

MANNSCHAFTSFÜHRUNG - PROBLEME IM JUGENDBEREICH (D/C JUGEND)



IM FOKUS STEHT DER JUGENDLICHE – IM MITTELPUNKT DER TRAINER

(MICHAEL WIRTH)

THEMA:

MANNSCHAFTSFÜHRUNG PROBLEME IM BEREICH DER D & C JUGEND

AGENDA:

- Warum soll es nach Plan laufen, wenn es keinen gibt?
- Was müssen wir als Trainer beachten? Was macht einen guten Trainer aus?
- Probleme aus der Sicht der Trainer (m/w/d) und Lösungen.
- PUBERTÄT
- FEEDBACK Kultur schaffen – Aufbau und Ablauf
- S.S.C.R Konzept – Anwendung bei Besprechungen
- Konflikte (Flipchart zum nachdenken)
- Problem-Analyse erstellen mit dem „W.I.R.T.H“ Modell

- Quellen / Anregungen / Buchtipp /



„ICH WILL JEDEN SPIELER JEDEN TAG EIN BISSCHEN BESSER MACHEN“ (JÜRGEN KLINSMANN)

- **Was müssen wir als Trainer (m/w/d) vorab beachten?**
 - Ein guter und somit auch erfolgreicher Jugendtrainer im D und C Bereich sollte die Fähigkeit besitzen, nachvollziehen zu können, was in dem Jugendlichen vor sich geht. Sympathie und Empathie sind ein Schlüssel für das erfolgreiche Arbeiten mit den Kid's.
 - D-C Jugend wird auch als das „Goldene Lernalter“ bezeichnet, es ist aber auch die Phase der Persönlichkeitsentwicklung, und somit auch eine parallele Herausforderung, die sich der **Coach** stellen muss.
 - Eigene soziale Kompetenz, das Erkennen der versch. Typen (Stärken / Schwächen) im Team und die Einschätzung der eigenen Persönlichkeit ist notwendig.
 - Er sollte den Umgang mit Jugendlichen als besondere Aufgabe erkennen – Kritikfähig sein, Ziele mit angemessenen Ehrgeiz verfolgen und auch mit Feedbacks arbeiten. Lob, statt Lästerei macht uns zum Freund und Vorbild, sowie die positive Anerkennung erreichter Ziele und Großzügigkeit bei Fehlern.
 - Fußballerische Fähigkeiten, Sachverstand, Optimismus und Enthusiasmus benötigt ein Jugendtrainer nicht nur bei seiner täglichen Arbeit mit seinen Spielern, sondern auch als Autoritätsperson im Austausch mit den Erziehungsberechtigten.



„ICH GLAUBE NICHT AN ALTE UND AN JUNGE
TRAINER, NUR AN GUTE UND SCHLECHTE“

JOSÉ MOURINHO

- **Was macht einen guten (Jugend)Trainer aus?**

Trainer sind *Führung*skräfte. In der Wirtschaft wie im Spitzensport muss eine Führungskraft zielgerichtet und engagiert führen, über ein Wissensmanagement und eine **gute** Kommunikation verfügen, Ziele klar, fordernd, effektiv formulieren können und Konfliktmanagement beherrschen. (Quelle siehe Anhang)

„**ABER AUCH RAHMENBEDINGUNGEN UND AUFGABEN
RICHTIG EINSCHÄTZEN!**“

- **Wie wird ein schlechter Trainer wahrgenommen?**

Ein schlechter Trainern ist ein Trainer, der vom Fach nichts versteht, dieses Wissen nicht rüberbringen kann oder als Mensch nicht glaubwürdig ist. Das kann unterschiedlich Ursachen haben. Zum Beispiel mangelnde Autorität sowie mangelnde Konsequenz und Strenge führen dazu, dass die Mannschaft macht was sie will. (Quelle siehe Anhang)

PROBLEME IM JUGENDBEREICH: TRAINERPERSPEKTIVE!

Der Jugendliche:

- Pubertät
- Trainingsbeteiligung
- Umgangsform mit Trainern u. Teammitgliedern
- Nichteinhaltung von Vorgaben, wie Bekleidung, Gerätedienst...

Eltern:

- Kritik am Training
- Unstimmigkeiten beim Ablauf allg. Spielzeiten vom Kind / Wettkampftag!
- Kommunikation
- Beiträge / Zahlungen **(Qualität!!!)**
- Integration d. Eltern

Pünktlichkeit:

- Trainingsbeginn
- Abfahrt zum Spiel
- Abholtermine...

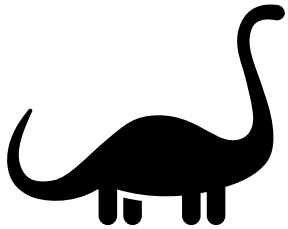


LÖSUNGEN UM PROBLEME ZU VERMINDERN

- Elternabend (Informationen über Abläufe, Pläne, Ziele, Visionen, Ideen, Struktur...)
- **REGELN** erstellen – vermitteln und auch konsequent umsetzen!
- Elternvertreter festlegen (Unterstützung für Trainer bei Planungen wie – Turniere, Spieltag, Ausflüge...)
- Richtige Planungen u. Vorbereitungen! (z.B Trainingstage, Bekleidung, Treffpunkte, Kontaktpersonen...)
- Besprechungen mit den Elternvertretern, Teambesprechungen – Gruppenbesprechungen (Mannschaftsrat)
Einzelgespräche (bitte niemals mit dem Jugendlichen alleine)
- Themen bearbeiten und umgehend **LÖSUNGEN** schaffen!

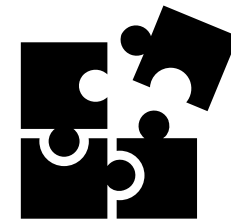


PUBERTÄT



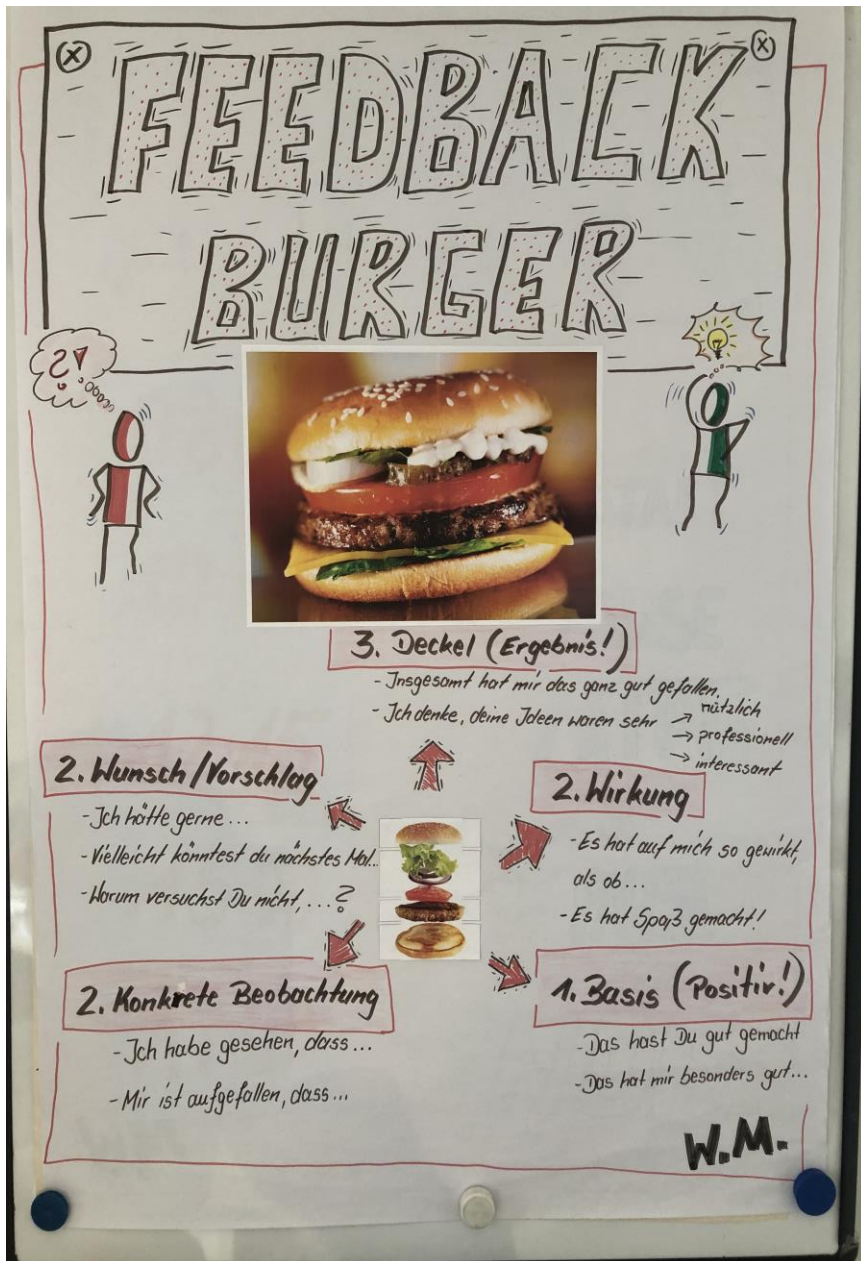
Was ist zu beachten?

- Hormonhaushalt der Jugendlichen fällt aus dem Gleichgewicht. Körperliche Veränderungen...
- Emotionale Schwankungen – Wutausbrüche, Frust, Selbstzweifel, aber auch negative, verbale Äußerungen gegen die Trainer und Mitspieler sind in dieser Phase keine Ausnahme und müssen somit **angemessen** eingeschätzt werden.
- Viele bereits erlernte Fähigkeiten werden plötzlich wieder als Schwierig wahrgenommen, z.B bei Koordinationsübungen werden die Veränderungen für den Trainer ersichtlich.

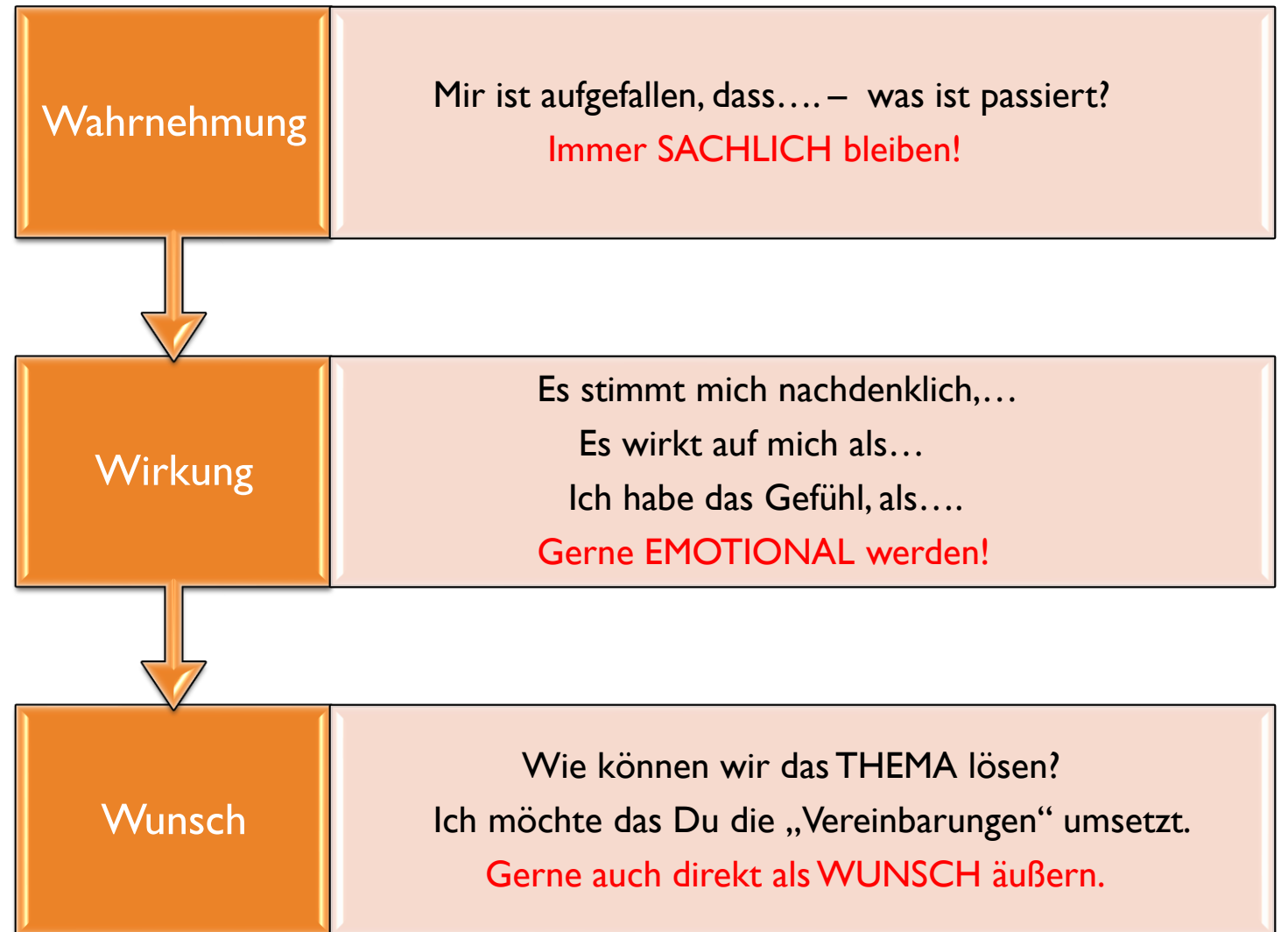


Welche Möglichkeiten habe ich?

- Geduld zeigen, die Jugendlichen benötigen Unterstützung und jemanden der Verständnis aufbringt – „**Vertrauen ist das Zauberwort!**“
- Gespräche führen, dass anstehende Problem sachlich- und lösungsorientiert mit dem Spieler, Gruppe, oder Mannschaft bearbeiten.
- Teambuildingsmaßnahmen: Gemeinsam nach Lösungen suchen! „**WIR SIND EIN TEAM!**“



FEEDBACK – BURGER DREI “W” MODELL



S.S.C.R - ANALYSE:

CHECKLISTE - WO STEHT DAS TEAM?

S

STÄRKEN

Was können wir schon sehr gut, was zeichnet uns als Team aus, welche Probleme haben wir bereits erfolgreich gelöst?

S.S.C.R - ANALYSE: CHECKLISTE - WO STEHT DAS TEAM?

S

STÄRKEN

Was können wir schon sehr gut, was zeichnet uns als Team aus, welche Probleme haben wir bereits erfolgreich gelöst?

S

SCHWÄCHEN

Woran müssen wir noch gezielter arbeiten, wer könnte uns dabei unterstützen, welche Möglichkeiten haben wir noch nicht abgerufen?

S.S.C.R - ANALYSE:

CHECKLISTE - WO STEHT DAS TEAM?

S

STÄRKEN

Was können wir schon sehr gut, welche Probleme und Themen haben wir bereits erfolgreich gelöst?

S

SCHWÄCHEN

Woran müssen wir noch gezielter arbeiten, wer könnte uns dabei zusätzlich unterstützen, welche Möglichkeiten haben wir noch nicht abgerufen?

C

CHANCEN

Was zeichnet uns aus, welche Chancen ergeben sich durch unsere Rahmenbedingungen, wo sind wir vielleicht auch einzigartig?

S.S.C.R - ANALYSE: CHECKLISTE - WO STEHT DAS TEAM?

S

STÄRKEN

Was können wir schon sehr gut, was zeichnet uns als Team aus, welche Probleme haben wir bereits erfolgreich gelöst?

S

SCHWÄCHEN

Woran müssen wir noch gezielter arbeiten, wer könnte uns dabei unterstützen, welche Möglichkeiten haben wir noch nicht

C

CHANCEN

Was zeichnet uns aus, welche Chancen ergeben sich durch unsere Rahmenbedingungen, wo sind wir vielleicht auch einzigartig?

R

RISIKEN

Welche Probleme müssen wir umgehend angehen, welche Optionen können wir noch zusätzlich anwenden, was passiert, wenn nichts unternommen wird?



KONFLIKTE
SCHAFFEN
PROBLEME UND
SIND WIE FEUER,
WENN MAN NICHT
AUFPASST UND DIE
„KONTROLLE“
VERLIERT, WIRD ES
GEFÄHRLICH!

(MICHAEL WIRTH)

KONFLIKTE schärfen!

10 Tipps für Einsteiger

1. Trauen Sie / niemanden
2. Unterstellen Sie bei allem böse Absichten
3. Generalisieren Sie z.B. mit "Wörtern" wie "stets", "nie", "immer...", "typisch!"
4. Beharren Sie auf Ihrer Position - nur Sie sind "objektiv" im Recht
5. Suchen Sie die Schuld stets beim anderen, denn dort liegt sie
6. Reden Sie über, mit aber nicht Personen
7. Formulieren Sie Ihre Kritik per E-Mail - und verwenden Sie "cc" intensiv
8. Schließen Sie sich mit anderen gegen "mißliebige" Personen (Kollegen/in) zusammen
9. Drücken Sie Ihre Gefühle stets ungefiltert aus!
Schreien Sie, beleidigen Sie, machen Sie Vorwürfe, wann immer Ihnen danach ist
10. Bleiben Sie, so oft es geht? Unnachgiebig
Nur der "Dümmere" gibt nach

WM.



MIT PLAN ZUM
ERFOLG!

W.I.R.T.H MODELL
FÜR LÖSUNGEN

W.I.R.T.H

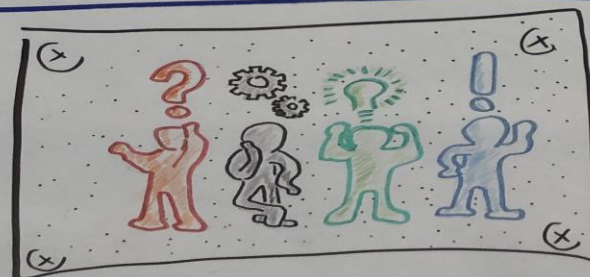
1.

2.

3.

4.

5.





MIT PLAN ZUM
ERFOLG!

W.I.R.T.H MODELL
FÜR LÖSUNGEN

W.I.R.T.H

WAS ist das
Thema?

1.

2.

3.

4.

5.





MIT PLAN ZUM
ERFOLG!

W.I.R.T.H MODELL
FÜR LÖSUNGEN

The whiteboard features the word "W.I.R.T.H" written in large, blue, hatched letters at the top, enclosed in a red rectangular box with 'x' marks in the corners. Below it, two light green sticky notes are pinned with blue pushpins. The first sticky note contains the text "WAS ist das Thema?" and the second contains "Ideen? Möglichkeiten zur Lösung?". To the left of these notes is a vertical list of numbers 1 through 5, each followed by a small square icon. Below the list, four horizontal blue lines are drawn across the page. At the bottom of the whiteboard, a small rectangular box contains four stylized human figures in a row, each with a different icon above it: a question mark, a gear, a lightbulb, and an exclamation mark.



MIT PLAN ZUM
ERFOLG!

W.I.R.T.H MODELL
FÜR LÖSUNGEN

The diagram illustrates the W.I.R.T.H model for solutions, structured as follows:

- W.I.R.T.H**: The title of the model, written in large, blue, hatched letters at the top of the whiteboard.
- 1. WAS ist das Thema?**: The first step, asking "What is the topic?".
- 2. Ideen?**: The second step, asking "Ideas?".
- 3. Möglichkeiten zur Lösung?**: The third step, asking "Possibilities for the solution?".
- 4. Ressource welche "Mittel" stehen zur Verfügung?**: The fourth step, asking "Resources: which 'means' are available?".
- 5.**: The fifth step, which is currently blank.

At the bottom of the whiteboard, there is a small illustration showing four stylized figures representing different stages of the process:

- A red figure with a question mark above its head, representing the initial question.
- A grey figure with gears above its head, representing the generation of ideas.
- A green figure with a lightbulb above its head, representing the discovery of possibilities.
- A blue figure with an exclamation mark above its head, representing the identification of resources.



MIT PLAN ZUM
ERFOLG!

W.I.R.T.H MODELL
FÜR LÖSUNGEN

W.I.R.T.H

WAS ist das Thema?

1. Ideen?

2. Möglichkeiten zur Lösung?

3. Ressource welche "Mittel" stehen zur Verfügung?

4. Terminiert versch. "Zeitfenster" ... bis wann?

5.



MIT PLAN ZUM
ERFOLG!

W.I.R.T.H MODELL
FÜR LÖSUNGEN

W.I.R.T.H

1. WAS ist das Thema?

2. Ideen?
Möglichkeiten zur Lösung?

3. Ressource
welche "Mittel" stehen zur Verfügung?

4. Terminiert
versch. "Zeitfenster" ... bis wann?

5. Hinterfragen
... ist es machbar?
... weitere Themen

Diagram: A sequence of four figures. The first is orange with a question mark above its head. The second is black with gears above its head. The third is green with a glowing lightbulb above its head. The fourth is blue with an exclamation mark above its head.



WEITERE VORSCHLÄGE UND QUELLEN ZUM VORTRAG

<https://www.fussballtraining.de/allgemein/der-richtige-umgang-mit-eltern-im-jugendfussball-exklusives-interview/28809/>

https://online-lernen.dfbnet.org/studip/static/c-trainer/seiten/pdf/01_Basiswissen/03_Mannschaftsfuehrung/02_Betreuung/01_Hintergrund/01_03_02_01_inhalt.pdf

<https://www.fussballtraining.de/allgemein/9-wichtige-tipps-fuer-erfolgreiche-fussballtrainer/26221/>

<https://www.google.com/search?q=was+zeichnet+einen+guten+jugentrainer+aus>

Warum soll es nach Plan laufen, wenn es keinen gibt? Jörg Neumann
NeumannZanetti & Partner – REDLINE Verlag

Brett Barholomew – DIE KUNST, EIN GUTER TRAINER ZU SEIN / riva Verlag



WIR WÜNSCHEN EUCH VIEL ERFOLG BEI DER TÄGLICHEN ARBEIT!

VIELEN DANK!

MICHAEL WIRTH

WIRTH CONSULTING / TRAINING / COACHING

0049 (0)163 8724 211

M.WIRTH@WIRTH-COACHING.DE