

Bane Bradonic und sein Team vom Institut für Positive Psychologie stellen den modernen Tennistrainer vor – beschreiben sie neue Trainerkompetenzen und einen Paradigmenwechsel oder ist es alter Wein in neuen Schläuchen?

Bob Brett (links) gehört trotz seines Alters zu den modernen Tennistrainern auf der Tour.

Der moderne Tennistrainer

Die heutige Welt ist auf Leistung und Erfolg ausgerichtet: immer schneller, immer höher, immer besser. Dies gilt natürlich auch für die Welt des Sports und somit auch für den Tennissport. Ist es nicht fast schon zynisch, dass einem der erfolgreichsten Tennisspieler der Welt mit 16 Grand Slam Titeln und dem Nummer-1-Titel für 285 Wochen das Karriereende vorausgesagt wurde, nachdem er kurzzeitig im Oktober 2011 auf Position 4 des ATP-Rankings ge-

rutscht war? Aber nicht nur Tennisspieler sind schnell „abgeschrieben“, auch für Tennistrainer wird es immer schwieriger, den Ansprüchen und dem Druck standzuhalten und den entscheidenden Wettbewerbsvorteil zu erzielen. Nicht nur wenige Tennisspieler schaffen es an die Spitze und erreichen einen gewissen Bekanntheitsgrad; auch sehr wenige Trainer und Coaches schaffen den Durchbruch. Die große Masse der Trainer „kämpft“ mit den gleichen Herausforderungen und Unsi-

Die Autoren: Bane Bradonic ist Diplom- und A-Trainer beim Deutschen Tennis Bund (DTB) und Diplom Psychologe.
bane.bradonic@ippsy.de

Claudia Lanz ist Diplom-Betriebswirtin (DH) und Diplom Coach (Swiss Coaching Organization).
claudia.lanz@ippsy.de

Oliver Vogelhuber ist Diplom Psychologe und Staatlich geprüfter Tennislehrer.
oliver.vogelhuber@ippsy.de

Weitere Informationen: www.ippsy.de

»Wenn eine bestimmte Geisteshaltung für Erfolg und Glück fehlt, dann kann Erfolg und Glück auch (fast) nicht erreicht werden.«

| M. GLADWELL

cherheiten wie jeder andere Selbständige auch – branchenunabhängig. Der Tennisarbeitsmarkt gestaltet sich immer anspruchsvoller – umso wichtiger ist es, dass der Tennistrainer seine individuellen Stärken und Fähigkeiten (er)kennt, sie maximiert und gewinnbringend einsetzt.

Das Ausbildungssystem für Tennistrainer des Deutschen Tennis Bundes (DTB) gehört zu den besten der Welt. Das hat der DTB nun auch schriftlich: Bei der neu eingeführten Qualitätsüberprüfung durch den Internationalen Tennisverband ITF, der sogenannten „Recognition“, erhielt der DTB in allen Kategorien Bestnoten. Aber ist das wirklich so oder ist es lediglich die Anerkennung für einen sehr wichtigen Teilabschnitt auf dem Weg zu einer weiteren und andauernd notwendigen Professionalisierung?

Der DTB zählt zu den mitgliederstärksten Verbänden in Deutschland. Die größte Wachstumsrate hatte der DTB in den 70er-Jahren zu verzeichnen. 1997 erreichte er mit einer Mitgliederzahl von über 2,2 Millionen ein Allzeithoch und gleichzeitig einen Wendepunkt, denn ab 1998 hat sich die Zahl der Mitglieder kontinuierlich nach unten bewegt. Auch lange nach Steffi Graf, Anke Huber, Boris Becker und Michael Stich ist der DTB jedoch immer noch der größte Tennisverband der Welt und verzeichnete im Jahr 2011 rund 1,53 Millionen Mitglieder, die sich auf 9584 Frei- und 4898 Hallenplätzen verteilen. **Wie**

wirkt sich diese Entwicklung auf die Trainer aus?

Das Bild der Tennistrainer in Deutschland gestaltet sich wie folgt: In den Anfängen wurden noch die „guten“ Spieler aus dem In- und Ausland von den Vereinen als Tennistrainer beschäftigt. In den 70er-Jahren fand auch hier ein Umdenken statt, weg von den „unausgebildeten“, hin zu den lizenzierten Tennistrainern. Der Verband Deutscher Tennislehrer (VDT) hatte hier eine Vorreiterrolle übernommen. Etwas zeitverzögert hat der DTB mit seiner Ausbildungsschiene vom C-zum Diplomtrainer begonnen. Heute bilden diese beiden Verbände parallel aus. Auf Anfrage konnte der VDT keine Angaben über die Anzahl seiner lizenzierten Tennislehrer machen. Gemäß Zahlen von Ende Dezember 2010 hat der DTB und seine Landesverbände folgende Anzahl von lizenzierten Tennistrainern ausgebildet: 39 Diplomtrainer, 485 A-Lizenzen, 2629 B-Lizenzen, 16476 C-Lizenzen. Jedes Jahr wird die Anzahl größer!

Unzählige der lizenzierten Tennistrainer arbeiten hauptberuflich in den vielen Verbänden, Vereinen und kommerziellen Anlagen. Schaut man sich die Fachzeitschriften über die letzten Jahre genauer an, so fällt auf, dass jährlich weniger Stellenangebote für Tennistrainer ausgeschrieben werden. Auf dem Tennisarbeitsmarkt gibt es weniger Bewegung. Er scheint gesättigt zu sein. **Was bedeutet das für die Zukunft? Was ist zu tun?**

Der „normale“ Tennislehrer – Meister der Mittelmäßigkeit?

Vor einigen Jahren hat Richard Schönborn bei einer A-Trainer-Fortbildung in Bielefeld die deutsche Trainerschaft heftig kritisiert und sie zum großen Teil dafür verantwortlich gemacht, dass das deutsche Tennis, vor allem auf internationaler Ebene, nur noch mäßig erfolgreich ist. Einerseits ist es zwar nicht fair, in einem komplexen System eine einzige Gruppe von Personen allein für (Teil-)Misserfolge verantwortlich zu machen, andererseits können sich die hauptberuflichen Tennistrainer sowie andere Involvierte der Verantwortung nicht entziehen. Was könnte Richard Schönborn mit seiner Kritik letztlich gemeint haben? Wir wagen eine Hypothese: Die Akteure im deutschen Tennis verlieren langsam jene Selbstsicherheit und Überzeugt-



Aldiana
Urlaub unter Freunden



Urlaub der feinen Art: Spiel, Satz & Smile.

Michael Stich steht Aldiana als ständiger Berater an der Seite. Obendrein trainieren Sie bei den Tennis Camp Wochen in vielen Clubs mit bekannten Tennisgrößen. So hat uns gerade eine führende Tenniszeitschrift zum Sieger der Kategorie „Bester Tennis-Reiseveranstalter“ gewählt. Doch nicht nur im Tennis sind wir stark. Ob am Meer oder in unseren Bergclubs – anspruchsvolle Gäste werden mehr als zufrieden sein. Nicht nur mit der großartigen Auswahl frischer Köstlichkeiten aus landestypischer und heimischer Küche, unsere Sommeliers empfehlen auch die richtigen Gaumenfreuden dazu... da fehlen nur noch Sie!

All Inclusive gilt in den Anlagen am Meer – Tennisplatzmiete inklusive, Halbpension „Plus“ in den Bergen. Jede Menge Sportmöglichkeiten, Abend-Shows, großartige Wellnessoasen und dazu die Aldiana Geniesser-Formel: „Jeder macht genau das, was er will“. Der Ideal-Urlaub also für nette Leute jeden Alters.

Weitere Informationen in jedem guten Reisebüro und unter www.aldiana.de

Kennenlern-Abo



Die DTZ – Deutsche Tennis Zeitung ist die Zeitschrift für Sie und Ihren Club. Monat für Monat informieren wir Sie über den deutschen Tennissport, geben Ihnen Tipps für die tägliche Vereinsarbeit (u.a. Mitgliederwerbung), Anregungen für Ihr Training und noch vieles mehr.

Die Fachzeitschrift **TennisSport** informiert 6 x im Jahr umfassend über interessante Themen wie zum Beispiel:

- Trainingspraxis
- Schul-Tennis
- Trainingsmaterialien
- News aus der Trainerszene



Überzeugen Sie sich selbst:

Sie erhalten die nächsten zwei Ausgaben der DTZ – Deutsche Tennis Zeitung **TENNIS** und eine Ausgabe der **TennisSport** zum Kennenlern-Preis von € 8.–.

Die Lieferung endet **automatisch** nach der 2. Ausgabe DTZ – Deutsche Tennis Zeitung.

Ja, ich möchte das Kennenlern-Abo testen.

Name, Vorname

Straße

PLZ/Ort

Datum/Unterschrift

Widerrufsgarantie: Mir ist bekannt, dass ich diese Bestellung innerhalb von 14 Tagen beim Sportverlag, Böblinger Str. 68/1, 71044 Sindelfingen, ohne Angabe von Gründen, schriftlich widerrufen kann. Zur Wahrung der Frist genügt die rechtzeitige Absendung des Widerrufs.

Datum/2. Unterschrift

Coupon einsenden an

Sportverlag

Böblinger Straße 68/1, 71044 Sindelfingen
Tel. 0 70 31/862-851, Telefax 0 70 31/862-801
E-Mail: vertrieb@deutsche-tennis-zeitung.de
Internet: www.deutsche-tennis-zeitung.de

heit, die Gewinner auszeichnet: diesen kleinen aber feinen Vorsprung gegenüber anderen, der über Sieg oder Niederlage entscheiden kann. So „plätschern“ viele Tennistrainer an der Oberfläche und bahnen sich den Weg durchs „Tennisleben“, ohne je den Entschluss zu fassen, sich in ihrem Arbeitsbereich besonders hervorzutun und Wirkung zu erzielen – sprich, erfolgreich zu sein.

Grundsätzlich sind die Voraussetzungen, die wir in Deutschland vorfinden, immer noch sehr gut. Aber was nützen uns „hervorragende“ Bedingungen, wenn wir daraus keinen Vorteil ziehen, um etwas Erfolgreiches daraus zu machen? Die Ausbildungen sind ausgezeichnet, aber sie stützen sich zu stark auf die Vermittlung der praktischen Fachkompetenz und weniger auf die Ausbildung der „Softskills“. Mit dem Ablegen der Prüfungen endet auch für die meisten Tennistrainer das Lernen bzw. der Wunsch sich weiterzubilden. Hinzu kommt, dass die vielen (Pflicht-)Fortbildungsseminare der Verbände das (Tennis-)Rad zum x-ten Mal erfinden. Dabei müssen wir uns den steigenden Anforderungen und Erwartungen, dem schnellen Tempo an Veränderungen, volatilen Rahmenbedingungen und letztlich den immer wieder neuen Herausforderungen unseres Berufes stellen. Der Tennistrainerberuf ist eine vielschichtige Multitasking-Aufgabe und wird sich immer mehr dahin entwickeln, unterschiedliche psychologische Fähigkeiten und Kompetenzen abzuverlangen. **Wir müssen lernen, nicht nur ein Leben lang zu lernen, sondern unsere Lerninhalte selbst in Angriff zu nehmen.**

Der „moderne“ Trainer im Spannungsfeld

Der Trainerberuf ist längst zu einer Realität geworden, die eng mit anderen gesellschaftlichen Bereichen verwoben ist: Verbände, Vereine, Wirtschaft, Öffentlichkeit, Sponsoren, Funktionäre, Medien, Schulen und andere Interessengruppen sind Wirklichkeiten, mit denen der Tennistrainer in einer Austauschbeziehung steht. Der Tennistrainer gilt im Kernsystem als zentrale Bezugsperson für den Sportler, die Eltern und andere Mitstreiter. Ein moderner Tennistrainer, der erfolgreich agieren will, muss das System und die Zusammenhänge (er)kennen,

um diese in seine Überlegungen, Planungen und Strategien einbeziehen zu können. Das gesellschaftliche Leben ist nie widerspruchsfrei. Zielsetzungen und Ansprüche lassen sich nur in ständiger Auseinandersetzung mit anderen (Interessen)Gruppen durchsetzen. Auch das gehört neben den im eigentlichen Sinne trainings-wissenschaftlichen Aufgaben zur Tätigkeit des Tennistrainers. Der Trainer der „neuen“ Generation wird nicht nur Fachmann für das Training auf dem Platz sein, er muss ebenso den Gesamtumfang des persönlichen, psychologischen, sozialen und gesellschaftlichen Feldes überblicken und steuern können, wenn er im Geflecht der verschiedenen Anspruchsgruppen alle zielführenden Maßnahmen ergreifen und umsetzen will.

Identität des „modernen“ Tennistrainers

Verändert sich das Umfeld hat der Mensch grundsätzlich nur eine Entscheidung zu treffen: Die Entscheidung, „Opfer“ oder „Meister“ der Veränderung sein zu wollen oder anders ausgedrückt, „Schöpfer“ oder „Produkt“ der Umstände. Und hier setzt der Paradigmenwechsel für den modernen Trainer an: Es ist der größte Wunsch, das höchste Ziel der meisten Tennistrainer, „seinen Spieler“ konkurrenzfähig zu machen und letztendlich zum Erfolg zu führen. Wie kann ein Tennistrainer diese Leistung der (Weiter) Entwicklung eines Menschen jedoch erbringen, wenn er die Prämissen der „Arbeit am Menschen“ selbst nicht kennt? In den meisten Berufen, die mit der Entwicklung von Menschen zu tun haben, ist eine Grundvoraussetzung, dass der „Entwickler“ den Prozess der Entwicklung „zu sich selbst hin“ durchlaufen hat. Regelmäßige Inter- und Supervisionen gehören zur Berufsethik. Inwieweit beschäftigt sich der „normale“ Tennistrainer während oder nach der Trainerausbildung mit Selbstreflexionen, Selbstcoaching, Selbstmanagement und individueller mentaler Steuerung? Wie steht es um seine Selbstwahrnehmung, seine emotionale Intelligenz (Selbst-Reflexion, Selbst-Kontrolle, Motivation, Empathie und soziale Kompetenz), sprich die „Soft Skills“? Sind dies nicht genau die Fähigkeiten, die von den Tennisspielern erwartet werden und die der Tennistrainer ihnen u.a. vermitteln soll?

Bereits Mitte der 90er-Jahre postulierte Frester, dass für eine dauerhafte und erfolgreiche Zusammenarbeit von Trainer und Sportler die zwischenmenschliche Beziehung von entscheidender Bedeutung ist. Ohne diese hat der fachkompetenteste Trainer keine (Erfolgs)Chance (Frester, R. [1995]: Erfolgreiches Coaching – aber wie? Schriftreihe zur angewandten Trainingswissenschaft 3). Diese Ergebnisse bestätigen die psychologischen Analysen von E. Hahn (1995: Psychologisches Training im Wettkampfsport): Das individuelle Wohlbefinden von Sportlern wird maßgeblich von sozialen Persönlichkeitsmerkmalen des Trainers, von seiner Kommunikations- und Kooperationsbereitschaft und -fähigkeit beeinflusst (Bogrefe C., Thiel A., Cachay K. [2006]: Soziale Kompetenz von Trainerinnen und Trainern im Spitzensport).

Also doch alter Wein in neuen Schläuchen? Mitnichten, denn der zukunftsweisende Trainer ist kein eindimensionaler Fachexperte mehr, sondern grundsätzlich einmal ein Mensch mit eigener Identität, in der sich Werte, Zielvorstellungen, individuelle Stärken und Schwächen widerspiegeln. Und durch diese Erkenntnisse in Form eines Selbstentwicklungsprozesses ein moderner Dienstleister, der virtuos sowohl auf den Trainings-, als auch auf allen anderen Interessensebenen kompetent agieren kann: fachlich, methodisch, didaktisch, kommunikativ und menschlich.

Der Weg zum „modernen Trainer mit eigener Identität“

Normal bedeutet „der Norm zu entsprechen“. Das wiederum heißt, man ist durchschnittlich bzw. „mittelmäßig“. Im Umkehrschluss bedeutet erfolgreich zu sein, sich von der Norm abzuheben! Den Mut zu haben, anders zu sein. Dazu gehört auch, dass man eben Dinge tut, die „normale“ Tennistrainer nicht tun.

• Weg von der Mittelmäßigkeit! Raus aus der Komfortzone!

Die Bereitschaft, die eigene geschaffene Komfortzone zu verlassen und über sein Denken und Handeln zu reflektieren, ist die Grundvoraussetzung für lebenslanges Lernen in Form von geistiger und mentaler Weiterentwicklung.

Wir alle haben schon erlebt, dass

Tennisspieler, die als typischer Außenseiter in einem Match gelten, oft den vermeintlichen Favoriten an den Rand einer Niederlage bringen. Sie führen, spielen bis zum Matchball traumhaftes Tennis und dann... diese dummen Fehler, die das Blatt wieder wenden. Was ist hier passiert? Der Außenseiter hatte seine Komfortzone verlassen, um nach einiger Zeit wieder dorthin zurückzukehren.

Dieses Beispiel soll erläutern, dass wir alle die Möglichkeiten haben, uns „neue“ Komfortzonen aufzubauen, wenn wir das auch wirklich wollen. Aber es deutet vieles darauf hin, dass der „Außenseiter“ beim Versuch sich in Richtung Wachstum zu bewegen, meist wieder dorthin zurückkehrt, wo er sich sicher und geborgen fühlt. Wir prallen an den Wänden unserer alten Komfortzonen ab. Eine der größten Herausforderungen der Tennistrainer ist, dass wir nie wissen, wo unsere Komfortzonen tatsächlich liegen.

Viele Trainer sehen Veränderungen mit Angst und Grauen entgegen, weil sie der Meinung sind, dass dies nicht lange Zeit anhalten wird. Wir haben alle schon den einen oder anderen kurzfristigen Wandel erlebt, der oft aber lediglich ein Gefühl der Enttäuschung bzw. Ernüchterung zurücklässt. Andere betrachten dagegen ihr gesamtes Leben als persönlichen Wachstumsweg, der letztendlich zu mehr Selbstannahme und -sicherheit führt. Wenn sie nochmals zurückblicken, wo sie vor fünf Jahren in Bezug auf ihre Tätigkeit als Tennistrainer standen, so

werden sie möglicherweise feststellen, dass ihnen heute einiges ganz selbstverständlich erscheint, was damals nicht der Fall war. Sie haben einen neu geschaffenen Verhaltensbereich, in dem sie sich ausdrücklich bewegen und sich wohl fühlen – ihre persönliche Komfortzone. Diese umfasst die Fülle von Möglichkeiten, die sie sicher beherrschen und auf die sie zurückgreifen.

Es ist gut zu wissen, wo die eigenen Stärken und Qualitäten liegen. Es ist wichtig, selbst zu sehen und anzuerkennen, wie die eigene Komfortzone wächst und wie groß und umfangreich inzwischen dieser komfortable und sichere Bereich unseres Lebens geworden ist. Aber es ist ebenso wichtig zu wissen, wo ihre Potenziale und Ressourcen liegen und wo sie hin wollen. Wenn sie erfolgreich sein wollen, so müssen sie sich auf die Suche nach ihrem persönlichen Erfolgsbereich begeben. Nur Mut!

• Erfolg ist keine Glückssache - jeder kann erfolgreich sein!

„Ich glaube stark an Glück, und je härter ich arbeite, umso mehr Glück scheint ich zu haben.“ (Thomas Jefferson, ehemaliger Präsident der Vereinigten Staaten von Amerika).

Sind es wirklich Zufall, Schicksal oder vorteilhafte Umstände, die Menschen erfolgreich machen? Eine mögliche Antwort ist: „Wenn eine bestimmte Geisteshaltung für Erfolg und Glück fehlt, dann kann Erfolg und Glück auch (fast) nicht erreicht werden ...“ (Glad-

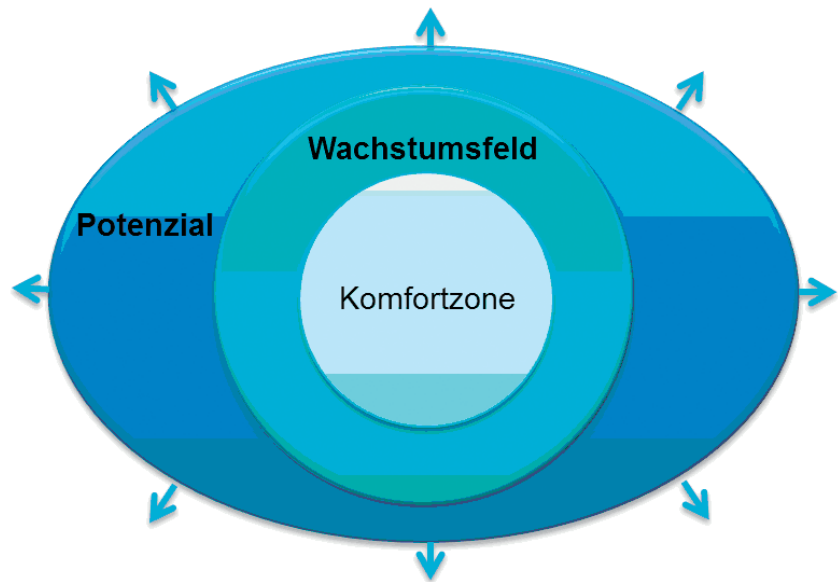


Abbildung 1: Komfortzone, Wachstumsfeld und persönliches Potenzial

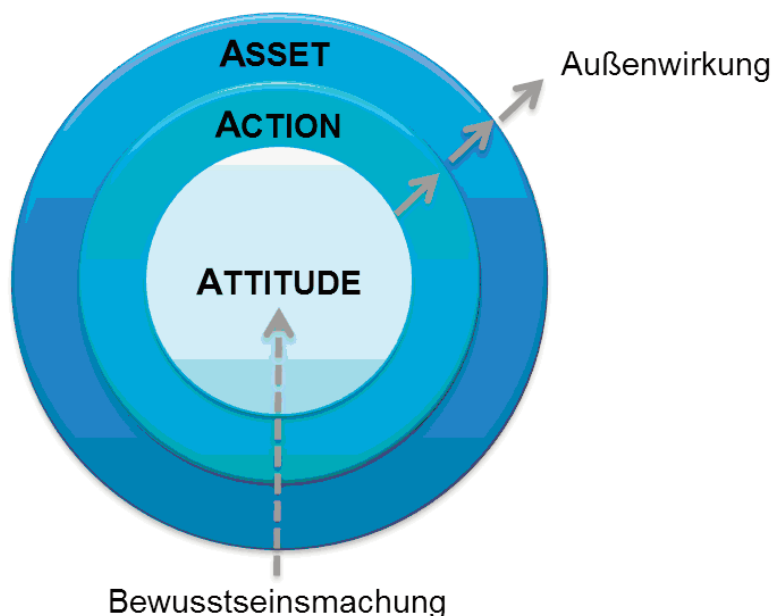


Abbildung 2: „Tripple A of Success“

well, M. (2010): Warum manche Menschen erfolgreich sind – und andere nicht. Piper Taschenbuch; Auflage:2).

Eines der größten Hindernisse für Erfolg ist die Verwendung des Wörtchens „unmöglich“ – bei vielen Tennistrainern leider gewohnheitsmäßig und leichtfertig gebraucht. Alles was einem nicht selbsttätig in den Schoß fällt, bezeichnet man als „unerreichbar“ oder „nicht machbar“. Erfolg hat, wer erfolgsorientiert ist! Ein anderes wichtiges Hindernis für den Erfolg ist die weitverbreitete Gewohnheit, alles nach dem ersten Eindruck und dem eigenen Maßstab zu beurteilen. Wer sich als „nicht kompetent genug“ oder pauschal als „nicht gut genug“ ansieht, der sollte dieses Selbstverständnis einer sorgfältigen Prüfung unterziehen – Erfolg beginnt im Kopf!

In diesem Sinne ist alles, was man erreichen kann, erst einmal ein Gedanke. Dies bedeutet, wenn man etwas

ändern will, muss man innerlich etwas ändern und sich bewusst machen, wie diese Veränderung aussehen soll: Somit ist die innere Haltung (Attitude) der Ausgangspunkt für Erfolg und beeinflusst direkt das Handeln bzw. Verhalten (Action). Dieses wiederum beeinflusst das, was man an Kapital (Asset) mitbringt. Je weiter man sich von Attitude zu Asset bewegt, desto sichtbarer wird es für andere und umso realer werden die Erfolge.

• Weg von einengenden Glaubensmustern!

Es ist eine typische Annahme vieler Menschen, man dürfe nicht über den Rahmen des Gewohnten hinaus denken, da es sich nicht gehört. Durch diese irrationale Muss-Annahme engt man sich ein. Man wird zum Opfer seiner eigenen Vorstellungen.

Wenn sie höhere Ansprüche an sich selbst stellen, aber nicht wirklich daran

glauben, dass sie ihnen gerecht werden können, dann haben sie ihre Bemühungen von vornherein sabotiert. Es wird einem eben an jenem Sicherheitsgefühl mangeln, das es einem gestattet, das eigene Potential voll auszuschöpfen. In unserem Gehirn tummeln sich sehr viele „Vollbremsen“, die uns daran hindern, erfolgreich zu sein. Es sind mentale, limitierende Modelle (Glaubenssätze), die das Leben in eine bestimmte Richtung steuern.

Aber wir müssen nicht tatenlos zusehen, wie unsere Programme aus der Vergangenheit unsere Gegenwart und unsere Zukunft bestimmen. Wir neigen alle dazu, unsere Fehlschläge und Misserfolge in der Vergangenheit als Richtschnur für unsere Zukunft zu sehen, was unsere Erfolge der Zukunft hemmt. Die Folge ist, dass man „realistisch“ wird! Realismus ist an sich nichts Schlechtes, denn er zeigt uns unsere momentanen Möglichkeiten. Langfristig ist eine realistische Zielsetzung jedoch nur bedingt geeignet, positive Veränderungen in Gang zu setzen. Realismus zeichnet leider die Norm aus. Aber was für den einen realistisch ist, ist für den anderen utopisch und deshalb ist es vielleicht nützlicher den Worten Martin Seligmans („Flourish“, Free Press, 2011) zu folgen: „Wenn man Fehler begeht, dann sollten diese besser darin bestehen, dass sie ihre Fähigkeiten überschätzen – solange sie damit nicht ihr Leben und das von anderen Menschen gefährden.“

• Hin zum entscheidenden Wettbewerbsvorteil!

Die Fähigkeiten, die eigenen Stärken und Potenziale systematisch zu erkennen und optimal zu nutzen, werden immer mehr zum entscheidenden Wettbewerbsvorteil. Gerade die positive Psychologie stellt den Einsatz der persönlichen Stärken in den Betrachtungsmittelpunkt. Damit sie ihre individuellen Stärken einsetzen können, müssen sie sie aber erst einmal kennen. Das Bewusstsein für sich selbst, versetzt sie in die Lage zu verstehen, warum sie sich in einer bestimmten Weise verhalten und wie sich ihre Handlungen auf sie selbst und andere auswirken. Eine erweiterte Selbstkenntnis hilft ihnen wiederum zu entscheiden, ob sie ihr Verhalten so ändern oder weiterentwickeln wollen, dass sie ihre persönlichen Ziele erreichen. Wenn sie ihre Persönlichkeitsmerkmale genau analysieren und schätzen lernen, ist das ein erster Schritt hin zu einer Veränderung - zu einem Paradigmenwechsel!

	Attitude	Action	ASSET
Ausgangspunkt	Wer bin ich? (innere) Einstellung	Was tue ich? Handlung	Was besitze ich? (eigenes) „Kapital“
Wirkungsrichtung	nach innen gerichtet	nach aussen gerichtet	nach innen und ausen gerichtet
Wirkungsparameter	Persönlichkeit, Charakter, Denkmuster, Lebensstil, Werte, Glaubenssätze, persönliche Überzeugungen	Aktivitäten, Verhalten, Tätigkeiten, Ausdrucksweise Selbstdarstellung, Initiative, Präsentation	Materieller Besitz und immaterielles Vermögen wie bspw. Wissen, Beziehungen, Einfluss
Einflussparameter	Bewusstseinsmachung	Einstellungs- und Verhaltensänderung	Ergebnis/Verbesserung

Ein anschauliches und eindrucksvolles Beispiel für einen Tennisspieler, der den Weg vom unbekannten Profispieler zu einem sehr erfolgreichen Trainer geschaff hat, ist der Australier Bob Brett. Er begann seine Trainerlaufbahn mit 20 Jahren. Kennzeichnend für Brett waren neben Fachwissen und Durchhaltevermögen, die Fähigkeit seine eigenen Potenziale und Stärken zu erkennen und laufend die Perspektive zu wechseln, um immer wieder Chancen und Möglichkeiten aufzutun. Letztlich entscheidend für seinen erfolgreichen Weg vom einfachen Trainer (bei Harry Hopman) zum Trainer der Weltklasse – er trainierte Boris Becker und andere Weltklassemannschaften (z.B. Ivanisevic, Kiefer, Ancic und Cilic) – und schließlich zum Inhaber einer eigenen Tennisakademie (San Remo, Italien) war, dass er die Spieler als Individuen betrachtete. Diesen konnte man kein Patenttrainingskonzept überstülpen, sondern musste sie in der umfassenden Funktion als Trainer und Coach personen- und typgerecht betreuen. Brett lernte in seiner Arbeit, dass alle Spieler verschieden sind in Spielstil, Persönlichkeit, Temperament und Charakter und dadurch unterschiedliche Kommunikationsstile benötigen. Hinzu kam noch, dass es für ihn eine Partnerschaft auf Augenhöhe war: Nicht nur der Spieler lernte von ihm, sondern er lernte auch vom Spieler. Und von jedem einzelnen Spieler lernte er etwas anderes, wodurch er seine ganz persönlichen Kompetenzen formen und erweitern konnte.

Menschen agieren dann am besten, wenn ihr Handeln bzw. Verhalten mit ihren persönlichen Präferenzen in Einklang steht. Sie setzen dann ihre individuellen Stärken so ein, dass sie zu Höchstleistungen auflaufen und den im Sport bekannten Flow-Zustand erleben können. Dies kann dadurch erreicht werden, indem sie sich entweder zu ihnen passende Arbeitsmöglichkeiten suchen oder indem sie sich Ressourcen aneignen, die ihnen das erfolgreiche Bewältigen von bisher sehr schwierigen Anforderungen erlauben. Auch die Umgestaltung von gegebenen Arbeitsumfeldern stellt eine sinnvolle Strategie dar. Die dargestellten Ziele können erreicht werden, indem der Ist-Zustand („Wie verhalte ich mich?“; „Wie wirke ich auf andere?“; „Was sind meine Kompetenzen?“; „Wozu tue ich das?“) mit Hilfe einer Persönlichkeitsanalyse erfasst und durch Beratung, (Coaching oder Training) entsprechende Optimierungsprozesse in Gang gesetzt werden.

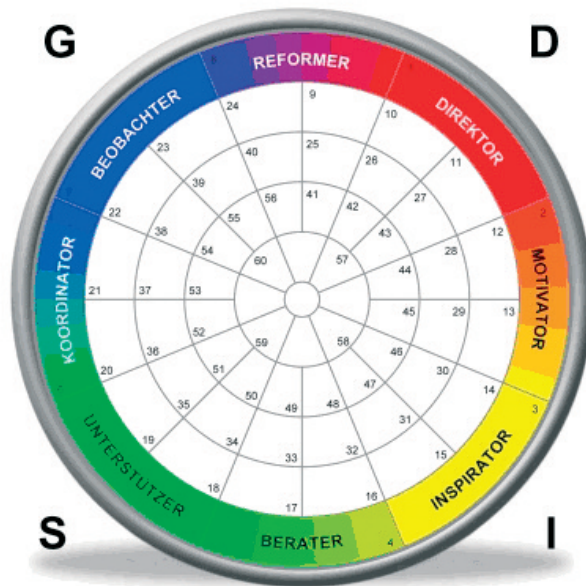


Abbildung 3: „Das Insights-Rad“

An dieser Stelle möchten wir Ihnen konkret eine Persönlichkeitsanalyse vorstellen, die Ihnen ermöglicht, Ihre persönlichen Stärken zu erkennen, Kommunikationsstile aufzudecken, um dadurch eine optimierte (Trainer-Schüler-; Trainer-Eltern-) Kommunikation zu erzielen: die Insights MDI®-Persönlichkeits-Analyse.

• Sichern Sie Ihren Vorsprung!

Das Insights-MDI®-Analyseverfahren zeigt konkrete, handlungsorientierte Wege zur Ausschöpfung Ihres Potenzials auf. Persönliche Präferenzen, Stärken und Kompetenzen werden immer in Bezug zum Umfeld gesetzt, um die Zusammenarbeit und Kommunikationsprozesse zu optimieren.

Insights-Profil geben Ihnen einen ganzheitlichen Einblick in die Komplexität menschlicher Entwicklungschancen. Sie zeigen auf, wie wir uns in bestimmten Arbeits- und Stresssituationen verhalten, wie wir im Team agieren und welche Rolle wir meinen, spielen zu müssen. Sie geben einen Einblick in unsere Wertestruktur, beleuchten unsere ganz persönlichen Antriebssysteme und erklären, warum wir uns in einer ganz bestimmten Art und Weise verhalten.

Das Verfahren setzt sich aus verschiedenen Komponenten zusammen. Neben der Darstellung der vier Farb-Quadranten (Rot-Gelb-Grün-Blau) gemäß dem Modell nach Marston, werden die persönlichen Verhaltensstile in acht Grund-Verhaltenstypen (Jung-MBTI) unterteilt:

Welchem Verhaltenstypus würden Sie sich spontan zuordnen?

- Direktor: ergebnisorientiert, zielstrebig
- Motivator: marktorientiert, unabhängig
- Inspirator: kontaktorientiert, flexibel
- Berater: teamorientiert, kooperativ
- Unterstützer: beziehungsorientiert, geduldig
- Koordinator: produktorientiert, diszipliniert
- Beobachter: qualitätsorientiert, präzise
- Reformator: kontrollorientiert, perfektionistisch

• Managen Sie Ihr Umfeld!

Der „moderne“ Tennistrainer muss sich von der Vorstellung befreien, dass die Bedürfnisse und Ziele der verschiedenen Interessengruppen, sei es Verein, Verband, Bezirk oder Tennisschule etc., immer konfliktfrei zu vermitteln sind. Eine Prävention oder zumindest frühe Reduzierung solcher Konflikte setzt voraus, dass sie die Anspruchsgruppen bzw. die entsprechenden Individuen identifizieren und sich deren Bedürfnisse klarmachen. Durch diese Analyse erhalten Tennistrainer ein Werkzeug, das es ihnen ermöglicht, die Befindlichkeiten der Gruppen zu erkennen und ihre persönliche Verhaltens- und Kommunikationsstrategie entsprechend darauf abzustimmen. Durch ihr Wissen und ihre ständige Gesprächsbereitschaft haben sie es in der Hand, auf die verschiedenen „Gesprächspartner“ angemessen zuzugehen. Ihr Ziel ist es, möglichst viel über die Interessenslage der jeweils

anderen zu erfahren, um womöglich bessere Abstimmungen vornehmen zu können.

Wir befinden uns in einer Umbruchsphase, was das Format des Tennistrainerberufes betrifft. Endgültige Lösungen zu finden ist zurzeit fast unmöglich. Umso mehr ist es erforderlich, alle neuen Erfahrungen offen miteinander zu diskutieren und sie nicht im Vorfeld mit Machtspielchen zu verhindern. Der Trainerberuf ist im vielfältigen Spiel von Interessen sehr sensibel geworden. Er macht nach wie vor die eigentliche Abstraktion des deutschen Tennissystems aus. Wer sich modernisieren und langfristig erfolgreich positionieren will, muss sich ein unterstützendes Umfeld aufbauen, z.B. durch die Bildung von Trainergruppen zum Erfahrungsaustausch oder durch die Teilnahme an Work Shops, was den Austausch mit anderen „Sparring-Partnern“ gewährleistet. Der Einzelkämpfer hat endgültig ausgedient!

Zusammenfassung und Ausblick

Derzeit gibt es in der deutschen Tennistrainer-Szene, neben der hervorragenden fachlich-methodischen Ausbildung, wenig systematischen Ansätze, die die vorgenannten Punkte abdecken oder berücksichtigen. Die „Soft Skills“ werden, wenn überhaupt, als „Stückwerk“ vermittelt. Der Tennistrainer muss sich, will er hier professionell arbeiten oder kompetent auftreten, selbst Angebote auf einem schier unüberschaubaren Markt zusammensuchen – nachhaltige Erfolge so gut wie ausgeschlossen!

Unserer Meinung nach wäre es sinnvoll, diese Lücke bereits früher, nämlich in der Ausbildung zu schließen bzw. überhaupt nicht aufkommen zu lassen. Bereits auf dem Weg zum zertifizierten Trainer bzw. staatlich geprüften Tennislehrer sollten hier Module angeboten werden, die sich systematisch mit Selbst- und Fremdwahrnehmung, Kommunikation, Außendarstellung, Konfliktlösungsstrategien, Stärkenanalyse und individuellem Schüler-/Kundencoaching beschäftigen.

Um die vielschichtigen Trainerkompetenzen der heutigen Zeit nachhaltig zu erhöhen, benötigen wir Antworten:

1. Über welche Persönlichkeit verfüge ich? Bin ich eher der dominante, „rote“ Trainer, der sein Training autoritär gestaltet und wenig Wider-

rede duldet? Oder bin ich der „grüne“ Trainer, der sehr an einer lernfördernden und harmonischen Lernatmosphäre interessiert ist? Welche Konsequenzen hat dies auf meine tägliche Arbeit? Wie kann ich meine Persönlichkeitsmerkmale auf unterschiedliche Bedürfnisse anpassen? Auf welche Zielgruppen sollte ich mich konzentrieren?

2. Wie werde ich von meinen Schülern, Kunden und anderen Geschäftspartnern wahrgenommen? Wie sollte meine Außendarstellung aussehen, dass sie als „stimmig“ ankommt? Wann und wie fühle ich mich authentisch? Welches Markenzeichen/USP (Unique Selling Proposition) kann ich mir schaffen?
3. Welche Stärken in der Kommunikation habe ich? Warum komme ich mit manchen Menschen besser zurecht als mit anderen? Wie kann ich dies ändern und optimieren?
4. Wie kann ich besser und konstruktiver mit Konflikten umgehen?
5. Wie kann ich meine Schüler/Kunden passend motivieren? Warum kann ich nicht alle mit der gleichen Technik „beglücken“?
6. Warum sind meine Werte und Zielvorstellungen so entscheidend für den Erfolg meiner täglichen Arbeit?

Es besteht bereits jetzt die Möglichkeit, diese grundlegenden Fragen zu beantworten, um zu einem erfolgreichen Trainer der neuen Generation zu werden! Ippsy bietet Trainer(innen) in seinen „Tennis Hoch 3“-Workshops die Chance, sich die notwendigen Kompetenzen anzueignen. **Die ersten Workshops finden in München vom 25. bis 26. Februar 2012 und in Berlin vom 17. bis 18. März 2012 statt. (Mehr dazu unter www.ipsy.de)**

In der nächsten Ausgabe lesen Sie:

• Der „moderne“ Tennistrainer als wirklicher Coach

Ausgehend von den unterschiedlichen Trainerpersönlichkeiten erhalten Sie praktische Handlungsempfehlungen, um die Arbeit mit Ihren Schülern erfolgreicher und „griffiger“ zu machen. Weg von der Theorie, hin zur Praxis. Im Mittelpunkt steht die Frage: „Wie viel Psychologie braucht der moderne Tennistrainer, um erfolgreich zu sein“?

• Die Transferstärke im Tennis

Ein revolutionäres Tool zur Steigerung von Trainingsimpulsen! Wir geben Antworten auf die Frage, warum die gegebenen Trainingsimpulse häufig nicht zur gewünschten Leistungssteigerung führen.

Toolbox für „moderne“ Trainer

„Sparschwein“ – Überprüfen der Glaubensmuster

„Ich bin ein positiv motivierender, unterstützender Trainer!“ Wirklich? Überprüfen Sie sich doch einmal selbst. Zählen Sie über einen Zeitraum von zwei bis vier Wochen, wie oft Sie die folgenden Worte in Ihrem täglichen Training verwenden: „nicht“, „schlecht“, „schwach“, „Fehler“, „Schwäche“, „Defizit“. Für jedes negative Wort werfen Sie einen Euro in Ihr Sparschwein. Das machen Sie öffentlich. Ihre Schüler sind Ihnen beim Zählen sicher gerne behilflich. Sie werden überrascht sein! Am Ende des Monats laden Sie Ihren Partner oder Ihre Schüler zu einem „positiven“ Essen ein. Guten Appetit! Für Profis: Zählen Sie nicht nur die laut ausgesprochenen negativen Worte, sondern auch die gedachten...

„Die Sendung mit der Maus“ – Veränderung der Wahrnehmung

„Wer, wie, was - wieso, weshalb, warum? Wer nicht fragt, bleibt ...“ In Ihrem Training sind Sie die Maus. Sie wollen über Ihre Schüler viel herausfinden und verwenden ausschließlich „offene Fragen“: Was willst Du heute am Ende der Stunde erreicht haben? Was denkst Du, was führt dazu, dass der Ball im Seitenaus landet? Woran merkst Du vor dem Match, dass Du heute gut bist? Welche Strategie könntest Du einsetzen, um das Ziel zu erreichen? Geschlossene Fragen (nur „ja“ und „nein“ als Antwort möglich) sind nicht erlaubt.

Fragen Sie Ihre Schüler anschließend, wie sie sich gefühlt haben! Welche neuen Erkenntnisse haben Sie durch den Einsatz dieser einfachen Technik? Was haben Sie wahrgenommen, was Ihnen vorher nicht aufgefallen ist? Schreiben Sie es auf! Sie werden schnell zu einem Spieler-Experten und entwickeln sich zu einem gefragten „Gesprächspartner“. Viel Erfolg!