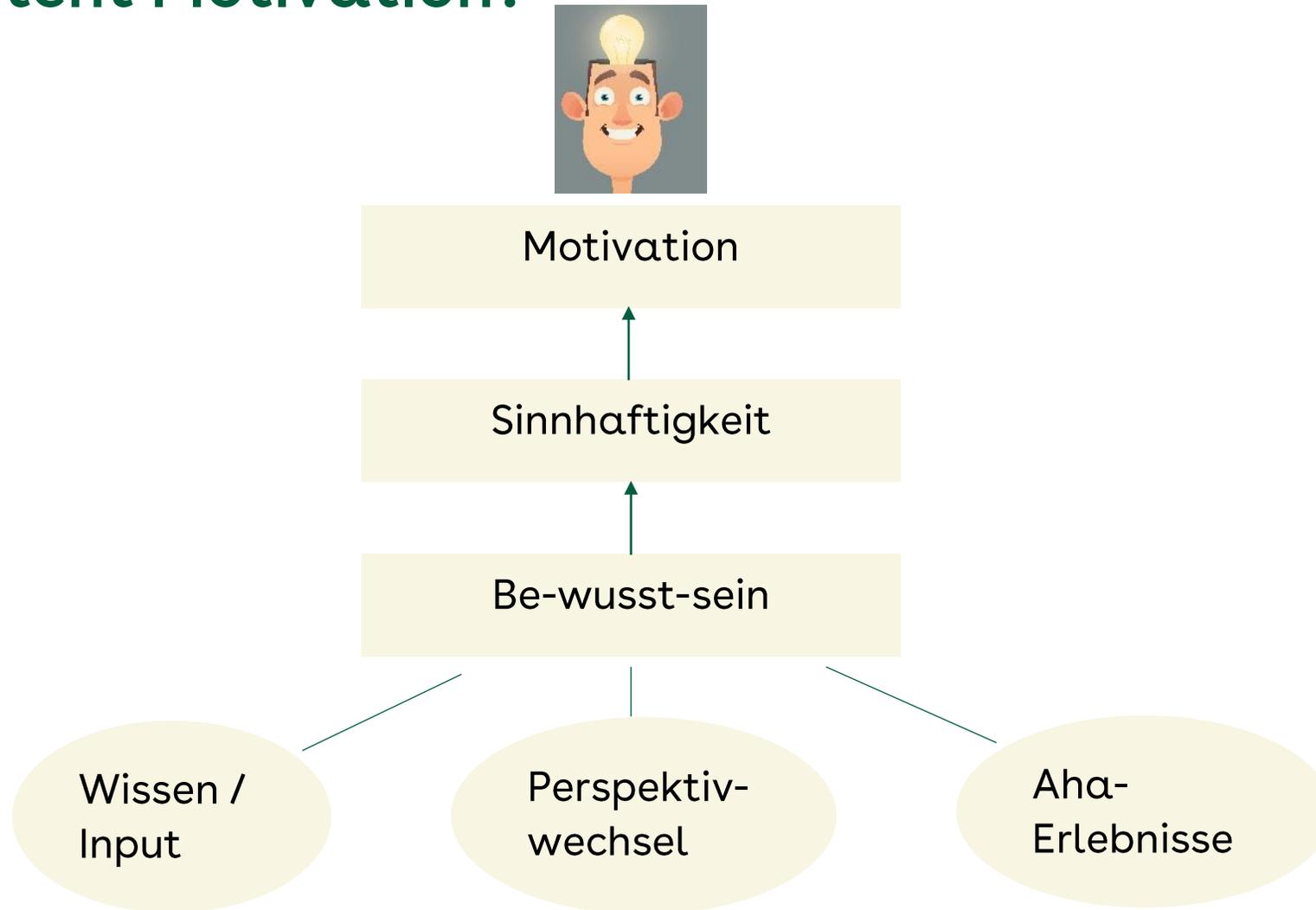


Wie führen Trainer im Spitzensport ihre Teams und was kann die Arbeitswelt davon lernen?

Stationen Fußball (2011-2016)



Wie entsteht Motivation?



High Performance Unternehmen

„**High-Performance-Unternehmen** folgen ganz bestimmten Leistungsprinzipien, die in vielen Bereichen deckungsgleich mit dem Spitzensport sind. Studien zeigen, dass solche Unternehmen einen 4-fach höheren Umsatz und einen 12-fach höheren Aktienkurs erreichen als ihre Konkurrenz.“

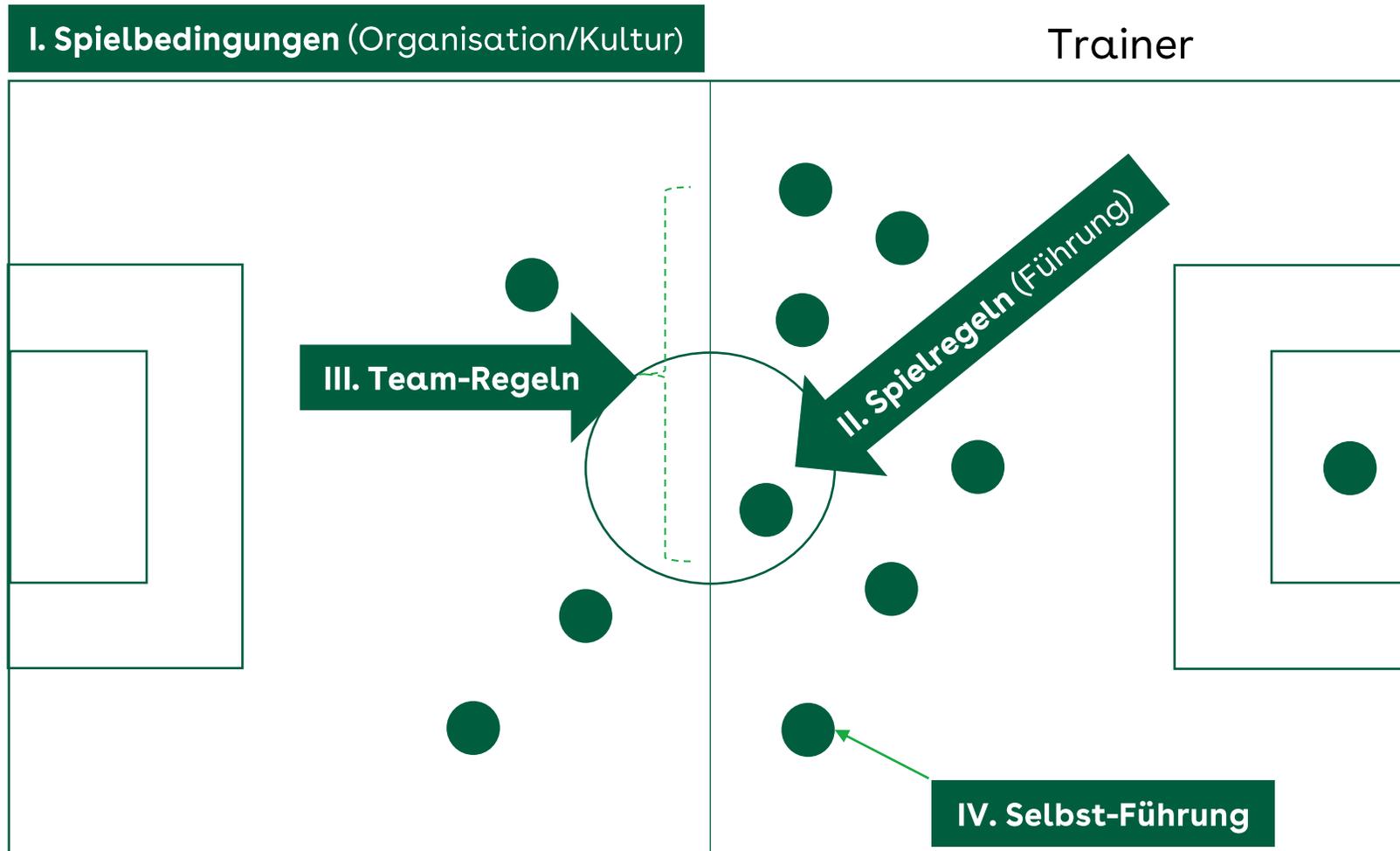


Tip:

Titel: Corporate Culture And Performance

Autoren: John P. Kotter, James L. Heskett

Spielfeld der Spitzenleistung



Erfolgsmodell Spitzensport

Bio-Logik

- Belastung/Erholung
- Belastungsnormative
- Intensität/Umfang
- Was trainiere ich wann?
- Kontinuierliche Steigerung
- ...



Soziale Psycho-Logik

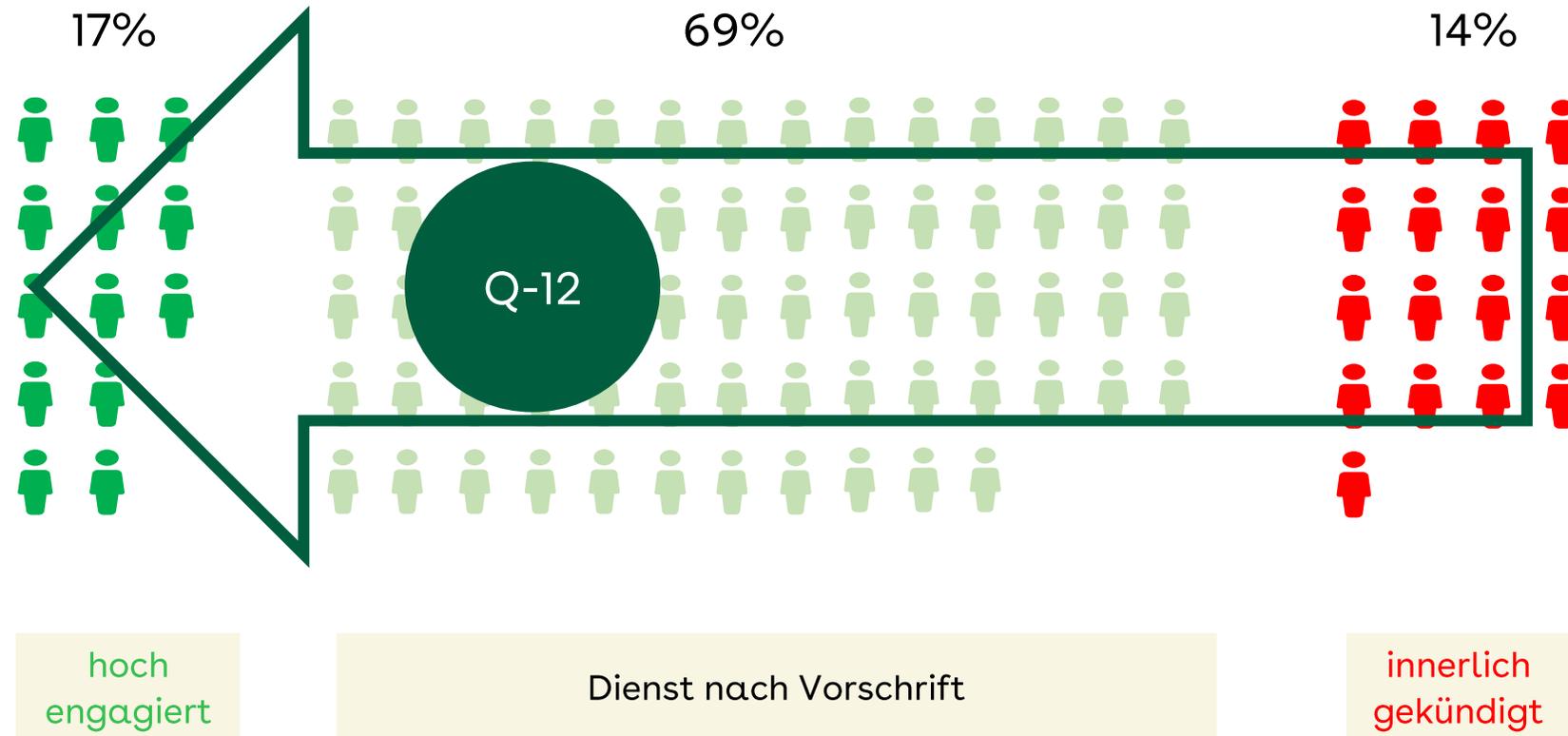
- Soziale Kompetenz
- Teamfähigkeit
- Mitarbeiterführung
- Kommunikation
- Konfliktmanagement
- ...

Mentale Psycho-Logik

- Umgang mit Stress
- Leistung unter Druck
- Konzentration/Entspannung
- Emotionale Intelligenz
- Mindset-Training
- ...

Sportpsychologie & positive Psychologie

Gallup Engagement Index 2021



Teamgeist



Partizi-
pation

Trans-
parenz

Wert-
schätz-
ung

Feed-
back

Ver-
trauen

Grati-
fikation

Zuwend-
-ung

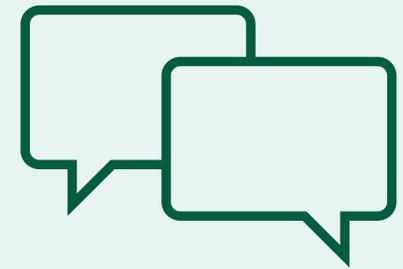
Rezi-
prozi-
tät

Zuge-
hörig-
keit

Fair-
ness



Umfrage



Beziehungskonto

SEPA-Überweisung/Zahlschein

Sparkasse Magdeburg N O L A D E 2 1 M D G

Name und Sitz des überweisenden Kreditinstituts BIC

Für Überweisungen in Deutschland, in andere EU-/EWR-Staaten und in die Schweiz, das Vereinigte Königreich und weitere SEPA-Länder in Europa. Bitte Meldepflicht gemäß Außenwirtschaftsverordnung beachten.

Angaben zum Zahlungsempfänger: Name, Vorname/Firma (max. 27 Stellen, bei maschineller Beschriftung max. 35 Stellen)

Vertrauen Zeit

IBAN Lob

BIC des Kreditinstituts/Zahlungsdienstleisters (8 oder 11 Stellen)

Anerkennung Betrag: Euro, Cent

Dankbarkeit

Kunden-Referenznummer - Verwendungszweck, ggf. Name und Anschrift des Zahlers - (nur für Zahlungsempfänger)

Respekt Wertschätzung

noch Verwendungszweck (insgesamt max. 2 Zeilen à 27 Stellen, bei maschineller Beschriftung max. 2 Zeilen à 35 Stellen)

Fairness

Angaben zum Kontoinhaber/Zahler: Name, Vorname/Firma, Ort (max. 27 Stellen, keine Straßen- oder Postfachangaben)

Interesse

IBAN Rücksicht

D E 08

Datum Unterschrift(en)



Humanistische Führung

- Sehnsucht nach Sinn (warum und wozu?)
- Sehnsucht nach Selbstwert und Wertschätzung (sich wertgeschätzt und verstanden fühlen)
- Sehnsucht nach Vertrauen und Fairness
- Sehnsucht nach Kompetenz
- Sehnsucht nach Selbstverwirklichung
- Sehnsucht nach Integration und sozialer Identität
- Sehnsucht nach Sicherheit
- Sehnsucht nach Ähnlichkeit von Werten und Meinungen
- Sehnsucht nach Erklärbarkeit und Sinn
- Sehnsucht nach Vorhersagbarkeit (Orientierung und Transparenz)
- Sehnsucht nach Partizipation und Autonomie
- Sehnsucht nach Nähe und Distanz



Tip:

<https://managementberatung-coaching.de/humanistische-fuehrung/>

Mentale Stärke



Emotionale
Intelligenz

Resilienz

Lern-
bereitschaft

Gedanken-
kontrolle

Selbst-
reflexion

Gesundheit

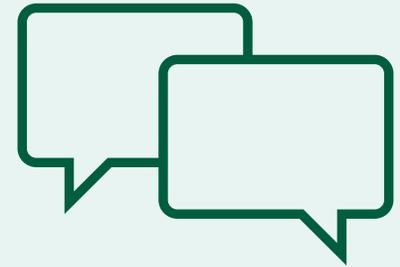
„Gesundheit ist nicht nur das Freisein von Krankheit, sondern gleichzeitig auch das **geistige** und **soziale** Wohlbefinden.“

- Lernen
- Erfolgserlebnisse
- Selbstvertrauen
- Optimismus
- Etc.

- Wertschätzung
- Anerkennung
- Unterstützung
- Vertrauen
- Etc.

Lernen & Dazugehören

Umfrage



Hygiene-/Motivationsfaktoren

extrinsisch

- Arbeitsbedingungen/ Bezahlung
- Beziehung/Kollegen
- Status
- Sicherheit

intrinsisch

- Wachstum
- Anerkennung
- Arbeitsinhalte
- Verantwortung
- Leistung



Tip:

<https://www.managermagazin.de/harvard/was-mitarbeiter-wirklich-in-schwung-bringt-a-8d5baa7e-0002-0001-0000-000029861686>

Besser werden!



„Ich war Skirennfahrer, um mich immer wieder selber zu testen und zu verbessern. Ich wollte immer diesen **Fortschritt** spüren.“



„Ich möchte immer besser werden. Das macht mich glücklich. Immer wenn ich merke, dass sich mein **Lernprozess** verlangsamt, bin ich nicht so glücklich.“



„Mich jeden Tag weiterentwickeln und zu **verbessern**, das ist das, was mich antreibt!“

Potenzial-Entwicklung



Deci, Ryan

Die Kraft des Fortschritts

Havard Business manager

- Titel: Was Mitarbeitern wirklich hilft
- Inhalt: Nichts beflügelt Beschäftigte so sehr wie das Gefühl, mit ihrer Arbeit einen guten Schritt weitergekommen zu sein. Manager können die Motivation ihrer Beschäftigten enorm steigern, indem sie ihnen unnötige Hindernisse aus dem Weg räumen und sie optimal unterstützen.



Tipp:

<https://www.manager-magazin.de/harvard/was-mitarbeitern-wirklich-hilft-a-f14510b3-0002-0001-0000-000069968315>

Wie führen wir Beschäftigte zu Spitzenleistungen?



Transformationale Führung

Der Begriff **Transformationale Führung** bezeichnet ein Führungsmodell, bei dem die Geführten Vertrauen, Respekt, Loyalität und Bewunderung gegenüber der Führungskraft empfinden und dadurch **überdurchschnittliche Leistungen** erbringen.

Bass; Avolio



Tip:

Titel: Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership

Autoren: Bernard M. Bass, Bruce J. Avolio

Die transformationale Führung

- verändert
 - die Einstellungen des Geführten
- spricht den Menschen ganzheitlich an
 - nicht nur den „homo oeconomicus“
 - auf emotionaler und sozialer Ebene
- weckt Begeisterung
 - für Werte, Ziele und Aufgaben



Lust auf
Leistung!

Die 4 „i“s transformationaler Führung

„I“dentifikation	„I“nspiration	„I“ntellektuell	„I“ndividuell
Vorbild	Zielszenario/Vision vermitteln	Etablierte Denkmuster aufbrechen	MA individuell fördern u. fordern
Vertrauensperson	Erhöhung von Zielen und Aufgaben	Kritisches Hinterfragen	Individuelle Bedürfnisse berücksichtigen
„Walk your talk!“	Begeisterung u. Emotionen wecken	Eigenständiges Problemlösen	Zuhören können
		Neue Einsichten vermitteln	

Bass, Avolio

Identifikation

„Für Mourinho wäre ich gestorben. Er ist herausragend!“

BILD, 30.09.13





„Ich versuche bei den Spielern durch intensive Kommunikation zu erreichen, dass ihre eigene Motivation steigt. Mit ihnen formuliere ich Ziele, erkläre ihnen: Das sind deine Stärken, die musst du effektiv einbringen – das sind die Schwächen, da musst du mehr tun!“

ZEIT, 31.05.12

Intellektuell

„Der Trainer verlangt sehr viel, beansprucht den Kopf stark – und das nicht nur beim Kopfballtraining. Man muss als Spieler immer mitdenken, sich mit dem Spiel beschäftigen.“

FAZ, 18.01.15



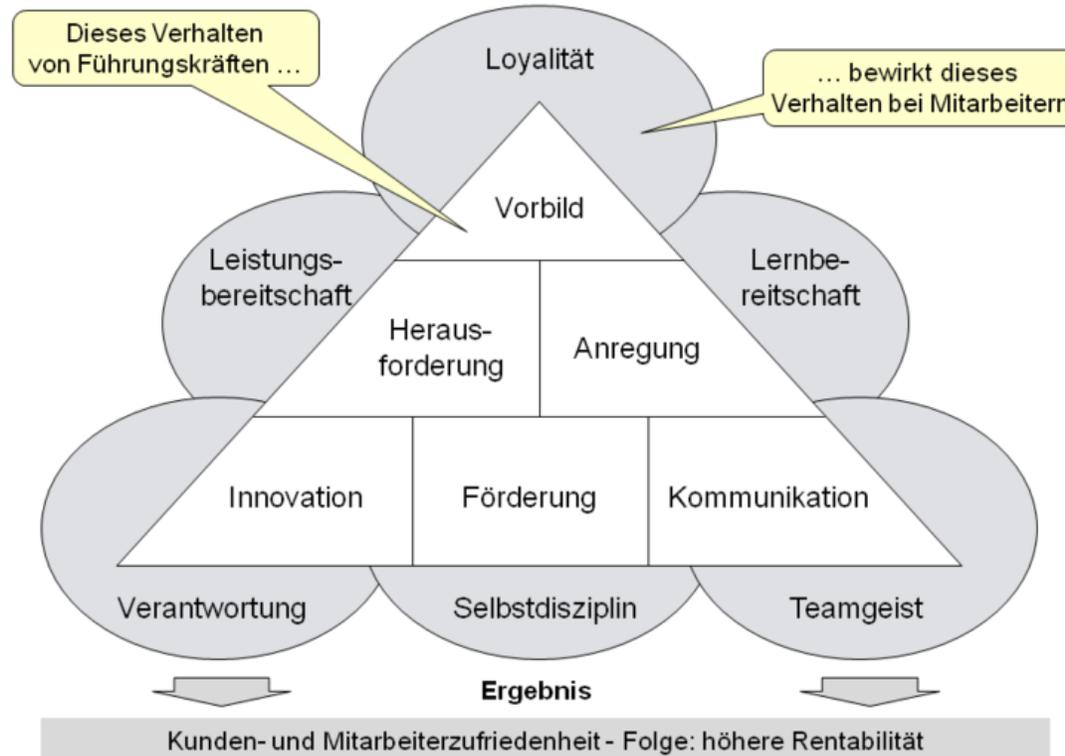
„Man muss auf die Spieler eingehen. Bei Lawrence Roberts darf ich nicht zu laut werden, sonst zieht er sich zurück. Jared Homand ist impulsiv. Bei ihm muss ich vorbeugend wirken, damit er seine Emotionen unter Kontrolle hat.“

SPORT BILD, 18/2013



Die 4 „i“s transformationaler Führung

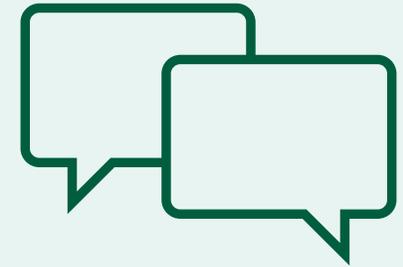
Führungskompetenz und Führungserfolg (Fazit)



Quelle: Institut für Management-Innovation, Prof. Dr. Waldemar Pelz

Pelz

Umfrage



Führung
=
*Persönlichkeits-
entwicklung*

Führung

Jürgen Klopp



„Ich empfinde es als meine Aufgabe, den Jungs den Raum zu geben, sich entfalten zu können, und für eine Atmosphäre zu sorgen, in der sich Leistungsbereitschaft lohnt.“

FAZ, 03.05.12

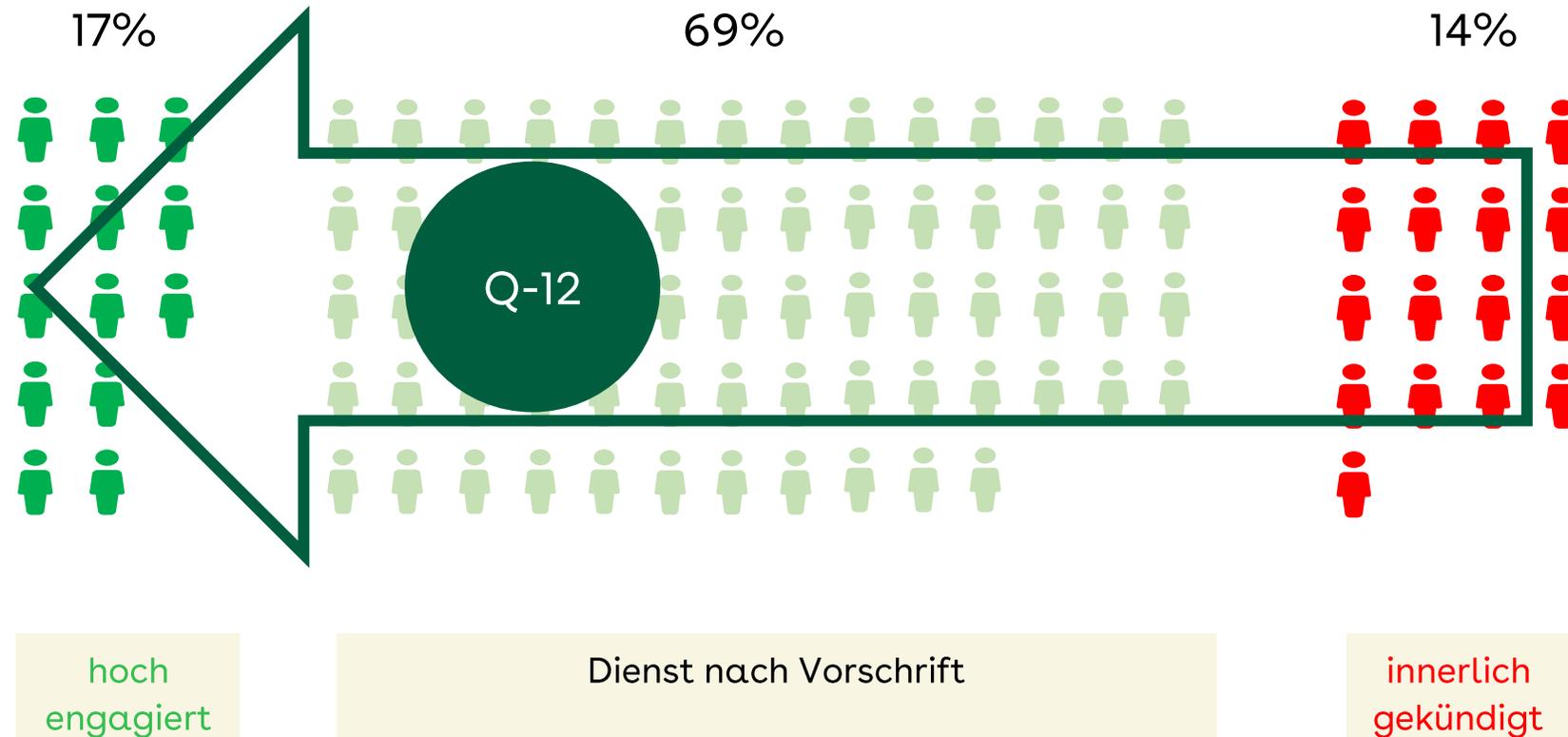
Pep Guardiola

„Das Wichtigste ist nicht, wie gut ich bin. Das Wichtigste ist, wie ich meine Ideen vermittele. Ich mag es, meine Spieler zu überzeugen, sie zu unterstützen und ihre Qualität zu entwickeln. Das ist mein Ziel, deswegen bin ich hier.“

DFB.de, 09.08.13



Gallup Engagement Index 2021



Q-12/Engagement-Index

1. Ich weiß, was von mir erwartet wird.
2. Ich habe alle Materialien und Bedingungen, um meinen Job richtig zu machen.
3. Ich kann jeden Tag das tun, was ich am besten kann.
4. Ich habe in der letzten 7 Tagen Lob und Anerkennung bekommen.
5. Ich werde als Mensch geschätzt.
6. Ich werde in meiner Entwicklung gefördert.
7. Bei der Arbeit zählt meine Meinung.
8. Das Unternehmen gibt mir das Gefühl, dass meine Arbeit wichtig ist.
9. Ich bin motiviert, Arbeit von hoher Qualität zu leisten.
10. Ich habe einen sehr guten Freund/in im Unternehmen.
11. In den letzten sechs Monaten hat jemand mit mir über meine Fortschritte gesprochen.
12. Während des letzten Jahres hatte ich die Gelegenheit, Neues zu lernen und mich weiterzuentwickeln.

Basis für Spitzenleistung





Transformationale Führung

https://www.focus.de/gesundheit/experten/hornig/die-kunst-zu-fuehren-was-manager-und-fuehrungskraefte-von-fussballtrainern-lernen-koennen_id_3826780.html

Teamgeist

https://www.focus.de/gesundheit/experten/hornig/es-gewinnen-nicht-die-elf-besten-sondern-die-beste-elf-so-entsteht-teamgeist_id_4020672.html

Wertschätzung

https://www.focus.de/gesundheit/experten/hornig/erfolgswertung-wertschaetzung-so-machen-sie-ihren-chef-und-ihre-kollegen-zu-verbuendeten_id_7697960.html

Feedback geben

https://www.focus.de/gesundheit/experten/hornig/feedback-geben-in-fuenf-schritten-so-meistern-sie-jeden-konflikt_id_5768911.html

Achtsames Zuhören

https://www.focus.de/gesundheit/experten/hornig/die-kunst-des-zuhoerens-ein-oft-unterschaetzter-erfolgswertungswert_id_6547007.html

Pygmalion-Effekt

https://www.focus.de/gesundheit/experten/hornig/der-pygmalion-effekt-sie-werden-das-was-ihre-chef-in-ihnen-sieht_id_6880693.html

Termine im April 2023

03.04.2023: Newsletter

Gesunde Kantine - Praxisbeispiel

11.04.2023: BGM-Wissenstag

Konfliktnavigation Teil 1 von 2 – störungsfrei durch Konflikte steuern

13.04.2023: BGM-Wissenstag

Gesund Kommunikation in Mitarbeitergesprächen

18.04.2023: BGM-Wissenstag

Nudging als Methode für mehr Motivation zu gesunden Entscheidungen

27.04.2023: Online-Seminar

Selbstfürsorge – Techniken zur bewussten Selbststeuerung

AOK Online-Programm „Gesund Führen“

[Microsite BGM | AOK
Sachsen-Anhalt
\(deine-
gesundheitswelt.de\)](#)

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit

Markus Hornig u. Seline Koch