



514-14-36
Coach: (0664) 633-44-86
Coordin.: (0699) 122 77 445
Manager: (01) 290 83 48 oder
WERNER 2 (06880) 3134-373

MÄRZ

DATUM	ORT	ZEIT	PROGRAMM	TREFF.
MI 04./11./18./25.	eipstr.	19.00	training	
MO 02.	pastr.	20.30	FANTUS	
FR 06.	baden	18.00 - 20.00	BOCA	
SA 14.	asköXX	10.00	KRONE	
SA 21.	Uh	— —	AUSTRIA	
SO 29.		PALMSONNTAG		
MO 09./16./23.	pastr.	20.30 - 22.00	training	

Schwieriges Frühjahr

And the winner will be...?

RÜCKBLICK

LANDHAUSgeflüster

- Im Nov/Dez haben wir es bei den Hallenspielen (Boos 21:16 / Post 23:20 / FC 22:6) geschafft, das sog. **Bayern-Gem** zu entwickeln (= ein innerer Antrieb, Energie). Wir waren const. erfolgreich, da wir den Knackpunkt (= Phase zwischen Ballbesitz u. Spiel geg. den Ball) mittels Tempodribblings u. Ballstafetten auflösen konnten. **HC Krupitza**: „Ich freue mich über die guten Ergebnisse. Sie machen viel Mut zumal es gelungen ist flexibler i. d. Spielanlage zu werden u. auch schwerwiegende Ausfälle von Führungsspielern kompensieren zu können. Allerdings gäbe es auch noch Verbesserungsbedarf, müssen die Laufwege i. d. Defensive optimieren und bei der Chancenverwertung abgebrühter werden!“
- Groß war der Durst nach dem 1. Hallentr. i. d. pastr, doch **Mario Harler** (Tor-schützen-King des Abends) rettete seine Teamkollegen durch Übernahme der Getränkekosten vor einer drohenden Dehydratation! **Cpt. Paul Z. versuchte** seine Mannschaft nach dem Mi-tr mit einer explosiven Mischung aus Fleischlaber, 2 Getränk & v.a.m für das SA-Spiel gegen FC **aufzubauen** → **Danke, sehr sozial!**
- Im Jän XV erreichte mich folgendes SMS:
Hallo Werner, ich wollte dir mitteilen, dass es mir nicht mehr möglich ist zu den Trainingstagen zu erscheinen, da ich schon an zwei anderen Tagen trainiere. Ich bedanke mich recht herzlich für die nette Aufnahme in eure Mannschaft. Sollte mal für ein Spiel „Not am Mann“ sein, fragt ruhig an u. vlt. laßt sich ja was machen! M.I.G. Christoph Wintschel (HSV-Leihspieler) [im Jahre 2001
—so eine **vorbildl. Abmeldungs-Info** bekam ich das letzte Mal von Di. Herbert Stix
- Was mir noch aufgefallen ist → die **Teilnehmerzahlen** beim **Hallentraining** verhalten sich dzt. **indirekt proportional** zu der **Hallengröße** — so z.B. 9 Leute an den letzten beiden Mo's. Für eine Equipe mit so großen Ambitionen wie sie die SGS ist, ist mir das unerklärlich — zumal manch einer i. d. Vergangenheit klagte: „Wie wird die Zeit solange mir“ u. ich versprach: „**Sie euch zu kürzen bin ich hier!**“

Beglaubigte Resultate:

Es hatte viele Gründe für einen **Fehlstart** i. d. 4o. Vereinsjahr. Da waren vor allem d. **Absenzen** (wie z.B. Martin M.), es fehlten die **Längezeit** verletzten (wie z.B. Karlj Sch.) und wir zeigten nicht den **Biss** wie zum Jahresende. In einer takt. geprägten 1. Halbzeit waren wir jeweils konzentriert, liefen viel, bestimmten die Szene u. lagen vorn. In d. Hälfte zwei mußten wir das Diktat den Gegnern überlassen. Mal für Mal liefen wir ins offene Messer, fanden kein Konzept gegen d. schnelle Umschaltspiel. Fast jeder Fehler wurde bestraft — d.h. wir stehen wieder vor einigen **Denksportaufgaben** — siehe erster Absatz oben!
 → **Fantus (A) = 14:28** → **FC (A) = 12:22** → **Frank (H) = 18:12**
 Gegen Frank dürften wir wieder einmal i. d. pastr. das Gefühl d. Sieges erleben. Der Frühling bringt vielleicht die Fortsetzung — falls sich nicht einige Stammspieler abmelden.

AUSBLICK

→ SA im April: 11. PEE / 18. PENZING / 25. TEAM Z.



So funktionieren gute Teams

Die zehn zentralen Punkte, wie man schlagkräftige und perfekt harmonisierende Gruppen formt.

1. Teams brauchen individuelle Köpfer, die jeweils besondere Kompetenzen mitbringen, angemessen und ausreichend für die spezifische Aufgabe, und die selbstständig ihre eigenen Aufgaben erledigen können.

2. Teammitglieder dürfen allerdings nicht nur individuelle Köpfer sein, sondern müssen zur Zusammenarbeit bereit und fähig sein. Sie müssen erkennen, wie weit ihre Kompetenzen gehen, wo sie Kompetenzen von anderen brauchen, wie verschiedene Fähigkeiten und Fertigkeiten sich gegenseitig ergänzen.

3. Teams brauchen gemeinsame Ziele und ein Verständnis, mit welchen Einzelschritten und über welche Teilziele sie dorthin gelangen. Ohne gemeinsame Ziele kann es keine gemeinsame Marschrichtung geben.

4. Um gemeinsam Ziele zu verfolgen, sich in der Kooperation gegenseitig zu unterstützen und zu ergänzen, müssen Teammitglieder sich verständigen können. Sie brauchen kommunikative Kompetenz.

5. Bereitschaft zur Zusammenarbeit ist Teamwilligkeit, aber noch nicht Teamfähigkeit. Zu Teamfähigkeit gehört die Gabe, mit unterschiedlichen Charakteren auszukommen, nicht nur ihre fachlichen Kompetenzen zu schätzen, sondern auch ihre persönlichen Eigenheiten zu akzeptieren.

6. Ein gutes Klima ist Grundlage für eine gute Kooperation und eine gute Gesamtleistung. Dazu müssen unterschiedliche Interessen, Ambitionen, Bedürfnisse und Gefühlslagen ausbalanciert werden. Effektive Teams können persönliche Ambitionen und individuelle Emotionen managen.

7. Die Zusammenarbeit verschiedener Menschen mit unterschiedlichen Erfahrungen, Fähigkeiten, Zugängen und Erwartungen bringt immer Meinungsverschiedenheiten und Kontroversen mit sich. Aufgaben, Probleme, Lösungsvarianten werden von Einzelnen unterschiedlich gesehen und bewertet. Daraus entstehen immer wieder auch Konflikte. Das ist normal. Konflikte müssen freilich angegangen und bewältigt werden.

8. Nur wenn sich jeder verantwortlich für das Gelingen des Großen und Ganzen fühlt, setzt er sich voll ein, überlässt es nicht anderen, mit ganzer Kraft und hundertprozentigem Engagement dazu beizutragen. In effektiven Teams nehmen sich die einzelnen Teammitglieder gegenseitig in die Verantwortung – mit gegenseitiger Unterstützung. Sie halten zusammen. Nur wer akzeptiert, dass ihm Probleme „gehören“, trägt dazu bei, dass Lösungen gefunden werden.

9. Effektive Teams kleben nicht an Plänen, wenn sich zeigt, dass sie nicht zu den erwünschten Ergebnissen führen. Sie beobachten, wie sie auf ihrem Weg vorankommen und überprüfen, wie effektiv und effizient sie sind. Sie ignorieren Fehler nicht, sondern lernen aus ihnen. Sie passen sich an veränderte Bedingungen an.

10. Jeder muss lernen und sich weiterentwickeln können – individuell und als Teamplayer. Dabei darf er weder seine Ziele noch seine Verpflichtungen gegenüber Interessengruppen aus den Augen verlieren.

VORBILD FUSSBALL

Guardiola für Manager

Von der Arbeit des Bayern-München-Coaches Pep Guardiola können Führungskräfte viel lernen.

Im Fußball zeigt uns Bayern Münchens Pep Guardiola, wie ein guter Coach agiert. Er beobachtet genau, wie seine Mannschaft Strategie und Taktik umsetzt, wie Rollen und Funktionen wahrgenommen werden, wie Kooperation funktioniert, was nicht umgesetzt wird und nicht gelingt.

Guardiola ist nicht nur Trainer als „Übungsleiter“. Er coacht permanent, während eines jeden Spiels, wenn es ernst wird, von der Seitenlinie. Er ist konzentriert im Hier und Jetzt. Er gibt Hinweise, Anweisungen, stellt seine Mannschaft nach Bedarf um, ordnet Rollen und Funktionen neu, wenn Zuordnungen nicht optimal funktionieren und die Situation und der Gegner es erfordern. Er tauscht Spitzenspieler aus, die anfangs zentrale Aufgaben zu erfüllen hatten, aber bei einer Neuordnung



ZWEIMAL WELTKLASSE. Guardiola mit David Alaba: „Er hat uns Fußball neu beigebracht.“

der Spielweise besser durch andere zu ersetzen sind. Guardiola verschiebt Positionen und lässt rotieren. Für ihn gibt es nicht nur ein System.

Er will Spieler, die Konzepte verstehen, die Strategie und Taktik begreifen, die wissen, dass sie sich nur unter dieser Voraussetzung funktionell in ihr Team einfügen, dass ein Team nur dann optimale Leistung bringt.

Das Ganze kann atemberaubend sein – für Zuschauer und für Gegner. So aufspielen zu können, verlangt sehr intelligente, flexible, anpassungsfähige, teamorientierte Spieler. Das System ist daher nicht auf jedes Team übertragbar. Aber es zeigt, wie Teams aufzubauen sind und was sie leisten können.

„Guardiola“, schwärmt der Weltklassemann Manuel Neuer, „hat uns Fußball neu beigebracht.“