

Interventionsansätze im Tennisunterricht: die Kommunikation (Teil 3)

Mit dem Spieler reden: eine Theorie der Kommunikation zwischen Trainer und Spieler

von Dr. Matthias Zimmermann

TEIL 3:

Die inhaltslogische Betrachtung der Frage, worin die Hauptaufgabe des Trainers besteht¹ und welche Interventionsansätze ihm dazu zur Verfügung stehen, erbrachte als Antwort: das Zuspiel² und die Kommunikation. Erstaunlich auch hier: die einschlägige Literatur bietet Trainern wenig Hilfen zur professionellen Kommunikation³. So sollen im folgenden Beitrag die Ansätze und Modelle von Deutschlands führendem Kommunikationspsychologen Friedemann Schulz von Thun im Hinblick auf die Trainer-Spieler – Situation im Tennis dargestellt werden.

Die Einzelsportart Tennis fasziniert durch die Vielfalt an konditionellen Anforderungen sowie technisch-taktischen Varianten. Auch die Tatsache, dass ein Match erst mit dem letzten Punkt beendet ist, bedingt besondere mentale Anforderungen: im Idealzustand der „entspannten Konzentration“ erkennt der Spieler die entscheidenden Situationen und ist hellwach, damit seine Stärken über die erkannten Schwächen des Gegners zum Gewinn wichtiger Punkte führen.

Genau diese Balance zwischen Sensibilität und mentaler Stärke, die dem Sportler zum Erfolg verhilft, macht ihn zu einer Persönlichkeit, mit der es entsprechend sensibel umzugehen gilt. Umgang mit dem Spieler bedeutet dabei primär: Kommunikation!

Folglich sind Spieler-Trainer-Beziehungen von sog. **Sender – Empfänger Vorgängen** geprägt. Die Kommunikationspsychologie sagt hierzu folgendes:

1. konstruktive Zusammenarbeit bedarf der Sympathie. Sympathie entsteht durch Kommunikation auf der Basis eines klaren Rollenverständnisses.
2. Was der Sender sagt und der Empfänger hört, sind mitunter verschiedene Dinge, wobei gilt: „man kommuniziert nie nie“.

Tennistrainer sind sehr häufig „ihr eigenes Produkt aus ihrer eigenen Spielerkarriere“. Trainerausbildungsinhalte werden automatisch mit den gemachten Erfahrungen als Spieler reflektiert. Der entscheidende Schritt zum Trainer ist jedoch nicht die Projektion der eigenen Spielerkarriere auf den Schützling. Es ist vielmehr die Erkenntnis, eine **Führungsrolle** inne zu haben! Diese gilt es auszufüllen. Ich behaupte: eine nachhaltige Sympathie ist mit dem Respekt des Schützlings vor der Spielstärke des Trainers nur bedingt zu erreichen. Bedeutsamer wiegt der Respekt vor der Art und Weise, wie der Trainer seiner Führungsrolle gerecht wird.

Dies gelingt, wenn Professionalität und Menschlichkeit zu einer Eigenschaft führen, die man als „Souveränität 2. Ordnung“ bezeichnet. Es ist also keineswegs ein Trainerideal, immer „Herr der Lage“ zu sein – ein Match mit seinem Schützling darf durchaus, ja muss irgendwann ja sogar verloren werden!

Diese „Souveränität 2. Ordnung“ ist ein Ideal, denn: die besondere Bedeutung des sportlichen Erfolgs für die Beziehung zum Schüler führt den Trainer in ein Spannungsfeld zwischen Humanität und Effektivität. Der Trainer muss diese bedeutsamen Werte ständig ausbalancieren. Es bedarf einer klaren Linie, wozu sich der Trainer mit seiner Führungsrolle innerlich gründlich auseinander zu setzen hat. Das Streben nach dem Prinzip der stimmigen Führung fundiert auf den Aspekten „wesensgemäß“, „situationsgerecht“ und „metakommunikativ“.

- **wesensgemäß:** ein Grundsatz für eine funktionierende Beziehung besteht darin, „sich selbst treu zu sein“. Dazu gehört auch die Akzeptanz, dass Menschen in der Art, wie sie sich geben, in ihren Empfindungen und Bedürfnissen und – dementsprechend – in ihrem Kommunikationsverhalten verschieden sind. Das Riemann-Thomann-Modell mit seiner Persönlichkeits-, Beziehungs- und Entwicklungslehre unterscheidet vier verschiedene Grundausrichtungen: das Bedürfnis nach Nähe (z.B. zwischenmenschlicher Kontakt, Harmonie, Geborgenheit), nach Distanz (z.B. Unabhängigkeit, Ruhe, Individualität), nach Dauer (z.B. Ordnung, Regelmäßigkeiten, Kontrolle) und nach Wechsel (z.B. Abwechslung, Spontaneität, Kreativität). Erst die Klarheit des Trainers über die eigenen Eigenschaften und Zustände (emotional, gedanklich etc.) bringt das Verhalten mit dem inneren Zustand in Übereinstimmung und verhilft zu klarem und deutlichem Auftreten.
- **situationsgerecht:** Gespräche müssen der Situation entsprechen. In welchem Kontext befinden sich Trainer und Schützling? Gerade nach Sieg oder Niederlage zeigt sich, ob es gelingt, Art und Inhalt der Botschaften so zu vermitteln, dass sie beim Empfänger in der gewünschten Weise ankommen und die beabsichtigte Wirkung entfalten.

Hier halten wir fest: erst die gelungene Verbindung zwischen allen Aspekten der Situation und der Person führt zu einem ausgewogenen und linienklarem Führungsverhalten.

- **metakommunikativ:** „das, was ich gesagt habe, weiß ich erst, wenn ich die Antwort darauf kenne“ – dieser Grundsatz der Kommunikation begründet den metakommunikativen Führungsstil. Es ist unabdingbar, dass Trainer und Schützling darüber sprechen, wie sie ihre Kommunikation wahrnehmen, welche Worte, Gesten und Mimiken zu welchen emotionalen Reaktionen geführt haben oder welche Verhaltenshinweise empfangen wurden.

Die Notwendigkeit zu dem „*Gespräch über das Gespräch*“ resultiert aus dem Phänomen, dass Botschaften niemals eindeutig sind. Das „**Kommunikationsquadrat**“ verdeutlicht die „Vierdeutigkeit“ einer Botschaft. So vermittelt der Trainer...:

¹ Siehe dazu den Beitrag im RC Premium I/2006: Die Traineraufgabe – Grundlagen. (Teil 1).

² Siehe dazu den Beitrag im RC Premium II/2006: Interventionsansätze im Tennisunterricht: das Zuspiel. (Teil 2).

³ Nicht unerwähnt soll bleiben: Paul Klingens: Kommunikation im Sportunterricht, Hohengehren 2001. Bemerkenswert auch die zahlreichen Veröffentlichungen von Dr. Reinhold Miller zum Thema Kommunikation in der Schule / im Unterricht.

- eine *Sachinformation* (worüber der Trainer informiert),
- eine *Selbstkundgabe* (was der Trainer von sich zu Erkennen gibt),
- einen *Beziehungshinweis* (was der Trainer von seinem Schützling hält und wie er zu ihm steht,
- einen *Appell* (was der Trainer bei seinem Schützling erreichen möchte).

Die explizite Botschaft bildet die Sachebene des Gesprächs, für die das Wahrheits-, das Relevanz- und das Hinlänglichkeitskriterium zentrale Bedeutung besitzen. Die Kommunikationsqualität zwischen Trainer und Schützling ist primär eine Frage der *Sachlichkeit* als Basis einer guten Gesprächskultur.

In der Art und Weise, wie sich der Trainer verhält oder wie er etwas sagt, offenbart sich ein Hinweis auf ihn selbst – insofern werden auch Gestik, Mimik oder sonstige Verhaltensweisen zu Botschaften – getreu dem Prinzip: „man kommuniziert nie nie“. Neben ausdrücklichen „ich-Botschaften“ ist ein Hauptaugenmerk gerade auf die impliziten Botschaften zu lenken. Dabei zeigt der Trainer das Geschick, seine *Authentizität* in Abhängigkeit von der Situation zur Geltung kommen zu lassen.

Hinter jeder Botschaft steckt implizit auch ein *Beziehungshinweis*. Mit Formulierungen, im Tonfall und durch sonstige Ausdrucksformen vermittelt der Trainer seinem Schützling, was er von ihm hält und wie er zu ihm steht. Gerade in einem pädagogischen Kontext, der auf Lernvorgänge abzielt, ist der emotionalen Beziehung besondere Sensibilität zu erweisen. In der empfindlichen Situation einer Niederlage bedarf es eines besonderen kommunikativen Gespürs, die sachliche Analyse unbeschadet der Beziehung zu führen.

Schlussendlich enthalten Botschaften stets auch einen *Appell*. Worte so zu wählen, dass der Schützling geleitet, bewegt und motiviert wird, ist eine wesentliche Traineraufgabe.

Ist der Trainer sich seiner Botschaft in allen Dimensionen bewusst, kann er sachlich gebotene Kritik mit einem deutlichen Appell formulieren, dabei gleichzeitig seinem Schützling das Vertrauen aussprechen und einen positiven Beziehungshinweis geben. Werden jedoch die vier Seiten einer Nachricht vermengt, verwässert sich die Führungsqualität des Trainers und die Sympathie leidet. Genauso wie der Sender „mit vier Schnäbeln“ spricht, hört der Empfänger mit „vier Ohren“. Die Ohren haben – persönlichkeits- oder situationsbedingt – die Eigenschaft, unterschiedlich gut zu hören. Hört das Beziehungsohr gut, das Sachohr schlecht und ist das Appellohr gänzlich taub, ist es die Aufgabe des Trainers, die offensichtlich vorliegende Kommunikationsstörung auf der Ebene der Metakommunikation zu lösen.

Tut er das nicht, ist es vorprogrammiert, dass Trainer und Schützling in einen Teufelskreis verfallen: die „**Zirkularität zwischenmenschlicher Interaktionen**“ bringt es mit sich, dass Gespräche irgendwann nur noch als bloße Reaktion auf die provozierenden Eigenarten des anderen empfunden werden. Beispiel: der Spieler *verhält sich* auf dem Platz rebellisch und aggressiv, der Trainer *fühlt sich* unangenehm berührt, empfindet das Verhalten als peinlich und *verhält sich folglich* distanziert und

abweisend, woraufhin der Schüler sich nicht als akzeptiert und für voll genommen *fühlt* und auf dem Platz noch mehr nach Aufmerksamkeit hascht und sich auffallend laut *verhält*. Kommunizieren beide allein über das beiderseitige Verhalten, wird die Problemlösung erschwert. Erst im Meta-Gespräch öffnet sich die Gefühlswelt beider Akteure, sie sprechen über das, was in ihnen vorgeht und wie sie das Verhalten bzw. die Signale des jeweiligen Gegenübers wahrnehmen und interpretieren. Der Ansatz, den Teufelskreis aufzubrechen, ist damit gefunden.

Dies jedoch setzt voraus, dass sich der Trainer und auch sein Schützling darüber im Klaren sind, was in ihnen tatsächlich vorgeht. So findet Kommunikation nicht nur zwischen den Menschen, sondern auch innerhalb des Menschen statt.

Insbesondere dem Trainer in seiner Führungsrolle ist es auferlegt, aus seiner „inneren Pluralität“, dem Gewirr unterschiedlicher, sich zum Teil widersprechender Stimmen ein **inneres Team** zu formen. Es gilt: „willst Du ein guter Leiter sein, dann schau auch in Dich selbst hinein“. Hierbei spielen Werte oder so genannte Handlungsmaxime gerade bei Trainern oder Lehrern eine besonders wichtige Rolle.

Diese „innere Diskussion“ hat damit zu tun, dass kein Wert für sich alleine konstruktive Wirkung entfaltet, wenn nicht nach einer Balance zu einem „Gegenwert“ gestrebt wird. So wird vermieden, dass die Übertreibung des einen Werts die so genannte „komplementäre Schwestertugend“ entwertet. So sind Ehrgeiz und Bescheidenheit zwei berechtigte, aber durchaus gegenläufige Werte. Übertreibt man eine bodenständige Bescheidenheit, läuft man Gefahr, einem lethargischen Minderwertigkeitsgefühl zu verfallen. Entgegengesetzt kann ein gesunder Ehrgeiz sich zum Leistungsfanatismus entwickeln, der jedem vernünftigen Maß an erfolgsorientierter Einsatzfreude zuwiderläuft. Man spricht hierbei von einem **Wertequadrat**, das es auszubalancieren gilt, um nicht der Gefahr der „übertreibenden Entwertung“ eines Werts zu erliegen!

Diese persönlichkeitsimmanente Balance ist natürlich ein Theoriemodell. Gerade der Kontext, in dem sich Trainer und Schüler begegnen und die Situationen, in der sie sich befinden, machen es bisweilen erforderlich, gegenläufige Werte mal in die eine, mal in die andere Richtung in den Vordergrund zu stellen.

Dazu ist es hilfreich, ein **Situationsmodell** zu betrachten, das in vier Komponenten unterscheidet:

- der *Eingangskanal* bildet die Vorgeschichte ab, die zu der Situation geführt haben, in der sich Trainer und Schützling befinden,
- der *Oberbauch* repräsentiert das Thema, das Gesprächsgegenstand ist und die Sachlichkeit begründet,
- der *Unterbauch* bildet die zwischenmenschliche Konstellation ab und definiert die Rollen,
- der *Ausgangskanal* steht für die Gesprächsziele, die für jeden konstruktiven Gesprächsansatz die Leitlinie bilden und doch so oft im Unklaren bleiben.

Konstruktive Kommunikation und eine professionelle Trainer-Schüler-Beziehung bedarf einer klaren Rollendefinition, Transparenz persönlicher Wertvorstellungen, Klarheit und Wahrheit der Situation als Grundlage sowie das Bewusstsein

über die vier Dimensionen in der Sendung („Schnäbel“) und im Empfang („Ohren“) einer Botschaft.

Schlussfolgerung

Der hier vorliegende Text komprimiert Aspekte einer konstruktiven Kommunikation und Beziehungsgestaltung zwischen dem Trainer und seinem Schützling in einer Weise, die kein zusammenfassendes Fazit mehr zulässt. Hinter den hier erwähnten Modellen steckt ein ganzer Literaturkreis: Bücher zum „Prinzip der stimmigen Führung“, zum „Kommunikationsquadrat“ zur „Zirkularität zwischenmenschlicher Interaktionen“, zum „inneren Team“, zum „Wertequadrat“ und zum „Situationsmodell“.



Führungskraft im Bewusstsein von fünf kommunikationspsychologischen Modellen, Schulz von Thun, F.: Miteinander Reden 1. Hamburg 1981.

So möchte ich an dieser Stelle mit drei wichtigen Erkenntnissen abschließen:

1. dass eine gute oder schlechte Zusammenarbeit zwischen einem Spieler und seinem Trainer primär eine Frage von guter oder schlechter Kommunikation ist,
2. dass nicht nur die Trainer-Schüler Beziehung, sondern jede Art von Beziehung durch kommunikative Kompetenz gefördert wird,
3. dass es sich für einen Tennislehrer oder -trainer lohnt, in die Kommunikationsliteratur (siehe Literaturangaben) tiefer einzusteigen und Herrn Friedemann Schulz von Thun auf seiner Homepage zu besuchen:
<http://www.schulz-von-thun.de/>

Literatur:

Friedemann Schulz von Thun:
Miteinander reden 1 - Störungen und Klärungen. Hamburg 1981,
Miteinander reden 2 - Stile, Werte und Persönlichkeitsentwicklung. Hamburg 1989
Miteinander reden 3 - das Innere Team und situationsgerechte Kommunikation Hamburg 1998
Miteinander reden: Kommunikationspsychologie für Führungskräfte (zusammen mit Johannes Ruppel und Rowitha Stratmann). Hamburg 2000

Bisher erschienene Fachbeiträge:

Jörg Beißmann Figurtraining im Fitness-Studio, Heft II/2004
Jörg Beißmann Corporate Health & Fitness, Heft III/2004
Jörg Beißmann Glück und Gesundheit als Anstrengungsprämie?, Heft IV/2004
Dr. Matthias Zimmermann: Welch ein Talent..., Heft I/2005
Eva Götz Betriebliche Gesundheitsförderung – wer profitiert? Heft II/2005
Eva Götz & Dr. Matthias Zimmermann: Die betriebliche Gesundheitsförderung: Ziele, Dimensionen, Anforderungen und Implementierungsbedingungen, Heft IV/2005
Johannes Schmidt: Zur Persönlichkeitsentwicklung junger Hochleistungssportler.
Dr. Matthias Zimmermann: Die Traineraufgabe – Grundlagen (Teil 1), Heft I/2006
Dr. Matthias Zimmermann: Interventionsansätze im Tennisunterricht: das Zuspield (Teil 2), Heft II/2006
Dr. Matthias Zimmermann: Interventionsansätze im Tennisunterricht: die Kommunikation (Teil 3) Heft III/2006
Eva Götz & Dr. Matthias Zimmermann: Gehirnleistung und sportliche Betätigung – Thesen und Schlussfolgerungen. Heft III/2006