

Als Führungskraft im Trainer:innen Job agieren!

Hans-Jürgen Kaschak

Business Coach – Mentaltrainer - Lehrdozent



Ein paar Fragen an die Teilnehmer:innen

- ✓ Gibt es Unterschiede in der Führungsrolle eines Trainers zwischen dem Jugend-, und Erwachsenenbereich?
- ✓ Gibt es Unterschiede in der Führungsrolle als Amateurtrainer und als Profitrainer?
- ✓ Was denkt Ihr, zeichnet eine gute Führungsrolle als Trainer aus?

Was kommt auf Trainer bei einem neuen Job zu?

Eine Liga, in welcher man ggf. bereits Erfahrungen gesammelt hat oder auch nicht!

Eine neue Aufgabe, wozu man sich im Idealfall vorher bereits ausreichend Gedanken gemacht hat.

Eine neue Trainingsumgebung wie auch neues Trainingsequipment

Meist auch eine Vielzahl neuer Persönlichkeiten

Eine auf die jeweilige Situation der Mannschaft angepasste Stimmung.

Unterschiedliche Interessenwahrnehmungen...Spieler / Eltern / Verein / Fans

Vom Verein aufgestellte Compliance-Regeln

Eine verbal wie auch nonverbal kommunizierte Erwartung

Im Abstiegskampf stehend, auch Befürchtungen und ggf. sogar Existenzängste (Profibereich)

Ein nicht selbst entwickeltes und geformtes Team mit nicht selbst beeinflusstem Spielsystem und Fähigkeiten.

Neue Unterstützer im Verein oder auch Externe

Und natürlich....

- Die eigenen Erwartungen, die ebenfalls individuell zu bewerten sind!

Hier z.B. ...

- ✓ Nächster Schritt in der Trainer-Karriere?
- ✓ Erfüllung eines Traums?
- ✓ Spaß am TUN usw. usw.

Führungs-Stile

- Als „Führungsperson-Trainer“ hat man die Aufgabe übertragen bekommen, die Ziele des Vereins bzw. der Mannschaft und Fans zu erfüllen. Hierzu werden die Spieler angewiesen, geleitet und motiviert, um effektiv mit ihnen zusammenarbeiten zu können.
- Um das zu erreichen, entwickeln Trainer in aller Regel neben Anderem, auch Ihre eigenen Trainingsprozesse, Methoden und Strategien.
- Viele Trainer wechseln zu bestimmten Phasen ihren Führungsstil, um sich den Umständen anzupassen und bessere Ergebnisse zu erzielen. Wenn man sich mit den unterschiedlichen Arten von Führungsstilen auseinandersetzt, erkennt man möglicherweise bestimmte Bereiche, in denen man seinen eigenen Führungsstil verbessern oder erweitern kann.

Führungsstile die zum Fußball passen!

Coaching-Stil

Eine Führungsperson mit einem Coaching-Stil ist jemand, die die Stärken, Schwächen und Motivation seiner Teammitglieder schnell erkennt, um dadurch jedem Einzelnen zu fördern.

Visionär-Stil

Visionäre Führungskräfte haben die besondere Fähigkeit, in Zeiten des Wandels den Fortschritt schnell voranzutreiben, indem sie Spieler inspirieren und Vertrauen für neue Ideen gewinnen.

Diener-Stil

Wer einen Diener-Stil verfolgt, ist in der Regel der Meinung, dass Teammitglieder effektiver arbeiten und regelmäßiger große Leistungen vollbringen, wenn sie sich persönlich und beruflich erfüllt fühlen.

Autoritärer-Stil

Dieser Führungsstil konzentriert sich fast ausschließlich auf Resultate und Effizienz. Trainer mit einem autoritären Stil treffen Entscheidungen oft allein oder mit einer kleinen Gruppe und erwarten von ihren Spielern, dass sie genau das tun, was sie möchten.

Demokratischer-Stil

Ein demokratischer Trainer bittet das Team um Input und Feedback, bevor er wichtige Entscheidungen trifft.

Schrittmacher-Stil

Trainer mit diesem Stil sind in erster Linie auf die Leistung der Spieler fokussiert. Es geht meist um schnelle Ergebnisse, ist richtungsweisend und effektiv.

Transformations-Stil

Der transformative Führungsstil ähnelt dem Coaching-Stil, da er sich auf klare Kommunikation, Zielsetzungen und Spielermotivation konzentriert. Er eignet sich für Teams die wenig Aufsicht benötigen.

Transaktionaler-Stil

Ein transaktionaler Trainer ist auf die Leistung fokussiert. Deshalb ähnelt er dem Schrittmacher. Der transaktionale Führungsstil arbeitet mit dem Prinzip „Zuckerbrot und Peitsche“.

Kommunikation

01

Austausch und Verständigung zwischen Spielern und ihrem Trainer sind essenziell für ein funktionierendes Team. Deshalb gehört die respektvolle und wertschätzende Kommunikation sowie Leitung zu den wichtigsten Führungsaufgaben.

Treffen von Entscheidungen

02

Eine Führungskraft muss Entscheidungen treffen. Bisweilen können diese auch unangenehm sein, etwa wenn Spieler nicht performen. Dazu sind Eigenschaften wie Selbstsicherheit, Risikobereitschaft und Durchsetzungsvermögen vonnöten.

Teamaufbau

03

Die einzelnen Spieler und der Staff müssen sowohl fachlich als auch persönlich gut zueinanderpassen und das Kollektiv bereichern.

Förderung von Spielern / Team

04

Man lernt nie aus – das gilt natürlich auch für Spieler und den Staff. Eine erfolgreiche Führungskraft sorgt dafür, dass ihre Teammitglieder die Möglichkeit haben, sich frei zu entfalten und weiterzuentwickeln.

Selbstorganisation

05

Trainer müssen nicht nur ein Team aufbauen und organisieren, sondern auch ihre eigenen Tasks im Griff haben. Zur Führungsaufgabe gehört z.B. auch ein gutes Zeitmanagement und das Setzen von Prioritäten. **Selbstmanagement ist auch Team-Vorbild!**

Vorbildfunktion

06

Nicht nur im Bereich der Selbstorganisation ist es wichtig, mit gutem Beispiel voranzugehen. Auch in anderen Aspekten sollte eine Führungskraft als Vorbild gelten.

Repräsentation

07

Ein Verein besitzt immer auch ein Image, das es nach außen zu pflegen gilt. Deshalb agieren Trainer auch als Repräsentant des Vereins und es ist seine Aufgabe für eine gute Außendarstellung zu sorgen.

Krisenmanagement

08

In jedem Team gibt es mal Schwierigkeiten. Doch auch in Krisen ist es wichtig, dass sich Spieler wie der Verein auf den Trainer verlassen können. Zu Turbulenzen können sowohl äußere als auch innere Einflüsse führen.

Zielerreichung

09

„Dienst nach Vorschrift“ bringt kein Team weiter! Spieler benötigen Visionen und Ziele. Als eine wichtige Führungsaufgabe sollten auch eigene oder auch vorgegebene Ziele im Mittelpunkt stehen.

Struktur einführen und bilden

10

Jemand muss das Team zusammenhalten: Als Führungskraft ist das auch Aufgabe des Trainers. Das bedeutet, dass man einen Überblick über die Aufgaben, das Zusammenspiel und die gewünschten Ergebnisse und Zeitpläne im Team haben sollten.

Führung mit Herz und Verstand

11

Neben all diesen klassischen Führungsaufgaben obliegt es Trainern auch, den persönlichen Kontakt zu allen Mitarbeitern zu halten und eine vertrauensvolle, empathische und wertschätzende Atmosphäre sicherzustellen.

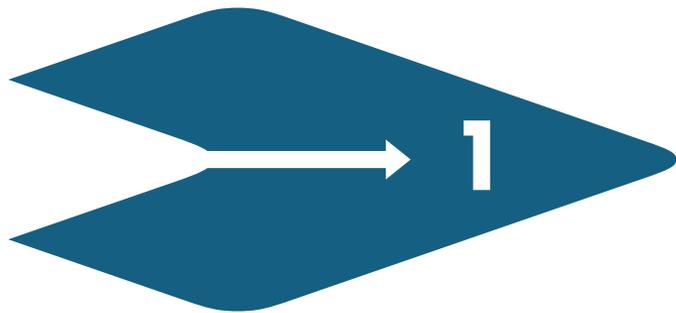
Letztlich gilt für jeden Trainer...

„Erfolg ersetzt alle Argumente“

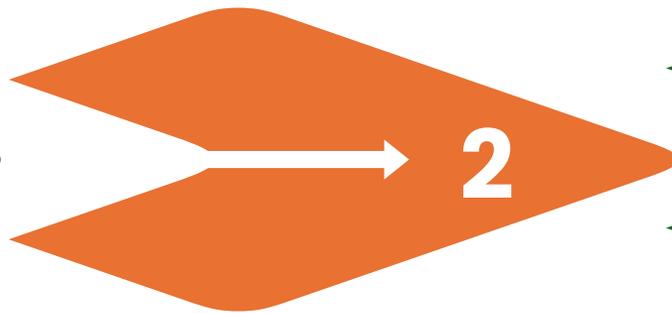
Übergeordnete Führungsaufgabe

- Übergeordneter Zweck von Führung ist es, die Leistung von Spielern, Teams und dem Staff zu fördern. Es definiert dabei als das „Insgesamt der Beiträge“, die alle Beteiligten leisten, um den Verein, das Team oder den Staff erfolgreich zu machen.

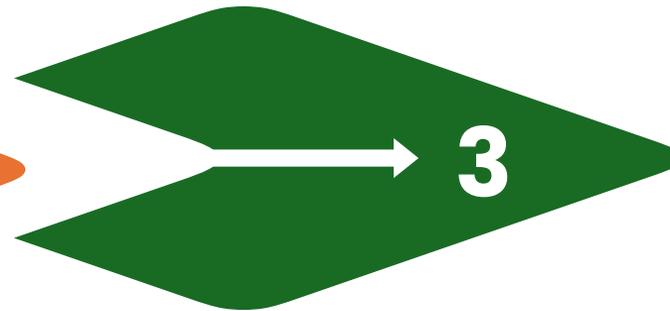
Diese Beiträge lassen sich in drei Kategorien zuordnen!



»**Liefern**« Pläne und Vorgaben umsetzen, vereinbarte Ziele erreichen



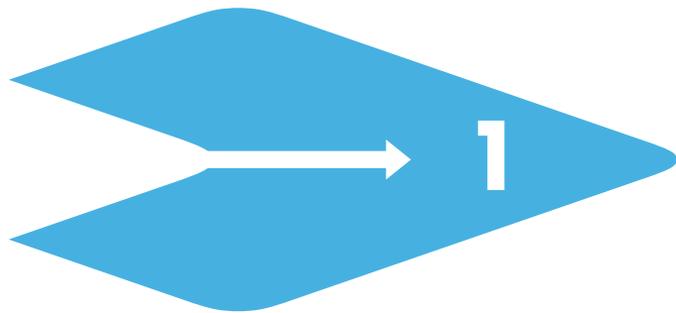
»**Sich-Engagieren**« Beiträge, die nicht zum fachlichen Kern einer Rolle gehören, sondern eher als »freiwilliger« Einsatz zu beschreiben sind



»**Wachsen**« Schritt halten mit dem stetigen Wandel, der ein stetiges lernen erzwingt. Passender Umgang mit Herausforderungen und Veränderungen.

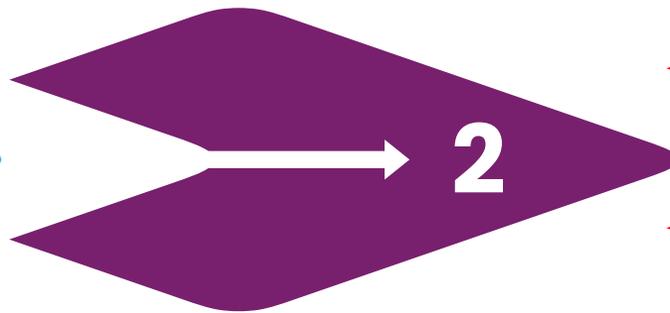
Übergeordnete Führungsaufgabe

- Diese Bereiche werden durch sehr unterschiedliche **Treiber und Barrieren** beeinflusst. Sie zu gestalten, ist Aufgabe von Führung. Aus der Unterschiedlichkeit der Treiber und Barrieren ergeben sich drei übergeordnete Führungsaufgaben:

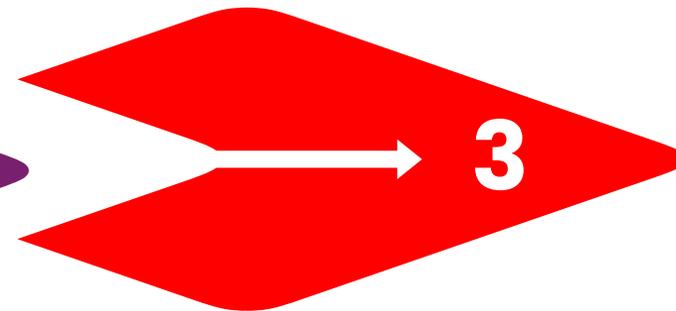


»Steuern«

Die Umsetzung von Plänen und das Erreichen vereinbarter Ziele fördern.



»**Binden**« Identifikation zum Team und den Verein schaffen, weil dies der Nährboden ist, auf dem freiwilliger Einsatz gedeiht



»**Entwickeln**« Einen Umgang mit stetiger Veränderung fördern.
-oder- Ein stetiges Lernen sowie Agilität fördern!

Fordern und Fördern

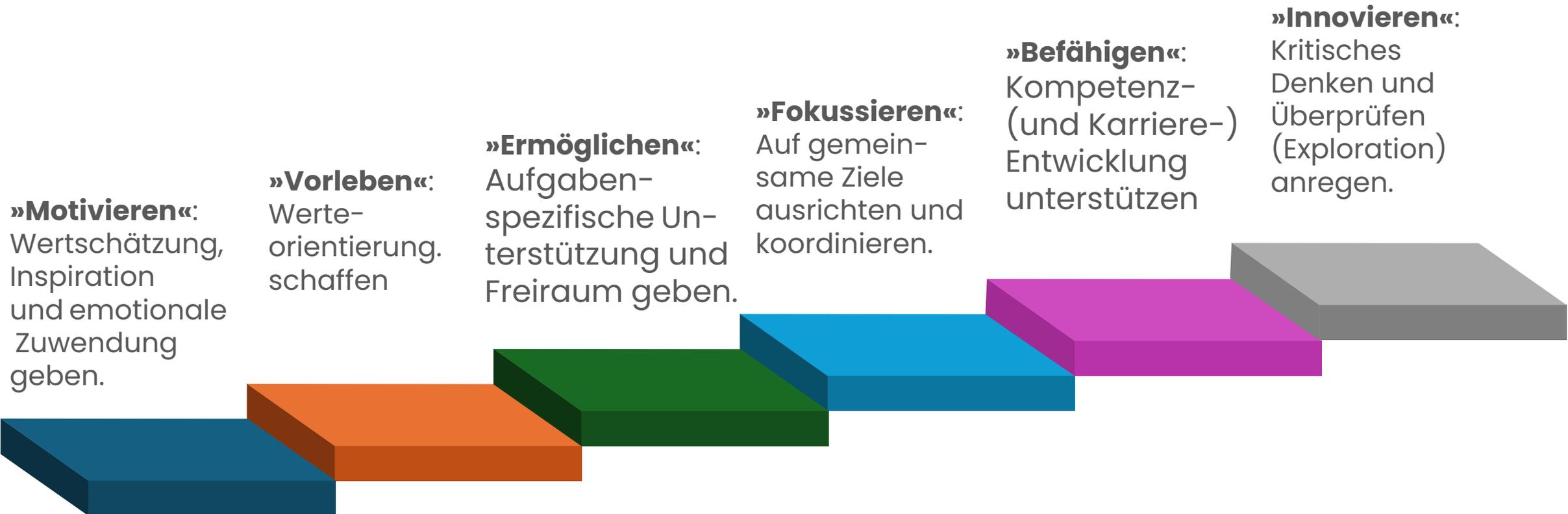
- Was hat es mit den **zwei Ebenen »Fordern« und »Fördern«** auf sich? In jeder zwischenmenschlichen Beziehung gibt es Geben und Nehmen. Beziehungen gedeihen, wenn beide Seiten ein Gleichgewicht von Geben und Nehmen erleben, und sie verkümmern, wenn das Spiel von Geben und Nehmen aus der Balance gerät. All dies gilt selbstverständlich auch für **Führungsbeziehungen**.



In diesem Sinne bedeutet **»Fordern«**: die Interessen des Vereins in den Mittelpunkt stellen. Und **»Fördern«**, die Anliegen und Bedürfnisse aller Beteiligten des Systems zu achten, die den Interessen des Vereins gegenüberstehen. Führungskräfte bzw. Trainer, die erwarten, dass Beteiligte des Systems Verein zusätzliche Verantwortung übernehmen, sollten sich beispielsweise der reziproken (sich multiplizierenden) Erwartungen bewusst sein, etwaige Unterstützung bei der Bewältigung schwieriger Aufgaben zu erhalten.

6 zielführende Führungspraktiken

Aus der Gesamtheit betrachtet, ergeben sich 6 Führungspraktiken, welche sich wie folgt definieren lassen.



Das Trainer – Leadership Framework

Binden

(Fokus auf Integration)

Motivieren

Anerkennen, Inspiration und Zuwendung geben.

- Positive Aufmerksamkeit schenken
- Wertschätzung geben
- Sinnhaftigkeit erlebbar machen
- Emotionale Unterstützung geben

Steuern

(Fokus auf Effektivität und Efizienz)

Ermöglichen

Aufgabenbezogene Unterstützung und Freiraum geben.

- Ressourcen liefern
- Barrieren beseitigen
- Aufgabenbezogene Konflikte lösen
- „Boundary Spanning“ (Präsentation-Verbindung)
- Autonomie gewähren

Entwickeln

(Fokus auf Lernen und Flexibilität)

Befähigen

Kompetenz- (und Karriere-) entwicklung fördern.

- Stärken erkennen
- Spieler (Staff) coachen
- Entwicklungsfeedback geben
- Entwicklungsaufgaben geben
- Karriereerkundung fördern

F
Ö
R
D
E
N

**F
O
R
D
E
N
Z
R**

Vorleben

Werteorientierung schaffen.

- Purpose (Sinn-Zweck) erlebbar machen
- Vereinswerte fördern
- Fairness erlebbar machen
- Kritische Selbst-reflektion vorleben
- Ethische Anleitung geben
- Beziehungskonflikte lösen helfen

Fokussieren

Ausrichtung und Abstimmung schaffen.

- Vision und Strategie erklären
- Prozesse definieren
- Ziele vereinbaren (KRAFT Model)
- Förderl. Feedback geben
- Anreize setzen, Leistung belohnen

Innovieren

Kritisches Denken und Exploration anregen.

- Status quo hinterfragen
- Speak up (Hinweise) und Reflexion fördern
- Lernfokus aktivieren
- Psychologische Sicherheit schaffen
- Experimentieren und lernen aus Fehlern fördern.



Sich Engagieren

Kontextbezogene Leistung

- Förderung von Zusammenarbeit
- Leistungseinsatz
- Eigeninitiative

Liefern

Aufgabenbezogene Leistung

- Zielerreichung
- Zuverlässige Ausführung

Wachsen

Adaptive Leistung

- Lernen
- Agilität (Beweglichkeit-Gewandheit)

Ziele von Führung

Trainer unterliegen einer situativen Führung

Das Konzept der »situativen« Führung sieht vor, dass Führungskräfte ein größeres Repertoire an Praktiken flexibel nutzen und sich dabei an definierten Herausforderungen orientieren, die es durch Führung zu gestalten gilt.

Volatilität:

Veränderungsdynamik

V

U

Unsicherheit:

Mangelnde Vorhersagbarkeit von Ereignissen

Komplexität:

Manigfaltig, Anzahl
und Interdependanz
Von Einflüssen

K

A

Ambiguität:

Unklarheit von Informationslagen

Empfehlenswert für Trainer

Stetige Entwicklung

Sich stetig Weiterzuentwickeln fördert die eigene Kompetenz und dazu sollte man auch selbst beitragen!

Einen externen Coach hinzuziehen

Selbstreflektion gelingt meist besser in einem professionellem Coaching, was auch die Persönlichkeitsentwicklung fördert.



Karriereplanung

Man sollte sich frühzeitig im Klaren sein, was man sich von seinem Trainerjob erwartet!

Unterstützer suchen

Jeder Trainer sollte zusätzlich einen weiteren Experten - Vertrauten neben sich haben, der die Mannschaft und das Umfeld für Ihn beobachten oder auch administrative Aufgaben übernimmt.

Sich einen Berater leisten

Spätestens ab der Liga 4, sollten Trainer ebenfalls einen Berater zu Verhandlungen usw. hinzuziehen.

Mein Geschenk an die GfT Trainer!

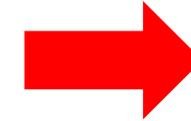
Ein individueller und wissenschaftlich gefestigter Persönlichkeitstest

Für Trainer und
oder Sportler

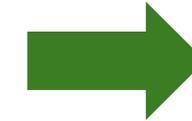
Für Teams



Preis auf Anfrage



Normalpreis
149,00 €



GfT Preis
99,00 €

Einlösbar bis 01.04.24

Anfrage bitte an:
info@mental4you.de

Mehr unter: <https://www.mental4you.de>

Vielen Dank



Hans-Jürgen Kaschak

info@mental4you.de

<https://www.mental4you.de>

Tel. +49 (0) 8137-9986513