

Institut national de l'activité physique et des sports

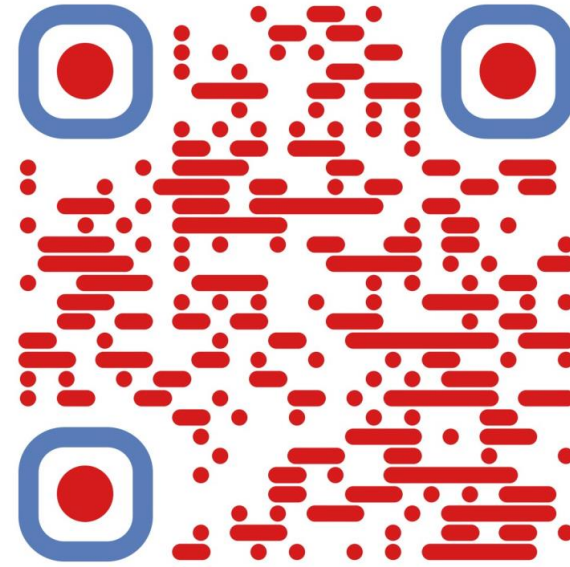
inaps

Die Soft Skills des Coaches

Dr. Jerry Medernach

 **LËTZEBUERGLIEFTSPORT**

Jerry Medernach



Contact :

- ▶ jerry.medernach@inaps.etat.lu
- ▶ +352 621 144 660

Camille Dahm



Kurzvita:

- ▶ **Licencié EPS Ulg**
- ▶ **Prof. EPS LCD (1976-2003)**
- ▶ **Professeur attaché à l'ENEPS (2000-2012)**
- ▶ **Directeur de l'ENEPS (2012-2017)**
- ▶ **Président FSCL (2016 – a.pr.)**

Kontakt:

- ▶ **c.dahm@fscl.lu**

Die Relevanz der Thematik

- ▶ “It’s **mental power** that separates the exceptional from the very good”

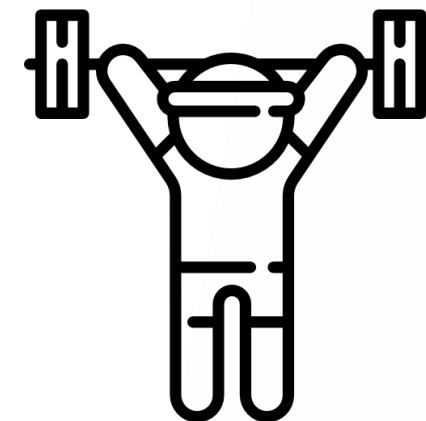
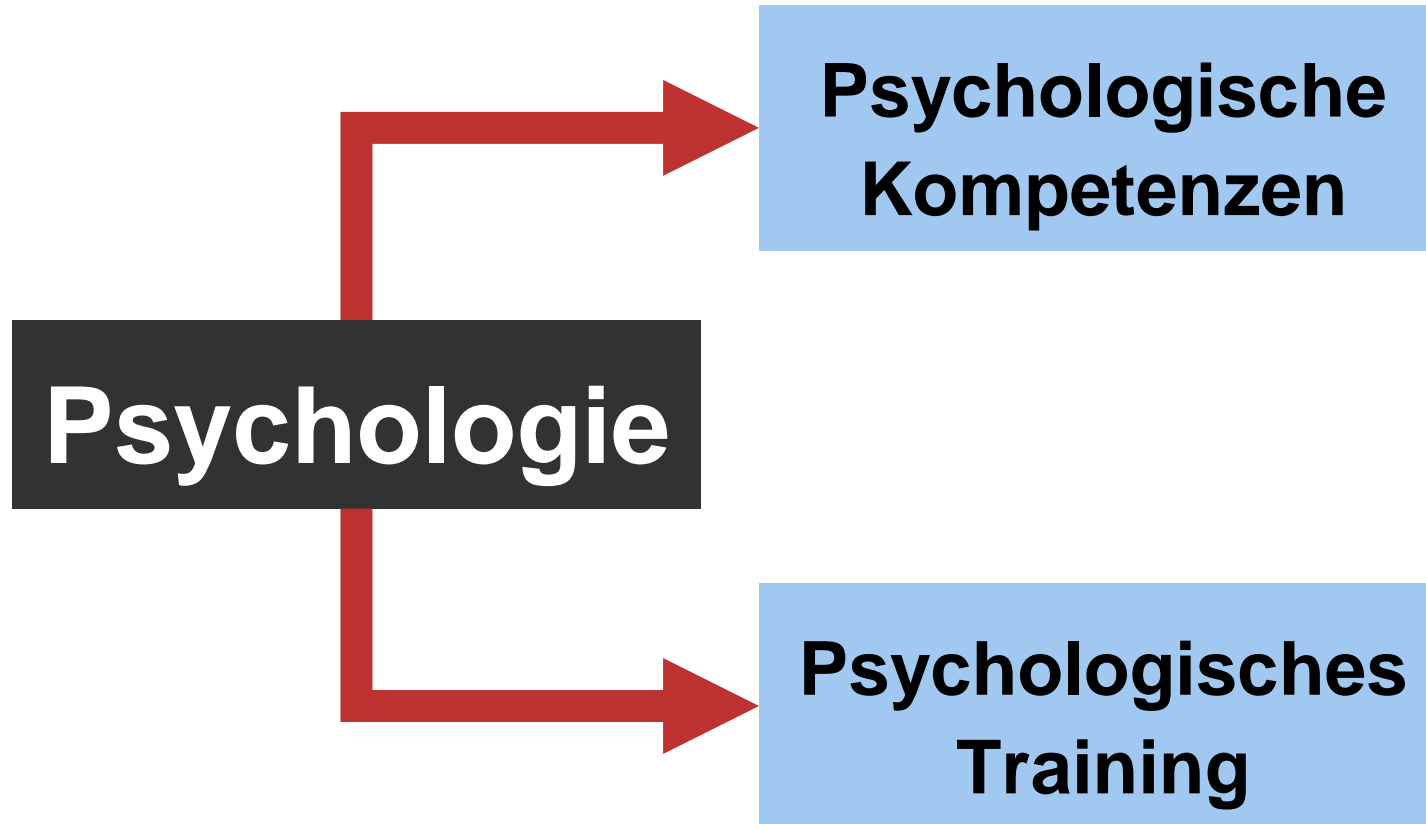


2022 TRENDS-REPORT

Burnout and stress are everywhere

- ▶ **APA-Umfrage zur Arbeit und dem Wohlbefinden in den USA:**
 - ▶ **79%** arbeitsbedingten Stress
 - ▶ **36%** kognitive Müdigkeit
 - ▶ **32%** emotionale Erschöpfung
 - ▶ **44%** körperliche Ermüdung

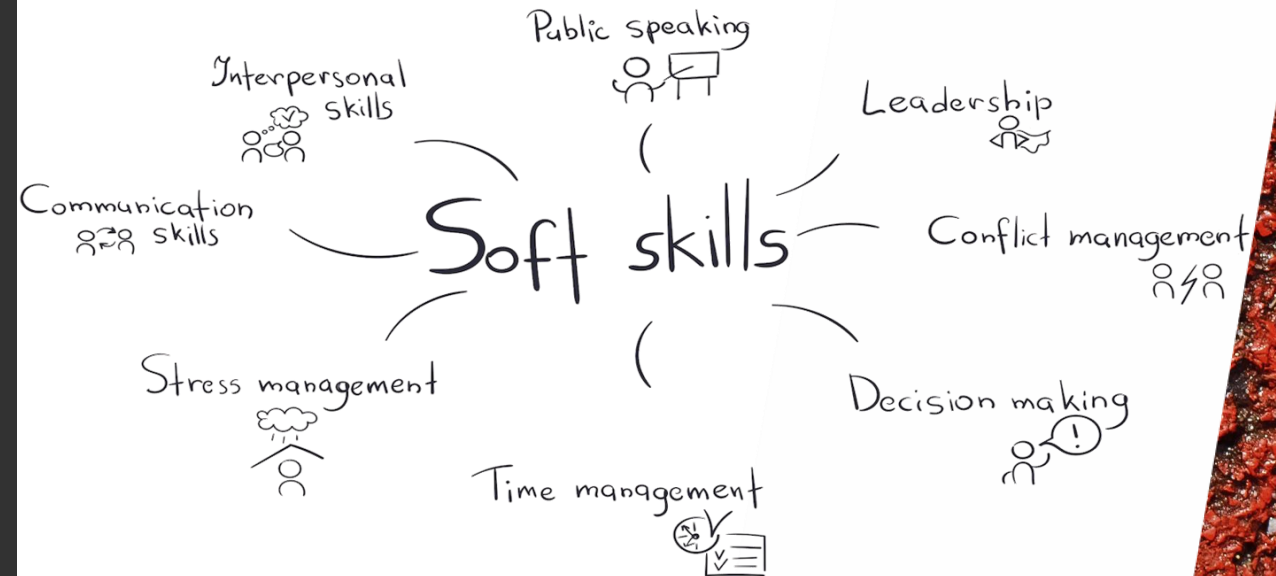
Psychologie im Sport



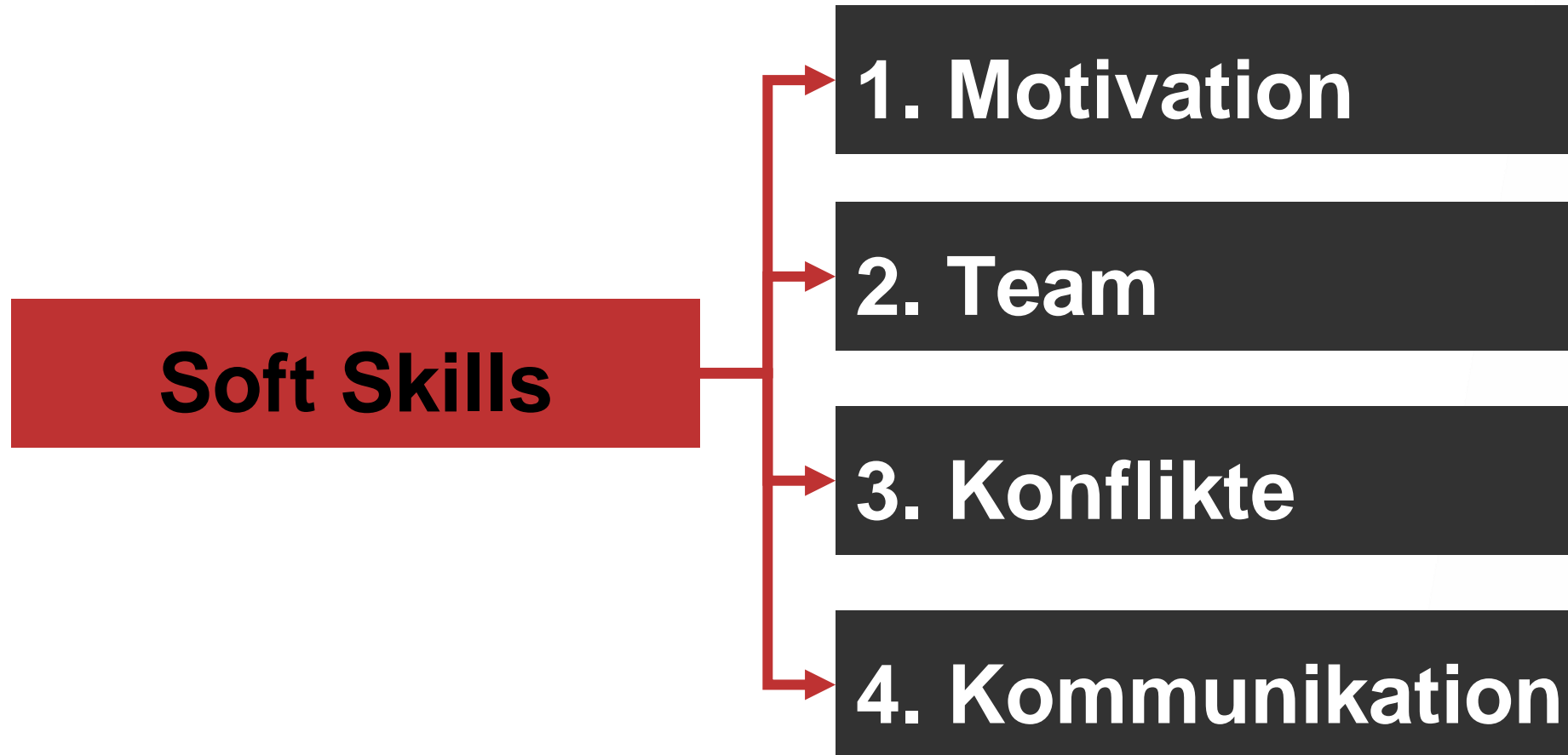
Psychologische Kompetenzen

Soft Skills:

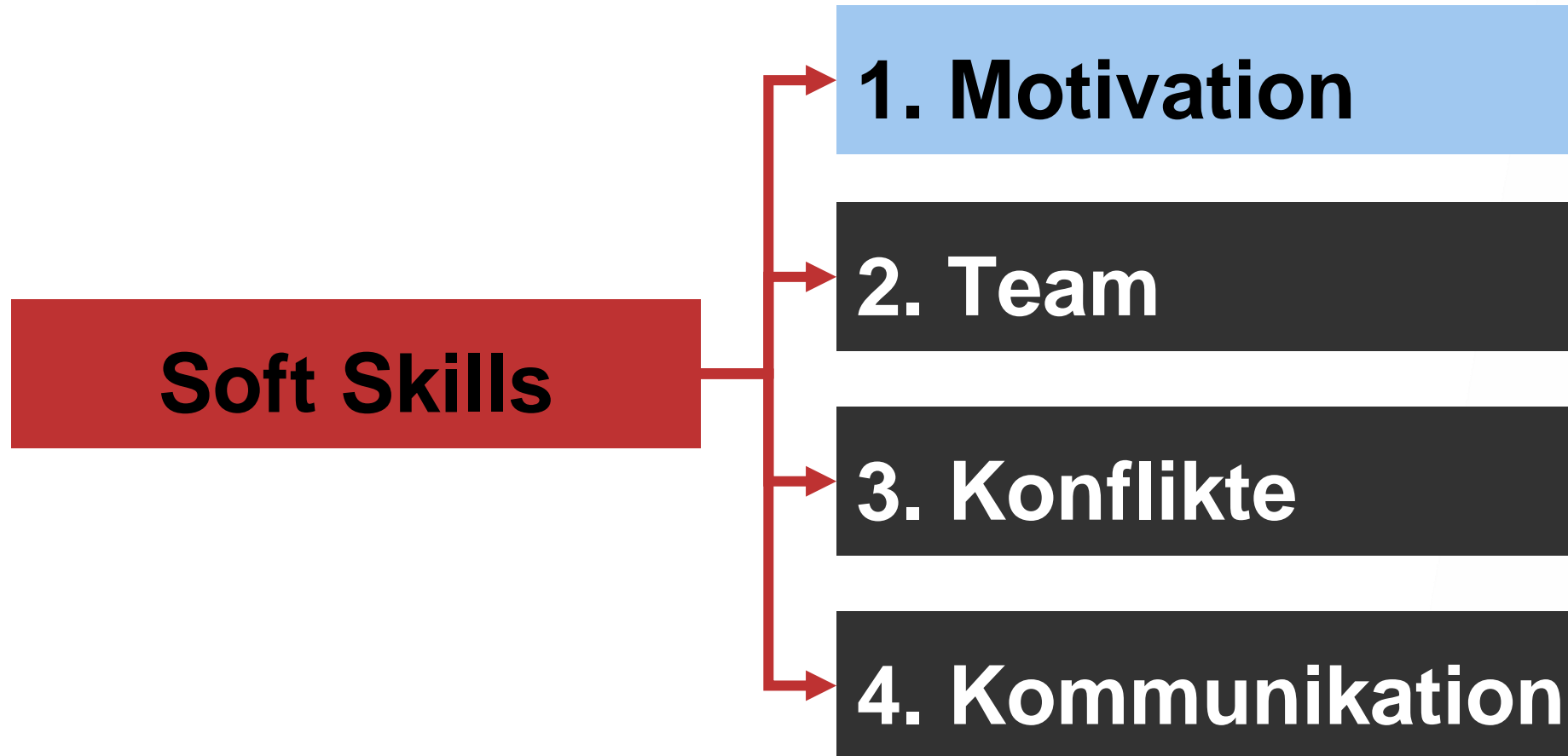
- ▶ Charakterzüge
- ▶ Verhaltensweisen
- ▶ Über erlernte Fachkompetenzen



Soft Skills



Soft Skills



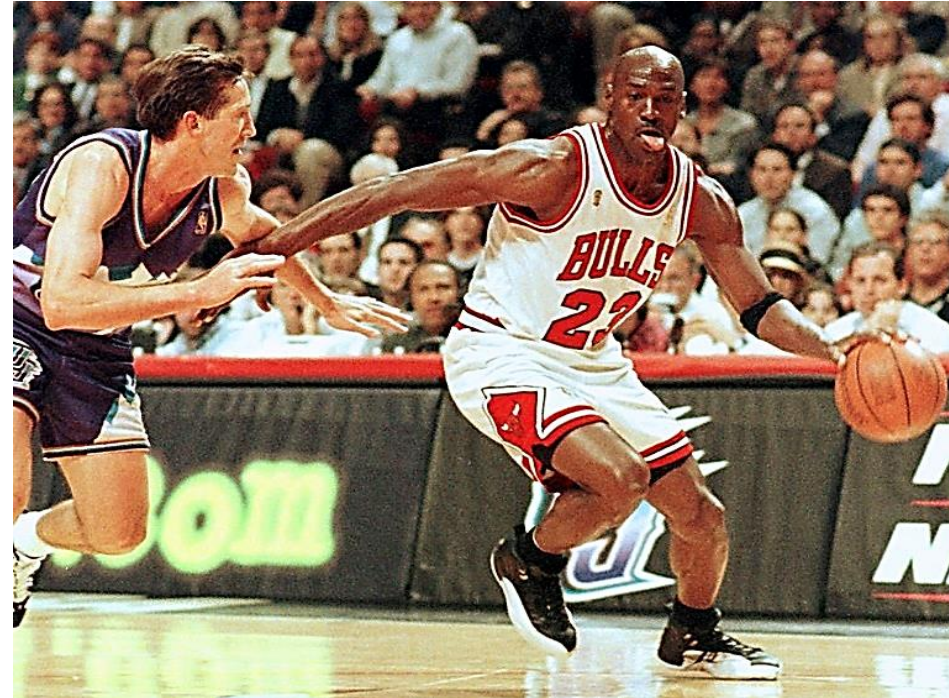
1. Motivation

- ▶ “I trained **four** years to run **nine** seconds, and people give up when they don't see results in **two** months”



Usain Bolt

Was motiviert Sportler?



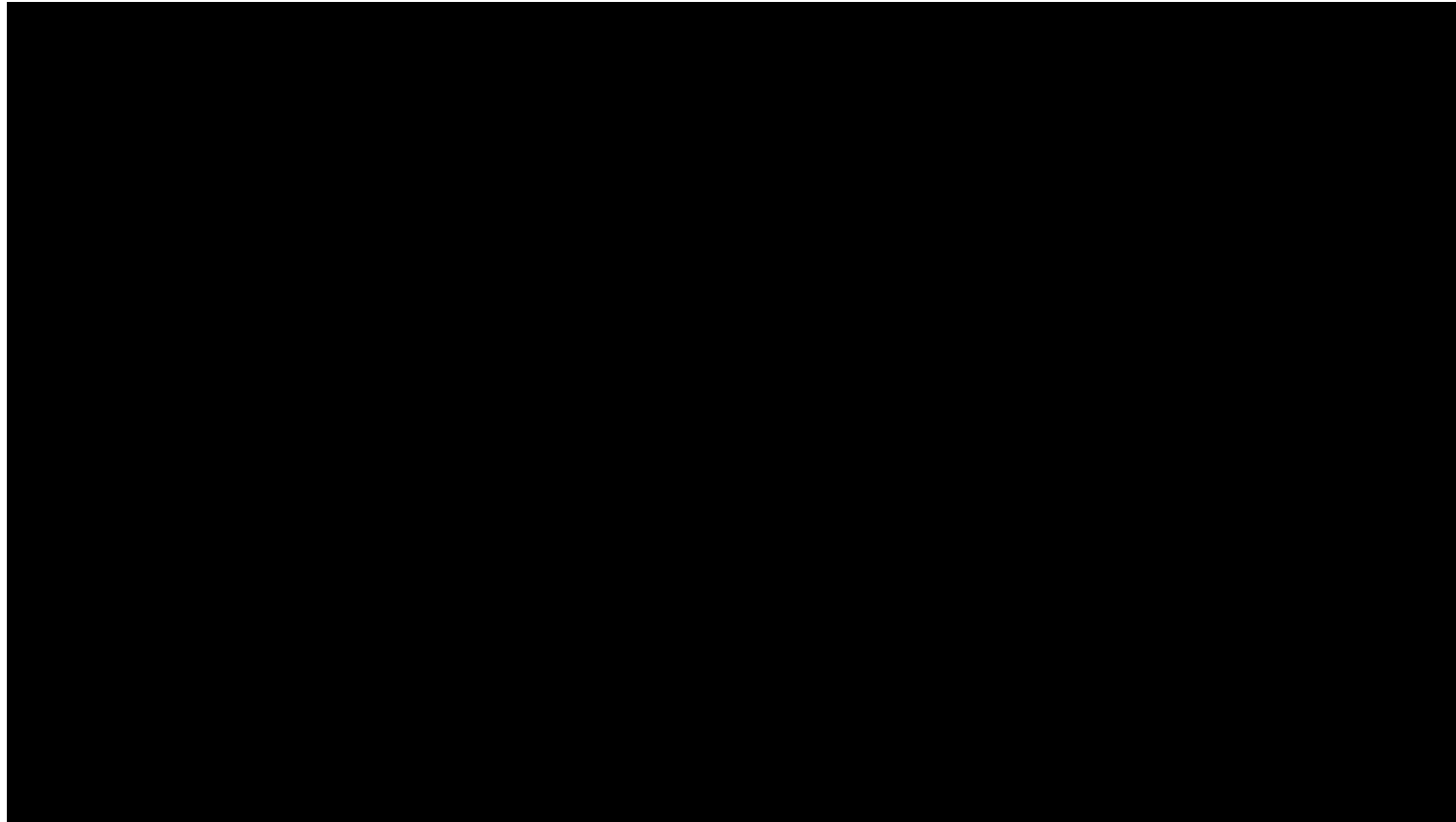


Und was motiviert uns Trainer?

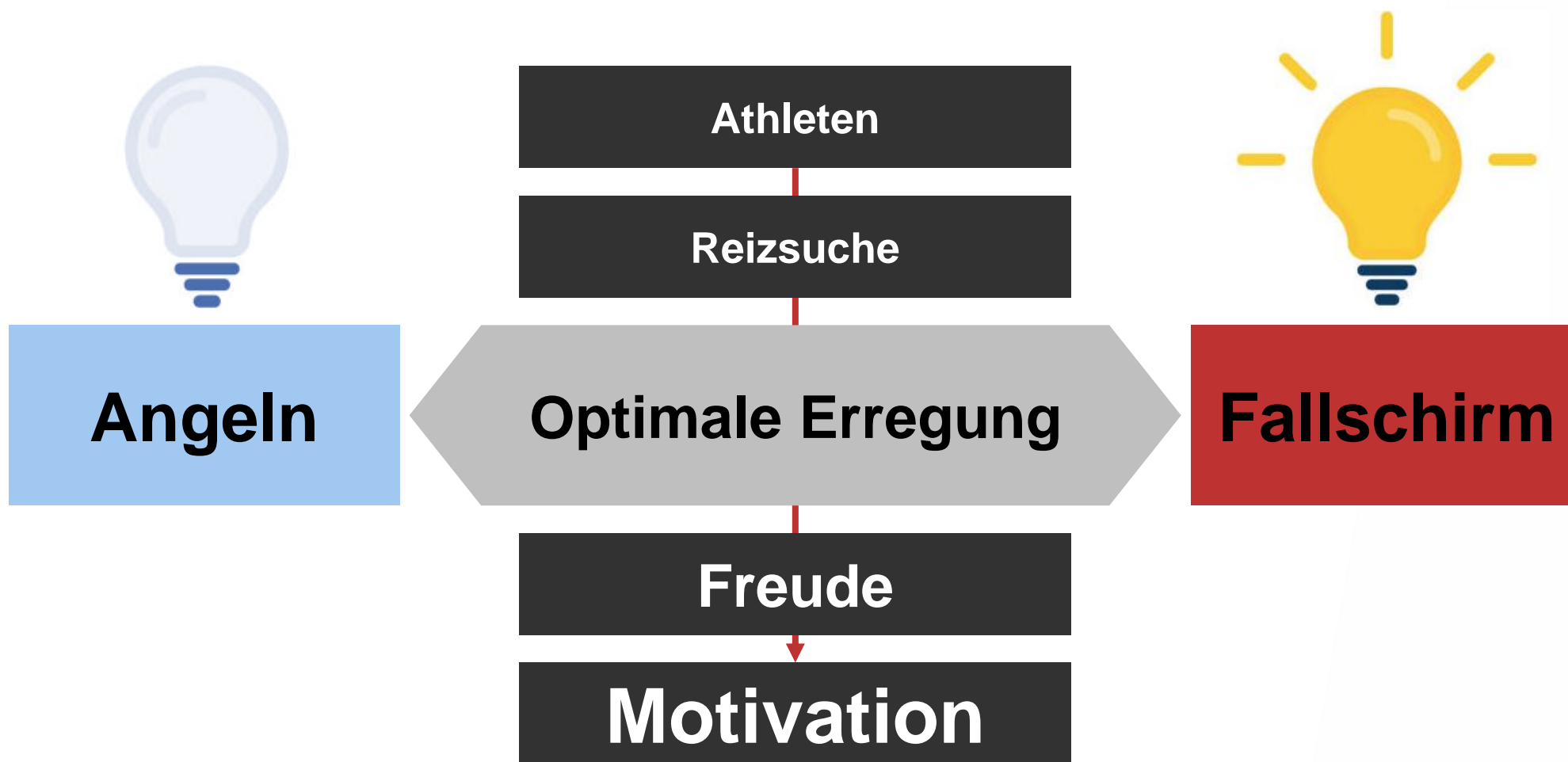
Die gleichen Ziele?



Unterschiedliche Motive



Sensation Seeking Theorie



Korrumpierungseffekt



Externe Faktoren haben die Motivation langfristig nicht erhöht,
sondern sogar verringert

Vier Motoren

Ziel:

= Ergebnis: „**Ich** will ... “

Zweck:

= Folge: „**Ich** könnte dann... “

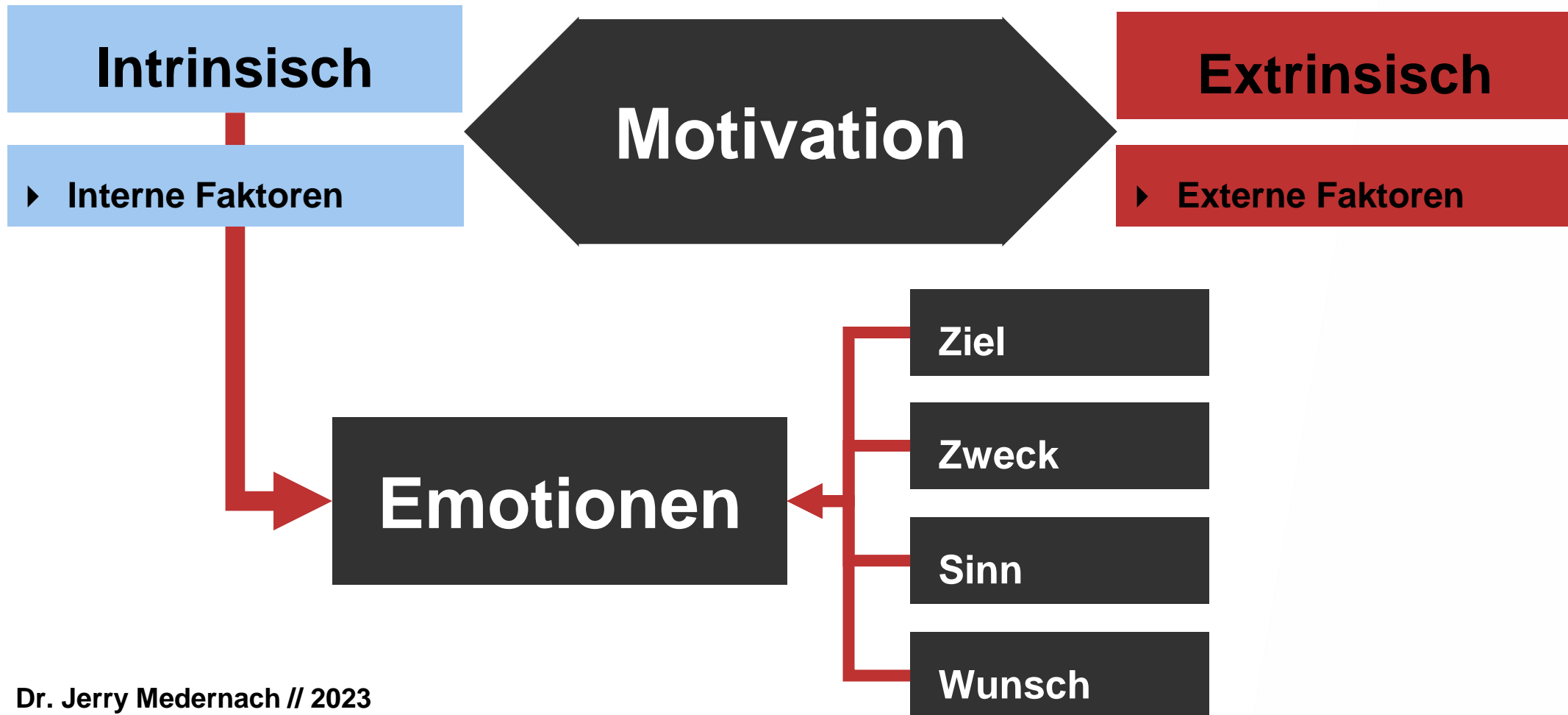
Sinn:

= Antrieb: „Weil für **mich** ... “

Wunsch:

= Erwartung: „**Ich** erhoffe mir ... „

Intrinsisch vs. Extrinsisch



Flow

▶ „Harmonisches Erlebnis, bei dem Geist und Körper **mühe**los zusammenwirken“



Flow



► „Ich realisierte plötzlich, dass ich das Auto nicht mehr **bewusst** lenkte. Ich fuhr es mit einer Art **Instinkt**, nur dass ich in einer **anderen Dimension** war“

Self-Determination Theory

Drei permanente Grundbedürfnisse

~~Kompetenz~~

~~Autonomie~~

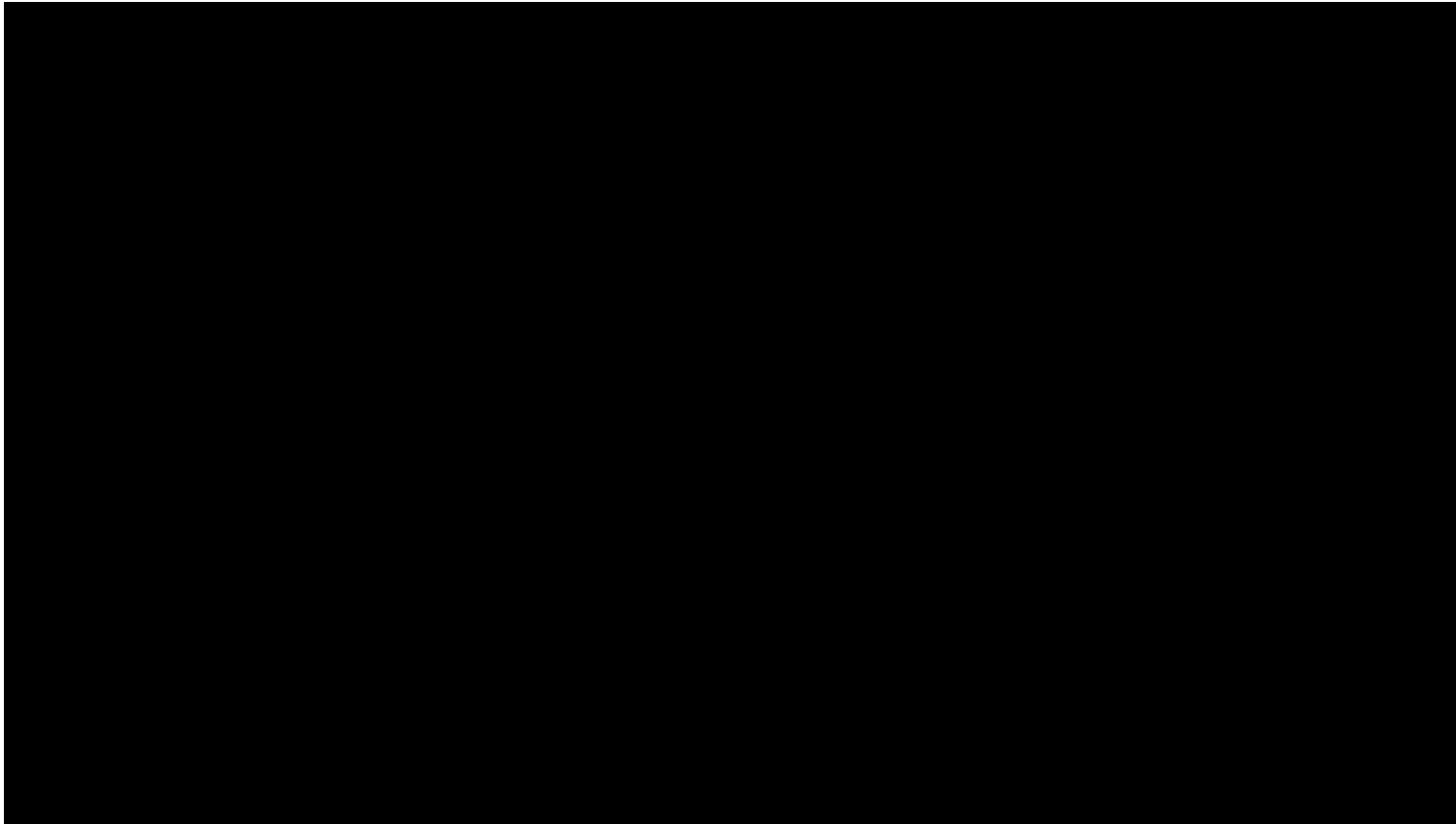
~~Eingebundenheit~~

Frust

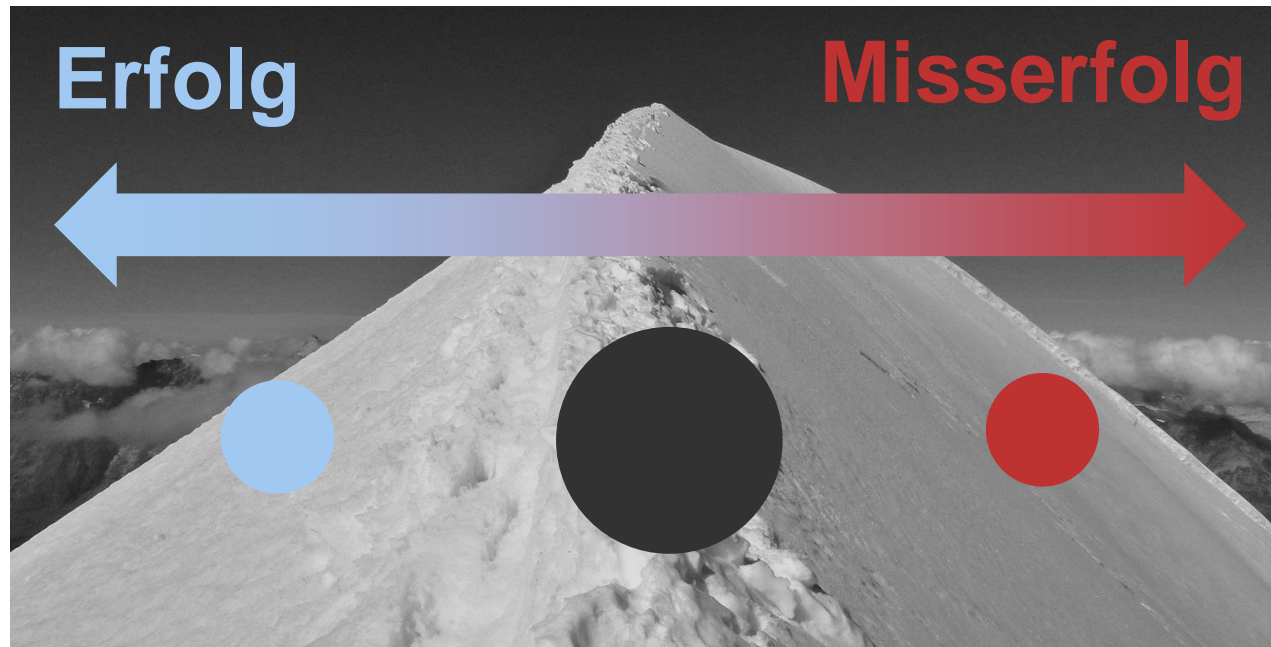
Demotivation

Ersatz

Motivation ... und Misserfolg



Erfolg oder Misserfolg?



▶ “Think you can? Think you **can't**? Either you will be right”

Drop-outs

Zwischen dem 12 und 17 Lebensjahr
geben **80%** der Jugendlichen den
Leistungssport auf

Die Abbrecherquote ist zwischen **16 und 17**
Jahren am höchsten

Drop-outs

3013 australische Kinder im Alter von 10 Jahren



Ausstieg aus dem organisierten Sport zwischen 10 und 14 Jahren



29,7% im Alter von 12 Jahren

33,3% im Alter von 14 Jahren

Wieso geben Menschen auf?

Gewohnheit

60 Tage

Belastung

Work-Life Balance

Leistung

Druck

Motivation

Extrinsisch

Interessen

Selbstfindung

Umfeld

Unterstützung

Umgang mit Misserfolg

- ▶ „Oben bleiben, wenn es gut läuft, kann jeder. Aber **Hinfallen** muss man **lernen**“



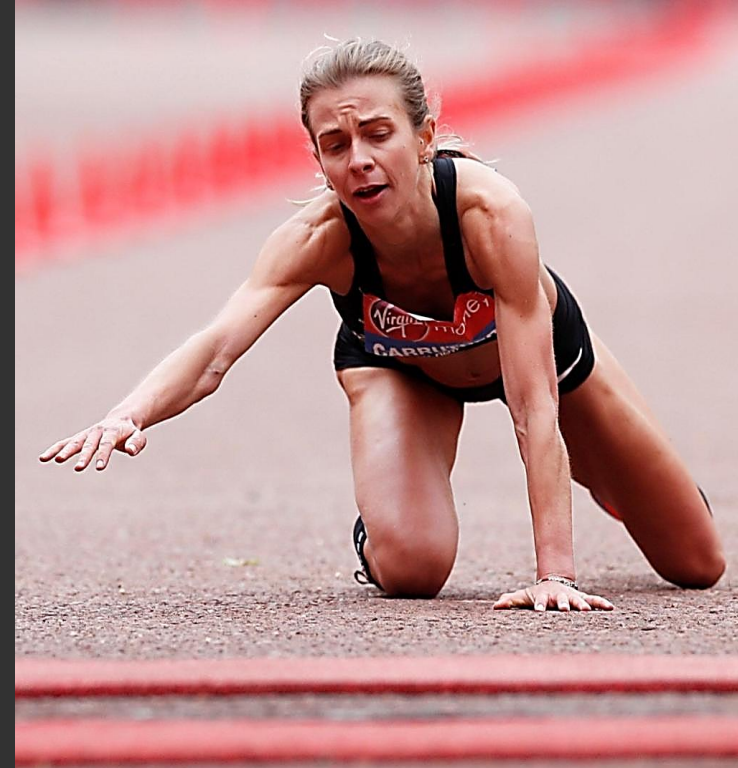
Leistungsdruck



▶ „**Erfolg** wird schwierig wenn es nicht **okay** ist, zu **versagen**“

Überforderung...

- ▶ Zu hohe **Anforderungen**,
mangelnde **Differenzierung**,
unzureichende **Korrekturen**
und fehlende **Anweisungen**
können zu einer
Überforderung der Sportler
führen



...und die Konsequenzen

▶ Dies wirkt sich negativ auf die **Leistungsbereitschaft** und die **Lernprozesse** aus

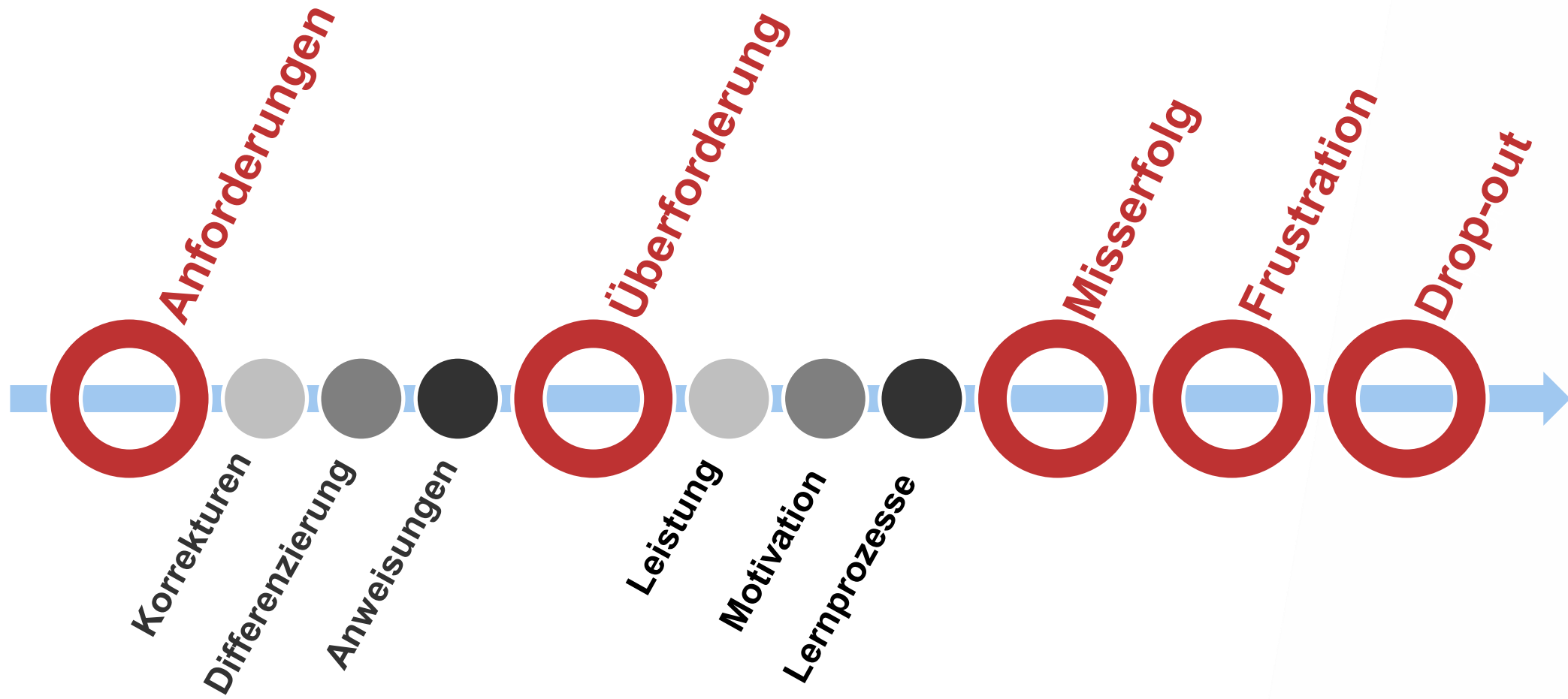


...und die Konsequenzen

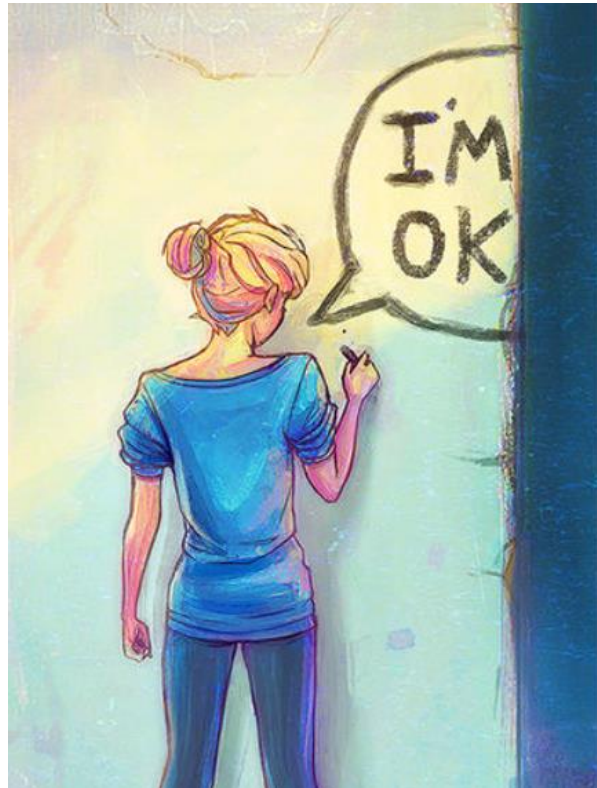
- ▶ Kurzfristig: Gefahr eines Teufelskreises, in dem die Athleten **überfordert** sind und die Trainer überreagieren
- ▶ Langfristig: **Misserfolg**, **Frustration** und **Drop-out**



Und täglich grüßt das Murmeltier



Symptome erkennen



Weniger ist manchmal mehr!



▶ „Befreit vom Zwang, lief plötzlich alles sehr gut“

Der Unterschied

BEGINNER:	x	x	x	x	✓	x	✓
MASTER:	x	x	x	x	✓	x	✓
	✓	x	x	✓	✓	x	x
	x	✓	✓	x	✓	✓	✓

▶ Experten
scheiterten häufiger
als Anfänger es
versuchten



Zur Selbstwirksamkeit verhelfen

- ▶ Persönliche **Entwicklung** ist immer mit der Anerkennung des **eigenen Werts** verbunden
- ▶ Überzeugen, dass sie ihre Leistung erbringen und ihre Ziele **verwirklichen können**



Ein anderer Ansatz

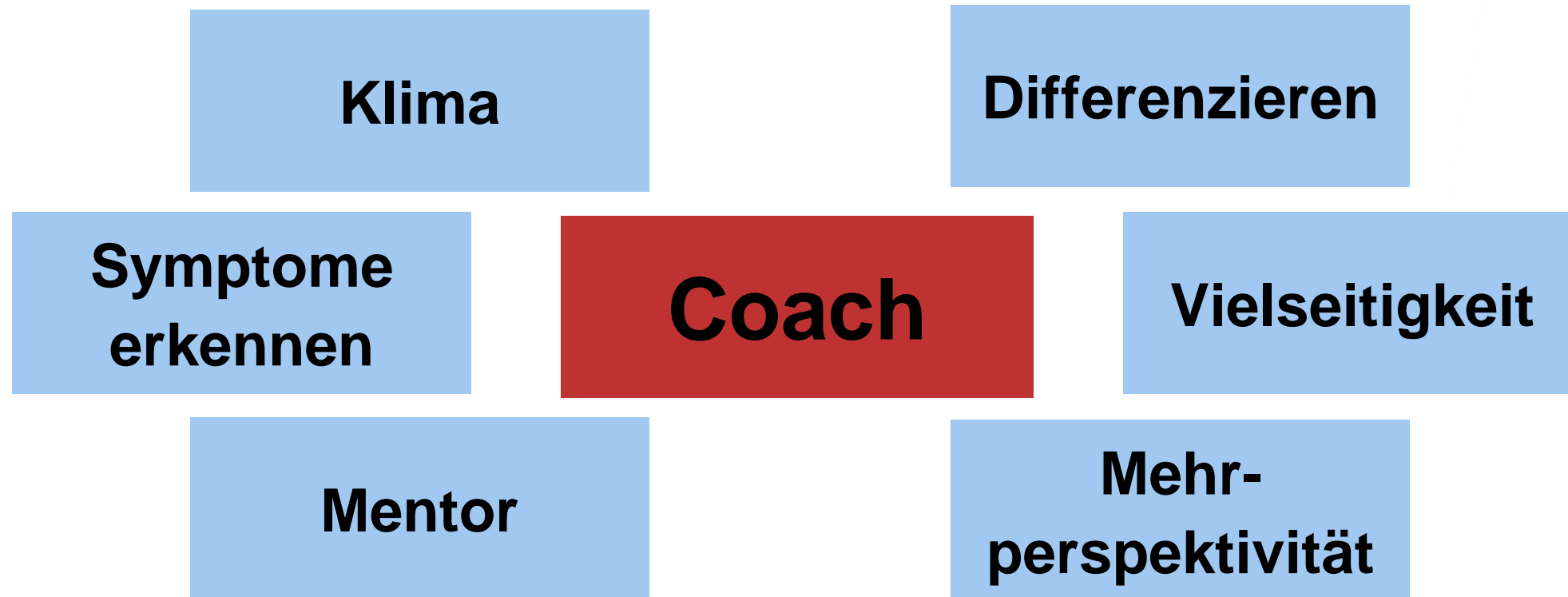
- ▶ Lachen sie, weil sie siegen? Oder siegen sie, weil sie (auch) lachen?



Die Rolle des Coaches



Coaching Skills: Motivation

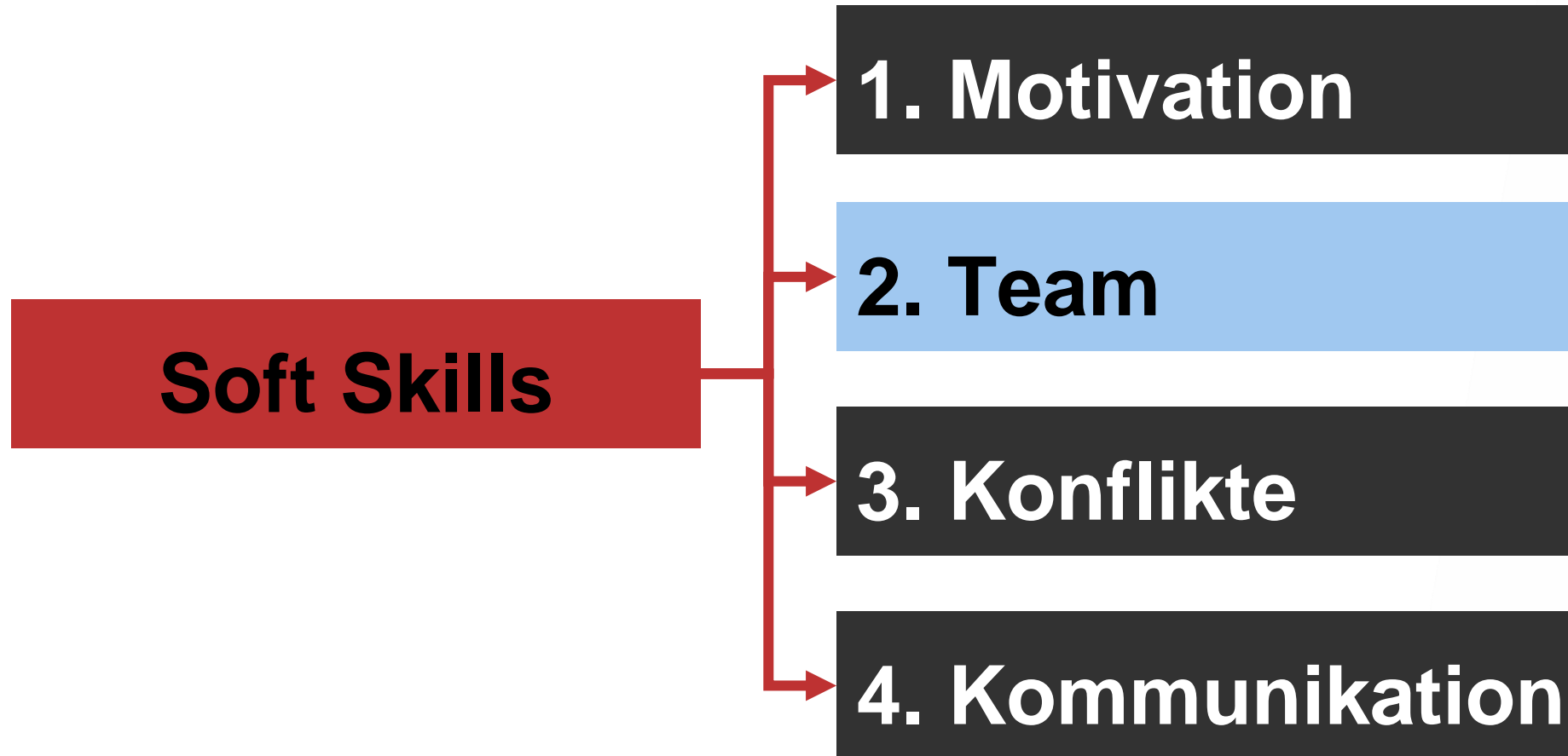


Das sollten wir uns merken:

- ▶ Jeder Drop-out ist einer zu viel
- ▶ Verantwortung des Trainers
- ▶ Weniger ist manchmal mehr
- ▶ Überforderungen wirken sich negativ auf die Leistung und die Motivation aus
- ▶ Klima (Motivation, Spaß, Freude)



Soft Skills



2. Team

- ▶ “Make sure that team members know they are working **with** you, not for you”



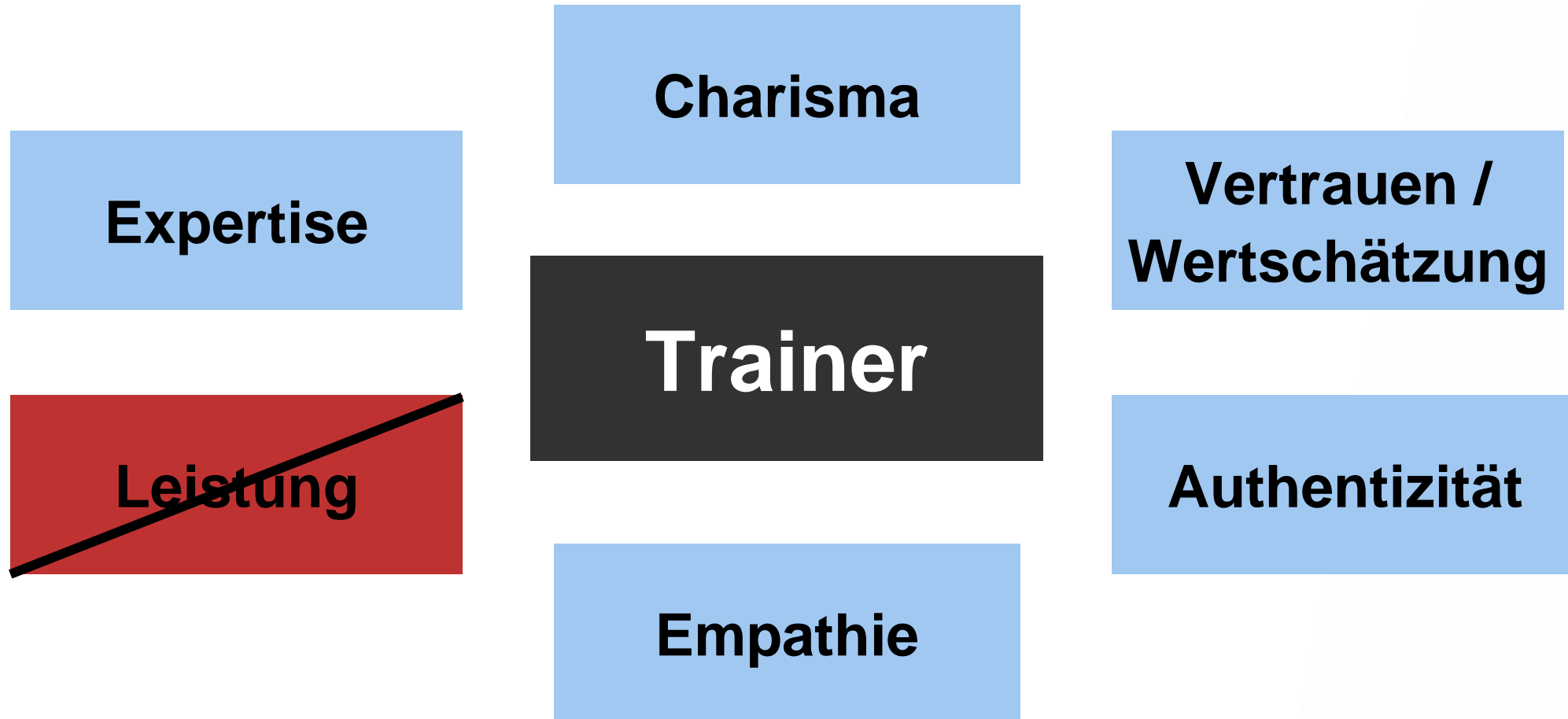
John Wooden

Trainer-Athleten-Beziehung

► **Gibt es Trainer,
Lehrer oder Coachs,
die Sie geprägt
haben?**



Der vorbildliche Coach



Trainer-Athleten-Beziehung

▶ Frustration, Drop-outs und Konflikte zwischen Trainer und Athleten können durch eine **gute Beziehung** beseitigt oder sogar **vermieden werden**



Trainer-Athleten-Beziehung



▶ Die Beziehung zwischen Trainer und Athlet basiert weder auf der Leistung, dem Alter oder dem Geschlecht des Athleten. Beide entwickeln eine Beziehung, die sich durch zunehmende **Wertschätzung** und **Respekt** auszeichnet

Die vier Cs



1. Closeness

Nähe

Solidarität

Verbundenheit



2. Commitment

Beteiligung

Engagement

Verpflichtung



3. Complementary

Kooperation

Ergänzung

Trotz Unterschiede



4. Co-orientation

Gegenseitige Orientierung

Verständnis

Empathie



Beispiel



Beispiel



Teambuilding



Gruppenkohäsion



Gruppenkohäsion

- ▶ Klare Regeln
- ▶ Rituale
- ▶ Gegenseitige Wertschätzung
- ▶ Klärung der Rollen
- ▶ Positives Klima
- ▶ Führung des Teams
- ▶ Partizipativer Stil
- ▶ Empathie

Teamarbeit darf nicht dem Zufall überlassen werden!



Rituale

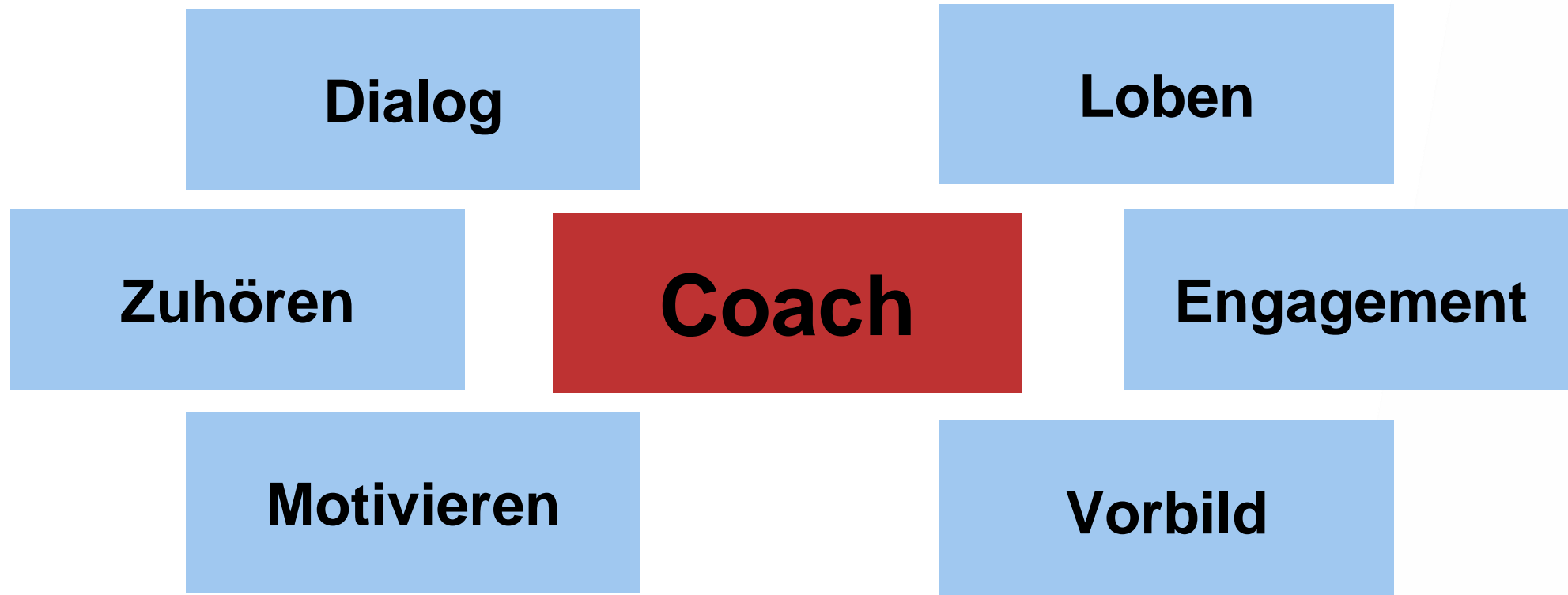


Rituale



▶ “The more I tried to **exert power** directly, the **less powerful** I became”

Coaching Skills: Team

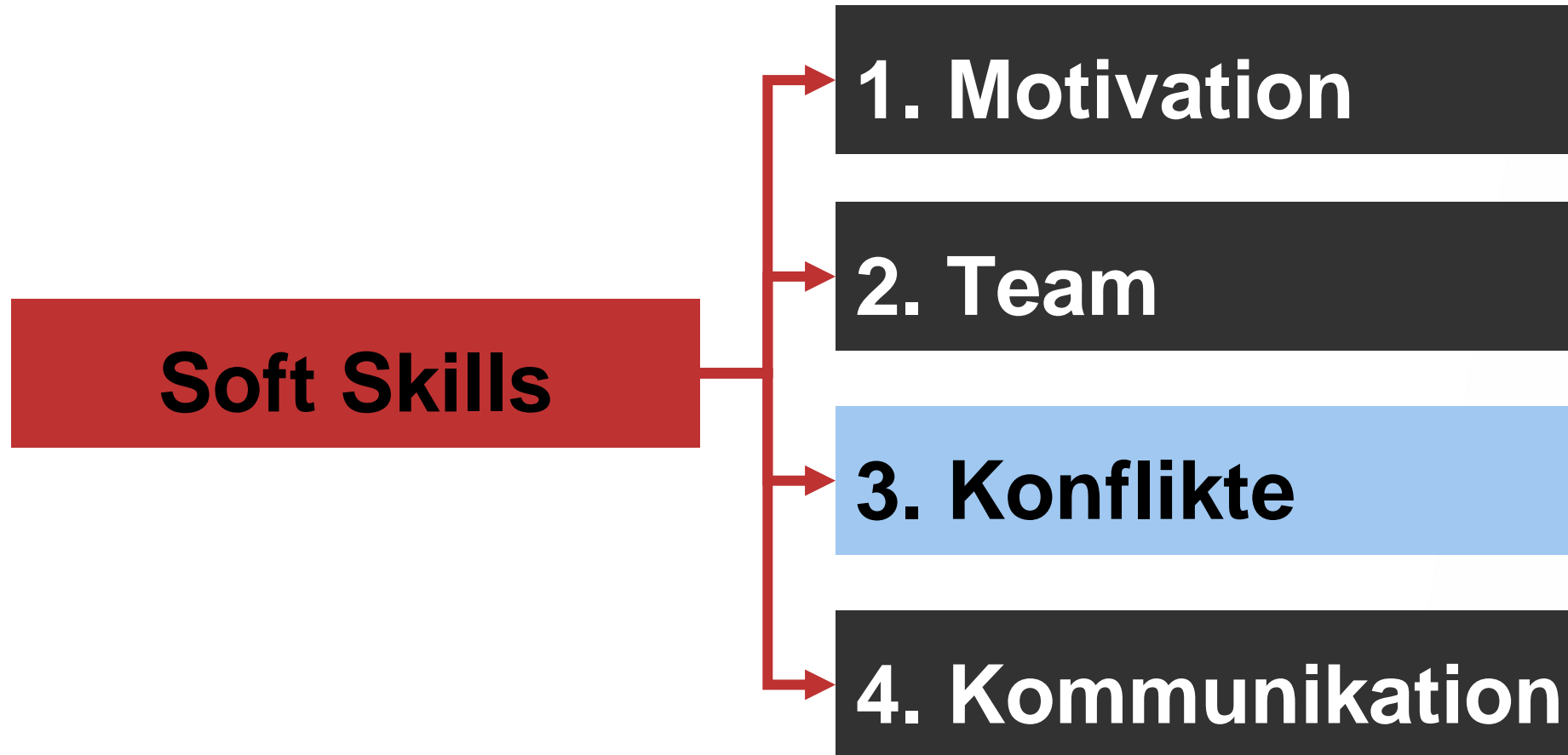


Das sollten wir uns merken:

- ▶ **Dialog:** „Der Trainer interessiert sich für mich“
- ▶ **Zuhören:** „Der Trainer hört mir zu“
- ▶ **Motivieren:** „Der Trainer glaubt an mich“
- ▶ **Loben:** „Der Trainer bemerkt meine Bemühungen“
- ▶ **Einfühlungsvermögen:** „Der Trainer versteht mich“
- ▶ **Engagement:** „Der Trainer ist ein Vorbild“
- ▶ **Glaubwürdigkeit:** „Der Trainer ist kompetent“



Soft Skills

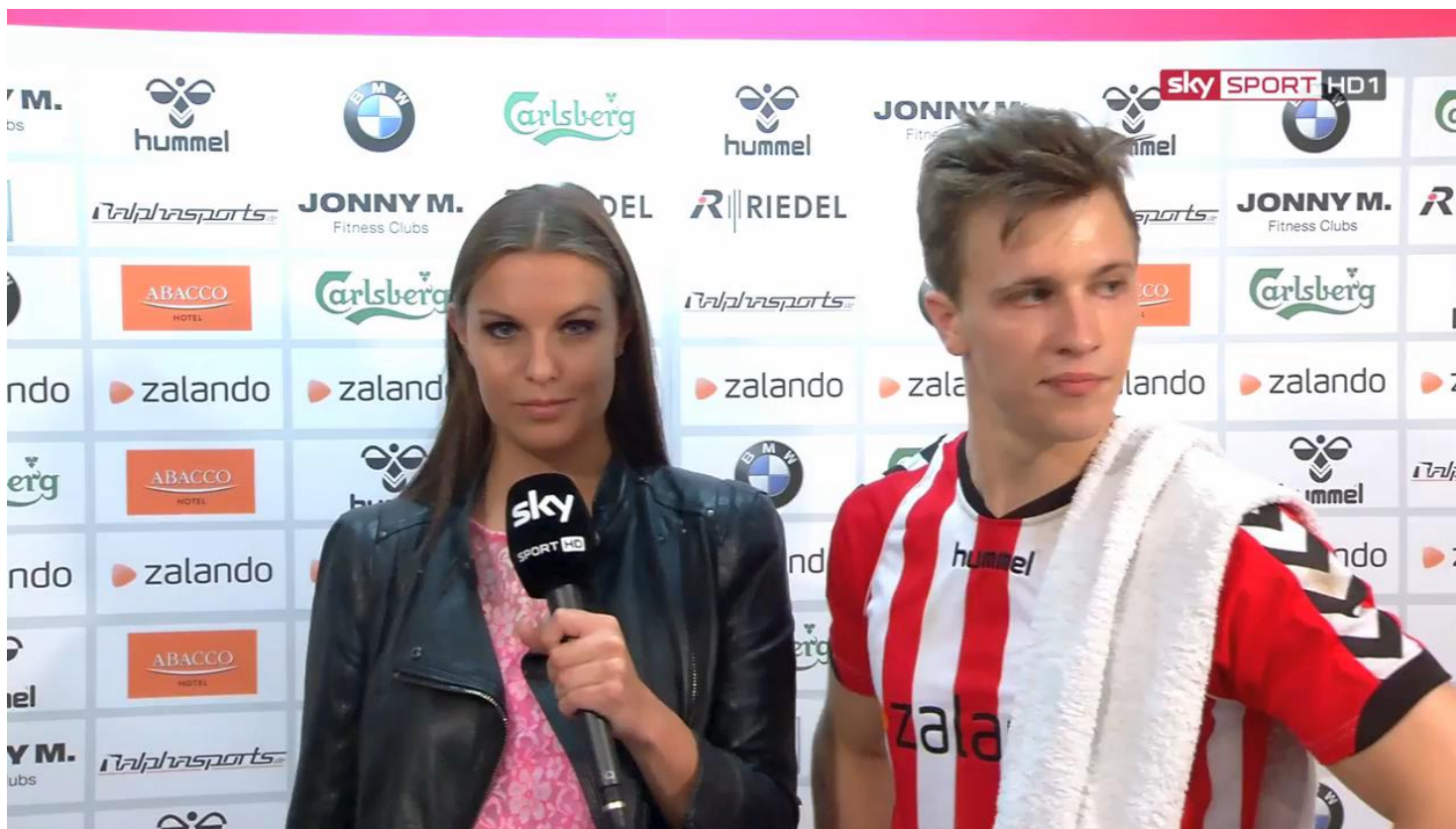


3. Konflikte

- ▶ “**Conflicts** cannot survive without **your** participation”



Wayne Dyer



It's up to you!

- ▶ Welche Konflikte haben Sie bereits erlebt?
- ▶ Wie haben Sie darauf reagiert?
- ▶ Hat die Konfliktsituation Sie beeinflusst?
- ▶ Was haben Sie aus dieser Situation gelernt?



It's Part of the Game...



Lache, wenn es nicht zum Weinen reicht

Häer Medernach.
Ech schreiwen eech als Mamm vun méngen 2 Kanner un, déi ze [redacted] am Lycée eech als Sportsprof hun. Laut Direktioun an Ausso vun méngen Kanner, koumen schons Reklammatiounen eran, dass dir net grad gentil an humain mat den Schüler wiert. Önnert anerem se als "Arschlach" ze tituléieren, se ze schuppsen, mobben an nach méi schlömm, hinnen mat äerer Trillerpäif an d'Ouer päifen géift dass baal Trommelfell bei der Däiwel geet. Ech hun mam Papp, méngem Ex-Mann et och bei der Direktioun gemellt well daat ass en NO-GO an psychologesch gesin sidd dir dann net apte vir an sou éngem domaine ze schaffen, dann gidd léiwer op Beaufort bolderen, ass vir den Alldaags Stress dann mol secher besser wann dir iwerfuerdert sidd.

Daat heiten soll lo kéng menace oder een harcèlement sin mais en Versprechen, dass wann dir eech bei MÉNGEN Bouwen, net agerénkt kritt, dann reent et net nemmen Plainten vun ménger Afekoten, mais dann hun eech nach aner Relatiounen woy dir äeren Job mat Kanner könnt un den Nol hänken. Hoffen daat do war lo däitlech genuch, an wann dir gestresst mat der Jugend sidd, dann gidd einfach an en Headshop an fómmt e bössi CBD Weed.
Mfg
Éng Mamm déi net méi amused ass !!!

Konfliktarten

Heiße Konflikte

- ▶ Heftige Auseinandersetzungen
- ▶ Standpunkte werden vehement vertreten
- ▶ Den Gegner vernichten
- ▶ Der Gegner muss nachgeben

Kalte Konflikte

- ▶ Keine sichtbare Konfrontation
- ▶ Schweigen angesichts von Verachtung und Frustration
- ▶ Schlechte Stimmung

Ursachen für Konflikte

- ▶ **Kommunikation**
- ▶ **Informationen**
- ▶ **Interpretationen**
- ▶ **Erwartungen**
- ▶ **Ebene der Beziehung**
- ▶ **Mangel an Respekt**
- ▶ **Fähigkeit zur Kritik**
- ▶ **Konkurrenz**
- ▶ **Eifersucht**



Häufig derselbe Ablauf



Interpretation oder Wahrheit?

- ▶ „Alles, was wir hören, ist eine **Meinung** und **keine Tatsache**. Alles, was wir sehen, ist eine **Perspektive** und **nicht die Wahrheit**“



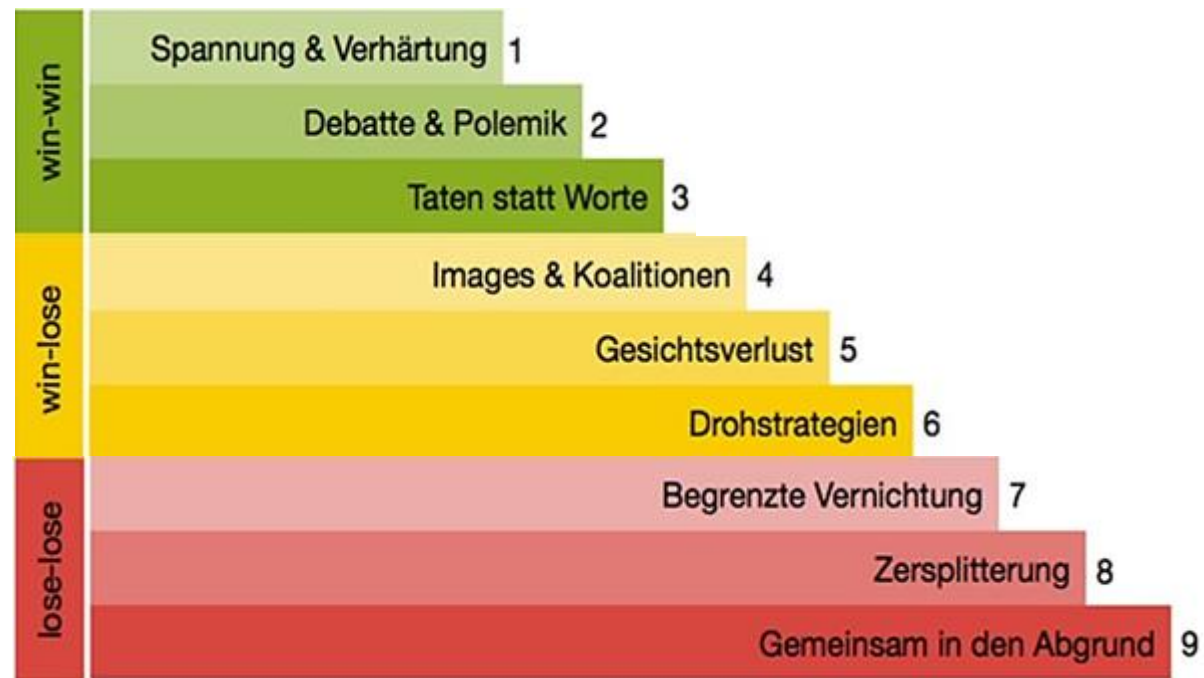
TRUTH IS NOT RELATIVE

Konfliktsymptome

- ▶ Kommunikation
- ▶ Distanz
- ▶ Eifersucht und Feindseligkeit
- ▶ Sekundäre Kriegsschauplätze
- ▶ Suche nach einem / einer Schuldigen
- ▶ Probleme werden „nach oben“ delegiert
- ▶ Regeln und Anweisungen

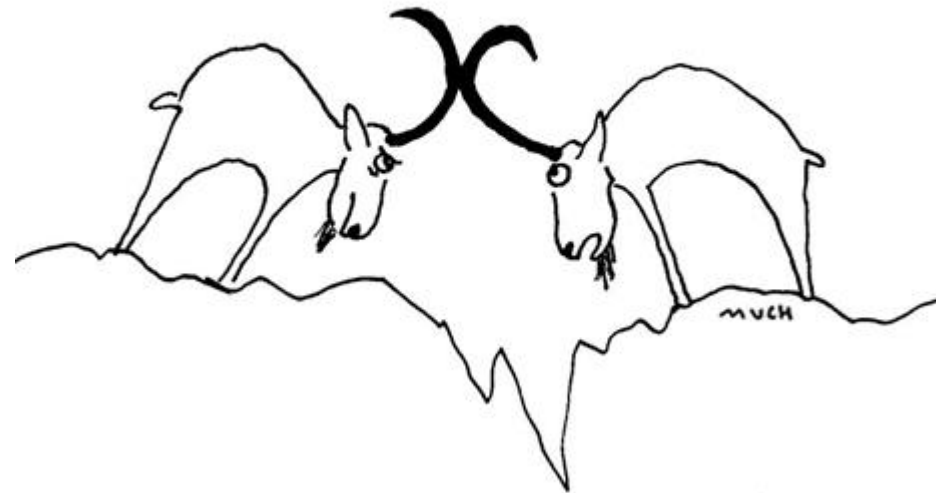


Konflikt-Eskalationsmodell



Strategien zur Konfliktlösung

- ▶ „Bei jedem Konflikt sollten Sie immer daran denken, dass Sie **überzeugen** und Ihre **Ziele** erreichen wollen. Eine **aggressive** Kommunikation führt daher zu nichts“



Strategien zur Konfliktlösung



Strategien zur Konfliktlösung

1. Vermeiden Sie affektive Reaktionen
2. Aufmerksam zuhören
3. Vermeiden Sie Killerphrasen
4. Empathie und Wertschätzung zeigen
5. Andere glänzen lassen
6. Vorwürfe und Urteile vermeiden
7. Lösungen vorschlagen



1. Vermeidung von affektiven Reaktionen



1. Vermeidung von affektiven Reaktionen

Die Drei-Tage- Regel¹

¹ Nicht zu verwechseln mit der 3-Tage-Regel, die besagt, dass man nach einer Verabredung drei Tage warten soll, bevor man sich bei der anderen Person meldet

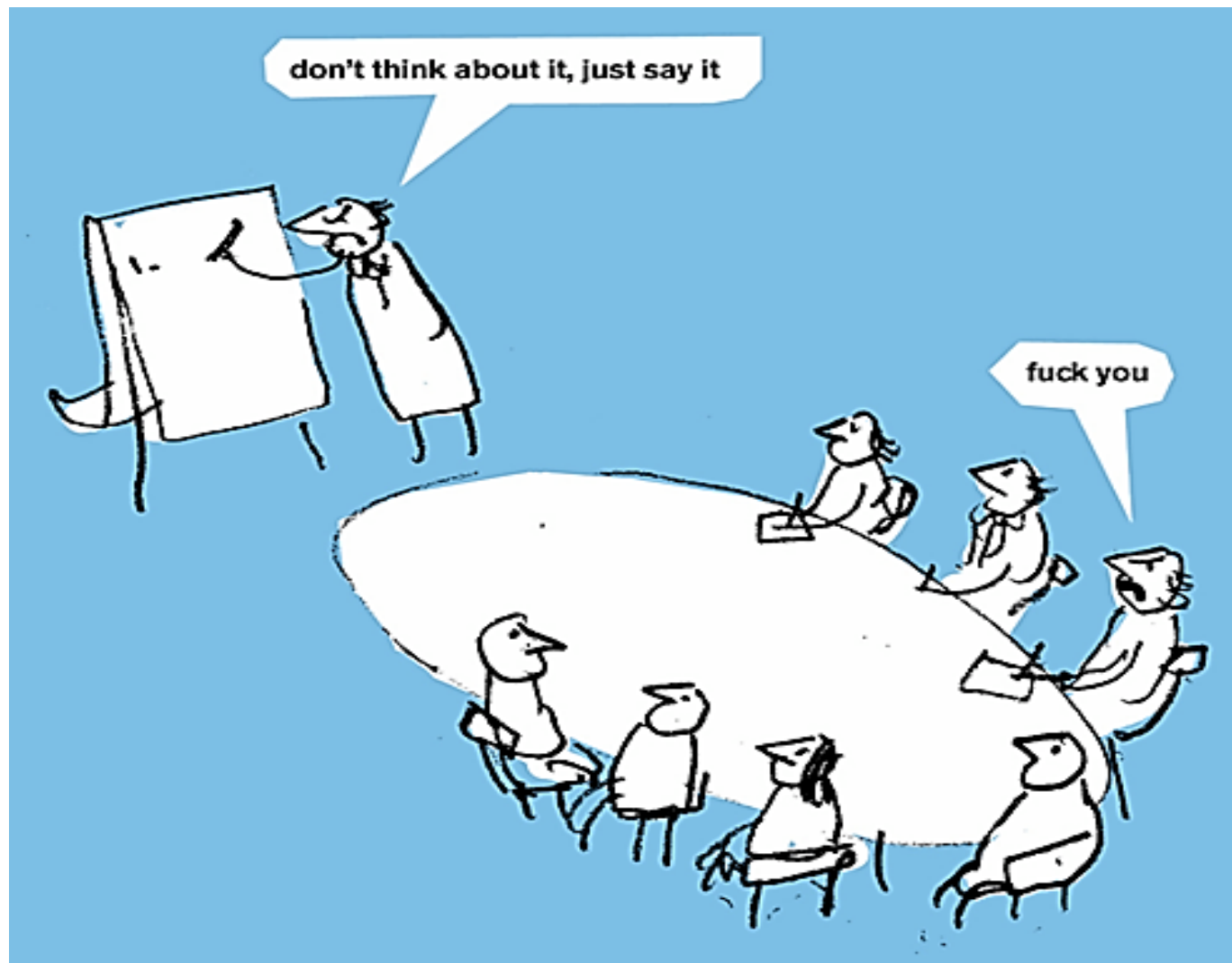
1. Vermeidung von affektiven Reaktionen



2. Aufmerksam zuhören



3. Vermeiden Sie Killerphrasen



4. Empathie und Wertschätzung zeigen

**Wenn ich Sie
richtig
verstanden
habe**



**Er will wirklich
hören, was ich
zu sagen habe**



5. Andere glänzen lassen



Hawthorne Effect

[ˈhɔː,θɔːn i-ˈfekt]

When subjects of an experimental study change or improve their behavior because it is being evaluated or studied.

Investopedia

6. Vermeiden von Vorwürfen und Urteilen



7. Lösungen vorschlagen



Wohl nicht so günstig...

- ▶ Dominanz
- ▶ Unterbrechen
- ▶ Bloßstellen
- ▶ Entwertung
- ▶ Sarkasmus / Ironie
- ▶ Stereotypisierung
- ▶ Einschüchterung
- ▶ Drohung
- ▶ Erpressung



Wenn das alles nichts hilft..

- ▶ Ich habe den Eindruck, dass Sie nicht an Verhandlungen interessiert sind, von denen wir beide ein Ergebnis erwarten können. Wenn ich mich geirrt habe, bin ich jederzeit bereit, die Gespräche wieder aufzunehmen



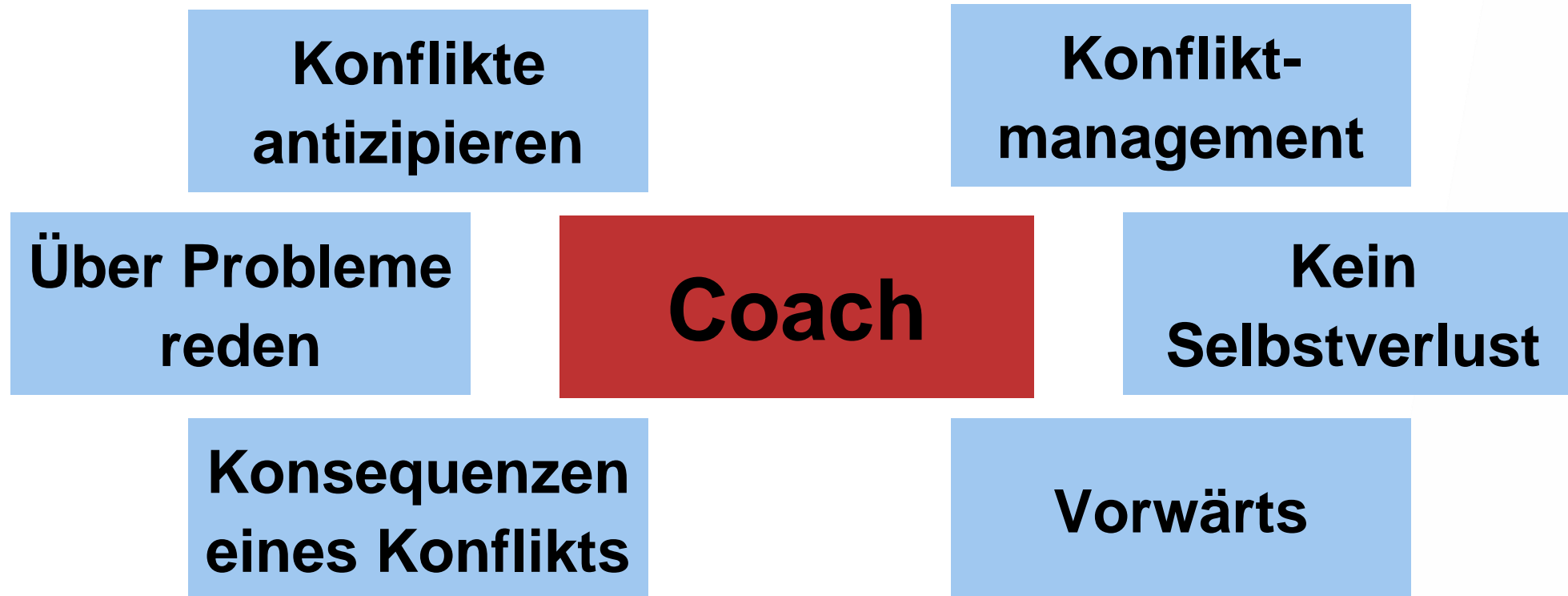
Irgendwo gibt es eine Grenze

No Response
is a response, and
it's a powerful one.
Remember that.

You have to learn to
say no without
feeling guilty.
Setting boundaries is
healthy.
You need to learn to
respect and take care
of yourself.



Coaching Skills: Konflikte

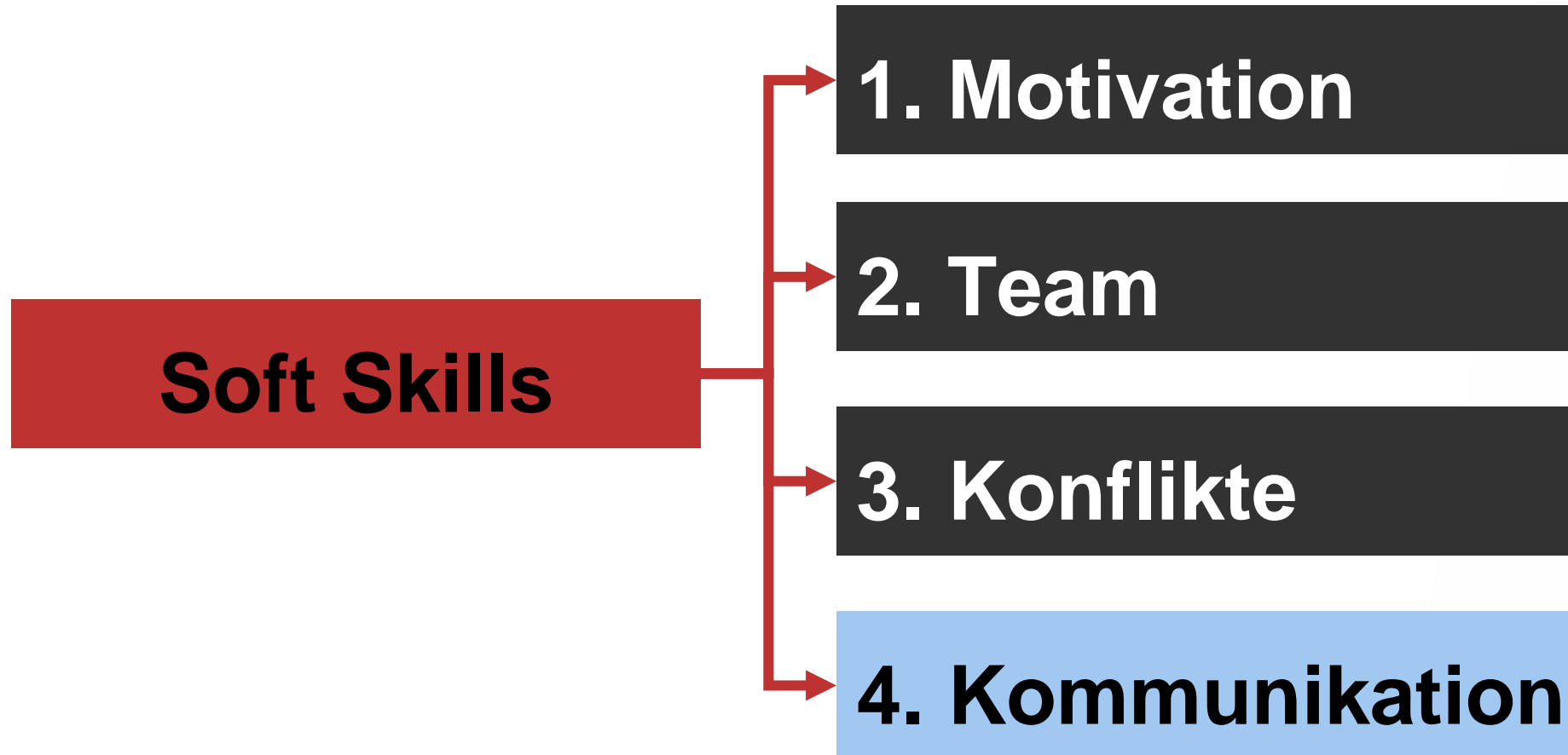


Das sollten wir uns merken:

- ▶ Häufig können Konflikte antizipiert werden
- ▶ Konfliktsymptome wahrnehmen
- ▶ Über Probleme sprechen
- ▶ Strategien zur Bewältigung von Konflikten
- ▶ Emotionen beiseite lassen
- ▶ Ziele erreichen
- ▶ Sich der Konsequenzen bewusst sein



Soft Skills



4. Kommunikation

- ▶ “The most important thing in communication is **hearing** what isn't **said**”



Kommunikation...



Kommunikation...

1. Sprache

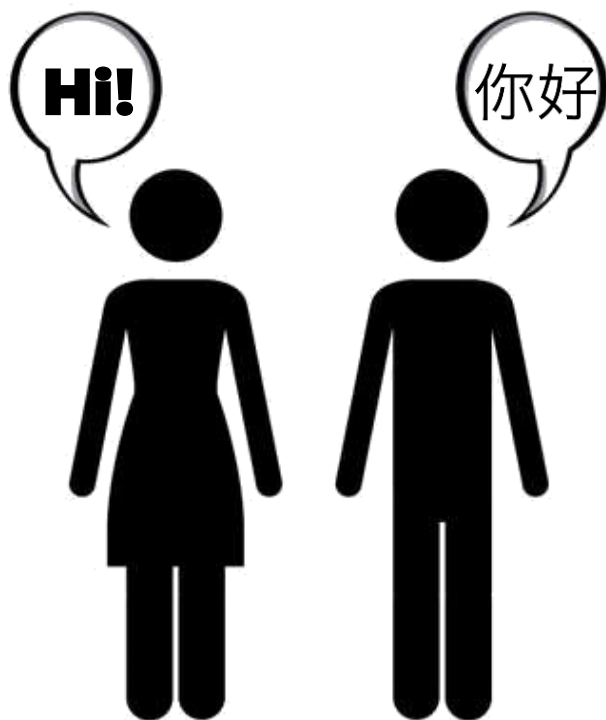
2. Störung

3. Nonverbal

4. Kontext

...und wie sie versagt

1. Sprache



1. Sprache



2. Störung



3. Nonverbal



► „Das Zucken einer Augenbraue kann mehr ausdrücken als hundert Worte“



Kittel-Effekt



Beispiel



Beispiel

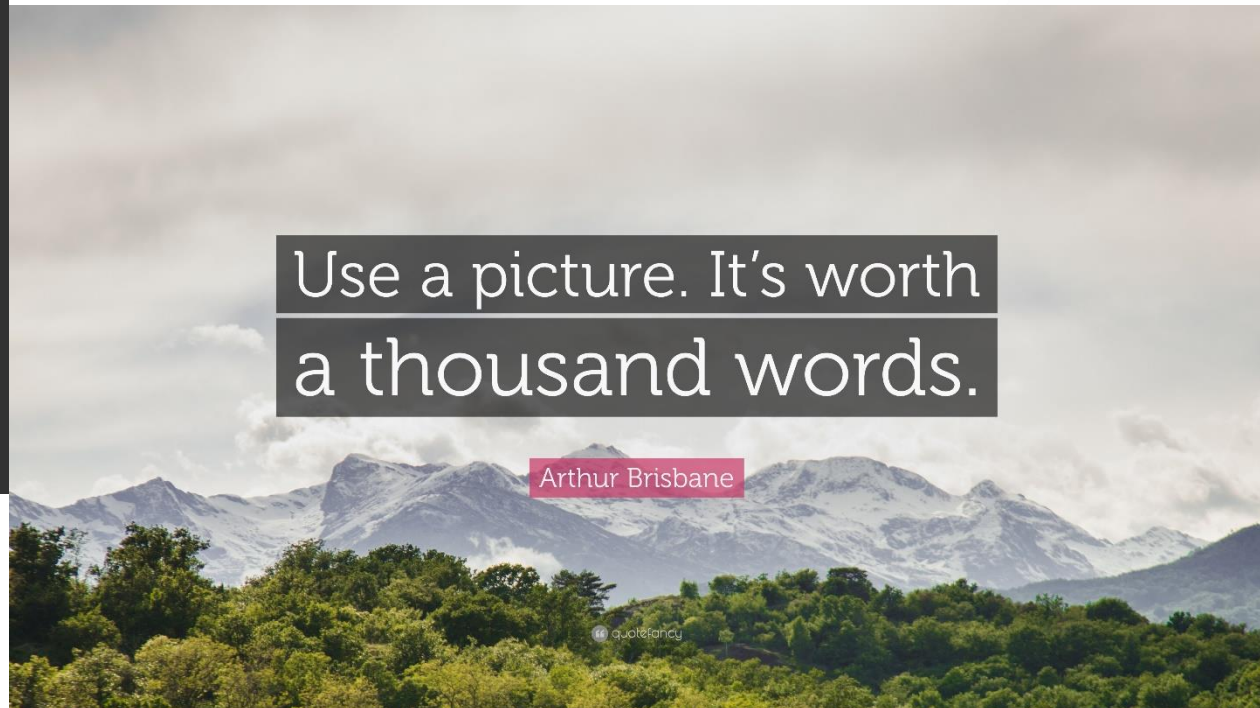


Beispiel



Das Problem der nonverbalen Kommunikation

- ▶ „Nonverbale Kommunikation ist komplexer und **schwieriger** zu **interpretieren**“



Die Entwicklung der Ausdrucksweise



Beispiel



Beispiel



Beispiel



Das Inkongruenz-Dilemma...



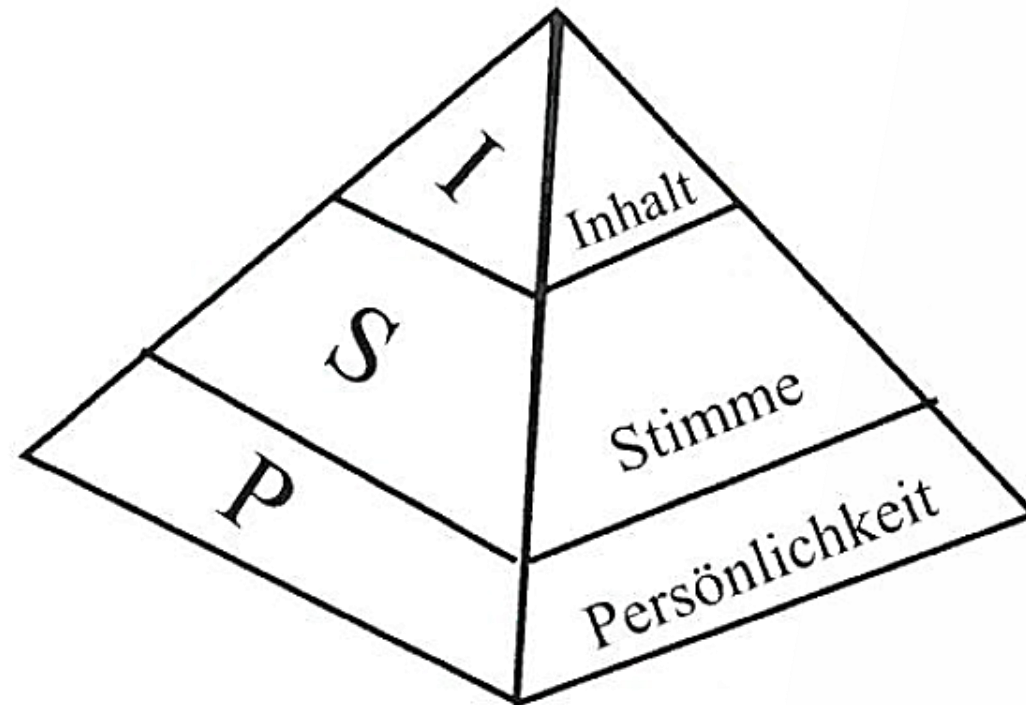
...und



► „Man kann nicht **nicht** kommunizieren“

Kompetenzhierarchie

- ▶ „Es kommt nicht darauf an, was gesagt wird, sondern **wie** es gesagt wird“



4. Kontext



Kodierung

Umwelt



Kodierung

akustisch

visuell

vestibulär

taktil

kinästhetisch

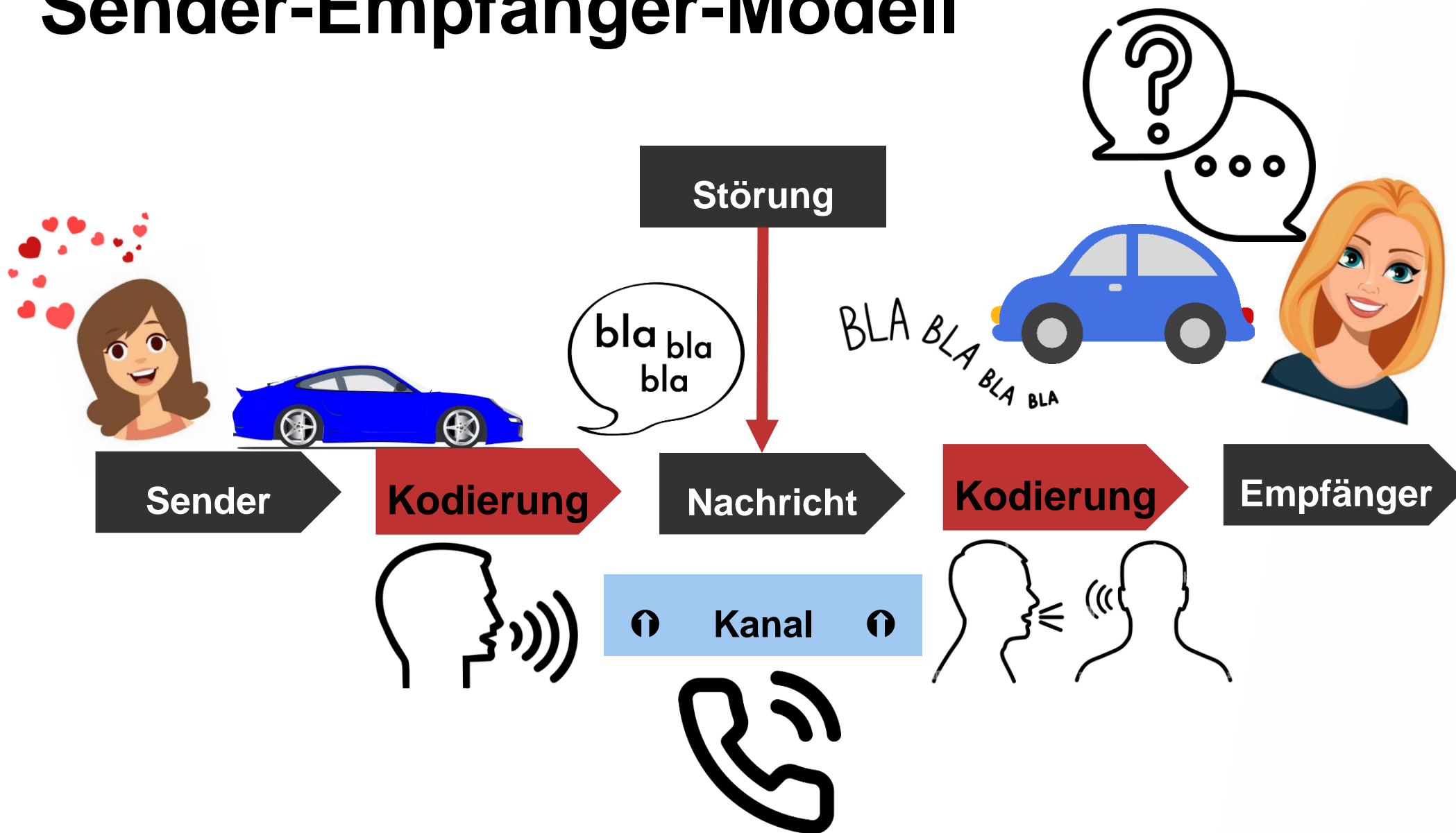
Gedächtnis

Vorwissen

Emotionen

Motivation

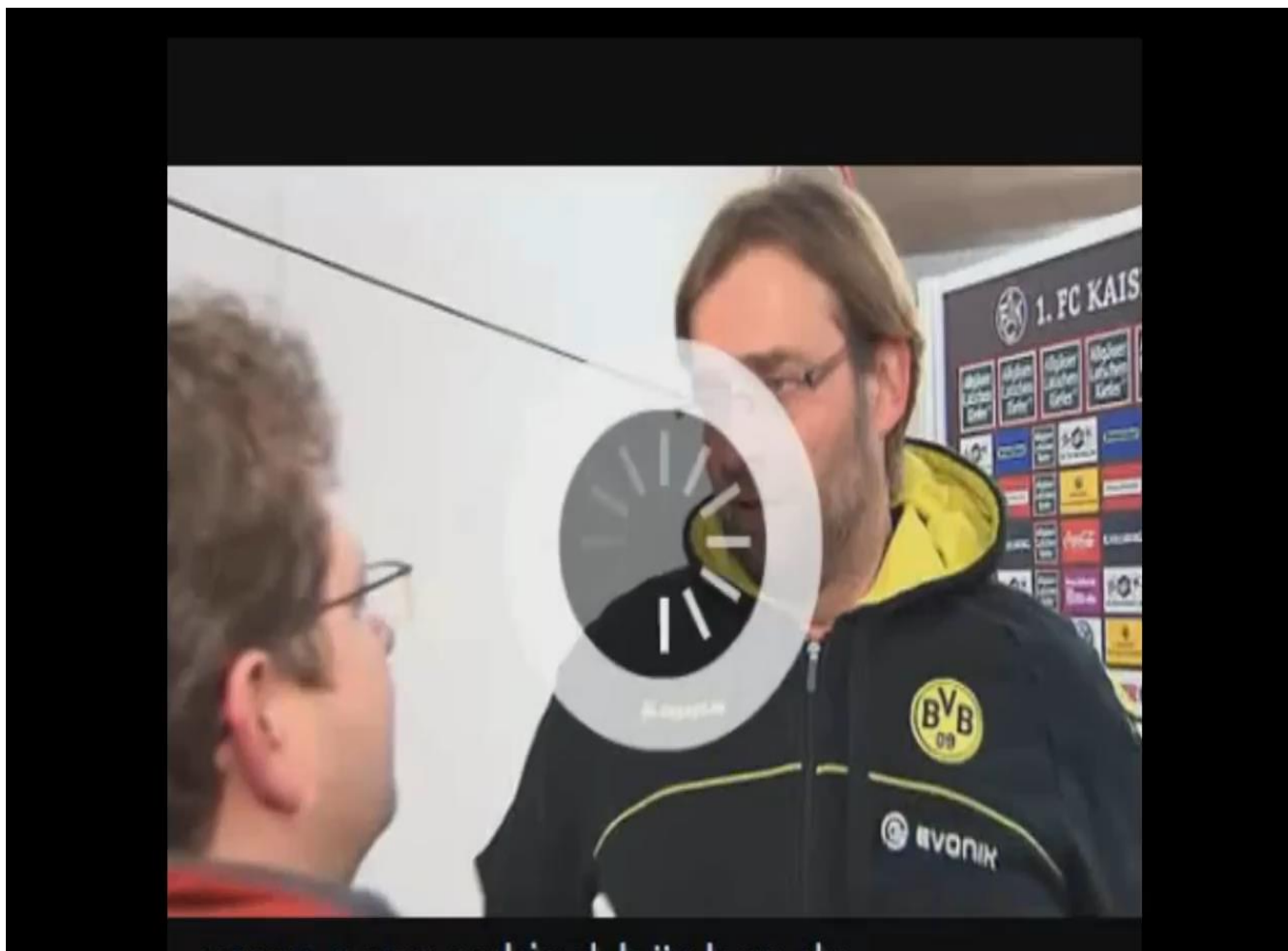
Sender-Empfänger-Modell



Kommunikation ist...

- ▶ „... weit mehr als nur die Übermittlung von Informationen“





Häufig unbewusst

- ▶ „In der Art und Weise, **wie** wir mit jemandem in Kontakt treten, teilen wir unserem Gegenüber mit, was wir **über ihn** denken“

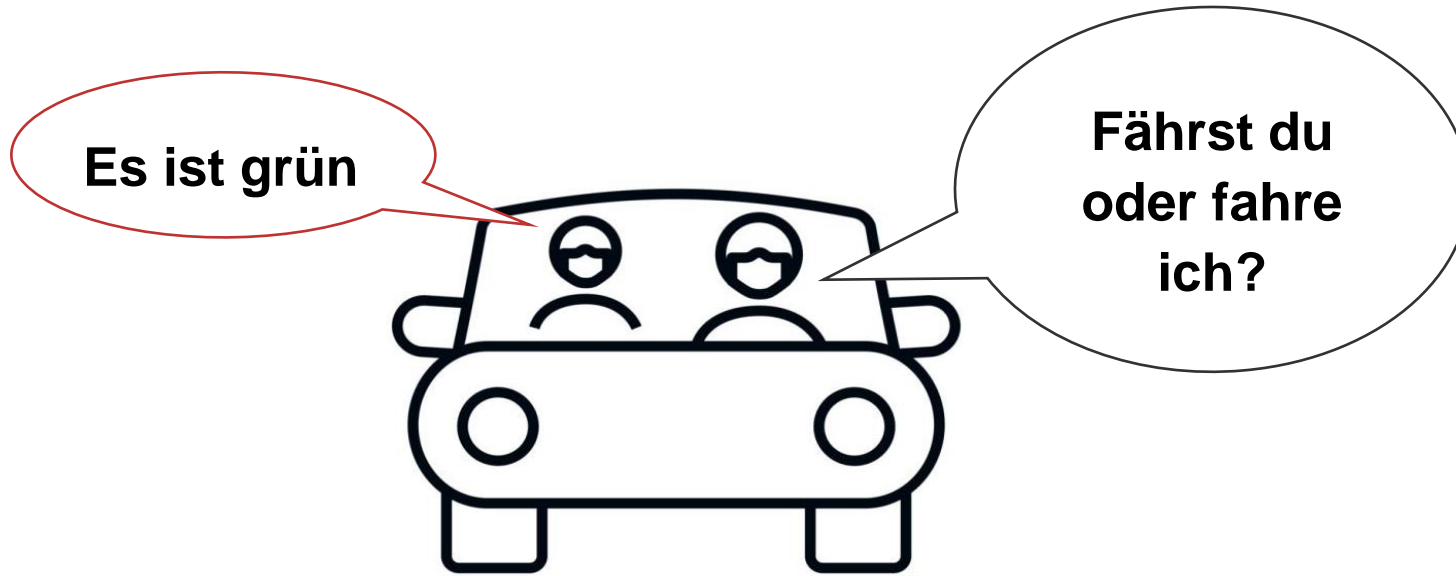


Inhalt und Beziehung



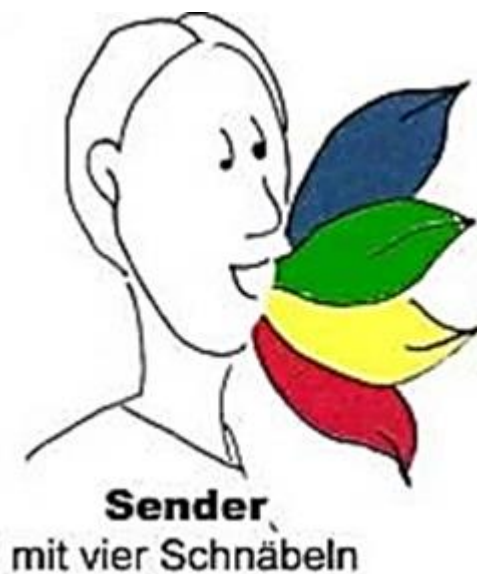
► „Jede Kommunikation hat einen **Inhalts-** und einen **Beziehungsaspekt**“

Anatomie einer Nachricht

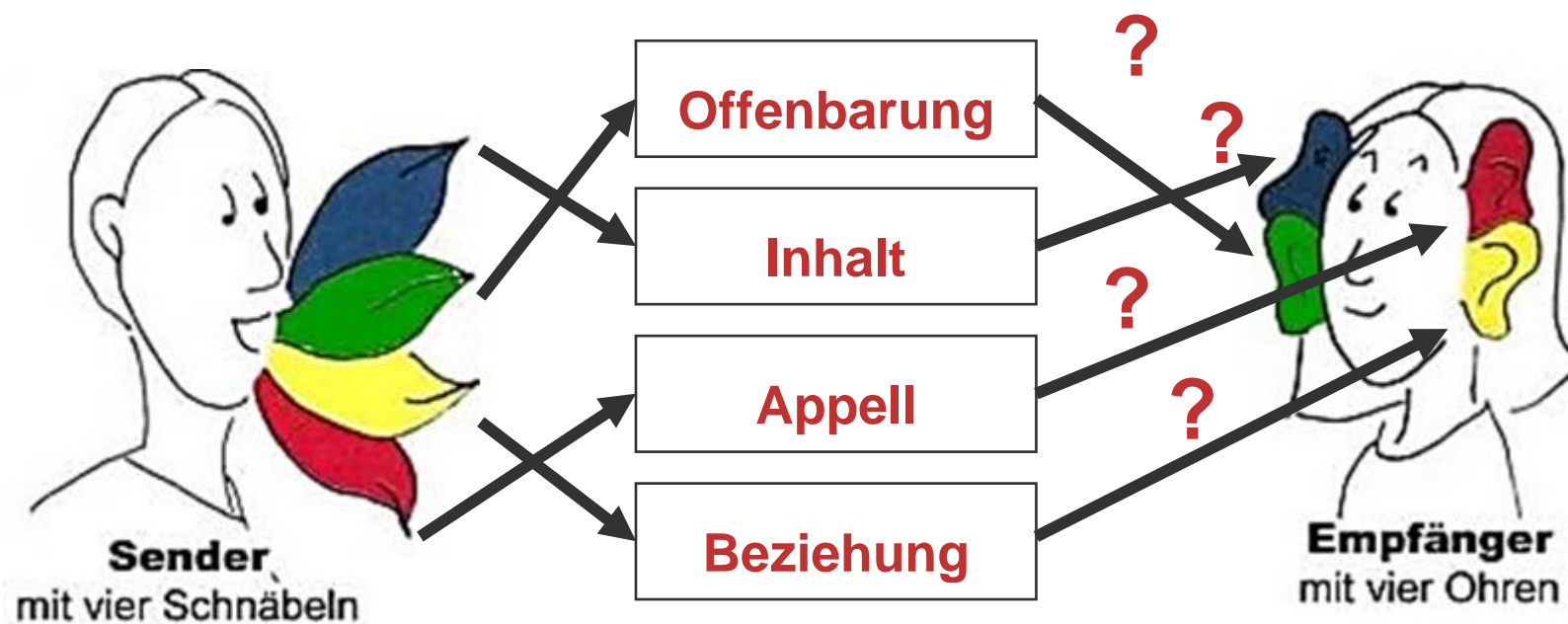


- **Sachaspekt:** „Die Ampel ist grün“
- **Appell:** „Ich möchte, dass du fährst“
- **Selbstoffenbarung:** „Ich habe es eilig“
- **Beziehung:** „Ich bin ein besserer Fahrer“

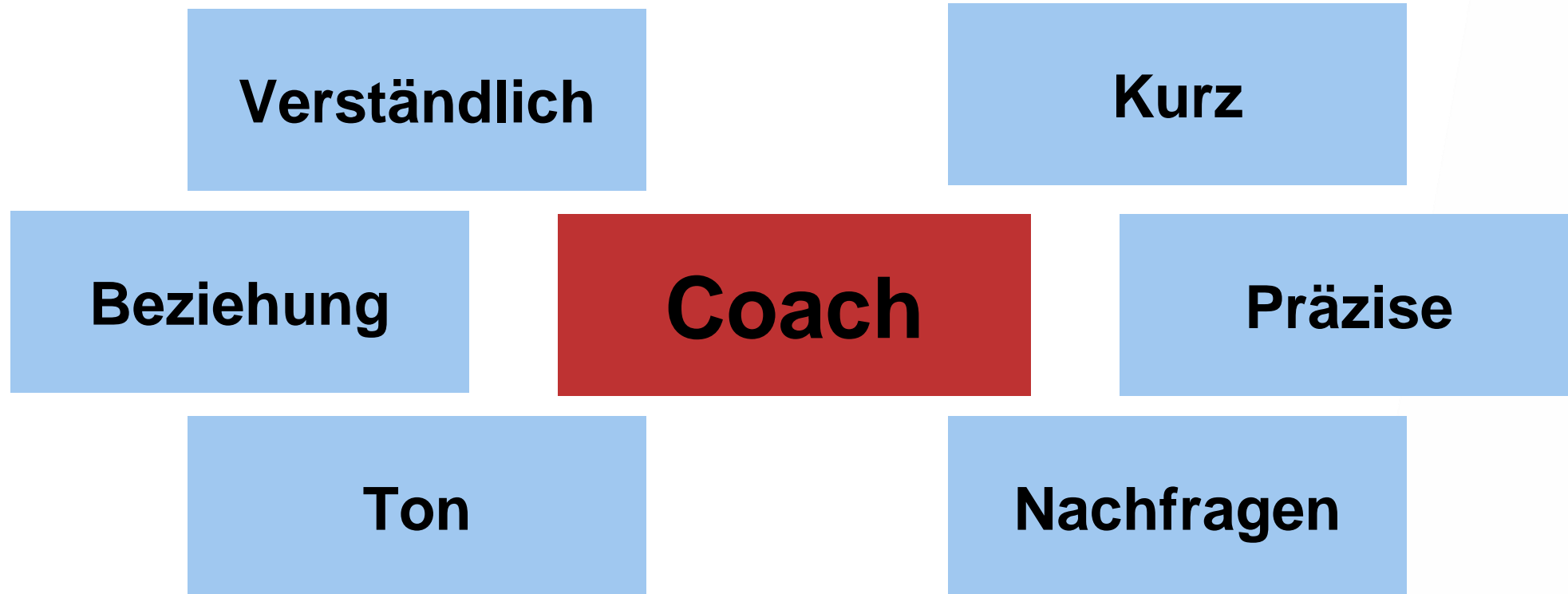
Vier-Ohren-Modell



Vier-Ohren-Modell



Coaching Skills: Kommunikation



Das sollten wir uns merken:

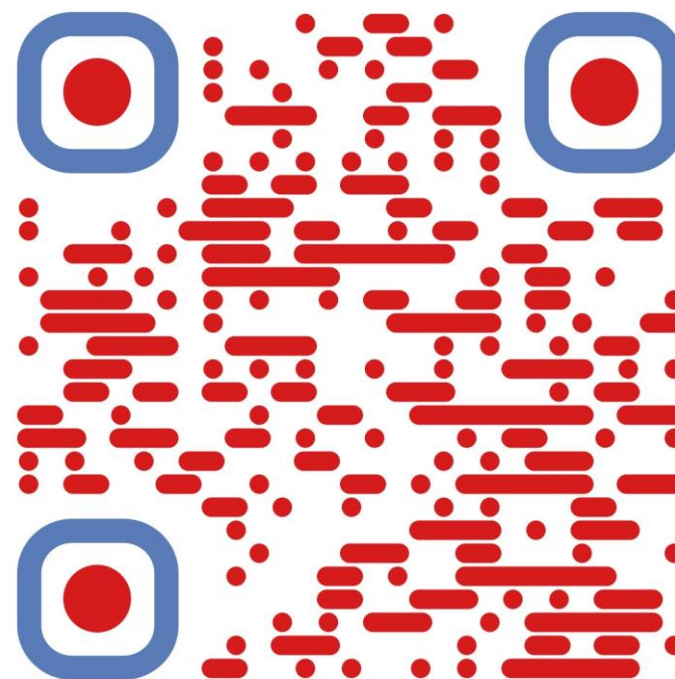
- ▶ Jede Kommunikation geht über den Austausch von Informationen hinaus
- ▶ Wir senden mit vier Schnäbeln und empfangen mit vier Ohren
- ▶ Die Ursachen für eine misslungene Kommunikation sind Codierung, Interferenzen und nonverbale Aspekte
- ▶ Bedeutung der nonverbalen Kommunikation





Contact :

- ▶ jerry.medernach@inaps.etat.lu
- ▶ +352 621 144 660



Institut national de l'activité physique et des sports

inaps

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit

Dr. Jerry Medernach

LËTZEBUERG LIEFTSPORT