



universität
wien

DIPLOMARBEIT

Titel der Diplomarbeit

Trainer- und Trainerinnenkompetenzen aus der Sicht von
jugendlichen Vereinsspielern und Vereinsspielerinnen

Eine empirisch- qualitative Untersuchung aus dem Fußballsport

verfasst von

Paul Griessel

Angestrebter Akademischer Grad

Magister der Naturwissenschaften (Mag. rer. nat.)

Wien, September 2015

Studienkennzahl lt. Studienblatt: A 190 482 456

Studienrichtung lt. Studienblatt: Diplomstudium Bewegung und Sport,
Geographie und Wirtschaftskunde

Betreut von: Ass. Prof.ⁱⁿ Mag.^a Dr. Rosa Diketmüller

Vorwort

Ausschlaggebend für die Auseinandersetzung mit dem vorliegenden Thema waren Erfahrungen und Situationen, die ich durch meine Tätigkeit im Feld des Fußballs erlebt habe. Ich arbeite mittlerweile seit einigen Jahren als Trainer mit jugendlichen Fußballern und Fußballerinnen zusammen. Sowohl auf Vereinsebene als auch in einem Landesausbildungszentrum kümmere ich mich um die sportliche Entwicklung Jugendlicher. Eine für mich besondere Situation ereignete sich vor 2 Jahren im Rahmen des europäischen Schulsportfestes, bei dem ich für das Konrad Lorenz Gymnasium Gänserndorf, als Betreuer des Mädchen- Fußballteams, agierte. Es waren für mich die ersten Erfahrungen als Trainer eines reinen Mädchenteams. Schnell wurde mir bewusst, dass meine Aussagen andere Wirkungen hervorriefen als ich es in männlichen Jugendteams gewohnt war. Die Erfahrungen, welche ich im Zuge der Trainerarbeit mit den Schülerinnen machte, prägen mich bis heute und führten auch zur Auseinandersetzung mit dem Thema im Rahmen einer Diplomarbeit. Ich wollte wissen, welche (unterschiedlichen) Kompetenzen Fußballer und Fußballerinnen im Jugendalter von Trainern und Trainerinnen einfordern.

Ein großer Dank gilt Ass.-Prof.ⁱⁿ Mag.^a Dr. Rosa Diketmüller. Durch ihre Hilfe wurde es mir möglich gemacht, meinem persönlichen Interesse an dem vorliegenden Thema nachzugehen und mich wissenschaftlich damit auseinanderzusetzen.

Mein größter Dank gilt meiner Familie, insbesondere meinen Eltern, die mich bei meinen Zielen stets unterstützen und immer ein offenes Ohr für meine Anliegen haben.

Abschließend bedanke ich mich bei meinen Interviewpartnern und Interviewpartnerinnen, die die vorliegende Diplomarbeit möglich gemacht haben.

Abstract

Immer mehr Mädchen und Frauen wagen sich in den männerdominierten Fußballsport. Statistisch gesehen spielen immer mehr Mädchen aktiv Fußball. Es stellt sich die Frage, welche Erwartungen und welche Anforderungen Fußballspielerinnen an Trainer oder Trainerinnen stellen. In der vorliegenden Arbeit wird erforscht, ob und in welchen Bereichen es Unterschiede zwischen den Geschlechtern gibt. In der folgenden Untersuchung wird auf die Erwartungen, speziell im Nachwuchsfußball, eingegangen.

Im ersten Teil wird hermeneutisch aufgearbeitet, welche Kompetenzfelder im Fußball von Bedeutung sind und typische Rollen und Aufgaben von Trainern und Trainerinnen vorgestellt. Ein weiterer Teil beschäftigt sich mit der Rolle der Frau in einem männerdominierten Sport. Zum Abschluss des Theorieteils wird auf die Grundlagen der Trainingsarbeit im Fußball sowie auf die Unterschiede zwischen Jungen und Mädchen im Fußball eingegangen.

Im zweiten Teil folgt eine qualitative Forschung, bei der zehn aktive Nachwuchsfußballer und Nachwuchsfußballerinnen mittels eines Leitfadenterviews zur vorliegenden Thematik befragt wurden.

Abschließend werden die theoretischen Zugänge mit dem empirischen Teil verknüpft und einer Analyse unterzogen.

Abstract

More and more girls and women have the courage to enter the mainly male-dominated football sector. Statistically, the number of girls playing football is rising. The question is, which expectations and requirements do female football players have regarding their coach. Further, the aim of the present study is to find out, whether and in which category groups show gender differences. Especially this paper deals with expectations of youth football players.

In the first part of the study hermeneutically work has been done to find out, which fields of competences are important and what typical roles and tasks do coaches have. Further this study deals with “the role of women” in a male-dominated sport. To conclude the theoretically part it was essential to point out the basics of training work as well as the differences between girls and boys.

The second part of the thesis contains the qualitative research. The research is based on guideline-based interviews with five active playing male and five active playing female football players.

To conclude the thesis, all theoretically approaches are linked with the empirical part of the study in order to analyze the outcome.

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	1
1.1. Einführung in das Thema	1
1.2. Ziele der Arbeit und Darlegung der Fragestellungen	5
1.3. Forschungsmethode.....	6
1.4. Gliederung der Arbeit	6
2. Kompetenzen von Trainern und Trainerinnen	8
2.1. Definition und Einordnung des Kompetenzbegriffs	8
2.2. Fachkompetenz.....	10
2.3. Methodenkompetenz.....	12
2.4. Sozialkompetenz.....	13
2.5. Systemkompetenz	19
2.6. Selbstkompetenz	20
3. Männer im Fußballsport - Frauen im Fußballsport	22
3.1. Mädchenfußball im Trend.....	22
3.2. Fußballsozialisation und Gründe warum Mädchen Fußball spielen	23
3.3. Motive von Mädchen im Fußball	25
3.4. Genderforschung- Der differenztheoretische Ansatz.....	26
3.5. Genderforschung- der sozial- und dekonstruktivistische Ansatz	28
3.6. Soziale Hürden für Fußballspielerinnen	28
4. Trainer und Trainerinnen im Fußball	30
4.1. Aufgaben und Rollen von Betreuern und Betreuerinnen.....	30
4.2. Die Rolle des Experten und der Expertin.....	32
4.2.1. Die vier Kontaktphasen.....	33
4.2.2. Coaching vor dem Spiel.....	33
4.2.3. Coaching während des Spiels	34
4.2.4. Coaching in der Halbzeitpause.....	34
4.2.5. Coaching nach dem Spiel.....	35
4.3. Der Trainer und die Trainerin als Repräsentant und Repräsentantin.....	35
4.4. Der Trainer und die Trainerin als Pädagoge und Pädagogin	36
4.6. Der Trainer und die Trainerin als Führungsperson	38
4.7. Chelladurai (1993): Ein mehrdimensionales Modell.....	39

4.8.	Praxisrelevante Aufgabenzuteilung	41
5.	Grundlagen der Trainingsarbeit	44
5.1.	Vermittlung und Methodik.....	44
5.2.	Saisonplanung und Abschnittsplanung	45
5.3.	Planung einer Trainingseinheit	46
5.4.	Flexible Handlungsfähigkeit als Kompetenz von Trainern und Trainerinnen	47
6.	Unterschiede zwischen Männer- und Frauenfußball	48
6.1.	Physiologische, psychologische und biologische Unterschiede	48
6.2.	Trainingspezifische Aspekte im Mädchenfußball.....	50
7.	Empirischer Teil.....	52
7.1.	Forschungsmethode.....	52
7.2.	Entwicklung des Leitfadens.....	53
7.3.	Sample	53
7.4.	Kontaktaufnahme und Erhebung.....	54
7.5.	Auswertung.....	55
8.	Personenspezifische Auswertung der einzelnen Interviews	58
8.1.	Interview mit Em1	58
8.2.	Interview mit Em2	63
8.3.	Interview mit Em3	67
8.4.	Interview mit Em4	71
8.5.	Interview mit Em5	75
8.6.	Interview mit Ew6.....	79
8.7.	Interview mit Ew7.....	83
8.8.	Interview mit Ew8.....	87
8.9.	Interview mit Ew9.....	91
8.10.	Interview mit Ew10.....	95
9.	Themenbezogene Auswertung der Interviews	98
9.1.	Trainingsarbeit.....	98
9.2.	Fachkompetenz der Trainer und Trainerinnen.....	99
9.3.	Sozialkompetenz und Kommunikation	100
9.4.	Umgang mit Konfliktsituationen	100

9.5.	System- und Selbstkompetenz.....	101
9.6.	Unterschiede zwischen Trainern und Trainerinnen.....	101
9.7.	Die optimale Trainerperson.....	102
10.	Analyse unter Berücksichtigung der Forschungsfragen	104
11.	Zusammenfassung.....	108
12.	Ausblick	109
Quellen		110
Anhang		114
Eidesstaatliche Erklärung		124
Lebenslauf.....		125

1. Einleitung

1.1. Einführung in das Thema

In den letzten Jahrzehnten ist eine steigende Zahl von aktiven Fußballspielerinnen registriert worden. Immer mehr Frauen und Mädchen fühlen sich dem Fußball zugehörig und lassen sich von der Sportart begeistern. Im Jugendbereich sind reine Mädchen- oder Frauentteams keine Seltenheit mehr, und mittlerweile wurden im Österreichischen Fußball Verband auch Ligen für reine Mädchenteams gegründet. Es gibt mittlerweile über hundert Mädchenteams in Vereinen, sowie Jugendnationalteams. Das genannte Wachstum bringt Änderungen mit sich. Trainer und Trainerinnen müssen Kompetenzen erwerben, mit denen sie sowohl Mädchen als auch Jungen weiterentwickeln können. Schon im Jahr 2002 legte der ÖFB als Ziel fest, qualifizierte Trainer und Trainerinnen auszubilden und sie in den einzelnen Vereinen zu installieren (vgl. Böse, 2005, S.37ff.). Um das Ziel zu erreichen, wurde die Trainer- und Trainerinnenausbildung neu definiert und überarbeitet. Es wurden neue Fähigkeiten und Arbeitsschwerpunkte in den Mittelpunkt gestellt. Weiteres gab der Verband die Empfehlung ab, dass ehemalige Spielerinnen Trainerinnenfunktionen übernehmen sollen.

2004 wurde zusätzlich zu den genannten Änderungen die Aufnahmeprüfung für die Trainer- und Trainerinnenausbildung geändert. Mit geänderten Aufnahmebedingungen haben Frauen nun überhaupt eine Chance, diese Ausbildungen zu absolvieren. Damit sollen Anreize geschaffen werden, dass mehr Frauen in den Betreuerinnenjob wechseln. (vgl. Böse, 2005, S.37)

Trotz der Bemühungen des Fußballverbandes findet man auch heutzutage noch einen männerdominierten Fußball vor. Böhnisch (2014) nennt einige Gründe, warum Fußball auch heute noch als Männersport gilt. Im Laufe der Arbeit folgen genauere Ausführungen zu dieser Problematik. Von einem erfahrenen Trainer wie von einer erfahrenen Trainerin, die gut ausgebildet ist, erwartet man, dass sie über genug Kompetenzen verfügt, auch im Frauenfußball erfolgreich arbeiten zu können. In der Realität hat man das Problem, dass im Amateurbereich die Coaches (wenn überhaupt) nur über basale Ausbildungen verfügen. Eine gute Ausbildung alleine garantiert aber nicht Erfolg und gutes Teamklima. Ein Trainer und eine Trainerin müssen auch andere Handlungskompetenzen mitbringen, die eine gute Ausbildung nicht gewährleisten können. (vgl. Schütz, 2008; Blumhoff, 2009)

Blumhoff (2008) gibt ein Beispiel: „Dies belegen Karrieren hervorragender Ex- Fußballspieler, die sich als Trainer versuchten und trotz Trainerausbildung in dieser Position scheiterten.“ (Blumhoff, 2008, S. 7)

Im Amateurbereich und besonders im Jugendfußball spielen die Kompetenz und der Ausbildungsgrad eine besondere Rolle. Auffallend ist, dass viele Jugendspieler und Jugendspielerinnen als Folge von Unzufriedenheit mit dem Trainer oder der Trainerin ihre Karriere schon früh beenden. Blumhoff (2009) fasst diesen Umstand, wie folgt, zusammen:

„Die Unzufriedenheit der SportlerInnen mit dem Trainer oder der Trainerin, die sich insbesondere durch das Phänomen der Fluktuation (Drop- Out) zeigt.“ (Blumhoff, 2009, S.7)

Somit stellt sich die Frage, ob es Unterschiede zwischen jugendlichen Fußballern und Fußballerinnen gibt, welche Kompetenzen ihnen bei Trainern und Trainerinnen wichtig sind beziehungsweise welche Erwartungen an Trainer und Trainerinnen haben. Im Laufe der Arbeit erfährt man über die Bedeutung der Sozialkompetenz, die vor allem im Jugendfußball eine wichtige Rolle einnimmt. Viele Autoren und Autorinnen weisen auch auf eine noch höhere Bedeutung sozialer Kompetenzen beim Mädchenfußball hin (vgl. ua. Borggreffe, 2006; Tilmann, 2008). Ich sehe die Drop-Out-Problematik als wichtigen Grund, sich näher mit den geforderten sozialen Kompetenzen zu beschäftigen. Borggreffe, Thiel und Cachay schreiben über die Wichtigkeit sozialer Kompetenzen, „[...]“, dass es inzwischen unbestritten ist, dass gerade Personen in Führungspositionen nicht nur über fachliche Qualitäten, sondern auch über eine hohe soziale Kompetenz verfügen müssen, wenn sie erfolgreich sein wollen.“ (Borggreffe et al. 2006, S.14)

Trainer und Trainerinnen stehen im engen Kontakt zu Spielern und Spielerinnen beziehungsweise zu den Funktionären und Funktionärinnen. Im Erwachsenenfußball kommt noch der Kontakt zu verschiedenen Medien hinzu. Im Jugendfußball gilt es auch sich mit den Erziehungsberechtigten auszutauschen. Daraus lässt sich schließen, dass Trainer und Trainerinnen kommunizieren müssen und dadurch eine hohe Kommunikationsfähigkeit brauchen. Borggreffe (2008, S.10) schreibt dazu:

„Der Erfolg hängt also davon ab, ob die Kommunikation zwischen Trainer und Athlet funktioniert. [...] Trainer müssen vielmehr ihr Expertenwissen auch vermitteln können, sie müssen Experte sein, wenn es darum geht, den Zugang zu Athleten zu erlangen (...).“

Kommunikationsfähigkeit hängt eng mit der Sozialkompetenz zusammen. Daher lässt sich die Bedeutung der sozialen Kompetenzen für die Trainer- und Trainerinnenrolle herausstreichen. Ein Coach mit hoher fachlicher Qualität und dementsprechend hoch ausgebildeter Fachkompetenz wird keinen Erfolg haben, wenn er oder sie auf die Aktiven nicht eingehen kann und keine gemeinsame Gesprächsbasis findet. Ein Trainer oder eine Trainerin stellt für die Athleten und Athletinnen im Nachwuchsalter eine wichtige Bezugsperson dar, der die Spieler und Spielerinnen vertrauen. (vgl. Blumhoff, 2009, S.39)

Die Aktiven machen bei Erfolglosigkeit zuerst den Coach für den Misserfolg verantwortlich, egal welche fachliche Qualität oder Kompetenzen er oder sie besitzt. (vgl. Digel et al., 2010, S.7ff.) Die Fähigkeit Konflikte richtig anzusprechen und gleichzeitig zu lösen ist entscheidend für den Erfolg. In einem Team, wo Menschen gemeinsam an einer Zielerreichung arbeiten, sind Konflikte Gang und Gebe. (vgl. Linz, 2006)

Im Feld des Frauenfußballs spielt die ‚Trainer- Athlet‘- Beziehung eine noch größere Rolle (vgl. Süßenbach, 2004; Weigelt- Schlesinger, 2008). Es treffen teilweise männliche Coaches auf weibliche Athletinnen. Falsche Kommunikationsstrategien können zu Missverständnissen und Unzufriedenheit führen. Viele Trainer schieben den Geschlechterunterschied als Grund für das schlechte Verhältnis zu den Athletinnen vor. Gleichzeitig schaffen es aber immer wieder männliche Trainer im Frauenfußball erfolgreich zu sein. Erfolg spiegelt ein gutes Interaktionsverhältnis zwischen den Aktiven und dem Coach wieder. Wie schon erwähnt sind ausgeprägte soziale Kompetenzen die Basis für ein funktionierendes Verhältnis. Jedoch gibt es im Jugendbereich und Frauenfußball Unterschiede, die von Bedeutung sind.

Mädchen unterscheiden sich von ihren männlichen Kollegen sowohl aus biologischer als auch anthropometrischer und psychologischer Sicht. Die Differenzen müssen in der Trainingsgestaltung und auch in der Kommunikation berücksichtigt werden. Es existiert keine allgemein gültige Trainingslehre für den Frauenfußball, somit muss man als Trainer und Trainerin individuell auf die Aktiven eingehen. Jeder Betreuer und jede Betreuerin, die Erfahrung mit beiden Geschlechtern gemacht hat, berichtet von zumindest geringen Unterschieden. Auch in der Literatur wird auf die Unterschiede hingewiesen:

„Es existiert keine eigene Trainingslehre für das weibliche Geschlecht. Auch gibt es kein spezielles Technik- und Taktiktraining für Frauen. Der Grundgedanke des Spiels, Tore zu schießen und zu verhindern, ist bei Frauen und Männern der gleiche. Unterschiede gibt es aber in den biologischen Voraussetzungen, in den unterschiedlichen Spielerfahrungen und in psychischen Merkmalen und Spielauffassung. Diese sind teilweise gravierend und müssen im Trainingsprozess berücksichtigt werden.“ (Düwel, 2005, S.24)

Die Autorin Weigelt- Schlesinger (2008) beschäftigt sich mit dem Frauenfußball aus pädagogischer Sicht, unter anderem beschreibt sie Geschlechterstereotype im Feld des Mädchenfußballs. Sie betont dabei die Geschlechterdifferenz, mit anderen Worten die Unterschiede zwischen Mädchen und Jungen. Sie beschreibt typische Frauen- bzw. Männereigenschaften, welche die Differenzen deutlich machen. Tilmann (2008) und Pfister (2012) bekräftigen, dass Männer und Frauen im Feld des Fußballs verschiedene Rollen einnehmen.

Weigelt- Schlesinger (2008, S.51ff.) führte eine Befragung von Trainern und Trainerinnen und Spielern und Spielerinnen durch, bei der versucht wurde, die Unterschiede zwischen den Geschlechtern festzuhalten. Dabei kommt sie zu dem Ergebnis, dass Trainerinnen ein anderes Verhalten aufweisen als ihre männlichen Kollegen. Vor allem bei dem Punkt soziale Kompetenz konnten weibliche Trainerinnen punkten. Durch ihre erhöhte soziale Kompetenz fällt es ihnen leichter zwischenmenschliche Beziehungen aufzubauen und mit den Aktiven mitzufühlen. Fachkompetenz wird dagegen, eher den männlichen Trainern zugeschrieben. Im Jugendbereich sind soziale Kompetenzen besonders wichtig, weil sie für die Entwicklung der Aktiven enorm wichtig sind. Ein weiterer interessanter Aspekt, welcher bei der Befragung herauskam, war, dass sich junge Trainer und Trainerinnen bei Jugendlichen besser durchsetzen können. Der Respekt vor jüngeren Trainern und Trainerinnen sei höher. Durch dynamisches, engagiertes Auftreten lassen sich die Spieler und Spielerinnen auch besser motivieren.

Aus der Untersuchung lässt sich ableiten, dass bestimmte Eigenschaften verschiedenen Geschlechtern zugeordnet werden. Es werden sogenannte „instrumentelle“ Eigenschaften von den „expressiven“ Eigenschaften unterschieden. Die Expressiven gelten als weiblich während die Instrumentellen als männlich gelten. (vgl. Weigelt- Schlesinger, 2008, S. 100f.)

Die stereotypen Verhaltenszuschreibungen erschweren es Frauen im Feld des Fußballs als Trainerin aktiv zu werden. Fußball gilt als Männerdomäne (vgl. Tilmann, 2008). Betrachtet man das Feld der Trainerinnen genauer, so lässt sich sagen, dass es für Trainerinnen leichter ist, Mädchen und Frauen zu trainieren. Die meisten Trainerinnen sind ehemalige Spielerinnen. Ihnen fällt es leichter teaminterne Konflikte zu lösen, da sie auf ihre eigene Erfahrung zurückgreifen können. Männer dagegen müssen sich die soziale Kompetenz für den Mädchenfußball erst erarbeiten. Eine fundierte Trainer- und Trainerinnenausbildung darf somit nicht nur rein auf die fachlichen Kompetenzen abzielen, sondern muss auch auf die individuellen Entwicklungsbereiche der Betreuer und Betreuerinnen abzielen. Schwächen und Defizite müssen aufgezeigt und dafür sensibilisiert werden.

Schlussendlich stellt sich die Frage, welche Kompetenzen die Spieler und Spielerinnen im Jugendbereich von den Trainern und Trainerinnen eigentlich einfordern. Inwiefern werden die Aktiven von Geschlechterstereotypen beeinflusst? Durch eine empirische Analyse soll herausgefunden werden, welche Kompetenzen von Trainern und Trainerinnen, aus der Sicht der Aktiven, gefordert werden und ob die Sozialkompetenz tatsächlich bei Mädchen einen höheren Einfluss auf den Erfolg hat.

In der vorliegenden Arbeit sind die Begriffe „Coach“ und „Trainer bzw. Trainerin“ gleichgesetzt verwendet.

1.2 Ziele der Arbeit und Darlegung der Fragestellungen

Auf die Einleitung folgend ist das Ziel dieser Arbeit, zu erforschen, welche Unterschiede es zwischen jugendlichen Fußballspielern und Fußballspielerinnen, im Hinblick auf, die geforderten Trainer- und Trainerinnenkompetenzen gibt. Da die aktiven Spieler und Spielerinnen in einer direkten Beziehung zu ihrem Trainer und ihrer Trainerin stehen und ihre fußballerische Entwicklung am eigenen Körper spüren, werden Vereinsfußballer und Vereinsfußballerinnen mittels Fragebogen zu dem genannten Thema Antworten geben. Man findet in der Literatur bereits einige Studien, bei denen Athleten und Athletinnen zu ihren Coaches befragt wurden. (vgl. Blumhoff, 2003/2009; Frester, 2000; Rutemöller, 2001)

Die Ergebnisse der genannten Studien zeigen, dass die sozialen Kompetenzen für die Aktiven am wichtigsten sind. Doch man vermisst bei den Studien eine gezielte geschlechtsspezifische Perspektive hinsichtlich der eingeforderten Kompetenzen. Die Arbeit hat zum Ziel, inwiefern es Unterschiede zwischen den Geschlechtern gibt und somit die verschiedenen Anforderungen an Trainer und Trainerinnen festzuhalten. Man findet bei der hermeneutischen Recherche zahlreiche Ausarbeitungen über Traineraufgaben und Trainerrollen sowie über Kommunikations- und Interaktionsmodelle. Zusätzlich findet man viele Anleitungen zur Trainingsgestaltung und Trainingsdidaktik. Dabei wird der geschlechtsspezifische Unterschied nicht berücksichtigt. Der Fußball ist in der Literatur noch immer männergeprägt. Daraufhin ergeben sich für mich folgende Fragestellungen:

Welche Erwartungen haben weibliche Jugendliche im Gegensatz zu ihren männlichen Kollegen, an ihre Trainer und Trainerinnen im Fußball?

Was sind die Hintergründe, die zu den (möglichen) unterschiedlichen Anforderungen an die Trainer und Trainerinnen im Fußball, führen?

Wie in der Einleitung erläutert weiß man, dass es Unterschiede zwischen den Geschlechtern im Hinblick auf die eingeforderten Kompetenzen gibt. Entscheidend ist es jedoch zu wissen, wo genau die Unterschiede liegen und welche Bedürfnisse Spieler im Gegensatz zu Spielerinnen haben und was aus der Sicht der Aktiven Erklärungen sind.

Was unterscheidet weibliche Trainerinnen von männlichen Trainern, aus Sicht der Jugendlichen?

Der Frauenfußball hat in der heutigen Zeit immer noch mit vielen Vorurteilen zu kämpfen (vgl. Tillmann, 2008). Bestimmte Vorurteile werden von Generation zu Generation weitergegeben. Spieler und Spielerinnen, die sich im Feld Fußball bewegen, lernen eine eigene Sicht der

Dinge kennen. Es stellt sich die Frage, ob und wie die konstruierten Rollenbilder ihren persönlichen Zugang zum Fußballsport beeinflussen.

Gibt es aus trainingswissenschaftlicher Sicht in der Literatur differente Ansätze zwischen der Didaktik und Methodik im Männer- und Frauenfußball?

Im männergeprägtem Fußballsport gibt es bereits eine Vielzahl von Konzepten zu Trainingsinhalten und zur Trainingsgestaltung. Dabei stellt sich die Frage, ob die ausgearbeiteten Konzepte auch für den aufstrebenden Frauenfußball gelten und was die Unterschiede sind.

1.3 Forschungsmethode

Die vorliegende Arbeit wurde einerseits hermeneutisch, mittels Literaturrecherche und andererseits empirisch erstellt. Im ersten Teil der Arbeit wurden der derzeitige Forschungsstand, mittels theoretischen Aussagen und Modellen, dargelegt. Es werden verschiedene Quellen herangezogen, um Hintergründe und Problemlösungswege zu erarbeiten und offene Fragen darzustellen.

Zusätzlich gibt es im zweiten Teil der Arbeit eine empirische Studie, die sich mit der Trainer-Athlet-Beziehung aus der Sicht der Spieler und Spielerinnen auseinandersetzt. Da die aktiven Fußballer und Fußballerinnen direkt mit den Coaches in Kontakt stehen, eignen sie sich am besten, um Untersuchungen anzustellen. Es folgen Leitfaden-Interviews, welche einer qualitativen Inhaltsanalyse unterzogen werden. Die Spieler und Spielerinnen werden unabhängig voneinander zu ihren Erfahrungen mit Trainern und Trainerinnen befragt.

1.4 Gliederung der Arbeit

Die Forschungsarbeit besteht aus zwei großen Abschnitten, einem hermeneutischen und einem empirischem Teil.

Im hermeneutisch- theoretischen Teil werden zuerst die Grundlagen des Themas beschrieben. Zuerst setzt sich die Arbeit mit dem Begriff ‚Kompetenz‘ auseinander und beschreibt verschiedene Zugänge. Danach wird das vorliegende Thema unter dem Gesichtspunkt der Genderforschung dargestellt. Anschließend wird im genannten Abschnitt der Trainer- und Trainerinnenrollen auf die in der Literatur genannten Kompetenzen von Übungsleitern und Übungsleiterinnen eingegangen. Zusätzlich wird erforscht in wie weit sich Methodik und Didaktik des Fußballs geschlechterspezifisch unterscheiden beziehungsweise ob es überhaupt Unterschiede gibt. Im zweiten Abschnitt wird die Durchführung und Auswertung der Leitfaden-Interviews im Mittelpunkt stehen. Nachdem die Interviews einer Inhaltsanalyse

ausgesetzt wurden, werden die Ergebnisse dargestellt und mit dem aktuellen Forschungsstand verglichen.

2. Kompetenzen von Trainern und Trainerinnen

Im ersten Teil des Kapitels findet sich eine Auseinandersetzung mit dem Kompetenzbegriff. Es folgt eine Beschreibung verschiedener Kompetenzfelder mit denen die aktiven Sportler als auch Trainer und Trainerinnen konfrontiert werden. Dabei wird den sozialen Kompetenzen das Hauptaugenmerk geschenkt. Der Grund dafür ist, dass Trainer und Trainerinnen stets in einem sozialen Umfeld arbeiten und mit beteiligten Personen interagieren. Neben der Sozialkompetenz werde ich die Fachkompetenz, Selbstkompetenz und Systemkompetenz beschreiben. Worin bestehen die Unterschiede zwischen den genannten Kompetenzfeldern? Welche Kompetenzen sind im Feld des Jugendfußballs von besonderer Bedeutung?

2.1. Definition und Einordnung des Kompetenzbegriffs

Bevor auf die verschiedenen Kompetenzen eingegangen wird, wird der Begriff Kompetenz definiert. Man versteht darunter ein Potenzial an Fähigkeiten oder eine bestimmte Fähigkeit. Das Wort Kompetenz stammt von dem lateinischen Wort „competentia“ bzw. „competere“ ab. Übersetzt bedeutet es so viel wie „Vermögen“, „Fähigkeit“, „Befugnis“ oder „Eignung“. Betrachtet man die Übersetzung des Verbs, so kommt man auf die Bedeutung „verlangen“, „begehren“ oder „zutreffen“. (vgl. Blumhoff, 2009, S.90)

In der Psychologie findet man folgende Definition:

„Kompetenz bezeichnet das Handlungsvermögen der Person. Während der Begriff Qualifikation Fähigkeiten zur Bewältigung konkreter (in der Regel beruflicher) Anforderungssituationen bezeichnet, d.h. deutlich verwendungsorientiert ist, ist der Kompetenzbegriff subjektorientiert. Er ist zudem ganzheitlicher ausgerichtet: K. umfasst nicht nur inhaltliches bzw. fachliches Wissen und Können, sondern auch außerfachliche bzw. überfachliche Fähigkeiten, die häufig mit Begriffen wie Methodenkompetenz (know how to know), Sozialkompetenz, Personalkompetenz oder auch Schlüsselqualifikationen umschrieben werden“ (Arnold, 2001, S.176).

Aus der Definition wird abgeleitet, dass es eine Vielzahl von wichtigen Fähigkeiten gibt, die neben der Sozialkompetenz, notwendig sind, um im Umfeld des Trainer- und Trainerinnengeschäfts zu bestehen. Viele unterschiedliche Kompetenzbereiche überschneiden sich und gehen fließend ineinander über. Es gibt zahlreiche Modelle, die das Zusammenwirken der Kompetenzfelder zeigen.

Ein zusätzliches Modell stammt von Hegner, Hotz und Kunz (2000, vgl. Abb. 1). Die sogenannte „liegende Acht“ zeigt die Bereiche der Fach- und Sozialkompetenz und wie sie zusammenhängen.

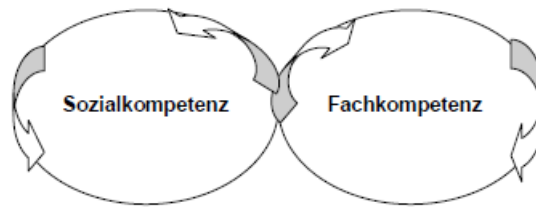


Abb.1: Die „liegende Acht“ (Hegner, Hotz und Kunz, 2000, S.11)

Im Vergleich dazu unterscheidet ein anderes Modell (Abb.5, Blumhoff, 2009, S.73) zwischen vier verschiedenen Kompetenzfeldern und deren Wechselwirkungen. Dabei handelt es sich um die Methoden-, Handlungs-, Fach- sowie Sozialkompetenz. In der Abbildung ergibt sich die Handlungskompetenz aus den Schnittfeldern von Methodenkompetenz, Fachkompetenz und Sozialkompetenz. Die Handlungskompetenz ergibt sich also aus den drei Grundkompetenzen in der direkten Interaktion und beschreibt das Potenzial der Umsetzung. Als Folge lässt sich sagen, dass sich bei unserem Handeln nur ein Teil eines kompletten Kompetenzfeldes widerspiegelt. Auch Kanning (2003) sagt, dass sich Kompetenz nicht in allen Situationen zeigt, sondern einem Potenzial gleich kommt. Das Potenzial kann je nach Situation und Gegebenheit genutzt werden. Die folgende Abbildung 2 zeigt die Gegenüberstellung der Kompetenzbereiche.

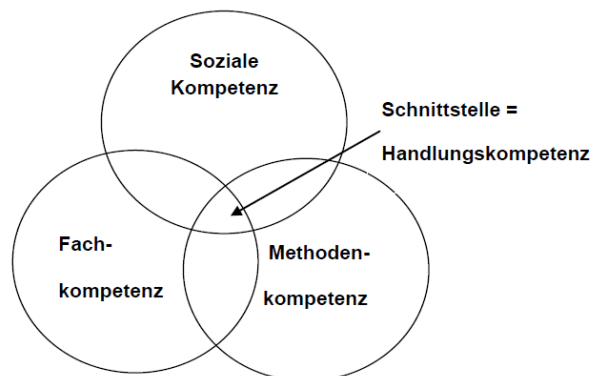


Abb. 2.: Gegenüberstellung der Kompetenzen (vgl. Blumhoff, 2009, S. 73)

Wie auch beim Modell in Abbildung 4 zu erkennen ist, gibt es eine Vermischung der Sozial- und Fachkompetenz. Schütz (2008, S. 34) sagt:

„Die fachlichen Kompetenzen alleine genügen im sensiblen Kommunikationsalter nicht.“ Daraus folgt, dass der Coach soziale Fähigkeiten aufweisen muss, um sein Fachwissen in der Interaktion optimal vermitteln zu können. Fachkompetenz alleine hilft bei der Vermittlung nichts.

2.2. Fachkompetenz

Trotzdem gilt Fachkompetenz als Voraussetzung, um mit einem Team sportlichen Erfolg zu feiern. Sportlicher Erfolg und individuelle Weiterentwicklung der Aktiven ist immer das Ziel eines Trainers und einer Trainerin. Fachkompetenz setzt sich aus dem eigenen fachlichen Können sowie aus dem umfangreichen Wissen über den Fußballsport zusammen. Das Wissen im Feld der Trainingslehre wird ebenfalls der Fachkompetenz zugeschrieben. Fachkompetent handeln zu können bedeutet Trainingspläne zu erstellen, die auf Basis aktuellen theoretischen Wissens an die Bedürfnisse der Spieler und Spielerinnen angepasst sind. Weiteres ist die individuelle als auch die teaminterne Fehleranalyse Teil der Trainer- und Trainerinnenarbeit. Einen besonderen Aspekt bei der Arbeit von Betreuern und Betreuerinnen im Fußball spielt Beobachtung und das anschließende Feedback. Didaktische und methodische Kompetenz helfen bei der Vermittlung des Wissenspotentials an die Aktiven. In jeder Sportart wird eine eigene Fachkompetenz gefordert. Um erfolgreich Fußball zu spielen, braucht es motorische und taktische Basisfähigkeiten, die in der Trainingsplanung berücksichtigt werden müssen. Eine sportartspezifische Fachkompetenz garantiert den Aktiven eine anforderungsgerechte Trainingsgestaltung. Thiele und Schierz (2007) beschreiben Fachkompetenz unter dem Synonym Sachkompetenz wie folgt:

„Unter Sachkompetenz wird die Fähigkeit von Trainern verstanden, zweckmäßig, folgerichtig und angemessen im Hinblick auf die sachlichen Erfordernisse einer Trainersituation zu handeln. Die sachlichen Erfordernisse einer Trainersituation liegen insbesondere in der korrekten Anwendung von konventionellen Trainings-, Vermittlungs- und Testverfahren.“ (Thiele & Schierz, 2007, S.11)

Die Autoren meinen, dass der Trainer und die Trainerin über ein bestimmtes Wissen verfügen müssen. Es ist Wissen über:

- *die Zweckmäßigkeit von Handlungen*

Thiele und Schierz (2007) beschreiben die Zweckmäßigkeit von Handlungen:

„(...) Entwürfe erwünschter Handlungswirkungen. Deshalb sind Handlungen auch daraufhin zu prüfen, ob sie jene Zwecke erreicht haben, zu deren Verwirklichung sie eingesetzt wurden.“ (Thiele & Schierz, 2007, S.11)

Hier geht es darum, dass ein Betreuer und eine Betreuerin, mit den von ihnen gesetzten Trainingsinhalten bestimmte Ziele verfolgen. Thiele und Schierz (2007) schreiben weiter, dass eine regelmäßige Überprüfung der gesetzten Ziele erforderlich ist.

- *die Angemessenheit von Handlungen*

Die Autoren beschreiben das Wissen folgendermaßen:

„Trainingshandlungen können in unserer Sicht in drei Bezügen angemessen oder unangemessen sein, nämlich in Bezug auf die Voraussetzungen der AthletInnen, die Struktur der Inhalte des Trainings und die Komplexität der Handlungsumstände.“ (Thiele & Schierz, 2007, S.11).

Die Anforderungen im Trainingsbetrieb müssen auf den Leistungslevel der Aktiven angepasst werden. Dabei geht es vor allem um die Belastbarkeit der Athleten und Athletinnen und die Trainingsstruktur bzw. den Schwierigkeitsgrad der Inhalte.

- *Die Folgerichtigkeit von Handlungen*

Die Autoren beschreiben den Unterpunkt wie folgt:

„Trainingshandlungen bestehen aus diversen Teilhandlungen. Treten in der Abfolge von Teilhandlungen Widersprüche, Auslassungen oder Vertauschungen auf, dann sind sie nicht folgerichtig. Ihre Wirksamkeit ist damit beeinträchtigt.“ (Thiele & Schierz, 2007, S.11)

In anderen Worten müssen ein Trainer und eine Trainerin darauf achten, dass sein und ihr Trainingskonzept durchgängig aufbauend verläuft. Eine falsche Abfolge der Inhalte führt zu Problemen bei der Zielerreichung.

Neben der theoretischen Auseinandersetzung bildet sich Fach- bzw. Sachkompetenz bei Trainerinnen und Trainern auch in der Praxis aus. Thiele und Schierz (2007) nehmen dazu wie folgt Stellung:

„Sachkompetenz zu bilden zielt darauf, in der Er- und Bearbeitung von Fällen exemplarisch zu lernen, die sachlichen Erfordernisse im Umgang mit den konventionellen Verfahren des Trainerhandelns auf ihre Angemessenheit, Zweckmäßigkeit und Folgerichtigkeit reflektieren zu können.“ (Thiele & Schierz, 2007, S.13)

Die Übungsleiter und Übungsleiterinnen sollen ihre Erfahrungen reflektieren und durch Überprüfung der Angemessenheit, Zweckmäßigkeit Kompetenz ausbilden.

Für Ruck (2013) gehören folgende Kenntnisse zum Arbeitsbereich der Fachkompetenz:

- Fachsprache
- Ausrüstung
- Regeln und Wettkampfbestimmungen
- Anforderungsprofil an Spieler
- Trainingslehre, Trainingsplanung und Periodisierung
- Spielvorbereitung, Spieldurchführung und Spielanalyse
- Taktische und technische Maßnahmen
- Sicherheitsmaßnahmen und Sportverletzungen
- Sportgerechte Ernährung
- Ganzeinheitliche (körperliche, geistige und seelische) Entwicklung der Spieler
- Organisationsstrukturen Verein und Verband
- Eigenerfahrung und Eigenkönnen Fußball

(vgl. Ruck,2013, S.119)

Wie in Abbildung 2 erkennbar, sind die Methodenkompetenz sowie die Sozialkompetenz weitere Kompetenzbereiche. In der Literatur finden sich zahlreiche Definitionen zur Sozialkompetenz, da es verschiedene Ansichtsweisen und folgend eine Menge an Ausprägungen gibt. Doch bevor die unterschiedliche Sichtweisen zur Sozialkompetenz vorgestellt werden, wird kurz die Methodenkompetenz erklärt, welche den dritten Kompetenzbereich in Abbildung 2 darstellt.

2.3. Methodenkompetenz

Wie aus dem Begriff Methodenkompetenz herauslesen ist, handelt es sich um die Beherrschung und die Kenntnis verschiedener Methoden oder Vorgehensweisen, um mit einer Gruppe Ziele erreichen zu können. Es ist die Fähigkeit Struktur in einen Gruppenablauf zu bringen und den richtigen Lösungsweg bei Konflikten zu finden. In der Praxis, benötigt der Coach Methodenkompetenz, um beim Anleiten des Teams seine Führungsrolle zu bestärken. Die Methodenkompetenz endet aber nicht bei den Trainingsmethoden, sondern darüber hinaus, gilt es Techniken zu beherrschen, mit denen Konflikte gelöst oder das Team motiviert werden kann. Wie man erkennt, benötigen Trainer und Trainerinnen Methodenkompetenz, um Fach- bzw. Sachkompetenz optimal zu vermitteln. Hier wird die Überschneidung der Kompetenzbereiche sichtbar, denn zum Erlernen der richtigen Bewegungsabläufe benötigt es die richtige Methode. Die Konfliktlösung wiederum erfordert besonders pädagogische und soziale Kompetenzen. Die beschriebene Kompetenz wird in der Literatur oftmals mit der Handlungskompetenz gleichgesetzt. Wie man in der Abbildung 5 erkennt, ist die

Handlungskompetenz der Schnittpunkt aller Bereiche. Dadurch wird klar, dass erst durch unser Handeln und unser Verhalten, alle anderen Kompetenzen bemerkbar werden. Erst in unserem Handeln setzen wir unterschiedliche Kompetenzen um.

Für Ruck (2013) beinhaltet Methoden- und Vermittlungskompetenz folgende Kenntnisse:

- die Organisation, Durchführung und Auswertung von Trainingsprozessen und Wettkämpfen zur Leistungssteigerung
- die Korrektur von Fehlern im Trainingsprozess
- das situationsgemäße Anwenden der Trainingsmethoden
- die Umsetzung und die Anwendung des Fachwissens in die/der Praxis
- das Herstellen von Handlungszusammenhängen und die Verknüpfung ganz unterschiedlicher Wissensgebiete
- das Erkennen von Problemsituationen und das Anwenden von situationsgerechten Problemlösungsstrategien

(vgl. Ruck, 2013, S.120)

2.4. Sozialkompetenz

Nun werde ich auf die sozialen Kompetenzen eingehen und einige Modelle und Definitionen vorstellen. Am Ende des Kapitels folgt ein Modell der Sozialkompetenz, welches sich mit den Problemen im Frauenfußball auseinandersetzt.

Die Begriffe soziale Kompetenz und Sozialkompetenz sind in der Literatur zwar oftmals erwähnt, doch nur wenig konkretisiert. Man findet den beschriebenen Kompetenzbereich in zahlreichen verschiedenen Wissenschaftsfeldern, wie der Psychologie, Pädagogik oder Wirtschaft. In allen genannten Wissenschaftsfeldern wird versucht den Begriff zu definieren. Daraus folgt, dass es eine Vielzahl von Ansätzen und Ergebnissen, zum Thema Sozialkompetenz gibt. In der Literatur finden sich trotzdem immer wieder Gemeinsamkeiten, wenn es um sozial kompetentes Handeln geht. Auf den folgenden Seiten versuche ich einen Überblick über die Vielzahl von Ansichten zu geben und dabei Unterschiede und Gemeinsamkeiten aufzuzeigen.

Zuerst gilt es das Wort „sozial“ aufzubrechen. Betrachtet man die Herkunft und Bedeutung wird einiges klarer. Es stammt vom lateinischen Wort „socius“ ab und bedeutet als Adjektiv so viel wie „zusammen“, „gemeinsam“ bzw. „verbunden“. Eine weitere Beschreibung ist „die Gesellschaft betreffend“ oder „auf das Zwischenmenschliche bezogen“. Setzt man das Wort „sozial“ mit der Bedeutung des Begriffs „Kompetenz“ zusammen, ergibt sich folgende Übersetzung: Man besitzt die Fähigkeit oder das Vermögen, mit Mitmenschen in einer

bestimmten Gesellschaft respektvoll umzugehen. Die versuchte Definition beschreibt ausschließlich meine Auslegung.

Thiele und Schierz (2007) definieren Sozialkompetenz wie folgt:

„[...] im Sinne des Umgangs mit Menschen bedeutet, dass Trainer verständlich und verantwortlich handeln“ (Thiele & Schierz, 2007, S.11).

Im Zusammenhang mit Sozialkompetenz, genießt verständliches und verantwortliches Handeln einen besonderen Stellenwert. Unter verständlichem Handeln versteht der Autor, dass sich Trainer und Trainerinnen einfach und präzise mitteilen. Dabei sollen ihre Äußerungen auf sprachlicher Ebene eine klare Ordnung haben und die Aktiven zusätzlich stimulieren. Auch die nonverbalen Anteile der Kommunikation müssen dem entsprechen. Die Fähigkeit des Zuhörens und Einfühlungsvermögen entgegenzubringen gehören ebenfalls zu verständlichem Handeln. Zusammenfassend lässt sich sagen, dass es verschiedene kommunikative Kompetenzen braucht, um in unterschiedlichen Situationen verständlich Handeln zu können.

Verantwortliches Handeln dagegen beschreibt, die bewusste Auseinandersetzung der Trainer und Trainerinnen mit den Wirkungen ihrer Handlungen und Tätigkeiten. Die Autoren meinen, dass ein oftmaliger Perspektivenwechsel verantwortliches Handeln unterstützt. Dabei gilt es die Perspektiven von unterschiedlichen Personen im Handlungsfeld wahrzunehmen und sich in diese hineinzusetzen. Nach der Übernahme einer Perspektive kann man die Folgen und Auswirkungen der Trainer- und Trainerinnenhandlungen im Sinne des Aktiven abschätzen. Es gilt dabei vor allem die gesellschaftlichen Wertvorstellungen im zwischenmenschlichen Umgang zu berücksichtigen. (vgl. Thiele & Schierz, 2007, S.12)

Die Autoren Blumhoff (2009) sowie Borggreffe, Thiel und Cachay (2006) versuchen in ihren Werken ebenfalls Annäherungen an die Definition des Begriffs Sozialkompetenz. Dabei nehmen sie Bezug auf die Trainer- und Trainerinnenanforderungen im Sport. Sozialkompetenz ist vor allem bei Führungskräften gefragt, welche Trainer und Trainerinnen sind. Es gilt nach Vorgaben des Systems und unter Einbeziehung aller Bedürfnisse der Aktiven ein gemeinsames Ziel zu deklarieren. Sozialkompetenz wird im sozialen Handeln umgesetzt. Genauer gesagt findet es in der Interaktion statt, welche von zahlreichen Faktoren beeinflusst wird. Soziales Handeln ist stets situationsabhängig. Ein guter Betreuer und eine gute Betreuerin hat die soziale Kompetenz, aus einer Vielzahl von Fähigkeiten in gewissen Situationen die optimale auszuwählen. Man stellt sich die Frage, von welchen Fähigkeiten und Eigenschaften hier geschrieben wird. Viele Fähigkeiten werden von Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen der sozialen Kompetenz zugewiesen. Die Kommunikationsfähigkeit ist

ein Beispiel. Die genannte Fähigkeit ist eine der bedeutendsten sozialen Kompetenzen. Andere Beispiele wären Teamfähigkeit, Empathie oder Konfliktfähigkeit. Nicht zu vergessen ist das Durchsetzungsvermögen, welches auch eine soziale Kompetenz darstellt. Zwischenmenschlichen Vorgänge entscheiden, ob ein Trainer oder eine Trainerin bei den Aktiven ankommt. Die aufgezählten Fähigkeiten geben den Ausschlag, ob jemand für den Beruf geeignet ist oder nicht. Zwar kann sich Sozialkompetenz im Laufe der Jahre zu einem gewissen Maße ausbilden, jedoch gibt es Basisfähigkeiten, die ein guter Coach haben muss. Thiele und Schierz (2007, S.12f.) schreiben dazu:

„Sozialkompetenz zu bilden meint hingegen, in der Auseinandersetzung mit Geschichte zu lernen, wie man als Trainer ein verantwortliches Anerkennungsverhältnis von unterschiedlichen Lebenslagen der AthletInnen gestaltet und auch in einem empathischen Sinn beziehungsfähig wird.“

Es lässt sich sagen, dass es sich bei sozial kompetentem Handeln um eine Mischung aus einer Vielzahl von Fähigkeiten handelt, die situationsabhängig zum Vorschein kommen. Blumhoff (2014) definiert in einem Beitrag Sozialkompetenz wie folgt:

„Sozialkompetenz ist die Summe des Wissens, der Fertigkeiten und Fähigkeiten, in sozialen Situationen unter Berücksichtigung situationsspezifischer Anforderungen, Ziele und Pläne zweckrational so realisieren zu können, dass dieses Verhalten möglichst ein Maximum an positiven und ein Minimum an negativen Konsequenzen für die an der Interaktion beteiligten Personen mit sich bringt. Darüber hinaus muss das Interaktionsverhalten mindestens als sozial akzeptabel gelten.“ (Blumhoff, 2014, S. 133)

Beim Betrachten der Definition fällt auf, dass die Betonung auf „ein Maximum an positiven und ein Minimum an negativen Konsequenzen für die Interaktion beteiligter Personen“ liegt. Daraus lässt sich schließen, dass die Aufgabe von Betreuern und Betreuerinnen ist, durch ihr Handeln und Intervenieren alle Aktiven für sich zu gewinnen, indem er auf sie zu geht und Verständnis zeigt. Dadurch kann ein gemeinsames Ziel, wie sportlicher Erfolg erreicht werden. Es ist aber fast unmöglich alle Spieler und Spielerinnen mit seinem oder ihrem Handeln anzusprechen. Deshalb sollen Trainer und Trainerinnen, mit ihrem Verhalten, so wenig negative Auswirkungen wie möglich auf die angesprochenen Aktiven haben. Die Weitläufigkeit des Begriffs Sozialkompetenz ist nicht abzustreiten und es ist festzustellen, dass es sich eigentlich um eine Vielzahl sozialer Kompetenzen handelt. Blumhoff (2009) beschreibt die Sozialkompetenz als ein Überbegriff für konkrete Konstrukte. Unter den konkreten Konstrukten versteht der Autor die interpersonale Kompetenz, die soziale Intelligenz, die sozialen Fertigkeiten und die emotionale Intelligenz. Mit interpersonaler Kompetenz meint Blumhoff die zwischenmenschlichen Fähigkeiten. Soziale Intelligenz steht für das Verständnis von sozialem

Verhalten. Die sozialen Fertigkeiten dagegen sind das Werkzeug, um sozial handeln zu können. Die Wahrnehmung und das Erkennen von eigenen und fremden Emotionen beschreibt die emotionale Intelligenz.

Eine andere Definition zur Sozialkompetenz findet man von Borggrefe, Thiel und Cachay (2006). Sie haben sich intensiv mit der sozialen Kompetenz im Bereich des Sports beschäftigt. Wie auch Blumhoff (2009) sehen sie Sozialkompetenz als einen Fähigkeitsmix, der situationsabhängig zum Ausdruck kommt. Die Definition lautet:

„Die Sozialkompetenz setzt Kommunikationsfähigkeit als die Fähigkeit, andere zu verstehen und die eigenen Aussagen in einer verständlichen Art und Weise zu formulieren, sowie Kooperationsfähigkeit als Fähigkeit, die eigene Interessen und die Interessen der Umwelt zugunsten eines gemeinsamen übergeordneten Ziels aufeinander abzustimmen, voraus. Eine sozial kompetente Person besitzt Empathie, als Fähigkeit, sich in andere einzufühlen, sowie Teamfähigkeit als Kompetenz, mit anderen zusammenzuarbeiten. Sozialkompetenz ist weder „gut“ noch „böse“, sie ist auch keinesfalls synonym mit „prosozialem“ Verhalten anzusehen, sondern lediglich in situationsspezifische unterschiedlicher Weise auf das erfolgreiche Realisieren gemeinsamer Ziele und Pläne eines Kontextes ausgerichtet.“ (Borggrefe, Thiel & Cachay, 2006, S. 28)

Die Autoren weisen darauf hin, dass die Umsetzung sozialer Kompetenzen im Sport schwierig ist. Der Fußballsport erfordert von Betreuern und Betreuerinnen eine Vielzahl von den genannten Fähigkeiten. Man hat sich auf die Gesprächspartner und Gesprächspartnerinnen und deren individuellen Bedürfnisse einzustellen. Ein derartiges soziales Handeln für die meisten Trainer und Trainerinnen nur schwer realisierbar. Vor allem im Profibereich bzw. bei Teamsportarten wird es besonders schwierig, da die Umstände und der gesellschaftliche Rahmen es nicht zulassen. Zum Beispiel ist es für einen Nationaltrainer oder eine Nationaltrainerin unmöglich, sich auf die individuellen Wünsche und Probleme, der einzelnen Aktiven einzustellen bzw. diese zu berücksichtigen. Der Betreuer oder die Betreuerin hat ein sportliches Ziel zu erreichen und kann somit nicht auf alle Belange eingehen. Am ehesten orientiert sich ein Coach an den typischen und allgemeinen Erwartungen der Aktiven und zieht diese in seiner oder ihre Zielvorgabe ein. Im Laufe der Zeit wird der Trainer oder die Trainerin durch Beobachtung die Spieler und Spielerinnen besser verstehen lernen und auf die Gruppe eingehen können. Dabei schauen der Betreuer und die Betreuerin vor allem auf Konflikte und typische Vorkommnisse. Hinter den typischen Erwartungshaltungen verbirgt sich natürlich die Gefahr von Vorurteilen. Bei Sportarten, wie beim Frauenfußball, ist es schwieriger typische Erwartungshaltungen zu erkennen. Hier kann es passieren, dass Athletinnen sich schnell missverstanden und falsch eingeschätzt werden. (vgl. Borggrefe, Thiel & Cachay, 2006)

Im Männerfußball werden andere Erwartungshaltungen an die Spieler weitergegeben als im Frauenfußball. Daraus folgt, dass nicht nur die Betreuer und Betreuerinnen Sozialkompetenz aufweisen sollen, sondern da sozial kompetentes Handeln auch vom Handlungsumfeld abhängig ist. Er oder sie geht auf die unterschiedlichen Erwartungen, Ziele und Bedürfnisse so ein, dass ein gemeinsames Ziel sowie sportlicher Erfolg erreicht wird. Folglich werden alle Beteiligten davon profitieren. (vgl. Borggrefe, Thiel & Cachay, 2006)

Als Hilfe gibt es einen Überblick über sozial kompetentes Trainer- und Trainerinnenverhalten bzw. Sozialkompetenz in Form eines Modells von Borggrefe, Thiel und Cachay (2006), das ich erörtern werde (vgl. Abb.3).

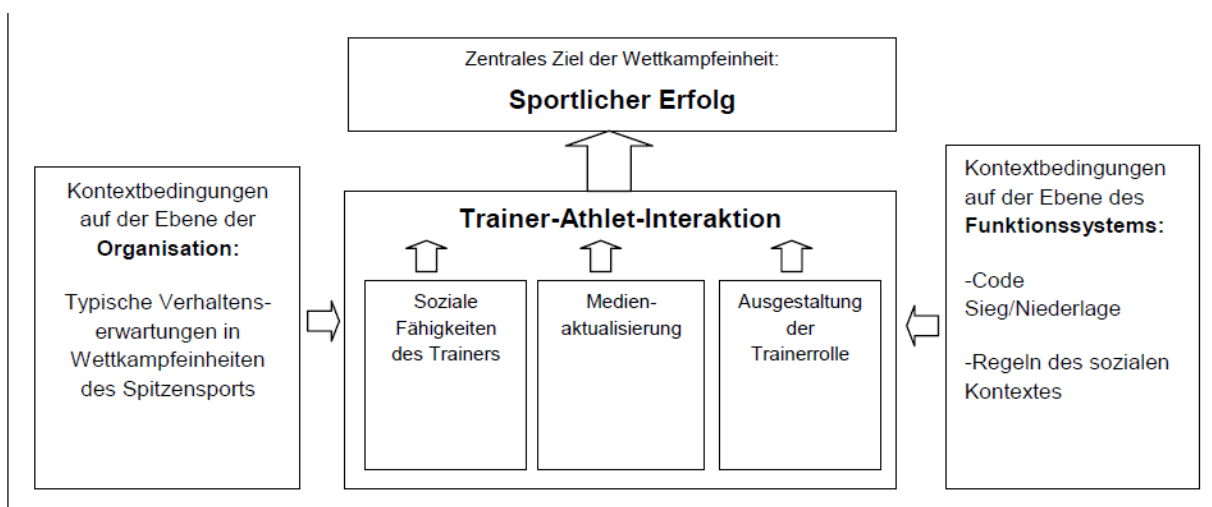


Abb.3: Modell des sozial kompetenten Trainer- und Trainerinnenhandelns im Spitzensport (Borggrefe et al., 2006, S.107)

Wie man in dem Modell erkennt, spielt die „Trainer- Athlet- Interaktion“ die zentrale Rolle beim Erreichen von Zielen und ist die Basis für sportlichen Erfolg. Beeinflusst wird das Verhalten der Betreuer und Betreuerinnen von Kontextbedingungen auf Ebene der Organisation und von Kontextbedingungen auf Ebene des Funktionssystems. Nun stellt sich die Frage, was die Autoren unter sozial kompetentem Handeln verstehen. Es folgt eine Tabelle (Tab.1), die alle Dimensionen aufzeigt und anschaulich macht. Dabei wird deutlich, wieviel verschiedene Faktoren und Anforderungen in das Verhalten von Trainer und Trainerinnen einfließen und somit eine Person prägen. (vgl. Borggrefe, Thiel & Cachay, 2006, S. 105 ff.)

Tabelle 1: Dimensionen sozial kompetenten Trainer- und Trainerinnenhandelns

		Kommunikation		
		Steuerung		
		Konflikt		
		→ Verständigung sichern	→ Kooperation herstellen	→ Widersprüche regulieren
Medien-aktualisierung		<ul style="list-style-type: none"> • Sinn • Sprache 	<ul style="list-style-type: none"> • Sinn • Sprache • Macht/Recht • Geld • Wahrheit • Vertrauen • Sympathie 	<ul style="list-style-type: none"> • Sinn • Sprache • Macht/Recht • Geld • Wahrheit • Vertrauen • Sympathie
	Kognition	<ul style="list-style-type: none"> • Kommunikationswissen 	<ul style="list-style-type: none"> • Kommunikationswissen • Steuerungswissen 	<ul style="list-style-type: none"> • Kommunikationswissen • Steuerungswissen
Soziale Fähigkeiten				<ul style="list-style-type: none"> • Konfliktwissen
	Handlungskompetenz	<ul style="list-style-type: none"> • Fähigkeit zur situationsangemessenen Kommunikation 	<ul style="list-style-type: none"> • Fähigkeit zur situationsangemessenen Kommunikation • Rollenflexibilität 	<ul style="list-style-type: none"> • Fähigkeit zur situationsangemessenen Kommunikation • Rollenflexibilität • Management von Konfliktpotentialen und Konfliktverläufen
	Methodik/Didaktik	<ul style="list-style-type: none"> • Vermittlung von kommunikationswissen und Fähigkeiten zur Situationsangemessenen Kommunikation 	<ul style="list-style-type: none"> • Vermittlung von Steuerungswissen und Rollenflexibilität 	<ul style="list-style-type: none"> • Vermittlung von Konfliktwissen und der Fähigkeit zu produktivem Konfliktverhalten
Ausgestaltung der Trainerrolle		<ul style="list-style-type: none"> • Zuhörer • Moderator • Anweiser • Aufklärer 	<ul style="list-style-type: none"> • Partner • Freund • Berater • Vorgesetzter 	<ul style="list-style-type: none"> • Vorgesetzter • Auslöser • Regulierer • Durchsetzer

Quelle: Borggreffe et. al. (2006, S. 108)

Ruck (2013) versteht unter sozial- kommunikativer Kompetenz folgende Kenntnisse:

- Kommunikationstechniken zu beherrschen
- Sich selbst Arbeits- und Verhaltensziele zu setzen
- Zielstrebig, ausdauernd und sorgfältig zu arbeiten
- Verantwortung zu übernehmen und entsprechend zu handeln
- Mit Konflikten, Misserfolgen, Stress angemessen umgehen zu können
- Vorbild und Motivationskünstler zu sein
- Ehrlich und gerecht zu sein (keinen bevorzugen, benachteiligen oder vor der Gruppe blamieren)
- Solidarisch und tolerant zu handeln und anderen einfühlsam zu begegnen
- Eine positive Grundhaltung und Offenheit gegenüber anderen

(vgl. Ruck, 2013, S.121f.)

Ruck (2013) meint, dass soziale Kompetenz die Lernmotive der Aktiven erheblich beeinflusst. Die klassischen Führungsstile sollen durch der Situation angepasstes und entwicklungsbezogenes Verhalten ersetzt werden. Die Spieler und Spielerinnen werden durch das Einbringen in die Planungs- und Trainingsprozesse zusätzlich motiviert und fühlen sich als Teil des Gesamtkonzepts. Der Autor schreibt dazu:

„Deshalb ist modernes Coaching entwicklungsbezogenes und der jeweiligen Situation angepasstes ganzheitliches Verhalten des Trainers gegenüber seinen Spielern.“ (Ruck, 2013, S.122)

Zusätzlich spielt die Persönlichkeit des Coaches eine bedeutende Rolle und ist mitentscheidend über Erfolg und Misserfolg im Umgang mit den Aktiven.

Neben der Fach- und Sozialkompetenz werden nun noch weitere Kompetenzfelder vorgestellt, die für die Forschungsfrage wichtig sind. Dazu zählen die Systemkompetenz sowie die Selbstkompetenz.

2.5. Systemkompetenz

Die Systemkompetenz beschäftigt sich mit dem Handeln in Systemen. Ein Trainer und einer Trainerin handeln oftmals zwischen Systemen oder auch gegen Systeme. Thiele und Schierz (2007) beschreiben Systemkompetenz wie folgt:

„Trainer im Hochleistungssport handeln im System des Hochleistungssports und der darin eingebundenen und kooperierenden Institutionen (Verbände, Stützpunkte u. a.). Insbesondere für Trainer im Nachwuchsbereich erwächst daraus die besondere Aufgabe, kompetent innerhalb dieser Strukturen handeln zu können, d. h. die jeweiligen Systemstrukturen zu

kennen, sie analysieren und nutzen zu können.(...) Wissen und Können benötigen die Trainer jedoch auch in dem mit dem Nachwuchsleistungssport in unterschiedlich enger Weise verbundenen anderen Systemen (Schule, Medien, Politik u.a.).(...) Verständigungs- Und in der Folge häufig auch Entscheidungs- und Handlungsprobleme resultieren insbesondere aus Defiziten in der Abstimmung der Anforderungen zwischen unterschiedlichen Systemen. (...) Häufig müssen Trainer gerade in den Schnittstellen immer wieder wichtige Vermittlungsfunktionen erfüllen, eine Aufgabe, die ohne Kenntnis der Funktionsprinzipien aller beteiligten Systeme schlicht nicht bewältigt werden kann.“ (Thiele und Schierz, 2007, S. 10f)

Die Autoren schreiben, dass Betreuer und Betreuerinnen stets in einem System eingebunden sind und mit mehreren Institutionen, wie Verbänden oder Vereinen, zu tun haben. Es treffen dabei viele verschiedene Interessen und Strukturen aufeinander. Die Trainer und Trainerinnen sollen die Systemstrukturen erkennen, analysieren und nutzen können. Im Nachwuchssport spielen die Systems Schule und Medien eine bedeutende Rolle. Bei Mängeln in der Abstimmung der Anforderungen zwischen den verschiedenen Systemen, sind Entscheidungs- und Handlungsprobleme die Folge. Die Übungsleiter und Übungsleiterinnen haben wesentliche Vermittlungsfunktionen, weil sie in den Schnittstellen der Systeme agieren. Die Kenntnis aller Funktionsprinzipien, der beteiligten Systeme, ist eine Voraussetzung für die Bewältigung der Aufgabe.

Um Systemkompetenz zu bilden muss man die „Imperative, Relevanzen und Logiken unterschiedlicher Systeme an der Geschichte distanzieren“ (Thiele & Schierz, 2007, S.13) herausarbeiten. Dabei lernt man, wie man sich den jeweiligen Systemen gegenüber reflektiert verhält und dabei die Athleten und Athletinnen im Interesse der individuellen Entwicklung richtig positioniert.

2.6. Selbstkompetenz

Selbstkompetent Handeln bedeutet, dass Trainer und Trainerinnen sich bewusst mit dem eigenen Handeln auseinandersetzen. Dabei überprüfen die Betreuer und Betreuerinnen ihr Handeln im Bezug zur Systemkompetenz, Sachkompetenz, Sozialkompetenz. Thiele und Schierz (2007) erklären Selbstkompetenz als den „bewussten und verantwortlichen Umgang mit der eigenen Person. Wer selbstkompetent handelt, zeigt sich aktiv zuständig für seine persönliche Gesamtentwicklung. Idealtypisch wird darunter verstanden, dass Selbstgefährdendes vermieden und Selbstförderliches gesucht wird. Erworbenes Wissen und reflektierte Erfahrungen werden dann bewusst für eine erfolgreiche Persönlichkeitsentwicklung genutzt“. (Thiele & Schierz, 2007, S.12)

Wie man liest, sind selbstfördernde Handlungen den Selbstschädigenden oder Selbstgefährdenden vorzuziehen. Die positive Persönlichkeitsentwicklung steht bei selbstkompetentem Handeln im Vordergrund.

Selbstkompetenz bildet sich in engem Zusammenhang mit den anderen genannten Kompetenzfeldern. Wie bereits erwähnt sind die Fach-, Sozial- und Systemkompetenz Felder, die „auf die Zwänge und Erwartungen von außen gerichtet sind“. (Thiele & Schierz, 2007, S.12)

Man spricht von selbstkompetentem Handeln, wenn die komplexen Einflüsse von System, Fach und sozialer Interaktion in das persönliche Handeln integriert wird. Die genannten Einflüsse werden anerkannt und „in der Konsequenz ihre Kompetenzen in allen drei Handlungsfeldern sinnvoll aufeinander“ (Thiele & Schierz, 2007, S.12) bezogen.

Selbstkompetenz zu entwickeln bedeutet, dass man durch Auseinandersetzung mit seinen Erfahrungen lernt sich dem Leitbild eines ‚reflektierenden Praktikers‘ anzunähern. Dabei steht der Entwicklungsgang als Trainer oder Trainerin im Mittelpunkt, es soll eine aktive Annäherung stattfinden. Ziel ist es auch, Widersprüche im eigenen Handlungsbereich zu erkennen und zu verstehen und besonders diese auszuhalten. Diese Antinomien nutzt man zur eigenen Weiterentwicklung der Persönlichkeit. (vgl. Thiele & Schierz, 2007, S.12)

3. Männer im Fußballsport - Frauen im Fußballsport

Das Kapitel beschäftigt sich mit den Rollen der Geschlechter im modernen Fußballsport. Es zeigt auf, warum Fußball noch immer als Sport für Männer gilt. Zusätzlich wird nach Gründen gesucht, warum Mädchenfußball im Trend liegt.

Die Behauptung: „Fußball gilt seit Jahrzehnten als Sport für Männer!“ (vgl. Böhnisch, 2014; Tilmann, 2008) soll im folgenden Abschnitt diskutiert werden.

Böhnisch (2008) argumentiert mit der Sehnsucht nach Körperlichkeit und schreibt dazu:

„Das ist es eben auch, was den Fußball so männlich macht: Die Sehnsucht nach Körperlichkeit und danach, sie auszuleben, ohne in der Weichheit des Körpers aufzugehen. Verschmelzen hat etwas mit Müttern und Frauen zu tun. Hart bleiben, abstoßen gilt immer noch als männlich, auch wenn man(n) gerne inzwischen anders sein möchte. Das Homosexualitätstabu sitzt immer noch- immer wieder- tief. Es muss verdrängt kanalisiert werden.“ (Böhnisch, 2008, S.75)

Wie der Autor schreibt wird die beschriebene Ausprägung der Körperlichkeit als etwas rein Männliches angesehen. Im Laufe der Zeit haben sich die Grenzen etwas aufgeweicht, trotzdem sitzt das Homosexualitätstabu bei vielen Männern noch tief. Die Sehnsucht nach Körperlichkeit muss auf anderem Wege ausgelebt werden. Für Männer stellt der Fußball das geeignete Feld zum Ausleben versteckter Gefühle dar. Im Unterschied zu den Jungen gilt Umarmen, Streicheln und Küssen als ‚normal‘ und die Mädchen werden nicht gleich als homosexuell angesehen.

Männliche Eigenschaften wie Risikobereitschaft, Zielorientiertheit, Stärke und Kampfbereitschaft werden von der Gesellschaft dem Fußballsport zugeschrieben.

Im nächsten Kapitel werden aktuelle Zahlen zum Frauenfußball diskutiert und es wird erklärt, warum Frauenfußball nicht dieselbe Akzeptanz erfährt wie Männerfußball.

3.1. Mädchenfußball im Trend

Die Zahl der Spielerinnen nimmt Jahr von Jahr zu. Pfister (2012) merkt dazu an:

„Die kontinuierliche Entwicklung und die Erfolgsbilanz des Frauenfußballs dürfen nicht darüber hinweg täuschen, dass Fußballspielerinnen auch heute mit Problemen, u.a. dem geringen Interesse der Medien, konfrontiert werden.“ (Pfister, 2012, S.48)

Die verschiedenen Ansätze in der Genderforschung werden in Kapitel 3.4 und 3.5 besprochen. Trotz der Abwehrhaltung der Männerwelt spielen Frauen Fußball und sorgen somit für eine

Aufweichung der Geschlechtergrenzen. Um einen kurzen Überblick über die Zahlen zu geben, werde ich die Daten zum Frauenfußball 2014 aufzeigen:

International gesehen spielen etwa 30 Millionen Frauen Fußball. Jede zehnte Person die Fußball ausübt ist somit weiblich. Die Gesamtzahl der Aktiven wird auf 260 Millionen geschätzt. Die Zahlen sind umso beeindruckender wenn die Wachstumsraten angeschaut werden. Seit 2001 ist die Anzahl der Spielerinnen um 60% gestiegen. In Deutschland, einem Vorreiter des Frauenfußballs, liegt der Anteil der Spielerinnen sogar bei etwa 15%. Sieht man sich die Frauenquote bei den Trainern und Trainerinnen an, kommt man zu dem Ergebnis, dass nur etwa 7% aller Betreuer und Betreuerinnen weiblich sind¹.

In Österreich waren 2011 17.000 Spielerinnen bei Vereinen gemeldet².

3.2. Fußballsozialisation und Gründe warum Mädchen Fußball spielen

Die folgenden Seiten beschäftigen sich mit den Gründen, warum sich Mädchen und Frauen in der ‚Männerdomäne‘ Fußball bewegen wollen.

Durch Veränderungen in der Spiel- und Sportkultur wird Fußball heute nicht mehr als reiner Männersport angesehen. Veranstaltungen, wie die Fußballweltmeisterschaften der Frauen 1999 und 2003 brachte volle Stadien und erweckte das Interesse für den Frauenfußball. Der Frauenfußball war präsent in den Medien und wurde somit für Sponsoren sowie Zuschauer und Zuschauerinnen interessant. Kugelman und Sinning (2004, S.4) führen weiter aus:

„Auch durch diese Entwicklung haben sich Räume - konkrete und symbolische – für Mädchen und Frauen eröffnet, die es ihnen erlaubt mehr am Fußballspiel teilzuhaben. (...) sie müssen <<nur>> ihre Chance erkennen und ergreifen.“

Der Dualismus von Männlichkeit und Weiblichkeit in der heutigen Sportkultur in Bewegung gekommen. Damit sind die Chancen für alle Beteiligten vielfältiger.

In der frühen Sozialisationsphase findet man Gründe warum Mädchen Fußball spielen. Tilmann (2008) schreibt dazu:

„i(...) n dem als positiv erfahrenen konkreten und symbolischen Raumgewinn und den neuen Bewegungs- und Körpererfahrungen sowie nicht zuletzt der Anerkennung der sportlichen Leistungen.“ (Tilmann,2008, S. 105)

¹ vgl: http://de.fifa.com/mm/document/footballdevelopment/women/02/52/26/49/womensfootballsurvey2014_d_german.pdf

² vgl: <http://www.oefb.at/frauenfussball-pid565>

Die Mädchen lernen Gefallen an den erbrachten sportlichen Leistungen und schätzen die gemachten Bewegungs- und Körpererfahrungen. Dabei spielen positive Erfahrungen mit der „neuen“ Sportart eine wichtige Rolle. Mädchen, die sich für den Fußball zu interessieren beginnen, sind oft „daddys girl“ (Tilman, 2008, S.105) und haben keine männliche Konkurrenz, wie einen Bruder in der Familie.

„Als einziges Mädchen kickten sie häufig mit Jungen auf der Straße oder im Park. Sie bezeichnen sich selbst als wilde Mädchen, die lieber Jungen sein wollen- die Distanz von der Mädchenrolle schien ihnen Stärke zu verleihen.“ (Tilman,2008, S.106)

Man sieht Mädchen in ihrer Freizeit selten unter sich Fußball spielen, sondern meist sind es einzelne Mädchen die mit einer Burschengruppe mitspielen. Dabei fühlen sich die jungen Frauen stark und die Distanz zur Mädchenrolle gefällt ihnen. Die Autorin konkretisiert die Unterschiede weiter:

„Studien aus der Kindheits- und Jugendforschung haben gezeigt, dass die Aktivitäten von Jungen sowohl in Hinblick auf die Bewegung des Körpers im Raum als auch die räumliche Ausdehnung immer schon wesentlich raumbetonter waren als die der Mädchen.“ (Tilman,2008, S.106)

Fußball ist zusätzlich ein Sport, in dem eine gewisse Risikobereitschaft gefragt ist. Sportarten, bei denen man Risikobereitschaft an den Tag legt gelten in unserer Gesellschaft als unweiblich.

Bewegungs- und Körpererfahrungen aus dem Feld des Fußballs sind in einer klassischen Mädchensozialisation unüblich. Jedoch entsteht aus den gemachten Erfahrungen ein Identitätsgewinn, welcher von Mädchen als wertvoll beschrieben wird. Dadurch steigen Selbstbewusstsein und die Selbständigkeit. (vgl. Tilman,2008, S.107)

Kugelmann und Sinning (2004, S. 4f) fassen den angesprochenen Punkt, wie folgt, zusammen:

„Fußball bietet Mädchen und Frauen Chancen, die sie für sich nutzen wollen, können- und auch sollten: Die Spielerfahrungen im Fußball haben eine Menge zu bieten für die persönliche Entwicklung und die Lebensgestaltung, Daraus ergeben sich pädagogische Chancen, die es zu nutzen gilt.“

Die Autorinnen Kugelmann und Sinning (2004) nennen im Verlauf des Artikels vier Chancen, die Mädchen im Fußballsport nutzen sollen.

1. Fußball ist ein einfaches Spiel

Fußball gilt als einfach und kann fast überall gespielt werden. Es finden sich Aktive jedes Alters. Die Spielidee ist simpel und reizt.

2. Das Fremde entdecken

Für viele Mädchen ist die Auseinandersetzung mit dem Fußball als „Fremdes“ herausfordernd und faszinierend. Im Fußball findet sich eine Vielzahl von Beweggründen, die auf Mädchen bestärkend wirken und neue Erfahrungen ermöglichen.

3. Vertrautes wiedererkennen

Mädchen haben eine besondere Vorliebe für das „miteinander spielen“. Die Kompetenz des Miteinander- Spielens gilt als Eigenes der Mädchen. Der Fremde Fußball erfordert ein vertrautes und gekanntes Zusammenspiel.

4. Eigenes und Fremdes

Mädchen, die sich auf das fremde Spiel einlassen, entwickeln eine Offenheit für sich selbst, die Anderen und dem Fußball gegenüber. Es entsteht eine Spiellust. Nicht nur Leistung und Erfolg sondern auch Spielen und Kämpfen gewinnt an Bedeutung. Viele Situationen ermöglichen Glücksmomente für die Mädchen. (vgl. Kugelman & Sinning, 2004, S. 5f)

3.3. Motive von Mädchen im Fußball

Der folgende Absatz gibt einen kurzen Überblick über die Motive von Frauen im Fußball. Blumhoff und Pahmeier (2014) untersuchten die Gründe und Motive von Frauen im Sportsport. Es folgt ein kurzes Resümee der Ergebnisse. Es wurden im Rahmen der Untersuchung sieben Motivfaktoren gesammelt, nach denen Spielerinnen gefragt wurden. Die Motivfaktoren liest man in Tabelle 2:

1-	Kontakt
2-	Wettkampf/ Leistung
3-	Ablenkung/ Katharsis
4-	Figur/ Aussehen
5-	Fitness/ Gesundheit
6-	Aktivierung/ Freude sowie Natur erleben
7-	Ästhetik

Tabelle 2: Motivfaktoren (vgl. Blumhoff & Pahmeier, 2014, S.112)

Die Ergebnisse liefern eine Ähnlichkeit bei den unterschiedlichen Sportsportarten. Die Motive 2,3 und 5 erreichten eine mittelmäßige Ausprägung. Ein wichtigeres Motiv stellt der Kontakt

mit Mitmenschen dar. Das mit Abstand am häufigsten angegebene Motiv ist mit der Bewegungsfreude definiert.

„Ein Novum stellt das Naturmotiv dar. Es ist den Fußballerinnen signifikant wichtiger, erfährt insgesamt aber nur eine geringe Bedeutung.“ (Blumhoff & Pahmeier, 2014, S.113)

Je höher die Spielklasse desto eine geringerer Ausprägung erfährt das Naturmotiv. Die Spielklasse entscheidet auch über die Ausprägung des Wettkampf- und Leistungsmotivs (2). Wie zu erwarten steigt die Wichtigkeit mit steigender Spielklasse an. Wie schon erwähnt ist die Bewegungsfreude, das bedeutendste Motiv für junge Spielerinnen. Das Wissen der Motive ist wichtig für Trainer und Trainerinnen, um eine optimale Trainer- Athlet Beziehung zu ermöglichen.

„Ein erstaunlicher Befund der Studie ist die überragende Bedeutung der Spielfreude, die mit der Höhe der Spielklasse noch wichtiger wird. Dies war nicht zu erwarten, da mit steigender Spielklasse oftmals Merkmale in den Vordergrund rücken, die zumindest vordergründig die Spielfreude auch einengen können (wie z.B. taktische Anweisung, finanzielle Aspekte).“ (Blumhoff & Pahmeier, 2014, S.113)

Für Trainer und Trainerinnen bedeutet der genannte Aspekt, dass bei der Trainingsgestaltung auf eine hohe Bewegungszeit zu achten ist, die der Bewegungsfreude zu Gute kommt. (vgl. Blumhoff & Pahmeier, 2014; S. 103ff.)

Trotz allem genießt der Frauenfußball nicht dieselbe Popularität wie der Männerfußball. Gründe dafür findet man in den Theorien der Genderforschung, die im folgenden Kapitel diskutiert werden. Die vorgestellten Theorien zeigen, wie es zu Vorurteilen kommt und warum Frauen für Teile der Gesellschaft nicht zum Fußball passen.

3.4. Genderforschung- Der differenztheoretische Ansatz

Anfang der 1980er Jahre entwickelte sich im Zuge der Auseinandersetzung mit dem Gleichheitsansatzes der differenztheoretische Ansatz. Der Gleichheitsansatz hat die Ungleichheit zwischen Männern und Frauen zum Thema. Das Ziel war „Diskriminierung im Geschlechterverhältnis aufzuzeigen und zu bekämpfen.“ (Tilman, 2008,S.96) Dabei wurde versucht herauszufinden durch welche Sozialisationsvorgänge und gesellschaftliche Diskriminierungen Frauen und Mädchen der Zugang zur Gesellschaft erschwert wird. Das Geschlecht wird im beschriebenen Ansatz rollenspezifisch gesehen. Tilman (2008) erklärt den Umstand so:

„Das Mädchen eignet sich im Laufe ihrer Sozialisation ein Verhaltensrepertoire an, welches es daran hindert, bestimmte gesellschaftliche Teilbereiche zu erobern.“ (Tilman,2008,S.96)

Der Gleichheitsansatz kam im Laufe der Jahre jedoch in die Kritik weil der Ansatz nur eine Angleichung zwischen Frauen und Männern zum Ziel hatte und das weibliche Geschlecht anpassen wollte. Es wurde eine Norm angenommen, die für beide Geschlechter herangezogen wurde.

„Im Zuge dessen erschienen Frauen häufig als Defizitwesen; auch wurden ihre Bedürfnisse und Fähigkeiten ausgeblendet. In den Folgejahren rückten daher die Andersartigkeit von Frauen und die Differenz zwischen Frauen und Männern ins Zentrum der Aufmerksamkeit. Ziel war zunächst, das spezifisch Weibliche zu erforschen und aufzuwerten. Geschlecht wurde stärker als Strukturkategorie begriffen. In den Mittelpunkt der Analyse rückten die gesellschaftlichen Strukturen und Herrschaftsverhältnisse.“ (Tilman,2008,S.97)

Bei dem beschriebenen Ansatz rückt die unterschiedliche Art der Darstellung der Geschlechter in den Mittelpunkt. Dabei spielen die Medien, wie Printmedien, TV oder Radio eine bedeutende Rolle. Analysiert man die Presseberichte über Sport, so kommt man zu dem Ergebnis, dass nur 12 % der Berichte von Frauen im Sport handeln. Die Berichterstattung über Athletinnen funktioniert oft nach dem Prinzip ‚erotic sells‘. Dabei werden vor allem Fotos von bestimmten weiblichen Körperpartien dargestellt. Daraus kommt zur Geltung, dass Fußball noch immer die Zielgruppe der Männer hat. Es zeigt auf, dass Fußball als Männersport gilt. Tilman (2008) schreibt dazu:

„Das Geschlecht nimmt nun aber nicht nur Einfluss auf die Sportberichterstattung, sondern auch auf das Verhalten der Frauen auf der Sporttribüne und dem Platz. Bestimmte Erwartungen an das männliche und weibliche Geschlecht erschweren es den Mädchen/Frauen, ihre Leidenschaft auf der Tribüne oder dem Spielfeld auszuleben. Je nachdem, ob sie am Event Fußball partizipieren oder ernsthaft mitreden oder mitspielen wollen, legen sie andere Geschlechterkonstruktionen an den Tag.“ (Tilman,2008,S.100)

Es wird dem weiblichen Geschlecht erschwert am Fußballsport teilzuhaben. Wie beschrieben, werden bestimmte Erwartungen an die Geschlechter gestellt, was das Verhalten im Feld des Fußballs betrifft.

Pfister (2012) schreibt dazu: „Die Etikettierung von Sportarten als männlich oder weiblich basiert aber keineswegs auf individuellen Entscheidungen. Der Körper, körperliche Aktivitäten und Präsentationsformen, und damit auch der Sport spielen vielmehr eine wichtige Rolle für die Reproduktion der Geschlechterordnung. Sport oder bestimmte Sportarten dienen und dienen bis heute der Konstruktion und Demonstration von Männlichkeit.“ (Pfister, 2012, S.48)

Im folgenden Kapitel werden Theorien vorgestellt, die die gesellschaftliche Geschlechterordnung erklären.

3.5. Genderforschung- der sozial- und dekonstruktivistische Ansatz

Der sozial- dekonstruktivistische Ansatz der Genderforschung, wie das Wort ‚Konstruktivismus‘ schon andeutet, basiert auf einer sozial aufgebaute Geschlechterrolle. Die Geschlechterrolle wird „durch bewusste Aktivitäten als auch durch unbewusstes ritualisiertes und habitualisiertes Handeln kontinuierlich hergestellt“. (Tilman, 2008, S.100f.)

„Das differente Handeln von Frauen und Männern wird damit als ein Mittel zur Darbietung, Herstellung und Fortschreibung der Geschlechterpolarität betrachtet. In der theoretischen Debatte hat sich hierfür der Begriff des „doing gender“ eingebürgert. Dabei steht nicht nur der Herstellungsprozess im Fokus, sondern auch die Art und Weise, wie diese Differenzen gleichzeitig hierarchisiert und naturalisiert und unter welchen Bedingungen durchbrochen werden.“ (Tilman,2008,S.101)

Die Herstellung der Geschlechterrolle geschieht nach einem soziokulturellen Kontext und ist nicht von der Natur vorgegeben. Das kulturelle System der Zweigeschlechtlichkeit ist seit Jahrhunderten in den Köpfen der Menschen verankert und wird nicht bewusst wahrgenommen. Frauen überschreiten beim Fußballspielen gesellschaftlich fixierte Grenzen, die eine Trennung der Geschlechter abbilden.

„Frauen und Männer können Geschlechterstereotype aufbrechen, wenn sie die ihrem Geschlecht gesetzten Grenzen überschreiten, neue Rollen übernehmen und sich nicht an Geschlechteridealen und –vorschriften orientieren.“ (Pfister, 2012, S.50)

Wie Pfister (2012) beschreibt, können durch das Eindringen in einen männerdominierten Sport, Grenzen und Stereotype durchbrochen werden.

3.6. Soziale Hürden für Fußballspielerinnen

Das Vordringen der Frauen in die Männerwelt des Fußballs wird in der männlichen Sphäre Großteils kritisch gesehen. Tilman (2008) schreibt dazu:

„Diese Abwehrhaltung ist nicht neu. Gründe dafür, warum Mädchen und Frauen nicht einfach mitspielen oder mitfeiern dürfen, liefert die Gender Forschung. Sie zeigt, wie das Geschlecht bzw. die Vorstellungen von Männlichkeit und Weiblichkeit und die gesellschaftlichen Erwartungen Einfluss nehmen: auf die Entwicklung des Frauenfußballs, die Sportberichterstattung und das Verhalten der weiblichen Fans und Spielerinnen.“ (Tilman,2008 ,S.91)

Frauenfußball wird vielerorts belächelt und von vielen Männern nicht ernst genommen. Tilman (2008) führt weiter aus:

„Mädchen und Frauen die sich auf einen Männersport wie den Fußball einlassen, werden weiterhin mit Vorurteilen und Diskriminierungen verschiedener Art konfrontiert. Dadurch, dass geschlechterstereotype Normen und Erwartungen wirksam sind, ist das Handeln von Mädchen und Frauen in dieser Männerdomäne noch in hohem Maße ambivalent: Um mitspielen, mitreden zu können bzw. als Fan und Spielerin anerkannt zu werden, müssen sie sich Verhaltensweisen aneignen, die den gängigen Geschlechterstereotypen entsprechend als männlich angesehen werden.“ (Tilman, 2008, S.108)

Diskriminierung und Sexismus sind weitere Faktoren, die das Unwohlfühlen von Mädchen im Fußball fördern. Wie bei den Konzepten der Genderforschung angedeutet, haben Menschen gewisse Erwartungen an die Frauenrolle. Mädchen die Fußball spielen passen nicht in das Bild der ‚klassischen‘ Frau. Sie eignen sich Verhaltensweisen an, die typisch männlich sind, um Anerkennung zu erfahren. Im Gegenzug wollen Frauen im Fußball trotzdem weiblich sein und deshalb kommt es oft zu einer Weiblichkeitsinszenierung. (vgl. Tilman, 2008, S.91-110)

4. Trainer und Trainerinnen im Fußball

4.1. Aufgaben und Rollen von Betreuern und Betreuerinnen

Von Trainer und Trainerinnen im Fußball wird erwartet, dass sie verschiedene komplexe Situationen managen. Spieler und Spielerinnen, Eltern und Verein wollen zufrieden gestellt werden und haben gleichzeitig ihre eigenen Vorstellungen von der perfekten Trainer- und Trainerinnentätigkeit. Der Beruf eines Trainers oder einer Trainerin umfasst somit ein sehr unterschiedliches und großes Aufgabenfeld. Die Betreuung eines Nachwuchsteams hat andere Ansprüche als die eines Männerteams. Man arbeitet bei einem regionalen Verein unter anderen Umständen als in einer Fußballakademie. Es spielt also zuerst einmal eine bedeutende Rolle, in welchem Feld der Trainer oder die Trainerin tätig ist. (vgl. Blumhoff, 2009)

Im System Vereinsfußball steht die Position des Trainers oder der Trainerin im Mittelpunkt. Er oder sie ist das Bindeglied zwischen Spieler und Spielerinnen, den Funktionären und dem weiteren Umfeld. Der Trainer oder die Trainerin hat die Aufgabe alle Interessen, die durch das Umfeld auf ihn oder sie einwirken, zu vertreten. Man erkennt sofort, welche bedeutende Rolle ein Coach im System Vereinsfußball einnimmt. Das Aufgabenfeld reicht von der Organisation und Gestaltung des Trainings, der Fürsorge um einzelne Fußballer und Fußballerinnen bis hin zur Arbeit mit den Funktionären. (vgl. Blumhoff 2009)

Blumhoff (2009) nennt zuerst die organisatorischen Aufgaben von Trainer und Trainerinnen. Diese beinhalten unter anderem die Saisonplanung sowie Trainingspläne und Trainingsinhalte auszuarbeiten. Das Hauptaugenmerk einer Trainers oder einer Trainerin aus sportlicher Sicht liegt jedoch auf der Führung und Unterstützung des Teams. Aufgaben sind das Aufstellen von Regeln und Normen, das Coaching vor- und während des Spiels sowie das Ein- und Auswechseln von Spielern und Spielerinnen. Durch Einzel-, Gruppen- und Teambesprechungen wird der soziale Zusammenhalt gefördert und Konfliktpotential im Team aufgearbeitet.

Erfolgreiche Teams zeichnen sich durch gute Stimmung sowohl im Team als auch im Umfeld aus. Hier ist der Trainer oder die Trainerin gefordert, Melbaum –Stähler (2011) beschreibt einen erfolgreichen Trainer wie folgt:

„Er muss alle am sportlichen Erfolg beteiligten Menschen mit in sein Boot holen und sie auf sich und die gemeinsamen Ziele einschwören. Er muss zum einen jede einzelne Spielerin als Individualistin verstehen, zum anderen jedoch immer das Team als Ganzes im Auge behalten, um ein starkes ‚Wir Gefühl‘ entstehen zu lassen.“ (Melbaum- Stähler & Voss- Tecklenburg, 2011, S. 291)

Gleichzeitig soll die Motivation jedes einzelnen Athleten und jeder einzelnen Athletin gesteigert werden, die Stärken und Schwächen des Gegners analysiert und das Team darauf eingestellt sein. Die Verstärkung und Entwicklung positiver Charaktereigenschaften wie Verantwortungsbewusstsein, Zivilcourage und Durchhaltevermögen einzelner Spieler und Spielerinnen haben Priorität.

Auch Teamzusammenhalt und Teamgeist bzw. das Zusammenhörigkeitsgefühl sind Bereiche, die ein Trainer oder eine Trainerin zu fördern hat. Im Jugendfußball sind vor allem pädagogische Aufgaben von Bedeutung. Die Persönlichkeit der Spieler und Spielerinnen wird gefördert und Orientierungshilfen werden gegeben. Ruck (2013, S.119) merkt an, dass ein Trainer und eine Trainerin „jeden seiner Spieler optimal fördern, aber auch fordern“ muss.

Die eigene Fort- und Weiterbildung darf trotz der vielen verschiedenen Aufgabenbereiche nicht vernachlässigt werden. Nur durch Lernen aus Erfahrung kombiniert mit Lehrgängen und Förderungen kann ein Trainer oder eine Trainerin seine oder ihre Entwicklung optimieren. Kreativität und Eigeninitiative dürfen jedoch dabei nicht vernachlässigt werden. (vgl. Blumhoff, 2009, S.32 ff.; Ruck, 2013, S.118f)

Ruck (2013, S.119) schreibt zum Thema Aufgaben eines Coaches:

„Ausgewählte sportliche Leistungs- und Qualifikationsmerkmale und damit die sportliche Verbesserung der sportlichen Fähigkeiten und Fertigkeiten der Spieler stehen nach wie vor im Mittelpunkt der Arbeit.“

Ruck (2013) führt weiter aus, dass die Trainingsplanung sowie die Spielvorbereitung, Spielbegleitung und Spielauswertung in den Aufgabenbereich eines Trainers und einer Trainerin fallen.

„Coaching wird mittlerweile auch als ein pädagogischer und psychologischer Prozess der Führung gesehen. Daher sind Führungs-, Betreuungs- und Beratungsaufgaben zu bewerkstelligen.“ (Ruck, 2013, S.119)

Je nach Tätigkeitsfeld nehmen Trainer und Trainerinnen andere Rolle ein, doch jeder und jede handelt individuell und interpretiert jede Rolle für sich selbst. Es versteht sich in der heutigen Zeit von selbst, dass ein Aktiver die beste Betreuung verlangt. Im professionellen Bereich steht für die verschiedenen Aufgabenfelder unterschiedliches Personal zur Verfügung. Es gibt Physiotherapeuten, Psychologen und verschiedene Trainer (Konditionstrainer, Konditionstrainer, u.a.). Im Unterschied dazu muss im Amateurbereich ein Trainer oder eine Trainerin die vielen verschiedenen Rollen selbst übernehmen und ist somit in mehreren Aufgabenfeldern tätig. Seine oder ihre Rolle wechseln ständig zwischen Ausbilder, Coach und Berater hin und her. Als Ausbilder nutzt der Trainer oder die Trainerin sein Fachwissen,

um nach Problemlösungen zu suchen. Als Coach versucht man die Spieler und Spielerinnen zu eigenen Lösungsansätzen hinzuleiten. Der Coach nutzt dazu verschiedene Werkzeuge wie Zuhören, Fragen stellen, Wiedergeben, Verantwortlichkeit übergeben und trennt sich bewusst von bestimmten Rollen. Der Coach will die inneren Bilder der Aktiven kennen lernen und auf ihren persönlichen, individuellen Innenbildern aufbauen. Die Vorstellung, dass jeder Athlet und jede Athletin über ein anderes, individuelles Innenleben verfügt zeigt, wie kompliziert und herausfordernd die Trainerarbeit ist. Guter Trainer und Trainerinnen kennen seine oder ihre Spieler oder Spielerinnen „auswendig“ und wissen wie auf einzelne einzugehen ist. Der Coach macht sich mit den Werten, Regeln und Normen der einzelnen Spieler und Spielerinnen vertraut und versteht, wie man aus dem Athlet und der Athletin die beste Leistung herausholt. Die dritte genannte Funktion war der oder die Berater und die Beraterin. Der Berater oder die Beraterin arbeitet im Umfeld der Spieler und Spielerinnen. Er oder sie sucht gemeinsam mit den Athleten und Athletinnen nach Lösungen. Dabei stützt sich der Berater oder die Beraterin auf seine bzw. ihre Erfahrungen. Man kann also zusammenfassen, dass die Fachkompetenz alleine in der heutigen Zeit nicht ausreicht und nur als Basis dient. (vgl. Schütz, 2008)

In der Literatur (Bauer & Ueberle 1984; Bisanz & Gerisch, 1988) findet man noch viele weitere Rollen die Trainer und Trainerinnen einnehmen. Beispiele wären:

- Der Trainer als Fachmann und Experte
- Der Trainer als Funktionär und Repräsentant des Vereins
- Der Trainer als Pädagoge und Lehrer
- Der Trainer als Psychologe

Die genannten Unterscheidungen dienen dem vereinfachten Verständnis der Rollenbilder. Man erkennt Gemeinsamkeiten und Überschneidungen mancher Rollen. In der Praxis werden ebenfalls verschiedene Rollen miteinander verschmelzen.

4.2. Die Rolle des Experten und der Expertin

Wie im vorigen Absatz erwähnt, steht der Trainer oder die Trainerin dem Team mit Fachwissen und Expertise zur Verfügung. Dazu kommen laut Blumhoff (2009) folgende Aufgaben hinzu:

- Bildung und Weiterbildung des Teams
- Talentförderung
- Talentsuche
- gute Trainingsarbeit

Man kann zusammenfassen, dass der Coach bei allen diesen Aufgabenfeldern in direktem Kontakt mit seinen oder ihren Spielern und Spielerinnen steht. Auf semiprofessionellem und professionellem Niveau werden viele verschiedene Personen in einen Trainerstab aufgenommen, um die Anforderungsbereiche optimal abzudecken. Physiotherapeuten und Physiotherapeutinnen, Psychologen und Psychologinnen, Ärzte oder Ärztinnen und Individualtrainer beziehungsweise Individualtrainerinnen werden eingesetzt, um den Trainer und die Trainerin zu unterstützen. Die Herausforderung in diesem Bereich liegt in der zielorientierten Zusammenarbeit der verschiedenen Personen. Durch Kooperation und Kommunikation untereinander werden gemeinsame Erfolge angestrebt. Die Qualität ist von der sozialen Kompetenz der handelnden Personen abhängig. Im Amateurbereich muss ein Trainer oder eine Trainerin eine Vielzahl von Anforderungsbereichen selbst abdecken. (vgl. Borggreffe, 2008; Blumhoff, 2009; Schütz, 2008)

Ein weiteres Aufgabenfeld des Trainers oder der Trainerin umfasst das Coaching selbst. Mithilfe des Coachings versucht man „Hilfe zur Selbsthilfe“ zu geben. Die Spieler und Spielerinnen sollen selbstständig Entscheidungen treffen und verantwortlich gegenüber sich selbst und Mitspielern, Mitspielerinnen sowie Gegnern und Gegnerinnen handeln. Mithilfe des Coachings versucht der Coach die persönliche Entwicklung zu steuern. Er oder Sie hört zu, fragt nach und stellt Fragen, die die Spielerinnen und Spieler anregen sollen und ihnen helfen ihre eigenen Ziele umsetzen und erreichen zu können. (vgl. Brüggemann, 2003)

4.2.1. Die vier Kontaktphasen

In der Trainingslehre liest man von 4 Phasen, bei denen der Trainer oder die Trainerin in direktem Kontakt mit dem Team steht. (vgl. Düwel, 2005, S.95) Man unterscheidet das Coaching vor dem Spiel, im Spielverlauf, in der Halbzeitpause und nach dem Spiel. (vgl. Bisanz und Gerisch, 1988, S.339 ff.; zit. n. Blumhoff 2009; Düwel, 2005, S.95 ff.)

In vielen Lebensbereichen begegnet einem der Begriff „Coaching“. Sowohl im Sport als auch in der Unternehmensführung wird der Begriff häufig verwendet. Vor allem im Fußball setzt sich der Coaching- Begriff immer mehr durch. (vgl. Ruck, 2013, S.118ff)

4.2.2. Coaching vor dem Spiel

Vor dem Spiel ist es Aufgabe des Trainers oder der Trainerin durch ein selbstbewusstes, zielgerichtetes Auftreten, dem Team den Glauben an sich selbst zu vermitteln. Hier hält sich der Coach an einen genauen Zeitplan, indem er angibt wann und wo etwas vor dem Spiel zu passieren hat. Zu den wichtigsten Punkten vor einem Spiel gehören eine strukturierte und kompakte Besprechung, in welcher die wichtigsten Handlungs- und Ergebnisziele erläutert werden. Jeder Spieler und Spielerin muss sich seiner oder ihrer Aufgaben bewusst sein. Oft werden dabei Inputs an einzelne Teammitglieder und Teammitgliederinnen gegeben. Die

Taktik und Aufstellung soll ebenfalls in der Spielbesprechung besprochen werden. Durch Betonung der eigenen Stärken und die Stärkung des Siegeswillens wird die Motivation des Teams gesteigert. Die Phase kennzeichnet sich durch Konzentration auf das Wesentliche und Disziplin aus. Jeder Spieler oder jede Spielerin geht anschließend hochfokussiert und konzentriert in ein Spiel hinein, mit dem Ziel, die vom Trainer oder Trainerin gestellten Aufgaben, zu erfüllen. (vgl. Bisanz und Gerisch, 1988, S.339 ff.; zit. n. Blumhoff 2009; Düwel, 2005, S.95 ff.)

4.2.3. Coaching während des Spiels

In der folgenden Coaching Phase kann der Coach nur wenig Einfluss auf sein Team nehmen. Während des Spiels kommt es zu einem Rollenwechsel. Der Trainer oder die Trainerin legt die Rolle des Ausbildners ab und nimmt die Rolle des Unterstützers beziehungsweise die des Helfers am Spielfeldrand ein. (vgl. Linz, 2006, S. 124f.)

Die Beobachtung und Analyse des Spielverlaufs gehören in dieser Phase genauso zum Aufgabenbereich wie die Durchführung von Spieler- und Spielerinnenwechsel und die Korrektur von aufgetretenen Fehlern. In der neuen Rolle gewinnt vor allem die Mimik und Gestik sowie die Körpersprache an Bedeutung. Sein oder ihr Handeln an der Seitenlinie nimmt Einfluss auf die Spieler und Spielerinnen, in negativer als auch positiver Sicht. Aus diesem Grund ist es wichtig bei der Spielbeobachtung nicht nur die Fehler auszubessern sondern auch gute Spielzüge und positive Aktionen aufzuzeigen. (vgl. Blumhoff, 2009)

Des Weiteren muss der Coach bedenken, dass verbale Anweisungen von der Seitenlinie aus, nur dann ihre gewünschte Wirkung erzielen, wenn die Athleten und Athletinnen ein gewisses Maß an Spielverständnis und Spielintelligenz besitzen. Eine ähnliche Vorstellung oder Ansichtswiese der Spieler und Spielerinnen über die Fehlerbehebung ist hilfreich. (vgl. Brüggemann, 2003)

4.2.4. Coaching in der Halbzeitpause

Die nächste beschriebene Phase handelt vom Coaching in der Halbzeitpause. In der Halbzeitansprache ist es wichtig, dass man dem Team positiv und zielgerichtet entgegentritt. Die Inhalte müssen kurz und prägnant an das Team gebracht werden. Der Trainer oder die Trainerin tritt nun wieder als Unterstützer bzw. Unterstützerin auf und versucht dem Team zu helfen. Mit der richtigen Lautstärke, positiven Artikulationen und präzisen Anweisungen soll dem Team bewusst gemacht werden, dass der Coach sie unterstützt. Es besteht die Gefahr durch zu viel Information die Spieler und Spielerinnen zu verwirren. Es wird empfohlen, sich auf fünf Kernthemen zu reduzieren und bei der Ansprache konkrete Handlungsanweisungen zu geben.

Je nach Verlauf des Spiels motiviert der Coach das Team durch Aufheitern oder das in Erinnerung rufen positiver Ereignisse. Dabei wird dem Team zwei bis drei Minuten Zeit gegeben Spannung abzubauen und erlebte Ereignisse selbst zu verarbeiten, danach folgt eine fünfminütige Informationsphase und abgeschlossen wird die Ansprache mit etwa 2 Minuten Einstimmung. (vgl. Linz, 2006)

Der Trainer oder die Trainerin kontrolliert bewusst die persönlichen Emotionen und versucht die Spieler und Spielerinnen emotional am Boden zu halten. Jedoch kann ein Coach Emotionen in Ansprachen bewusst einsetzen. Es entsteht dadurch positive Spannung und die Konzentrationsfähigkeit wird gefördert.

4.2.5. Coaching nach dem Spiel

Die herausfordernden Inhalte einer Nachbesprechung sind die Analyse des Matches und Einzelgespräche mit verschiedenen Spielern und Spielerinnen. „Nach dem Spiel ist vor dem Spiel“, sagte einst Sepp Herberger auf einer Pressekonferenz in den 1930er Jahren. Ziel ist, das Team auf das nächste Spiel mit gezielter taktisch- technischer Bewertung und mentalem Ansporn vorzubereiten. (vgl. Düwel, 2005, S.96f)

Zu beachten ist, dass unmittelbar nach einem Match die Spieler und Spielerinnen emotional aufgewühlt sind und deshalb für eine sachliche Analyse nicht brauchbar sind. Eine ordentliche Matchanalyse sollte daher in der Woche beziehungsweise einige Tage nach dem Spiel erfolgen.

Bisanz und Gerisch (1984, S. 341ff.; zit. N. Blumhoff, 2009, S.36ff) setzen weitere Schwerpunkte wie die systematische, schriftliche Auswertung der Beobachtungen. Es werden Torschützen, Torfolge, Aufstellung, taktische Ausrichtungen und individuelle Beobachtungen notiert. Bei der Nachbesprechung werden den Spielern und Spielerinnen Lösungsansätze vermittelt und Konsequenzen von Spielhandlungen aufgezeigt. Wichtig ist, nicht nur das Negative anzusprechen, sondern auch Positives zu vermitteln. Es werden Aufgaben für die einzelnen Spieler und Spielerinnen festgelegt, um positive Entwicklungsschritte zu ermöglichen. Somit wird die Analyse der vergangenen Spiels abgeschlossen und es kann mit der Vorbereitung auf den nächsten Wettkampf begonnen werden.

4.3. Der Trainer und die Trainerin als Repräsentant und Repräsentantin

Dieses Rollenbild spielt in der vorliegenden Untersuchung nur eine untergeordnete Rolle. Hierbei geht es nicht um den direkten Kontakt zwischen Spieler bzw. Spielerin und dem Coach sondern um die Außendarstellung des Trainers in der Öffentlichkeit. Der Coach hat sich in einem sozialen Umfeld angemessen zu behaupten. Aussagen sollten gut gewählt sein und auf das Umfeld des Trainers, mit allen seinen oder ihren Beteiligten, Rücksicht genommen

werden. Vor allem gilt es auf Aussagen aufzupassen, die in der Emotion getätigt werden. Blumhoff (2009) bestärkt die Aussage und fasst zusammen:

Der Trainer und die Trainerin vertritt den Verein in allen sportlichen belangen gegenüber der Öffentlichkeit. In Stresssituationen gilt es, Gefühle und Emotionen im Griff zu haben. Der Coach darf sich zu keinen unüberlegten Aussagen in Richtung Gegner, Schiedsrichter, Spieler oder Kollegen hinreißen lassen. Vor allem, wenn ein Trainer oder Trainerin einen hohen Bekanntheitsgrad hat und umso mehr im Blickfeld der Öffentlichkeit steht. (vgl. Blumhoff, 2009, S.38f; Gerisch, 1996)

4.4. Der Trainer und die Trainerin als Pädagoge und Pädagogin

Beobachtet man die Trainer- und Trainerinnenrolle im Nachwuchsbereich, so kommt man zu dem Ergebnis, dass dort vermehrt pädagogische Kompetenzen gefragt sind. Bei Jugendlichen und Kindern geht es vor allem um die Aufrechterhaltung und Schaffung des mannschaftsförderlichen Interaktionsklimas. (vgl. Schilling; zit. Nach Krüger & Schulze,2006)

Jüngere Athleten und Athletinnen sehen in ihrem Coach eine Bezugsperson. Sie bauen eine Vertrauensbasis zu ihrem Trainer oder ihrer Trainerin auf und beziehen Rat und Hilfestellung. Als Folge nimmt der Coach aktiv am Erziehungs- und Entwicklungsprozess teil und steht somit in der Verantwortung die Jugendlichen zu fördern, dazu gehören Normen, Regeln und Werte zu vermitteln. Relevant sind im Fußball Selbstständigkeit, Eigeninitiative, Urteilsfähigkeit, Fairness, Disziplin oder Verantwortungsbewusstsein. (vgl. Blumhoff, 2009, S.39)

Die Umsetzung soll im Training erfolgen, dabei wird das Team in die Fehlerkorrektur und Lösungsfindung einbezogen. Wiederkehrende Fehler werden korrigiert und die Mannschaft wird zur eigenen Leistungskontrolle herangezogen, dabei sollen positive Verstärkungen wie Lob und Anerkennung nicht zu kurz kommen. (vgl. Blumhoff, 2009, S.39)

Motivation, Einstellung und das Trainingsverhalten der Athleten und Athletinnen steht in direktem Zusammenhang mit dem Verhalten des Coaches, insbesondere des Feedbackgebens. Weiss, Amorose, Wilko (2009) belegen, dass die Kombination aus konstruktiver, positiv formulierter Information und Lob bevorzugt wird. Eine konsequente und langanhaltende Motivation basiert auf der Art der Feedbackgebung und des daraus entstehende Trainingsklimas. (vgl. Weiss, Amorose, Wilko, 2009)

In der Erziehungswissenschaft gibt es für die Typisierung der Trainer und Trainerinnen sogenannte soziale Kategorien (Tab.3).

Tabelle 3: Soziale Kategorien von Fußballtrainern und Fußballtrainerinnen

Bezeichnung	Eigenschaften/ Verhaltensweisen	Fachbereich
Der „gute Trainer“	Erfolgreich, ruhig, viel Taktikarbeit, erkennt früh Stärken des Spielers, kann gut erklären und reden	Fußballerische Kompetenz
Der Fitmacher	Guter Konditions- und Koordinationstrainer	Fußballerische Kompetenz
„Pusher“	Kann sehr gut fordern und motivieren	Alterität, Motiviertheit
Der „feine Kerl“	Der „menschliche“ Trainer, Kumpel, loyal, guter Zuhörer, setzt sich für Spieler ein	Alterität
„schlechter Trainer“	Taktisch und didaktisch schwach, kann nicht vermitteln, kann keine Mannschaft aufbauen	Fußballerische Kompetenz
„Trainer ohne Autorität“	Ist oft zu nett, kein Durchsetzungsvermögen, lässt sich durch erfahrene Spieler beeinflussen	Alterität
„ausgebrannter Trainer“	Keine Lust mehr, keine Überzeugungskraft	Motiviertheit

Quelle: vgl. Schilling (in Krüger und Schulze, 2006, S. 133)

Die Bezeichnungen „guter“ und „schlechter“ Trainer sind der fußballerischen Kompetenz zuzuordnen, dem fußballtechnischen Fachbereich. Bei den anderen Typen handelt es sich um soziale Kompetenzen, wie aus der Tabelle deutlich wird. Hier meint der Autor, vor allem die Alterität und Motiviertheit. Alterität definiert der Autor als „den Grad des sozialen Bezugs auf die Mannschaft bzw. auf den Spieler.“ (Schilling, zitiert nach Krüger und Schulze, 2006, S. 134)

Eine Trainerperson hat in ihrem Umfeld viele differente Herausforderungen zu bestehen. Die entscheidende Fähigkeit dabei ist die Kommunikation. Schilling (zit. Nach Krüger & Schulze, 2006, S.134) beschreibt den Umstand wie folgt:

„Ein Trainer muss nicht nur Übungen vormachen und ‚Fußball erklären‘ können, sondern er muss sich auch Zeit nehmen für seine Spieler, mit ihm müssen Spieler reden können, er muss also ein Kommunikator sein.“

Es ergeben sich unterschiedliche Handlungskompetenzen aus den differenten Rollenbildern. Eine deutlich erkennbare Kompetenz wäre die soziale Kompetenz, die eine enorme Bedeutung hat. In Kapitel 2.4 wurde die Sozialkompetenz diskutiert.

4.5. Der Trainer und die Trainerin als Psychologe und Psychologin

Jeder kennt den Spruch „In einem Finale ist alles möglich“. Regelmäßig verlieren Spitzenteams entscheidende Spiele, obwohl sie davor als unbezwingbar galten. Im heutigen Spitzen- und Leistungssport spielt die mentale Stärke eine bedeutende Rolle. Sie beeinflusst die Leistung des Teams und auch die individuelle Leistung einzelner Spieler und Spielerinnen. Der Erfolg hängt von der Stärke der mentalen Einstellung ab. Das Praxisfeld der Sportpsychologie beschreibt den Zustand des optimalen Erregungspotentials. Wenn ein Aktiver sich unter oder über dem genannten Potential befindet, kann die beste Leistung nicht abgerufen werden. (vgl. Kremer & Scully, 1994)

In Ausnahmesituationen, wie Wettkampf oder entscheidenden Spielsituationen, kann die mentale Stärke über Sieg oder Niederlage entscheiden. Negative Ereignisse können durch mentale Stärke besser verarbeitet und Ziele schneller erreicht werden. Autogenes Training und Mentaltrainingsübungen sollten von den Übungsleitern und Übungsleiterinnen in das Training einbezogen werden. Dadurch werden Spieler und Spielerinnen auf gewisse Situationen vorbereitet und Misserfolge können verhindert werden.

4.6. Der Trainer und die Trainerin als Führungsperson

Ein Coach bleibt trotz der vielfältigen Rollen eine Führungsperson für alle Beteiligten. Linz (2006) formuliert drei Grundregeln:

Um Ziele zu erreichen braucht eine Gruppe oder ein Team eine gewisse Führung. Es benötigt eine Instanz, die den gemeinsamen Weg zum Ziel vorgibt. Gibt es diese Instanz oder Person nicht, so können Ziele nicht erreicht werden und die Weiterentwicklung stockt. Eine weitere Grundregel ist, dass wenn sich keiner der Führung einer Gruppe annimmt, ein sogenanntes Führungsvakuum entsteht. Entsteht ein Vakuum werden Personen in Führungspositionen gedrängt. Es übernehmen Personen, die nicht die notwendige Kompetenz besitzen, die

Führungspositionen ein. Als dritte Regel gibt der Autor an, dass es wichtig ist, dass die Führungsperson ihre Rolle bewusst wahrnimmt. Die Person trägt Verantwortung gegenüber dem Team. Ein Trainer und eine Trainerin sollen sich bewusst sein, dass sein oder ihr Handeln bzw. Verhalten Auswirkungen auf die Gruppe hat. (vgl. Linz, 2006)

Im folgenden Absatz will ich ein Modell beschreiben, dass die Wechselwirkung zwischen Führung (Trainer und Trainerin) und Gruppe (Team) beschreibt.

4.7. Chelladurai (1993): Ein mehrdimensionales Modell

In dem genannten Modell wird versucht die Zufriedenheit der Athleten und Athletinnen und ihre sportlichen Leistungen in Zusammenhang mit Trainer- und Trainerinnenverhalten zu bringen. Das Modell kommt aus dem Erwachsenensport und ist mehrdimensional. Man unterscheidet verschiedene Formen des Führungsverhaltens. Auf der einen Seite das erforderliche Verhalten, auf der anderen Seite das aktuelle Verhalten. Dazu kommt noch das erwünschte Verhalten. Der Autor gibt an, dass das Trainer- und Trainerverhalten im Ursache-Wirkungsprozess steht. Das Verhalten des Coaches führt zu Zufriedenheit und sportlichem Erfolg, was wiederum das Verhalten des Betreuers bzw. der Betreuerin wirkt. In Abbildung 4 sieht man, dass Trainer- und Trainerinnenverhalten von unterschiedlichen Faktoren geprägt ist. Beispiele wären die Merkmale der Situation, Merkmale des Coaches und Merkmale des geführten Teams (siehe Abb. 4). (vgl. Alfermann, 2006)

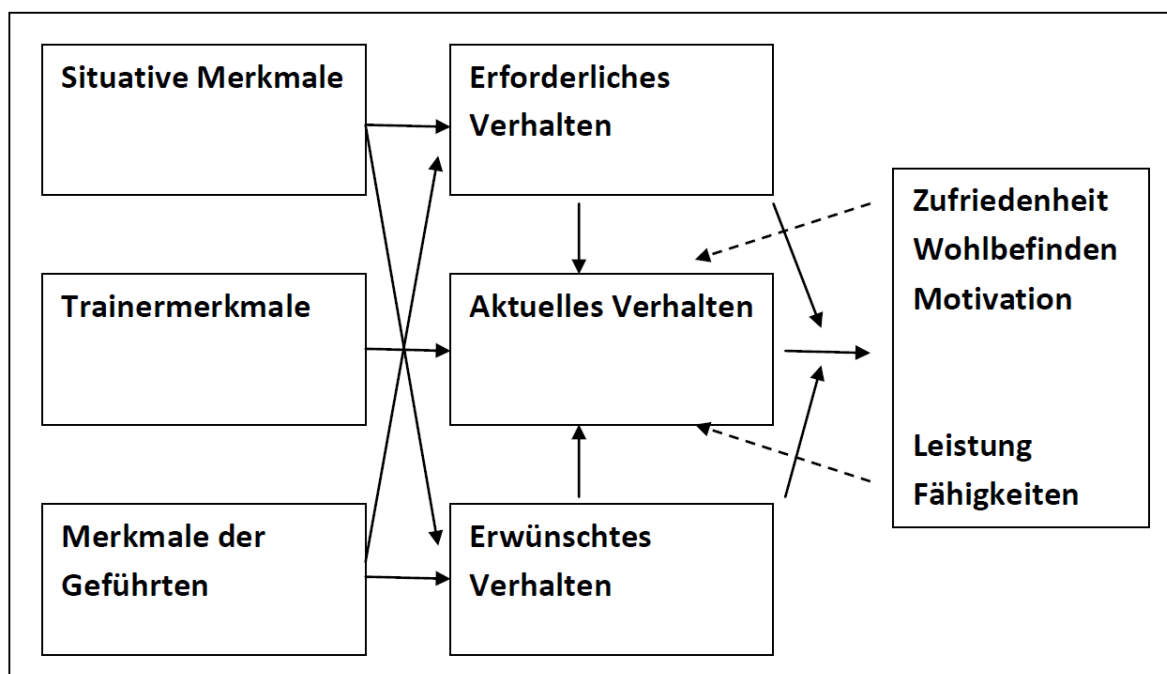


Abb.4. Das multidimensionale Modell der Führung im sportlichen Trainingsprozess nach Chelladurai (1993)

Betrachtet man das Kästchen mit dem erforderlichen Verhalten, so erkennt man, dass es in Abhängigkeit von den Merkmalen der Situation (Sportart, Verein, Leistungsklasse, Wettbewerb, usw.) und in Abhängigkeit von den Eigenschaften bzw. Merkmalen der des Team steht. Zu den Eigenschaften des Teams gehören Altersgruppe, Geschlecht oder Entwicklungsstufe. Das gewünschte Verhalten eines Trainers oder einer Trainerin hängt wiederum von der Situation und den genannten Eigenschaften des Teams ab. Studiert man das aktuelle Trainer- und Trainerinnenverhalten, so erkennt man, dass es von den Merkmalen des Coaches abhängt. Dazu gehören die Persönlichkeitsmerkmale, die Fähigkeiten und erworbenen Kompetenzen (Zum Beispiel: soziale Kompetenz). Zusätzlich wird das aktuelle Verhalten auch vom erwünschten und erforderlichen Verhalten beeinflusst, welche beide von Situationsmerkmalen abhängig sind. (vgl. Alfermann, 2006)

Nach Betrachtung des Modells lässt sich feststellen, dass ein gezeigtes Trainer- und Trainerinnenverhalten direkten Einfluss auf die Spieler und Spielerinnen hat. Die Beziehung zwischen Coach und Teammitglied ist von großer Bedeutung, da auf die Zufriedenheit und Tatkraft Einfluss genommen werden kann. Jedoch kann man allein durch richtiges Verhalten im Betreuungsfall sportlichen Erfolg nicht garantieren, weil die sportliche Leistung zusätzlich von vielen situativen Merkmalen abhängig ist.

Es gibt Studien die zeigen, dass es keinen Weg zum Erfolg gibt, der für alle Sportarten gilt (vgl. Pfeffer, Würth & Alfermann, 2004). Jede Gruppe spricht anders auf didaktische Methoden an und lässt sich auf unterschiedliche Art beeinflussen. Es gilt die Antwort zu finden, wie ein Coach handeln muss, um seine Aktiven zum Erfolg zu führen. Was bedeutet, dass es für einen Trainer oder eine Trainerin keinen vorgegebenen Weg gibt. Eine Antwort auf diese Frage zu finden, ist selbstverständlich schwierig. Man kann nach Betrachtung des Modells jedoch folgende Aussagen feststellen; der Coach muss sein Verhalten an die jeweiligen Situationen anpassen, um Erfolg zu haben. (vgl. Alfermann, 2006)

Die Persönlichkeit eines Trainers oder eine Trainerin spiegelt sich in dem jeweiligen Führungsstil wider. Unter Führungsstil versteht man die Art und Weise des Führens einer Person. Um eine Rolle anzunehmen stehen der Person, nach Kurt Lewin, drei verschiedene Hauptführungsstile zur Verfügung. Man unterscheidet zwischen dem autoritären, demokratischen und Laissez- faire Stil. Beim Erstgenannten schlüpft der Coach in eine, wie der Name sagt, autoritäre Rolle. Die Betreuungsperson spielt seine Macht aus und die Aktiven führen die Befehle aus, ohne ein Mitspracherecht zu haben. Der beschriebene Führungsstil zeichnet sich durch Kompromisslosigkeit und Härte aus. In kritischen Situationen bringt dieser Stil gewisse Vorteile. Nachteile finden sich in der Zielerreichung weil es schwer ist, ein Ziel zu erreichen, das allein der Coach bestimmt und vorgegeben hat. Das Team kann sich nicht mit

dem Ziel identifizieren und wurde bei den Lösungsstrategien nicht einbezogen. Im Unterschied dazu lässt der Trainer oder die Trainerin beim demokratischen Führungsstil das Team an Entscheidungen teilhaben. Der Betreuer oder die Betreuerin kooperiert und diskutiert mit den Aktiven. Das Team hat den Freiraum auch selbstständig Entscheidungen zu treffen und erfährt dadurch Eigenständigkeit und Engagement. Das Team und der Coach funktionieren als eine Einheit in der beide Seiten integriert sind. Eine Stufe weiter geht noch der Laissez-faire- Führungsstil. Bei diesem handeln die Aktiven komplett selbstständig und der Trainer oder die Trainerin agiert nur im Hintergrund. Die Athleten und Athletinnen können machen was sie wollen. Der letzte beschriebene Führungsstil eignet sich nur für seltene Situationen, in denen komplette Selbstständigkeit gefragt ist, wie es bei Spielformen im Training der Fall sein kann. (vgl. Trosse, 2000)

Eine Mischung der beschriebenen Führungsstile verspricht den meisten Erfolg. Eine strikte Trennung der Stile ist nicht wünschenswert und führt nicht zu den gesetzten Zielen. Die Charaktereigenschaften die man besitzt entscheiden darüber wie man handelt. Wichtig ist, dass man in bestimmten Situationen autoritär agiert aber im Training kooperativ auftritt. Entscheidend über das Bestehen der Führungsperson ist trotz allem das Vertrauen der Aktiven gegenüber ihrem Coach. (vgl. Linz, 2006, S. 41f.)

Vorraussetzung für das Erlangen von Vertrauen ist Ehrlichkeit gegenüber dem Team und nachvollziehbare Entscheidungsfindung. Wenn sich der Betreuer oder die Betreuerin den genannten Dingen annimmt, so werden die Aktiven ihm oder ihr immer mehr vertrauen (vgl. Linz, S.40).

4.8. Praxisrelevante Aufgabenzuteilung

Die Autorinnen Melbaum- Stähler und Voss- Tecklenburg (2011) fassen für Trainer und Trainerinnen im Fußball folgende Aufgaben zusammen:

1. Informationen sachlich vermitteln

Wie bereits beschrieben, muss das Auftreten der Trainer und Trainerinnen von fachlicher und sozialer Kompetenz gekennzeichnet sein. Die Spieler und Spielerinnen müssen ernst genommen werden. Ganz wichtig für Übungsleiter und Übungsleiterinnen ist stets ein offenes Ohr für die Aktiven zu haben. Die Sorgen und Probleme dürfen nicht missachtet werden. Dadurch entsteht gegenseitiger Respekt, der die positive Gruppenatmosphäre absichert. So wird Kritik sachlich aufgenommen und die Informationsvermittlung vereinfacht. Im Mädchenfußball spielt die soziale Komponente eine noch wichtigere Rolle, da Mädchen sensibler auf Störungen in der Gruppe reagieren (vgl. Kapitel 6).

2. Kritik sachlich äußern

Korrekturen sind notwendig um die Spieler und Spielerinnen besser zu machen. Als Trainer und Trainerin darf man nicht davor zurückschrecken Fehler anzusprechen und auszubessern. Die Autorinnen Melbaum- Stähler und Voss- Tecklenburg (2011) schreiben darüber:

„Doch sollte Kritik stets sachlich und konstruktiv vorgetragen werden und nie in die Persönlichkeit des Betreffenden gehen.“ (Melbaum- Stähler & Voss- Tecklenburg, 2011, S. 292)

Ein Trainer oder eine Trainerin sollte das Vier – Augen Gespräch suchen und beim Kritik an Einzelnen üben in Beisein des Teams Vorsicht walten lassen. Im Anschluss an die Kritik müssen ein Verbesserungsvorschlag und aufmunternde Worte folgen. Noch dazu ist zu beachten, dass Kritik immer unmittelbar im Anschluss an eine Aktion folgen muss.

3. Konflikte lösen

Da in einem Team verschiedenste Charaktere mit differenten Einstellungen aufeinander treffen, ist es als normal anzusehen, dass es zu Konflikten kommt. Konflikte zwischen einzelnen Akteuren oder Teamteilen sind kein Malheur, solange sie rechtzeitig wahrgenommen und behandelt werden. Der Trainer oder die Trainerin bietet sich als Vermittler und Vermittlerin an. Mit sozialen Kompetenzen und Empathie für beide Streitparteien gilt es den Konflikt zu lösen. Dabei gilt es stets objektiv und nicht nach Sympathie oder Spielstärke der Aktiven zu urteilen.

4. Sozialkompetenz fördern

Vor allem Mädchenteams zeichnen sich durch sozialisationsbedingte Erfahrungsunterschiede aus. Auch bei koedukativen Teams, bei denen Mädchen und Jungen gemischt in einem Team spielen, sind Unterschiede in der Entwicklung festzustellen. Es bietet sich für Trainer und Trainerinnen an, den älteren und reiferen Athleten und Athletinnen eine gewisse Verantwortung für die anderen Aktiven zu geben. Es soll sich ein Verantwortungsgefühl bei den angesprochenen Aktiven ausbilden. Die Trainer oder die Trainerinnen sind Vorbilder für seine oder ihre Spieler und Spielerinnen. Es gilt Verantwortungsgefühl und Sozialkompetenz vorzuleben. Am Trainingsplatz, beim Wettkampf aber auch bei privaten Gesprächen. Dazu gehören:

- Respekt vor dem Leistungsvermögen
- Respekt vor der Religionszugehörigkeit
- Respekt vor dem Entwicklungsstand der Aktiven

- Respekt vor den Gegnern und deren Leistungsvermögen

(vgl. Melbaum- Stähler & Voss- Tecklenburg, 2011, S. 293)

5. Persönlichkeitseigenschaften fördern

In einem Team spielen viele unterschiedliche Charaktere und Persönlichkeiten miteinander, um gemeinsame Ziele zu erreichen. Wie zu erwarten, gibt es sowohl Unterschiede im sportlichen Niveau als auch bei Erfahrungen oder Motiven. Die Kunst für die Trainer und Trainerinnen ist es, trotz der Individualität der Aktiven, gemeinsame Ziele zu setzen. Jeder einzelner Charakter bringt neue Ideen und Kreativität ins Team, wenn genügend Freiräume gelassen werden. Voss- Tecklenburg (2010, S.240) schreibt über das richtige Umgehen mit den Individuen:

„Das Selbstvertrauen wird aufgebaut, wenn sachliche Kritik gepaart mit Mut zusprechen, mit vernehmbarer Betonung der Stärken, mit ausdrücklicher Zusicherung, Fehler machen zu dürfen. Das nimmt Versagensängste, die ein Erzfeind der positiven Persönlichkeitsentwicklung sind.“

Zu einem richtigen, wertschätzenden Umgang gehört die freie Meinungsäußerung, Befähigung zur Selbstkritik, Kompromissbereitschaft und die richtige Selbst- und Fremdeinschätzung. Die aufgezählten Eigenschaften helfen den Spielern und Spielerinnen nicht nur im Fußball sondern auch im alltäglichen Leben weiter.

6. Vorbild sein

Die Autorin schreibt zu diesem Punkt:

„Vor allem in den jüngeren Jahrgängen steht und fällt die Leistungsorientierung der Mannschaft und die Freude am Fußballspiel mit dem Vorbild des Trainers.“ (Voss- Tecklenburg, 2010, S. 240)

Wie die Autorin schreibt, hat der Coach eine Vorbildfunktion gegenüber den Athleten und Athletinnen. Der Coach vermittelt Werte und positive Normen. Dazu gehört Fairness, Geduld, Gerechtigkeit oder soziale Kompetenzen. Die Werte müssen echt und spürbar vorgelebt werden, wenn sie sich auf die Aktiven übertragen sollen. Man muss sich bewusst sein, dass durch richtiges Vorleben die Spieler und Spielerinnen zwar keine „Engel“ werden, weil die Einflüsse von außen oder vom Elternhaus, Freundeskreis zu stark sind, aber es wird ihnen ein richtiger Weg vorgezeigt. Für einen Coach ist es umso wichtiger das soziale Umfeld der einzelnen Spieler und Spielerinnen kennen zu lernen und Hintergrundinformationen über den Aktiven zu erfahren. Oft findet man in den sogenannten Hintergrundinformationen, Gründe, die eine fehlende Integration Einzelner ins Team erklären.

5. Grundlagen der Trainingsarbeit

Fußball gehört mit Volleyball, Basketball und Handball zu den großen Mannschaftssportspielen. Sie zeichnen sich durch ihre internationale Verbreitung und durch Zuschauerinteresse aus. Der Fußball ist geprägt durch eine ständige Dynamik, Wettkampf und individueller Leistung. Ein laufender Aufbau und Abfall von Spannung ist während eines Spiels zu beobachten. Die festgelegten Spielregeln charakterisieren den Ablauf des Spiels. Dadurch wird überall auf der Welt mit denselben Regeln und Abläufen gespielt. Sinning (2003) fasst die Idee des Fußballs, wie folgt, zusammen:

„Die Aufgabe bzw. der Spielgedanke des Fußballspiels besteht also darin, dass zwei Mannschaften in der Regel mit der gleichen Anzahl von Spielern versuchen müssen, einen Ball möglichst häufig in das Tor des Gegners zu befördern.“ (Sinning, 2003, S.98)

Der Fußball zeichnet sich durch zielorientierte Aufgaben aus, für die von Teams, Teilen von Teams, einzelnen Spielern und Spielerinnen Lösungen gesucht werden. Die Lösungen sind höchst variabel und werden in offenen Umgebungsbedingungen realisiert. Für Anfänger und Anfängerinnen ist es wichtig herauszufinden, welche Ideen das Spiel Fußball prägen und wie die Aufgabenkonstellationen strukturiert sind.

Das Ziel für Trainer und Trainerinnen ist, dass die Aktiven durch Lösung bestimmter Spielaufgaben, das genannte Ziel des Fußballspiels erreichen. Die Spielaufgaben sind im Spielgeschehen komplex und schwierig umzusetzen deshalb werden die Aufgaben unter verschiedenen situativen Bedingungen (Aktionsraum, Anzahl der Spieler und Spielerinnen, usw.) differenziert und spezifiziert. Wie die Aufgaben zu lösen sind, sollen die Aktiven selbst herausfinden und unter Einsatz all ihrer Möglichkeiten unter Berücksichtigung der Regeln und Bedingungen erfahren. Sinning (2003) fasst zusammen:

„Insgesamt müssen demnach Spielaufgaben gefunden werden, welche die wesentliche Aufgabe, eine Torschussangelegenheit herauszuspielen und das Tor abzusichern, enthalten, um die zentrale Situation- den Torschuss und die Torabwehr zu ermöglichen.“ (Sinning, 2003, S. 101)

5.1. Vermittlung und Methodik

Wie zu erwarten, ist von großer Bedeutung, dass man die Lernenden mit „einem ganzheitlichen Fußballspiel konfrontiert“ (Sinning, 2003, S. 108). Jedoch muss dabei durch Regeländerungen, das Spiel auf die Könnens Stufe der Aktiven angepasst werden. Dabei ist zu beachten, dass sich die Spielidee nicht ändert.

Die Autorin schreibt weiter, dass die Aktiven Handlungsschemata entwickeln sollen und flexibel einsetzen lernen. Die Bedeutungszusammenhänge zwischen Spielsituation und gestellten Aufgaben muss stets erkennbar und für die Spieler und Spielerinnen klar sein. Erst nach Verbesserungen der technomotorischen Fähigkeiten werden die Reduktionsformen aufgelöst, bis das Zielspiel ohne Einschränkungen gespielt wird. Das Spiel wird somit zuerst nach dem Motto „Vom Komplexen zum Leichten“ verändert und nachdem die Athleten und Athletinnen ein gewisses Niveau erreicht haben, werden die Veränderungen wieder rückgängig gemacht. Nicht zu unterschätzen ist die Bedeutung von einer Reflexion mit den beteiligten Fußballern und Fußballerinnen. Dadurch bekommt man Einsicht in die Gedankengänge der Aktiven und es lassen sich Zusammenhänge herstellen. Noch dazu erfährt man Wünsche, Erwartungen und Kritikpunkte der Lernenden.

5.2. Saisonplanung und Abschnittsplanung

Zum Aufgabenfeld eines Coaches gehört auch die Planung der Leistungsentwicklung. Folgend werden die wichtigsten Aspekte kurz angeschnitten.

Ruck (2013) schreibt, dass ein Coach zuerst die Planung einer ganzen Saison gestalten sollte. Man unterscheidet hier die Jahresplanung, einzelne Abschnitte bzw. Perioden. Erst dann wird auf die Planung einzelner Trainingswochen und Trainingseinheiten eingegangen. Die Trainingsplanung richtet sich stets nach Trainingszielen. Die Ziele wiederum sind an die individuellen Leistungsniveaus der Spieler angepasst. (vgl. Ruck, 2013, S.36)

Bevor ein Betreuer oder eine Betreuerin mit einer Planung beginnt, müssen Ziele gesetzt werden, die es zu erreichen gilt. Ruck (2013, S.37) gibt einige Beispiele, wie Ziele im Nachwuchsbereich aussehen können:

- Erwerb, Stabilisierung und Verbesserung von Techniken
- Reibungsloser Übergang von Kleinfeld auf (...) Großfeld
- Einführung einfacher, später zunehmend komplexer einzel- und gruppentaktischer Maßnahmen
- Hinführung zu einfachen, später komplexeren Spielsystemen mit Raumdeckung

Vor allem im Nachwuchsbereich kommt die Zielsetzung zu kurz, obwohl sie hier besonders von Bedeutung ist.

5.3. Planung einer Trainingseinheit

Wie schon erwähnt, muss man bevor man eine Trainingseinheit bzw. einen Block von Trainingseinheiten vorbereitet, ein Ziel gesetzt haben, das man erreichen will.

Eine einzelne Einheit wird allgemein in drei Abschnitte gegliedert. Man unterscheidet das Aufwärmen, den Hauptteil und den Schluss.

Beim Aufwärmen geht es hauptsächlich darum, den Körper auf Belastung vorzubereiten. Durch ein allgemeines, unspezifisches Aufwärmprogramm werden die Aktiven auf Betriebstemperatur gebracht. Es folgt Stabilisierungs- und Schwunggymnastik zur Verletzungsvorbeugung. Am Ende des Aufwärmteils folgen eine spezielle bzw. spezifische Übungen, die auf das Trainingsziel vorbereiten sollen.

Voss- Tecklenburg (2010, S.21) definiert Aufwärmen wie folgt:

„Das Aufwärmen beinhaltet alle Maßnahmen, die vor einer sportlichen Belastung durchgeführt werden, mit dem Ziel, eine optimale Startposition zu erreichen. Gleichzeitig dient es der Verletzungsprophylaxe.“

Weiteres verbessert ein gutes Aufwärmen, die neuromuskuläre sowie organische und psychische Leistungsbereitschaft der Athleten und Athletinnen. Ein weiterer Grundsatz liest sich wie folgt:

„Das Aufwärmen innerhalb einer Trainingseinheit sollte immer Bezug zum eigentlichen Trainingsschwerpunkt haben.“ (Voss- Tecklenburg, 2010, S.22)

Das Trainingsziel soll Einfluss auf das Aufwärmen haben und am besten auf die Zielübungen vorbereiten. Es gibt zahlreiche Möglichkeiten ein Aufwärmen zu gestalten, doch für jeden Fußballcoach gilt, dass das Spielgerät immer im Einsatz sein soll. Eine optimale Ballarbeit ist die Grundlage des Fußballsports und muss somit zu jeder Zeit trainiert werden. Die Autorin bestätigt die getätigte Aussage:

„Kein Aufwärmen ohne Ball.“ (Voss- Tecklenburg, 2010, S.23)

Der Hauptteil dagegen, beschäftigt sich mit dem Erreichen des geplanten Trainingsziels. Es wird empfohlen maximal zwei Trainingsziele pro Einheit in sinnvoller Abfolge anzugehen. Ein Hauptteil kann je nach Ziel verschiedene Schwerpunkte haben. Techniktraining, Taktiktraining oder auch Athletiktraining können Schwerpunkte sein. In der Nachwuchsarbeit steht vor allem das Techniktraining im Vordergrund. Ballkontrolle, Beidfüßigkeit oder Spezialtechniken sind Technikscherpunkte, die im Adulalter nur mehr schwer trainierbar sind. Wie schon in Kapitel 5.1 beschrieben müssen die Übungen spielnahe und verständnisvoll vermittelt werden. Durch

verschiedene Stellschrauben, wie Spielfeldgröße, Teamgröße, Tempo, Gegnerdruck oder Zeitdruck können Übungen auf die Könnens Stufe der Aktiven angepasst werden. Gleichzeitig müssen Trainer und Trainerinnen differenziert auf die Leistungsunterschiede der Spieler und Spielerinnen innerhalb des Teams reagieren und verschiedene Anforderungsniveaus anbieten.

Zum Abschluss einer Trainingseinheit gilt es zu die Muskelspannung der Aktiven wieder herabzusetzen. Stretching, Lockerungsübungen und Entspannungsübungen sind Beispiele dafür. Natürlich ist ein lockeres Auslaufen als Grundlagenausdauertraining genauso möglich. (vgl. Ruck,2013,36ff. ; Voss- Tecklenburg, 2010, S.13ff.)

5.4. Flexible Handlungsfähigkeit als Kompetenz von Trainern und Trainerinnen

Trainer und Trainerinnen müssen die Trainingsarbeit dazu nutzen, gemeinsame Ziele zu erarbeiten und eine Teamgeschlossenheit zu erreichen. Auf dem Trainingsplatz zeigt sich die Klasse eines Coaches. Es gilt in den 2- 3 Trainingseinheiten die Grundbausteine für den Erfolg aufzubauen. Im Amateurbereich hat man als Übungsleiter oder Übungsleiterin nicht die Garantie stets alle Spieler und Spielerinnen zur Verfügung zu haben. Aus den verschiedensten Gründen erhält man Absagen. Hier gilt es Verständnis zu zeigen und das Trainingsprogramm flexibel an die Gruppengröße anzupassen. Voraussetzung für eine problemlose Umsetzung ist eine gute Vorbereitung seitens des Coaches. Nicht nur die Gruppengröße kann einer kurzfristigen Änderung unterworfen sein. Auch Platzmangel (nur ein halber Platz zur Verfügung), schlechte Bodenverhältnisse oder das Wetter können Trainer und Trainerinnen zum flexiblen Handeln zwingen. (vgl. Melbaum- Stähler & Voss- Tecklenburg, 2011, S. 291f.)

6. Unterschiede zwischen Männer- und Frauenfußball

Das folgende Kapitel soll die Unterschiede zwischen männlichen Athleten und weiblichen Athleten konkretisieren. Vor allem für die Trainer und Trainerinnen gibt es Abweichungen, die beim Anleiten und Coachen eines Fußballteams beachtet werden müssen. Mädchen wirken auf die Betreuer und Betreuerinnen anders als die männlichen Kollegen und beeinflussen dadurch die Coaches auf eine differente Art und Weise. Im folgenden Kapitel werden die wichtigsten Unterschiede und Besonderheiten herausarbeiten. Zusätzlich wird ein Blick auf die Praxis im Mädchenfußball gelegt.

6.1. Physiologische, psychologische und biologische Unterschiede

Fußballerinnen haben einen im Durchschnitt geringeren Muskelanteil als ihre männlichen Kollegen. Wie zu erwarten ist die durchschnittliche Körpergröße ebenfalls geringer, um etwa 10 bis 15cm. Dadurch ist es den Frauen nicht möglich so viel Kraft zu entwickeln. Neben den optischen Merkmalen gibt es physiologische Kontraste. Die organischen Voraussetzungen sind andere als bei Fußballern. Herz- und Lungenfunktion sind beim weiblichen Geschlecht weniger ausgeprägt und die Vitalkapazität ist um etwa 25% geringer. Zurück zu führen ist dieser Unterschied auf das kleinere Herz, sowie die kleinere Lunge bei Frauen. Die geringere Leistungsfähigkeit von Frauen ist unter anderem auf ihr Blut zurückzuführen. Es befinden sich weniger Hämoglobinteilchen sowie weniger Erythrozyten, im Verhältnis zu ‚männlichem Blut‘, in der Blutbahn. Dadurch ist der Sauerstofftransport beziehungsweise die Sauerstoffaufnahme geschwächt. Der Grundumsatz ist bei Männern, bedingt durch den hohen Muskelanteil und geringeren Fettanteil, höher. Ein weiterer Punkt ist die Massenverteilung der Körper. Frauen haben einen mehr rumpfbetonten Körper, dagegen haben ihre männlichen Kollegen einen Extremitäten betonten Körper. Durch die unterschiedliche Masseverteilung befindet sich der Körperschwerpunkt bei Fußballerinnen weiter unten. Dadurch ergeben sich Nachteile beim Laufen und Springen. Die Beweglichkeit der Gelenke ist wiederum bei Männern nicht so gut wie bei ihren weiblichen Kolleginnen. Folgend bringen Frauen in gewissen Sportarten herausragende Leistungen, weil bei Disziplinen wie Gymnastik, Turnen oder Tanzen eine erhöhte Beweglichkeit gefordert wird. Die physiologischen und leistungsphysiologischen Unterschiede sind nicht zu verachten und müssen beim Vergleich zwischen Frauen- und Männerfußball in Betracht gezogen werden. (vgl. Bauer, 2007; Düwel, 2005)

Neben den genannten Merkmalen spielt der sozialpsychologische Aspekt eine bedeutende Rolle im Mädchenfußball. Daraus folgt, dass eine gute Beziehung zwischen den Aktiven und Coaches von großer Bedeutung für die Spielerinnen ist. Sie gilt als Basis des Erfolges. Spielerinnen stellen hohe Erwartungen an die Trainer und Trainerinnen und hinterfragen Entscheidungen bzw. Handlungen kritisch. Wie zu erwarten, fordern Athletinnen

pädagogische, psychologische und soziale Kompetenz von Trainern und Trainerinnen ein. Die fachliche Kompetenz rückt in den Hintergrund. (vgl. Weigelt- Schlesinger, 2008)

Mädchen gelten als sensibler und emotionaler als ihre männlichen Kollegen. Die Emotionalität führt oftmals zu Konflikten und Unstimmigkeiten. Spielerinnen nehmen Kritik oder Aufforderungen teilweise als persönlichen Angriff und zu ernst auf. In Folge dessen, kommt es in einem maskulin geprägten Umfeld zu Konflikten. Hier bedarf es einer hohen sozialen Kompetenz der Trainer und Trainerinnen, um angesprochenes zu verhindern. In Mädchen- oder Damenteams kommt es innerhalb des Teams auch zu Unstimmigkeiten. Sogenannte ‚Zickereien‘ sind häufiger vorzufinden als bei männlichen Teams. Neid, Missgunst oder Eifersucht spielen eine größere Rolle als in Männermannschaften. Die Trainer und Trainerinnen stehen bei Streitereien mehrmalig im Mittelpunkt. Sie geben durch ihre Entscheidungen bzw. Handlungen, Spielerinnen das Gefühl, dass es Bevorzugung oder Vernachlässigung gibt.

Mädchen hinterfragen Entscheidungen von Trainern und Trainerinnen kritischer als ihre männlichen Kollegen. Deshalb sind Argumente gefragt. Verhaltensregeln, Disziplinierungsmaßnahmen oder sportliche Entscheidungen müssen vor den Spielerinnen begründet werden. Dabei gilt es sachlich zu bleiben und gerecht zu handeln. Wenn die Entscheidungen akzeptiert werden, sehen sie sich weiter als Teil des Teams und werden alles dafür tun, etwas zum Erfolg beizutragen. (vgl. Voss- Tecklenburg, 2010, S.241)

Die Autorin Voss- Tecklenburg (2010) zeigt auf, dass sich Mädchen oft viel zu erzählen haben. Deshalb soll einem Team Zeit gegeben werden sich auszutauschen. Danach sind die Spielerinnen aufnahmefähiger und konzentrierter. (vgl. Voss- Tecklenburg, 2010, S.241)

Ein weiterer Punkt ist das reduzierte Selbstwertgefühl bzw. fehlende Selbstvertrauen. Die Autorinnen Kugelmann und Sinning (2004, S.6) schreiben zu diesem Punkt:

„(...), dass Mädchen dazu neigen, Misserfolge dem eigenen Unvermögen zuzuschreiben und schnell den Mut zu verlieren.“

Es ist zu bemerken, dass Spielerinnen in entscheidenden Situationen das Vertrauen des Trainers und der Trainerin bzw. einer Bezugsperson suchen. Dieser Faktor ist häufig leistungsentscheidend. Die Angst und Nervosität, bei Wettkämpfen, ist höher ausgeprägt als bei männlichen Spielern. Fußball gilt in großen Teilen der Gesellschaft als Sport für harte Jungs (vgl. Kapitel 3). Frauen benötigen viel Stärke und Kraft, um den Sport ausüben zu können. Die Spielerinnen die sich dafür entscheiden den Sport auszuüben, sind sich zwar häufig der Härte und Brutalität des Sports bewusst, trotzdem muss die Empfindsamkeit der Aktiven vom Trainer und der Trainerin berücksichtigt werden. Die Fußballerinnen suchen nach

Verständnis und Aufmerksamkeit und wollen als Sportlerinnen anerkannt werden. Daraus folgt, dass Siege und Niederlagen im Frauenfußball intensiv besprochen und analysiert werden müssen, um den Mädchen zu helfen, mit Rückschlägen umzugehen. Dabei zeigen Betreuer und Betreuerinnen Verständnis und Einfühlungsvermögen. Erfolgreiches Coaching, Lob am zum richtigen Zeitpunkt, in richtigem Maße oder Kritik wirkungsvoll einzusetzen kann theoretisch nicht vermittelt werden. Zu viele Faktoren, wie Zeitpunkt, Situation oder Charakter der Beteiligten fließen in zwischenmenschliche Belange ein. Es gilt als Trainer und Trainerin stets einer oder eine selbst zu bleiben und den Aktiven nichts vorzuspielen. Authentizität und Glaubwürdigkeit sind Grundpfeiler im Mädchenfußball.

Die genannten Punkte zeigen, dass Trainer und Trainerinnen im Frauenfußball über spezielle Fähigkeiten und besonders soziale Kompetenzen verfügen müssen. Erst dann werden sie von den Spielerinnen akzeptiert werden. (vgl. Hornek, 1998; Süßenbach, 2004; Weigelt-Schlesinger, 2008)

6.2. Trainingsspezifische Aspekte im Mädchenfußball

Der Leistungsunterschied innerhalb eines Mädchenteams kann höher sein als bei den männlichen Kollegen. Für einen Trainer oder eine Trainerin ist es somit, aufgrund der unterschiedlichen Ausgangsniveaus der Spielerinnen, schwieriger alle Spielerinnen zu fordern und zu fördern. Die Trainingsinhalte müssen somit stark differenziert angeboten werden. Voss-Tecklenburg (2010, S. 18) beschreibt den Punkt wie folgt:

„Der Alters- und Leistungsunterschied der Spielerinnen, aber auch die unterschiedlichen Einstellungen und Motivationslagen innerhalb eines Teams verbieten es, alle über einen Kamm zu scheren.“

Somit bietet sich ein Training in Kleingruppen an. Innerhalb der Gruppen wird dasselbe Schwerpunktthema trainiert, aber mittels verschiedenen Anforderungen wird die Schwierigkeit der Übung verändert. So können alle Gruppen auf dem für sie besten Niveau trainieren.

Vorteile am Kleingruppentraining sind eine hohe Wiederholungszahl und somit ein höherer Lernerfolg. Voss-Tecklenburg (2010) schreibt dazu:

„Eine geschickte Gruppeneinteilung nach Alter, Leistung oder Motivation ermöglichen die gewünschte Differenzierung.“ (Voss-Tecklenburg, 2010, S.18)

Zusätzlich können einzelne Gruppen, neben Übungsformen, auch in Spielformen selbstständig beschäftigt werden. Dabei lernen sie sich selbst zu organisieren. Mitunter werden Verantwortungsbewusstsein, Konfliktverhalten und andere soziale Kompetenzen vermittelt.

Viele Kleingruppen und differenzierte Übungsformen benötigen eine gute Vorbereitung und Nachbereitung seitens der Trainer und Trainerinnen. Für Betreuer und Betreuerinnen im Mädchenfußball gilt genauso, wie für Coaches von Fußballern, eine Atmosphäre herzustellen, bei der Ehrlichkeit und Freude am Sport im Mittelpunkt stehen. Durch Spaß und Freude wird es keine Probleme mit der Anwesenheit der Aktiven beim Training kommen und die Entwicklung der Spielerinnen wird zügig voranschreiten. Ein wichtiger Punkt für jeden Übungsleiter und jede Übungsleiterin im Jugendbereich ist, dass die individuelle Entwicklung wichtiger eingeschätzt wird als der Teamerfolg. Die Autorin sagt:

„Jugendzeit ist nun einmal Ausbildungszeit.“ (Voss- Tecklenburg, 2010, S.19)

Die Jugendzeit dient zum Ausprobieren und Lernen. Spaß, Ausdrucksmöglichkeiten und gemeinsames Erleben haben Priorität. Leistungsdruck und Disziplin dürfen erst an zweiter Stelle kommen. (vgl. Voss- Tecklenburg, 2010, S.18f.)

Zusätzlich muss durch Übungsformen und bestimmte Spielaufgaben die Erfolgszuversicht der Mädchen gesteigert werden. Die Übungen setzen an den Stärken und Erfahrungen der Aktiven an. (vgl. Kugelmann &Sinning, 2004)

Eine bedeutende Rolle kommt im Mädchenfußball den individuellen und differenzierten Lehr- und Lernprozessen zu. Wie bereits erwähnt findet man unter den Mädchen viele Gemeinsamkeiten aber auch Unterschiede in „Bezug auf Spielinteressen und Spielsozialisation.“ (Kugelmann &Sinning, 2004, S. 7)

Es benötigt als eine individuelle Betrachtung der aktiven Spielerinnen und ein darauf abgestimmte Trainingsinhalte.

7. Empirischer Teil

Im zweiten Teil der vorliegenden Arbeit wurde versucht mittels einer qualitativen Forschungsmethode die ausgearbeiteten Fragestellungen zu beantworten. Unter qualitativer Forschung wird verstanden:

„Qualitative Forschung hat den Anspruch, Lebenswelten von innen heraus der Sicht der handelnden Menschen zu beschreiben. Damit will sie zu einem besseren Verständnis sozialer Wirklichkeit beitragen und auf Abläufe, Deutungsmuster und Strukturmerkmale aufmerksam machen.“ (Flick, Kardoff & Steinke, 2003, S.14)

In der vorliegenden Untersuchung werden die Sichtweisen aktiver Spieler und Spielerinnen erforscht und anschließend strukturiert zusammengefasst.

7.1. Forschungsmethode

Die qualitative Forschung hat neben der visuellen Datenverarbeitung auch das Medium des Textes als Grundlage. Die Daten werden als Schriftstück gesammelt und anschließend ausgewertet. In der vorliegenden Arbeit dienen transkribierte Interviews als Datengrundlage. Ein qualitatives Interview spielt in der Empirie eine wichtige Rolle:

„Qualitative Forschung hat (...) eine starke Orientierung am Alltagsgeschehen und/oder am Alltagswissen der Untersuchten. Handlungsprozesse- z.B. Verläufe von Beratungsgesprächen- werden in ihrem alltäglichen Kontext situiert. Entsprechend sind qualitative Erhebungs-, Analyse-, und Interpretationsverfahren in starkem Maß an dem Gedanken der Kontextualität (...) verpflichtet: Daten werden in ihrem natürlichem Kontext einer längeren Antwort oder Erzählung, der Interviewverlaufs insgesamt oder auch in der Biographie des Interviewpartners analysiert.“ (Flick et al., 2003, S.23)

Die Interviews sind strukturiert aber zeichnen sich durch Offenheit aus. Folgende Varianten beschreiben die folgenden Interviews: ‚thematisches‘, ‚fokussiertes‘, ‚biographisches‘ Interview sowie Leitfaden- und Spielerinterview. (vgl. Nohl, 2006, S.19)

Beim qualitativen Spielerinterview erwartet man Antworten bei denen „subjektive Erfahrungen, Lebensentwürfe, Erlebnismuster und Bewältigungsstrategien“ (Richartz, 2008, S.23) die Grundlage bilden. Bei der Untersuchung zum Thema Trainer- bzw. Trainerinnenkompetenzen aus der Sicht von Aktiven Nachwuchsspielern- und Nachwuchsspielerinnen sollen genau diese subjektiven Erfahrungen und Lebensentwürfe Antworten auf Fragestellungen geben.

Um die Fragestellungen besser beantworten zu können, wurde dem Interview eine vorgegebene Struktur gegeben. Demnach handelt es sich bei den folgenden Interviews um

leitfadengestützte Interviews. Bezeichnend für leitfaden- gestützte Interviews ist, dass „vor dem Interview ein Leitfaden mit vorformulierten Fragen oder Themen erarbeitet wird.“ (Friebertshäuser, 1997, S. 375)

7.2. Entwicklung des Leitfadens

Bei einem Leitfadeninterview soll sich der Interviewpartner oder die Interviewpartnerin in einer alltagsnahen Gesprächssituation verstanden fühlen. (vgl. Lamnek, 1995, S.65)

Da es sich bei den Befragten um Jugendliche handelt, war es wichtig Fragen zu verwenden, die für sie alltäglich und einfach zu beantworten sind. Es wurde versucht komplexe Kompetenzbegriffe oder andere Fremdwörter mit einfachen Begriffen zu umschreiben. Eine Überforderung der Interviewpartner und Interviewpartnerinnen soll somit ausgeschlossen werden. Krieger (2008, S.53) weist auf eine „verständliche Sprache“, deshalb werden beispielsweise die Kompetenzbegriffe, durch situative Beispiele ersetzt.

Nach einer kurzen Einleitung, bei der das Thema und die Intention des Interviews vorgestellt wird, folgen Fragen über die Spieler oder Spielerinnen selbst. Dabei werden Informationen über die Interviewperson gesammelt.

Im Anschluss daran werden die in der vorliegenden Arbeit diskutierten Themenbereiche abgefragt. Es wird nicht gezielt nach einzelnen Kompetenzen gefragt, sondern in Alltagssprache interviewt, da nicht angenommen werden, dass die Personen Begriffe, wie Sozialkompetenz kennen. Zusätzlich findet man im Leitfaden Fragen über Trainer und Trainerinnen in Bezug auf Vorurteile über das Geschlecht. Dabei ist es wichtig, dass die Antworten deren subjektive Erwartungen und Erfahrungen aufgreifen.

Am Schluss des Leitfadens wird die Interviewperson gebeten, ihren idealen Trainer oder die ideale Trainerin zu beschreiben.

7.3. Sample

Um Antworten auf die vorliegenden Fragestellungen zu bekommen, wurden Leitfadeninterviews mit fünf Spielern und fünf Spielerinnen zwischen 14 und 18 Jahren durchgeführt. Die Interviewpersonen stammen aus unterschiedlichen Vereinen und haben somit auch nicht denselben Coach. Folgende Merkmale treffen auf alle interviewten Personen zu:

- Sie spielen vereinsmäßig Fußball.
- Sie spielen mindestens 4 Jahre Fußball.

Es handelt sich um Fußballer und Fußballerinnen, die in Wien und im Osten Niederösterreichs vereinsmäßig Fußball spielen.

7.4. Kontaktaufnahme und Erhebung

Die Kontaktaufnahme mit den Fußballern und Fußballerinnen erfolgte per Telefon, über soziale Netzwerke oder in Schulen, in der ich arbeite. Die Interviewpersonen wurden über das Forschungsvorhaben informiert und um Mithilfe gebeten. Eine gute Vernetzung im regionalen Jugendfußball war hilfreich die nötige Anzahl an Aktiven zu finden. Aus Gründen der Anonymität werden die Namen der Aktiven nicht erwähnt. Die Interviews wurden zwischen Mai und Juni 2015 durchgeführt. Der Ort der Durchführung war verschieden und ist in der Tabelle 4 ersichtlich. Einige Interviewpersonen besuchen dieselbe Schule, in der ich als Lehrperson tätig bin. Hier war es wichtig, dass die interviewten Personen nicht Schüler oder Schülerinnen von mir sind. In der folgenden Tabelle 4 sind die Interviews, mit Ort, Datum und Uhrzeit zusammengefasst:

1	Spieler männlich 1 Em1	Konrad Lorenz Gymnasium Gänserndorf	Freitag 29.5	14:45- 15:06
2	Em 2	Konrad Lorenz Gymnasium Gänserndorf	Mittwoch 13.5	11:50- 12:15
3	Em 3	Caféhaus in Gänserndorf	Mittwoch 10.6	13:50- 14:15
4	Em 4	Cafehaus Dt- Wagram	Donnerstag 11.6	13.00- 13.40
5	Em 5	Sportplatz Wr. Sportklub	Donnerstag 11.6	15.00- 15.30
6	Spielerin weiblich 6 Ew1	Konrad Lorenz Gymnasium Gänserndorf	Montag 18.5	16:20- 16:50
7	Ew 7	Sportplatz Obersiebenbrunn	Montag 4.5	18:00- 18:25
8	Ew 8	Sportplatz USC Landhaus	Montag 22.6	17.00- 17.30
9	Ew9	Sportplatz Groß Schweinbarth	Mittwoch 24.6	18.00- 18.30
10	Ew 10	Sportplatz Groß Schweinbarth	Mittwoch 24.6	18.30- 19.00

Tabelle 4: Zusammenfassung der Interviews

7.5. Auswertung

Die vorliegenden Interviews wurden nach Lamnek (2010) ausgewertet. Der Autor unterscheidet vier Phasen der Auswertung.

1. Transkription
2. Einzelanalyse
3. Generalisierende Analyse
4. Kontrollphase

(vgl. Lamnek, 2010, S. 367)

Die Transkription der Daten folgt auf die Durchführung des Leitfadeninterviews. Unter Transkription wird verstanden:

„Unter Transkription versteht man die graphische Darstellung ausgewählter Verhaltensaspekte von Personen, die an einem Gespräch (z.B. einem Interview [...]) teilnehmen. [...] Transkripte sind nötig, um das flüchtige Gesprächsverhalten für wissenschaftliche Analysen auf dem Papier dauerhaft verfügbar zu machen.“ (Kowal & O’Connel, 2003, S. 438)

Um eine bessere Leserlichkeit zu garantieren wurden Wiederholungen der Interviewperson gestrichen und komplizierte Satzkonstruktionen vereinfacht. Dabei wurde unbedingt darauf geachtet die Aussage unverfälscht zu lassen. Lamnek (2010) weist darauf hin, dass auch die non- verbalen Aspekte sowie nicht- gesprochene Sätze, wie Lachen und längere Pausen, bei der Interpretation berücksichtigt werden müssen. (vgl. Lamnek, 2010, S.367)

Für die Transkription wurden folgenden Richtlinien verwendet (siehe Tabelle 5):

(.)	Pause (bis max. 1 Sekunde)
(5)	Dauer der Pause in Sekunden
<u>Ich</u>	Betonte Aussage
Zusätzli-	Wortabbruch
(räuspern)	Nicht verbales Ereignis
[...]	Auslassung einer nicht relevanten Aussage
[doch]	Ergänzung des Forsches zum besseren Verständnis bzw. Unklarheit beim Transkribieren
//	Unterbrechung des Interviews
//mmh//, //ok//, //achso//	Hörersignal des Forschers

Tabelle 5: Mod. N. Bohnsack (2010, S. 236)

Wie erwähnt, folgt der Transkription die Einzelauswertung der Leitfadeninterviews. Die Auswertung beginnt mit einer personenspezifischen Analyse der Interviewpersonen. Danach folgt die themenorientierte Analyse, die aufgrund der vorgegebenen Themen im Leitfaden und Forschungsfragen in folgende Punkte unterteilt wurden:

1. Trainingsarbeit
2. Fachkompetenz der Trainer und Trainerinnen
3. Sozialkompetenz und Kommunikation in verschiedenen Situationen
4. Umgang mit Konflikten
5. System- und Selbstkompetenz
6. Unterschiede Trainer und Trainerinnen
7. Die optimale Trainerperson

Im Anschluss daran erfolgt eine interviewvergleichende, themenorientierte Ausarbeitung, bei der Gemeinsamkeiten und Unterschiede der Interviews herausgearbeitet werden. Im Besonderen wird nach Unterschieden zwischen den Geschlechtern geforscht. Zentrale Aussagen und Aspekte werden mit der Theorie verknüpft und Verknüpfungen zu den Fragestellungen hergestellt.

8. Personenspezifische Auswertung der einzelnen Interviews

8.1. Interview mit Em1

Kurzcharakteristik

Der 16-jährige Fußballer spielt seit acht Jahren aktiv Fußball und ist in Niederösterreich tätig. Er besucht eine AHS und hat derzeit einen männlichen Trainer. In seiner Karriere hatte er vier verschiedene Trainer, die auch alle männlich waren.

Trainingsarbeit

Das Training bei dem aktuellen Trainer ist in drei Hauptabschnitte gegliedert. Es wird zwischen Aufwärmen, Hauptteil und Schluss, wobei der Schluss meist aus einem Abschlusspiel besteht, unterschieden:

„Aufwärmen, dann äh Ballübungen, dann eher Ausdauerbereich und am Ende noch ein Abschlussmatch oder sowas in der Art.“ (Zeile 15–16)

Während eines Trainings wird auch in Kleingruppen und individuell trainiert (z.B. Stationstraining). Der Spieler geht davon aus, dass der Trainer nach einer Jahresplanung vorgeht, wo Lernziele definiert sind. Die Ziele sind dem Spieler bekannt und er weiß was von ihm erwartet wird.

Im Training selbst legt der Trainer auf Disziplin und auf richtiges Ausführen der Übungen wert. Ist das der Fall, so läuft das Training harmonisch ab. Verhalten sich Spieler undiszipliniert, hat das zur Folge, dass der Trainer lauter und strenger wird.

„Wenn man die Übungen richtig macht, verhältet er sich gut, freundlich. Wenn man's allerdings eher undiszipliniert und mit mehr Spaß macht, kann er auch lauter werden und ist auch strenger.“ (Zeile 20 - 21)

Die Aufwärmphase eines Trainings schaut wie folgt aus:

„Also, erst mit acht verschiedene Übungen, wo man den ganzen Körperbereich, also alle Bereiche des Körpers abdeckt. Danach dehnen. Dynamischen Dehnen, Schwunggymnastik, ja Übungen in der Richtung.“ (Zeile 55 - 57)

Der Spieler gibt an, dass das Aufwärmen immer gleich abläuft, im Gegensatz zum Hauptteil, der sich abwechslungsreich gestaltet. Im Hauptteil wird stets ein Schwerpunkt festgelegt, der sich abwechselt.

Dem Spieler gefällt besonders, dass der Trainer individuell auf einzelne Spieler eingeht und dadurch die Fähigkeiten der Spieler verbessert werden können. Die vorrauschauende Planung

der Trainingseinheiten spricht laut dem Spieler für den Ehrgeiz des Trainers. Positiv nennt der Athlet, dass er in allen Teilen des Trainings gefordert wird. In Bezug auf Erfolg beim Training sagt er:

„Dass man danach einen Erfolg hat. Das man sieht, dass es besser geworden ist. Das man sich speziell auf Sachen einlässt, die man vielleicht weniger kann.“ (Zeile 33-34)

Der Aktive würde am Training selbst wenig ändern, jedoch würde er sich mehr Schuss- bzw. Abschlussübungen wünschen. Dabei betont er noch, dass ihm Spaß wichtig sei.

Fachkompetenz der Trainer und Trainerinnen

Laut Em1 hat sein aktueller Trainer eine Trainerausbildung und er schätzt die fachliche Kompetenz seines Trainers hoch ein. Der Athlet glaubt auch, dass der Coach Fortbildungen besucht und sich weiterbildet.

In der 10-15 minütigen Besprechung vor dem Match sind die Inhalte: Taktik, Aufstellung und Motivation. Der Coach benutzt zum besseren Verständnis und zur Visualisierung eine Tafel. Der Spieler fühlt sich gut auf Spiele vorbereitet.

Die ideale Spielbesprechung beinhaltet für den Spieler:

„Dass man nach einer Spielbesprechung genau weiß, was man machen muss. Zu wissen, was die Vorgaben vom Trainer sind.“ (Zeile 109 - 110)

Die Inhalte einer Halbzeitbesprechung beziehen sich auf die Analyse von Fehlern und der Betonung von guten Aktionen. Weiteres werden den Spielern Lösungsansätze mitgegeben, mit denen sie die zweite Halbzeit positiv bestreiten können.

Für den Spieler ist an der Halbzeitansprache am wichtigsten, dass positive Aktionen besonders herausgehoben werden und der Trainer Vorschläge gibt, wie man diese wiederholen kann.

Es findet nach jedem Spiel eine Analyse des Matches statt, bei der der Trainer individuell auf jeden Spieler eingeht und versucht Positives und Negatives zu besprechen.

Als optimal betrachtet der Athlet eine Spielanalyse, die nach dem ersten Training passiert, bei welcher folgende Inhalte Priorität haben:

„Dass man mit der ganzen Mannschaft anfängt wie das Spiel war, die positiven und negativen Situationen raussucht und analysiert und auf jeden Spieler einzeln eingeht und ihm die Sachen sagt die er verbessern kann.“ (Zeile 179-181)

Der Coach fordert von leistungsstärkeren Spielern mehr ein und geht kritischer mit ihnen um. Der Spieler sagt dazu:

„Er macht Unterschiede zwischen den einzelnen Spielern, weil er die Ausgangslage und das Potenzial jeden Spielers kennt. Wenn jetzt ein Spieler nicht so gut spielt, weiß er, dass der Spieler nicht sein volles Potenzial und seine volle Leistung abgerufen hat.“ (Zeile 227-229)

Der Spieler findet trotzdem, dass alle Spieler fair behandelt werden und findet die unterschiedliche Behandlung in Ordnung. Er ist der Meinung, dass man von leistungsstärkeren Spielern mehr fordern kann und die angesprochenen Spieler mehr Kritik vertragen.

Sozialkompetenz und Kommunikation in ausgewählten Situationen

Das Verhältnis zwischen den Spielern und dem Trainer scheint gut und freundschaftlich zu sein. Es wird viel miteinander gesprochen. Der Spieler sagt dazu:

„Wenn er zum Beispiel merkt, dass auch im privaten Umfeld eines Spielers was nicht stimmt oder wenn er merkt, dass die Leistung nicht stimmt, oder unzufrieden, ist holt er sich diesen Spieler zur Seite und spricht mit ihm 20 Minuten darüber, wo das Problem liegen könnte und schaut, dass er dann dieses Problem behebt.“ (Zeile 189-192)

Dabei werden auch schulische und private Themen besprochen.

Ideal wäre es für den Spieler, wenn der Trainer in Ruhe und ohne Emotion mit den Spielern spricht und gemeinsam an Verbesserungen arbeitet. Der Coach soll die Aktiven mit konstruktiver Kritik verbessern.

Der Trainer achtet in allen Situationen darauf individuell auf Probleme der Spieler einzugehen. Passieren Fehler im Training, reagiert der Trainer wie folgt:

„Wenn man bei einer Übung zum Beispiel einen Fehler macht, dann kommt er gleich hin und erklärt, wie man es besser machen kann. Das erklärt er dann aber für die ganze Gruppe, damit sich der Fehler dann nicht mehr wiederholt.“ (Zeile 84- 86)

Im Training selbst legt der Trainer auf Disziplin und auf richtiges Ausführen der Übungen wert. Ist das der Fall, so läuft das Training harmonisch ab.

Für Fragen im Training ist der Trainer immer offen und bemüht, Lösungsvorschläge und Tipps zu geben. Trotzdem tritt er ernst und fokussiert auf. Dieses Verhalten spiegelt das optimale Bild eines Trainers, aus Sicht des Spielers wider.

Während des Spiels agiert der Trainer aktiv an der Seitenlinie, gibt Tipps und versucht Fehler zu korrigieren. Je nach Spielverlauf wird der Trainer auch lauter. Dazu sagt Em1 folgendes:

„Indem er oft an die Linie geht, oft mit Spielern kommuniziert, und Ihnen Verbesserungsvorschläge vorschlägt.“ (Zeile 118- 119)

Der Spieler wünscht sich während eines Spiels, dass der Trainer streng auf Fehler reagiert und die Athleten gleich darauf anspricht, also aktiv coacht. Positive Verstärkungen und Motivation sollen vom Coach an der Seitenlinie übermittelt werden.

Umgang mit Konfliktsituationen:

Allgemein ist dem Trainer Disziplin sehr wichtig. Undiszipliniertheit wird nicht geduldet und beispielsweise, mit Auswechslungen im Spiel bestraft.

Im Team kommt es selten zu Streitigkeiten, allerdings kommt es ab und zu vor, dass sich Spieler persönlich angegriffen fühlen, besonders wenn sie nach einem Spiel kritisiert werden. Der Trainer versucht, die Streitigkeiten zu schlichten und zu besänftigen und das individuelle Gespräch mit den Spielern zu suchen.

Optimal wäre es für den Spieler, wenn sich ein Trainer Zeit für das Problem nimmt und darüber nachdenkt. Erst dann einschreitet und an einer Lösung arbeitet.

System- und Selbstkompetenz

Der Trainer nimmt, laut Em1 eine wichtige Rolle im Verein ein, die über das Sportliche hinausgeht. Er genießt ein hohes Ansehen bei Trainer- Kollegen und im Funktionärsbereich. Der Trainer agiert selbstkritisch und tauscht sich regelmäßig mit Eltern aus. Zusätzlich versucht er an seinen Schwächen zu arbeiten.

Dem Spieler gefällt das Auftreten seines Coaches und er hat das Gefühl, dass dem Trainer der Erfolg des Teams wichtig ist. Em1 würde am Auftreten des Coaches nichts ändern.

Unterschiede zwischen Trainern und Trainerinnen

Für den Spieler stellt das Geschlecht des Coaches kein wichtiges Kriterium dar, solange die fachliche Kompetenz gegeben ist.

„Wenn der Trainer kompetent ist und alle Sachen erfüllt, ist es glaub ich egal, ob männlich oder weiblich.“ (Zeile 318-319)

Der Athlet selbst würde eine Frau als Trainerin akzeptieren, wobei er davon ausgeht, dass das Team eine Frau nicht so ernst nehmen würde wie einen Mann. Er meint, dass viele Teamkollegen der Meinung sind, „dass Frauen untalenter sind und weniger Ahnung haben als Männer.“ (Zeile 329-330)

Über persönliche Angelegenheiten würde der Spieler lieber mit einem Mann reden wollen, weil er glaubt, dass ein Mann ein besseres Verständnis für männliche Anliegen hat. Abschließend sagt er, dass das Arbeiten mit einer Trainerin nicht schwieriger wäre.

Die optimale Trainerperson

Em1 gibt an:

„Ideal wäre es, wenn er selber den Sport ausgeübt hat. Dass er gut mit den Spielern auskommt. Er hat Respekt gegenüber anderen Teams, Spielern und Trainer hat. Dass er keine Spieler während des Matches zu hart kritisiert, auch den Schiedsrichter nicht kritisiert. Dass er sich in Ruhe das Spiel anschaut und darauf achtet, was man besser machen kann. Dass er auf die Spieler einzeln eingeht. Er trainiert die Bereiche, wo man Schwächen hat.“ (Zeile 293-297)

Zusätzlich ist dem Athleten ein freundschaftliches Vertrauensverhältnis wichtig. Eine hohe fachliche Kompetenz stellt ein wichtiges Kriterium einer idealen Trainerperson dar. Die individuelle Weiterentwicklung der Spieler und des Teams soll dem Coach wichtig sein.

8.2. Interview mit Em2

Kurzcharakteristik

Der Spieler ist 14 Jahre alt und spielt in Wien. Er spielt seit acht Jahren Fußball und hatte bisher fünf Trainer, die alle männlich waren. Er besucht eine AHS.

Trainingsarbeit

Das Training im aktuellen Verein des Spielers ist dreiteilig gegliedert. Es wird in Aufwärmen, Hauptteil und Schluss unterschieden. Das Team trainiert stets in der Großgruppe und es wird wenig individuell geübt.

Der Spieler sagt aus, dass das Team häufig ohne Ball aufwärmt und das Aufwärmen wenig abwechslungsreich gestaltet ist. Auch der Hauptteil ändert sich im Laufe einer Woche nur geringfügig meist wird mit dem Team an einem Schwerpunkt geübt. Die Trainingsziele sind dem Spieler bekannt und er kann beantworten warum technische und taktische Schwerpunkte gesetzt werden. Ab und zu gibt es auch ein Strafraining ohne Ball, inklusive Bergläufe, wenn die Leistungen schlecht sind.

Der Spieler würde im Training gerne mehr durch spielerische Aspekte gefordert werden. Noch dazu wäre ihm wichtig, dass ein individuelles Training an seinen Schwächen orientiert ist. Vor allem im konditionellen Bereich hat der Spieler, laut eigener Aussage, Defizite. Zusätzlich würde sich der Spieler mehr Abwechslung beim Aufwärmen wünschen. Ganz wichtig ist Em2 der Spaßfaktor in den Übungseinheiten, der für ihn über allem steht.

Fachkompetenz der Trainer und Trainerinnen

Der Athlet kann nicht sagen, ob sein Trainer über eine fachliche Zertifizierung verfügt oder Fortbildungen besucht, trotzdem schätzt er sein fachliches Wissen hoch ein. Er begründet die Aussage damit, dass der Coach gute Tipps und Lösungsansätze nach Fehlern gibt. Er erkennt Fehler gut.

In der 15- minütigen Spielbesprechung beschränken sich die Inhalte auf Aufstellung und folgende Anweisungen für das Spiel:

„Er sagt, dass wichtigste ist einfach nur, dass wir so spielen, wie wir unter der Woche trainiert haben, dann gewinnen wir sowieso.“ (Zeile 82)

Auch nach mehrmaligem Nachfragen gibt der Spieler nur an, dass die Trainingsleistungen wiederholt werden sollen. Bei der Spielbesprechung verwendet der Trainer A4 Zettel.

Dem Spieler selbst genügt eine reine Motivationsansprache vor einem Spiel und er braucht nicht unbedingt taktische Anweisungen.

In der Halbzeitpause spricht der Trainer meist nur Fehler an und versucht den Spielern Möglichkeiten aufzuzeigen, mit denen sie die zweite Halbzeit erfolgreicher bestreiten können.

Auch in der Halbzeitpause will der Spieler neu motiviert werden. Dabei darf nicht nur Negatives angesprochen werden, sondern es sollen auch positive Aktionen analysiert werden.

Spielanalysen finden eigentlich nicht statt. Die Spieler bekommen zwar über eine ‚Whats- app‘ Gruppe eine Note und eine Beurteilung über die erbrachte Leistung, es findet aber keine verbale Beurteilung statt. Der Spieler hat nicht das Gefühl etwas aus dieser Art der Beurteilung zu lernen.

Em2 hätte gerne eine ausführliche Spielanalyse mit Video und ein Gespräch über die dargebrachte Leistung. Noch dazu würde er gerne erfahren, was er besser machen und vor allem, wie er seine Leistung steigern kann.

Der Spieler gibt an, dass alle Spieler gleich behandelt werden, sagt aber auch, dass es öfters Unstimmigkeiten bei der Aufstellung gibt.

Zusätzlich erhofft sich der Spieler von einem Trainer, eine faire Behandlung aller Spieler bei der Aufstellung.

Sozialkompetenz und Kommunikation in ausgewählten Situationen

Aus dem Interview war zu erfahren, dass die Spieler wenig mit dem Trainer reden und ein eher distanzierendes Verhältnis vorherrscht. Außer über fußballerische Themen wird untereinander nicht gesprochen. Ab und zu wird gefragt, ob ein Spieler es rechtzeitig zum nächsten Training schafft. Aber über schulische oder private Probleme wird nicht gesprochen.

Im Training spricht der Trainer mit den Spielern wenig, wo nur in der Großgruppe trainiert wird. Einzelgespräche und individuelle Tipps gibt es nicht. Aufgrund der Kommunikationsbasis stellen die Aktiven auch keine Fragen im Training.

Während des Spiels agiert der Coach aktiv, emotional und laut an der Seitenlinie. Er mahnt die Athleten lautstark sich zu konzentrieren. Auf Erfolgserlebnisse reagiert der Trainer emotional und freut sich sichtbar. Der Schiedsrichter wird bei Fehlern angeschrien und laut Aussage des Athleten auch beleidigt. Der Spieler antwortet auf die Frage, ob der Schiedsrichter manchmal beleidigt wird mit folgendem Beispiel:

„Das sage ich jetzt lieber nicht.“ (Zeile 120)

In der Halbzeitpause agiert der Trainer laut und fordernd. Der Spieler sagt, dass der Trainer nach schlechten Leistungen auch persönlich wird und einzelne Spieler anschreit.

In der Halbzeitpause soll der Coach ein positives Klima erzeugen. Zusätzlich ohne Emotionen die Fehler zu analysieren, das sind die Wünsche des Interviewten.

Wünschenswert für den Spieler wäre es, wenn er mit einem Trainer eine gute Gesprächsbasis hat. Der Trainer soll sich für sein privates Wohlbefinden interessieren und Gespräche suchen. Zusätzlich wünscht er sich eine bessere individuelle Betreuung beim Training. Während des Spiels darf ein Trainer laut und aktiv agieren. Er soll alle Beteiligten, vor allem den Schiedsrichter, respektvoll behandeln.

Umgang mit Konfliktsituationen

Dem Trainer ist Disziplin wichtig, deshalb geht er mit Undiszipliniertheiten rigoros um. Der Athlet nennt ein Beispiel:

„(...) wenn man nicht läuft oder Ähnliches, wird man sofort ausgewechselt.“ (Zeile 190)

Der Spieler sagt, dass in seinem Team viel gestritten wird, sowohl im Match als auch im Training. Der Trainer reagiert darauf mit Bestrafung. Trainingsverweis oder Auswechslung sind typische Reaktionen des Trainers. Erst nach dem Training versucht er die Unstimmigkeiten zu klären.

Der Spieler selbst wünscht sich, dass Undiszipliniertheiten noch stärker bestraft werden. Er bekräftigt die Aussage mit folgendem Statement:

„Naja zuerst einmal klären. Wenn es nicht anders geht, die Spieler nicht zum Training lassen für eine bestimmte Zeit.“ (Zeile 270- 271)

System- und Selbstkompetenz

Em2 gibt an, dass die Familie des Coaches im Verein mitarbeitet. Er scherzt mit anderen Vereinsangehörigen und der Spieler spricht den Vereinsmitarbeitern ein freundschaftliches Miteinander zu. Dazu sagt er:

„Sie haben viel Spaß miteinander.“ (Zeile 222)

Der respektvolle Umgang scheint aber nur intern gepflegt zu werden. Der Trainer spricht öfters abwertend über die Gegner und deren Trainer. Noch dazu ist sich der Spieler nicht sicher, ob der Trainer über seine eigenen Schwächen Bescheid weiß und an diesen arbeitet. Da der Trainer nicht viel mit den Eltern spricht, weiß er wenig über die privaten Probleme der Kinder.

Die Eltern meiden direkte Kritik am Coach, sondern sprechen die eigenen Kinder auf Kritikpunkte an.

Dem Athleten gefällt das Auftreten des Betreuers dem Verein gegenüber und er schätzt das lockere Miteinander der Funktionäre. Mit dem Verhalten den Gegnern gegenüber ist der Spieler nicht zufrieden und wünscht sich hier einen ebenso respektvollen Umgang, auch dem Schiedsrichter gegenüber.

Unterschiede zwischen Trainern und Trainerinnen

Der Spieler kann sich eine Frau als Trainerin nicht vorstellen. Er sagt dazu:

„Ich glaube nicht, dass man eine Frau ernst nehmen könnte beim Fußball.“ (Zeile 290)

Wenn der Interviewte eine Frau als Trainerin hätte, würde er versuchen damit klarzukommen. Der Spieler meint, dass er Schwierigkeiten hätte das Training ernst zu nehmen. Der Aktive stellt die fachliche Kompetenz von Trainerinnen in Frage:

„Ich glaube nicht, dass sie viel mehr Ahnung hat.“ (Zeile 318)

Der Athlet gibt zwar an, dass eine Frau sicher ein gutes Training anbieten kann. Er tut sich aber schwer, sich das in der Praxis vorzustellen. Zusätzlich gibt er an, dass seine Eltern nicht erfreut über eine Trainerin wären, weil die Trainerin nicht so streng wäre. Weiters meint er, dass sich einige seiner Mitspieler über einen weiblichen Coach freuen würden, wenn diese hübsch wäre.

Die optimale Trainerperson

Der Spieler wünscht sich einen Trainer, der ihn motivieren kann und positiv gestimmt ist. Der Coach arbeitet mit den Spielern gezielt an seinen Schwächen. Er gibt Tipps und Lösungsvorschläge im Training, die fachlich hochwertig sind. Überhaupt zeichnet sich der gewünschte Trainer durch eine gute Kommunikation und Vertrauensbeziehung zu den Spielern, aus. Die Vertrauensbeziehung betont der Spieler mit folgendem Satz, den er auf die Frage „Würdest du mit ihm auch über Privates reden?“ als Antwort gibt:

„Ja, aber nur wenn er es keinem sagt.“ (Zeile 283)

Sein Wunschtrainer behandelt alle Spieler gleich und fair. Ganz wichtig ist dem Spieler, dass keine beteiligten Personen (Mitspieler, Gegner, Trainer, Schiedsrichter, usw.) beleidigt werden.

8.3. Interview mit Em3

Kurzcharakteristik

Der Spieler spielte in der abgelaufenen Saison in einer U17 Mannschaft in Niederösterreich. Er hatte noch keine Trainerin in seiner 14-jährigen Fußballlaufbahn. Der Spieler ist 18 Jahre alt und macht gerade seinen Zivildienst.

Trainingsarbeit

Der Spieler trainiert mit seinem Team ein bis zweimal pro Woche. Das Training selbst ist in einen Aufwärmblock, einen Mittelblock und einen Schluss unterteilt. Es wird ausschließlich als ganzes Team trainiert.

Zum Aufwärmen wurde stets gelaufen. Hier fehlte dem Spieler die Abwechslung, da jedes Training dasselbe Aufwärmen beinhaltete. Der Hauptteil bestand aus verschiedenen Übungen, die keinen Schwerpunkt erkennen lassen. Zum Schluss wurde aufs Tor geschossen oder ein Match gespielt. Der Spieler glaubt, dass der Trainer keinen Plan verfolgt und froh sein kann, wenn genug Spieler am Platz stehen. Noch dazu forderte den Spieler das Training nicht. Weiteres gibt er an, dass er nicht weiß, was und ob dem Trainer im Training etwas wichtig ist. Den Spielern war das Miteinander als Team wichtig.

Der Spieler wünscht sich ein abwechslungsreiches Aufwärmprogramm. Im Hauptteil sollen technische und taktische Bausteine trainiert werden und anschließend ein Abschlussmatch stattfinden. Noch dazu sind dem befragten Spieler Spaß und die individuelle sowie die Teamentwicklung wichtig.

Fachkompetenz der Trainer und Trainerinnen

Der Spieler glaubt, dass der Trainer zwar eine fachliche Ausbildung besitzt, schätzt aber sein fachliches Wissen nicht sehr hoch ein. Auf die Frage, wie er die fachliche Kompetenz seines Coaches einschätzen würde, antwortet er:

„Nicht sehr kompetent.“ (Zeile 49)

Er begründet die Aussage damit, dass der Trainer keine Motivation gezeigt hat. Weiteres gab er keine hilfreichen Tipps und Lösungsansätze beim Training und Spiel. Der Trainer plant nach Meinung des Spielers das Training nicht. Fehler werden nicht erkannt und nicht angesprochen. Ein Coaching im Training ist nicht vorhanden.

Die Spielbesprechung dauert etwa 15 Minuten, dabei werden keine Hilfsmittel wie Tafel oder Poster verwendet. Er liest die Aufstellung von einem Zettel herunter. Der Spieler meint dazu:

„Die Inhalte waren meistens, wie wir gespielt haben, ein bisschen über den Gegner und dass wir gewinnen und motiviert sein sollen. Eher die klassischen Sachen.“ (Zeile 85- 86)

Der Spieler wünscht sich vor dem Spiel eine Motivationsansprache von einem Trainer, dass er „bis in die Zehenspitzen eine Gänsehaut bekommt.“ (Zeile 93- 94) Dazu will er noch Anweisungen zu seinem Spiel und dem Spiel als Team. Zusätzlich wünscht er sich Informationen zum Gegner, was die Schwächen und Stärken betrifft.

Die Halbzeitpause läuft je nach Spielstand unterschiedlich ab. Bei einer Führung wird nur kurz gesagt, dass man nicht nachlassen soll. Bei Rückständen werden Fehler zwar angesprochen, aber nach Meinung von Em3 fehlerhaft analysiert und einzelne Spieler angegriffen. Es herrschte schlechte Laune und von Trainerseite wurde nicht motiviert. Gute Aktionen wurden zwar angesprochen aber laut des Spielers zu wenig oft.

In der Halbzeitpause will der Spieler, dass gute Aktionen gelobt werden und das Team für die zweite Halbzeit motiviert wird. Bei Rückständen darf man das Team oder einzelne Spieler nicht heruntermachen, sondern die Fehler analysieren und Lösungen erarbeiten, dass man noch gewinnen kann.

Abgelaufene Spiele werden nicht analysiert, sondern nur kurz angesprochen. Der Spieler erfährt nicht, wie er sich verbessern kann, somit ist der Spieler der Meinung, nichts aus den Besprechungen zu lernen.

Die optimale Spielbesprechung beinhaltet für den Spieler eine individuelle Analyse jeder Position, inklusive guten und schlechten Aktionen. Die Fehler, als auch die Tore, werden auf einer Tafel besprochen, damit der Spieler weiß, wie er besser werden kann.

Sozialkompetenz und Kommunikation in ausgewählten Situationen

Zwischen den Spielern und dem Trainer herrschte ein kühles Verhältnis. Es wurde wenig miteinander gesprochen und der Trainer interessierte sich nicht für die privaten Probleme der Spieler. Der Spieler wirft dem Trainer im Laufe des Interviews mehrmals vor, sich auf den Rücken der Spieler feiern zu lassen und in Wirklichkeit nicht an der Entwicklung der Athleten interessiert zu sein. Ab und zu wird über bestimmte Fußballthemen gesprochen.

Im Training selbst fand keine Kommunikation und Diskussion statt. Es wurden Übungen angesagt, aber bei Fehlern nicht unterbrochen und den Spielern wurden keine Tipps gegeben. Aufgrund der schlechten Gesprächsbasis stellten die Spieler keine Fragen. Der Spieler hatte nicht das Gefühl, dass sich der Trainer für das Team interessierte, sondern es nur für sein Standing trainierte.

Vor und während dem Spiel änderte sich am Kommunikationsverhalten des Trainers nichts. Einzelne Spieler wurden bevorzugt behandelt, mit diesen Spielern spricht der Trainer etwas mehr.

An der Seitenlinie agiert der Trainer aktiv und teilweise auch lautstark. Jedoch ohne Tipps und Lösungsansätze an die Spieler zu vermitteln. Mitunter streitet der Trainer auch mit dem gegnerischen Trainer. Bei Erfolgserlebnissen freut sich der Trainer sichtbar mit.

Der Spieler wünscht sich eine anderwärtige Kommunikation zwischen Trainer und Spieler, dazu sagt er folgendes:

„Er soll sich auch für das Privatleben der Spieler interessieren. Gelegentlich jemanden auf die Seite holen, wenn es notwendig ist, aber auch eine lockere Atmosphäre innerhalb der Trainingspausen schaffen.“ (Zeile 300- 302)

Umgang mit Konfliktsituationen

Das Team zeichnete sich durch einen guten Zusammenhalt aus und es wird wenig gestritten. Falls Konflikte auftraten, dann wegen der Aufstellung. Der Spieler meint, dass einzelne Spieler vom Trainer bevorzugt wurden. Darunter auch der Stiefsohn des Trainers. Der Trainer ging den Konflikten aus dem Weg und reagierte nicht darauf. Meistens kam die Antwort:

„Macht es unter euch aus.“ (Zeile 195)

Zusätzlich wurde Undiszipliniertheit nicht geahndet und darüber hinweggesehen.

Der Spieler wünscht sich eine faire Behandlung aller Spieler und mehr Disziplin aller Beteiligten. Lösungen sollen gemeinsam und diszipliniert angestrebt werden.

System- und Selbstkompetenz

Der Spieler gibt an zu glauben, dass der Trainer nur den Job machte, weil es keinen anderen gab. Der Trainer selbst genießt laut Em3 ein hohes Ansehen bei den vereinsangehörigen Funktionären, was er auf den Erfolg des Teams zurückführt.

Der Spieler kritisiert das Auftreten des Coaches und wünscht sich mehr Pünktlichkeit, eine bessere Organisation und Konsequenz.

Bestimmte Gegner wurden nicht respektiert und es wurde Streit gesucht. Das Team hatte sich teilweise für das Auftreten des Trainers geniert. Auf Kritik von Spielern wurde nicht reagiert und aus dem Weg gegangen. Eltern spielten den Vermittler, da von Vereins- und Trainerseite keine Konfliktlösung angestrebt worden ist. Eltern- Trainer Gespräche fanden vereinzelt statt, aber nur mit denen „die er schon länger kennt.“ (Zeile 250)

Die gute Zusammenstellung des Teams sieht der Spieler als einzige Stärke seines Trainers. Er schaffte es aus mehreren Vereinen ein erfolgreiches Team zu formen. Als größte Schwäche bezeichnet der Interviewte die fehlende Kommunikationsbasis zwischen Trainer und Spielern, sowie die fehlende Kritikfähigkeit. Zusätzlich arbeitet der Trainer laut Em3 nicht an seinen Schwächen und es fehlt an einer ehrgeizigen Arbeitseinstellung. Der Trainer selbst sieht sich trotz aller Kritik als „guter Trainer“ (Zeile 265), was dem Spieler missfällt.

Unterschiede zwischen Trainern und Trainerinnen

Für Em3 stellt es kein Kriterium für den Erfolg dar, ob er von einem Trainer oder einer Trainerin trainiert wird.

Er glaubt, dass es fachlich keine Unterschiede geben würde und sich das Training zwischen Trainern und Trainerinnen nicht unterscheiden würde. Der Spieler hat zwar bedenken, dass einzelne Spieler von einer Frau Gesprochenes „anderes aufnehmen“ (Zeile 308) würden, aber gleichzeitig kann er nicht sagen, warum er es glaubt. Er meint es hat mit bestimmten Vorurteilen zu tun. Er kann sich auch vorstellen, dass einige Spieler anfangs Probleme damit hätten. Gegnerische Teams würden die Konstellation auch belächeln.

Der Spieler würde über dieselben Themen wie mit einem Trainer sprechen. Zusätzlich traut er einer Trainerin zu, dass sie ihn genauso motivieren kann wie ein Trainer. Zusammenfassend macht es für Em3 aber keinen Unterschied, ob ihn ein Mann oder eine Frau trainiert.

Die optimale Trainerperson

Für den Spieler ist es wichtig, dass sein Coach mit Ehrgeiz und Ernst an die Sache herangeht. Dabei darf der Spaß jedoch nicht verloren gehen. Die Trainerperson ermöglicht eine individuelle Verbesserung und behandelt alle Akteure gleich. Das gute Fachwissen des Coaches soll er in Vier-Augen-Gesprächen an die Spieler weitergeben.

In der Öffentlichkeit soll die Trainerperson zum Team stehen und Konflikte versuchen zusammen zu lösen. Wichtig für den Spieler ist, dass er vor Wettkämpfen motiviert wird. Einzelne Spieler sollen nicht angeschrien oder herunter gemacht werden sondern trotzdem motiviert werden, ihr Bestes zu geben.

8.4. Interview mit Em4

Kurzcharakteristik

Der Spieler war in der vergangenen Saison in einer U18 in Niederösterreich tätig. Der 18-jährige Fußballer spielt seit 11 Jahren Fußball und besucht eine AHS.

Trainingsarbeit

Nachdem sich die Spieler des Teams, vor dem eigentlichen Trainingsbeginn, mit einer „Hösche“ aufwärmten gab es zu Trainingsbeginn eine Besprechung, bei der Inhalte des Trainings besprochen wurden. Das Training selbst war in drei Teile gegliedert. Der Spieler unterscheidet Aufwärmen, Hauptteil und Schluss. Waren genug Spieler anwesend, wurde das Team stets in Kleingruppen unterteilt und unterschiedliche Schwerpunkte gesetzt.

Das Aufwärmen war abwechslungsreich und es wechselten sich Passübungen, mit Ballhalten oder Laufschiene ab. Der Trainer legte dabei auf Abwechslung besonders Wert. Der Hauptteil war ebenfalls unterschiedlich gestaltet und richtete sich nach den Schwachpunkten der gebrachten Leistungen. Es wechselten sich taktische mit technischen Schwerpunkten ab, auch im körperlichen Bereich wurde gearbeitet. Ab und zu gab es ein Straftaining. Am Schluss wurde immer ein Match gespielt.

Der Spieler hält Spaß und Lachen für besonders wichtig im Trainingsbetrieb. Dazu sagt er folgendes:

„Dass man Lachen und Spaß haben kann und nicht nur einen Dompteur hat, der einen drillt.“
(Zeile 48- 49)

Noch dazu hält er ein gutes Spieler- Trainerverhältnis für hilfreich, was den Trainingsbetrieb betrifft. Damit schafft man eine gute Atmosphäre. Auf der anderen Seite wünscht sich der Spieler mehr Techniktraining, da er hier Schwächen bei sich sieht. Sonst gefiel ihm das Training gut.

Fachkompetenz der Trainer und Trainerinnen

Der Spieler hält die fachliche Kompetenz seines Trainers für „durchschnittlich“ (Zeile 64). Laut dem Spieler besitzt der Coach eine Trainerqualifikation, er kann aber nicht sagen welche. Die Trainings waren gut geplant und die Lernziele den Spielern bekannt.

Der Spieler kritisiert, dass der Trainer taktische Fehler aufgrund von Ausbildungsdefiziten nicht erkennen kann und auch keine Fortbildungen besucht. Auf die Frage, ob die Lösungsansätze und Tipps für den Spielern hilfreich sind, kam die Antwort „Teils, teils.“ (Zeile 111) Daraus lässt sich schließen, dass der Trainer Em4 fachlich nicht vollkommen überzeugen konnte.

Die Spielbesprechung vor einem Wettkampf dauerte etwa 15 Minuten. Primäre Inhalte waren die Aufstellung und Einteilung bei Standardsituationen. Der Coach verwendete dabei eine Magnettafel. Die Besprechung erfüllte beim Spieler den Zweck und er gibt an, nie unvorbereitet aus der Kabine gegangen zu sein.

Um die Spielbesprechung weiter zu verbessern, schlägt der Spieler vor Regeln aufzustellen. Zum Beispiel Handyverbot. Sonst ist er mit den Inhalten der Besprechung zufrieden.

In der Halbzeitpause wurden zuerst die Fehler und Gegentore besprochen. Je nach Spielstand gab es eine Motivationsrede oder eine Mahnung, die Konzentration aufrecht zu halten. Dem Spieler gibt die Halbzeitansprache neue Motivation.

Für die Halbzeitpause wünscht sich der Spieler eine kurze Analyse der Teamleistung, anschließend eine kurze Besprechung der guten und schlechten Aktionen. Einzelne Spieler sollen ein Feedback bekommen, um die Erkenntnisse der ersten Halbzeit zu nutzen.

Spielanalysen passieren am ersten Training nach dem Wettkampf. Meistens wurde eine Magnettafel benutzt, wobei manchmal mit Video gearbeitet wurde. Nicht immer erfuhr der Spieler, was er gut und was er schlecht gemacht hat.

Die Spielanalyse sollte laut Em4 immer mit einer visuellen Unterstützung erfolgen, dabei werden Spielsituationen genau analysiert.

Sozialkompetenz und Kommunikation in ausgewählten Situationen

Der Spieler lobt den Umgang zwischen Spielern und Team. Egal in welcher Situation, ob Training, Spiel oder in Pausen suchte der Trainer Einzelgespräche mit den Akteuren. Der Coach erkundigte sich nach privatem Wohlbefinden und behandelte jeden Charakter anders.

Im Training versuchte der Trainer mit viel Kommunikation und Einzelgesprächen die Spieler zu erreichen. Auch im Spiel, wie bereits erwähnt, hält er die Kommunikation hoch. Bei Fehlern wird er zwar lauter, aber nie beleidigend.

An der Seitenlinie coachte der Betreuer aktiv und versuchte zu motivieren. Immer wieder gab er Tipps und Anweisungen an seine Spieler weiter, ab und zu holte er sie für ein kurzes Gespräch auf die Seite. Auf Fehler reagierte er emotional, sowie er auf Erfolgserlebnisse euphorisch reagierte. Die Anweisungen während des Spiels waren für Em4 gut umzusetzen, solange der Gegner nicht zu stark war.

Dem Spieler gefällt die Art der Kommunikation sehr gut. Vor allem, dass der Trainer weiß, wie er mit jedem umgehen muss. Das Verhältnis beschreibt der Spieler als freundschaftlich und nicht autoritär.

Umgang mit Konfliktsituationen

Typische Konfliktsituationen sind laut Em4:

„Das betrifft meistens die Disziplin, den Respekt, die Aufopferung für die Mannschaft und den Sport, als auch die Trainingsbeteiligung.“ (Zeile 199- 200)

Zusätzlich sagt der Spieler, dass einzelne Spieler, in dem Fall der Trainersohn, eine bevorzugte Behandlung genossen und diese extra Behandlung einigen missfiel. Noch dazu wurde, laut dem Spieler, nach Sympathie aufgestellt und deshalb lässt sich nicht sagen, dass alle Spieler fair behandelt wurden.

Bei Undiszipliniertheit nahm sich der Trainer die Zeit und sprach mit den beteiligten Personen. Dabei war der Trainer höflich und respektvoll. Durch das gute Teamklima kam es selten zu Konflikten.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass Em4 der Umgang mit Konflikten gefällt. Teilweise ist das Verhältnis zwischen Trainer und Team zu freundschaftlich und es werden wichtige Dinge nicht direkt angesprochen. Die unterschiedliche Behandlung der Spieler findet der Interviewte nicht gut.

System- und Selbstkompetenz

Neben dem Trainerjob war der Betreuer noch als Jugendleiter im Verein tätig. Trotzdem glaubt der Spieler, dass er keine wichtige Institution im Verein einnahm. Als Grund sah der Spieler, dass sich der Coach selbst zu wichtig nahm und zu egoistisch agierte. Er behandelte Gegner und andere Kollegen mit Respekt, was dem Spieler zusagt, weil es sich so gehört.

Kritik von einzelnen Spielern nahm der Coach bewusst nicht wahr. Der Spieler glaubt, dass Kritik mit seinem Ego nicht vereinbar ist. Der Coach nahm Kritik zwar auf, nahm sie aber nicht ernst. Zusätzlich hatte der Trainer zeitweilige Probleme mit Elternteilen, da er nicht für Kritik und Verbesserungsvorschläge offen war. Auf Kritik vom Verein reagierte er ungehalten und sarkastisch.

Die Stärken des Trainers sieht der Spieler in den Motivationskünsten und in der Kommunikation. Als Schwäche bezeichnet er die mangelnde fachliche Kompetenz und das große Ego. An den Schwächen arbeitet der Trainer nicht. Auf die Frage, wie sich der Trainer selbst sieht, kam die Antwort:

„Irgendwie als den Kaiser des Marchfelds.“ (Zeile 259)

Unterschiede zwischen Trainern und Trainerinnen

Der Spieler steht Trainerinnen offen gegenüber. In seinem Verein ist eine Trainerin tätig, die Erzählungen über ihre Arbeit verstärken seine Ansichten. Er merkt aber an:

„Hier ist nur die Streitfrage, ob sie in der Lage ist, sich Respekt zu verschaffen.“ (Zeile 287)

Es würde sich das Gesprächsklima ändern, was aber nicht als schlecht verstanden werden soll. Laut Em4 ist es klar, dass eine Trainerin anders mit 15 anderen Männern in einer Kabine spricht als ein Trainer. Bei einer höheren fachlicher Ausbildung kann eine Trainerin weit besser sein als ein Trainer. Der Spieler glaubt auch, dass eine attraktive Trainerin die Trainingsbeteiligung steigern lässt. Zusätzlich gibt er an, dass die Gesprächsthemen andere wären als mit einem Trainer. Zur Reaktion der Mitspieler auf eine Trainerin meint er:

„Die Begeisterung ist nicht überall gleich. Ich glaube, die meisten sind nicht reif genug für eine Trainerin.“ (Zeile 302-303)

Abschließend sagt der Spieler zu dieser Thematik, dass sich seine Mutter freuen würde, wenn jemand diese Männerdomäne brechen würde. Gleichzeitig gibt er an, dass gegnerische Teams die Trainerin belächeln würden.

Die optimale Trainerperson

Auf diese Frage antwortet der Spieler, wie folgt:

„Er muss intelligent und eloquent sein. Es muss klar sein, was er vermitteln möchte. Eine Mischung aus Spaß und Disziplin ist wichtig.“ (Zeile 279- 280)

Zusätzlich ist dem Spieler ein respektvoller Umgang untereinander von Bedeutung. Der Trainer soll eine bestimmte Spielphilosophie verfolgen und nicht einfach darauf los trainieren. Weiteres soll sich die optimale Trainerperson stets selbst reflektieren und für Kritik offen sein. Eine hohe fachliche Ausbildung sieht der Spieler als selbstverständlich an. Es werden viele Einzelgespräche gesucht und auf die einzelnen Spieler wird individuell eingegangen.

8.5. Interview mit Em5

Kurzcharakteristik

Der Spieler ist 17 Jahre alt und spielt in Wien. Zurzeit spielte Em5 in der U18 des genannten Vereins. Er wird von einem Trainer gecoacht und hatte noch nie eine Trainerin. Der Spieler besucht eine AHS in Wien. Insgesamt spielt der Spieler schon 12 Jahre Fußball.

Trainingsarbeit

Das Team trifft sich gemeinsam mit dem Trainer in der Kabine und es werden die Trainingsinhalte im Vorhinein besprochen. Dabei werden vor allem die Ziele des Trainings besprochen. Es folgt ein Aufwärmen, bei dem die Spieler immer einen Ball am Fuß haben. Die Übungen des Aufwärmens sind abwechslungsreich. Der Hauptteil richtet sich nach dem geplanten Schwerpunkt und ist für den Spieler sehr fordernd. Das Team wird in Kleingruppen geteilt und der Co- Trainer übernimmt Aufgaben. Die Intensität ist hoch und erfordert hohe Konzentration. Am Ende des Trainings findet ein Abschlussmatch statt. Disziplin und Leistungsbereitschaft ist dem Trainer besonders wichtig.

Dem Spieler sagt das Training zu und er sieht es als optimal an. Auf die Frage, was dem Spieler besonders wichtig ist, antwortet er:

„Dass ich mich verbessere und Spaß am Training habe.“ (Zeile 30)

Des Weiteren findet der Spieler gut, dass der Trainer immer wieder Konzentration einfordert und die Spieler antreibt. Die hohe Disziplin der Spieler im Training führt zu einer hohen Intensität, was dem Spieler besonders gefällt. Die Kommunikation beschränkt sich während des Trainings auf fußballerische und trainingspezifische Dinge, was der Spieler als Voraussetzung für eine individuelle Verbesserung sieht.

Fachkompetenz der Trainer und Trainerinnen

Em5 meint, dass die fachliche Kompetenz seines Coaches sehr hoch ist. Er begründet es damit, dass der Trainer selbst in einer höheren Liga gespielt hat und das Training gut und abwechslungsreich ist. Zusätzlich sind die Lösungsansätze und Tipps, die der Trainer weitergibt, sehr hilfreich. Es wird eine Jahresplanung und Trainingsplanung umgesetzt. Der Trainer besitzt eine fachliche Qualifikation und bildet sich fort. Die Aufstellung erfolgt nach Trainingsbeteiligung. Der Trainer agiert sehr konsequent. Fehler im Training werden angesprochen und versucht zu beseitigen.

Die eigentliche Spielbesprechung findet am letzten Training statt. Am Spieltag selbst, wird das Wichtigste kurz wiederholt. Inhalte sind die Aufstellung und die taktische Ausrichtung. Auf den

Gegner wird nur eingegangen, wenn er als stark eingestuft wird. Die Besprechung dauert etwa 15 Minuten, dabei wird höchste Konzentration gefordert. Als Hilfsmittel wird eine Magnettafel verwendet.

Em5 fühlt sich durch die Spielbesprechungen gut auf das Spiel vorbereitet, würde sich aber noch genauere Einzelaufgaben wünschen. Sonst findet er die Inhalte und Art der Besprechung sehr gut.

In der Halbzeitpause bekommen die Spieler erst einmal kurz Zeit sich zu erholen. Danach werden die gemachten Fehler analysiert und Tipps bzw. Lösungsansätze gegeben. Motivationsansprachen gibt es nicht, sondern es wird nur sachlich analysiert.

Dem Spieler ist an der Halbzeitansprache am wichtigsten, dass man als Team erfährt, wie man zum Erfolg kommen kann. Zusätzlich würde er mehr positive Aktionen besprechen.

Die Spielanalyse findet beim ersten Training nach dem Spiel gemeinsam statt. Der Spieler sagt weiter:

„Oft spricht der Trainer mit einzelnen Spielern über ein Match.“(Zeile 118)

Der Trainer bietet den Spielern an, ihn nach einem persönlichen Feedback zu fragen. Dabei erfahren die Spieler, wie sie sich verbessern können. Es werden sowohl Siege als auch Niederlagen besprochen. Dabei kommt eine Magnettafel zum Einsatz. Kurz nach dem Spiel wird nicht über die Leistung gesprochen.

Die optimale Spielanalyse ist für den Spieler eine Videoanalyse, bei der er sich angesprochene Aktionen anschauen kann. Er findet gut, wenn auf die Einzelleistung eingegangen wird und er erfährt, wie er besser werden kann.

Sozialkompetenz und Kommunikation in ausgewählten Situationen

Das Verhältnis zwischen dem Team und dem Trainer wird als distanziert und autoritär beschrieben. Der Spieler hat großen Respekt vor dem Trainer. Es wird so gut wie nie über Privates gesprochen. Die Kommunikation untereinander beschränkt sich auf fußballerische Themen. Nur bei Problemen in der Schule und Trainingsentschuldigungen will der Coach wissen, warum es Probleme gibt. Sonst wird wenig außerhalb des Trainingsplatzes kommuniziert.

Im Training selbst achtet der Trainer auf hohe Konzentration und lässt kaum Spielraum für Kommunikation. Er selbst nimmt sich Spieler heraus und spricht über Fehler oder gezeigte Leistungen.

Während des Matches agiert der Trainer meist ruhig. Dazu sagt Em5:

„Wenn er merkt, dass wir ihn brauchen ist er sehr aktiv und versucht und von außen zu coachen.“ (Zeile 90/91)

Wie der Spieler sagt, ändert sich das Verhalten des Trainers mit dem Spielverlauf. Auf Fehler reagiert er unterschiedlich. Manchmal sieht man es ihm gar nicht an, manchmal regt sich der Coach lautstark auf. Dabei wird er aber nicht beleidigend.

Dem Spieler gefällt die Kommunikation untereinander weil er meint, dass ein freundschaftliches Verhältnis zu weniger Respekt führt.

Umgang mit Konfliktsituationen

Durch die strengen Regeln kommt es laut Em5 selten zu Konflikten. Wenn im Training Konflikte auftreten, greift der Trainer hart durch. Manchmal müssen Spieler daraufhin das Training verlassen, wodurch oftmals das Konfliktpotenzial durch die faire Behandlung aller Spieler herabgesetzt wird.

Dem Spieler gefällt die Art der Konfliktlösung weil er meint, dass Streitigkeiten und Ähnliches den Trainingsbetrieb stören.

System- und Selbstkompetenz

Da der Trainer im Verein der Trainer der ältesten Mannschaft ist, glaubt der Spieler, dass er einen besonderen Platz einnimmt. Er spricht viel mit den Trainerkollegen im Verein, unter anderem auch mit dem Trainer der ersten Mannschaft. Er behandelt alle Beteiligten Personen stets mit Respekt, auch Gegner und Eltern. Er bietet den Eltern bei Problemen Gespräche an und hört sich Kritik an.

Zu den Stärken des Trainers gehören, laut dem Em5, der Ehrgeiz und die fachliche Kompetenz. Der Spieler ist sich auch sicher, dass sich der Trainer immer weiter verbessern will. Sein Auftreten gefällt dem Spieler gut, auch wenn er manchmal zu viel verlangt.

Auf die Frage, wie sich der Trainer selbst sieht, antwortet er:

„Er weiß, dass er streng ist aber er hinterfragt sich, glaube ich auch, wenn etwas nicht gelingt.“ (Zeile 224-225)

Unterschiede zwischen Trainern und Trainerinnen

Solange sich Em5 individuell verbessert und seine Leistung steigern kann, ist es ihm egal, ob er von einer Frau oder einem Mann trainiert wird. Er glaubt zwar, dass es mit einem Mann einfacher wäre, kann aber nicht sagen warum. Em5 glaubt, dass manche seiner Mitspieler Probleme mit dem Respekt vor einer Frau haben. Fachlich muss es keine Unterschiede geben,

nur es stellt sich für den Spieler die Frage, ob sie sich durchsetzen kann. Gegnerische Teams würden eine Trainerin belächeln weil, laut Em5, Frauen im Trainergeschäft nicht so häufig anzutreffen sind. Der Befragte gibt an, dass eine Frau genauso gut motivieren kann wie ein Mann.

Die optimale Trainerperson

Die ideale Trainerperson kann für Em5, wie erwähnt, sowohl männlich als auch weiblich sein. Wichtig ist, dass sie ehrgeizig und diszipliniert ist. Em5 will sich individuell verbessern können. Zusätzlich soll die Trainerperson mit ihrer Art für vollen Einsatz in jedem Training sorgen können. In der Öffentlichkeit steht der Coach hinter dem Team und geht respektvoll mit allen Beteiligten um. Die Trainings sind abwechslungsreich und fordernd. Durch strenge Regeln sollte für wenige Konflikte gesorgt werden, die im Fall des Auftretens gleich gelöst werden sollen. Em5 wünscht sich ein Verhältnis zwischen Team und Trainerperson, das sich durch Respekt und Spaß an der Sache auszeichnet.

8.6. Interview mit Ew6

Kurzcharakteristik

Die Spielerin ist 14 Jahre alt und spielt beim in Wien in einem Damenteam. Sie wurde in ihrer Karriere bereits von einer Trainerin trainiert, aktuell wird sie von einem Trainer betreut. Sie besucht eine BHS in Wien. Insgesamt spielt sie schon seit 10 Jahren Fußball in einem Verein.

Trainingsarbeit

Das Team trifft sich 15 Minuten vor Trainingsbeginn in der Kabine. Der Trainer erläutert die Inhalte und Ziele des Trainings bevor es losgeht. Er verwendet dabei eine Tafel, auf der er Spielformen und Übungen aufzeichnet. Das Aufwärmen übernimmt meist eine Spielerin. Der erste Teil des Trainings ist abwechslungsreich gestaltet. In der Aufwärmphase wechseln sich Spiele und Laufkoordination mit anderen Übungen ab. Im Hauptteil wird ein Schwerpunkt trainiert, entweder Passspiel, Spielformen oder anderes. Der Hauptteil wiederholt sich im Laufe der Trainingswoche nicht. Dabei wird viel in Kleingruppen trainiert. Individuelle Bausteine gibt es im Training nicht. Abschließend wird ein Match gespielt. Insgesamt fühlt sich Ew6 leicht unterfordert.

Dem Trainer ist Spaß am Training besonders wichtig. Dazu sagt die Spielerin:

„Es soll nicht so verbissen sein, dass (3) man soll einfach Spaß dran haben.“ (Zeile 32)

Die Spielerin wünscht sich ein Training, bei dem sie etwas lernt und gleichzeitig Spaß hat. Ihr gefällt, dass Fehler im Training akzeptiert werden und sie danach neu motiviert wird. Zusätzlich wünscht sie sich, dass alle Spielerinnen das Training ernst nehmen und diszipliniert agieren. Überhaupt ist die Spielerin der Meinung, dass gute Mitspielerinnen und eine gute Trainingsarbeit entscheidend für die individuelle Entwicklung sind.

Fachkompetenz der Trainer und Trainerinnen

Die Spielerin schätzt die fachliche Kompetenz ihres Trainers sehr hoch ein. Sie glaubt, dass er eine Jahresplanung mit Zielen verfolgt und die Trainingsziele längerfristig plant. Ihr Coach besitzt eine Trainerqualifikation und besucht Fortbildungsveranstaltungen. Ew6 kritisiert das fehlende Durchsetzungsvermögen und die fehlende Konsequenz ihres Trainers, wenn Spielerinnen im Training stören. Im Training versucht der Coach mit vielen Anweisungen und Gesprächen Fehler der Spielerinnen zu verhindern. Fehler werden ausgebessert und Lösungsvorschläge gegeben.

Bei der Spielbesprechung versucht der Trainer, dem Team die Angst vor den Gegnern zu nehmen. Er analysiert gemeinsam mit dem Team das gegnerische Team und geht auf Stärken

und Schwächen ein. Nach der Teamaufstellung wird noch Taktisches besprochen. Die Besprechung dauert etwa 15-30 Minuten und als Hilfsmittel wird eine Tafel verwendet.

Ew6 fühlt sich nach der Besprechung gut auf das Spiel vorbereitet, wobei sie sich selbst noch einmal mental vorbereitet. Sie wünscht sich in einer Besprechung, dass die Stärken der Gegnerinnen genannt werden und eigene Spielzüge besprochen werden. Besonders hebt sie hervor, dass sie motiviert werden will.

In der Halbzeitpause wärmen sich die Ersatzspielerinnen auf und die aktiv gewesenen Spielerinnen gehen in die Kabine. Nach 5 Minuten Erholung versucht der Trainer die Fehler anzusprechen und Lösungsmöglichkeiten aufzuzeigen. Es werden genauso gute Aktionen besprochen. Eine neuerliche Motivationsansprache gibt es nicht.

In der Halbzeitpause wünscht sich die Spielerin, dass sowohl Fehler als auch gute Aktionen angesprochen werden. Dabei ist ihr wichtig, dass die Fehler richtig analysiert werden und wie sie zu verhindern gewesen wären.

Beim ersten Training nach dem Wettkampf werden die Spiele gemeinsam mit dem Team besprochen. Dabei spricht manchmal der Coach, ab und zu dürfen die Spielerinnen selbst analysieren. Mit Hilfe einer Tafel versucht der Trainer die Spielerinnen zu erreichen. Es werden Siege als auch Niederlagen besprochen. Wenn er einzelne Spielerinnen nicht anspricht, haben sie die Möglichkeit ihn nach ihrer Leistung zu fragen. Somit erfährt die Spielerin, was sie in Zukunft besser machen soll.

Ew6 wünscht sich, dass der Coach in der Spielanalyse auf jede Spielerin einzeln eingeht und die Fehler mit ihr ausführlich analysiert. Es sollen Lösungen gemeinsam gefunden werden und im Training weiter daran gearbeitet werden.

Sozialkompetenz und Kommunikation in ausgewählten Situationen

Der Trainer spricht viel mit den Spielerinnen und Ew6 beschreibt das Verhältnis als gut. Es wird sowohl über Alltagsthemen als auch über private Dinge gesprochen. Der Coach interessiert sich für das Wohlbefinden der einzelnen Akteurinnen. Die Gespräche gehen von beiden Seiten aus. Trotz des guten Verhältnisses achtet der Trainer auf Disziplin im Training. Der Coach versucht die Spielerinnen stets mit Respekt zu behandeln und Kritik nie negativ zu formulieren.

Im Training spricht der Trainer viel mit Spielerinnen. Bei Undiszipliniertheit mahnt er die Spielerinnen sich zu benehmen. Die Spielerin meint, dass er in den genannten Situationen Probleme mit der Durchsetzungsfähigkeit hat.

An der Seitenlinie agiert der Trainer, je nach Laune, aktiv oder passiv. Bei Fehlern des Schiedsrichters „zuckt er voll aus“ (Zeile 123) und kann beleidigend werden. Auf Fehler von Spielerinnen reagiert er ruhig und nachdenklich. Es kann auch vorkommen, dass als Reaktion, die Spielerin ausgewechselt wird. Tipps von der Seitenlinie sind kurz und prägnant und somit für die Spielerin gut umzusetzen.

Der Expertin gefällt der Umgang zwischen den Spielerinnen und dem Trainer. Ihr ist es wichtig, dass der Trainer auch ein Ohr für private Probleme hat und Verständnis für schlechte Tage zeigt. Ew6 gefällt allerdings nicht, wenn es zu Gruppenbildungen im Team kommt. Sie versteht zwar, dass beste Freundinnen gerne zusammen sind, meint aber, dass das dem Teamklima schadet.

Umgang mit Konfliktsituationen

Typische Konfliktsituationen finden laut der Ew6 nur in der Kabine statt. Sie erwähnt im Interview den „Zickenkrieg“ (Zeile 203). Sie beschreibt auf Nachfrage den Zickenkrieg wie folgt:

„Naja (3), ähm, die hat meine Freundin betrogen und du hast meine und so. Du hast meine Schienbeinschoner und du hast meine Schuhe. Wann bekomme ich meine Hose zurück und solche Sachen.“ (Zeile 205- 207)

In der Kabine wird wenig über Fußball gesprochen. Der Trainer bekommt die Unruhen in der Kabine nicht mit. Erst die Spannungen untereinander am Spielfeld sind für den Trainer sichtbar. Daraufhin fragt er bei der Kapitänin nach, was los sei und ersucht sie, das zu regeln.

Ew6merkt an, dass der Trainer alle Spielerinnen gleich behandelt und somit kein Konfliktpotential da ist. Wenn es zu Unstimmigkeiten kommt, reagiert der Trainer stets ruhig und sachlich.

System- und Selbstkompetenz

Ihr Trainer hat im Verein außer die Betreuung des Teams keine weiteren Aufgaben. Das Verhältnis zu den anderen Vereinsfunktionären beschreibt die Spielerin als normal. Der Trainer begegnet Gegnerinnen und anderen Trainerkollegen mit Respekt. Das beschriebene Auftreten gefällt der Spielerin gut weil sie meint, dass sich Schimpfen und Beleidigen nicht gehören. Auf Kritik reagiert der Trainer sachlich und begründet seine Aussagen und Aufstellungen. Mit den Eltern spricht er viel.

Die Stärken des Trainers sind, laut Ew6, der Ehrgeiz und die fachliche Kompetenz. Als Schwäche sieht Ew6 das fehlende Durchsetzungsvermögen. Sie glaubt aber, dass der Trainer an seinen Schwächen arbeiten will.

Selbst sieht sich der Trainer als „gut, aber er weiß, dass es bessere Trainer gibt und er will besser werden.“ (Zeile 274- 275)

Unterschiede zwischen Trainern und Trainerinnen

Da die Spielerin schon einmal von einer Trainerin trainiert wurde, kann sie Unterschiede zu ihrem Trainer nennen. Wenn Ew6 an ihre Trainerin denkt, fällt ihr zuerst folgendes ein:

„Die Trainerin war die Mutter einer Spielerin. Da hab ich gemerkt, dass die Tochter bevorzugt wurde.“ (Zeile 277- 278)

Zum Unterschied zwischen den Coaches meint sie:

„Dass man auf einen Trainer vielleicht mehr hört als auf eine Trainerin, ich weiß aber nicht woran es liegt.“

Das Training mit der Trainerin wurde vom Team nicht so ernst genommen obwohl die Trainerin selbst weniger emotional agierte als der aktuelle Trainer. Es wurde neben dem Fußball über andere Themen gesprochen als jetzt, was die Spielerin auch auf das jüngere Alter der Trainerin zurückführt. Sonst waren die Unterschiede nicht sehr groß.

Trotzdem hätte die Spielerin einen Trainer lieber. Sie glaubt, dass dann mehr Disziplin herrscht. Im Team würde sich nicht viel ändern, wenn eine Trainerin aktiv wäre. Sie sagt zusätzlich:

„Es wäre teilweise einfacher, weil die Trainerin einfach in die Kabine kommen kann. Aber sonst fällt mir nichts ein.“ (Zeile 326 - 327)

Sie würde mit einer Trainerin über keine anderen Themen sprechen wie mit dem aktuellen Trainer. Auch fachlich glaubt sie nicht, dass es große Unterschiede geben würde.

Die optimale Trainerperson

Der Spielerin ist bei ihrem Wunschtrainer Disziplin und Durchsetzungsvermögen am wichtigsten. Der Trainer soll für Disziplin, vor allem im Training sorgen, dass die Übungen störungsfrei ablaufen und der individuellen Entwicklung nichts im Wege steht. Der Coach soll streng auftreten und sich somit Respekt verschaffen. Ew6 sagt dazu:

„Er sollte sich Respekt verschaffen und streng sein, weil wenn er lustig und chillig ist, nehmen ihn die Spielerinnen nicht ernst.“ (Zeile 304 - 305)

Noch dazu ist ihr wichtig, dass der Trainer selbst einmal Fußball gespielt haben soll. Dennoch wünscht sie sich eine freundschaftliche, offene Beziehung zum Trainer. Die Konflikte sollen außerhalb des Trainingsbetriebs gelöst werden.

8.7. Interview mit Ew7

Kurzcharakteristik

Bei Ew7 handelt es sich um eine Spielerin die in Wien spielt. Sie ist 16 Jahre alt und spielt schon fünf Jahre lang Fußball. Sie hat sowohl Erfahrung mit Trainern als auch mit Trainerinnen. Zurzeit wird sie von einem Trainer trainiert.

Trainingsarbeit

Das Training der Expertin beginnt mit einem Aufwärmen. Dieses ist abwechslungsreich mit vielen verschiedenen Übungen gestaltet. Jedes Aufwärmen endet mit einem Dehnen der Muskelgruppen. Der Hauptteil richtet sich nach einem Thema und ist stets verschieden. Er wiederholt sich selten. Zum Abschluss des Trainings wird immer ein 20 minütiges Match gespielt. Es wird immer in der Großgruppe trainiert. Alle Spielerinnen haben dieselben Aufgaben. Die Ziele des Trainings sind der Expertin weniger klar und sie vermisst ein gezieltes Techniktraining. Die Schwerpunkte liegen meistens im konditionellen Bereich. Bei Unkonzentriertheit oder Disziplinlosigkeit reagiert der Trainer mit Strafen.

Die Spielerin sieht ein Training, bei dem sie Spaß hat und sich anstrengen muss, als optimal an. Die Spielerin wünscht sich weiter, dass Disziplin im Training herrscht. Dazu sagt sie:

„(...) ich mag es nicht wenn es lockeres Training gibt. Ich meine, wenn mal eines so ist, ist es egal. Aber wenn wir immer nur den Ball so hin und her hauen, dann finde ich es nicht so gut.“
(Zeile 167 - 168)

Fachkompetenz der Trainer und Trainerinnen

Die Expertin schätzt die fachliche Kompetenz ihres Trainers als hoch ein. Der Trainer bringt stets neue Übungen ins Training und gestaltet es abwechslungsreich. Eine Jahresplanung gibt es laut der Spielerin zwar nicht, aber sie meint, dass die Trainingswochen vorgeplant sind. Der Trainer hat früher selbst Fußball gespielt, ob er eine Qualifikation besitzt, weiß die Expertin nicht. Im Training geht der Betreuer positiv mit den Aktiven um und sucht Einzelgespräche. Bei Fehlern im Training, die er gut erkennt, lässt er Raum für Fragen und gibt hilfreiche Tipps.

Die 15- minütige Spielbesprechung findet in der Kabine vor den Spielen statt. Die Aufstellung wird auf einen Zettel geschrieben und einzelne Positionen erklärt. Danach wird noch auf die Stärken der Gegnerinnen eingegangen.

Die Spielerin sieht die Spielbesprechungen als optimal an. Die wichtigsten Inhalte sind die Aufstellung und eine kurze Analyse des gegnerischen Teams.

Die Halbzeitansprache beginnt mit einer kurzen Ruhepause bevor der Trainer das Wort ergreift. Der Coach spricht über die positiven und negativen Sachen der ersten Halbzeit. Er gibt Tipps, wie man die zweite Halbzeit positiver gestalten kann. Wenn Negatives aus der ersten Halbzeit überwiegt, kann er auch lauter werden. Am Ende motiviert er die Spielerinnen.

Auch an der Halbzeitansprache hat die Spielerin nichts auszusetzen und würde nichts daran ändern.

Es gibt keine gemeinsame Spielanalyse. Ew7 gibt an, dass zwar manchmal kurz die Leistung angesprochen wird, aber sie es nicht als Analyse bezeichnen würde. Einzelne Bewertungen finden nicht statt.

Ew7 wünscht sich weiter eine Spielbesprechung, bei der die Einzelspieler im Mittelpunkt stehen. Die Fehler sollen analysiert werden, damit man daraus lernen kann. Die Spielerin formuliert es so:

„(...) sondern auch die Fehler aufzählt. Damit wir uns verbessern können und aus den Fehlern lernen.“ (Zeile 142 - 143)

Sozialkompetenz und Kommunikation in ausgewählten Situationen

Ew7 meint, dass das Team ein gutes Verhältnis zum Trainer hat. Viele Spielerinnen unternehmen auch privat etwas mit dem Coach, gehen Essen oder anderes. Es wird nicht nur über Fußball miteinander gesprochen. Die Spielerin sagt dazu:

„Manchmal übers Training und übers Match, manchmal aber auch über ganz was anderes und private Sachen.“ (Zeile 152 - 153)

Die Kommunikation geht von beiden Seiten aus. Beispielsweise fragt der Trainer viel nach dem Wohlbefinden.

Trotz des freundschaftlichen Verhältnisses verlangt der Trainer hohe Disziplin im Training. Es werden immer wieder Einzelgespräche gesucht. Auf Fragen von Spielerinnen wird ausführlich eingegangen oder gute Lösungsvorschläge gegeben. Die Expertin beschwert sich jedoch über die unterschiedliche Behandlung einzelner Spielerinnen. Laut der Expertin gibt es Unterschiede bei der Behandlung, die sich auch auf die Aufstellungsfindung übertragen.

Während des Spiels beschreibt die Ew7 ihren Coach als aktiven Beobachter, der auch lauter wird, wenn etwas schief läuft. Bei Fehlern oder Unkonzentriertheit schreit er ins Feld hinein oder gibt Tipps, wie es besser geht. Auf Fehler von Schiedsrichtern reagiert er mit großem Unmut. Bei guten Aktionen des Teams reagiert er mit Lob und Freude. Er lässt sich von seinen Emotionen leiten.

Umgang mit Konfliktsituationen

Disziplin ist dem Trainer äußerst wichtig. Undiszipliniertheit wird nicht geduldet und beispielsweise mit Strafraining sanktioniert.

Das Verhältnis der Spielerinnen ist gut und es kommt selten zu Streitigkeiten. Bei Konflikten holt der Trainer die betroffenen Spielerinnen zu sich und versucht das Problem zu lösen.

Der Spielerin gefällt der Umgang des Trainers mit Konfliktsituationen. Das Lösen der Streitigkeit durch individuelle Gespräche sieht sie als optimal an. Wichtig ist der Spielerin noch dazu, dass das Training nicht durch Konfliktlösungsprozesse gestört wird.

System- und Selbstkompetenz

Da der Trainer schon lange beim Verein tätig ist, glaubt die Ew7, dass er eine wichtige Person im Verein ist. Der Coach ist ausschließlich Trainer des Teams und hat sonst keine Funktionen im Verein. Er respektiert sein sportliches Umfeld und wird vom Team nicht kritisiert. Trotz unterschiedlicher Behandlung einzelner Spielerinnen gibt es keine direkte Kritik von Akteurinnen an ihm. Mit Eltern spricht er weniger.

Der Spielerin gefallen der Ehrgeiz und die Zielstrebigkeit des Trainers. Als Schwäche sieht sie seine Explosivität. Die Expertin glaubt nicht, dass der Trainer an seinen Schwächen arbeitet, auch für Feedback ist er wenig offen.

Laut der Ew7 sieht sich der Trainer selbst als guter Trainer. Im Großen und Ganzen gefällt der Spielerin das Auftreten des Trainers.

Unterschiede zwischen Trainern und Trainerinnen

Die Spielerin sieht die selbst erlebten Unterschiede zwischen Trainern und Trainerinnen vor allem in der Einfühlsamkeit liegen. Dazu sagt sie:

„Trainerinnen sind, wie gesagt, einfühlsamer. Den Trainern ist es mehr egal.“ (Zeile 232)

Bei den Betreuern spürt man mehr, dass sie einen fördern wollen. Man spricht laut Ew7n auch über andere Themen mit einer Trainerin. Im Training und fachlichen Bereich gibt es keine großen Unterschiede.

Der Spielerin ist das Geschlecht ihres Coaches nicht wichtig. Sie glaubt, dass beide Geschlechter ihre sportliche Entwicklung positiv beeinflussen können. Zusätzlich gibt sie noch an, dass eine Trainerin wohl ruhiger und leiser agieren würde als ein Mann.

Die optimale Trainerperson

Die optimale Trainerperson der Expertin ist zielstrebig und verfolgt ein geplantes Training. Die Person will immer gewinnen und stellt sich hinter das Team. Alle Spielerinnen werden gleich und fair behandelt. Zusätzlich agiert die Person auch in emotionalen Situationen ruhig und ausgeglichen.

Das Verhältnis zwischen Coach und Team ist ein freundschaftliches, aber nicht zu gutes Verhältnis.

8.8. Interview mit Ew8

Kurzcharakteristik

Ew8 spielt im Weinviertel in einem gemischten Team. Sie ist 16 Jahre alt und spielt seit sieben Jahren Fußball. Sie wurde in ihrer Karriere ausschließlich von Trainern trainiert.

Trainingsarbeit

Ew8 erzählt, dass ein geordneter Trainingsbeginn nicht möglich war, weil viele Spieler und Spielerinnen zu spät zum Training kamen. Der Beginn war somit sehr konfus und alle machten was sie wollten bis man vollzählig war. Das Aufwärmen besteht aus lockerem Aufwärmen mit Laufschiene oder Technikübungen. Ew8 beschreibt das Aufwärmen als abwechslungsreich. Der Hauptteil besteht aus Passübungen, Spielzügen oder Schussübungen und wiederholt sich innerhalb einer Woche nicht. Es findet auch oft ein Stationenbetrieb statt. Zum Schluss werden kleine Spiele gespielt und locker ausgelaufen. Die Spielerin fühlt sich im Training wenig gefordert und meint, dass das Training nichts bringt. Dem Trainer ist der Spaß am Training besonders wichtig, zusätzlich schaut er darauf, dass die Übungen gut durchgeführt werden.

Der Spielerin ist am wichtigsten, dass sie Spaß am Training hat und gefordert wird. Sie wünscht sich ein pünktliches Zusammenkommen des Teams vor dem Training und vollen Einsatz jedes Spielers und jeder Spielerin.

Fachkompetenz von Trainern und Trainerinnen

Laut Ew8 verfolgt der Trainer eine Jahresplanung mit Lernzielen. Sie meint auch, dass alle Trainings durchgeplant sind. Die fachliche Kompetenz schätzt sie als gut ein, weil der Coach weiß, wie er den Aktiven helfen kann. Laut Ew8 besitzt der Trainer eine Trainerprüfung.

In der 15 bis -30 minütigen Spielbesprechung versucht der Trainer, mit einer Magnettafel, sein Team auf den Wettkampf vorzubereiten. Dabei wird vor allem auf den Gegner eingegangen und eigene Spielzüge besprochen. Durch die Spielbesprechung fühlt sich die Spielerin gut vorbereitet.

Die Spielerin hat somit auch nichts an der Besprechung auszusetzen und sieht sie als optimal an.

In der Halbzeitpause bespricht der Trainer die gemachten Fehler. Es wird diskutiert, was man besser machen kann und es werden Tipps für ein erfolgreicherer Spiel gegeben. Auch bei negativen Resultaten bleibt der Trainer positiv und motiviert. Gute Aktionen finden auch Platz in der Halbzeitanalyse.

Die Spielerin findet, dass in der Halbzeit mehr gelobt werden soll und die Fehler nicht erst zum Schluss der Ansprache zum Thema werden sollen.

Nach jedem Spiel findet eine Spielanalyse statt, manchmal gleich nach dem Match oder dann beim ersten Training. Dabei kommt eine Magnettafel zur Verwendung. Eine Besprechung der individuellen Leistungen findet nicht immer statt, jedoch besteht die Möglichkeit nachzufragen.

Die Spielerin hat an der Analyse nichts auszusetzen.

Sozialkompetenz und Kommunikation in bestimmten Situationen

Die Spielerin spricht von einem guten Verhältnis zu ihrem Übungsleiter. Besonders gefällt ihr, dass der Spaßfaktor nicht zu kurz kommt. Trotzdem wurde der Trainer vom Team mit Respekt behandelt.

Die Spielerin bespricht hauptsächlich fußballerische Themen mit ihrem Coach. Sie glaubt aber auch, dass sich der Trainer für das private und persönliche Wohlbefinden interessiert.

Ew8 ist besonders wichtig, dass der Spaß rennt, aber die Grenzen klar abgesteckt sind. Die Leistungsverbesserung darf durch den Spaßfaktor nicht negativ beeinflusst werden.

Im Training agiert und spricht der Trainer viel mit den Spielern und Spielerinnen. Dabei führt er auch individuelle Gespräche mit den Aktiven. Er spricht mit den Athleten und Athletinnen über die gemachten Fehler und unterstützt sie mit Lösungsvorschlägen und Tipps. Für Fragen der Spieler und Spielerinnen nimmt er sich Zeit und steht ihnen offen gegenüber.

Während des Spiels agiert der Trainer energisch an der Seitenlinie. Er lässt seinen Emotionen freien Lauf und schreit hinein. Dabei ruft er Tipps und versucht sein Team zu unterstützen. Bei Toren oder guten Aktionen freut er sich sichtlich mit dem Team mit.

Die Spielerin wünscht sich während des Spiels, dass ein Trainer oder eine Trainerin ständig mit dem Team kommuniziert, weil man laut Ew8 von draußen mehr vom Spiel sieht.

Umgang mit Konfliktsituationen

Dem Trainer ist Disziplin wichtig. Bei Undiszipliniertheiten kann es vorkommen, dass er Aktive nach Hause schickt oder vom Training entfernt.

Im Team von Ew8 wird viel über Kleinigkeiten gestritten. Die Streitpunkte sind meistens fußballerischen Ursprungs. Dann setzt der Trainer das Team in der Kabine zusammen und spricht über das Geschehene. Laut der Ew8 betreibt er schon fast eine Art „mental coaching“ (Zeile 146).

Es kommt immer wieder zu Konflikten mit Burschen, die ein fußballspielendes Mädchen nicht akzeptieren. Die Ew8 sagt dazu:

„Also, ich verstehe mich mit manchen Burschen sehr gut und wir haben auch sehr viel Spaß miteinander, aber dann gibt es auch Burschen, die das lächerlich finden, wenn ein Mädchen Fußball spielt und die spinnen dann halt öfters.“ (Zeile 166- 168)

Der Trainer greift in diese Art von Konflikten nicht wirklich ein, weil der Trainer auf die Spielerinnen vertraut, dass sie es unter sich regeln.

Der Spielerin ist Disziplin wichtig und sie meint, dass ein Coach erst dann in Konflikte eingreifen soll, wenn sie eskalieren. Anschließend soll er oder sie die Situation von außen beurteilen und mit den Beteiligten sprechen.

System- und Selbstkompetenz

Das Trainerteam der Expertin besteht aus zwei Trainern. Einer der Betreuer hat neben dem Trainerjob noch eine weitere Aufgabe im Verein. Die Kommunikation zwischen den Vereinsangehörigen läuft harmonisch und freundschaftlich ab. Der Spielerin gefällt, dass die Trainer auch außerhalb des Platzes mit den Aktiven reden und sich für Privates interessieren. Gegnerinnen, Eltern oder andere beteiligte Personen werden mit Respekt behandelt, was Ew8 gut gefällt. Zusätzlich ist der Trainer offen für Kritik und nimmt sich dieser auch an. Er arbeitet an seinen Schwächen und fragt das Team regelmäßig nach Feedback. Auch mit den Eltern wird viel gesprochen.

Der Spielerin gefällt das Auftreten sehr gut. Besonders die kommunikative, liebe Art des Trainers sagt ihr zu. Sie hat das Gefühl, dass der Coach das Team gern hat.

Unterschiede zwischen Trainern und Trainerinnen

Die Spielerin hat noch keine Erfahrungen mit Trainerinnen im Laufe ihrer Karriere gemacht. Sie glaubt, dass Trainerinnen Probleme haben, sich genauso durchzusetzen wie ein Mann. Er oder sie führt die Behauptung darauf zurück, dass Spieler vor einem Mann mehr Respekt haben als vor einer Frau. Die Spielerin selbst hätte kein Problem mit einer Trainerin. Zusätzlich sagt Ew8, dass ein Mann fachlich stärker ist, weil die meisten selbst Fußball gespielt haben. Die Kommunikation sowie die besprochenen Themen wären bei Trainerin und Trainerinnen dieselben. Die Ew8 meint weiters, dass ihre Mitspieler und Mitspielerinnen nicht begeistert über eine Trainerin wären.

Die optimale Trainerperson

Die ideale Trainerperson der Expertin zeichnet sich durch eine „leiwande“ (Zeile 240) Art aus und der Spaß läuft stets mit. Trotzdem schafft es die Trainerperson als Respektperson durchzugehen. Er oder Sie fordert die Aktiven und bringt sie weiter. Die Trainerperson würde den Aktiven einen gewissen Freiraum geben und erst in Konflikte eingreifen, wenn er oder sie gebraucht wird. Durch Ehrlichkeit und das Ansprechen von Schwächen wird den Spielerinnen klar gemacht, woran sie arbeiten müssen.

8.9. Interview mit Ew9

Kurzcharakteristik

Ew9 ist 16 Jahre alt und spielt in Niederösterreich in einer Frauenmannschaft. Sie wurde in ihrer 8-jährigen Laufbahn sowohl von Trainern als auch Trainerinnen trainiert. Sie wird zurzeit von einem Trainer trainiert.

Trainingsarbeit

Das Team trifft sich am Spielfeld zur gemeinsamen Begrüßung. Bis alle Spielerinnen anwesend sind, wird eine „Hösche“ gespielt. Zum Aufwärmen wird immer gelaufen und gedehnt, hier findet keine Abwechslung statt. Im Hauptteil werden verschiedene Taktiken trainiert, Passübungen gemacht oder auf das Tor geschossen. Der Hauptteil ändert sich ständig. Am Schluss findet immer ein Match statt. Da die Trainingsgruppe, aufgrund von Schule und Internat, klein ist, kann man von einem Training in der Kleingruppe sprechen. Ew9 kann die Ziele, die mit dem Training erreicht werden sollen, nicht benennen. Schwächere Spielerinnen bekommen vereinfachte Aufgaben, während die besseren Spielerinnen sich oft vernachlässigt fühlen. Dem Trainer sind Aufmerksamkeit und Disziplin wichtig.

Die Spielerin wünscht sich ein Training, das abwechslungsreich gestaltet ist und Spaß macht. Ihr ist genauso wichtig, dass sie vollen Einsatz im Training zeigt.

Fachkompetenz der Trainer und Trainerinnen

Die Spielerin schätzt das fachliche Wissen des Trainers nicht sehr hoch ein. Sie sagt:

„Naja, er ist eigentlich Lehrer. Nicht wirklich gut.“ (Zeile 37)

Sie bekräftigt die Aussage damit, dass er mehr wie ein Lehrer agiert und wenig ausbessert. Zusätzlich glaubt Ew9, dass der Trainer gar nicht weiß, warum er etwas ausbessert. In ihren Augen spricht ein Trainer Sachen direkt an und redet nicht drum herum, wie ein Lehrer. Laut Ew9 besitzt der Trainer eine Qualifikation und besucht auch Fortbildungen.

Die Spielbesprechung läuft kurz und prägnant ab. Es wird lediglich die Aufstellung genannt und auf die Stärken des gegnerischen Teams hingewiesen. Die Aufstellung notiert er auf einem Zettel, den er aufhängt. Die Spielerin fühlt sich nicht optimal auf ein Spiel vorbereitet, weil sich ihr Coach nur auf die schwächeren Mitspielerinnen konzentriert.

Die Spielerin hätte gerne in einer Spielbesprechung, dass explizit auf jede Einzelspielerin eingegangen wird und ihre Aufgaben erklärt werden. Überhaupt sind ihr die Einzelaufgaben am wichtigsten.

In der Halbzeitansprache, die manchmal auch direkt am Platz stattfindet, werden hauptsächlich Fehler angesprochen. Der Trainer versucht zwar Lösungen und Tipps weiterzugeben, diese sind für die Spielerin aber nicht verständlich. Zusätzlich versucht der Trainer sein Team neu zu motivieren.

Die Spielerin wünscht sich in der Halbzeitpause ein Hervorheben der positiven Aktionen und Einzelaufgaben.

Beim ersten Training nach dem Wettkampf findet eine Spielanalyse statt. Es werden sowohl Siege als auch Niederlagen mit dem Team besprochen. Mit einem Zettel spricht der Trainer vor dem ganzen Team. Jeder Spieler und jede Spielerin bekommt ein Feedback über die erbrachte Leistung. Die Spielerin gibt an, etwas aus den Analysen zu lernen.

Der Spielerin gefällt die Art der Analyse gut. Sie möchte zuerst die Fehler angesprochen haben, aber auch die positiven Aspekte. Ein einzelnes Feedback braucht sie nicht.

Der Trainer behandelt alle Spieler gleich. Die Spielerin sagt:

„Er macht keine Unterschiede. Er lässt alle Spieler spielen, auch die Schwächere, was ich gut finde.“ (Zeile 180 - 181)

Die Spielerin stört, dass der Trainer vermehrt auf die schwächeren Aktiven achtet und das Training auf sie anpasst. Dennoch findet sie es richtig, auch auf die Schwächeren zu setzen.

Sozialkompetenz und Kommunikation in ausgewählten Situationen

Das Verhältnis wird von der Spielerin als gut und freundschaftlich beschrieben. Im genauen Wortlaut antwortete Ew9:

„Gut und freundschaftlich. Wir gehen auch oft zusammen auf eine Grillerei oder so.“ (Zeile 183)

Die Spielerin erzählt weiter, dass der Trainer auf die Spielerinnen zugeht und sich nach dem Wohlbefinden erkundigt. Die Kommunikation geht stets vom Trainer aus. Hauptsächlich werden fußballerische Themen besprochen. Viele Spielerinnen kennen den Trainer schon länger.

Ihr gefällt das gute Verhältnis zum Trainer und sie sieht es auch als Stärke vom Trainer. Die befragte Spielerin kann nicht sagen, wie man das Verhältnis noch weiter verbessern kann. Sie gibt aber auch an, dass durch das gute Verhältnis der Respekt leidet und der Trainer manchmal zu lieb ist.

Im Training achtet der Trainer vermehrt auf die schwächeren Spielerinnen. Das missfällt der Spielerin, weil sie sich etwas vernachlässigt fühlt. Auf Fehler, die im Training passieren, reagiert er wie folgt:

„Er meint nur, wir sollen es nächstes Mal besser machen. Oft unterbricht er auch, holt alle Spielerinnen zusammen und versucht die Fehler zu erklären.“ (Zeile 68- 69)

Auf Fragen reagiert er offen und geduldig. Der Coach erkennt die Fehler zwar gut, vermag es aber nicht immer gute Lösungen oder Tipps zu geben, was der Expertin missfällt.

Sie wünscht sich Tipps, die ihr weiterhelfen. Sonst gefällt ihr die Kommunikation im Training sehr gut.

Während des Matches nimmt der Trainer eine passive Rolle ein. Er agiert als Beobachter und es kommen keine Anweisungen von der Seitenlinie. Bei Fehlern von Spielerinnen oder dem Schiedsrichter wird er nur kurz lauter.

Der Spielerin gefällt das Auftreten während des Spiels. Ihr ist es wichtig, dass nur hereingerufen wird, wenn es unbedingt notwendig ist.

Umgang mit Konfliktsituationen

Dem Trainer ist Disziplin sehr wichtig. Undiszipliniertheit wird mit Straftaining bestraft.

Im Team selbst wird nicht gestritten, weil sich die Aktiven alle schon lang kennen und der Trainer durch gerechte Behandlung aller wenig Konfliktpotential aufkommen lässt.

Ew9 wünscht sich, dass ein Trainer und eine Trainerin auf Konflikte reagieren und von außen schlichtend eingreifen. Es sollen Gespräche mit den beteiligten Personen geführt werden.

System- und Selbstkompetenz

Der Trainer hat keine anderen Funktionen im Verein, außer die Betreuung des Jugendteams. Er ist neu beim Verein und lernt die anderen Funktionäre erst kennen. Der Trainer tritt respektvoll den Vereinsangehörigen, sowie gegnerischen Teams und Eltern gegenüber auf. Er tauscht sich mit den Eltern regelmäßig aus und nimmt Kritik auf. Die Spielerin glaubt nicht, dass der Trainer an seinen Schwächen arbeitet. Trotzdem würde sie am Auftreten nichts ändern.

Unterschiede zwischen Trainern und Trainerinnen

Die Expertin hat in ihrer Karriere sowohl Erfahrungen mit Trainern als auch Trainerinnen gemacht.

Sie meint, dass es keine großen Unterschiede gibt. Fachlich schätzt sie ihre ehemalige Trainerin besser ein als ihre männlichen Kollegen. Dafür meint sie, verhält sich ihr derzeitiger Trainer ruhiger als die Trainerin. Auf die Frage, bei wem sie mehr gelernt hat, antwortet sie:

„Bei der Trainerin, weil das Training einfach gut war.“ (Zeile 222)

Im weiteren Verlauf spricht die Expertin noch darüber, dass es mit einer Frau einfacher mit dem Kabinenmanagement wäre als mit einem Mann. Zusätzlich meint sie, dass Trainerinnen in eine Mutterrolle fallen und die sportliche Entwicklung vernachlässigt wird. Zusätzlich glaubt sie, dass alle Mitspielerinnen eine Frau akzeptieren würden.

Die optimale Trainerperson

Der Spielerin wäre es egal, ob sie einen Trainer oder eine Trainerin hätte. Wichtig ist ihr, dass alle Aktiven mit Respekt behandelt werden. Es herrscht Disziplin und der Coach tritt streng auf. Trotzdem hat er oder sie ein offenes Ohr für die Anliegen des Teams. Wichtig ist Ew9 noch, dass der Coach die Spielerin besser macht und mit hilfreichen Tipps unterstützt.

8.10. Interview mit Ew10

Kurzcharakteristik

Die 15-jährige Expertin spielt in einem gemischten Team in Niederösterreich. Sie hat Erfahrung mit Trainern und Trainerinnen in ihrer 8-jährigen Laufbahn. Zurzeit wird sie von einem männlichen Betreuer trainiert.

Trainingsarbeit

Das Team von Ew10 trifft sich am Spielfeld zum Trainingsbeginn. Das Training beginnt mit einer „Hösche“, bevor das Aufwärmen mit lockerem Laufen fortgesetzt wird. Danach folgen verschiedene Übungen, bei dem der Spaß im Vordergrund steht. Die Übungen werden als abwechslungsreich beschrieben. Im Hauptteil wird, je nach Inhalt, im Team oder in kleinen Gruppen trainiert. Der Hauptteil besteht aus Übungen, aus allen verschiedenen Bereichen. Die Ziele sind der Expertin nicht bekannt. Am Schluss wird immer ein Match gespielt. Dem Trainer ist die Motivation der Spieler und Spielerinnen während des Trainings sehr wichtig. Der Spielerin gefällt die Abwechslung und der Spaß, den sie während der Trainingseinheiten hat.

Am wichtigsten ist der Ew10, dass sich das Team gut versteht und sie Spaß hat am Training. Sie würde es gut finden, wenn alle Aktiven pünktlich kommen würden.

Fachkompetenz der Trainer und Trainerinnen

Der Trainer hat, laut Ew10, eine fachliche Qualifikation und bildet sich regelmäßig fort. Die fachliche Kompetenz wird hoch eingeschätzt. Begründet wird das mit der großen Breite an Übungen, die der Trainer anbietet.

Nach einer kurzen Motivationsansprache beim Umziehen folgt das Aufwärmen zum Match. Erst kurz vor Spielbeginn erfahren die Aktiven die Aufstellung und hören taktische Anweisungen. Die Besprechung dauert etwa 15 Minuten. Der Trainer verwendet dabei Zettel, die er an die Wand pickt.

Die Spielerin sieht die Besprechung als optimal an. Eventuell könnte der Trainer noch mehr pushen und motivieren.

In der Halbzeit sagt der Betreuer, was sie besser machen können und gibt ein Feedback zum Spiel. Fehler werden angesprochen und Lösungen angeboten. Es werden, laut Ew10, auch gute Aktionen hervorgehoben. Zum Abschluss motiviert der Betreuer sein Team, egal wie der Spielstand ist. Die Halbzeitansprache entspricht den Vorstellungen der Expertin.

Beim ersten Training nach dem Spiel werden die Spiele gemeinsam analysiert. Es werden Fehler und einzelne Situation besprochen und Lösungsvorschläge gegeben. Niederlagen und

Siege werden einer Analyse unterzogen. Die Aktiven erfahren auch, was sie besser machen sollen und wie sie sich verbessern können. Manchmal kommt es auch vor, dass der Trainer gleich nach dem Match über die Leistung spricht.

Für die Interviewte ist eine Videoanalyse am besten, weil man sich die Situationen noch einmal anschauen kann.

Sozialkompetenz und Kommunikation in ausgewählten Aktionen

Das Verhältnis zwischen dem Trainer und dem Team wird als sehr gut und freundschaftlich beschrieben. Ew10 sagt dazu:

„Wir sitzen auch oft nach dem Training zusammen und reden nochmal über Spiele oder sowas. Wir haben ein gutes Verhältnis.“ (Zeile156-157)

Die Kommunikation geht von beiden Seiten aus und geht über fußballerische Dinge hinaus. Der Trainer interessiert sich für das private Wohlbefinden der Spieler und Spielerinnen. Der Betreuer hat stets ein offenes Ohr für die Anliegen und Wünsche der Aktiven.

Im Training achtet der Trainer auf eine positive Atmosphäre und nach Fehlern baut er die Aktiven sofort auf und redet ihnen gut zu. Agieren die Spieler und Spielerinnen undiszipliniert, so wird der Trainer lauter und mahnt zur Konzentration. Dabei bleibt er aber höflich und respektvoll. Auf Fragen reagiert der Trainer offen und gibt Tipps, die weiterhelfen können.

An der Seitenlinie, während des Matches, steht der Trainer ruhig und beobachtet den Spielverlauf. Auf Fehler reagierte er recht gelassen. Er freut sich mit dem Team über gelungene Aktionen und gibt Anweisungen von der Seite an einzelne Spieler und Spielerinnen.

Umgang mit Konfliktsituationen

Dem Trainer ist Disziplin sehr wichtig. Undiszipliniertheit wird mit körperlicher Anstrengung bestraft.

Im Team selbst wird wenig bis gar nicht gestritten, da sich alle miteinander gut verstehen. Wenn etwas vorkommt, greift der Trainer sofort ein und schlichtet die Streitigkeit. Der Spielerin gefällt der Umgang des Trainers mit Konflikten sehr gut und Ew10 spricht noch an, dass alle Aktiven gleich behandelt werden.

System- und Selbstkompetenz

Der Trainer trainiert neben der Jugendmannschaft auch das erste Team des Vereins. Deshalb glaubt die Ew10, dass der Trainer eine wichtige Rolle im Verein einnimmt. Die Zusammenarbeit zwischen den Funktionären läuft gut und es geht alles harmonisch zu. Der

Trainer respektiert sein Umfeld und besonders die Gegner. Kritik und Feedback nimmt er geduldig auf und spricht darüber. Er ist offen für Verbesserungsvorschläge und tauscht sich auch mit den Eltern aus.

Der Spielerin gefällt das Auftreten sehr gut. Besonders, dass der Betreuer viel vom Sport versteht und verständnisvoll agiert. Sie kann keine konkrete Schwäche nennen.

Unterschiede zwischen Trainern und Trainerinnen

Ew10 gibt an, dass sie sich auch vorstellen könnte von einer Trainerin trainiert zu werden. Zum einen hat sie bereits Erfahrungen mit einer Trainerin gemacht, die Ew10 als gut einstuft. Das Geschlecht spielt für sie keine Rolle. Die Interviewte glaubt aber, dass sich die Burschen in ihrem Team anders verhalten würden. Sie glaubt, dass einige nicht mehr so arrogant sein würden. Fachlich und trainingspezifisch muss es keine Unterschiede geben, wenn sich die Trainerin durchsetzen kann. Sonst würde sich im Umfeld nicht viel ändern.

Die optimale Trainerperson

Auf die Frage nach der idealen Trainerperson, gibt die Expertin folgende Antwort:

„Eigentlich eh so, wie mein Trainer jetzt ist. Da kann ich wenig aussetzen und es gefällt mir so.“ (Zeile 230)

Besonders das Eingehen auf die individuellen Bedürfnisse der Aktiven gefällt der Spielerin gut. Konfliktsituationen werden gleich gelöst und es wird viel miteinander gesprochen. Dabei sind die gegebenen Tipps hilfreich und tragen zur positiven Entwicklung der Aktiven bei.

9. Themenbezogene Auswertung der Interviews

In den folgenden vergleichenden Auswertungen sind jeweils die einzelnen Themenbereiche zusammengefasst und mit den Erwartungen und Wünschen der Befragten verglichen. Das Handeln der aktuellen Trainer und Trainerinnen wird bei der Auswertung ausgeblendet, weil es keine direkte Relevanz für die Forschungsaufgabe der vorliegenden Arbeit hat, zusätzlich werden die geschlechtsspezifischen Unterschiede herausgearbeitet.

9.1. Trainingsarbeit

Betrachtet man die Erwartungen der Aktiven im Feld der Trainingsarbeit, so fällt auf, dass alle zehn Interviewten den Faktor Spaß als wichtig empfinden. Sowohl die fünf Fußballer als auch die fünf Fußballerinnen nennen explizit den Spaßfaktor als einen wichtigen Aspekt der Trainingsgestaltung.

Eine weitere Anforderung an die Trainingsarbeit, die vor allem von männlichen Spielern genannt wird, ist persönliche Betreuung, die speziell auf sie als Einzelperson abzielt. Ein individuell abgestimmtes Training, das persönliche Schwächen und Stärken berücksichtigt, wird eingefordert. Die Aussagen treffen auf alle männlichen Spieler (Em1, Em2, Em3, Em4, Em5) zu. Nur eine Fußballerin (Ew6) sagt, dass sie eine individuelle Betreuung als besonders wichtig ansieht.

Die Abwechslung der Trainingsinhalte nennen vier (Em2, Em3, Em4 und Em5) von fünf Fußballer als wichtiges Kriterium für die Trainingspraxis. Bei den Fußballerinnen schließt sich deren Meinung nur eine Spielerin (Ew9) an.

Bei den Mädchen (Ew6, Ew7 und Ew8) überwiegt nach Auswertung der Interviews, der Wunsch nach Disziplin im Training, zwei männlichen Kollegen (Em1, Em5) erwarten sich Disziplin im Training. Ähnlich sieht es mit der Intensität im Training aus. Die Mehrheit der Spielerinnen (Ew7, Ew8, Ew10) ziehen intensive Trainingseinheiten, in denen sie körperlich extrem gefordert werden, vor. Auch die Fußballer (Em1, Em3, Em5) haben denselben Wunsch.

Nur zwei Fußballerinnen (Ew6, Ew9) haben ihre Mitspielerinnen im Fokus und fordern, dass alle, die am Training teilnehmen, vollen Einsatz zeigen sollen.

In der nachfolgenden Tabelle 6 sollen die Antworten noch einmal kurz zusammengefasst werden:

	Em1	Em2	Em3	Em4	Em5	Em6	Em7	Em8	Em9	Em10
Spaßfaktor	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Individuelles Eingehen auf Schwächen	X	X	X	X	X	X				
Disziplin	X				X	X	X	X		X
Intensität	X		X		X		X	X	X	
Abwechslung		X	X	X					X	
Teamentwicklung			X							
Einsatz der MitspielerInnen						X			X	

Tabelle 6: Zusammenfassung der Erwartungen im Feld der Trainingsarbeit

9.2. Fachkompetenz der Trainer und Trainerinnen

In diesem Unterkapitel werden die Erwartungen und Wünsche der Aktiven an die Spielbesprechung ausgewertet. In der Halbzeitpause beziehungsweise der abschließenden Spielanalyse ist vordergründig die fachliche Qualifikation von Trainern und Trainerinnen gefragt. Einige Spieler (Em1, Em3, Em4) streichen zusätzlich heraus, dass ihnen die fachliche Kompetenz besonders wichtig ist.

Für eine gelungene Spielbesprechung werden die Begriffe „Einzelaufgaben“ und „Motivation“ am häufigsten genannt. Vier der Befragten (Em1, Em3, Em5, Ew9) fordern explizit, dass sie vom Coach spezielle Anweisungen vor einem Match bekommen. Vier (Em2, Em3, Ew6, Ew10) nennen „Motivation“ als wichtigen Bestandteil einer Ansprache. Informationen über den Gegner wünschen sich ein Spieler (Em3) und drei Spielerinnen (Ew6, Ew7, Ew8).

In der Halbzeitpause überwiegt der Wunsch, dass auch positive Aktionen angesprochen werden und nicht nur Negatives überwiegt. Die überwiegende Mehrheit (Em1, Em2, Em3, Em4, Ew6, Ew7, Ew9) erwähnen das Ansprechen von positiven Situationen ausdrücklich. Die Fußballer (Em1, Em5, Ew7) wollen exakte Lösungsvorschläge hören, um in der folgenden Halbzeit mit mehr Erfolg zu spielen.

Bei einer Spielanalyse erwartet der Großteil der Interviewten von ihren Trainern ein individuelles Feedback über ihre Leistung inklusive nachvollziehbare Verbesserungsvorschläge. Nur drei Spielerinnen (Ew8, Ew9, Ew10) nennen den Wunsch nicht explizit. Einige Spieler und Spielerinnen erhoffen sich Videoanalysen von vergangenen Wettkämpfen, weil es für sie die beste Art der Analyse darstellt (Em2, Em4, Em5, Ew10).

9.3. Sozialkompetenz und Kommunikation

Im vorliegenden Teil geht es um die Gestaltung der sozialen Beziehungen zwischen den Betreuern und Betreuerinnen und den Aktiven.

Alle zehn Personen geben im Laufe ihres Interviews an, dass ihnen eine unterschiedlich große und daher als ungerecht empfundene Zuwendung von Trainern den Spieler und Spielerinnen gegenüber missfällt. Es sollen alle gleich und fair behandelt werden.

Der Großteil der interviewten Spieler und Spielerinnen wünscht sich ein freundschaftliches Verhältnis zu ihrem Coach. Nur zwei der Spieler (Em1, Em4), aber alle Spielerinnen nennen diesen Aspekt. Andere (Em5, Ew6) erwarten sich ein Verhältnis, das professionell und von Respekt geprägt ist. Über private Probleme wollen die Spieler (Em2, Em3) und die Spielerinnen (Ew6, Ew10) mit ihrem Trainer oder ihrer Trainerin sprechen können. Zwei Spielerinnen (Ew7, Ew8) geben an, dass für sie bei einem zu guten Verhältnis der Respekt verloren geht, und für sie eine gewisse Distanz zum Trainer und der Trainerin notwendig ist.

Eine Spielerin (Ew8) schätzt einen humorvollen Auftritt ihres Coaches.

Der Spieler (Em2) will seinem Trainer vertrauen können.

9.4. Umgang mit Konfliktsituationen

In jedem Team kommt es zu Konflikten und Streitereien. Um diese möglichst zu vermeiden, fordern die Spieler (Em1) und Spielerinnen (Ew5, Ew8, Ew9; Ew10) hohe Disziplin und feste Regeln.

Die meisten interviewten Spieler und Spielerinnen meinen, dass der Trainer oder die Trainerin erst nach einer Situationsanalyse und kurzem Nachdenken eingreifen sollen und erst danach ein Gespräch mit den beteiligten Personen führen (Em1, Ew6, Ew7, Ew8, Ew9) oder gemeinsam mit dem Team die Probleme besprechen (Em3) soll. Die Besprechungen sollen ruhig, sachlich, höflich und respektvoll mit den Beteiligten geführt werden (Em4, Ew6).

Bei Undiszipliniertheiten soll ein Coach mit Bestrafungen eingreifen meinen zwei Spieler (Em2, Em5). Als Grund nennen die Interviewten, dass Undiszipliniertheit den Trainingsbetrieb und ihre individuelle Entwicklung stört.

9.5. System- und Selbstkompetenz

Weitere Aussagen der Interviewten werden der Selbst- und Systemkompetenz von Trainern und Trainerinnen zugeordnet.

Sowohl einige Spieler als auch Spielerinnen schätzen eine hohe Kritikfähigkeit ihrer Coaches (Em1, Em3, Em4, Em5, Ew6, Ew8, Ew10).

Ein weiterer Aspekt, den viele der interviewten Spieler und Spielerinnen für wichtig halten, ist ein respektvoller Umgang mit Vereinsangehörigen, Eltern und auch den Gegnern und Gegnerinnen (Em2, Em4, Ew6, Ew9, Ew10).

Zusätzlich werden Trainereigenschaften wie Ehrgeiz (Em5, Ew6 und Ew7) und entsprechende Arbeitseinstellung (Em3) von Seiten der Interviewten genannt.

9.6. Unterschiede zwischen Trainern und Trainerinnen

Mit dem Fokus auf die unterschiedlichen Erwartungen an Männer und Frauen in ihrer Trainerfunktion soll herausgearbeitet werden, ob es Vorurteile im Hinblick auf Frauen als Fußballtrainerinnen gibt.

Nur zwei Interviewte (Em2, Ew6), eine weibliche und ein männlicher Jugendliche, lehnen es prinzipiell ab, von einer Frau trainiert zu werden. Als Grund dafür meint der männliche Spieler (Em2), dass er eine Frau im Fußball nicht ernst nehmen kann. Die Spielerin (Ew6) glaubt, dass auf einen männlichen Trainer mehr gehört wird und bei ihm mehr Disziplin herrscht.

Vorwiegend männliche Spieler (Em1, Em2, Em3, Em4) meinen, dass vor allem ihren Teamkollegen Probleme mit der Akzeptanz einer Frau als Trainerin hätten. Sie begründen diese Problematik mit allgemeinen Vorurteilen und fehlendem Respekt.

Nur ein Spieler (Em2) und eine Spielerin (Ew8) meinen, dass es fachlich Unterschiede zwischen Trainern und Trainerinnen gibt. Eine Spielerin (Ew8) nennt als Argument, dass Männer häufig selbst Fußball gespielt haben und somit über mehr Erfahrung verfügen.

Zwei Spielerinnen (Ew6, Ew9) merken an, dass es mit einer Trainerin einfacher im Hinblick auf das Kabinenmanagement wäre.

Spieler (Em1, Em4, Em5) als auch Spielerinnen (Ew6, Ew8) stellen in Frage, ob sich eine Trainerin Respekt und entsprechende Durchsetzungsvermögen im Team verschaffen kann. Die Spielerin (Ew8) merkt dazu an, dass sie vor einem Mann mehr Respekt hat.

Zwei Spielerinnen (Ew7, Ew9) haben bezüglich des Auftretens von Trainern und Trainerinnen gegensätzliche Erfahrungen. Während eine Spielern (Ew7) meint, dass eine Frau ruhiger auftritt, sagt Ew9 genau das Gegenteil sagt.

Ein Spieler (Em1) glaubt, dass ein Mann die Probleme von angehenden Männern besser verstehen würde als eine Frau. Eine Spielerin (Ew7) schreibt dagegen einer Trainerin besseres Einfühlungsvermögen zu als männlichen Betreuern. Eine Spielerin (Ew9) geht noch weiter und meint, dass Trainerinnen oft in eine Mutterrolle fallen.

Zwei Spieler (Em2, Em4) sagen, dass es die Trainingsbeteiligung steigen könnte, wenn die Trainerin attraktiv wäre.

9.7. Die optimale Trainerperson

Abschließend sollen unter diesem Punkt noch einmal die idealen Trainerpersonen und deren Eigenschaften herausgearbeitet werden.

Auffallend ist, dass die Forderung nach einer hohen fachlichen Kompetenz nur von drei männlichen Fußballern (Em1, Em3, Em4) von Bedeutung ist. Bei den anderen Interviewten wird der Punkt nicht extra hervorheben.

Eine respektvoller Umgang untereinander ist sowohl Spielern (Em1, Em4, Em5) als auch Spielerinnen (Ew7, Ew8) wichtig. Ein Punkt, der vor allem bei Fußballerinnen zu finden ist, wäre die freundschaftliche Beziehung zum Trainer (Em1, Ew6, Ew7, Ew10). Zwei Spielerinnen merken aber dazu an, dass ein zu gutes Freundschaftsverhältnis schlecht für den Respekt untereinander ist (Ew7, Ew9). Für einige Athleten (Em2, Em4) ist die Intelligenz und das Niveau des Coaches von Bedeutung, diesen Punkt findet man bei den Spielerinnen nicht. Im Gegensatz dazu wünschen sich die Spielerinnen (Ew9, Ew10), dass ihr Coach ein offenes Ohr für private Probleme hat.

Eine vermehrte individuelle Betreuung und Förderung wünschen sich einige Spieler (Em1, Em2, Em3, Em5) und nur eine Spielerin (Ew10).

Andere Punkte, die man sowohl bei den Spielern als auch bei den Spielerinnen findet wären Ehrgeiz, positives Auftreten und Ehrlichkeit. Auch ein strenges Auftreten des Coaches ist ein Wunsch, der bei beiden Geschlechtern zu finden ist. In der folgenden Tabelle 7 sind die Antworten zusammengefasst dargestellt.

	Em1	Em2	Em3	Em4	Em5	Em6	Em7	Em8	Em9	Em10
Respektvoller Umgang	X	X		X	X			X	X	
Individuelle Betreuung	X	X	X		X					X
Freundschaftlicher Umgang	X					X	X			X
Motiviertes Auftreten		X	X							
Fachwissen	X		X	X						
Disziplin / Strenge					X	X			X	
Ehrgeiz			X		X		X		X	X
Humor				X				X		
Vertrauen		X							X	X
Intelligenz				X						

Tabelle 7: Zusammenfassung der Erwartungen an die optimale Trainerperson aus Sicht der Spieler und Spielerinnen

10. Analyse unter Berücksichtigung der Forschungsfragen

Zum Abschluss der vorliegenden Arbeit werden nun die theoretischen Grundlagen mit den Auswertungen des empirischen Teils verknüpft und mit Bezug auf die Forschungsfragen dargestellt.

Welche Erwartungen haben weibliche Fußballspielerinnen im Gegensatz zu ihren männlichen Kollegen, an ihre Trainer und Trainerinnen im Fußball?

Die Theorie sagt aus, dass Trainer und Trainerinnen von Fußballerinnen eine erhöhte Sozialkompetenz benötigen. Die gute Beziehung zum Coach wird als Basis für den Erfolg gesehen. Mädchen hinterfragen Entscheidungen und Handlungen von Trainern und Trainerinnen kritischer als männliche Spieler. Mädchen reagieren persönlicher und emotionaler auf Kritik. Innerhalb von Mädchenteams kommt es häufig zu Streitigkeiten. Es bedarf somit einer hohen Sozialkompetenz von Seiten der Betreuer und Betreuerinnen. Das Vertrauen in die Trainerperson ist oft leistungsentscheidend. Die Fachkompetenz rückt somit in den Hintergrund.

Auch im empirischen Teil der Arbeit finden sich Hinweise auf die Richtigkeit des vorangehenden Absatzes. Die Mehrheit der interviewten Spielerinnen wünscht sich ein freundschaftliches Verhältnis zu ihrem Coach. Ein genannter Punkt, der nur bei den Fußballerinnen angesprochen wird, ist, dass ein Trainer oder eine Trainerin, ein offenes Ohr für private Anliegen hat. Es fällt jedoch auch auf, dass nur Mädchen befürchten, dass ein zu gutes Verhältnis zum Betreuer oder zur Betreuerin, einen negativen Einfluss auf den Respekt im Team haben könnte. Somit sind bei Mädchen die in Kapitel 4.4 und 4.5 beschriebene Rollen, die des Psychologen und der Psychologin sowie die des Pädagogen und der Pädagogin von Bedeutung.

Nach Auswertung des empirischen Teils fällt zusätzlich auf, dass sich die Mädchen vermehrt eine hohe Trainingsintensität und Disziplin in den Trainingseinheiten wünschen. Einige Spielerinnen erwarten eine Trainingsgestaltung, die von allen Mitspielerinnen vollen Einsatz fordert. Spannend ist, dass dieser Punkt bei den männlichen Kollegen nicht genannt wird.

Gemeinsam ist den Geschlechtern, dass sie ein abwechslungsreiches Trainingsangebot erwarten, bei dem auch der Spaß nicht zu kurz kommt. Dieser Anspruch fordert eine fachlich fundierte Methodenkompetenz, die mit einer hohen Sozialkompetenz der Betreuer und Betreuerinnen gepaart ist.

Obwohl alle eine individuelle Leistungssteigerung erwarten, lässt sich nach Auswertung des empirischen Teils die Tendenz erkennen, dass Nachwuchsspielerinnen die Fachkompetenz eines Coaches weniger oft ansprechen als die männlichen Nachwuchsspieler,

Bei den Erwartungen an die System- und Selbstkompetenz der Trainer oder Trainerinnen finden sich keine Unterschiede zwischen den Geschlechtern. Die Antworten von den Spielern und Spielerinnen sind sich ähnlich. Respektvoller Umgang mit allen Beteiligten und eine ausgeprägte Kritikfähigkeit seitens des Coaches sind Aspekte die genannt werden.

Was sind die Hintergründe, die zu den (möglichen) unterschiedlichen Anforderungen an die Trainer und Trainerinnen im Fußball, führen?

Wie man in Kapitel 3 lesen kann, gilt Fußball seit langem als Männersport. Dass Mädchen und Frauen verstärkt Fußball spielen und im Vereinssport aktiv sind, wird in Teilen der Gesellschaft kritisch gesehen weil typische Rollenbilder von Frauen nicht mit jenen im Fußballsport geforderten Eigenschaften zusammenpassen. Frauen und Mädchen die sich auf den Fußballsport einlassen, sind nach wie vor immer wieder mit Vorurteilen und Diskriminierung konfrontiert. Frauen benötigen viel Stärke und Kraft, um diese immer wieder vorgebrachten Vorurteile abzuwehren oder zu ignorieren und den Sport weiter auszuüben. Gleichzeitig fordern dieselben Spielerinnen, von ihren Trainern und Trainerinnen eine gewisse Sensibilität ein. Einige Literaturquellen sagen aus, dass Spielerinnen vermehrt nach Verständnis, Gerechtigkeit und Aufmerksamkeit streben und als Teil eines Teams individuell wahrgenommen werden wollen (vgl. Kapitel 6.1). Die interviewten Spielerinnen bestätigen die angegebenen Erwartungen nicht.

Ein weiter Punkt betrifft den sozialpsychologischen Aspekt (vgl. Kapitel 6). Mädchen gelten als sensibler und emotionaler als ihre männlichen Kollegen. Die erhöhte Empfindsamkeit muss von Trainern oder Trainerinnen berücksichtigt werden. Es bedarf somit einer guten Menschenkenntnis und einem ausgeprägtem Einfühlungsvermögen. Mädchen verfügen über einen mehr ausgeprägten Gerechtigkeitssinn. Auch der Teamchef des österreichischen Damennationalteams Dominik Thalhammer stellt diesen Aspekt als Unterschied zu den männlichen Teams heraus.

„Ich muss sensibler im Umgang und in der Wortwahl sein. Was die Mädels ganz genau beobachten, ist die durchgängige Gleichbehandlung.“³

³ <http://kurier.at/sport/fussball/teamchef-thalhammer-ich-muss-sensibler-sein/154.055.370>

Aus den Interviews ist eine erhöhte Sensibilität oder Emotionalität der Spielerinnen nicht herauszulesen. Es kann angenommen werden, dass die Annahmen für Mädchen, die im Fußball aktiv sind, nicht komplett übernommen werden können.

Was unterscheidet weibliche Trainerinnen von männlichen Trainern im Fußballsport aus Sicht der Jugendlichen?

Zu aller erst kann gesagt werden, dass die befragten Spieler und Spielerinnen Trainer und Trainerinnen gleichermaßen akzeptiert würden. Nur zwei von zehn interviewten Personen lehnen explizit eine weibliche Trainerin ab.

Spannend ist daher, dass sieben der Spieler und Spielerinnen jedoch meinen, dass ihre Mitspieler und Mitspielerinnen weibliche Trainerinnen weniger schätzen würden beziehungsweise die Durchsetzungsfähigkeit von Trainerinnen in Frage stellen.

Bei der Fachkompetenz gibt es laut dem Großteil der Befragten keinen Unterschied. Trainern und Trainerinnen wird fachliche Qualifikation zugetraut. Es stellt sich für Fußballer und Fußballerinnen nur die Frage, ob weibliche Trainerinnen größere Schwierigkeiten haben sich Respekt zu verschaffen. Firley-Lorenz (2004) schreibt dazu, dass Trainerinnen zuerst Kompetenz beweisen müssen, um Anerkennung und Respekt von den Aktiven zu bekommen. Männern dagegen wird von Anfang an Kompetenz zugetraut, erst wenn sie die geforderten fachlichen Handlungsfähigkeiten nicht beweisen, wird ihnen der Respekt entzogen (vgl. Firley-Lorenz, S. 9-62).

Die Befragten können gemäß ihren Erfahrungen eine höhere Sozialkompetenz von Trainern und Trainerinnen keinem Geschlecht zuordnen, unterschiedliche Charaktere bestimmen die Gestaltung von Kommunikation und dem Miteinander. Es wird zwar angemerkt, dass männliche Trainer die Probleme von angehenden männlichen Erwachsenen besser verstehen könnten als weibliche, dennoch werden Gesprächsthemenauswahl und Gesprächsklima mit männlichen und weiblichen Betreuern und Betreuerinnen ähnlich bewertet.

Bei der Erwartungshaltung an die Systemkompetenz, dokumentiert durch Auftreten und Agieren von Trainerpersonen, lassen sich keine Unterschiede zwischen den Geschlechtern feststellen.

Auch im Hinblick auf die Selbstkompetenz finden sich keine genderspezifischen Differenzen. Alle erwarten sich eine reflektierte, selbstkritische Haltung der Coaches.

Gibt es in der Literatur aus trainingswissenschaftlicher Sicht differente Ansätze zur Didaktik und Methodik im Männer- und Frauenfußball?

Methodik und Didaktik im Männer- und Frauenfußball sind sich ähnlich und basieren auf denselben Grundlagen. In der Theorie (Kapitel 6.2) liest man von einer möglichen größeren Leistungsheterogenität innerhalb eines Mädchenteams. Trainer und Trainerinnen müssen die Trainingsinhalte stark differenziert und noch mehr auf individuelle Anforderungen anbieten. Seitens des Trainers und der Trainerin ist somit eine gute Vorbereitung notwendig.

11. Zusammenfassung

Ziel der vorliegenden Arbeit ist, die Wünsche und Erwartungen von Fußballspielern und Fußballspielerinnen an Trainer und Trainerinnen aufzuzeigen. Es wird erforscht in wie weit Differenzen zwischen den Geschlechtern sichtbar werden und inwiefern es Unterschiede hinsichtlich der verschiedenen Kompetenzbereichen gibt. Zusätzlich wird nach Gründen möglicher Unterschiede gefragt.

Zuerst findet eine hermeneutische Auseinandersetzung mit dem vorliegenden Thema statt. Dabei werden wissenschaftliche Quellen, Befunde und Untersuchungen präsentiert.

Im zweiten Teil der Arbeit wird mittels qualitativer Forschung versucht, Antworten auf die Forschungsfragen zu geben. Es werden jeweils fünf Fußballspieler und Fußballspielerinnen in Form eines leitfadengestützten Interviews zu dem bearbeiteten Thema befragt. Die Kriterien für die Auswahl der Spieler und Spielerinnen sind das Alter zwischen 14 und 18 Jahre und mindestens vier Jahre aktive Spielerfahrung in einem Verein.

Durch die qualitative Befragung der Aktiven wird ein Einblick in das Denken und Handeln von Nachwuchsfußballern und Nachwuchsfußballerinnen skizziert.

Die Analyse der Auswertung zeigt, dass sich Spieler und Spielerinnen in ihren Erwartungen an Trainer und Trainerinnen sehr ähneln. Begründet durch sozialpsychologische Aspekte fordern Mädchen von ihren Betreuern und Betreuerinnen ein hohes Maß an Sozialkompetenz ein. Insbesondere Gerechtigkeit und Sensibilität sollen wichtige Eckpfeiler des Coachings sein. Die männlichen Kollegen verbalisieren explizit die Bedeutung einer hohen Fachkompetenz. Aktive im Fußballsport zeichnen sich durch sportartspezifische Zielorientiertheit aus, das begründet die teilweise ähnlichen Antworten. Die Trainingsgestaltung soll sich für alle an den individuellen Bedürfnissen orientieren und in einem freudvollen aber von Disziplin geprägtem Umfeld passieren.

Vorurteile und Diskriminierung von Mädchen und Frauen im Feld des Fußballs werden in den Interviews nur teilweise bestätigt. Werden gewünschte Anforderungen realisiert, akzeptieren 80% der Spieler und Spielerinnen beide Geschlechter als Führungsperson.

12. Ausblick

Die vorliegende Untersuchung im Bereich des Nachwuchsfußballs zeigt die wenigen geschlechtsspezifisch unterschiedlichen Erwartungen an Trainer und Trainerinnen auf. Als Grundlage der Arbeit sind Kompetenzfelder und Aufgaben von Trainern und Trainerinnen beleuchtet. Ergänzend werden Meinungen zur Rolle der Frau als Fußballerin beziehungsweise als Trainerin im derzeit männerdominierten Fußball erfragt.

Der Fokus der Analyse liegt auf der Sichtweise von Spieler und Spielerinnen. Es wäre interessant zu erforschen, wie aktive Trainer und Trainerinnen geschlechtsspezifische Unterschiede in der Trainingsarbeit im Nachwuchsfußball beschreiben.

Eine weitere Möglichkeit tiefer in das vorliegende Forschungsfeld einzutauchen wäre, Beobachtungen vor Ort durchzuführen und unterschiedliche Verhaltensweisen zwischen Spielern und Spielerinnen aufzuzeigen. Es würden sich auch teaminterne Untersuchungen bei Männer- und Frauenteamen anbieten, um das soziale Miteinander zu erforschen. Spannend wäre das Trainer-Spieler-, das Spielerin-Trainer-, das Spielerin-Trainerin- und das Spieler-Trainerin-Verhalten zu beobachten, um mögliche unterschiedliche Verhaltensmuster aufzuzeigen.

Aufgrund der kleinen Stichprobe von zehn Interviews, jeweils fünf mit Nachwuchsspielern und fünf mit Nachwuchsspielerinnen, lassen sich nur schwer allgemeingültige Aussagen formulieren. Es lassen sich aber durchaus Muster erkennen.

Eine Erweiterung der Anzahl der Interviews bietet sich an.

Quellen

Literaturverzeichnis

- Alfermann, D. (2006). Führungsmodelle im Sport. In H. Haag & B. Strauß (Hrsg.), *Themenfelder der Sportwissenschaft*. (S. 79-90). Schorndorf: Hoffmann Verlag.
- Arnold, R. (2001). Kompetenz. In R. Arnold, S. Nolda, E. Nuissl, (Hrsg.), *Wörterbuch Erwachsenenpädagogik*. S.176. Bad Heilbrunn: Klinkhardt.
- Bauer, S. M. (2007). *Geschlechtsspezifische Unterschiede in der körperlichen Aktivität*. Wien: Universität Wien.
- Bauer, G. & Ueberle, H. (1984). *Fußball. Faktoren der Leistung, Spieler- und Mannschaftsführung*. München: BLV Verlagsgesellschaft.
- Bisanz, G. & Gerisch, G. (1988). *Fußball. Training, Technik und Taktik*. Reinbeck: Rowolth.
- Blumhoff, G. (2009). *Soziale Kompetenzen von FußballtrainerInnen. Interdisziplinäre Beiträge zur Trainingspädagogik* (1. Aufl.). Göttingen: Cuvillier Verlag.
- Blumhoff, G. (2014). Soziale Kompetenzen von Fußballtrainern aus dem Mädchen und Frauenfußball- Ein Vergleich aus Athleten und Trainersicht. In S. Sinning (Hrsg). *Frauen und Mädchenfußball im Blickpunkt: Empirische Untersuchungen- Probleme und Visionen*. (S.131-148). Berlin: LIT- Verlag.
- Blumhoff G. & I. Pahmeier (2014). Motive von Mädchen und Frauen in Sportspielen. IN S. Sinning & J. Pargäzti & Eichmann B. (Hrsg), *Frauen und Mädchenfußball im Blickpunkt: Empirische Untersuchungen- Probleme und Visionen*. (S. 103-116). Berlin: LIT Verlag.
- Böhnisch, L.; Rautenberg, M. ;Tillmann, A. (2008). *Doppelpässe. Eine sozialwissenschaftliche Fußballschule*. Weinheim: Juventa Verlag.
- Bohnsack, R. (2010). *Rekonstruktive Sozialforschung. Einführung in qualitative Methoden*. Opladen, Farmington Hills: Barbara Budrich.
- Borggrefe, C., Thiel, A. & Cachay K. (2006). *Sozialkompetenz von Trainerinnen und Trainern im Spitzensport*. Wissenschaftliche Berichte und Materialien (1. Aufl.) Köln: Sportverlag Strauß.
- Borggrefe, C. & Cachay K. (2008). „... wir müssen die Spieler überzeugen!“ – Zur Bedeutung von Sozialkompetenz für Trainer im Profifußball. In M. Rautenberg, A. Tillmann & L. Böhnisch (Hrsg.), *Doppelpässe – Eine sozialwissenschaftliche Fußballschule*. (S. 132-149). München: Juventa Verlag.
- Böse, H. (2005). *Sportliche Identität und Motivation im Frauenfußball*. Wien: Universität Wien, Institut für Sportwissenschaften.
- Brüggemann, D. (2003). *Coaching – Das systematische Lehrbuch für Trainer, Übungsleiter, Sportlehrer, Sportstudenten und Spieler*. Karl Hoffmann Verlag.
- Digel, H., Thiel, A., Schreiner, R. & Waigel, S. (2010). *Berufsfeld Trainer im Spitzensport*. Schorndorf: Hoffmann Verlag.
- Düwel, N. (2005). *Richtig Frauenfußball*. München: BLV Buchverlag.

- Firley-Lorenz, M. (2004). *Gender im Sportlehrerberuf: Sozialisation und Berufstätigkeit von Sportlehrerinnen in der Schule*. Butzbach: Afra
- Friebertshäuser, B. (1997). Interviewtechniker- ein Überblick. In B. Friebertshäuser & A. Prengel (Hrsg.) *Handbuch Qualitativer Forschungsmethoden in der Erziehungswissenschaft* (S.371-395). Weinheim und München: Juventa.
- Flick U., Kardoff E. & Steinke I. (2003). Was ist qualitative Forschung? In U. Flick, E. Kardoff & I. Steinke (Hrsg.), *Qualitative Forschung. Ein Handbuch*(S.13- 29). Hamburg: Rowohlt
- Frester, R. (2000). *Erfolgreiches Coaching – Grundlagen für Trainer*. Göttingen: Vandenhoeck und Ruprecht.
- Gerisch, G. (1996). Coaching ist ein schwieriges Aufgabenfeld. Akzente zur Führung und Persönlichkeitsbildung im Fußball. *Fußballtraining*, 14 (2+3), 33-35.
- Hornek, R. (1998). *Interaktionsprozesse und Problembereiche einer Trainer- Athlet- Beziehung*. Wien: Universität Wien, Institut für Sportwissenschaften.
- Hegner, J., Hotz, A. & Kunz, H.-K. (2000). *Erfolgreich trainieren*. Zürich: Akademischer Sportverband.
- Kowal, S. & O' Connel D. (2003). Zur Transkription von Gesprächen. In U. Flick, E. Kardoff & I. Steinke (Hrsg.), *Qualitative Forschung. Ein Handbuch* (S. 437-446). Hamburg: Rowolths.
- Kanning, U.P. (2003). *Diagnostik sozialer Kompetenzen. Kompendien Psychologische Diagnostik, Band 4*, Göttingen: Hogrefe.
- Kremer, J. M. D. & Scully D. M. (1994). *Psychology in sport*. U.S.A: Taylor & Francis Inc.
- Krieger, C. (2008). Leitfaden Interviews. In W. D. Miethling & M. Schierz (Hrsg.), *Qualitative Forschungsmethoden in der Sportpädagogik* (S.45-65), Schorndorf: Hofmann.
- Kugelman, C. & Sinning, S. (2004): Mädchen spielen Fußball. *Sportpädagogik*, 3, 4-9.
- Lamnek, S. (2010). *Qualitative Sozialforschung*. Basel: Beltz.
- Linz, L. (2006). *Erfolgreiches Teamcoaching – Ein psychologisches Handbuch für Trainer*. Meyer & Meyer Verlag.
- Nohl, A.-M. (2006). *Interview und dokumentarische Methode. Anleitungen für die Forschungspraxis*. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften.
- Melbaum- Stähler, W. & Voss- Tecklenburg, M. (2011). *Handbuch Frauenfußball*. Aachen: Meyer- Meyer Verlag.
- Pfeffer, I., Würth, S. & Alfermann, D. (2004). Die subjektive Wahrnehmung der Trainer- Athlet- Interaktion in Individualsportarten und Mannschaftsspielen. *Zeitschrift für Sportpsychologie*, 11, 24-32.
- Pfister, G. (2012). Warum ist Fußball Männersache. In S. Sinning (Hrsg.), *Auf den Spuren des Frauen- und Mädchenfußballs*. (S. 48-50), Weinheim: Beltz Juventa.
- Richartz, A. (2008). Wie man bekommt, was man verdient. Faustregeln zum Führen qualitativer Interviews. In W. D. Miethling & M. Schierz (Hrsg.), *Qualitative Forschungsmethoden in der Sportpädagogik* (S.15- 44), Schorndorf: Hofmann.
- Ruck R., Schmidbauer H. (2013). *Erfolgreich Fußball spielen*. München: BLV Buchverlag.

- Rutemöller, E. (2001). Coaching: Denksport für den Trainer. *Fußballtraining*, 19 (11+12), 6-9.
- Schilling, M. (2006). Der „Kommunikator“ – Soziale Rolle, Handlungswissen und rhetorische Strategien von Fußballtrainern. In M. Krüger & B. Schulz (Hrsg.), *Fußball in Geschichte und Gesellschaft* (Schriften der Deutschen Vereinigung für Sportwissenschaft, 154, S. 131-140). Hamburg: Czwalina Verlag.
- Schütz, P. (2008). Drei Herzen schlagen, ach, in meiner Brust. *Ausbildner, Coach und Berater. Mobile*, 25(5), S.34- 36.
- Sinning, S. (2003). *Fußball lehren und lernen*. Hamburg: Verlag Dr. Kovac.
- Sinning, S. (2003). *Fußball lehren und lernen: Handlungsökologische Hintergründe eines spielbezogenen Vermittlungskonzepts*. Hamburg: Verlag Dr. Kovac.
- Sinning, S. (2012). *Auf den Spuren des Frauen- und Mädchenfußballs*. Weinheim: Beltz Juventa.
- Süßenbach, J. (2004). Mädchen im Sportspiel. In W. Schmidt (Hrsg.), *Kinder-Jugend-Sport-Sozialforschung, (Band 3)*. Hamburg: Czwalina Verlag.
- Thiele, J. & Schierz, M. (2007). *Fallarbeit in der Trainerausbildung*. Bonn: Bundesinstitut für Sportwissenschaft.
- Tillmann, A. (2008). Frauen und Ballgefühl?! Wie sich Frauen in einer Männerdomäne bewegen. IN L. Böhnisch, M. Rautenberg, A. Tillmann (2008): *Doppelpässe. Eine sozialwissenschaftliche Fußballschule*. (S. 91-111). Weinheim: Juventa Verlag.
- Trosse, H. (2000). *Der erfolgreiche Trainer- Führung – Motivation – Psychologie*. Aachen: Meyer & Meyer Verlag.
- Voss- Tecklenburg, M. et al. (2010). *Handbuch Mädchenfußball*. Aachen: Meyer- Meyer Verlag.
- Weiss, M. R., Amorose, A. J., & Wilko A. M. (2009). Coaching Behaviors, Motivational Climate, and Psychosocial Outcomes Among Female Adolescent Athletes. In *Pediatric Exercise Science*, 21, 475-492.
- Weigelt- Schlesinger, Y. (2008). *Geschlechterstereotype- Qualifikationsbarrieren von Frauen in der Fußballtrainerausbildung?* (Schriften der Deutschen Vereinigung für Sportwissenschaft, 178). Hamburg: Czwalina

Internetquellen

Link:

http://de.fifa.com/mm/document/footballdevelopment/women/02/52/26/49/womensfootballsurvey2014_d_german.pdf Zugriff am 5.5.2015 (Fußnote 1)

Link::

<http://www.oefb.at/frauenfussball-pid565> Zugriff am 6.4.2015 (Fußnote 2)

Link:

<http://kurier.at/sport/fussball/teamchef-thalhammer-ich-muss-sensibler-sein/154.055.370>
Zugriff am 24.9. 2015 (Fußnote 3)

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Die liegende Acht (Hegner, Hotz und Kunz, 2000, S.11)	S.9
Abbildung 2:	Gegenüberstellung der Kompetenzen (Blumhoff, 2009, S.73)	S.9
Abbildung 3:	Modell des sozial kompetenten Trainer- und Trainerinnenhandelns im Spitzensport (Borggrefe et al., 2006, S.107)	S.17
Abbildung 4:	Das multidimensionale Modell der Führung im sportlichen Trainingsprozess nach Chelladurai (1993)	S.39

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Dimensionen sozial kompetenten Trainer- und Trainerinnenhandelns (Borggrefe et. al., 2006, S. 108)	S.18
Tabelle 2:	Motivfaktoren (Blumhoff & Pahmeier, 2014, S.112)	S.25
Tabelle 3:	Soziale Kategorien von Fußballtrainern und Fußballtrainerinnen vgl. Schilling (in Krüger und Schulze, 2006, S. 133)	S.37
Tabelle 4:	Zusammenfassung der durchgeführten Interviews	S.55
Tabelle 5:	Transkriptionsrichtlinien (mod. N. Bohnsack, 2010, S. 236)	S.56
Tabelle 6:	Zusammenfassung der Erwartungen im Feld der Trainingsarbeit	S.99
Tabelle 7:	Zusammenfassung der Erwartungen an die optimale Trainerperson	S.103

Anhang

Interviewleitfaden

Thema: „Welche Eigenschaften eines Trainers oder einer Trainerin sind dir wichtig? Was zeichnet einen guten Trainer bzw. eine gute Trainerin aus?“

Gewünschte Anzahl der Interviews: 5 Spieler und 5 Spielerinnen, die in einem Verein Fußball spielen.

Gewünschtes Alter der Befragten: 14- 18 Jahre

Allgemeine Informationen

Interviewnummer	Name	Ort	Dauer	Datum
Geschlecht	Alter	Schule		

Vorbereitung und Einführung

1. Befragte Person begrüßen und für die Teilnahme bedanken
2. Vorstellung des Themas
3. Ziel des Interviews
4. Zeitrahmen
5. Freiwilligkeit betonen
6. Vertraulichkeit

Hallo, mein Name ist Paul Griessel und ich bedanke mich schon jetzt, dass Sie sich die Zeit nehmen mich bei meiner Forschungsarbeit zu unterstützen. Ich schreibe eine Diplomarbeit, bei der es unter anderem um die Eigenschaften von Fußballtrainern und Fußballtrainerinnen geht und wie sich Spieler und Spielerinnen den perfekten Trainer oder die perfekte Trainerin vorstellen. Das Interview wird etwa 15- 30 Minuten dauern. Ihre Erfahrungen und ihre Aussagen sind wichtige Informationen für mich. Dabei gibt es kein falsch und kein richtig. Wenn immer sie eine Frage nicht beantworten wollen, müssen sie es selbstverständlich nicht. Sie können das Interview jederzeit ohne Angabe von Gründen oder Konsequenzen abbrechen.

Ich würde das Interview gerne aufzeichnen damit es anschließend verschriftlicht und ausgewertet werden kann. Ihre Angaben werden vertraulich behandelt und ihre Aussagen werden in der Arbeit anonymisiert ausgewertet. Somit wird niemand außer Ihnen oder uns erfahren, was sie im Interview gesagt haben.

Einverständniserklärung vorlegen und unterschreiben lassen.

<p>Wettkampfsituationen (vor dem Spiel)</p>	<p>Besitzt Ihr Coach eine fachliche Qualifikation, wie eine Trainerprüfung?</p> <p>Wie gestaltet Ihr Coach das Aufwärmen?</p> <p>Wie gestaltet Ihr Coach den Hauptteil?</p> <p>Finden sich in Ihrem Training auch taktisch-spezifische oder technische-spezifische Bausteine?</p> <p>Sind Ihnen die Ziele, die Ihr Coach mit dem Training verfolgt bekannt?</p> <p>Bildet sich Ihr Coach fort und liest Literatur oder besucht Trainerausbildungen; Trainertagungen?</p> <p>Wie agiert ihr Coach mit den Spielern im Training, sucht er individuelle Gespräche? Wie behandelt er euch als Gruppe?</p> <p>Wie geht Ihr Coach mit Fehlern im Training um? Wie reagiert und was tut er?</p> <p>Wie reagiert Ihr Coach auf Fragen von Spielern im Training?</p>	<p>Welche Methoden setzt der Coach beim Aufwärmen ein? Ist das Aufwärmen für Sie abwechslungsreich?</p> <p>Wiederholt sich ein Hauptteil mehrmals die Woche? Ist der Hauptteil für Sie abwechslungsreich und fordernd? Werden alle Spieler beim Training gleich gefordert oder wird auch teilweise individuell trainiert?</p> <p>Wie läuft das Coaching während des Trainings ab? Geht Ihr Coach auf Einzelpersonen ein?</p> <p>Kann Ihr Coach Fehler gut erkennen? Gibt er gute Lösungsansätze und Tipps bzw. Hinweise? Sind die Tipps und Hinweise für Sie hilfreich?</p> <p>Beantwortet Ihr Coach die Fragen für Sie zufriedenstellend?</p>
---	---	--

<p>(während des Spiels)</p>	<p>Was hat Ihnen Ihr Trainer oder Ihre Trainerin beigebracht und in welchem Bereich haben Sie sich unter Ihrem aktuellen Coach besonders gesteigert?</p> <p>Wie läuft das Coaching vor dem Wettkampfspiel ab?</p>	<p>Wie lange dauert die Spielbesprechung vor dem Wettkampf? Was sind die Inhalte der Besprechung? Welche Methoden verwendet Ihr Coach bei der Besprechung? Fühlen Sie sich nach der Besprechung gut auf das Spiel vorbereitet? Wie sieht für Sie die optimale Spielbesprechung aus? Was ist Ihnen an einer Spielbesprechung wichtig?</p>
<p>Halbzeitpause</p>	<p>Wie agiert Ihr Coach während eines Spiels?</p> <p>Wie reagiert Ihr Coach auf Fehler, die während des Spiels passieren?</p> <p>Wie reagiert Ihr Coach auf Erfolgserlebnisse, wie Tore, gute Aktionen usw.?</p> <p>Sind die Anweisungen, die während des Spiels vom Coach kommen für Sie leicht umzusetzen und verständlich?</p> <p>Lässt sich Ihr Coach während des Spiels oft von seinen Emotionen leiten?</p> <p>Beschreiben Sie bitte eine typische Halbzeitpause mit Ihrem Coach!</p> <p>Spricht Ihr Coach mit derselben Stimmlage, wie</p>	<p>Beobachtet Ihr Trainer das Spiel aktiv oder eher als passiver Beobachter, wie macht sich das bemerkbar?</p> <p>Von Spielern? Von Schiedsrichtern?</p> <p>Warum haben Sie Probleme bei der Umsetzung?</p> <p>Kann es vorkommen, dass Ihr Coach Gegner, Zuschauer oder Schiedsrichter beleidigt?</p>

<p>Nach dem Spiel:</p>	<p>beim Training oder ist er manchmal emotional?</p> <p>Werden in der Halbzeit hauptsächlich Fehler angesprochen?</p> <p>Erarbeitet Ihr Coach mit Ihnen Lösungsansätze und Mittel, mit denen Ihr Spiele leichter gewinnen oder erfolgreich bestreiten könnt in der Halbzeit?</p> <p>Stellen Sie sich vor; Sie liegen gegen einen unmittelbaren Konkurrenten in der Halbzeit 0:3 zurück. Wie reagiert ihr Coach?</p> <p>Gehen Sie nach Halbzeitansprachen mit mehr Motivation in die zweite Halbzeit?</p> <p>Was würden Sie an der Halbzeit- Ansprache ändern?</p> <p>Werden von Ihrem Coach die Spiele mit dem Team gemeinsam analysiert?</p> <p>Welche Methoden verwendet Ihr Coach (Video, Tafel, usw.)?</p> <p>Wann passiert diese Analyse?</p> <p>Erfahren Sie als Spieler, was Sie im Spiel gut und was schlecht gemacht haben?</p> <p>Bestraft Sie ihr Coach durch härteres Training nach schlechten Leistungen?</p>	<p>Oder bespricht Ihr Coach auch positive Aktionen?</p> <p>Würde Sie Ihr Coach neu motivieren?</p> <p>Warum würden Sie etwas ändern? Was haben Sie für Erwartungen?</p> <p>Nur Niederlagen oder auch Siege? Wie sieht so eine Analyse aus?</p> <p>Spricht Ihr Coach manchmal sofort nach dem Match über die Leistung?</p> <p>Gibt Ihnen Ihr Coach Tipps, wie Sie aus dem Spiel lernen und sich verbessern können? Lernen Sie etwas aus den Spielanalysen? Wie sieht für Sie die optimale Spielanalyse aus?</p>
------------------------	--	--

	Bereitet Sie Ihr Coach gezielt auf das nächste Spiel vor?	
Sozialkompetenz	<p>Spricht Ihr Coach viel mit den Spielern und Spielerinnen? Beschreiben Sie bitte Ihre TR.</p> <p>Wie läuft die Kommunikation zwischen Coach und den Aktiven ab? Wie schaut das typischerweise aus?</p> <p>Worüber redet Ihr SpielerInnen mit eurem Coach? Was sind typische Themen?</p> <p>Welche Themenfelder werden besprochen?</p> <p>Interessiert sich Ihr Coach auch für Privates? Ihr persönliches Wohlbefinden?</p> <p>Wie wichtig ist Ihrem Coach Disziplin im Training?</p> <p>Wie wichtig ist Ihrem Coach Disziplin im Spiel?</p> <p>Wie wichtig ist Ihrem Coach Disziplin, um das Spiel herum (An- und Abreise, Mannschaftsausflüge)</p> <p>Wie geht der Coach Undiszipliniertheit um? Beschreibe bitte eine typische Situation.</p> <p>Wie wichtig ist Ihnen Disziplin?</p> <p>Worüber wird in Ihrem Team gestritten oder worüber gibt es Unstimmigkeiten? Was sind typische Konfliktsituationen?</p>	<p>Geht die Kommunikation von euch aus oder geht der Coach auf euch zu ladet euch gewissermaßen zu Gesprächen ein?</p>

	<p>Wie geht Ihr Coach mit diesen Konflikten um? Bitte beschreiben Sie Verhaltensweisen ihres Coaches bei Konfliktsituationen.</p> <p>Wie reagiert der Coach auf Niederlagen? Wie reagiert er den Spielern und Spielerinnen gegenüber? Beschreiben sie bitte eine Situation.</p> <p>Wie behandelt Ihr Coach SpielerInnen? Behandelt Ihr Coach alle gleich oder macht Ihr Coach Unterschiede? Wie machen sich die genannten Unterschiede bemerkbar?</p> <p>Wie bewertest du die Fairness gegenüber Spieler und Spielerinnen bei der Aufstellungsfindung?</p> <p>Wie würden Sie zusammenfassend Ihr Verhältnis und das des Teams Ihrem Coach gegenüber beschreiben?</p>	<p>Wie findest du diese unterschiedliche Behandlung?</p> <p>Wie könnt man das Verhältnis verbessern?</p>
<p>System und Selbstkompetenz</p>	<p>Welche Rolle spielt Ihr Coach im Verein? Wie verhält sich Ihr Coach anderen Funktionären und Vereinsangehörigen gegenüber? Glauben Sie, dass Ihr Coach in Ihrem Verein viel zu sagen hat?</p> <p>Gefällt Ihnen sein/ihr Auftreten? Was könnte Ihr Coach besser machen?</p> <p>Begegnet Ihr Coach gegnerischen Coaches und Teams mit Respekt?</p>	<p>Ist er nur Coach oder hat er auch andere Aufgaben?</p> <p>Wenn nein, warum glauben Sie nicht? Wenn ja, warum glauben Sie das?</p>

	<p>Gefällt Ihnen das? Was würden Sie anders machen?</p> <p>Wie reagiert der Coach auf Kritik?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Vom Team - Von einzelnen Spielere - Von Eltern - Vom Verein <p>Spricht Ihr Coach mit den Eltern?</p> <p>Spricht ihr Coach mit Vereinsfunktionären?</p> <p>Wie gut ist Ihr Coach im Verein integriert? Ist Ihnen das wichtig?</p> <p>Wo sehen Sie die Stärken ihres aktuellen Coaches?</p> <p>Wo sehen Sie die Schwächen und das meiste Verbesserungspotential Ihres aktuellen Trainers?</p> <p>Ist Ihr Coach offen für Verbesserungsvorschläge und Feedback?</p> <p>Was meinen Sie, wie sieht sich Ihr Coach selbst?</p>	<p>Woran merken Sie das? Warum sehen Sie das als Stärke?</p> <p>Haben Sie das Gefühl, dass Ihr Coach an seinen Schwächen arbeitet?</p>
<p>Vergleich der bisherigen Trainer oder Trainerinnen (wenn möglich)</p>	<p>Was unterscheidet ihre bisherigen Trainer und Trainerinnen? Was macht Trainer A besser als Trainer B?</p> <p>Bei welchem ihrer bisherigen Trainer und Trainerinnen haben Sie am meisten gelernt und warum?</p> <p>Hab Sie schon mal einen Mann bzw. eine Frau als</p>	

	<p>Coach gehabt? Wie war das?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Im Training - Im Spiel <p>Gab es Unterschiede in der Kommunikation?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Wurde über andere Themen gesprochen als jetzt? <p>Wie ging sie im Unterschied zu ihm mit Konfliktsituationen um?</p>	
<p>Der ideale Trainer oder die ideale Trainern/ Erwartungen an Trainer und Trainerinnen</p>	<p>Wie wäre der ideale Coach für Sie? Wie müsste der auftreten?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Vor dem Team - Den einzelnen Spielern gegenüber - In der Öffentlichkeit <p>Wie würde der Coach mit Konfliktsituationen im Team umgehen? Wie würde der Coach bei der Trainingsplanung vorgehen? Wie würde sich der Coach während eines Trainings verhalten? Wie würde sich der Coach während eines Spiels verhalten? Wie würde der Coach von der Seitenlinie coachen? Beschreiben Sie wie Ihr idealer Coach in der Öffentlichkeit auftritt? Wie sieht die Kommunikation zwischen Coach und Spieler aus?</p> <p>Ist Ihr idealer Trainer weiblich oder männlich? Oder ist es Ihnen egal.</p> <p>Was wäre wenn Sie einen Mann /Frau als Coach hätten? Was würden Sie dazu sagen?</p>	<p>Warum hat Ihr idealer Trainer ein weibliches/männliches Geschlecht?</p>

	<p>Was würde sich Ihrer Meinung nach ändern? Was wäre einfacher? Was wäre schwieriger? Wie würde das Training aussehen? Wie würden die Spielbesprechungen und Spielanalysen ablaufen? Wie würde Sie im Gegensatz zu Ihrem jetzigen Coaches an der Seitenlinie, während des Wettkampfes agieren? Würden Sie über andere Themen mit Ihrem Coach sprechen als jetzt der Fall? Glauben Sie, dass es fachlich Unterschiede geben könnte? Was würden Ihre Mitspieler dazu sagen? Wie würden gegnerische Teams reagieren? Was würden Ihre Eltern dazu sagen?</p>	
Abschluss	Möchten Sie noch etwas ergänzen, was Ihnen wichtig ist?	

Nachbereitung

Besonderheiten der Interviewsituation und persönlichen Eindruck von der befragten Person nach dem Interview festhalten.

Material

2 Aufnahmegeräte mit Ersatzbatterien und Kopien für Notizen.

Anmerkung:

Die Transkripte liegen beim Autor auf und werden bei Bedarf gerne weitergegeben.

Eidesstaatliche Erklärung

Mit meiner Unterschrift bestätige, dass ich die vorliegende Arbeit selbstständig verfasst habe. Die wörtlich und inhaltlich aus der Literatur entnommenen Stellen wurden kenntlich gemacht und keine anderen Quellen benutzt.

Wien, September 2015

Unterschrift

Lebenslauf

Name Paul Griessel

Geburtstag 30. September 1987

Geburtsort Wien

Staatsangehörigkeit Österreich

Ausbildung

Seit 10/2007 Diplomstudium: Unterrichtsfächer Bewegung und Sport und Geographie und Wirtschaftskunde an der Universität Wien

10/2006-06/2007 Studium: Umwelt- und Bioressourcenmanagement an der Universität für Bodenkultur in Wien.

14.06.2006 Reifeprüfung

09/1998-06/2006 Konrad Lorenz Gymnasium Gänserndorf

09/1994-06/1998 Volksschule Gänserndorf