

GRÜNDE FÜR DROP-OUT/ DEMOTIVATION

- Schulische Belastungen
- Fehlende Freizeit
- Fehlende Unterstützung der Eltern
- Konflikte im sportlichen Umfeld
- Über- oder Unterforderung im Training
- Zu viel / zu wenig Trainingszeit
- Interesse für andere Sportart
- Freunde hören auf
- Benachteiligung durch Trainer:in
- Kein oder wenig Lob
- Verletzungen
- Zu frühe und keine Spezialisierung
- Rahmenbedingungen
- Körperbild
- Körperliche Veränderungen
- Abkopplung von Eltern / Selbstbestimmung / Rebellion
- E-Sports
- **Lustlosigkeit, nicht adäquate Motivation: Eigenes Motiv für Sport wird nicht befriedigt**
- ...

GRÜNDE FÜR „DRANBLEIBEN“, „DABEIBLEIBEN“, MOTIVATION

- Spaß
- Soziale Kontakte
- Selbstbestimmung
- Leistungsentwicklung
- Lob durch Eltern & Trainer
- Positiver Geschwistereinfluss
- Führungsstils des Trainers: zielt auf Autonomie & Mündigkeit ab
- „bester Freund“ in der Mannschaft
- Intrinsisch motiviert: sieht den Sport als „sinnstiftend“
- Identifikation mit der Mannschaft, mit dem Verein
- Ausgleich, freien Kopf durch Sport
- Kompensation des fehlenden Erfolges / Lob in anderen Bereichen (z.B. Schule) durch den Sport
- **Eigenes Motiv für Sport wird befriedigt**

MOTIVATION

„motivus“ = „Bewegung auslösen“

Motivationspsychologie: Was bewegt Menschen dazu, bestimmte Dinge zu tun oder zu unterlassen?

Intrinsische Motivation	Extrinsische Motivation
<ul style="list-style-type: none">• Liegt im Prozess oder in der Aufgabe → ohne (vordergründig) ein Ergebnis anzustreben: primäre Motivation für die sportliche Betätigung• Bedarf keinen äußeren Reiz	<ul style="list-style-type: none">• Leistungserbringung zielt auf ein bestimmtes Ergebnis ab• „Erhalt einer Belohnung“ (Anerkennung, Ruhm, Geld) oder „Vermeidung eines Nachteils“• Anstrengung abhängig von äußeren Faktoren
1. Wissensmotivation: Motivation bestimmte Dinge zu erfahren oder zu verstehen (z.B. neue Techniken / Übungen)	1. klassische Motivation aufgrund der Belohnung: Ich gehe zum Training, damit ich fürs nächste Spiel aufgestellt werde
2. Schaffensmotivation: Motivation aus der Befriedigung ein Ziel zu erreichen oder etwas Neues zu erschaffen („sich zu verbessern“)	2. Introjektion als Motivgrund: Äußere Gründe und Einflüsse werden so verinnerlicht, dass diese als „Motivatoren“ agieren: „Ich gehe ins Training, weil ich mich sonst schuldig fühle.“
3. Erlebnismotivation: Motivation, die auf ein bestimmtes sportliches Erlebnis während der sportlichen Tätigkeit abzielt / oft sensorische oder ästhetische Eindrücke	3. Identifikation mit dem Wert eines Verhaltens zur Erreichung eines bestimmten Ziels: „Ich gehe nicht gerne laufen, aber ich benötige Ausdauer, daher tue ich es.“
	4. Integration als Motivgrund: Verhalten entspricht den eigenen Werten und Motiven vollständig: „Ich verzichte voller Überzeugung auf den Urlaub, damit ich mein Team unterstützen kann.“

MOTIVE FÜR DEN SPORT

- **Gesundheitsmotiv** („Sport macht/ ist gesund“)
 - im Kinder- & Jugendsport eher weniger
- **Bewegungs- und Spielmotiv** („Sport macht Spaß“)
 - Sportart ist mehr oder weniger egal
 - Spielen, bewegen, ausprobieren lassen
 - „Freiheit“ in der Ausführung
 - Kreativität kennt hier keine Grenzen
- **Anschlussmotiv** (soziale Kontakte durch Sport)
 - Befriedigung des Sicherheitsbedürfnisses
 - Teamzusammengehörigkeit
- **Leistungsmotiv** („durch den Sport kann / will ich etwas erreichen“)
 - Neugier Motiv ansprechen
 - Aufgaben mit relativer Neuheit, Komplexität & Ungewissheit
 - Permanent die Leistungsentwicklung aufzeigen
 - Individuelle Ziele setzen und die dazugehörigen Handlungen
 - 2 antagonistische Komponenten des Leistungsmotivs
 - „Furcht vor Misserfolg“
 - Meiden Leistungssituationen
 - Wählen zu leichte oder zu schwere Aufgaben
 - Sehen die Gefahr des Scheiterns
 - Denken sie sind schlechter als andere, die das gleiche Leistungsniveau haben
 - Bei Niederlagen bewerten sie ihre Leistung negativ
 - Vermeiden Risiken, befürchten den Scham des Misserfolgs
 - „Hoffnung auf Erfolg“
 - Suchen Leistungssituationen oder Herausforderungen
 - Wählen mittelschwere Aufgaben
 - Erwarten Erfolg
 - Erwarten auf Konsequenz den „Stolz auf Erfolg“
 - Bei einer Niederlage nennen sie externe Gründe als Ursache („Das Wetter war schlecht“, „Ich hatte einfach nur Pech“)

WIE MOTIVIERE ICH SPORTLER:INNEN?

Pauschale Ratschläge sind schwierig, denn jede:r Sportler:in hat verschiedene Persönlichkeitseigenschaften, Motive für den Sport, Prioritäten, Ziele, Erfahrungen, soziale Umfeldler, Reize/Anreize, Handlungsgelegenheiten, ...

Prio 1:

- Welches Motiv verfolgt mein:e Sportler:in?
 - Eine Mischung der Grundmotive für Sport ist möglich
 - Erst wenn ich weiß, aus welchen Motiven heraus meine Sportler zum Training kommen, kann ich sie bestärken und damit zum Sport motivieren
- Vorbild sein und sich selbst motivieren!
- Sportler:innen mit Wertschätzung und Respekt begegnen
- Kommunikation
 - Auf Augenhöhe
 - Individuell und direkte Ansprache
 - Emotionalisierend
 - Permanent (nicht immer verbal, in vielen Fällen auch durch Mimik & Gestik)
- Überraschungseffekt (Motivierende Einflüsse sollen keine Rituale darstellen)

Generell:

- Bei gemischten Gruppen:
 1. Angebote für verschiedene Leistungsniveaus schaffen, um Über- oder Unterforderung vermeiden
 2. Wenn möglich die Gruppe für den Hauptteil öfters mal aufteilen (2 Trainer:innen), Warm-up & Abschlussspiel aber immer zusammen
 3. Wettkämpfe anbieten, aber nicht zur Bedingung machen
- Lob & Belohnung
 1. Keine Floskeln
 2. Direkte Ansprache und Bezug konkretisieren (Was genau hat gut geklappt?)
 3. Abwägen, ob Belohnung an Leistung gekoppelt werden soll
- Klare realistische Ziele mit Zwischenzielen entwickeln (Mannschaftsziel & Individualziele)
- Gutes Trainingsklima (viel Lachen, bestärken, Sicherheit / Hilfestellungen geben, Prävention von Grüppchenbildung und Mobbing, ...)
- Alternativen (andere Gruppe, andere Sportart, anderer Verein etc.) anbieten oder vorschlagen, wenn das Kind nicht in die eigene Gruppe passt oder für die Sportart nicht zu motivieren ist

- **Ein Kind darf sich nicht schlecht fühlen, weil es einen „Misserfolg“ im Sport hat. Der Sport und insbesondere der Breitensport ist darf gedacht, Kindern und Jugendlichen Selbstbewusstsein und Freude zu vermitteln!**

- **Viele Sportler:innen bleiben aufgrund der Trainerpersönlichkeit in ihrem Sport / in ihrem Verein!**

- **Was für den einen der absolute Ansporn sein kann, kann für den anderen ein großer Motivationskiller sein!**

- **Gründe mit dem Sport zu beginnen und dabei zu bleiben, sind altersunabhängig.**
Was aber in jedem Alter passiert, sind die vier Schritte des Motivationalen Prozesses, die darüber entscheiden, ob ein Kind dabei bleibt / motiviert bleibt (es sei denn es wird in die Sportart „hineingezwungen“ und bringt eine absolute Amotivation mit):
 1. Sportart wählen: Motivationale Phase
 2. Planen: Volitionale Phase
 3. Handeln: Volitionale Phase
 4. Bewerten: Motivationale Phase

OHNE E-MOTION KEINE LANGFRISTIGE MOTIVATION

Emotionen sind Energiegeber der Motivation. Wir reagieren nur emotional auf Dinge, die für uns von Bedeutung sind.

Wie kann ich als Trainer:in emotionalisieren?

- Erinnerungen hervorrufen, die im Kontext zum individuellen Motiv stehen (z.B. Trainingslager bei Anschlussmotiv, Erfolge bei Leistungsmotiv)
- Storytelling, bildliche Sprache, Musik, Metaphern (weniger Worte, mehr Bilder)
- Fortschritte aufzeigen, (neue) Ziele setzen
- Mimik, Gestik, Zeichen

AUSWIRKUNG VON EMOTIONEN AUF DIE LEISTUNG

Es gibt keine falschen oder richtigen Emotionen. Aber es gibt „leistungshemmende“ und „leistungsstarke“ Emotionen. Entscheidend ist der Ausprägungsgrund und die individuelle Empfindung (individuelles optimales Anspannungsniveau)

Sind Sportler:innen zu oft in leistungshemmenden Emotionen gefangen, hat dies eine negative Auswirkung auf die Motivation.

6 Basis Emotionen nach Ekman:

- Freude
- Angst
- Ärger (Frustration, Wut)
- Überraschung
- Trauer (Niedergeschlagenheit)
- *Außen vorgelassen: Scham*

Unterbrechung von leistungshemmenden Emotionen:

1. Erkennen, dass sich der Sportler / die Sportlerin in einer für ihn / sie leistungshemmenden Situation befindet (Frustration ist z.B. per se nicht schlecht, daraus ich auch wieder Kampfgeist ziehen)
2. Durch Mimik, Gestik oder kurze Worte unterbrechen, zu einer tiefen Bauchatmung „einladen“ und ihr/ihm einen neuen Handlungsfokus geben
→ benötigt Übung!
Beispiel: Trainer legt Hand auf den eigenen Bauch und signalisiert dem Sportler, dass es Zeit ist, durchzuatmen. Während der Sportler atmet, gibt der Trainer ein „Weiter“ Zeichen mit den Fingern und sagt „fester Absprung“

EMOTIONALE FÜHRUNG

- Balance zwischen Emotionalität & Rationalität
- Trainer:innen sind in der Lage, sich je nach Sportler:in und Situation angemessen zu verhalten und auf die emotionalen Bedürfnisse des Kindes einzugehen
- Je nach Situation Wahl des geeigneten Führungsstils: Autoritär, Trainierend / Coachend, Zugehörig, Demokratisch, Zwingend, Steuernd
- Ziel: Resonanz aufbauen → stärkt die Selbstwirksamkeit des Kindes & die Motivation

SPIELE / ÜBUNGEN FÜR BESTIMMTE ZIELSETZUNGEN

1. Namensball

Ziel: Namen lernen

Die Gruppe stellt sich im Kreis auf. Der Trainer beginnt das Spiel, indem er seinen eigenen Namen nennt und einem Mitspielenden einen Ball zuwirft. Dieser sagt seinen Namen und wirft den Ball weiter.

Varianten: Der Name der fangenden Person muss genannt werden können. Es wird ein zweiter oder ein dritter Ball ins Spiel gebracht.

2. Hokus Pokus Fidibus

Ziel: Namen lernen

Jemand steht in der Mitte des Kreises, stellt sich vor eine Person hin und gibt das Kommando „Rechts“. Während diese Person nun so schnell wie möglich den Namen ihres rechten Nachbarn ruft, muss die Person in der Mitte „Hokus Pokus Fidibus“ sagen. Wer länger braucht, muss in den Kreis.

3. Teammitglieder durch Beobachten besser kennen lernen

Ziel: Bewusstes Wahrnehmen / Kennenlernen

Immer zwei Teilnehmende sitzen sich gegenüber und betrachten sich genau. Nach 20 Sekunden drehen sie sich den Rücken zu und zählen auf, was sie von der Partnerin noch wissen (z.B. Augenfarbe, Ohrringe usw.). Hat jemand mehr als zehn richtige Aussagen, erhält diese Person einen Punkt. Anschließend werden neue Paare gebildet. Wer hat am Schluss die meisten Punkte?

4. Liegestütz Viereck

Ziel: miteinander in Kontakt kommen, Vertrauen aufbauen, Strategien finden für ein gemeinsames Ziel

Die Spielenden teilen sich in Gruppen von vier Personen auf. Aufgabe dieser Kleingruppe ist es, gemeinsam in Liegestütz Position eine Figur zu bilden, die wie ein Viereck aussehen soll. Dabei darf kein Fuß den Boden berühren.

5. Personentransport

Ziel: Vertrauen aufbauen

Die Aufgabe der Gruppe besteht darin, einen Spielenden über oder durch eine Reihe von Hindernissen zu transportieren, die so ausgesucht oder konstruiert werden, dass sie eine Herausforderung für die gesamte Gruppe darstellen.

6. Ziele, Werte & Gruppenregeln

Ziel: Mannschaftsziele, Werte & Gruppenregeln

- Was bedeutet es für euch ein Team zu sein?
- In welcher Atmosphäre fühlt ihr euch wohl? Wo könnt ihr eure bestmögliche Leistung bringen?
- Was erwartet ihr von den anderen & vom Trainer? Was seid ihr gewollt einzubringen?
- Was erwartet der Trainer von euch?
- Mannschaftsvertrag?
- Welcher Slogan verbindet euch?
- Welche individuellen Ziele verfolgt ihr und wie könnt ihr sie zu einem Mannschaftsziel bündeln?

7. Verschwörung

Ziel: mit nonverbaler Kommunikation eine Entscheidung treffen

Die Gruppe sitzt im Kreis. Jede Person muss alle anderen Personen gut sehen können. Auf ein Zeichen des Spielleiters hin, öffnen sie die Augen und schauen einen Mitspielenden an. Alle im Kreis müssen einen einzigen anschauen, ohne miteinander zu reden. Wie schnell schafft es die Gruppe?

8. Spiele mit rohen Eiern

Ziel: Zusammenhalt und Taktik fördern, Umgang mit Risiko / Risikoeinschätzung & Zielsetzung, Umgang mit Druck & Niederlagen, Spaß

9. Gipfelbuch

Ziel: Lösen einfacher Herausforderungen als Team

Eine Langbank wird hochkant aufgestellt und schräg an die Wand gelehnt. An ihrem Ende befindet sich ein Gipfelbuch. Vier oder mehr Personen halten jeweils die Bank, die fünfte Person klettert die Bank hoch und trägt sich, oben angekommen mit seinem Namen in das Gipfelbuch ein.

10. Hürdenlauf

Ziel: Kooperation als Team – trotz Gruppenaufteilung

In einem Hürdenparcours mit diversen Kleingegenständen sollen zwei Gruppen die Plätze tauschen. Eine Gruppe ist blind, die andere Gruppe gibt Anweisungen. Wenn jemand der beiden Gruppen einen Gegenstand umstößt, muss jeweils die ganze Gruppe nochmals von vorne beginnen.

#mentalstark

How to...

Wie du als TrainerIn deine SportlerInnen durch mentale Techniken unterstützen kannst.

Madeleine Ullrich, sportpsychologische Beraterin & Sport Mentaltrainerin
info@erfolgdurchbegeisterung.de



Manche
Führungskräfte sind
wie Falter. Die einen
sind Zusammen-
Falter, die guten
sind
Ent-Falter.

Carsten Bach

#mentalstark

How to...

Wie du als TrainerIn deine SportlerInnen durch mentale Techniken unterstützen kannst.

Madeleine Ullrich, sportpsychologische Beraterin & Sport Mentaltrainerin
info@erfolgdurchbegeisterung.de

Was ist wertschätzendes Trainerverhalten?

Kurzfassung: Gegenteil von autoritärem Führungsstil.

Wertschätzendes Trainerverhalten beginnt mit der eigenen Überprüfung, wie mein Führungsstil wahrgenommen wird (Selbst-/Fremdwahrnehmung).

"An wen ist meine Ansage gerichtet? Wie kommt meine Ansage rüber?"

Jeder Athlet braucht eine andere Ansprache:

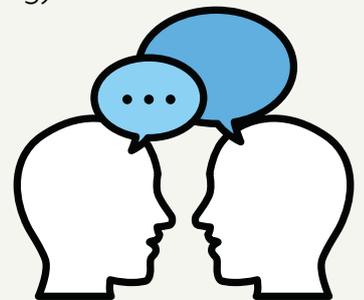
„Trainer, du darfst und musst mir in den Hintern treten.“ vs.
„Der Trainer ist laut geworden, jetzt geht bei mir gar nichts mehr.“

Wertschätzung hat nichts mit Lautstärke zu tun, sondern mit der Frage:

„Was braucht meinE SportlerIn?

Was hilft ihm/ ihr - jetzt im Moment -, um seine/ ihre Entwicklung gut zu meistern?“

Das kann ein aufmunternder Blick sein, eine konkrete Anweisung, eine Einladung zu einem persönlichen Gespräch, eine konkrete Unterstützung / Hilfestellung, eine Adaptierung des Trainingsplans, usw.



How to...

Wie du als TrainerIn deine SportlerInnen durch mentale Techniken unterstützen kannst.

Madeleine Ullrich, sportpsychologische Beraterin & Sport Mentaltrainerin
info@erfolgdurchbegeisterung.de

Wertschätzendes Trainerverhalten hat Einfluss auf*

Motivation

Analog der "Self-determination theory" (Deci & Ryan): Athleten, die sich autonom fühlen, sich in bestimmten Bedürfnissen unterstützt fühlen, verfügen über eine höhere Motivation fürs Training, fürs "leisten" und tun sich leichter, den „strengen Regeln des Leistungssports zu unterwerfen“ (lange Fahrzeiten, Frühtraining etc.).

Wohlbefinden

Durch Wertschätzende Führung kann ein Sportler es leichter verkraften, wenn er für ein Spiel auf der Reservebank ausharren muss oder erst gar nicht in den Kader aufgenommen wird.

Resilienz

Athleten sind resilienter, wenn das Trainerverhalten wertschätzender und positiver für die Athleten wirkt. Sie verfügen über gewisse Ressourcen & Kompetenzen, um mit Situationen klar zu kommen, die anstrengend oder ungewiss sind und die auch eine Gefahr für die psychische Gesundheit bergen können.

How to...

Wie du als TrainerIn deine SportlerInnen durch mentale Techniken unterstützen kannst.

Madeleine Ullrich, sportpsychologische Beraterin & Sport Mentaltrainerin
info@erfolgdurchbegeisterung.de

Wertschätzendes Trainerverhalten hat Einfluss auf*

Depression,
Burn out,
Drop out

Psychische Erkrankungen entstehen leichter, wenn eine gewisse Verletzlichkeit vorliegt, die mit einem gewissen situativen Reiz gepaart wird (wie z.B. vom Trainer angeschrien zu werden oder „wie dick bist du denn?“). Daher ist bei einem autoritären Führungsstil die Gefahr einer psychischen Erkrankung höher als bei einem wertschätzenden Führungsstil.

Angst vor
Fehlern /
Versagen

Wir benötigen Fehler, um die Entwicklung voranzutreiben. Allerdings treibt es den Angstpegel nach oben, wenn der Trainer eine autoritäre Persönlichkeit ist und die SportlerInnen wenig autonom arbeiten lässt. Die Angst vor Fehlern wird dadurch immer größer und Fehler werden nicht mehr als Entwicklungsmöglichkeit gesehen.

Verletzungen

Das Trainerverhalten korreliert mit der Höhe und Schwere an Verletzungen. Wenn ein Trainer nicht wertschätzend mit seinen Athleten umgeht, ist die Verletzungsgefahr höher. Das Verhalten, dass Spieler um jeden Preis spielen wollen (auch mit Verletzungen) wird vor allem bei jenen Spielern getriggert, deren Trainer nicht sehr einfühlsam ist. Sportler mit wertschätzenden Trainern geben eher ihre Verletzung oder ihre Erkrankung zu und steigen schneller in die Heilung bzw. Regeneration ein.

#mentalstark

How to...

Wie du als TrainerIn deine SportlerInnen durch mentale Techniken unterstützen kannst.

Madeleine Ullrich, sportpsychologische Beraterin & Sport Mentaltrainerin
info@erfolgdurchbegeisterung.de

So gelingt wertschätzende Führung

Fragen stellen

Wann immer es möglich ist: Versucht so viel wie möglich Fragen zu stellen. Beispiel: Statt "Du siehst müde aus, du hast wohl schlecht geschlafen" eher "Ich sehe, dass du müde bist. Gibt es einen bestimmten Grund dafür?" Dadurch zeigt ihr, dass ihr echtes Interesse an dem Wohlbefinden der SportlerInnen habt. Die Wahrscheinlichkeit, dass ihr ehrliches Feedback bzw. den Grund für die Müdigkeit erfahrt, ist ebenfalls höher.

Mimik & Gestik deuten

Oft passen Worte & Mimik / Gestik nicht zusammen. Die SportlerInnen verstecken sich hinter einer Maske, um z.B. keine "Schwäche" zu zeigen. Vertraut eurer Intuition, wenn ihr das Gefühl habt, dass die gesagten Worte nicht zur Körperhaltung oder Mimik passen und sucht ein persönliches Gespräch.

Zeit nehmen

Sich jedes Training intensiv um jeden einzelnen Sportler zu kümmern, ist schlichtweg nicht möglich. Dies muss auch gar nicht euer Anspruch sein. Versucht jedoch regelmäßig längere 1:1 Gesprächseinheiten zu planen (z.B. vierteljährlich), um über die sportliche Entwicklung, Perspektiven und auch über nicht-sportliche Dinge zu sprechen.

#mentalstark

How to...

Wie du als TrainerIn deine SportlerInnen durch mentale Techniken unterstützen kannst.

Madeleine Ullrich, sportpsychologische Beraterin & Sport Mentaltrainerin
info@erfolgdurchbegeisterung.de

So gelingt wertschätzende Führung

Vorbild,

Die Liste, wie wertschätzende Führung gelingt und ihr eure SportlerInnen durch euer Verhalten in ihrer mentalen Stärke und auch mentalen Gesundheit unterstützen könnt, lässt sich unendlich fortsetzen. Wichtiger als jede Interaktion mit euren SportlerInnen ist jedoch euer eigenes Verhalten - und wie dieses von euren Athleten aufgefasst wird.

Geht als Vorbild voran - erwartet von euren SportlerInnen nichts, was ihr nicht auch selbst einhalten könnt (z.B. Pünktlichkeit).

Verlässlichkeit - lasst auf Worte Taten folgen.

Verlässlichkeit,

Verschwiegenheit & Vertrauen - das, was euch eure SportlerInnen anvertrauen, bleibt bei euch.

Vertrauen

Durch euer Verhalten könnt ihr euren SportlerInnen eine sichere und geschützte Umgebung bieten, in der sie sich frei entwickeln können, Fehler machen und Gefühle zeigen dürfen. Umso weniger sich Athleten Fragen stellen und Zweifel wie "Darf ich das überhaupt meinen Trainern erzählen? Was denkt meine Trainern über mich? Interessiert sich mein Trainer überhaupt für meine sportliche (und persönliche) Entwicklung?" stellen, umso mehr Selbstvertrauen, Konzentration und Leichtigkeit bringen sie mit - mit positiver Auswirkung auf die mentale Stärke, mentale Gesundheit und die sportliche Leistungsfähigkeit.

#mentalstark

How to...

Wie du als TrainerIn deine SportlerInnen durch mentale Techniken unterstützen kannst.

Madeleine Ullrich, sportpsychologische Beraterin & Sport Mentaltrainerin
info@erfolgdurchbegeisterung.de

Wertschätzendes Trainingsumfeld, um das
Selbstvertrauen zu stärken und
die Motivation zu fördern *

ein förderliches soziales Umfeld
(Zusammenhalt etc.)

positive Gestaltung des Trainings
(Lob etc.)

nachvollziehbare Trainingsgestaltung

*Feedback von NachwuchssportlerInnen
mit Landes- und
Bundeskaderzugehörigkeit

#mentalstark

How to...

Wie du als TrainerIn deine SportlerInnen durch mentale Techniken unterstützen kannst.

Madeleine Ullrich, sportpsychologische Beraterin & Sport Mentaltrainerin
info@erfolgdurchbegeisterung.de



Führung und (mentale)
Betreuung "von der Stange" ist
möglich... aber nicht effektiv.

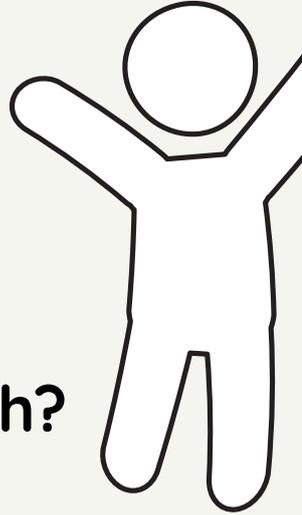
JedeR SportlerIn hat
individuelle Bedürfnisse, die es
zu beachten gilt, um langfristig
sportliche Höchstleistungen zu
fördern.

#mentalstark

How to...

Wie du als TrainerIn deine SportlerInnen durch mentale Techniken unterstützen kannst.

Madeleine Ullrich, sportpsychologische Beraterin & Sport Mentaltrainerin
info@erfolgdurchbegeisterung.de



Wer sind deine SportlerInnen als Mensch?

Ins Training kommen, alles vergessen und einfach nur SportlerIn sein
- 100% konzentriert auf die sportliche Tätigkeit?

Das ist die Traumvorstellung - die Realität sieht eher anders aus.

SportlerInnen kommen direkt von der Schule, von der Arbeit ins Training, hängen mit ihren Gedanken noch in der Diskussion mit Freunden oder schon in der Englisch Prüfung am nächsten Tag, haben Liebeskummer oder Stress mit den Eltern. All das - und vieles mehr - sind Faktoren, die sich auf die Stimmung, auf die Konzentration und schlussendlich auf die sportliche Leistung der SportlerInnen auswirken - und das meist in leistungshemmender Form.

Aus diesem Grund sind folgende Fragen für dich als TrainerIn relevant:

Welche weiteren Rollen - neben SportlerIn - nehmen meine SportlerInnen im Leben ein (Tochter/ Sohn, SchülerIn, Bruder/ Schwester, FreundIn, PartnerIn, weitere Hobbys, etc.)?

Was muss ich allgemein über sie als Mensch wissen, um sie bestmöglich unterstützen und um Verhaltensweisen verstehen zu können?

(Beispiel: Julia möchte nach dem, Abitur Medizin studieren, daher sind ihr die schulischen Leistungen enorm wichtig, um den notwendigen Notendurchschnitt zu erreichen; Pauls Eltern lassen sich gerade scheiden, die Eltern ziehen Paul mit in den "Scheidungskrieg" hinein.)

#mentalstark

How to...

Wie du als TrainerIn deine SportlerInnen durch mentale Techniken unterstützen kannst.

Madeleine Ullrich, sportpsychologische Beraterin & Sport Mentaltrainerin
info@erfolgdurchbegeisterung.de



Quelle: Instagram generationf.offiziell

#mentalstark

How to...

Wie du als TrainerIn deine SportlerInnen durch mentale Techniken unterstützen kannst.

Madeleine Ullrich, sportpsychologische Beraterin & Sport Mentaltrainerin
info@erfolgdurchbegeisterung.de

Wer sind deine SportlerInnen als Mensch?

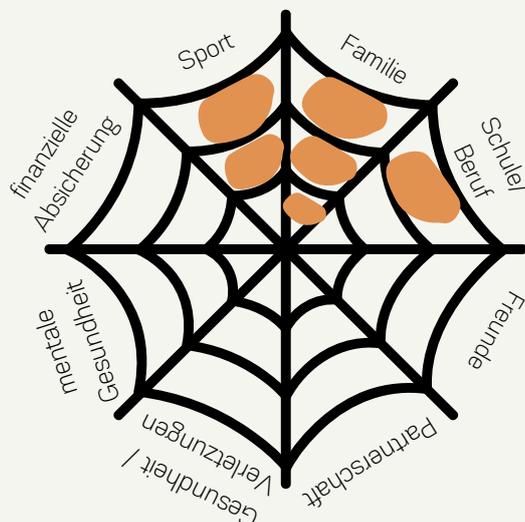
Wie sieht das "Lebensrad" für jeden deiner SportlerInnen aus?

Als Orientierung, um dir einen Gesamtüberblick über deine SportlerInnen zu machen, kannst du das "Lebensrad" nehmen und eine Einschätzung zu verschiedenen Lebensbereichen geben.

Im Idealfall können deine SportlerInnen in allen Bereichen vollständige Erfüllung & Zufriedenheit erfahren.

Falls nicht - falls es individuelle Herausforderungen gibt - , muss beachtet werden, dass diese leistungshemmend sein können.

Der Wechsel in den Modus "Sportler" ist nicht (immer) auf Knopfdruck möglich.



Kategorien dienen als Beispiel, sie können beliebig verändert werden.

#mentalstark

How to...

Wie du als TrainerIn deine SportlerInnen durch mentale Techniken unterstützen kannst.

Madeleine Ullrich, sportpsychologische Beraterin & Sport Mentaltrainerin
info@erfolgdurchbegeisterung.de

Kommunikation ist
nicht alles,

aber ohne
Kommunikation
ist alles nichts.

Cay Baron von Brockdorff

#mentalstark

How to...

Wie du als TrainerIn deine SportlerInnen durch mentale Techniken unterstützen kannst.

Madeleine Ullrich, sportpsychologische Beraterin & Sport Mentaltrainerin
info@erfolgdurchbegeisterung.de

Die 3 Grundpfeiler der Kommunikation

permanent

Bedenke, dass auch "nicht kommunizieren" etwas in deinen SportlerInnen auslösen kann. Sei dir daher bewusst, dass du IMMER kommunizierst, sei es durch Worte, durch Schweigen, durch Mimik oder Gestik.

individuell

Neben den generellen Ansprachen bedarf es auch individuelle Gespräche, individuelle Wortwahl - je nach der Gefühlslage, den Motiven und der Persönlichkeit der SportlerInnen.

sinnlich

Bilder lösen Emotionen aus.

Emotionen geben uns Antrieb, um unsere Ziele zu erreichen (=intrinsische Motivation). Sprich daher so oft es geht in bildlicher Sprache, um das Herz deiner SportlerInnen zu ergreifen.

#mentalstark

How to...

Wie du als TrainerIn deine SportlerInnen durch mentale Techniken unterstützen kannst.

Madeleine Ullrich, sportpsychologische Beraterin & Sport Mentaltrainerin
info@erfolgdurchbegeisterung.de



Goldene Regel der Kommunikation:

handlungs-
statt ergebnisorientiert

Der Vorteil handlungsorientierter Sprache*:

Die SportlerInnen erhalten eine konkrete Aufgabe,
auf die sie ihre volle Aufmerksamkeit lenken können.

Dadurch wird u.a. die Eigenverantwortung, das Selbstvertrauen und die Motivation gestärkt.
Ergebnisorientierte Sprache im Vergleich kann leichter zu (Selbst)zweifeln, Demotivation und
Versagensängsten führen.

*Differenzierter Blick:

Die handlungsorientierte Sprache ist für den Großteil der SportlerInnen geeignet. Einige SportlerInnen benötigen im Gegenteil dazu eine ergebnisorientierte Ansprache - der Gedanke an eine Bestzeit, eine Medaille oder die Aufnahme in den Budeskader dient als extra Ansporn.

#mentalstark

How to...

Wie du als TrainerIn deine SportlerInnen durch mentale Techniken unterstützen kannst.

Madeleine Ullrich, sportpsychologische Beraterin & Sport Mentaltrainerin
info@erfolgdurchbegeisterung.de



Beispiele für handlungsorientierte Sprache

in Bezug auf Ziele:

"Achte auf deinen schnellen Abstoß
nach der Wende"

statt:

"Das Ziel sollte sein, dass du die 100m unter
1 Minute schwimmst."

#mentalstark

How to...

Wie du als TrainerIn deine SportlerInnen durch mentale Techniken unterstützen kannst.

Madeleine Ullrich, sportpsychologische Beraterin & Sport Mentaltrainerin
info@erfolgdurchbegeisterung.de



Beispiele für handlungsorientierte Sprache

in Bezug auf Konzentration:

"Verfolge ganz bewusst deine Atmung und spüre, wie sich deine Bauchdecke hebt und senkt."

statt:

"Konzentrier dich!, Sei konzentriert!"

#mentalstark

How to...

Wie du als TrainerIn deine SportlerInnen durch mentale Techniken unterstützen kannst.

Madeleine Ullrich, sportpsychologische Beraterin & Sport Mentaltrainerin
info@erfolgdurchbegeisterung.de



3 Eckpunkte für handlungsorientierte Sprache



Feedback / Verbesserung: Dinge, über die die SportlerInnen Kontrolle haben, die sie selbst steuern und beeinflussen können



Fokus auf Stärken, Erfolge und Ressourcen



Blick in die Zukunft

Gutes Konfliktmanagement im Verein

Madeleine Ullrich

Wieso entstehen Konflikte?
Welche Konflikte gibt es in einem Verein?
Wie kann ich Konflikte lösen bzw. entschärfen?
Wie kann Konflikte verhindern?

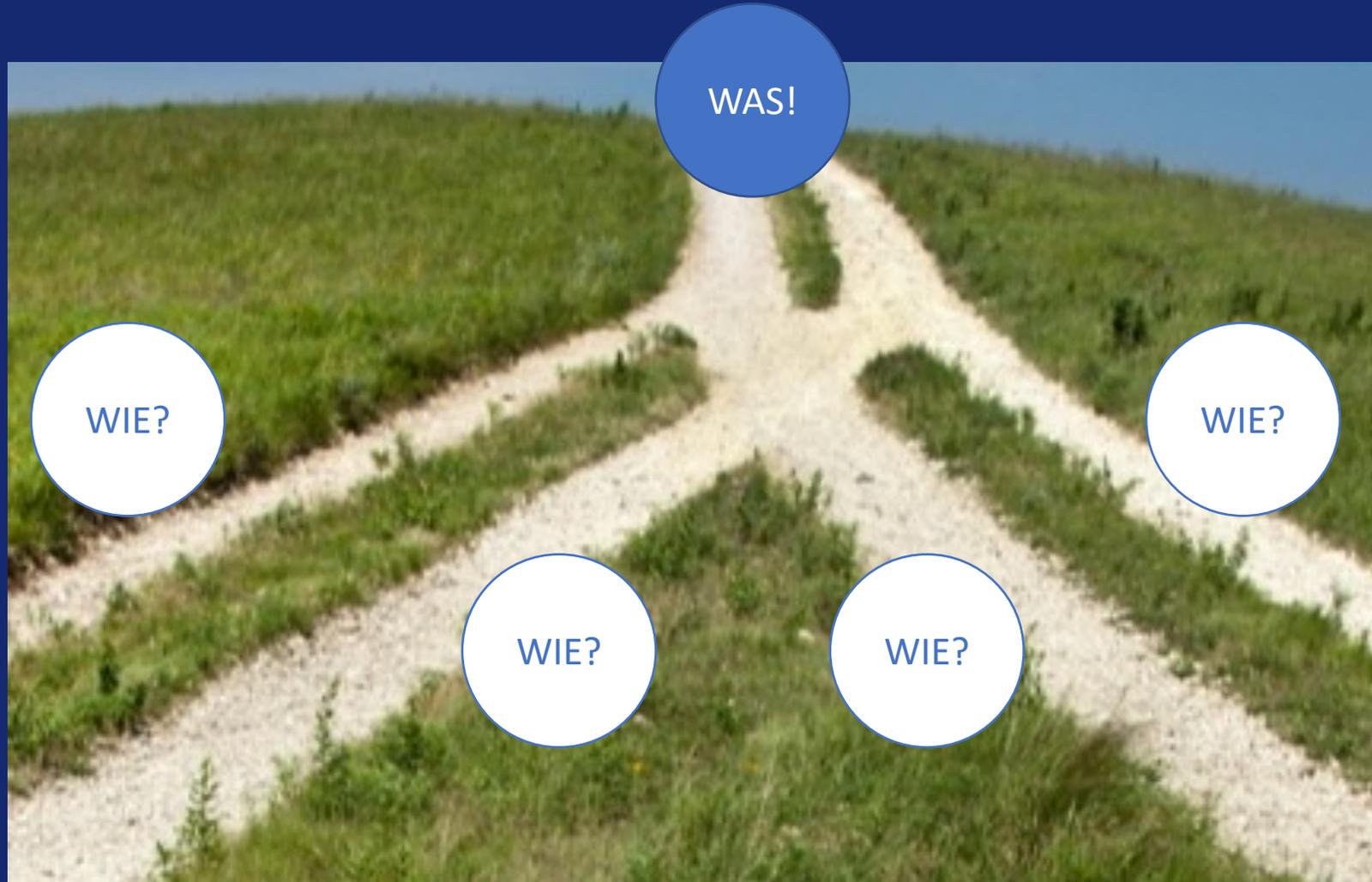
Ihr bringt alle verschiedene Vorkenntnisse mit,
besetzt unterschiedliche Funktionen im Verein und
habt individuelle Erwartungshaltungen.

Vereinsstrukturen & -hierarchien sind nicht einheitlich.

Konflikte (in Vereinen) gibt es in
diversen Dimensionen.

Methoden zur Konfliktbewältigung gibt es viele – und in der
Theorie klingen sie alle leicht und verständlich.

Wieso entstehen und eskalieren Konflikte?



Wieso entstehen und eskalieren Konflikte?



Wieso entstehen und eskalieren Konflikte?

- Ziele nach „innen“ und Vorgehensweisen sind oft nicht definiert
- Keine oder nur ausreichend formulierte „Spielregeln“ & Werte
- keine Offenlegung der verschiedenen Rollen & Charaktere
- schlechte oder schwache Führung
- systemisches Konstrukt
- keine gesunde Streitkultur: Konflikte werden oft persönlich genommen, mit Sympathie bzw. Antisympathie gleichgesetzt

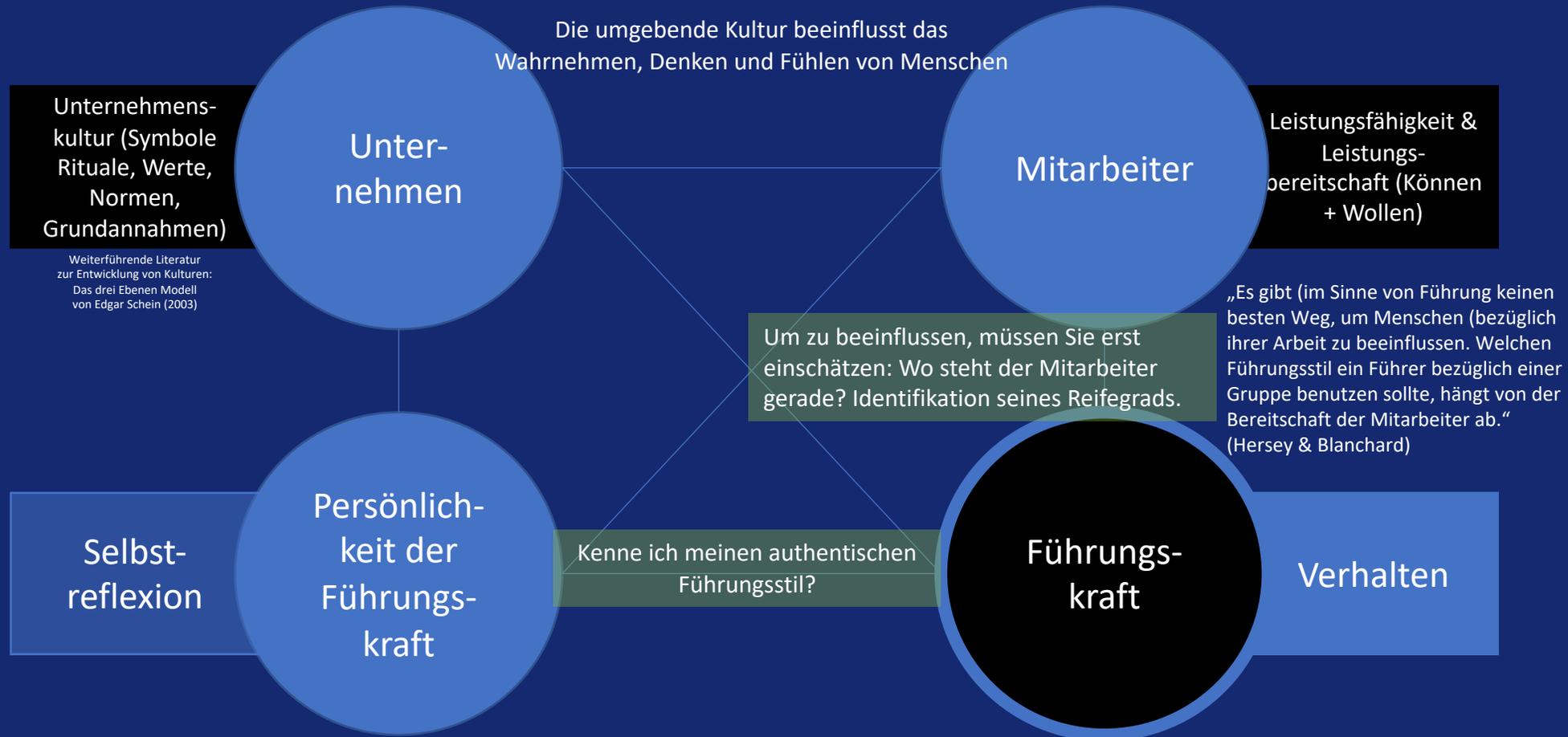
Wieso entstehen und eskalieren Konflikte?

- Mobbing
- Neid & Eifersucht
- Stress & Überforderung
- Erwartungsdruck
- unklare Aufgabendefinition / Aufgabenverteilung
- fehlende Absprachen
- ungünstige Teamzusammenstellungen / falsche Besetzung der Positionen
- keine oder nur mangelnde Unterstützung
- fehlende Wertschätzung

Besonderheiten im Verein

- Ehrenamt!
- Mischung aus Festangestellten & Ehrenamt (auch in Bezug auf Führung)
- Tradition
- unterschiedliche Interessen, Forderungen und Meinungen
- wichtige Verpflichtungen der Personen auch außerhalb des Vereins
- fehlende Ressourcen (Zeit, Geld, Personal,...)
- fehlende Strukturen
- fehlende Zielvereinbarungen
- Austausch eher sporadisch und unregelmäßig

Wieso entstehen und eskalieren Konflikte? (Exkurs)



Wieso entstehen und eskalieren Konflikte? (Exkurs)



Welche Arten von Konflikten im Verein gibt es?

- Beziehungskonflikte
- Bedürfniskonflikte
- Wertkonflikte
- Methodenkonflikte
- Machtkonflikte
- Verteilungskonflikte

Warnzeichen & Resultate von (ungelösten) Konflikten

- **Reizklima**
- Anzeichen von **Desinteresse** (Lustlosigkeit und Gleichgültigkeit)
- **Widerstand** (in Form von Aufsässigkeit und andauernder Opposition)
- **Sturheit** und rechthaberisches Verhalten
- **Rückzug** und zunehmende Abwesenheit
- überangepasstes Verhalten und **Scheinfreundlichkeit**



*für das
Ehrenamt & die
Vereinsarbeit*

Konflikt erkannt und jetzt?

1

Konflikt-
art?

2

Auslöser /
Ursachen?

3

Fortschritt /
Zeitpunkt des
Konflikts?

4

Zeitpunkt des
Eingreifens?

5

Wie will ich
eingreifen?

6

Unterstützung
notwendig?

7

Handeln
nach Plan

8

Erfolg
kontrollieren

9

Learnings /
Nachhaltigkeit

Konflikt analysieren

Handeln planen

Lösungsfokussiert

Wenn ich selbst Teil des Konflikts bin

1

„intrapersonell“

Klarheit über meine
Gefühlslage

Klare Definition
meines Standpunkts

Entscheidung das Problem
anzusprechen und den
Konflikt lösen zu wollen

2

„interpersonell“

zeitnahes Ansprechen
des Konfliktpartners

Grundlagen der
gewaltfreien
Kommunikation

idealerweise 4 Augen
Gespräch

Lösung statt
Schuldzuweisung!

Grundlagen der Gewaltfreien Kommunikation (nach M. Rosenberg)

Auch mein Gegenüber hat eine Beobachtung, ein Gefühl, ein Bedürfnis und eine Bitte.

Ich drücke mich im „Ich“ aufrichtig aus und höre dem „Du“ empathisch zu.

1. Beobachtung

ohne Bewertung

2. Gefühl

konkrete Beschreibung

3. Bedürfnis

Was ist erfüllt oder unerfüllt?

4. Bitte

konkret & handlungsorientiert

Grundlagen der Gewaltfreien Kommunikation (nach M. Rosenberg)

1. Beobachtung

ohne Bewertung

Ich arbeite viel mehr als andere.

mit Bewertung

Die letzten Monate habe ich durchschnittlich 20
Überstunden gemacht.

Grundlagen der Gewaltfreien Kommunikation (nach M. Rosenberg)

2. Gefühl

konkrete
Beschreibung

Ich fühle mich ausgenutzt, weil ich ständig länger bleiben muss.

übernimmt keine
Verantwortung für
das eigene Gefühl

Ich bin frustriert.

Grundlagen der Gewaltfreien Kommunikation (nach M. Rosenberg)

3. Bedürfnis

Was ist erfüllt oder
unerfüllt?

Ich bin frustriert, weil mein Chef mir wahllos Arbeiten zuteilt.

Schuldzuweisung,
keine
Kommunikation des
eigenen Bedürfnis

Ich bin frustriert, weil ich Klarheit brauche, wie die
Arbeit künftig aufgeteilt wird.

→ *lösungsorientiert*

Grundlagen der Gewaltfreien Kommunikation (nach M. Rosenberg)

4. Bitte

konkret und
handlungsorientiert

weder konkret noch
handlungsorientiert,
nicht-kooperativ

Ich möchte, dass sich das ändert.

Ich hätte gerne, dass wir uns wöchentlich eine halbe Stunde zusammen setzen, um die Arbeitsverteilung zu besprechen.

→ *lösungsorientiert*

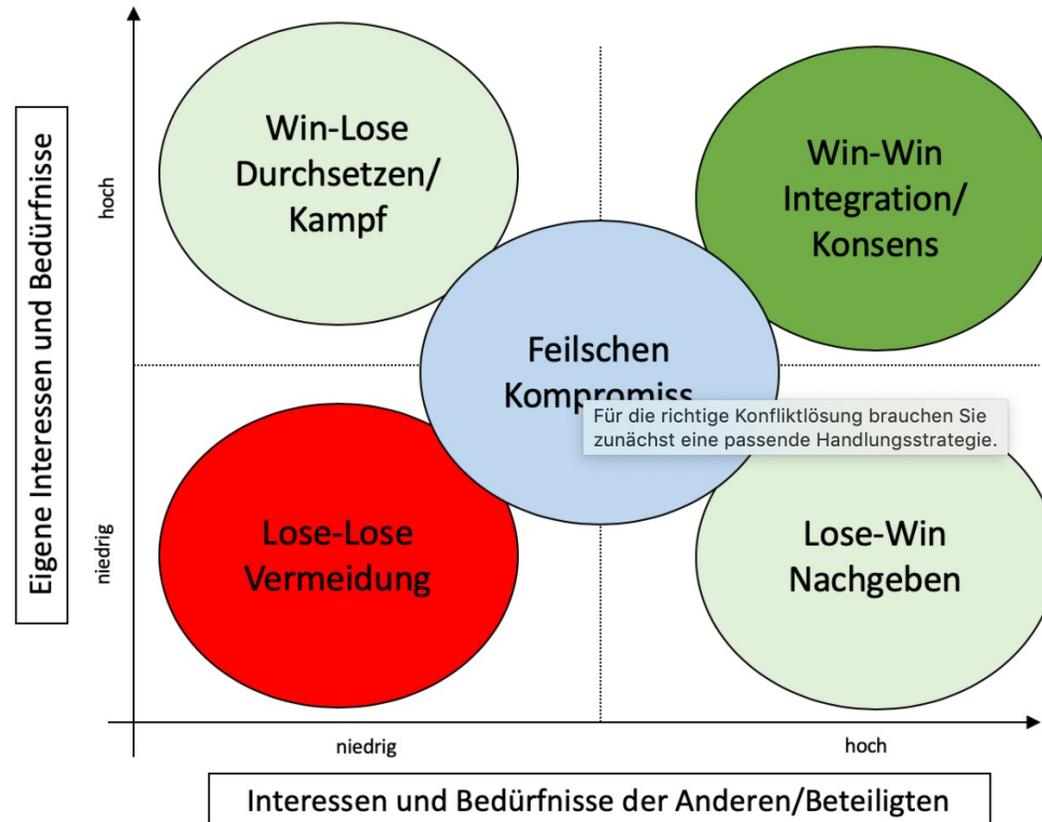
I am right

Me too



Konflikte sind nicht
per se schlecht

Das Beste aus Konflikten herausholen...



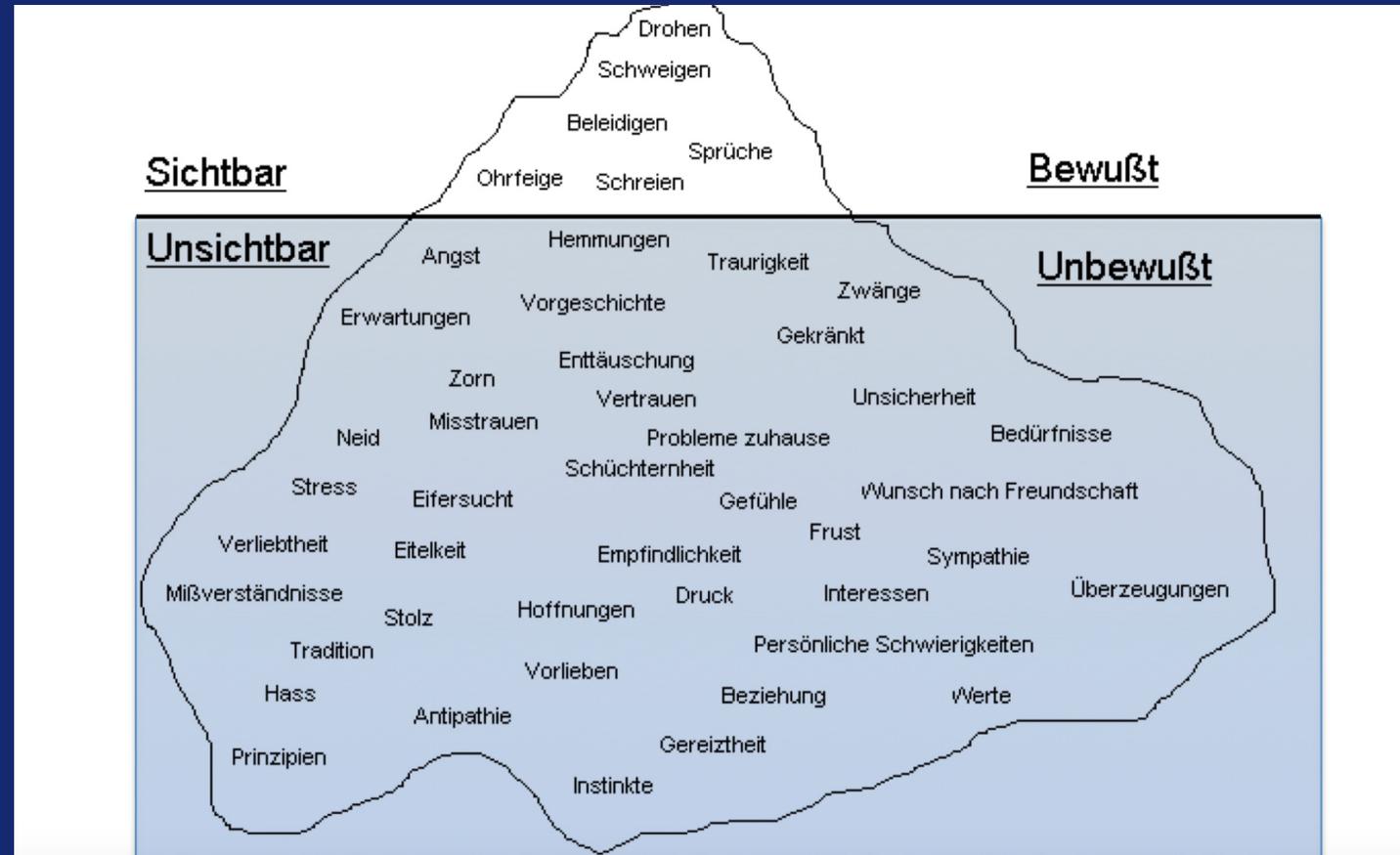
Quelle: <https://arbeitsblaetter.stangl-taller.at/KOMMUNIKATION/Konfliktloesung.shtml>

... für den
Verein

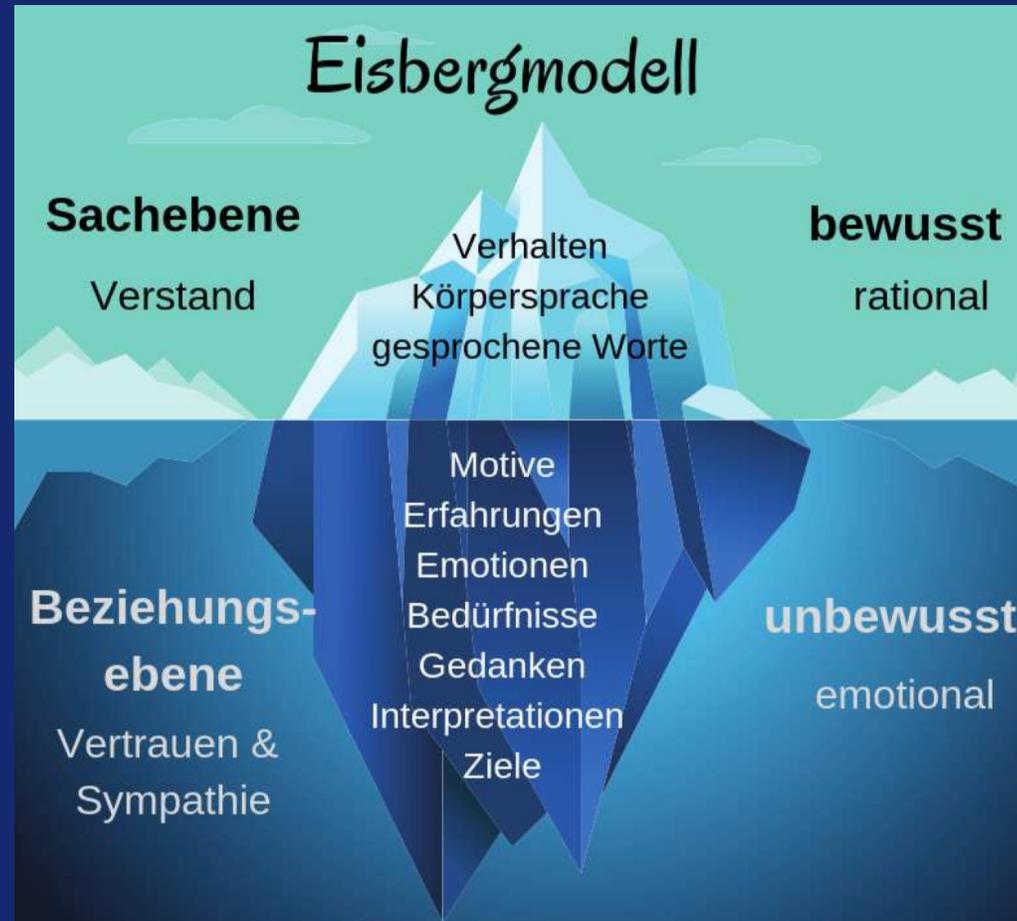
&

für die
beteiligten
Personen

Was wir sehen vs. was wir nicht sehen



Was wir sehen vs. was wir nicht sehen



Konflikte, die auf der Beziehungsebene ablaufen, kann ich nicht auf Sachebene lösen.

„Erste Hilfe“ bei Konflikten

- tief durchatmen und bis 5 zählen (um die eigenen Gefühle zu regulieren)
- abwarten & zuhören (keine voreilige Reaktion)
- Verständnis zeigen („ich verstehe“)
- Botschaften übersetzen und nachfragen („verstehe ich das richtig, dass...?“)
- ggf. entschuldigen
- sich selbst klar und „gewaltfrei“ äußern
- Unterschied zwischen trennender & verbindender Sprache bewusst werden
- Vermittler hinzuziehen?
- lieber Gespräch beenden bzw. vertagen als weiter streiten

Besonderheit im Verein:
Wer ist hierfür
verantwortlich?
Wer fühlt sich
verantwortlich?

Wenn sich Konflikte fortsetzen

1. Schutz (Fürsorgepflicht des Arbeitgebers) durch räumliche Trennung

- bei (drohender) Eskalation
- bei Mobbing, Drohungen, permanenten Beleidigungen oder anderen Gründen, die zu psychischen oder physischen Belastungen führen

2. Vermittlung

- Klärung der “Zuständigkeit“ für die Vermittlerrolle
- Gewählte Person sollte den gesamten Prozess von Anfang bis Ende aktiv begleiten
- Kreis der Beteiligten möglichst klein halten, um weitere Konflikte & Frontenbildung zu vermeiden

Besonderheit im Verein:
Wer ist hierfür
verantwortlich?
Wer fühlt sich
verantwortlich?

Wenn sich Konflikte fortsetzen

3. Kommunikation des Vermittlers

- anfangs vor allem Fragen stellen, neutrale Position wahren, ruhig & sachlich bleiben
- Blick in Richtung Zukunft (=Konfliktlösung) richten: Wie finden wir die beste Lösung für alle? Wie kommen wir aus dieser Situation am besten heraus?
- Lösungsoption ist primär
- Ursachen und „Schuldfrage“ sind sekundär

4. Lösung & Erfolgskontrolle

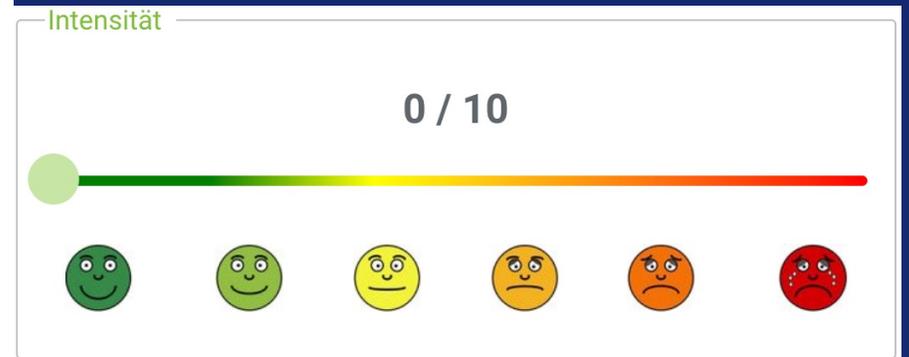
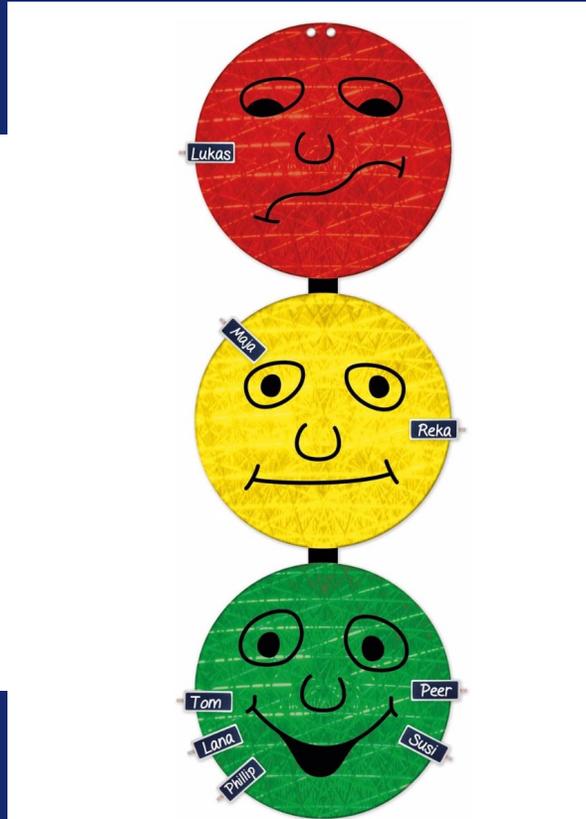
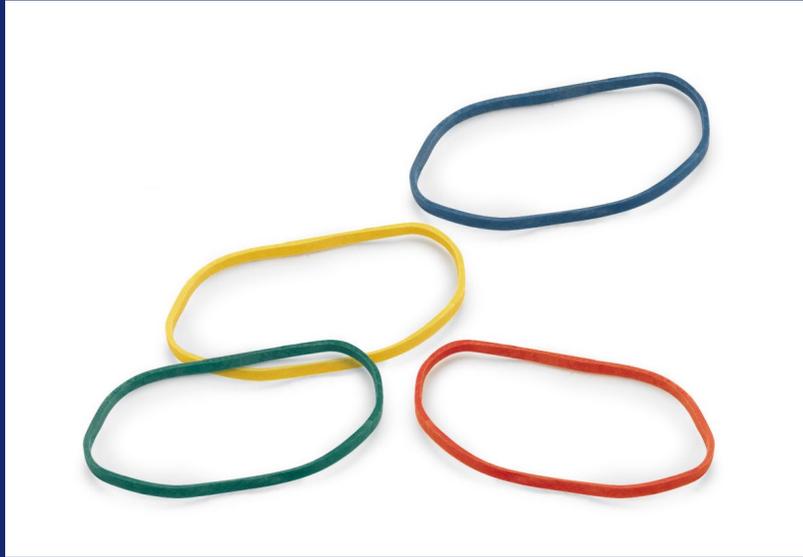
- „Spurensuche“ beendet, alle Meinungen und „Indizien“ sind gesammelt
- Abwägen verschiedener Lösungen (Welche Folgen hätte Lösung A? etc.)
- Nachhaltigkeit – was kann unser Verein aus diesem Konflikt lernen, wo können wir ansetzen?)

Fragestellungen

Orientierung an den
Interessen, Zielen,
Ressourcen und Werten
des Vereins.

- Wie können wir den Konflikt entschärfen oder lösen?
- Wie sähe eine optimale Lösung aus?
- Welche Maßnahmen sollten wir konkret ergreifen?
- Wie sollen sich die Konfliktparteien in Zukunft verhalten – und wie nicht?
- Zu welchen Kompromissen sind beide Seiten bereit?
- Können die Kontrahenten gemeinsam an einer Konfliktlösung arbeiten?
- Wer kann oder sollte sonst noch zur Konfliktlösung beitragen?
- Wie können wir die Rahmenbedingungen ändern und so zur Konfliktlösung beitragen?

Vermittlerrolle - „Impact Methoden“



4 „Regeln“ für ein wertschätzendes Vereinsleben trotz Konflikten

- Achte darauf, dass der Konflikt **entschärft** und nicht verstärkt wird → richtige Grundeinstellung und Gesprächsregeln sind hier wichtig.
- **Löse das Problem** und nicht die Schuldfrage, um nicht die Fronten noch weiter zu verhärten.
- **Zeige Respekt und Toleranz** im Gespräch → sorgt für ein offenes Ohr und fördert eine Bereitschaft zur Lösungsfindung.
- **Vermeide unbedingt Verlierer** → wenn Rechnungen offen bleiben, bleibt die dauerhafte Lösung des Konflikts ebenfalls offen.

Prävention von Konflikten





Die 3-B- Kettenformel

B_{ehauptung}



B_{egründung}



B_{ekräftigung}

(aus Hermann & Schmid 2002)

1. Knotenpunkt eines Statements: **Behauptung**

- Kernaussage bzw. eigener Standpunkt:

„Für unsere Leistungsgruppe benötige ich noch dringend noch einen zusätzlichen Trainer.“

- unmittelbar auf den Punkt kommen
- positive Formulierung (= Anstrengungsziel)

2. Knotenpunkt eines Statements: **Begründung**

- **Argumente** zur Begründung der Kernaussage
- stützen ausschließlich das bereits Formulierte

„Mit einem zusätzlichen Trainer können wir das bestehende Trainerteam entlasten sowie eine individuellere Betreuung unserer Schwimmer garantieren. Dadurch haben wir auch eine höhere Chance, dass wir unsere gemeinsam gesteckten Ziele erreichen.“

2. Knotenpunkt eines Statements: **Begründung**

- maximal drei Argumente
- Auswahl der Argumente, welche Begründung für die Zuhörenden die derzeit entscheidenden sind
- keine Vorwürfe, Altlasten, persönliche Meinungen & Gefühle

3. Knotenpunkt eines Statements: **Bekräftigung**

- erneute Formulierung der Kernaussage mit der gleichen Zielrichtung & konkreter Handlungsaufforderung

„Ich möchte euch daher bitten, der Einstellung eines zusätzlichen Trainers für unsere Leistungsgruppe zuzustimmen.“

- keine Eröffnung ablenkenden, neuen Diskussionsfelder

Die mentale Landkarte eines Statements

- durch das Wiederholen der Behauptung in der Bekräftigung entsteht eine Klammer um die Argumente, die dem Anliegen mehr Nachdruck verleiht
- die entscheidende Botschaft geht nicht verloren , da sie zweimal genannt wird
- schnelle und sichere Vorbereitung auf kurze Redebeiträge
- Mut und Kompetenzüberzeugung, gleich zu Beginn die Behauptung auszusprechen! Argumentation folgt entsprechend der Kernaussage.



Konfliktpotential reduzieren / Prävention

Kommunikation

Transparenz

4 Eckpfeile

Wertschätzung

Partizipation

Vereinskultur

klare Handlungssprache

Kultur von gegenseitiger
Wertschätzung

Akzeptanz

Offenheit

Vertrauen



WER initiiert diese
Vereinskultur? / WER macht
die ersten Vorschläge zur
Verbesserung?

WAS benötigen wir, um diese
Vereinskultur zu etablieren?

WIE halten wir der
Umsetzung und ständigen
Evaluierung nach?

.....

Konfliktpotential reduzieren / Prävention

- Bewusstsein, dass jeder Mensch nach Erfüllung seiner Bedürfnisse strebt. Dadurch wird sein Verhalten bestimmt.
- Die eigenen Bedürfnisse sind genauso wichtig wie die der anderen
- Menschen tragen gerne zum Wohle anderer bei, wenn sie es freiwillig tun (Erwartungshaltung & Druck minimieren)
- Jede Form von Vorwurf, Angriff und Urteil ist Ausdruck unerfüllter Bedürfnisse
- Menschen handeln nicht GEGEN andere, sondern FÜR ihre Bedürfnisse

übersichtliche Meeting-Strukturen

- klare Ziele setzen
- Tagesordnung rechtzeitig bekannt geben
- Moderator bzw. Protokollführer bekannt geben
- Verhinderungen bzw. Verspätungen ankündigen
- Beginn und Ende des Meetings festlegen und einhalten
- Unterbrechungen bekannt geben bzw. ausschließen
- notwendige Unterlagen bereithalten
- Redeordnung beachten (ausreden lassen)
- beim Thema bleiben – jeder ist dafür mitverantwortlich
- Raum geben für persönlichen Austausch
- Atmosphäre wertschätzenden Miteinanders
- Ergebnisprotokoll in Form eines Protokolls mit To-do-Liste

Und jetzt?
Was ist mein erster Schritt?



Wieso entstehen und eskalieren Konflikte?

- Ziele nach „innen“ und Vorgehensweisen sind oft nicht
- Keine oder nur ausreichend formulierte „Spielregeln“
- keine Offenlegung der verschiedenen Rollen & Chara
- schlechte oder schwache Führung
- systemisches Konstrukt
- keine gesunde Streitkultur: Konflikte werden oft per
- genommen, mit Sympathie bzw. Antisympathie glei

Wie siehts in meinem
Verein aus?

Wieso entstehen bei
uns Konflikte?

Was “fehlt” uns?
Und wieso?

Wieso entstehen und eskalieren Konflikte?

- Mobbing
- Neid & Eifersucht
- Stress & Überforderung
- Erwartungsdruck
- Unklare Aufgabendefinition / Aufgabenverteilung
- fehlende Absprachen
- Ungünstige Teamzusammenstellungen / falsche Besetzung
- keine oder nur mangelnde Unterstützung
- fehlende Wertschätzung

Wie siehts in meinem
Verein aus?

Wieso entstehen bei
uns Konflikte?

Was "fehlt" uns?
Und wieso?

Als Vorbild vorangehen

1

Ich – Innen:
Meine innere
Selbsterklärung bzw.
Selbstempathie

2

Ich – Außen:
Aussprechen was mir
wichtig ist

3

Du – Innen:
Empathie für meinen
Gesprächspartner, wie ich
die Welt des anderen
vermute

4

Du – Außen:
Empathisch zum Ausdruck
bringen, wie ich die Welt
des anderen vermute

"Suche nicht nach Fehlern, suche
nach Lösungen."

Henry Ford

Fragen?



0151 19139324



info@erfolgdurchbegeisterung.de



erfolgdurchbegeisterung.de



sportpsychologie_mit_madeleine