Zur Sozialfigur des Trainers im Nachwuchsleistungsfußball

- eine qualitativ-empirische Studie zum Selbstverständnis von Fußballtrainern in Nachwuchsleistungszentren -

Dissertation zur Erlangung des akademischen Grades „Doktor der Philosophie“ (Dr. phil.)

eingereicht von Michael Klepacz am 27.10.2023 beim Promotionsausschuss der Fakultät I der Europa-Universität Flensburg

Erstbetreuer: Prof. Dr. Jürgen Schwier, Europa-Universität Flensburg

Zweitgutachter: Prof. Dr. Jan Erhorn, Carl von Ossietzky Universität Oldenburg

Inhaltsverzeichnis

ABBILDUNGSVERZEICHNIS 2
ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS 2
TABELLENVERZEICHNIS 2
1 UNTERSUCHUNGSGEGENSTAND, FRAGESTELLUNG UND FORSCHUNGSMOTIVATION 6
1.1 EINLEITUNG UND GESCHICHTE DER THEMENWAHL 6
1.2 BESTIMMUNG DER FORSCHUNGSFRAGE UND ERSTER THEORETISCHER ÜBERBLICK 8
1.3 EINGRENZUNG DES FORSCHUNGSGEGENSTANDES 11
2 FORSCHUNGSSTAND UND THEORETISCHE EINBETTUNG 14
2.1 EINLEITENDE BEMERKUNGEN 14
2.2 GRUNDLEGENDE ERKENNTNISSE DER TRAINERFORSCHUNG 15
2.3 GRUNDLEGENDE ERKENNTNISSE ZUR TRAINERTÄTIGKEIT 19
2.4 HANDLUNGSTHEORETISCHE BEZÜGE 23
2.5 KONZEPT SOZIALER WELTEN ALS ANALYSERAHMEN FÜR DAS TRAINERHANDELN 41
2.6 THEORETISCHE BEZÜGE ZUR SELBSTWIRKSAMKEIT DES TRAINERS 65
2.7 KARRIEREN UND TALENTE IM SPORT 71
2.8 ALLGEMEINE KONZEPTE DER NACHWUCHSLEISTUNGSZENTREN 75
2.9 EINBLICKE IN DEN INTERNATIONALEN FORSCHUNGSSTAND ZUR COACHING PHILOSOPHY UND TALENTFÖRDERUNG IM FUßBALL 79
3 METHODOLOGIE 82
3.1 EINLEITENDE BEMERKUNGEN ZUM FORSCHUNGSSTIL DER QUALITATIVEN SOZIALFORSCHUNG 82
3.2 SAMPLING UND VORGEHEN DER DATENERHEBUNG UND DATENAUSWERTUNG 84
4 ERGEBNISSE DER UNTERSUCHUNG ANHAND DER INHALTLICHEN KATEGORIEN 94
4.1 EINLEITENDE BEMERKUNGEN ZUR KATEGORIENBILDUNG ZUR SOZIALFIGUR TRAINER 94
4.2 KATEGORIE 1: SOZIALISATIONSERFAHRUNGEN IN DER WELT DES HOCHLEISTUNGSFUßBALLS – ENTWICKLUNG DER TRAINERIDENTITÄT 97
4.3 KATEGORIE 2: ZIELFOKUSSIERUNG UND DIE BEDEUTUNG KOMMUNIKATIVER ARBEIT IM NACHWUCHSFUßBALL 163
4.4 KATEGORIE 3: ROLLE DES ETABLIERTEN IN DER WELT DES FUßBALLS – ERFAHRUNGSPROZESSE 195
4.5 KATEGORIE 4: TALENTENTWICKLUNG UND SPORTLICHER AUFSTIEG JUNGER FUßBALLSPIELER 240
5 ERKENNTNISSE DER UNTERSUCHUNG UND WESENTLICHE ANSÄTZE EINER THEORIEBILDUNG ZUR SOZIALFIGUR DES TRAINERS IM NACHWUCHSLEISTUNGSFUßBALL 265
5.1 NÄHERE BESTIMMUNG DER KATEGORIE: SOZIALFIGUR TRAINER IM NACHWUCHSLEISTUNGSFUßBALL – ANREGUNGEN FÜR EINE THEORIEBILDUNG MIT DEM FOKUS AUF DEN STATUS DER ETABLIERTEN TRAINERPERSÖNLICHKEIT 265
5.2 ABSCHLIEßENDE BEMERKUNGEN ZUR BEDEUTUNG DER STUDIE UND WEITERFÜHRENDE AUSBLICKE 277
QUELLENVERZEICHNIS 280
ANHANG 1: ZWISCHENSCHRITTE DER DATENAUSWERTUNG: KODESYSTEM MAXQDA UND KATEGORIENBILDUNG →AXIALES UND SELEKTIVES KODIEREN 289
ANHANG 2: ZWISCHENSCHRITT DER ANALYSE: KODIERTABELLEN - THEMENDIMENSIONIERUNG MIT MAXQDA ANHAND DER INTERVIEWS – KODES UND MEHRFACHKODIERUNGEN IM RAHMEN DER KONZEPTENTWICKLUNG ZUR KATEGORIENBILDUNG →OFFENES UND AXIALES KODIEREN 292
ANHANG 3: ZWISCHENSCHRITT DER ANALYSE: AUSWAHL BEDEUTUNGSTRAGENDER AUSSAGEN (ZITIERT ODER PARAPHRASIERT) UND ZUORDNUNG ZU ÜBERGEORDNETEN THEMEN IM PROZESS DER KATEGORIENBILDUNG →OFFENES UND AXIALES KODIEREN 326

ANHANG 4: AUSGEWÄHLTE TRANSKRIPTIONEN 330

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Profil der Befragten 13
Abbildung 2: Kodierprozess der Untersuchung (eig. Darstellung nach Corbin & Strauss 1996) 90
Abbildung 3: Kategorienbildung anhand relevanter inhaltlicher Konzepte der Untersuchung 95
Abbildung 4: Nähere Bestimmung der Kategorie 1 97
Abbildung 5: Nähere Bestimmung der Kategorie 2 163
Abbildung 6: Nähere Bestimmung der Kategorie 3 195
Abbildung 7: Trainertypen - Dimensionierung zwischen Erfahrungswissen, Karriereambitionen und Auftreten 221
Abbildung 8: Nähere Bestimmung der Kategorie 4 240
Abbildung 9: Hauptkategorien und Schlüsselkategorie „Sozialfigur“ 265
Abbildung 10: Biographische Prozesse des Trainerwerdens 266
Abbildung 11: Biographische Prozesse des Trainerwerdens – der etablierte Trainer 267
Abbildung 12: Merkmale der etablierten Trainerpersönlichkeit anhand der Kriterien Vergangenheit, Auftreten/Ansehen, Netzwerk und Perspektiven 269
Abbildung 13: Sprachliches Handlungsschema der Zielfokussierung 273

Abkürzungsverzeichnis

DFB: Deutscher Fußball-Bund e. V.
GTM: Grounded Theory Methodologie
NLZ: Nachwuchsleistungszentrum
U23: unter 23-jährige Spieler

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Struktur der Alterseinteilung in der „Knappenschmiede“ von Schalke 04, Internetpräsenz, Stand Januar 2023 (eigene Darstellung) 77
Tabelle 2: Schlüsselkategorien der Untersuchung zur Charakterisierung, zu Handlungsorientierungen und zum Selbstverständnis der Sozialfigur Fußballtrainer im Nachwuchsbereich 94
Tabelle 3: Interviewauszüge zum Ansehen des Fußballsports und der Akteure 105
Tabelle 4: Interviewauszug zu Merkmalen der Welt des Hochleistungsfußballs – Ansehen 105
Tabelle 5: Interviewauszug zu Merkmalen des Handlungsfeldes Nachwuchs im Vergleich zum Profibereich 106
Tabelle 6: Interviewauszug zu Vermittlungsstrukturen in der Welt des Hochleistungsfußballs 107
Tabelle 7: Interviewauszug zur Rolle des Etablierten in der Welt des Fußballs 108
Tabelle 8: Interviewauszug zu Mechanismen im Nachwuchsleistungsfußball – Rotationsprinzip 108
Tabelle 9: Interviewauszug zu Mechanismen im Nachwuchsleistungsfußball – Angebotsstrukturen 109
Tabelle 10: Interviewauszüge zu Merkmalen der sozialen Welt des Hochleistungsfußballs – Risiken 111
Tabelle 11: Interviewauszüge zu Merkmalen der sozialen Welt des Hochleistungsfußballs – Risiken 111

Tabelle 12: Interviewauszüge zur Erfolgsabhängigkeit in der Welt des Hochleistungsfußballs – Risiken 112
Tabelle 13: Interviewauszüge zu den Merkmalen in der Welt des Hochleistungsfußballs – Trainer E 113
Tabelle 14: Interviewauszüge zu den Merkmalen in der Welt des Hochleistungsfußballs – Trainer E 113
Tabelle 15: Interviewauszüge zum Einstieg in die Fußballwelt 116
Tabelle 16: Interviewauszüge zu Stationen und Mechanismen im Nachwuchsleistungsfußball 123
Tabelle 17: Interviewauszüge zu Stationen und Mechanismen im Nachwuchsleistungsfußball 130
Tabelle 18: Interviewauszüge zu Stationen und Mechanismen im Nachwuchsleistungsfußball 132
Tabelle 19: Interviewauszüge zu Stationen und Mechanismen im Nachwuchsleistungsfußball 133
Tabelle 20: Interviewauszüge zu Stationen und Mechanismen im Nachwuchsleistungsfußball 134
Tabelle 21: Interviewauszüge zu Stationen und Mechanismen im Nachwuchsleistungsfußball 136
Tabelle 22: Interviewauszug zu Stationen und Mechanismen im Nachwuchsleistungsfußball 137
Tabelle 23: Interviewauszüge zu Stationen und Mechanismen im Nachwuchsleistungsfußball 139
Tabelle 24: Interviewauszüge zum Konzept der Begeisterung, Identifikation und Berufung für den Fußball 144
Tabelle 25: Interviewauszug zum Konzept der Begeisterung, Identifikation und Berufung für den Fußball 146
Tabelle 26: Interviewauszug zum Konzept der Begeisterung, Identifikation und Berufung für den Fußball 146
Tabelle 27: Interviewauszüge zum Konzept der Berufung – Trainer E 147
Tabelle 28: Interviewauszüge zum Konzept der Berufung – Trainer C 148
Tabelle 29: Interviewauszug zu den Themen: Berufung, Kompetenz und eigene Ansprüche 152
Tabelle 30: Interviewauszüge zu den Themen: Berufung, Kompetenz und eigene Ansprüche 153
Tabelle 31: Interviewauszug zu den Themen: Berufung, Kompetenz und eigene Ansprüche 153
Tabelle 32: Interviewauszug zu den Themen: Berufung, Kompetenz und eigene Ansprüche 153
Tabelle 33: Interviewauszüge zu Vorbildern 154
Tabelle 34: Interviewauszüge zu den Themen: Berufung, Kompetenz und eigene Ansprüche 155
Tabelle 35: Interviewauszüge zu den Themen: Berufung, Kompetenz und eigene Ansprüche 155
Tabelle 36: Interviewauszüge zu den Themen: Berufung, Kompetenz und eigene Ansprüche 156
Tabelle 37: Interviewauszüge zu den Themen: Berufung, Kompetenz und eigene Ansprüche – Erfahrungen 156
Tabelle 38: Interviewauszüge zu den Themen: Berufung, Kompetenz und eigene Ansprüche – Trainer E 157
Tabelle 39: Interviewauszüge zu den Themen: Berufung, Kompetenz und eigene Ansprüche 157

Tabelle 40: Interviewauszüge zu den Themen: Berufung, Kompetenz und eigene Ansprüche – Trainer C 158
Tabelle 41: Interviewauszüge zur Bedeutung der individuellen Erfahrungen 158
Tabelle 42: Interviewauszüge zu Aufgaben und Ansprüchen 159
Tabelle 43: Interviewauszüge zum Handlungsschema des Ausprobierens und zum Ansehen mit entsprechendem Verantwortungsbewusstsein – Trainer D 159
Tabelle 44: Interviewauszüge zum Ansehen mit entsprechendem Verantwortungsbewusstsein 160
Tabelle 45: Interviewauszüge den Themen: Berufung, Kompetenz und eigene Ansprüche – Trainer D 160
Tabelle 46: Interviewauszug den Themen: Berufung, Kompetenz und eigene Ansprüche – Trainer D 161
Tabelle 47: Interviewauszug zu Trainern, von denen man trainiert wurde 162
Tabelle 48: Interviewauszüge zu Ansprüchen der Nachwuchsarbeit 162
Tabelle 49: Interviewauszüge zu Ansprüchen der Nachwuchsleistungszentren 165
Tabelle 50: Interviewauszüge zum Umgang mit den Spielern – Trainer E 166
Tabelle 51: Interviewauszug zu Rahmenbedingungen und Herausforderungen für die zu betreuenden Spieler 169
Tabelle 52: Interviewauszug zu Herausforderungen für die zu betreuenden Spieler 170
Tabelle 53: Interviewauszug zu den zu fördernden Einstellungen der Spieler 170
Tabelle 54: Interviewauszüge zu Trainerarbeit und Vereinsphilosophie – Trainer A 171
Tabelle 55: Interviewauszüge zur Trainerarbeit 173
Tabelle 56: Interviewauszüge zu Trainerarbeit und Vereinsphilosophie – Trainer A 176
Tabelle 57: Interviewauszüge zu Trainerarbeit und Vereinsphilosophie 176
Tabelle 58: Interviewauszug zur kommunikativen Arbeit des Trainers als Handlungsanforderung 178
Tabelle 59: Das sprachliche Handlungsschema des Zuschreibens der Fähigkeiten zur Erreichbarkeit der angestrebten Ziele 181
Tabelle 60: Interviewauszüge zur kommunikativen Arbeit des Trainers 189
Tabelle 61: Interviewauszug zur kommunikativen Arbeit des Trainers 189
Tabelle 62: Interviewauszüge zur kommunikativen Arbeit des Trainers 190
Tabelle 63: Interviewauszug zur kommunikativen Arbeit des Trainers 190
Tabelle 64: Interviewauszug zur kommunikativen Arbeit des Trainers - Umgang mit Niederlagen 191
Tabelle 65: Interviewauszug zur kommunikativen Arbeit des Trainers - Umgang mit Niederlagen 192
Tabelle 66: Interviewauszüge zur Rolle des Etablierten im Fußballsport 197
Tabelle 67: Erreichtes Leistungsniveau der befragten Trainer als aktive Fußballspieler 198
Tabelle 68: Interviewauszüge zum erreichten Leistungsniveau der befragten Trainer als aktive Fußballspieler 199
Tabelle 69: Interviewauszug zum Werdegang – Trainer C 200
Tabelle 70: Interviewauszüge zum Werdegang – Trainer C 200
Tabelle 71: Interviewauszug zum Werdegang – Trainer C 201
Tabelle 72: Interviewauszüge zu Umgangsformen und Handlungsstrategien 203
Tabelle 73: Interviewauszug zu Umgangsformen und Handlungsstrategien 204
Tabelle 74: Interviewauszug zu Umgangsformen und Handlungsstrategien – Trainer E 205
Tabelle 75: Interviewauszüge zu Veränderungen des Führungsstils am Beispiel von Trainer E – Erfahrungswissen 206
Tabelle 76: Interviewauszüge zum Führungsstil – Trainer C 211
Tabelle 77: Interviewauszüge zum Führungsstil – Trainer C 212
Tabelle 78: Interviewauszüge zum Führungsstil - Trainer D 214
Tabelle 79: Interviewauszüge zum Führungsstil - Trainer D 215

Tabelle 80: Interviewauszüge zum Führungsstil - Trainer D 216
Tabelle 81: Interviewauszüge zum Führungsstil - Trainer D 216
Tabelle 82: Interviewauszug zur Situation einer U23-Mannschaft 217
Tabelle 83: Interviewauszug zur Situation, wenn es für Spieler im Verein nicht weiter geht 218
Tabelle 84: Interviewauszug zum Führungsstil -Trainer D 218
Tabelle 85: Interviewauszüge zum Führungsstil -Trainer D 219
Tabelle 86: Interviewauszüge zum Führungsstil -Trainer D 220
Tabelle 87: Interviewauszüge zu Risikofaktoren in der Welt des Hochleistungsfußballs - Trainer D 231
Tabelle 88: Interviewauszüge zum Vergleich der Leistungsanforderungen aus der Spielerperspektive 241
Tabelle 89: Interviewauszüge zur Vereinbarkeit schulischer und fußballerischer Anforderungen 242
Tabelle 90: Interviewauszüge zur Vereinbarkeit schulischer und fußballerischer Anforderungen 243
Tabelle 91: Interviewauszug zum Werdegang auf dem Weg zum Fußballprofi 243
Tabelle 92: Interviewauszüge zum Werdegang auf dem Weg zum Fußballprofi 244
Tabelle 93: Interviewauszüge zu den Eigenschaften, die ein angehender Fußballprofi entwickeln sollte 246
Tabelle 94: Interviewauszug zum Beispiel eines Spielers, der den Sprung in die Profimannschaft geschafft hat 248
Tabelle 95: Interviewauszüge zur Motivation, immer am Ball zu bleiben 248
Tabelle 96: Interviewauszüge zur Motivation, immer am Ball zu bleiben 249
Tabelle 97: Interviewauszüge zu Spielertypen 250
Tabelle 98: Interviewauszug zur Investitionsbereitschaft der Spieler 251
Tabelle 99: Interviewauszüge zu Eigenschaften, die ein angehender Profi entwickeln sollte 252
Tabelle 100: Interviewauszüge zu Eigenschaften, die ein angehender Profi entwickeln sollte 252
Tabelle 101: Interviewauszüge zu Eigenschaften, die ein angehender Profi entwickeln sollte 252
Tabelle 102: Interviewauszüge zu Eigenschaften, die ein angehender Profi entwickeln sollte 253
Tabelle 103: Interviewauszüge zu Eigenschaften, die ein angehender Profi entwickeln sollte 253
Tabelle 104: Interviewauszüge zu Eigenschaften, die ein angehender Profi entwickeln sollte 254
Tabelle 105: Interviewauszug zu Eigenschaften, die ein angehender Profi entwickeln sollte 254
Tabelle 106: Interviewauszüge zu Eigenschaften, die ein angehender Profi entwickeln muss 255
Tabelle 107: Interviewauszüge zu Eigenschaften, die ein angehender Profi entwickeln muss 255
Tabelle 108: Interviewauszüge zu Eigenschaften, die ein angehender Profi entwickeln muss 256
Tabelle 109: Interviewauszüge zu Selbstbezogenheit und Selbsteinschätzung junger Fußballspieler 257
Tabelle 110: Interviewauszug zu Eigenschaften, die ein angehender Fußballprofi entwickeln sollte 260

1 Untersuchungsgegenstand, Fragestellung und Forschungsmotivation

> Trainer D: „ich denk schon dass=es eh wirklich so sein sollte dat es dat es unser Ziel sein sollte (,) immer wieder möglichst viele […] aus dem eigenen Nachwuchs jedes Jahr einen oder zwei zu den Profis hochzubringen“ (Anhang 4.4, Z. 593-596)

1.1 Einleitung und Geschichte der Themenwahl

Ein Blick in die Vereine der Fußball-Bundesliga zeigt, dass viele Bundesligatrainer[1] ihre Karrieren als Trainer im Nachwuchsbereich hochklassiger Vereine begonnen haben.[2] Der Nachwuchsleistungsfußball ist ein Bereich, in dem talentierte Spieler auf eine erfolgreiche Karriere im professionellen oder semiprofessionellen Fußball vorbereitet werden. Es ist aber auch ein Bereich, in dem Trainer, die später im Profifußball arbeiten, ihre ersten Stationen als aktive Trainer durchlaufen. In der Untersuchung geht es darum, Trainer als Persönlichkeiten kennenzulernen, die damit beauftragt sind, talentierte Nachwuchsspieler an höhere Leistungsebenen heranzuführen. Dabei ist das funktionsbezogene Selbstverständnis der Trainer besonders hervorzuheben. Das Ziel der Spieler ist es, ihren Traum vom Profifußball zu erfüllen. Hier stellt sich die Frage, welchen Einfluss die Trainer auf diesen Ausbildungsprozess junger Spieler haben und wie sie ihre Funktion charakterisieren. Auch sie verfolgen das Ziel, langfristig eine reizvolle Position im Hochleistungsfußball innezuhaben. In ihrer Vergangenheit haben auch sie aktiv Fußball gespielt und hatten ähnliche Ambitionen wie die Spieler, die sie heute betreuen. Es geht um den Kindheitstraum vieler Fußballspieler und Fußballspielerinnen, eine erfolgreiche Profi- und Trainerkarriere zu durchlaufen.

Das Erkenntnisinteresse der Arbeit liegt auch darin, Trainerhandeln aus der Perspektive aktiver Trainer des Nachwuchsleistungsfußballs zu untersuchen und entsprechende Handlungsstrategien und Handlungsorientierungen herauszuarbeiten. Dabei ist grundsätzlich von zwei Kriterien zur Erfolgsbestimmung auszugehen. Erfolg bedeutet für Trainer zunächst einmal, möglichst viele Jahre eine Trainerfunktion im Hochleistungsfußball innezuhaben. Hier kann von einem langfristig ausgerichteten individuellen Erfolg gesprochen werden. Das zweite Kriterium steht in direktem Zusammenhang damit. Erfolg bezieht sich auf die erfolgreiche Arbeit mit den zu betreuenden Mannschaften und die Talentförderung. Letztendlich sind diese Aufgaben die Voraussetzung für eine langfristige Trainerkarriere.

Die Relevanz der Untersuchung lässt sich mit vielen Argumenten begründen. An dieser Stelle sollen zwei wesentliche Punkte herausgegriffen werden, die eng miteinander in Verbindung stehen. Zum einen geht es um den Kindheitstraum der Realisierung erfolgreicher Karrieren in der Welt des Fußballs. Es sind Karrierehandlungsziele, die viele Kinder haben,

[1] An dieser Stelle muss deutlich gemacht werden, dass „Trainer“ im Leistungssport noch immer eine „gendered Profession“ (OTTESEN, 2005) ist und Trainerinnen im gesamten deutschen Spitzensport und besonders im Bereich der Sportspiele unterrepräsentiert sind (vgl. SINNING & HOFMANN, 2017, S. 298). Da in der Untersuchung ausschließlich männliche Trainer befragt wurden, die männliche Jugendmannschaften betreuen, wird insbesondere im empirischen Teil der Arbeit hauptsächlich die männliche Form verwendet.

[2] Trainerbiographien sind in den Internetpräsentationen der Vereine zu finden. Als Beispiel kann die Biographie des neuen Bundestrainers Julian Nagelsmann herangezogen werden.

wenn sie sich mit dem Fußballgeschehen beschäftigen. Zum anderen liegt die Relevanz dieser Arbeit in der gesellschaftlichen Funktion, Anerkennung, Medienwirksamkeit und dem Identifikationscharakter für die Fans (vgl. BRANDT & HERTEL, 2012; SCHWIER, 2003; VÄTH, 1994). Hier wäre insbesondere der hohe Identifikationscharakter zu nennen, der sich auch in der vorliegenden Untersuchung deutlich zeigt. Trainer und Spieler der Fußball-Bundesliga stehen im Fokus der Sportöffentlichkeit. Die Art und Weise wie eine Mannschaft Fußball spielt, wird von vielen Seiten in unterschiedlichen Bereichen diskutiert. Für viele Fußballinteressierte liegt gerade in der Einfachheit des Spiels und den eigenen Erfahrungen als Aktive das Kompetenzgefühl, die Perspektive der Trainer des Hochleistungsfußballs übernehmen zu können. Genau hierin ist ein wesentliches Identifikationsmerkmal des Fußballsports zu finden.

Zunächst werden die grundsätzlichen Mechanismen des Spiels kennengelernt und durch das aktive Spielen und interessierte Verfolgen des Fußballgeschehens wird ein Fußballwissen aufgebaut, das für unterhaltsame Diskussionen und Bewertungen der Leistungen auf dem Platz herangezogen wird. So ist die kritische Auseinandersetzung mit dem Fußballsport ein weit verbreitetes Hobby. Vereine, Mannschaften, Trainer und Spieler haben einen beachtlichen Identifikationscharakter. Der Identifikationscharakter zeigt sich insbesondere bei Kindern, die sich an Profifußballspielerinnen oder Profifußballspielern orientieren. Hier wird eine besondere Vorbildfunktion erfüllt. Bereits diese Punkte sprechen für die Relevanz einer Forschungsarbeit, in der sich gezielt mit Trainerpersönlichkeiten und ihrem Erfolgsverständnis als Trainer an der Schwelle zum professionellen Fußball befasst wird.

Mit dem Nachwuchsleistungsfußball befinden wir uns auf einer Ebene, in der die Spieler und auch einige Trainer an die Welt des Profifußballs herangeführt werden. Hier finden sich Strukturen, die denen des Profifußballs sehr nah sind. Aufgrund des gesellschaftlichen Interesses, des Identifikationscharakters und der hohen Zugangsmotivation ist dieses Forschungsfeld durchaus als gesellschaftlich relevant hervorzuheben. Trotz des weit verbreiteten Allgemeinwissens über Fußballprozesse muss zwischen dem Insiderwissen der Akteure des Hochleistungsfußballs und dem Wissen der Fans und Interessierten aus der Distanz unterschieden werden.

Über Insiderwissen in der Welt des Hochleistungsfußballs verfügen die Trainer, die Teil des Handlungsfeldes sind. Sie bringen ihre persönlichen Erfahrungen mit. Diese sollen hier anhand einer Auswahl einiger Akteure mit Blick auf ihr persönliches Selbstverständnis und ihre individuellen Handlungsstrategien erhoben werden. Der kontrastive Vergleich der Befragten ermöglicht auch erste Ansätze einer Generalisierung wiederkehrender Phänomene. Gerade anhand der Gemeinsamkeiten lassen sich grundlegende Charakteristika der Sozialfigur Trainer im Nachwuchsleistungsfußball bestimmen.

Der persönliche Zugang des Forschers zum Thema geht u. a. auf ein Praktikum im Nachwuchsleistungszentrum des damaligen Erstligavereins Hannover 96 zurück. Aufgrund dieser Nähe zum Handlungsfeld kristallisierte sich der Nachwuchsleistungsfußball als interessantes Forschungsfeld heraus. Die Recherche des Forschungsstandes zeigte, dass die Rolle

der Trainer in der Talentförderung des Nachwuchsfußballs bis dato kaum näher bestimmt wurde. Die Veröffentlichungen zur Talententwicklung gehen zumeist in Richtung fußballspezifischer Trainingsmethoden und Spielstrategien. Es finden sich regelmäßig erscheinende Veröffentlichungen auf den Internetseiten des Deutschen Fußball-Bundes zur erfolgreichen Gestaltung des Trainings mit spezifischen Schwerpunkten in Koordination, Kondition, Technik und Taktik (siehe hierzu: Die Trainerzeitschrift des Deutschen Fußball-Bundes, 2023).[3] Hier stehen vor allem trainingswissenschaftliche Prinzipien, leistungsdiagnostische Analysen und moderne Spielsysteme im Fokus.

Die Trainerrolle im Hochleistungssport wurde bereits in verschiedenen Kontexten umfassend erforscht.[4] Dennoch ist die hier vorgenommene Eingrenzung des Themas auf Trainer im Nachwuchsleistungsfußball, mit den gewählten theoretischen Bezügen und vorliegenden Daten, als bisher wenig beforschtes Feld einzustufen.

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass mit der vorliegenden Forschungsarbeit ein Feld untersucht wird, das in mehrfacher Hinsicht interessant ist. Es geht darum, Trainerpersönlichkeiten auf einer Ebene kennenzulernen, auf der viele Spieler und auch Trainer auf die Bundesliga vorbereitet werden. Streben die Trainer keine Bundesligalaufbahn an, so wird zumindest eine erfolgreiche Arbeit im Nachwuchsleistungsfußball anvisiert, um hier eine langfristige Karriere durchlaufen zu können. Für einen Teil der Trainer kann der Nachwuchsbereich das Sprungbrett in den Profibereich sein. Dies lässt sich anhand der Biographien aktiver Bundesligatrainer sehr leicht nachzeichnen. Es kann gesagt werden, dass erfolgreiches Trainerhandeln zunächst ganz allgemein anhand zweier Kriterien festgemacht werden kann. Ein Kriterium ist die langfristige Tätigkeit im Hochleistungsfußball. Diese kann als übergeordnetes biographisches Handlungsziel verstanden werden. Das andere Kriterium ist es, Mannschaften erfolgreich zu betreuen. Mit den sportlichen Erfolgen wird auch der langjährige Verbleib im Hochleistungsfußball erreicht.

Trainer übernehmen die Verantwortung für die sportlichen Abläufe in Training und Wettkampf (vgl. HEINEMANN, 2007, S. 287). Sie übernehmen auch Verantwortung für den sportlichen Entwicklungsprozess der Spieler. Sie genießen bei Erfolgen hohes Ansehen, stehen aber auch vergleichsweise stark in der öffentlichen Kritik, wenn die gewünschten Erfolge ausbleiben. Diese öffentlichen Diskurse zeigen das gesellschaftliche Interesse an den Trainerpersönlichkeiten und ihren Entscheidungen. Gern wird die Frage gestellt, welcher Typ Trainer eigentlich der erfolgreiche Trainer ist. Was muss ein Trainer mitbringen, um erfolgreich zu sein?

1.2 Bestimmung der Forschungsfrage und erster theoretischer Überblick

Ausgangsinteresse des Projektes war es, die Arbeit der Trainer des Nachwuchsleistungsfußballs zu untersuchen, um aus den Erfahrungen der Akteure der Praxis, Erkenntnisse über

[3] Die Ausführungen beziehen sich insbesondere auf die regelmäßig erscheinende Trainerzeitschrift des DEUTSCHEN FUSSBALL-BUNDES.

[4] Als Beispiele kann auf Arnd KRÜGER (1980) und Karl-Heinrich BETTE (1984) verwiesen werden.

individuelle Handlungsstrategien zu gewinnen. Somit wurde als Forschungsinteresse zunächst der Aufgabenbereich der Trainer im Nachwuchsleistungsfußball benannt und ein Erhebungsinstrument erarbeitet, welches auf Charakteristika des Aufgabenbereichs und individuelle Strategien der Aufgabenbewältigung abzielte. Mittels qualitativer Interviews konnten im ersten Feldzugang relevante Handlungsanforderungen und -strategien erhoben werden. Hier wurde nicht nur deutlich, wie die mit der Nachwuchsförderung beauftragten Trainer ihr Arbeitsfeld charakterisieren, es wurde auch deutlich, wie sich ihr Erfahrungsgewinn im Laufe der langjährigen Trainertätigkeit entwickelte und welche Erwartungshaltungen an die Trainerrolle geknüpft sind. Nicht nur die Strategien, sondern die eigene Haltung und Identifikation mit der Profession gingen als wesentliche Merkmale aus den Interviews hervor. Da in diesem Zusammenhang eine weit über den eigentlichen Fußballkontext hinausreichende Identifikation mit der Trainerrolle festgestellt werden konnte, erschien die Bestimmung der Kategorie der *Sozialfigur des Trainers* in Anlehnung an BETTE (1984) als sinnvoll und richtungsweisend für diese Forschungsarbeit. Die gewählte Begriffsbestimmung „Sozialfigur" lieferte dann auch einen wesentlichen Theoriebaustein für die Untersuchung. Mit der anschließenden Weiterentwicklung der Fragestellung richtete sich der Fokus dann auf die Frage danach, welche Erkenntnisse über die Sozialfigur des Trainers im Nachwuchsleistungsfußball gewonnen werden können.

Zusammengefasst ergab sich folgende Fragestellung:

- Wie lässt sich die Kategorie der „Sozialfigur Trainer im Nachwuchsleistungsfußball" näher bestimmen?

Zur Bearbeitung dieser Fragestellung sollte insbesondere auf das Selbstverständnis und die Handlungsorientierungen ausgewählter Trainer eingegangen werden. Dabei spielt die Frage der Erfolgsorientierung eine besondere Rolle. Erfolge können sehr individuell bestimmt werden, das individuelle Erfolgsverständnis geht aber auch auf allgemeine Handlungsorientierungen in der Welt des Fußballs zurück.

Mit Blick auf die Entwicklung des Projektes kann gesagt werden, dass sich die Rolle des Trainers im sportlichen Ausbildungsprozess talentierter Nachwuchsfußballspieler als zentrales Forschungsinteresse herauskristallisierte. Im Verlauf der Untersuchung wurden Indikatoren herausgearbeitet, mit denen sich die erfolgreiche Trainerarbeit näher bestimmen ließ. Mit dem Selbstverständnis und den typischen Handlungsstrategien wurden zwei Kategorien herausgegriffen, die einen relevanten Zugang zum Forschungsinteresse ermöglichten.

Aufgrund der enormen Veränderungsdynamik war es nicht zielführend, auf konkrete technisch-taktische Elemente des Trainings einzugehen. Vielmehr waren langfristig ausgerichtete persönliche Einstellungen und präferierte Umgangsformen mit den Spielern von Interesse, die auf den Erfahrungen der Trainer basieren und als langfristig erfolgreich angesehen werden. Das Erfahrungswissen ist eine entscheidende Ressource für erfolgversprechende Handlungsstrategien. Somit wird im Verlauf der Arbeit dem Erfahrungswissen

und den daraus resultierenden Handlungsorientierungen eine große Bedeutung zugeschrieben. Hinzu kommt die Auseinandersetzung mit bestimmten Persönlichkeitseigenschaften und Einstellungen von Trainern und Spielern. Hier stellt sich die Frage, welche Eigenschaften junge Spieler mitbringen oder entwickeln müssen, um erfolgreich zu sein und wie der Trainer darauf Einfluss nehmen kann.

Die benannten Schwerpunkte sollten aus der Perspektive derjenigen in Augenschein genommen werden, die Gegenstand der Untersuchung sind, der Trainer des Nachwuchsleistungsfußballs. Eine theoretische Verortung des erkenntnisgewinnenden Vorgehens liegt in der *soziologischen Phänomenologie* (SCHÜTZ, 1960 [1932]) und im *symbolischen Interaktionismus* (BLUMER, 1973; MEAD, 2017, 1973 [1934]). Ein Grundgedanke der Ansätze geht auf das Projekt bezogen davon aus, dass allgemeine Praktiken des Trainerhandelns auf hohem Leistungsniveau auf der Grundlage der Erhebung subjektiver Erfahrungen einzelner Trainer des Handlungsfeldes erforscht werden können. Dieser wissenschaftstheoretischen Logik folgend, bietet sich ein qualitativ-empirischer Zugang an. Durch einen Vergleich der Interviews ist es möglich, Charakteristika des Handlungsfeldes und der Sozialfigur Trainer herauszuarbeiten und so auch auf allgemeine Erfolgsfaktoren zu schließen.

Die ausgewählten theoretischen Bezüge folgen einem *sozialisationstheoretischen Ansatz* (HURRELMANN, 2002), mit der Frage nach der Entwicklung von Trainern in der Welt des Hochleistungsfußballs. Die Welt des Hochleistungsfußballs wird mit dem *Konzept sozialer Welten* (SCHÜTZE, 2002; STRAUSS, 1982) näher bestimmt. Somit wird der Sozialisationsprozess in der sozialen Welt des Hochleistungsfußballs, aus dem wesentliche erfolgsbezogene Handlungsorientierungen der Trainer hervorgehen, genauer betrachtet. Dabei geht es auch um das Handlungswissen[5] der befragten Akteure. „Bei einer Handlungsorientierung ist eine Person darauf fokussiert, eine Zielintention rasch zu realisieren. Sie konzentriert sich auf die situativen Aspekte, die für eine Handlungsausführung relevant sind [...]." (ENGLERT & BERTRAMS, 2020, S. 220)

Die soziale Welt des Hochleistungsfußballs ist von Erfolgs- und *Leistungsorientierung*[6] Wettkampf, Konkurrenz und Handlungsdruck, aber auch von der *Identifikation* mit dem Fußballsport und den genannten Merkmalen geprägt. Aufgabe der Trainer des Nachwuchsleistungsfußballs ist die Ausbildung junger Spieler und das Heranführen jener an die soziale Welt des Hochleistungsfußballs im Erwachsenenbereich.[7] Zu dieser Aufgabe zählt nicht nur eine sportartbezogene Ausbildung von Ausdauer, Kraft, Technik, Kondition und Taktik.

[5] Hiermit ist nicht die Qualität des Handlungswissens gemeint, sondern die Frage danach, woher die Trainer wissen, was in bestimmten Situationen zu tun ist und wie dieser Kompetenzgewinn im Zuge der Ausübung der Trainertätigkeit erfolgt. Vergleichbare Ansätze liefert Vera VOLKMANN (2008) in ihrer Arbeit zu biographischem Wissen von Lehrerinnen und Lehrern.

[6] An dieser Stelle können diverse Bezüge zu Arbeiten zur Leistungsmotivation hergestellt werden (ATKINSON, 1957; GABLER, 1981; HECKHAUSEN & HECKHAUSEN, 2010; SCHLAG 2013 u. a.). ELBE & SCHÜLER (2020) stellen aktuelle Ansätze der Motivationsforschung im Sport vor, die auf die Welt des Hochleistungssports angewandt werden.

[7] Eine Arbeit, die sich auf Biographien von Nachwuchsfußballspielern bezieht, findet sich bei KREUTZER (2006).

Folgt man den Leitbildern der Nachwuchsleistungszentren, so übernehmen sie auch die Verantwortung für eine ganzheitliche Ausbildung und Persönlichkeitsentwicklung der Spieler. Dass die oben genannten sportartbezogenen Fähigkeiten nicht ausreichen, um langfristig erfolgreich zu sein, liegt sicherlich auf der Hand. Es müssen auch die Charaktereigenschaften und Leistungseinstellungen der Talente gefördert werden. Hier liegt der pädagogisch-psychologische Anteil der Arbeit der Trainer.

Die Handlungsorientierungen im Hochleistungsfußball unterliegen in erster Linie dem Erzielen von Erfolgen (vgl. BETTE & SCHIMANK, 1995, S. 28). Das bedeutet, die Handlungen werden so ausgerichtet, dass sportliche Erfolge erreicht werden können. Es ist davon auszugehen, dass die Akteure der sozialen Welt des Hochleistungsfußballs über ein gemeinsam geteiltes Wissen zur Bestimmung erfolgreichen Handelns im Fußball verfügen und hierin gemeinsame Bewertungskriterien und Handlungsorientierungen liegen, die auf vergleichbare Erfahrungen zurückgehen. Im Projekt sollten die allgemein vorhandenen, aber auch die individuellen Wissensbestände aufgespürt werden, die die Grundlage der Trainerarbeit bilden. Aus sozialisationstheoretischer Sicht (Hurrelmann, 2002, 2010) werden Entwicklungs- und Ausbildungsprozesse in zweierlei Hinsicht untersucht:

- Professionalisierung im Kontext des Entwickelns von Handlungskompetenz und Handlungswissen im Trainerberuf in der Welt des Fußballs sowie
- Begleitung und Förderung des Sozialisations- und Ausbildungsprozesses talentierter Nachwuchsspieler mit der Aufgabe des Hineinführens in die Welt des Profifußballs.

Die theoretische Rahmung des Projektes liefern Ansätze der Rollentheorien, zur Sozialfigur, zum Konzept sozialer Welten und der Sozialisationsforschung. Anhand der Daten konnte zudem mit dem *Konzept der Selbstwirksamkeit* (BANDURA, 1997) ein weiterer theoretischer Baustein einbezogen und näher ausgearbeitet werden, der Anregungen für die Trainer- und Spielerausbildung bereithält. Wenn die Frage gestellt wird, wie Spieler und Trainer eine erfolgreiche Karriere in der Welt des Hochleistungsfußballs erreichen und durchlaufen können, kann an ihre persönliche Einstellung und Motivation, aber auch ihre Resilienz bezüglich des Umgangs mit Niederlagen, Rückschlägen oder anderen unbequemen Begleiterscheinungen herangetreten werden.

In Anlehnung an diese Überlegungen werden im Theorieteil der Arbeit Ansätze zu den folgenden Themen vorgestellt und auf das Untersuchungsinteresse bezogen: soziale Rolle, Sozialfigur, soziale Welten, Sozialisationstheorien, Identität, Talente im Sport, Erfolg im Sport und Selbstwirksamkeit. Bevor die Ansätze näher vorgestellt werden, wird zum besseren Verständnis des Forschungsvorhabens eine Eingrenzung des Forschungsgegenstandes vorgenommen.

1.3 Eingrenzung des Forschungsgegenstandes

Die Welt des Hochleistungsfußballs lässt sich nicht konkret eingrenzen. Zumindest soll dies keine zentrale Aufgabe der Untersuchung sein. Den sportsoziologischen Kriterien folgend,

können für eine Abgrenzung zu anderen Bereichen der Fußballwelt Merkmale wie Leistungsniveau, Professionalisierungsgrad, Bekanntheit der Mannschaften und Akteure, Faninteresse, Sponsorenaktivitäten und überregionale Medienaufmerksamkeit angeführt werden (vgl. Schilling, 2001). Somit wird deutlich, dass zumindest die drei Profiligen des Fußballs in der Bundesrepublik Deutschland dem Hochleistungsfußball zugeordnet werden können, aber auch Vereine der 4. Ligen erfüllen einige der benannten Kriterien. Des Weiteren muss berücksichtigt werden, dass durch Auf- und Abstiegsszenarien mit der Ligazugehörigkeit auch die Zugehörigkeit zum Hochleistungsfußball wechseln kann. Somit ist für die Lokalisierung der Welt des Hochleistungsfußballs die Ligazugehörigkeit zwar relevant, sieht man diesen Aspekt allerdings nicht ganz so streng und berücksichtigt die Veränderungsdynamik der Ligazugehörigkeit, dann reicht der Hochleistungsfußball auch in die vierten Ligen hinein, insbesondere dann, wenn Vereine ein entsprechendes überregionales Medieninteresse und eine langjährige Vergangenheit in der Fußball-Bundesliga hinter sich haben. Als weitere Kriterien können auch Trainingshäufigkeit, -intensität und Professionalisierung leistungsfördernder Maßnahmen hinzugefügt werden. Somit steigen auf vertikaler Ebene das öffentliche Interesse, die Sponsorenaktivität und weitere Professionalisierungsmechanismen mit der Ligazugehörigkeit an.

In der Arbeit steht jedoch die Nachwuchsförderung im Hochleistungsfußball im Fokus. Hier wird Fußball auf Nachwuchshochleistungsniveau gespielt. Die Spieler werden auf den Erwachsenenbereich der Welt des Hochleistungsfußballs vorbereitet. Die Vereine der Profiligen sind dazu verpflichtet, Nachwuchskonzepte zu generieren und ihre Nachwuchsabteilungen lizensieren zu lassen. Diese Vorgabe des Deutschen Fußball-Bundes dient der hochwertigen Ausbildung junger Talente. Somit entstanden um die Jahrtausendwende herum Nachwuchsleistungszentren (NLZ), die auf eine ganzheitliche Ausbildung und Förderung junger Spieler angelegt waren und sind.[8] Für die in der Untersuchung ausgewählten Nachwuchsleistungszentren war es wichtig, dass diese den Zertifizierungskriterien des Deutschen Fußball-Bundes unterlagen.

[8] Die Nachwuchsleistungszentren können auch anders benannt sein. So haben sich vermehrt Betitelungen wie „Nachwuchs-Akademie“ (HANNOVER 96) oder „Campus“ (BAYERN MÜNCHEN) durchgesetzt. Auch den Vereinen angepasste Benennungen wie „Dortmunder Jungs“ (BORUSSIA DORTMUND), „Knappenschmiede“ (SCHALKE 04) und „FohlenStall“ (BORUSSIA MÖNCHENGLADBACH) sind zu finden.

Forschungsgegenstand

Funktion	Fußballtrainer im Nachwuchsleistungsbereich
Arbeitsbereich	Nachwuchsbereich Profivereine
Qualifikation	A-Lizenz / UEFA Pro-Lizenz / Fußballlehrer

Bereich	Altersklasse
Profibereich	1. Mannschaft
Übergangsbereich	U19, U23
Leistungsbereich	U15, U16, U17
Aufbaubereich	U12, U13, U14
Grundlagenbereich	..., U8, U9, U10, U11

Arbeitsfelder der Befragten

Abbildung 1: *Profil der Befragten*

Von Interesse waren Trainer aus Nachwuchsleistungszentren ausgewählter Vereine der 1. und 2. Fußball-Bundesliga. Die ausgewählten Trainer betreuten Mannschaften der Altersklassen ab der C-Jugend (U15) bis zur U23 (siehe Abb. 1). Hierbei handelt es sich um ein breites Altersspektrum. Wenn in den Vereinen hinsichtlich des Alters eine Differenzierung zwischen Grundlagen-, Leistungs-, Übergangs- und Profibereich vorgenommen wird, dann war es für das Forschungsinteresse wichtig, die Bereiche herauszugreifen, in denen die Spieler forciert auf den Profibereich vorbereitet werden und die Bedingungen durchaus mit dem Profibereich vergleichbar sind, indem insbesondere der Leistungsaspekt präferiert wird.

Die Befragten sollten auf hohem Nachwuchsleistungsniveau arbeiten, eine aktive Spielerzeit erlebt und entsprechende Ausbildungsgänge des Deutschen Fußball-Bundes durchlaufen haben (Lizenzen). Die höchste Ausbildungsstufe der DFB-organisierten Ausbildung ist die Fußballlehrer-Lizenz.[9] Mit dieser werden die Trainer formal dazu befähigt, Herrenmannschaften der 1. Fußball-Bundesliga zu betreuen. Da es hier jedoch um den Nachwuchsbereich geht, war für die durchgeführte Untersuchung mit der erworbenen A-Lizenz auch die zweithöchste Ausbildungsstufe des DFB als relevantes Kriterium für die Interviewauswahl anzusehen. So kann bei den Befragten von einem Erfahrungsschatz ausgegangen werden, der aus der aktiven Spielerzeit, der Trainerausbildung und der aktiven Trainerzeit resultiert. Die ausgewählten Trainer variierten hinsichtlich des Alters zwischen eher jüngeren und erfahreneren Trainern. Einige haben als Spieler selbst eine Profikarriere erlebt, andere waren dem Profibereich sehr nah, haben den Sprung aber nicht realisiert. Mit der getroffenen Auswahl kann keine Repräsentativität und Generalisierbarkeit erreicht werden. Dennoch wurde eine Auswahl getroffen, die einen Großteil der Trainer des Handlungsfeldes abbildet und Erkenntnisse größerer Reichweite zum Forschungsgegenstand zulässt.

[9] Die Lizenzen werden auch als UEFA-Lizenzen anerkannt, orientieren sich also vermehrt an europäischen Standards. So ist z. B. die UEFA Pro Lizenz die angestrebte Ausbildung der DFB-Akademie im Hochleistungsbereich.

Dem Gedanken der Datentriangulation folgend, wurde zudem der Spieler einer Profimannschaft zu seinem Karrierewerdegang mit den obligatorischen Herausforderungen seiner Nachwuchsspielerzeit befragt. Somit kann zu den Trainerperspektiven auch die Perspektive eines jungen Fußballprofis hinzugefügt werden, der den Sprung aus dem Nachwuchs in den Profibereich geschafft hat. Ein dritter empirischer Zugang erfolgte über zahlreiche Beobachtungen von Punktspielen und Trainingseinheiten ausgewählter Mannschaften der Altersklassen von der U15 bis zur U23.

2 Forschungsstand und theoretische Einbettung

2.1 Einleitende Bemerkungen

Die folgenden Themen sind für die Bearbeitung des Forschungsgegenstandes und der forschungsleitenden Fragen von zentraler Bedeutung. Sie werden in diesem Kapitel theoretisch näher bestimmt und direkt auf den Forschungsgegenstand bezogen. Sie sollen nicht isoliert voneinander betrachtet, sondern stets miteinander in Verbindung gebracht werden.

Mit der Sozialfigur und der sozialen Rolle werden zwei Kategorien herangezogen, die einen theoretischen Zugang zum Trainerhandeln aus soziologischer Perspektive ermöglichen. Es werden typische Handlungsorientierungen und funktionsspezifische Erwartungen des sozialen Umfeldes aufgezeigt, die eine wesentliche Grundlage des Trainerhandelns bilden. Die benannten Handlungsorientierungen gehen mit den Merkmalen der sozialen Welt des Hochleistungsfußballs und somit mit den Rahmenbedingungen im Hochleistungsfußball einher. Hier ist es sinnvoll, weitgehend stabile Strukturen, wiederkehrende soziale Prozesse und typische Handlungsroutinen der sozialen Welt des Hochleistungsfußballs herauszuarbeiten, um ein Verständnis für die „Mechanismen“ (DIGEL, THIEL, SCHREINER & WAIGEL, 2010, S. 23)[10] zu erlangen. Dabei sind auch gemeinsam geteilte Wissensbestände von Bedeutung, die bei nahezu allen Akteuren der sozialen Welt des Fußballs ähnlich vorhanden sind. Diese sind historisch gewachsen und werden in Aushandlungsprozessen der Akteure der sozialen Welt immer wieder bestätigt oder verändert. Ein einfaches Beispiel hierfür ist die Tatsache, dass Erfolge in der sozialen Welt des Hochleistungsfußballs über das Erzielen von Toren und Gewinnen von Spielen im Wettkampf errungen werden. Solange man sich hierin einig ist, hat jene Orientierung für erfolgreiches Handeln im Fußball Bestand. Sie wird im Wettkampffußball als selbstverständlich angesehen.

Es wird deutlich, dass ein enger Zusammenhang zwischen den subjektiven Erfahrungen der Trainer und den historisch gewachsenen Rahmenbedingungen der Welt des Hochleistungsfußballs besteht. Historisch gewachsen meint in diesem Zusammenhang, dass es sich um strukturelle Entwicklungen und nicht um fest bestehende Strukturen handelt. Es müssen für die Betrachtung der Handlungsorientierungen von Trainern immer individuelle Faktoren mit den sich verändernden Umwelteinflüssen in Zusammenhang gebracht werden. Genau dieses Zusammenspiel lässt sich anhand sozialisationstheoretischer Bezüge (siehe z. B.

[10] Nach DIGEL, THIEL, SCHREINER & WAIGEL (2010) sind in Anlehnung an Luhmann (2000) mit Mechanismen „Prozesse [gemeint], die immer wieder ablaufen und in ihrer Grundstruktur ähnlich sind“ (2010, S. 23).

HURRELMANN, 2002) nachvollziehen. Das, was einen Trainer ausmacht, geht auf einen Entwicklungs- und Erfahrungsprozess in der Welt des Fußballs und des Hochleistungsfußballs zurück. Es werden die Mechanismen hervorgehoben, die auf die Entwicklung eines Trainers einwirken, ihn ausmachen und sein Handeln bestimmen.

Weitere Theoriebezüge haben sich aus der genaueren Betrachtung der Daten ergeben. Mit dem *Konzept der Selbstwirksamkeit* (vgl. BANDURA, 1997) und dem *Selbstverständnis* (vgl. TERHART, 1997) werden Begriffe hervorgehoben, die sich auf die Einstellungen von Trainern und Spielern gleichermaßen beziehen lassen. Auch diese Einstellungen gehen auf Sozialisationsprozesse in der Welt des Fußballs zurück. Selbstwirksamkeit steht in Verbindung mit dem Selbstkonzept und Selbstvertrauen. Die Begriffe sind insbesondere dann von Bedeutung, wenn es darum geht, sich einer schwierigen Herausforderung zu stellen oder mit sportlichen Rückschlägen produktiv umzugehen. Mit dem Selbstwirksamkeitskonzept fließt ein psychologischer Aspekt ein, der in engem Zusammenhang mit dem Begriff der *Leistungsmotivation* (siehe z. B. ELBE & SCHÜLER, 2020; HECKHAUSEN & HECKHAUSEN, 2010) steht.

Da die Ausbildung von Talenten mit entsprechenden Karriereentwicklungen im Nachwuchsleistungsfußball im Vordergrund steht, sollen mit dem *Erfolgsbegriff, Talentbegriff* (nach CONZELMANN, ZIBUNG & ZUBER, 2018) und *Karrieren im Sport* (nach DIGEL, THIEL, SCHREINER & WAIGEL, 2010) weitere Theoriebezüge herangezogen werden.

Um den theoretischen Rahmen der Arbeit zu vervollständigen, wird dann abschließend der Nachwuchsfußball mit seinen Leistungszentren als Ausschnitt der sozialen Welt des Fußballs beschrieben. Dies erfolgt anhand von Auszügen aus Internetpräsentationen einiger Nachwuchsleistungszentren, die allgemein vergleichbare und übereinstimmende Merkmale aufweisen.

Die Auswahl der theoretischen Ansätze geht nur teilweise auf das eingangs formulierte Forschungsinteresse zurück. Einige Bezüge haben sich erst aus der genaueren Sichtung der Daten ergeben und konnten dann mit entsprechenden Literaturrecherchen näher ausgearbeitet werden. Methodologisch gesehen handelt es sich bei dem gewählten Vorgehen um ein produktives Zusammenspiel aus Deduktion und Induktion. Das bedeutet, dass theoretische Grundlagen herangezogen werden mussten, um das Forschungsinteresse näher bestimmen zu können. Mit der Datenerhebung und Datensichtung haben sich weitere Bausteine erst im Forschungsprozess herauskristallisiert, die dann theoretisch eingebettet werden konnten. Die vorgestellten Ansätze sollen an dieser Stelle beschrieben und später auf die Daten bezogen werden.

2.2 Grundlegende Erkenntnisse der Trainerforschung

Zu den Entwicklungen und zum Stand der Trainerforschung wird ein umfassender Überblick bei DIGEL, THIEL, SCHREINER & WAIGEL aus dem Jahr 2010 vorgestellt. Hier wird die Literatur in verschiedene Themenkomplexe unterteilt. Die von der Forschergruppe zusammengestellte Strukturierung umfasst folgende Bereiche:

- „Arbeitsbedingungen und Karriereverläufe“ von Trainern
- „Aus- und Weiterbildung“
- „Wissen – Kompetenzen – Expertise“
- „Verhalten – Handeln“ und
- „Genderforschung zum Beruf des Trainers“ (DIGEL, THIEL, SCHREINER & WAIGEL, 2010, S. 11)

Erste detailliertere Arbeiten der Trainerforschung gehen auf sportpsychologische und sportsoziologische Studien in den Vereinigten Staaten zurück, die sich auf die Charakteristika des US-amerikanischen Sportsystems bezogen. Aus der deutschsprachigen Literatur können mit Arnd KRÜGER (1980) und Karl-Heinrich BETTE (1984) zwei Autoren benannt werden, die das Berufsbild und die Trainerrolle bereits in den 1980-er Jahren vertiefend untersucht haben. Die Arbeiten gelten auch heute noch als sehr bedeutend in der deutschsprachigen Sportsoziologie, da sie das Bild der Trainer im Spitzensportsystem der Bundesrepublik Deutschland sehr detailliert vorstellen und analysieren. Ihre Erkenntnisse beinhalten wesentliche Merkmale, die auch heute noch relevant sind, da sie für die Zielgruppe nach wie vor zutreffen.

BETTE (1984) beschreibt den in den frühen 1980-er Jahren vorliegenden Forschungsstand der soziologischen Untersuchungen zur Trainerrolle wie folgt:

> „Erste Ansätze einer soziologischen Analyse dieser wichtigen Funktionsträger kamen in der amerikanischen Sportforschung auf bezüglich der beruflichen Sozialisation von Trainern, dem Verlauf von Karrieren innerhalb des Sportsystems und bezüglich allgemeiner und spezieller Erwartungen von Seiten relevanter Bezugsgruppen sowie zur Rolle und Macht des ´collage coach´ im Sport- und Bildungssystem der Vereinigten Staaten.“ (BETTE, 1984, S. 10)

Zum Stand der Trainerforschung im Fußball kann gesagt werden, dass Fußballtrainer in den Arbeiten von KRÜGER und BETTE nur eine untergeordnete Rolle spielen. In den Grundlagenbüchern zur Sportsoziologie (vgl. HEINEMANN, 2007), die sehr gut für eine erste Recherche herangezogen werden können, werden allgemeine Merkmale der Rolle des Trainers im System des Sports vorgestellt. Um die hier beschriebenen Merkmale auf die Gruppe der Trainer im Hochleistungsfußball übertragen zu können, muss genauer auf die Rahmenbedingungen und Besonderheiten des Hochleistungsfußballs geschaut werden. Beispiele hierfür sind u. a. die öffentliche Aufmerksamkeit und die monetären Anreize (vgl. SCHILLING, 2001). Einen konkreten Zugang hierzu lieferte VÄTH (1994) in einer Untersuchung der Fußball-Bundesliga. Seine Arbeit wird für die Bestimmung der Sozialfigur des Trainers im Theorieteil der vorliegenden Untersuchung ausführlicher herangezogen, da sie wesentliche Merkmale der Welt des Profifußballs berücksichtigt und insgesamt eine große Nähe zum hier bearbeiteten Forschungsgegenstand aufweist.

Die Recherchen zur Trainerarbeit im Fußball führen zu Veröffentlichungen mit Konzepten der erfolgreichen Gestaltung des Trainings in unterschiedlichen Alters- und Leistungsklassen. Hervorzuheben ist hier die regelmäßig erscheinende Trainerzeitschrift des

DEUTSCHEN FUSSBALL-BUNDES „Fußballtraining“ (DFB, 2023)[11]. Neben Anregungen zur erfolgreichen Gestaltung von Trainingseinheiten wird in vielen Beiträgen auch auf die Bedeutung der pädagogischen Arbeit mit den Spielern eingegangen. Allerdings werden die Persönlichkeitseigenschaften der Trainer kaum berücksichtigt. Im Kern richten sich die Empfehlungen auf das Vermitteln technischer und taktischer Inhalte des erfolgreichen Fußballspielens. Die fachlichen Erkenntnisse sind von Bedeutung.

Darüber hinaus sind zahlreiche Medien verfügbar, die nicht dem wissenschaftlichen Forschungsstand zugeordnet werden können, sondern als ergänzende Quellen für Hintergrundinformationen hinzugezogen werden können. Hierzu zählt eine beachtliche Zahl an Veröffentlichungen von Trainer-[12] und Spielerbiografien[13], die im Kontext der Biographieforschung durchaus von Interesse sein können. Mit großer Aufmerksamkeit wurde im Zuge dieser Recherche die Autobiographie einer „unvollendeten Karriere“ des ehemaligen Nachwuchsspielers Timo HEINZE (2012) gelesen. HEINZE durchlief eine erfolgreiche Nachwuchskarriere beim FC Bayern München, wurde jedoch aufgrund einer Verletzung, die er auf dem Sprung in den Profibereich erlitt, weit zurückgeworfen. Er beschreibt in seinem Buch, wie er seine Karriere erlebte und den ungeplanten Ausstieg aus dem Fußballgeschäft verarbeitet hat. Es werden Prozesse geschildert, die sich mit der sportwissenschaftlichen Forschung zu den Risiken der Sozialisation im Hochleistungssport decken.

Bei den Recherchen weiterer Medien sind auch zwei Fernsehdokumentationen aufgefallen, die als Impulsgeber für die vorliegende Arbeit gelten. Hierzu zählt der Dokumentarfilm „Trainer!“ von Aljoscha PAUSE aus dem Jahr 2013. PAUSE begleitete in seiner Dokumentation über ein Jahr hinweg drei Trainer in ihren Vereinen im Profifußball mit der Kamera und führte zahlreiche Interviews mit gestandenen Profitrainern wie Jürgen Klopp, Armin Veh und Hans Meier. Die Dokumentation bietet anschauliche Einblicke in die Lebenswirklichkeit der Trainer des Hochleistungsfußballs im professionellen Bereich. Ebenfalls aus dem Genre der Fernsehdokumentationen kommt die ARD-Produktion „Wo sind die neuen Klopps“ aus dem Jahr 2020.[14] Hier geht es insbesondere um das neue DFB-Ausbildungsprogramm und die Frage danach, wie erfolgreiche Trainerinnen und Trainer mit Hilfe neuer Ausbildungskonzepte hervorgebracht werden können. Beide Dokumentationen erheben nicht den Anspruch einer wissenschaftlich fundierten Ausrichtung. Sie geben jedoch insbesondere zur Frage des Selbstverständnisses ausgewählter Trainerinnen und Trainer und zu den Mechanismen des Hochleistungsfußballs wesentliche Einblicke, die auch im Sinne einer Datentriangulation weitere Perspektiven auf den Forschungsgegenstand eröffnen und nicht zuletzt aufgrund ihrer Aktualität interessant sind. Folgt man diesem Recherchеweg weiter, dann

[11] Siehe hierzu auch BISANZ & VIETH (2000) und die aktuellen Seiten der Internetpräsenz des DEUTSCHEN FUSSBALL-BUNDES unter: https://www.dfb.de/trainer/.

[12] Eine Trainerbiographie, die als Recherchearbeit für die vorliegende Untersuchung gelesen wurde, ist die Biographie des ehemaligen Manchester-United-Trainers Alex Ferguson (2013).

[13] Da es hier um die Talentförderung geht, wurden mit den veröffentlichten Autobiographien von Sebastian DEISLER und Philipp LAHM zwei ehemalige Profispieler herangezogen. Siehe hierzu ROSENTRITT (2010) und SEILER (2011).

[14] ARD-DOKUMENTATION (2020): *Wo sind die neuen Klopps.* Unter: https://tv.dfb.de/video/ard-doku-wo-sind-die-neuen-klopps/27616/ Stand: 6.5.20.

sind auf der Internetplattform YouTube Berichte und Dokumentationen über Trainer und den Nachwuchsleistungsfußball zu finden. Um den Rahmen methodologisch allerdings im Kontext einer wissenschaftlichen Auseinandersetzung handhabbar zu halten, soll im Theorieteil vorzugsweise der sportwissenschaftliche Stand der Trainerforschung Berücksichtigung finden. Die Dokumentationen würden im Vergleich dazu eher den Stellenwert weiterer Daten und Hintergrundinformationen einnehmen, die sicherlich in einer eigens dafür angelegten Analyse untersucht werden könnten. Mit MAYRING (2010, S. 85 ff.) gesprochen, könnten sie im Schritt der „Explikation" als über die eigentliche Erhebung hinausgehende Hintergrundinformationen einbezogen werden (vgl. MAYRING, 2010).[15]

Einen richtungsweisenden Impuls für diese Untersuchung lieferte die soziolinguistische Arbeit „Reden und Spielen" von Marcel SCHILLING aus dem Jahr 2001. SCHILLING begleitete über einen längeren Zeitraum hinweg Mannschaften des gehobenen Amateurfußballs und konzentrierte sich in einer ethnografisch angelegten Untersuchung auf die Sprache der Trainer und die Interaktionsregeln zwischen Trainern und Spielern in der sozialen Welt des gehobenen Amateurfußballs. Die Arbeit bietet mit ihrer methodologischen Ausrichtung als ethnografische Studie mit theoretischem Bezug zum Konzept sozialer Welten eine wesentliche Anregung für die vorliegende Untersuchung. Wobei sich SCHILLING insbesondere auf die Rhetorik der Trainer mit typischen sprachlichen Handlungsschemata in den Interaktionssituationen Training und Wettkampf konzentrierte.

Die Nachwuchsförderung im europäischen Vergleich, mit Beiträgen aus den Niederlanden, England, Finnland, Japan, Norwegen, Österreich und Deutschland, war Thema der 17. Jahrestagung der DVS-KOMMISION FUSSBALL 2001. Der danach erschienene Band ist aus dem Jahr 2004 (NAUL Hrsg.). Bei dieser Quelle ist sicherlich das mittlerweile fortgeschrittene Alter der Beiträge zu beachten, dennoch ist sie auch für den vorliegenden Kontext bedeutsam, da sie zu einer Zeit entstand, als die Nachwuchsleistungszentren und die neuen Konzepte der Nachwuchsförderung entstanden, an denen sich die Nachwuchsförderung auch heute noch orientiert. Der Fokus der Ausbildung des Deutschen Fußball-Bundes wurde zu jener Zeit verstärkt auf die Nachwuchsarbeit gerichtet. In der Folge entstanden lizensierte Nachwuchsleistungszentren und enge Kooperationen zwischen Vereinen und Schulen, die auf eine ganzheitliche Ausbildung junger Talente abzielte. Als für die hier zu bearbeitende Thematik besonders relevant einzustufen ist insbesondere der Beitrag des Bandes zur „Selbstwirksamkeit im Nachwuchsfußball" von Erin GERLACH (2004, S. 212-227). Dieser Beitrag steht in engem Zusammenhang mit den empirischen Daten der vorliegenden Dissertationsschrift.

Wie die folgenden Kapitel zeigen, ist die Trainerforschung ein gut aufgestelltes Feld. Somit können viele Aspekte zur Rolle und Sozialfigur des Trainers zunächst theoriegeleitet vorge-

[15] Auszüge aus einem Fernsehinterview mit Lars Ricken konnten sehr gut für einen Vergleich mit den Daten herangezogen werden (siehe Anhang 4.7).

stellt werden. Dennoch bleibt festzuhalten, dass die Nachwuchsarbeit im Fußball unter Beachtung der Trainerrolle ein bisher kaum beachtetes Feld der sportsoziologischen Forschung ist.

2.3 Grundlegende Erkenntnisse zur Trainertätigkeit

Die Einstiegsdefinition zur Tätigkeit des Fußballtrainers wird nicht direkt aus der Sportsoziologie übernommen, sondern aus der Kurzbeschreibung einer umfangreichen und kontinuierlich aktualisierten Darstellung des Tätigkeitsprofils im BERUFENET der Bundesagentur für Arbeit (Stand 2019). Hier heißt es:

> „Fußballtrainer/innen bereiten Fußballmannschaften auf Spiele vor. Sie vermitteln praktische Fähigkeiten und theoretische Kenntnisse, erstellen alters- und leistungsgerechte Trainingspläne, leiten Übungseinheiten und betreuen die Mannschaft während des Spiels." (BERUFENET DER BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT, 2019)

In der ausführlicheren Darstellung heißt es weiter:

> „Fußballtrainer/innen trainieren und betreuen je nach Trainerlizenz Jugend- und Erwachsenenmannschaften im Breitensport, in den Amateurligen oder Mannschaften im Profifußball. Sie erstellen alters-, entwicklungs- und leistungsgemäße Trainingspläne und schulen fußballtechnische, taktische und konditionelle Fähigkeiten. Mit gezieltem Training versuchen sie, Defizite auszugleichen. Vor Fußballspielen analysieren sie die Spielweise der gegnerischen Mannschaften und entscheiden dementsprechend über die Mannschaftsaufstellung und Taktik. Während der Spiele beobachten sie den Spielverlauf und erteilen ihren Spielern und Spielerinnen taktische Anweisungen. Sie nehmen aber auch psychologische und, vor allem im Jugendbereich, pädagogische Aufgaben wahr. Dazu gehören Motivation der Spieler/innen, Förderung des Teamgeistes und die Erziehung zu fairem Verhalten". (BERUFENET DER BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT, 2019)

Diese Auszüge skizzieren das Aufgabenfeld der Fußballtrainer als Berufsbild. Für die Begriffsbestimmung aus der Sicht der Sportsoziologie sollen die Definitionen und Tätigkeitsbeschreibungen von HEINEMANN (1998, 2007) und BETTE (1984) herangezogen werden. Es wird hervorgehoben, dass die Rolle des Trainers nicht einheitlich bestimmt werden kann, da es sich um eine sehr „heterogene Gruppe" (HEINEMANN, 1998, S. 249) handelt. Je nach Sportart, Leistungsniveau, haupt- und ehrenamtlicher Tätigkeit kann diese Gruppe hinsichtlich vieler Merkmale differenziert werden. Allerdings finden sich auch diverse einende Merkmale, die typisch für den Funktionsbereich von Trainern und Trainerinnen sind. Je höher das Leistungsniveau und die öffentliche Aufmerksamkeit ist, desto stärker und vielfältiger können individuelle und soziale Erwartungshaltungen sein.

Trainer und Trainerinnen übernehmen die Aufgabe, die zu betreuenden Sportler und Sportlerinnen in der jeweiligen Sportart so weit wie möglich voranzubringen und die Voraussetzungen für eine bestmögliche Förderung zu schaffen. Dies erfordert neben der sportartspezifischen Fachkompetenz auch Vermittlungs- und Betreuungsfähigkeiten in der Athleten- und Mannschaftsführung. Trainer müssen die Ressourcen ihrer Spieler und Spielerinnen erkennen und über Mittel verfügen, diese zu aktivieren und zu Fertigkeiten auszubauen. Insbesondere im Mannschaftssport ist es eine besondere Herausforderung, mit sehr unterschiedlichen Charakteren zurechtzukommen. Trainer und Trainerinnen müssen sich flexibel

auf Entwicklungen in Taktik, Strategie und Spielphilosophie einstellen und trotzdem eine klare Linie verfolgen und ihren persönlichen Stil entwickeln, um überzeugend anzukommen.

HEINEMANN beschreibt den Aufgabenbereich des Trainers wie folgt:

> „Trainer ist in seiner Funktionsbeschreibung jene Person, die aufgrund ihres fachlichen Wissens, Könnens und ihrer Erfahrung für die Vervollkommnung sportlicher Leistungsfähigkeit der ihm anvertrauten Athleten, für ihre Vorbereitung auf Wettkämpfe und die Betreuung und Beratung während des Wettkampfes verantwortlich ist. Der Trainer ist gekennzeichnet [...] durch spezifische Fachkenntnisse, die er meist in eigenen Sport-, Trainings- und Wettkampferfahrungen, aufgrund besonderer Ausbildungsgänge und Abschlussprüfungen, die Voraussetzung sind für seine Tätigkeit z. B. als haupt- oder nebenamtlicher Trainer in den Organisationen des DOSB, erworben hat." (HEINEMANN, 2007, S. 287)

Ein besonderer Aspekt der Definition liegt in der Bedeutung der eigenen Wettkampferfahrungen für das Trainerhandeln. Mit diesem Punkt soll auch die Entwicklung der Handlungskompetenz im Prozess des Ausübens der Trainertätigkeit hinzugefügt werden. Trainerhandeln resultiert in besonderem Maße aus dem Erfahrungswissen, das die Akteure im Laufe ihrer Spieler- und Trainerzeit angesammelt haben.

Mit Profitrainern des Hochleistungsfußballs hat sich VÄTH (1994) auseinandergesetzt. Die Trainer des Bundesliga-Fußballs sind insofern von besonderem Interesse, da sie nicht selten aus dem Nachwuchsbereich der Profivereine kommen. Viele haben in Nachwuchsleistungszentren ihre ersten praktischen Erfahrungen als Betreuer von Jugendmannschaften gesammelt, bevor sie in den Profibereich berufen wurden. Insofern gibt es enge Verschränkungen zwischen dem Nachwuchsleistungsfußball und dem Bundesliga-Fußball. Die Trainer des professionellen Fußballs haben die DFB-organisierten Ausbildungswege durchlaufen und hier ihre qualifizierenden Lizenzen erworben. VÄTH geht in seinen Ausführungen auf typische Merkmale der Trainerarbeit und Persönlichkeitscharakteristika ein, die für eine Beschreibung der Sozialfigur des Trainers im Fußball herangezogen werden können. Es geht hierbei insbesondere um die Risiken der Trainerarbeit im Profifußball und Eigenschaften, die Trainer mitbringen oder entwickeln sollten, um sich langfristig etablieren zu können. VÄTH hebt hervor, dass die Bewertung der Qualität der Trainerarbeit eng an Erwartungen der „Fachöffentlichkeit, Kollegen und Spieler, Sportjournalisten, Anhänger und Vereinsführung […]" (VÄTH, 1994, S. 117) geknüpft ist. Misserfolge der Mannschaft werden der Qualität der Trainerarbeit zugeschrieben und Trainer werden bei anhaltenden Misserfolgen als Verantwortliche für das sportliche Abschneiden „freigestellt"[16]. Eine vorzeitige Freistellung hat den Effekt, einen „Sündenbock" (ebd.) für das sportliche Abschneiden gefunden zu haben und die Spieler „psychologisch zu entlasten" (ebd.). Für einen jungen Trainer in der Bundesliga bedeutet eine Entlassung zumeist einen Rückschritt. Bei Etablierten wird ein plötzlich anhaltender Misserfolg auch mit „Abnutzung" oder „Nicht-Zusammenpassen von Mannschaft und Trainer" (ebd.) begründet. Es wird deutlich, dass an die Trainerarbeit eine

[16] Arbeitsrechtlich handelt es sich zumeist nicht um eine Entlassung, sondern um eine Freistellung.

Anspruchshaltung von Seiten vieler Akteure gerichtet wird, der die Mannschaft gerecht werden muss, da sie die mit dem Trainer erarbeitete sportliche Leistung auf den Platz bringt. Im Konkurrenzkampf des Profifußballs kann sich laut VÄTH nur der „Experte“ (VÄTH, 1994, S. 118) langfristig als Trainer durchsetzen. „Der erfolgreiche Trainer unterscheidet sich von seinen Kollegen vor allem durch Führungsqualitäten, pädagogisches Gespür und in seinen analytischen Fähigkeiten.“ (VÄTH, 1994, S. 118)

VÄTH nennt verschiedene Faktoren, die einen erfolgreichen Trainer ausmachen. Hierzu zählt auch die erfolgreiche Begleitung des Entwicklungsprozesses vom „jungen Profi zur Spielerpersönlichkeit“ (VÄTH, 1994, S. 118). Für den angemessenen Umgang mit den Spielern sei es förderlich, auch außersportliche Hintergründe und Interessen der Spieler im Blick zu haben. Hinzu kommen mit einer Mischung aus Intuition und Berufs- bzw. Lebenserfahrung Faktoren, die weit über erlerntes psychologisches Fachwissen hinausgehen (vgl. Väth, 1994). Wenn man so will, sind Intuition und Lebenserfahrung kaum greifbare Ressourcen, die sich erst mit der praktischen Ausübung der Trainertätigkeit herausbilden und auch auf außerhalb des Fußballs liegende Erfahrungskontexte zurückgeführt werden können. Hier wäre der Begriff der Menschenkenntnis treffend.

> „Die psychologischen Einflussmöglichkeiten des Trainers [...] hängen entscheidend von seiner Persönlichkeit, seiner Integrität, seinem Sinn für Gerechtigkeit und Fairneß ab. [...] Um als Autorität anerkannt zu werden, ist es notwendig, daß er in riskanten Konstellationen und Krisensituationen Souveränität und Können zeigt und klare durchdachte Entscheidungen trifft, die sich als Lösungsstrategien bewähren.“ (VÄTH, 1994, S. 119)

In diesem Zitat zeigt sich, dass die Trainerpersönlichkeit insbesondere in Belastungssituationen einer strengen Prüfung unterliegt. Neben der sportlich-fachlichen Kompetenz und angemessenen Vermittlungs- und Betreuungspraktiken ist auch eine gute Portion Nervenstärke gefragt, da Trainer im Hochleistungsfußball früher oder später in eine Situation geraten, in der ihr Handeln, ihre Entscheidungen und sie selbst in Frage gestellt werden.

Auch im öffentlichen Auftreten sind Klarheit, Übersicht, Stabilität und die Ausstrahlung der Fachkompetenz von Bedeutung. Dies gilt insbesondere dann, wenn der Mannschaft in schwierigen Situationen Sicherheit und Stabilität gegeben werden muss. Insgesamt geben klare Strukturen der Mannschaft Halt. In der Schnelllebigkeit des Bundesligageschäfts müssen Trainer den Überblick behalten und für Verlässlichkeit sorgen. Auch bei großen Erfolgen liegt eine besondere Herausforderung im Konkurrenzkampf um begehrte Positionen innerhalb der Mannschaft. Dieser lässt sich managen, wenn Entscheidungen über Aufstellung und Nichtaufstellung grundsätzlich plausibel am „Leistungsprinzip“ (VÄTH, 1994, S. 120) orientiert und begründet werden. Trainer sollten sich nicht aus Prestigegründen auf die Seite der Stars oder Führungsspieler stellen, sie müssen in ihren Entscheidungen unabhängig von persönlichen Befindlichkeiten bleiben. VÄTH bringt die Anforderung wie folgt auf den Punkt. „Eine Fußballmannschaft ist nur dann in der Lage, ihre Leistungsmöglichkeiten optimal auszuschöpfen, wenn sie zu einem Höchstmaß an Zusammenhalt, Kampfgeist, Begeisterung und Willensstärke fähig ist.“ (VÄTH, 1994, S. 120)

Für die Bestimmung der Charakteristika des erfolgreichen Trainers, um die es in der vorliegenden Arbeit geht, ist bei VÄTH ein Merkmal zu finden, das sich nicht näher bestimmen lässt. Es steht in enger Verbindung mit dem Ansehen, das ein Trainer aufgrund seiner Errungenschaften in der Welt des Fußballs hat. Er spricht vom „Charisma“ (VÄTH, 1994, S. 120) eines Trainers. Dieses Charisma habe vielfach eine stärkere psychologische Wirkung auf die Mannschaft als fachliche und pädagogische Kompetenzen, wobei VÄTH hierzu schreibt, dass die „charismatische Autorität“ (ebd.) nur über „außergewöhnliche Erfolge“ (ebd.) erlangt werden könne. Beständige Erfolge verleihen Trainern demnach die „Aura des Erfolgstrainers“ (ebd.), die den Ruf und somit das Prestige in der Welt des Hochleistungsfußballs begründet. Hier wird ein wichtiges Erfolgskriterium beschrieben, das erst durch das Erringen sportlicher Erfolge erlangt werden kann. Unabhängig von Führungsstilen oder Trainertypen stärken Erfolge das Ansehen von Trainern und erleichtern ihnen ihre Arbeit in beachtlichem Maße. An dieser Stelle sind als typische Beispiele Trainer wie Ottmar Hitzfeld und Jürgen Klopp zu nennen. Beide treten unterschiedlich auf, man kann sie als unterschiedliche Trainertypen bezeichnen, aber beide eint die von VÄTH beschriebene „Aura des Erfolgstrainers“ (VÄTH, 1994, S. 121). Von jener Aura profitiert der Erfolgstrainer auch in Zeiten ausbleibender Erfolge, zumindest für eine gewisse Zeit. Zwar kann sich im Trainingsalltag oder bei anhaltenden Misserfolgen der charismatische Einfluss auf die zu betreuende Mannschaft abnutzen, dennoch wird das Charisma bei einem Vereinswechsel in der Welt des Hochleistungsfußballs weiterhin für längere Zeit Bestand haben. Das bedeutet, dass der Trainer weiterhin sehr gefragt ist. Hier liegt der Gedanke nah, dass eine zuvor durchlaufene erfolgreiche Spielerkarriere eine ähnliche Wirkung haben kann. Vermutlich erhält ein angesehener Ex-Profi aufgrund seiner Leistungen, Bekanntheit und seines Erfahrungsschatzes zu Beginn der Trainerkarriere ein höheres Ansehen als ein Unbekannter. So wäre das Charisma des erfolgreichen Ex-Profis ein Merkmal, das ihm schnell Anerkennung verleiht und den Zugang zu einer begehrten Position als Trainer öffnet.

VÄTH macht weiterhin deutlich, dass Trainerhandeln nicht nur auf strenge Erfolgsorientierung zurückzuführen ist, sondern auch auf „Leidenschaft“ und die individuelle Vorstellung von einer „attraktiven Spielkultur“ (1994, S. 122). Hier fließt auch die Persönlichkeit des Trainers mit den persönlichen Präferenzen mit ein. „Ein offensiv ausgerichtetes Mannschaftsspiel und eine draufgängerische Spielweise lassen auf einen mutigen, risikobereiten Trainer schließen.“ (VÄTH, 1994, S. 122)

Hinsichtlich des öffentlichen Auftretens und bei Spielanalysen in Mannschaftsbesprechungen wird auf die „Expertenrolle“ (VÄTH, 1994, S. 123) des Trainers verwiesen. Er muss immer als Experte auftreten, um die Mannschaft, Vereinsführung und Öffentlichkeit von sich zu überzeugen. Erfolgsbestimmende Faktoren im Wettkampf sind für ihn vom Spielfeldrand aus zwar nur bedingt beeinflussbar, dennoch wäre es nicht professionell, Erklärungen für Erfolge und Niederlagen nur auf unkalkulierbare Faktoren wie Glück oder äußere Umstände zurückzuführen. Alle Erklärungen und Entscheidungen müssen überzeugend mit dem direkten Leistungsbezug begründet werden (vgl. VÄTH, 1994).

Neben den benannten Aspekten erfolgreichen Trainerhandelns verweist Heinrich VÄTH auch auf den Umgang mit Belastungssituationen. So „hat auch ein Trainer, der den Erfolgsstreß fortwährend als eine zermürbende nervliche Belastung erlebt, nicht die psychischen Voraussetzungen und kann nicht jene Einstellung finden, die der Beruf verlangt“ (VÄTH, 1994, S. 125). Zur erfolgreichen Arbeit gehöre eine gewisse Risikobereitschaft und die Fähigkeit, „in Krisensituationen einen ´kühlen Kopf´“ zu bewahren (ebd.). Gleichzeitig müsse die eigene „Begeisterung“ (ebd.) für den Fußball auf die Spieler übertragen werden, die mit Begeisterung und Leidenschaft auf den Platz gehen sollen.

Trainer und Spieler eint grundsätzlich die Begeisterung für den Fußball. Im Grunde verfolgen sie gleiche oder vergleichbare Interessen und Leidenschaften. Diese gemeinsame Fokussierung erleichtert den Trainern die Arbeit mit den Spielern. Zum erfolgreichen Agieren im Hochleistungsfußball zählt die Begeisterung für den Wettkampf und Leistungsvergleich. Diese übereinstimmenden Haltungen können die Trainerarbeit in beachtlichem Umfang erleichtern. Darauf können sie in ihrer Zusammenarbeit mit ihren Spielern aufbauen. Sie haben eine Sensibilität für die Perspektive der Spieler und können sich sehr gut in diese hineinversetzen.

2.4 Handlungstheoretische Bezüge

2.4.1 Soziologische Phänomenologie und symbolischer Interaktionismus

Die theoretischen Grundlagen zur Bearbeitung des Themas liegen in der *soziologischen Phänomenologie* (SCHÜTZ, 1960) und im *symbolischen Interaktionismus* (BLUMER 1973; MEAD 2017, 1973 [1934]). Die gewählten Ansätze sind sowohl in theoretischer als auch empirischer Hinsicht richtungsweisend. Nach der Phänomenologie lassen sich gesellschaftliche Phänomene und Prozesse anhand der Sinn- und Bedeutungszuschreibungen verstehen, die die Akteure ihren Handlungen zu Grunde legen. Handlungen verfolgen einen bestimmten Sinn und Zweck, sie haben eine Bedeutung für die Handelnden. Soziale Wirklichkeit wird in Form von Interaktionen hergestellt. Der Zugang zu sozialer Wirklichkeit erfolgt durch die Untersuchung der Handlungspraxis der Akteure der sozialen Welt. GROSS (1972) beschreibt einen Grundgedanken der Phänomenologie wie folgt:

> „Soziale Beziehungen und Gebilde sind folglich nur über Deutungen des individuellen Handelns verstehbar, nur über das Handeln der Einzelnen gewinnt die Sozialwissenschaft Zugang zur Deutung jener sozialen Beziehungen und Gebilde, die sich in dem Handeln der einzelnen Akteure der sozialen Welt konstituieren.“ (SCHÜTZ, 1960, S. 3 zit. nach GROSS, 1972, S. 62)

Hierin liegt die Begründung für eine qualitative Untersuchung, die auf der Grundlage einzelner Interviews beruht, aber dennoch Aussagekraft größerer Reichweite besitzt. Einen Ausgangspunkt sozialwissenschaftlicher Forschung sah SCHÜTZ (1960) in der Erforschung subjektiver Sinnzuschreibungen für soziale Handlungen. Demnach ist die Erschließung subjektiver Sinn- und Bedeutungszuschreibungen ausgehend vom einzelnen Menschen ein wichtiger Zugang für die Erschließung sozialer Lebenswelten als Ganzes. Auf die vorliegende Untersuchung übertragen bedeutet dies, dass Interviews mit ausgewählten Trainern

Aufschluss über die Funktionsmechanismen des Nachwuchs- und Hochleistungsfußballs geben und dass die grundlegenden Handlungsorientierungen der Befragten trotz aller Individualität weitgehend auf andere Trainer des Handlungsfeldes übertragbar sind.

Der Philosoph und Sozialpsychologe George H. MEAD (1863-1931) folgte als Vertreter des amerikanischen Pragmatismus einer vergleichbaren Denktradition. MEAD interessierte sich dafür, wie Menschen ihre Handlungen aufeinander abstimmen. Menschliches Handeln kann am produktivsten im Handlungsfeld selbst, d. h. im sozialen Miteinander untersucht und somit aus der Handlungsrealität selbst abgeleitet werden. Mit seinen rollentheoretischen Betrachtungen, Ansätzen zur Identitätsentwicklung, Sozialisation und dem „symbolischen Interaktionismus“ (BLUMER, 1973[17]) liefert MEAD (1934) wissenschaftstheoretische Bezüge, die sowohl für das empirische als auch theoretische Vorgehen der Bearbeitung des Forschungsgegenstandes ertragreich sind. Der Forschungsansatz wird von GROSS (1972) wie folgt beschrieben:

> „Nicht metatheoretische oder transzendentale Fragen stehen im Mittelpunkt der Analysen, sondern die unmittelbare Erfahrung und das konkrete Handeln. [...] Mead zeigt in seinen Handlungsanalysen gerade, dass spontane bzw. impulsive Momente die theoretische oder reflexive Einstellung durchwirken, daß die theoretische Reflexion das schlichte Dahinleben nie voll hintergehen kann.“ (GROSS, 1972, S. 82)

Aus diesem Zitat sollen mit der *unmittelbaren Erfahrung* und dem *konkreten Handeln* zwei wesentliche Zugänge hervorgehoben werden. Die subjektiven Erfahrungen der Trainer geben Aufschluss über Handlungsorientierungen und -praktiken, die generell typisch für das soziale Handlungsfeld Fußball sind. Das konkrete Handeln kann einerseits indirekt im Zuge der erinnerungsbasierten sprachlichen Rekonstruktion im Interview und direkt im Kontext ethnografischer Beobachtungen im Feld erhoben und handlungsschematisch analysiert werden.

Beide Ansätze, die Phänomenologie und der symbolische Interaktionismus, gehen vom einzelnen in der Gesellschaft lebenden Individuum aus, um Schlüsse auf allgemein gültige gesellschaftliche Strukturen und Praktiken ziehen zu können. Mit der Identitätsbildung als einem Produkt des Zusammenspiels zwischen Individuum und Gesellschaft wird ein zentraler Aspekt herangezogen, der Aufschluss über die Entwicklung der Sozialfigur Trainer geben soll. Wobei die Sozialfigur nicht das einzelne Individuum abbildet, vielmehr sind es die wiederkehrenden Merkmale, die viele Trainer einen und so für die Erarbeitung einer typischen Sozialfigur Trainer herangezogen werden können. Die Identität eines Trainers geht aus den individuellen Merkmalen und Erfahrungen im ständigen Austausch mit der sozialen Umwelt hervor (vgl. KRAPPMANN, 2016, S. 32ff.).

Beobachtet man eine typische Trainingseinheit, so wird deutlich, wie die Trainer und Spieler ihr Handeln aufeinander abstimmen. Es darf unterstellt werden, dass alle Beteiligten ein

[17] Herbert BLUMER war ein Schüler MEADS und prägte in enger Anlehnung an dessen Lehren den Begriff des symbolischen Interaktionismus. Interessant ist auch der Hinweis, dass BLUMER nicht nur ein herausragender Soziologe, sondern von 1925-1933 auch Profi-Footballspieler in der National-Football-League (NFL) war.

Interesse daran haben, eine gut funktionierende Trainingseinheit zu absolvieren. Dies ist eine allgemeine Erwartungshaltung aller Beteiligten. Alle Handlungen werden so ausgerichtet, dass der Ablauf ohne größere Störungen erfolgen kann. Die Beteiligten nehmen ihre sozialen Rollen ein und handeln dementsprechend. Die alltäglichen Abläufe müssen nicht erstritten oder vorab diskutiert und festgelegt werden, sie sind den Akteuren bekannt. Dabei orientieren sie sich an ihrem kollektiven Erfahrungswissen (vgl. MEAD, 2017, S. 239), das aus vergleichbaren früheren Trainingsinteraktionen hervorgeht. Es wird vorausgesetzt, dass alle Anwesenden die nun im Training auftretenden Situationen ähnlich interpretieren. Es wird ebenso davon ausgegangen, dass die verwendeten Zeichen, Gesten und Symbole für alle die gleiche Bedeutung haben. Vor jeder eigenen Handlung kann die Reaktion der anderen Anwesenden auf diese Handlung zumindest theoretisch vorhergesagt werden. Dieses lässt sich anhand des Beginns einer Trainingseinheit kurz beschreiben.

Schon beim Betreten des Trainingsplatzes nehmen die Akteure unterschiedliche soziale Rollen ein. Der Trainer zeigt durch sein Auftreten an, wie er die Situation und seine Rolle interpretiert. Gleiches gilt für die Spieler. Der Trainer zeigt seine Rolle an, indem er die Handlungsinitiative ergreift, eine zentrale Position einnimmt und mit erhobener Stimme die Mannschaft begrüßt. Mit der sozialen Handlung der Begrüßung wird auch der Beginn der Trainingseinheit symbolisiert. Die Spieler ratifizieren dieses, indem sie ihre Aufmerksamkeit auf den Trainer richten, ihre Gespräche einstellen und auch die Bälle liegen lassen. Es werden soziale Rollen eingenommen, an die bestimmte Aufgaben oder Privilegien gebunden sind. Nur der Trainer hat das Privileg, aber auch die Pflicht dazu, das Training zu eröffnen und zu beenden. Er trägt die Verantwortung für die inhaltliche Planung und Gestaltung. Die Verantwortung überlassen die Spieler dem Trainer, ohne dass man sich darüber verbal verständigen muss. Durch ihr Handeln und Verhalten bedienen die Akteure die allgemeinen Erwartungen und tragen so dazu bei, dass das Training durchgeführt werden kann. Dieses Verständnis dient einer adäquaten Handlungsorientierung im Alltag. Wir müssen nicht jedes Mal, bevor wir eine Bäckerei betreten, um Brötchen zu kaufen, entsprechende Handlungspraktiken und Rollenzuweisungen im Bäckereigeschäft herausfinden, sie liegen im Alltagswissen vor. Aber erst mit ihren eigentlichen Handlungen und Verhaltensweisen zeigen die Akteure einander auf, wie sie die Situation und ihre soziale Rolle in der Situation interpretieren, ohne sich explizit sprachlich darüber verständigen zu müssen.

Im symbolischen Interaktionismus geht es genau um diese uns vertrauten Alltagsituationen, aber auch um Grenzbereiche und Abweichungen. Damit ein Training den Erwartungen gemäß ablaufen kann, müssen sehr komplexe Formen der Kommunikation realisiert werden, die für uns wie selbstverständlich ablaufen. Die Bedeutungen der sprachlichen Symbole müssen weitgehend konventionell, also allgemein bekannt und anerkannt sein. Gemeinsam geteilte Erfahrungen und Wissensbestände, die auf vergleichbare Sozialisationserfahrungen zurückgehen, sind dabei wesentliche Voraussetzung.

Dennoch ist nicht jede Handlung vorhersagbar, da Situationen auch von spontanen und sehr individuellen Inspirationen der Anwesenden geprägt sind. Die Interaktionssituation unterliegt einer Dynamik, die auch mit überraschenden Impulsen einhergeht. Hinzu

kommt, dass jeder Akteur nicht nur eine auferlegte Rolle einnimmt, sondern auch sich selbst mit individuellen Erfahrungen und der eigenen Persönlichkeit einbringt. Mit dem symbolischen Interaktionismus wird darauf geachtet, wie wir uns aus der Perspektive der anderen Interaktionsbeteiligten sehen und einschätzen. Dabei sind gemeinsame Wissensbestände eine wichtige Voraussetzung, die aus vergleichbaren Sozialisationserfahrungen hervorgehen. Die Kommunikation bildet eine wichtige Grundlage für die Entstehung sozialer Strukturen, die auch auf übergeordnete Kontexte übertragbar sind. Somit lassen sich soziale Strukturen anhand der Untersuchung der Kommunikationsprozesse rekonstruieren und analysieren.[18]

Zusammengefasst kann hierzu mit ABELS & KÖNIG (2010) gesagt werden:

> „Gesellschaft als Prozess der Kommunikation gelingt, weil und wenn sich Menschen auf gemeinsame Symbole verständigen." (ABELS & KÖNIG, 2010, S. 75)
>
> „Symbole sind Teil des kollektiven Gedächtnisses über *typische* soziale Situationen und Phänomene und bringen den sozialen Sinn *konkreter* Handlungssituationen zum Ausdruck. Wenn wir nun handeln, dann orientieren wir uns an diesen Symbolen und stellen uns vor, welcher Sinn in Rede steht." (ABELS & KÖNIG, 2010, S. 76)

Mit diesen vorgestellten Ansätzen kann ein direkter Übergang zum Thema der sozialen Rolle und der Sozialfigur Trainer erfolgen. Das Thema der Identitätsentwicklung soll mit Blick auf die Auseinandersetzung mit dem Konzept der Sozialfigur Trainer betrachtet werden, da Identität und Sozialfigur in engem Zusammenhang stehen.

2.4.2 Konzept der Sozialfigur im Sport

Zur Bearbeitung des Forschungsgegenstandes sollen zwei Kategorien der Soziologie herangezogen werden, die nicht eindeutig voneinander abzugrenzen sind und das Trainerhandeln mit den zu Grunde liegenden Handlungsorientierungen nachvollziehbar erfassbar machen: die *Sozialfigur* und die *soziale Rolle*.

Das funktionsspezifische Handeln der Trainer lässt sich auf Handlungsorientierungen zurückführen, die mit ihrer sozialen Rolle und der individuellen Auslegung dieser Rolle als Trainer einhergehen. Die Handlungsorientierungen können in ihren Grundzügen weitgehend stabil sein, sie unterliegen aber einem Veränderungsprozess, der mit zunehmendem Erfahrungszuwachs, neuen Wissensbeständen und Prioritäten einhergeht. Daher müssen sie unter Beachtung biographischer Prozesse im Kontext von Karriereentwicklungen und dem Aufbau beruflicher Handlungskompetenz betrachtet werden.

Die Grundlage für den theoretischen Teil zur Bestimmung der Sozialfigur des Trainers und des Trainerhandelns aus sportwissenschaftlicher Perspektive liefern die Arbeiten von Arnd KRÜGER (1980), Karl-Heinrich BETTE (1984), Klaus HEINEMANN (2007), Manfred MESSING (2008), Helmut DIGEL (2010) und Ansgar THIEL (2010). Ein Großteil der Forschung bezieht

[18] Kommunikationsprozesse werden v. a. in der Soziolinguistik oder der ethnomethodologischen Konversationsanalyse untersucht.

sich auf Trainerinnen und Trainer in Individual- bzw. Einzelsportarten, wobei die vorliegenden Untersuchungen zeigen, dass es trotz der Heterogenität bezüglich Sportarten, Leistungsniveaus und Professionalität im Trainerberuf viele einende Merkmale gibt, die sportartübergreifend typisch sind. Der Forschungsstand ist ergiebig, daher können die Erkenntnisse sehr gut als wesentliche Prämissen für die Bearbeitung der vorliegenden Fragestellungen herangezogen und später mit den Daten der empirischen Untersuchung in Beziehung gesetzt werden.

Die Kategorien Sozialfigur und soziale Rolle lassen sich nicht streng voneinander trennen, da ihre Merkmale stark ineinandergreifen. Eine Abgrenzung der Kategorien Sozialfigur und soziale Rolle wird u. a. von MOEBIUS & SCHROER (2010) vorgenommen.[19] In der Auseinandersetzung mit der Kategorie der sozialen Rolle muss zwischen den „normativen Erwartungen", die an eine Funktion in der Gesellschaft gebunden sind, und dem „tatsächlichen Rollenhandeln" unterschieden werden (vgl. Messing, 2008, S. 172). Für die Trainerrolle bedeutet dies, dass an die Positionsinhaber funktionsspezifische Erwartungen gerichtet werden, die sie bedienen müssen, um vom sozialen Umfeld in ihrer Rolle anerkannt zu werden. Die normativen Handlungserwartungen stellen demnach Anforderungen an die Handelnden, sie räumen ihnen aber auch Privilegien ein und haben so eine wichtige Orientierungsfunktion für die Akteure. Sie stellen ein Repertoire an Handlungs- und Verhaltensmöglichkeiten zur Verfügung. Dennoch ist das tatsächliche Trainerhandeln letztendlich immer das Resultat eines individuellen Deutungs-, Interpretations- und Erfahrungsprozesses des Akteurs, in den die normativen Erwartungen einerseits und die individuelle Auslegung der Rolle andererseits einfließen.

Der soziologische Rollenbegriff kann als eine der zentralsten handlungstheoretischen Kategorien angesehen werden. In der wissenschaftlichen Literatur wird er erstmals von Ralph LINTON (1893-1953) in „The Study of Man" (1936) vorgestellt. LINTON erweitert den Rollenbegriff dann in „The Cultural Background of Personality" (1947) zu einer „sozialstrukturellen Kategorie" (Miebach, 2006, S. 40). Bereits vor den Veröffentlichungen LINTONS arbeitete MEAD in seinen Ansätzen zur Identitätsentwicklung und Rollenübernahme mit dem Rollenbegriff.[20] Neben LINTON und MEAD kann mit GOFFMAN ein weiterer bekannter Vertreter der Rollentheorie hervorgehoben werden. So wird der Rollenbegriff bei Erving GOFFMAN im Kontext der „Präsentation des Selbst" im Alltag sehr anschaulich herangezogen (GOFFMAN, 1959). Für ein allgemeines Verständnis soll eine grundlegende Definition von MIEBACH (2006), der sich auch auf die benannten Vertreter bezieht, vorgestellt werden, in der der Grundgedanke der Rollentheorie illustriert wird.

> „Die Grundidee [der Rollentheorie] besteht darin, dass an die Mitglieder einer Gesellschaft in bestimmten sozialen Situationen Verhaltenserwartungen gerichtet werden, die jeder Rollenhandelnde auf etwa gleiche Weise erfüllt." (MIEBACH, 2006, S. 40)

[19] GIRTLER (2013) setzt sich mit dieser Abgrenzung kritisch auseinander.

[20] Vorlesungsmitschriften hierzu wurden u. a. von C.W. MORRIS, einem Schüler/Studierenden MEADs, veröffentlicht.

Da sich die normativen Erwartungen nicht an eine bestimmte Person, sondern vielmehr die entsprechende Funktion und damit eine Gruppe von Funktionsträgerinnen und Funktionsträgern richten, sind sie sehr allgemein gehalten und geben lediglich einen übergeordneten Handlungsrahmen vor. Anhand der Erfüllung der normativen Erwartungen wird erkennbar, wer welche soziale Rolle in der Gesellschaft einnimmt. Ein Trainer zeigt durch seine Handlungen und Verhaltensweisen der Mannschaft gegenüber an, welche Rolle er innehat. Gleiches gilt für die Spieler. Auch sie nehmen ihre soziale Rolle als Spieler in den Interaktionssituationen Training und Meisterschaftsspiel ein und überlassen die Verantwortung für die Abläufe weitgehend dem Trainer. Die sozialen Rollen müssen nicht vor jedem Training neu ausgehandelt werden, sie gehen aus den Handlungen hervor und werden somit fortlaufend bestätigt.[21]

Da die soziale Rolle an den Erwartungen des sozialen Umfeldes ausgerichtet wird, nehmen Trainer in ihrer Funktion als Ausbilder der Mannschaft gegenüber rollenkonforme Handlungsmuster und Verhaltensweisen an. Sie treten so auf, wie es die Interaktionsbeteiligten in dieser Situation von ihnen erwarten. Anscheinend können sie nur so in ihrer Position vom sozialen Umfeld erkannt und anerkannt werden. Eine starke Abweichung von den normativen Handlungserwartungen würde Irritationen und Konflikte herbeiführen und einen Trainer in seiner Funktion schnell in Frage stellen. Trainer müssen demnach bis zu einem gewissen Grad den Erwartungen ihres Umfeldes entsprechen, um die Anerkennung in der sozialen Welt des Fußballs zu erhalten und ihre Rollenfunktion überhaupt ausüben zu können. Allerdings haben sie innerhalb dieses Erwartungsrahmens einen individuellen Handlungs- und Entscheidungsspielraum, der ihnen Freiräume für die Ausgestaltung ihrer Rolle lässt. Aufgrund nicht eindeutig formulierter und mitunter auch widersprüchlicher Erwartungen des sozialen Umfeldes ist es nicht möglich, hundertprozentig rollenkonform aufzutreten. Es ist nicht klar, welche Entscheidung in einer bestimmten Situation die richtige ist und den Erfolg herbeiführen wird. Konkurrierende Interessen der Akteure des sozialen Umfeldes sind beständige Begleiter des Trainerhandelns. Erschwerende Rahmenbedingungen sind auf Konkurrenz um Positionen innerhalb der Mannschaft und die Position des Trainers selbst zurückzuführen. Trainer entwickeln bestimmte Rollenbewältigungsstrategien, um sich in ihrer Position zu schützen, wenn sie aufgrund von Misserfolgen in Frage gestellt werden (vgl. BETTE, 1984).[22]

HEINEMANN (2007, S. 287 ff.) beschreibt die vielfältigen Erwartungen in seiner Charakterisierung der Trainerrolle genauer. Neben funktions- und sportartspezifisch weitgehend festgelegten Anforderungen, wie der Aufgabe, den zu betreuenden Sportlerinnen und Sportlern eine bestmögliche Ausbildung in ihrer Sportart zu bieten, werden auch Anforderungen an die Trainerrolle geknüpft, die die sportartspezifischen Inhalte deutlich übersteigen. So

[21] Hierzu ist anzumerken, dass diese „Selbstverständlichkeit der Rolle“ für eine „funktionsspezifische Rolle“ zutreffend wäre. Allerdings sind die Rollen in der Mannschaft auch weitaus differenzierter. Es geht für jeden Spieler darum, seinen Platz in der Mannschaft zu finden, etwa als Routinier, als Eckpfeiler, als Novize etc. Diese „Rollenkämpfe“ werden ähnlich den Revierkämpfen im Tierreich ständig ausgefochten.

[22] Zu den Rollenbewältigungsstrategien findet sich ein auch heute noch sehr zutreffender Exkurs in der Untersuchung von BETTE (1984, S. 59-63).

sind im Kontext einer ganzheitlichen Förderung auch pädagogische und persönlichkeitsbildende Inhalte Teil des Funktionsbereichs. Wie nun die beste Ausbildung der Athletinnen und Athleten mit der besten pädagogischen Betreuung aussehen sollte, was also tatsächlich getan werden muss, um die Aufgaben erfolgreich zu erfüllen, das bleibt den Trainern in ihrer Rolle weitgehend selbst überlassen. Die Lösung dieser Aufgaben geht mit den individuellen Erfahrungen, Wissensressourcen und Strategien einher. LINTON (1936) verwies in seinen Arbeiten zum Rollenhandeln auf den Prozess der Ausgestaltung der Rolle, d. h. die Unterscheidung zwischen normativen Rollenerwartungen und tatsächlichem Rollenhandeln.

Die Ambivalenz des Handlungsfeldes der Fußballtrainer auf höherem Leistungsniveau resultiert aus den Interessen konkurrierender Instanzen. Nehmen wir das Beispiel der Entscheidung darüber, welche Spieler des Kaders in der ersten Mannschaft spielen und somit am Wettkampf teilnehmen dürfen, und welche Akteure vom Wettkampf ausgeschlossen werden. Ausgehend von dem Gedanken, dass Wettkampfeinsätze im Fußball die bestmögliche Förderung der Einzelspieler bedeuten, der Trainer aber angesichts der Funktionsmechanismen des Mannschaftssports über einen breiteren Kader verfügt und folglich immer Spieler auf der Bank lassen muss, stellt sich die Frage, wie er alle Spieler seines Kaders gleichgerichtet voranbringen und gleichzeitig die Mannschaft als Ganzes so erfolgreich wie möglich ausbilden kann. Aufgrund der mitunter konkurrierenden Anforderungen ist es für die Trainer wichtig, eine eigene individuelle Strategie zur produktiven Bewältigung ihrer Aufgaben zu entwickeln. Diese Herausforderung appelliert an ihr Selbstverständnis, das wiederum das Produkt individueller Dispositionen, Erfahrungen und Wissensbestände ist, die sich im Prozess der Sozialisation in der Welt des Fußballsports angesammelt haben und weiterhin verändern.

Auch MESSING (2008) verweist mit Blick auf die Trainerrolle auf die Diskrepanz zwischen Rollenerwartungen und tatsächlichem Rollenhandeln. Wie letztendlich mit den normativen Erwartungen umgegangen wird, wird laut MESSING vor dem „Hintergrund individueller Identität, Sportkonzepte, Motivation, Handlungskompetenz, Wertorientierungen, ökonomischer bzw. sachlich und zeitlich bedingter Restriktionen“ (S. 172) vom Rollenträger individuell ausgehandelt. Die Komplexität der Handlungsorientierungen lässt sich mit der Kategorie der Sozialfigur präziser fassen als mit der Kategorie der sozialen Rolle. Dies begründet MESSING wie folgt:

> „[…] mit dem Begriff der Sozialfigur […] werden […] Merkmalsausprägungen der Person berücksichtigt, die über das Rollenhandeln hinausgehen, gleichzeitig aber mit diesem in einem wesentlichen Zusammenhang stehen, weil sie überzufällig häufig im gesamten Kollektiv der Positionsinhaber vorkommen.“ (MESSING, 2008, S. 173)

Die individuelle Interpretation der Rolle resultiert aus einem Geflecht von Merkmalen und Einflüssen, die der Positionsinhaber im Laufe seiner Entwicklung erfahren hat. Hiermit ist nicht nur die Entwicklung in der Welt des Fußballs gemeint. Es zählen laut MESSING neben den „demoskopischen Variablen“ wie Alter, Geschlecht, Bildung, soziale Schicht etc. auch

„spezifische Handlungskompetenzen“, individuelle Fähigkeiten und die Einflüsse „signifikanter Anderer“ aus der aktiven Spielerzeit dazu (MESSING, 2008, S. 173). So soll für die vorliegende Arbeit grundsätzlich der Definition der Sozialfigur von MESSING gefolgt werden.

> „Unter einer Sozialfigur im Sport ist das typische – phänomenologisch abgeleitete oder empirisch-statistisch gewonnene – Merkmalsprofil eines Positionsinhabers im Teilsystem Sport zu verstehen, das sich aus der Wechselwirkung von Sozialstruktur und Persönlichkeit ergibt. [...] Der Positionsinhaber [...] ist sowohl Rollenträger als auch Sozialfigur und Persönlichkeit. Seine Rolle ergibt sich aus der Summe normativer Erwartungen, die ‚signifikante Andere´ an ihn in seiner Position richten. Die Art und Weise der Umsetzung dieser Erwartungen ist teils von individuellen Merkmalen (Persönlichkeitsprofil/Charakter als psychologische Kategorie), teils von kollektiven Merkmalen abhängig (Sozialfigur als sozialpsychologische Kategorie).“ (MESSING, 2008, S. 171)

MESSING verwendet in diesem Zusammenhang auch den Begriff der „Identitätskonstruktion“ (ebd.). Mit der Bestimmung der Sozialfigur greift er insbesondere die Gedanken PARSONS (1970) auf, der die „Wechselbeziehung zwischen Sozialstruktur und Persönlichkeit“ (MIEBACH, 2010, S. 42) wie folgt hervorhebt.

> “While the main content of the structure of the personality is derived from social systems and culture through socialization, the personality becomes an independent system through its relation to its own organism and through the uniqueness of its own life experience; it is not a mere epiphenomenon of the structure of the society.” (PARSONS, 1970, S. 82)

So kommt MESSING zu dieser näheren Bestimmung der Sozialfiguren im Sport.

> „Sozialfiguren im Sport [sind] in ihrer Komplexität als wechselseitige ‚Durchdringung´ (ebd.) von Kultur, Sozialstruktur bzw. ‚sozialer Figuration´ (ELIAS, 1975) einerseits, Persönlichkeit und Körperlichkeit andererseits zu erfassen.“ (MESSING, 2008, S. 175)

Die neueren Ansätze der Sportsoziologie knüpfen an diese Ausführungen an. EMRICH, GASSMANN & FRENGER (2021) beschreiben die Sozialfiguren im Sport wie folgt.

> „[Sozialfiguren] können zum einen als stilisierte Figuren im Sinne von Idealtypen (Weber 1980 [1922]) oder durch statistische Methoden konstruiert (Flatau et al. 2017, S. 205) und weiterhin als „Destillate von institutionell verankerten Rollen und typischen sozialstrukturellen Merkmalen der Rolleninhaber“ verstanden werden.“ (FLATAU et al. 2017, S. 205; MOEBIUS & SCHROER 2010, S. 8 zit. nach EMRICH, GASSMANN & FRENGER, 2019, S. 2)

Für die vorliegende Untersuchung ist es wichtig, dass die Sozialfigur des Trainers im Nachwuchsleistungsfußball anhand der einenden Merkmale der hier befragten Trainer charakterisiert werden soll. Die Auswahl der Befragten liefert kein allumfassendes Bild aller im Nachwuchsleistungsfußball arbeitenden Akteure, dennoch lassen sich Indikatoren finden, die auf eine größere Anzahl der Akteure zutreffen.

EMRICH, GASSMANN & FRENGER (2019) befassen sich in ihrer Arbeit mit unterschiedlichen Sozialfiguren im Sport: Schiedsrichter, Ehrenamtliche, Trainer und Athleten (vgl. EMRICH, GASSMANN & FRENGER, 2019). Nachfolgend sollen einige Ausführungen zur Sozialfigur Trainer vorgestellt werden. Dabei ist zu beachten, dass in Anlehnung an BETTE (1984) nicht

der Fokus auf Fußballtrainer gelegt wird, es geht aber um Trainerinnen und Trainer im Spitzensport. Bezogen auf die Nachwuchsarbeit wird gesagt, dass die Ausübung der Trainertätigkeit dann leichter fällt, „je asymmetrischer die Beziehung des Trainers gegenüber dem Athleten ist“ (EMRICH, GASSMANN & FRENGER, 2019, S. 10). Dieser Punkt wird insbesondere mit dem Altersunterschied in Verbindung gebracht. So zeigt sich, dass im Erwachsenenbereich häufiger Trainerwechsel zu verzeichnen sind (vgl. ebd.). EMRICH, GASSMANN & FRENGER (2019) stellen Charakteristika der Trainerarbeit vor, die mit den vorherigen Aussagen zur Trainertätigkeit vergleichbar sind. Es werden mitunter konkurrierende Handlungsanforderungen vorgestellt. So soll der Trainer einerseits als „harter Hund“ auftreten und deutlich die Leitfunktion übernehmen, andererseits soll er auch fürsorglich handeln und als Vertrauensperson für die Athletinnen und Athleten fungieren (vgl. EMRICH, GASSMANN & FRENGER, 2019, S. 10). Ein anderes Beispiel bezieht sich auf den Wechsel „zwischen einer Ausrichtung seines Handelns an Eigeninteressen und am Gemeinwohl“ (EMRICH, GASSMANN & FRENGER, 2019, S. 10). Die Entscheidungen müssen unabhängig von persönlichen Befindlichkeiten mit der Erfolgswahrscheinlichkeit für die Mannschaft begründet werden. „Insofern ist er eine Mischung aus Sozialingeneur, der die Leistung rational plant und entwickelt, und fürsorglichem Erzieher.“ (ebd.) Typisch für die Sozialfigur Trainer ist die hohe Leidenschaft für die Sportart, die wiederum eine hohe Investitionsbereitschaft für die Funktion impliziert. Da Trainer jedoch auf den Erfolg angewiesen sind und nicht alle Faktoren beeinflussen können, die eine Auswirkung auf das sportliche Ergebnis haben, unterliegen sie mitunter einem enormen Druck, die eigenen Ansprüche und Erwartungen des Umfeldes zu erfüllen.

> „Letztendlich erweist sich damit der Trainer als eine interessant Mischung zwischen Künstler, indem er eine Art Führungskunst entwickeln muss und in seinem Erfolg von Zufällen und kreativen Lösungen abhängt, und einer Art Sozialingeneur, der durch Anwendung wissenschaftlicher Erkenntnisse die Erfolgswahrscheinlichkeit seiner Athleten beeinflussen, aber keineswegs umfassend determinieren kann, zumal die Leistungsfähigkeit der Gegner die Erfolgswahrscheinlichkeit mitbestimmt, was am Ende wiederum dazu führt, dass minimale Leistungsunterschiede zu höchsten Erfolgsunterschieden führen.“ (EMRICH, GASSMANN & FRENGER, 2019, S. 11)

Zusammenfassend sollen zur Bestimmung der Kategorie Sozialfigur zwei Punkte hervorgehoben werden, die auch methodologisch für die Bearbeitung der Forschungsfrage bedeutsam sind. Die Trainerinnen und Trainer identifizieren sich stark mit ihrer sozialen Rolle, sie ist ein wichtiger Teil ihrer Identität. In diesem Kontext wäre insbesondere die hohe Identifikation mit der Rolle ein Merkmal, das als typisch herausgestellt werden kann. Sozialfiguren können aber auch anhand typischer Merkmale und Verhaltensweisen oder auch Gruppenzugehörigkeiten bestimmt werden. So wird von EMRICH, GASSMANN & FRENGER (2019) auch eine literarische Konstruktion von Sozialfiguren (S. 11) vorgestellt.

> „Daneben gibt es literarische Konstruktionen von Sozialfiguren, so etwa im 19. Jahrhundert von Balzac die des typischen Beamten oder des typischen Kleinbürgers (Balzac 1971, siehe auch den ewigen Spießer von Ödön von Horvath 1970), in denen jeweils deren charakteristische Merkmale überindividuell unabhängig von etwaigen Persönlichkeitsunterschieden und einzelnen Menschen abgebildet werden.“ (EMRICH, GASSMANN & FRENGER, 2019, S. 2)

Abschließend zu diesen Ausführungen soll ein Beispiel aus der Fußballpraxis herangezogen werden. Rollenzuweisung und Rollenhandeln können anhand der Positionen in einer Mannschaft im Wettkampf erklärt werden, da mit den Positionen auf dem Platz spezifische Verpflichtungen einhergehen, deren Einhaltung oder Nichteinhaltung über den Erfolg der Mannschaft entscheidet. Das Fußballspiel funktioniert dann, wenn sich die Beteiligten auf gemeinsame Regeln einigen und somit ihr Rollenhandeln abstimmen. Ein Wettkampfspiel kann nur dann funktionieren, wenn auf dem Platz bestimmte Positionen eingenommen und den entsprechenden Handlungsverpflichtungen gemäß ausgeführt werden. Ein Umstand, der die Entscheidungen des Trainers nachvollziehbar werden lässt, ist die Tatsache, dass der rollentheoretische Ansatz auch auf seine Spieler zutrifft, da diese in ihren Rollen in der Mannschaft ebenfalls funktionsspezifischen Handlungsverpflichtungen unterliegen, die der Trainer ihnen nicht willkürlich auferlegt, sondern die mit den Maßstäben des erfolgreichen Fußballspielens korrespondieren.[23] Wie ein Spieler auf dem Platz letztendlich innerhalb seiner Rolle handelt, lässt sich anhand der rollenspezifischen Handlungsverpflichtungen abstrakt erklären. Wie er allerdings in einer konkreten Situation im Spielverlauf tatsächlich handelt, das ist ein komplexer Prozess, der mit seiner individuellen Wahrnehmung und Einschätzung der Situation, seinen Abwägungen der Handlungsmöglichkeiten und seinem Können einhergeht. Wobei aufgrund der Handlungsschnelligkeit im Wettkampf zwischen bewusst geplanten Handlungen, reflexartigen ad hoc Reaktionen und eingespielten Automatismen unterschieden werden kann.

Mit diesem Beispiel aus der Fußballpraxis sollen die Ausführungen zur Rollentheorie und Sozialfigur vorerst abgeschlossen werden. Zur theoretischen Unterscheidung der Kategorien soziale Rolle und Sozialfigur kann ganz praktikabel gesagt werden, dass die soziale Rolle an eine bestimmte Funktion in der Gesellschaft gebunden ist, wohingegen die Sozialfigur eine persönliche Lebenseinstellung beinhaltet, eine eigene Philosophie und Identität, mit der sich ein Trainer auch in außersportlichen Kontexten präsentiert. Die Rollentheorien haben einen handlungstheoretischen Zugang zum Forschungsthema eröffnet. Dieser soll mit einer Anbindung an den Identitätsbegriff im folgenden Abschnitt erweitert werden.

2.4.3 Theoretische Einführung in den Identitätsbegriff

Ein Schwerpunkt, den MEAD (MEAD 2017 [1934]) im Zusammenhang mit dem symbolischen Interaktionismus setzt, liegt in der Entwicklung der Identität. MEAD bezieht sich in seinen Ansätzen zur Entwicklung der Identität auf die Wechselwirkungen zwischen Mensch und Umwelt und die Fähigkeit, über sich selbst und die soziale Umwelt nachzudenken. Wie bereits beschrieben, ist der Mensch dazu in der Lage, sich aus der Perspektive der anderen Akteure seines sozialen Umfeldes zu betrachten. MEAD geht davon aus, dass Menschen im Prozess ihrer Entwicklung die Fähigkeit erlangen, sich in die Lage des „verallgemeinerten Anderen“ (MEAD, 2017, S. 194 ff.) zu versetzen und über ein gemeinsam geteiltes Wissen

[23] Auch MIEBACH (2010, S. 52-57) verwendet ein Beispiel aus dem Zusammenspiel der Rollen des „Stürmers“ und des „Verteidigers“ in seiner Darstellung des Ansatzes von MEAD zur „Identitätsbildung und Rollenübernahme“.

mit gemeinsamen Sinn- und Bedeutungszuschreibungen als Handlungsorientierung verfügen. Mit Blick auf die Trainerforschung bedeutet dies, dass Trainer über einen gemeinsamen Vorrat an Wissensbeständen der Welt des Fußballs verfügen und somit vergleichbare Handlungspraktiken verfolgen. Sie wachsen in ihre Funktion hinein und übernehmen typische Einstellungen und Haltungen, die vergleichbar sind. Dies erfolgt nur teilweise reflektiert im Prozess der Sozialisation in der Fußballwelt. Den Begriff der Sozialisation verwendet MEAD noch nicht explizit, dennoch beschreibt er jenen Prozess, indem er die Wechselwirkungen zwischen Mensch und Umwelt hervorhebt. Der generalisierte oder „verallgemeinerte Andere“ (vgl. MEAD, 2017, S. 196) meint nicht eine konkrete Person des sozialen Umfeldes, sondern die Normen und Handlungserwartungen, die an eine Person und ihre soziale Rolle geknüpft sind. Trainer unterliegen diesen Handlungserwartungen. Allerdings verfügen sie auch über die Fähigkeit, über sich und die Abläufe in der Welt des Fußballs nachzudenken, ihre soziale Rolle zu reflektieren und Einfluss auf die soziale Welt auszuüben. Auch der Aspekt der Beeinflussung der sozialen Umwelt durch den einzelnen Menschen wird von MEAD hervorgehoben. Dieser Gedanke kann mit dem Prozess der Sozialisation beschrieben werden. Trainer können ihre Rolle ausfüllen und eine eigene Identität aufbauen, indem sie sich in die Perspektive der anderen Akteure des Handlungsfeldes hineinversetzen, aber gleichzeitig ihre Individualität mit einbringen.

> „[der Einzelne] wird für sich selbst nur zum Objekt, indem er die Haltungen anderer Individuen gegenüber sich selbst innerhalb einer gesellschaftlichen Umwelt oder eines Erfahrungs- und Verhaltenskontextes einnimmt, in den er ebenso wie die anderen eingeschaltet ist.“ (MEAD, 2017, S. 180)

Das Bewusstsein wird bei MEAD als „reflektive Intelligenz“ (MEAD, 2017, S. 184) verstanden, einer Fähigkeit, zu der nur der Mensch in der Lage ist. Zur Veranschaulichung dieser Erkenntnis zieht er den Vergleich zwischen Menschen und Tieren heran, wonach der Mensch dazu in der Lage ist, Handlungen und Reaktionen seiner sozialen Umwelt vorauszusehen und dementsprechend überlegt zu handeln. Dies wird von ABELS und KÖNIG (2010) in Anlehnung an MEAD wie folgt beschrieben. „Anders als das Tier ist der Mensch dazu in der Lage, seine Reaktion zu verzögern“ (ABELS & KÖNIG, 2010, S. 76). Der Mensch folgt nicht nur seinen Impulsen oder Trieben. Er verfügt über Symbole, die eigenen Handlungsabsichten anzuzeigen und die der anderen zu verstehen und zumindest theoretisch vorherzusehen. Diese „signifikanten Symbole“ (MEAD, 2017, S. 181) dienen der Kommunikation mit den anderen Menschen, aber auch mit sich selbst. So kann reflektiertes Handeln erfolgen und Handlungsalternativen stehen zur Verfügung.

> „In der reflektiven Intelligenz denkt man, um zu handeln, und zwar ausschließlich so zu handeln, daß diese Handlung ein Teil eines gesellschaftlichen Prozesses bleibt. Denken bereitet die gesellschaftliche Handlung vor. Der Denkprozess selbst ist natürlich nur eine innere Übermittlung, jedoch eine Übermittlung von Gesten, die auf ihrer höchsten Stufe die Übermittlung des Gedachten an Zuhörer impliziert.“ (MEAD, 2017, S. 184)

Der Denkprozess ist ein Teil der Identitätsentwicklung. Indem Menschen über sich selbst nachdenken, machen sie sich selbst zum Gegenstand ihrer Überlegungen. Dieses erfolgt auf der Grundlage der ihnen zur Verfügung stehenden sprachlichen Mittel. Denken erfolgt unter Anwendung von Sprache, die nach innen gerichtet ist.

> „Außer dem sprachlichen kenne ich kein Verhalten, in dem der Einzelne sich selbst Objekt ist, und soweit ich sehen kann, ist der Einzelne solange keine Identität im reflektiven Sinn, als er nicht sich selbst Objekt ist. Diese Tatsache gibt der Kommunikation entscheidende Bedeutung, da sie ein Verhalten ist, bei dem der Einzelne in dieser Weise auf sich selbst reagiert." (MEAD, 2017, S. 184)

Die Fähigkeit, „den Sinn einer Reaktion zu reflektieren, nennt Mead Geist (‚mind´)" ABELS & KÖNIG, 2010, S. 76), wobei diese Fähigkeit auch mit Bewusstsein übersetzt werden kann. Der Geist ist „aus sozialen Erfahrungen entstanden, die das Individuum mit *anderen* gemacht hat" ABELS & KÖNIG, 2010, S. 76). Die Auseinandersetzung mit sich selbst und die Fähigkeit, auf sich selbst zu reagieren, ist für MEAD ein wichtiger Teil der Identität. Dieser Aspekt ist für eine theoretische Bestimmung der Sozialfigur des Trainers sehr bedeutsam. Demnach ist die eigene Traineridentität auch immer ein Produkt der sozialen Umwelt des Trainers.

> „Im allgemeinen wird anerkannt, daß die spezifisch gesellschaftlichen Ausdrucksformen der Intelligenz oder die Ausübung der sogenannten ‚gesellschaftlichen Intelligenz´ von der Fähigkeit des jeweiligen Individuums abhängt, die Rollen der anderen von der jeweiligen gesellschaftlichen Situation betroffenen Individuen zu spielen, ‚sich selbst in die Haut des anderen zu versetzen´; ebenso von seiner sich daraus ergebenden Empfänglichkeit für deren Haltungen sich selbst und anderen gegenüber." (MEAD, 2017, S. 183)

Denken wird bei MEAD als Vorbereitung und Grundlage für gesellschaftliches Handeln gesehen. Anhand der bisherigen Überlegungen kann dann von Identität gesprochen werden, wenn Menschen dazu in der Lage sind, sich über sich selbst und die Einschätzung ihrer Person aus der Perspektive der anderen Akteure Gedanken zu machen. Dementsprechend werden sie auch ihre Handlungen und Verhaltensweisen steuern. Will man also anderen Interaktionsbeteiligten gefallen, muss man wissen, welches Verhalten, Aussehen und oder welche anderen Merkmale diese bevorzugen und wertschätzen. Es wurde in diesem Zusammenhang auf den Prozess der Kommunikation in Form sprachlicher und nichtsprachlicher Gesten und Symbole eingegangen, wobei das Nachdenken über sich und seine Stellung in den Augen der anderen Mitglieder einer Gruppe in Form von Sprache erfolgt. Um denken zu können, bedient sich der Mensch sprachlicher Mittel. Anders wäre nach MEAD kein Denken möglich. Die Perspektive eines Menschen ist zwar subjektiv, sie geht allerdings auf viele gesellschaftskonforme und konventionelle Muster zurück. So gesehen kann auch forschungspraktisch davon ausgegangen werden, dass eine genaue Untersuchung einzelner Mitglieder einer sozialen Gruppe, Aufschlüsse über andere Akteure derselben Gruppe und die Funktionsmechanismen dieser Gruppe insgesamt zulässt.

Allerdings hebt MEAD in seinen Betrachtungen auch die Individualität des Einzelnen hervor. Das bedeutet, dass menschliches Handeln nicht ausschließlich überlegt und reflektiert in Anlehnung an Normen und Werte der Gruppe erfolgt, sondern auch impulsive, spontane und auf die persönlichen Dispositionen zurückführbare Elemente zurückgeht. Menschen vergleichen sich miteinander. Über den Vergleich werden Gemeinsamkeiten und Unterschiede deutlich. Ein Streben nach Individualität impliziert auch die Frage nach Einzigartigkeit. Was unterscheidet mich von anderen Menschen? Die Identität und Individualität wird über Merkmale bestimmt, die mich von anderen Menschen unterscheiden. Aber auch auf

eine kollektive Identität kann verwiesen werden. Identifiziert sich eine Person mit einem Fußballverein, mit dem sich auch anderen Personen identifizieren, kann auch von einer kollektiven Identität gesprochen werden.

Die Vorstellung von vollständig vorhersehbarem Handeln in gesellschaftlichen Kontexten wird durch das Zusammenspiel von „I“ und „Me“, also zwei Formen des ICH abgeschwächt. Nimmt man einen alltagsüblichen Handlungsprozess in Form einer Interaktion mit anderen Menschen, dann steht das MEAD´sche „I“ im Handlungsablauf für die „spontanen und impulsiven Momente“ (GROSS, 1972, S. 82), die einer Handlung zu Grunde liegen können. Das „Me“ hingegen steht für die reflektierten, überlegten Handlungsmechanismen, die an den erlernten gesellschaftlichen Erwartungen ausgerichtet werden. Mit dem „Me“ wird die *Perspektive des generalisierten Anderen* eingenommen, also die Frage danach, wie mich die anderen Mitglieder einer Gruppe sehen und mein Handeln bewerten werden (MIEBACH, 2010).[24] Während das „Me“ überlegt und reflektiert in Erscheinung tritt, kann das „I“ eine schwer kalkulierbare Variable im Handlungsprozess darstellen. Es kann für große Kreativität, Spontanität und Überraschungen sorgen. Es kann dabei auch den Handelnden selbst überraschen. Der Effekt kann positiv überraschend oder so unangenehm sein, dass der Akteur seine Handlung im Nachhinein bereut.

Nimmt man hierfür das gern benannte Beispiel eines Trainers, der direkt nach einem sehr emotionalen Spiel, das die Mannschaft in letzter Minute verloren hat, im Fernsehinterview befragt wird. Hier kann er sich, seinem „I“ folgend, zu unüberlegten spontanen Äußerungen hinreißen lassen, die ihm später vorgehalten werden. Er kann sich aber auch, seinem „Me“ folgend, sehr reflektiert und objektiv mit dem Spiel auseinandersetzen. Vielleicht können hier plakativ zwei Typen konstruiert werden: der Professionelle und der Impulsive. Der professionell handelnde Trainer wird trotz aller Emotionalität ein kontrolliertes Interview ohne Schuldzuweisungen oder massives Ungerechtigkeitsempfinden geben. Er folgt dem „Me“ und passt sein Handeln dementsprechend an.

Gleichwohl muss er dabei auch Authentizität im Sinne der Glaubwürdigkeit und Echtheit bewahren. Er darf dabei kein „Pokerface“ auflegen, das ihn als völlig emotionslos darstellt. So könnte ein Bild von Gleichgültigkeit und Belanglosigkeit entstehen, das ihm auch wieder negativ ausgelegt werden kann. Eine rein impulsive Reaktion hingegen könnte mitunter nicht nur unbedachte, sondern sogar gewaltvolle Ausprägungen haben (vgl. MEAD, 2017, S. 254).

Soziale Handlungen sind demnach auf das Zusammenspiel von „I“ und „Me“, also spontan-impulsive und reflektierte Elemente zurückzuführen. Insbesondere in Situationen, in denen schnelle Handlungen verlangt werden, muss häufig intuitiv oder aus automatisierten Handlungsabläufen heraus unbedacht gehandelt werden. Aber auch in gesellschaftskonforme

[24] MIEBACH beschreibt den Prozess des Abwägens möglicher Folgen auf eine Handlung anhand des Beispiels eines Studenten, der im Seminar erwägt, sich zu Wort zu melden. Bevor er sich zu Wort meldet, schätzt er ab, welche Folgen eine falsche oder unpassende Anmerkung für sein Ansehen haben könnte und ob er sich überhaupt zu Wort melden sollte, wenn er dies eigentlich nicht muss. (vgl. MIEBACH, 2010, S. 59)

Handlungen fließen immer individuelle Anteile ein. Insofern kann die oben beschriebene alltägliche Trainingssituation trotz der obligatorischen Routineabläufe nicht konkret vorhergesagt werden. Auch wenn Handlungen sehr routiniert und planvoll ausgerichtet sind, werden sie nicht genauso ablaufen, wie man sie vorher erwartet und geplant hat (vgl. MEAD, 2017). Die Situationen laufen nicht automatisch ab, sie müssen im Prozess der Interaktion hergestellt und abgewickelt werden.

> „In der normalen Situation stehen wir jedoch der Reaktion des Einzelnen in einer Situation gegenüber, die gesellschaftlich bestimmt ist, der er aber seine eigenen Reaktionen als ein Ich [„I"] anfügt. Die Reaktion ist in der Erfahrung des Einzelnen ein Ausdruck, mit dem Identität identifiziert wird. Diese Reaktion hebt ihn über das institutionalisierte Individuum hinaus." (MEAD, 2017, S. 255)

So gesehen geht Identität aus dem Zusammenleben hervor. Ohne die Interaktion mit anderen Menschen kann keine Identität entstehen, da sie auch damit einhergeht, was mich von anderen unterscheidet. Diese Differenzierung kann nur aus dem Vergleich mit anderen Menschen und dem Eruieren von Gemeinsamkeiten und Unterschieden erfolgen. So kann auf Einzigartigkeit und damit eine ganz eigene Identität geschlossen werden.

> „Dieses institutionalisierte Individuum ist nun (oder sollte es sein) das Werkzeug, durch das sich der Einzelne auf seine eigene Weise ausdrückt, da dieser individuelle Ausdruck mit der Identität in jenen Werten identifiziert wird, die für diese entscheidend sind und sich aus ihr entwickeln." (MEAD, 2017, S. 255)

In den theoretischen Ausführungen werden auch von MEAD Beispiele aus der Welt des Sports herangezogen.

> „Der Fußballspieler, der einen schönen Paß abgibt, tut dies, weil seine zehn Spielkameraden es von ihm erwarten. Er spielt für seine Mannschaft. Natürlich kann ein Spieler auch für die Galerie spielen und mehr an einem brillanten Spiel als am Sieg seiner Mannschaft interessiert sein, [...]. Doch unter normalen Voraussetzungen findet der Beitrag des Einzelnen seinen Ausdruck in den gesellschaftlichen Prozessen, die bei der jeweiligen Handlung im Spiele sind." (MEAD, 2017, S. 255)

Anders sieht es aus, wenn die Mannschaft instrumentalisiert wird, um den Einzelnen voranzubringen. Der Einzelne stellt nicht das mannschaftliche, sondern das persönliche Interesse in den Vordergrund. MEAD spricht hier von einer „verengte[n] Identität [...], die sich zu ihrer eigenen Befriedigung der ganzen Gruppe bedient" (MEAD, 2017, S. 255f). Aber auch die Identität des „Selbstsüchtigen" (Mead, 2017, S. 256) ist immer noch ein „gesellschaftliches Phänomen" (ebd.), sie ist auf gesellschaftliche Werte und Prozesse zurückzuführen.

In jede soziale Handlung fließt das Eigene ein. Dazu zählen auch die eigenen Interessen und Prioritäten. „Wir versuchen natürlich jene Form des Ausdrucks zu verwirklichen, die wir als Selbstbehauptung bezeichnen" (MEAD, 2017, S. 256). Für die Orientierung im alltäglichen sozialen Miteinander sind feste Strukturen und Handlungsroutinen sehr wichtig. Dabei muss jedoch auch Platz für eigene, individuelle Freiräume sein.

> „Dennoch muss es für den Einzelnen Möglichkeiten geben, sich auszudrücken. Situationen, in denen man diese Ausdrucksmöglichkeiten findet, scheinen besonders wertvoll zu sein, nämlich Situationen,

> in denen der Einzelne selbständig handeln, in denen er Verantwortung übernehmen, die Dinge auf seine Weise verwirklichen und dabei seine eigenen Gedanken denken kann." (Mead, 2017, S. 257)
>
> „Situationen, in denen man sich gehen lassen kann, in denen gerade die Struktur des ICH [‚Me´] dem Ich [‚I´] die Tür öffnet, sind für die Selbstbehauptung günstig." (MEAD, 2017, S. 257)

Inwieweit Kreativität im entsprechenden Kontext erlaubt und gewünscht ist, geht wiederum auf die Werte der Gruppe in einer konkreten Situation zurück. Freiräume für Spontanität und individuelle Kreativität können sehr innovativ sein, sie können aber auch Irritation oder Abwehr hervorrufen.

Nimmt man hierfür wieder ein Beispiel aus dem Fußball, so kann zwischen dem konformen taktischen Verhalten der Mannschaft und den kreativen Momenten einzelner Spieler unterschieden werden. Insbesondere die Spiele der DFB-Nationalmannschaft zeigen, dass die taktischen Vorgaben zur Spielweise eine wichtige Grundvoraussetzung für ein solides und möglicherweise erfolgreiches Spiel sind. Allerdings scheinen sich in der jüngeren Vergangenheit viele Mannschaften auf diese Spielweise eingestellt zu haben. Eine rein überlegttaktische Form des Spielens scheint auf Hochleistungsniveau nicht erfolgreich zu sein. Vielmehr sind es die spontanen, überraschenden, inspirativen Momente, die den wertvollen Unterschied zwischen den Mannschaften ausmachen können. Überträgt man dieses Beispiel auf das „I" und das „Me", dann sind mit dem „Me", d. h. dem taktischen Grundrepertoire, zwar wichtige Grundvoraussetzungen für ein erfolgreiches Spiel gegeben, aber erst durch das „I", also die spontanen Ideen, kann eine tief stehende gegnerische Abwehr mit kreativen Überraschungseffekten ausgespielt werden. Hier macht die Inspiration zum richtigen Zeitpunkt den entscheidenden Unterschied. Diese verlangt in der Tat das richtige Timing und sicherlich auch ein wenig Courage. Ansonsten könnte das spontane und überraschende Element genau das Gegenteil, den entscheidenden Fehler, Irritation der eigenen Mitspieler, Ballverlust und ein Gegentor bewirken. Im Beispiel wäre demnach das Befolgen der Handlungserwartungen wichtig für ein solides Spiel, die inspirativen Momente wären letztendlich der entscheidende Schlüssel zum Erfolg.

Diese benannten Grundlagen schaffen Raum für eine theoretische Erfassung handlungsbestimmender Merkmale und Abläufe im Fußball, die für die Trainerarbeit von Bedeutung sind. Nach dem Verständnis der theoretischen Bezüge der Phänomenologie und des Symbolischen Interaktionismus ist die Erschließung subjektiver Sinn- und Bedeutungszuschreibungen von Trainern des Nachwuchsleistungsfußballs ein wichtiger Ausgangspunkt zur Bestimmung der Handlungspraktiken und -orientierungen einer großen Zahl der Akteure der Welt des Hochleistungsfußballs. Die Auseinandersetzung mit dem Identitätsbegriff erfolgte bisher in Anlehnung an MEAD. Weitere Ansätze der Identitätsforschung finden sich bei Lothar KRAPPMANN, der auf die Geschichte und Entwicklungen der Identitätsforschung in unterschiedlichen Disziplinen und theoretischen Kontexten eingeht (KRAPPMANN, 2016, S. 16-31). Mit den *soziologischen Dimensionen* wird Identität mit der *Beteiligung an Interaktionsprozessen* in Zusammenhang gebracht (vgl. KRAPPMANN, 2016 [1969]). Hierbei ist der konkrete Situationsbezug im Interaktionsprozess von Bedeutung, wenn Menschen einander neu kennenlernen und im Prozess des Kennenlernens gegenseitig Identität aufbauen.

> „Die Identität stellt dar, wie das Individuum im Horizont der Anforderungen der derzeitigen Interaktionspartner seine eigenen Erwartungen und Bedürfnisse verstanden wissen will, die von seiner Beteiligung an anderen Interaktionssystemen, von den zu einer Biographie verknüpften früheren Weisen des Auftretens in sozialen Beziehungen und von den Antizipationen möglicher künftiger Interaktionssituationen abhängen." (KRAPPMANN, 2016, S. 208)

Wie Identität und Individualität im Zusammenhang mit dem Sozialisationsprozess gesetzt werden können, machen ABELS & KÖNIG deutlich.

> „Während es beim Prozess der Sozialisation vor allem um die Frage geht, wie das Individuum zum Mithandeln in der Gesellschaft gebracht wird bzw. sich selbst auf die Gesellschaft einstellt, geht es unter der Perspektive ‚Identität' und ‚Individualität' um die Erfahrung des Individuums von sich selbst bzw. seine Meinung von seiner Besonderheit in den Augen der Anderen." (ABELS & KÖNIG, 2010, S. 21)

Auch KRAPPMANN (2016) greift in Anlehnung an MEAD (1934) und GOFFMAN (1963) auf das interaktionistische Rollenmodell (vgl. KRAPPMANN, 2016, S. 207ff.) zurück, in dem das Zusammenwirken der eigenen Bedürfnisse und der Bedürfnisse der Interaktionsbeteiligten betont wird, wobei die Erwartungen der Interaktionsbeteiligten zwar immer in das eigene Handeln einfließen sollten, jedoch die eigenen Bedürfnisse im Rollenhandeln den Vorrang haben. Rollenhandeln orientiert sich zwar an den Erwartungen der anderen Beteiligten, es priorisiert jedoch die eigenen Anteile an die Ausgestaltung der Rolle. Bei GOFFMAN (2012 [1963]) wird der Identitätsbegriff in die „persönliche und soziale Identität" unterteilt (vgl. KRAPPMANN, 2016, S. 208). Mit der persönlichen Identität werden die eigenen Bedürfnisse, mit der sozialen Identität die normativen Erwartungen der anderen Akteure in einer Interaktionssituation bezeichnet. KRAPPMANN spricht von einer „Balance" (vgl. ebd.) bei der Ausgestaltung von Rolle und Identität, die zwischen den Erwartungen der anderen Akteure und den eigenen Bedürfnissen austariert werden müsse. „Diese Balance auszuhalten, ist die Bedingung für die Behauptung von ICH-Identität" (KRAPPMANN, 2016, S. 208).

> „Diese ICH-Identität ist kein fester Besitz des Individuums. Da sie ein Bestandteil des Interaktionsprozesses selbst ist, muss sie in jedem Interaktionsprozess angesichts anderer Erwartungen und einer ständig sich verändernden Lebensgeschichte des Individuums neu formuliert werden." (KRAPPMANN, 2016, S. 208)

Interaktionsprozesse, im Sinne wechselseitig aufeinander bezogener Handlungen, unterliegen den „Grundqualifikationen für kommunikatives Handeln – Empathie, Rollendistanz, Ambiguitätstoleranz, Identitätspräsentation und [dem] diese Fähigkeiten tragende[n] Sprachvermögen" (KRAPPMANN, 2016, S. 210). Die vorgestellten theoretischen Betrachtungen beinhalten für die Forschungsfrage insbesondere Erkenntnisse zur Traineridentität, Entwicklung der Identität als Trainer und zum Trainerhandeln. Die Erkenntnisse können sehr gut mit den Daten in Zusammenhang gebracht werden. Ein weiterer handlungstheoretischer Rahmen liegt im Konzept sozialer Welten. Die Mechanismen der sozialen Welt des Fußballs sind den Akteuren weitgehend bekannt. Sie sind demnach Teil allgemein verteilter Wissensbestände der Menschen, die mit dem Fußball vertraut sind. Gleichzeitig werden diese Mechanismen von den Akteuren bedient und aufrechterhalten. Soziale Welten entstehen in Prozessen der Interaktion der Akteure. Das handlungsleitende Wissen von

Fußballtrainern kann mit Erfahrungen in der sozialen Welt des Fußballs erklärt werden. Im nachfolgenden Abschnitt soll ein wissenssoziologischer Ansatz vorgestellt werden, der dann mit den handlungsleitenden Wissensbeständen in der sozialen Welt des Fußballs in Zusammenhang gebracht wird.

2.4.4 Praxeologische Wissenssoziologie

Die Charakterisierung der Sozialfigur Trainer im Nachwuchsleistungsfußball wird anhand einer vergleichenden Betrachtung verschiedener Trainer vorgenommen. Im kontrastiven Vergleich werden nicht nur unterschiedliche Trainertypen sichtbar. Zur Bestimmung der Sozialfigur sind weniger die Unterschiede als vielmehr die Gemeinsamkeiten der befragten Trainer von Bedeutung. Wenn herausgefunden werden soll, an welchen Mechanismen die Trainer ihr erfolgsorientiertes Handeln ausrichten, so müssen die subjektiven Sinn- und Bedeutungszuschreibungen der Befragten eruiert werden. Aus diesen müssen dann aber auch allgemein vorhandene Sinn- und Bedeutungszuschreibungen abgeleitet werden können. Hier kann in Anlehnung an Ralf BOHNSACK und die „Praxeologische Wissenssoziologie“ (Bohnsack, 2011c, S. 137f.) auf die Begriffe „Orientierungsrahmen“, „Orientierungsschemata“ und „Orientierungsmuster“ und die Formen des Handlungswissens (vgl. BOHNSACK 2011b, S. 132) zurückgegriffen werden. Den Handlungen in der Fußballwelt liegt ein allgemeines Handlungswissen zu Grunde, das als allgemein bekannt vorausgesetzt werden kann. Dieser Gedanke wurde bereits an verschiedenen Stellen des Theorieteils der Arbeit ausgeführt. Den Handlungen liegt darüber hinaus ein Handlungswissen zu Grunde, über das nur die Akteure im engeren Interaktions- und Sozialisationskontext verfügen. So ist allgemein bekannt, was eine Fußballmannschaft ist und wie ein Fußballspiel funktioniert. Es ist bekannt, dass es sich dabei um ein Ballspiel handelt, in welchem Tore erzielt werden. Auch die Rollen auf dem Spielfeld und die Traineraufgaben sind weitgehend bekannt. Mit dem *Orientierungsschema* sind insbesondere die institutionellen Vorgaben und allgemeinen Handlungserwartungen gemeint, die den Akteuren allgemein bekannt sind. Diese lassen sich vergleichsweise leicht erschließen.

> „Orientierungs*schemata* umfassen institutionalisierte und in diesem Sinne normierte Ablaufmuster oder Erwartungsfahrpläne (im Sinne von Alfred Schütz ‚Um-zu-Motive´). Handlungspraktische Relevanz gewinnen diese Orientierungsschemata (bspw. schulische Curricula) aber immer erst im Kontext der Orientierungs*rahmen*, die aus der kollektiven Sozialisationsgeschichte der Akteure, d. h. aus deren *milieuspezifischen* Bindungen, genauer: aus der Bindung an die ‚konjunktiven Erfahrungsräume [...] des Milieus, der Generation und des Geschlechts etc. resultieren.´“ (BOHNSACK, 2011b, S. 132)

Bei diesen „milieuspezifischen Orientierungsrahmen“ spricht BOHNSACK auch vom „milieuspezifischen Habitus“ (vgl. BOHNSACK, 2011b, S. 132). Die Mitglieder der sozialen Welt des Hochleistungsfußballs haben die Regeln, Symbole und Sprache dieser Welt nicht nur internalisiert, sie haben sie auch „inkorporiert“ (vgl. ebd.). Hierin liegt ein bedeutender Aspekt der Sozialfigur des Trainers im Hochleistungsfußball. Die Ausführungen zu „Orientierungsmustern“, auf die sich BOHNSACK bezieht, gehen auf die Wissenssoziologie nach Karl MANNHEIM zurück (1952 [1931]). MANNHEIM unterscheidet zwischen zwei Arten des Wissens: dem „kommunikativ-generalisierenden Wissen“ und dem „konjunktiven Wissen“,

welches in „konjunktiven Erfahrungsräumen“ entsteht und vorrätig ist (vgl. BOHNSACK, 2011a, S. 42f.).

Zurückgeführt auf das Beispiel einer Trainingseinheit und die Interaktionen zwischen Spielern und Trainern kann gesagt werden, dass das kommunikative Handlungswissen allgemein bekannten Strukturen und Mechanismen folgt, wohingegen sich das konjunktive Erfahrungswissen auf eine spezifische Gruppe, ein spezifisches Milieu, einen spezifischen individuellen oder kollektiven Erfahrungsraum bezieht (vgl. BOHNSACK, 2011a, S. 42ff.). Überträgt man diese kommunikativen und konjunktiven Erfahrungsräume auf die Untersuchung im Fußball, so sind die kommunikativen Erfahrungsräume im Fußball vergleichsweise leicht zugänglich und abfragbar, wohingegen die konjunktiven Erfahrungsräume und das konjunktive *Orientierungswissen* der Akteure einer Fußballmannschaft

> „als ein in die Handlungspraxis eingelassenes und diese Praxis orientierendes und somit vorreflexives oder implizites Erfahrungswissen [dem Interpreten] nur zugänglich [ist], wenn er sich den je individuellen oder kollektiven Erfahrungsraum erschließt. Das heißt, eine Äußerung oder Handlung wird mir nur verständlich, wenn ich den dazugehörigen Handlungskontext kenne.“ (BOHNSACK, 2011a, S. 43f.)

Für eine Untersuchung in jenem Handlungsfeld ist nun zu berücksichtigen, dass die hier befragten Trainer nicht nur einem Erfahrungs- und Orientierungsraum unterliegen, sie sind Teil unterschiedlicher Erfahrungsräume, die ihre Einstellungen, Handlungen und Entscheidungen bedingen.

> „Der je fallspezifische Erfahrungsraum konstituiert sich immer schon in der Überlagerung bzw. wechselseitigen Durchdringung unterschiedlicher (milieuspezifischer) Erfahrungsräume bzw. Dimensionen – beispielsweise bildungs-, geschlechts- und generations*typischer*, aber auch alters*typischer*, d. h. lebenszyklischer Art (vgl. BOHNSACK, 1989).“ (BOHNSACK, 2011a, S. 44)

Für die Arbeit der Trainer ist relevant, dass diese auf ein „handlungsleitendes Wissen“ (BOHNSACK, 2011a, S. 41) in der Welt des Hochleistungsfußballs zurückgreifen. „Dieses atheoretische Wissen bildet einen Strukturzusammenhang, der als kollektiver Wissenszusammenhang das Handeln unabhängig vom subjektiv gemeinten Sinn orientiert“ (BOHNSACK, 2011a, S. 41). Das habitualisierte Handlungswissen lässt sich jedoch nur über die Erschließung des Erfahrungsraumes, d. h. des Handlungskontextes erforschen, wobei das einzelne Interview, wie anhand des phänomenologischen Zugangs beschrieben, durchaus tragkräftige Hinweise auf den Handlungskontext und gemeinsam geteilte Wissensbestände zulässt. Dennoch wird eine vergleichende Betrachtung mehrerer Fälle herangezogen, um auf der Grundlage des Vergleichs, insbesondere mit Blick auf die Gemeinsamkeiten der Befragten, Rückschlüsse auf das habitualisierte und inkorporierte Wissen in der Welt des Nachwuchsleistungsfußballs und des Hochleistungsfußballs ziehen zu können.

2.5 Konzept sozialer Welten als Analyserahmen für das Trainerhandeln

2.5.1 Theoretischer Einstieg in das Konzept sozialer Welten

Die soziale Welt des Fußballs kann in organisierte Bereiche unterteilt werden, die durch unterschiedliche Bezüge zum Fußballgeschehen gekennzeichnet sind. Der vereinsunabhängig praktizierte Freizeitfußball ist ein anderer Bereich der Fußballwelt als der vereinsgebundene Wettkampffußball. Hinsichtlich der Wettkampforganisation, des Leistungsniveaus und Professionalisierungsgrades, aber auch hinsichtlich der aktiven oder passiven Teilnahme am Spiel auf dem Platz, mit Betreuungsaufgaben am Rande, Sponsorentätigkeiten und leidenschaftlichen Fußballkonsumenten, sind verschiedene Gruppen mit eigenen Interessen in der Welt des Fußballs vertreten.

Das Konzept sozialer Welten wird gewählt, um die Komplexität gesellschaftlicher Handlungsfelder aufzubrechen und die daraus hervorgehenden Teilbereiche genauer analysierbar zu machen. Aus diesem Grund muss für die vorliegende Arbeit ein Ausschnitt der sozialen Wirklichkeit des Fußballs benannt werden, der den Forschungsgegenstand trifft und eine angemessene Eingrenzung ermöglicht. Am treffendsten scheint die Benennung als *soziale Welt des Hochleistungsfußballs* zu sein. Sie umfasst den professionellen und semiprofessionellen Bereich der Fußballwelt. Der Nachwuchsleistungsbereich ist ein Teil der Fußballwelt, in dem junge Spieler auf die Welt des Hochleistungsfußballs im Erwachsenenbereich vorbereitet werden. Hier wird Hochleistungsfußball auf Nachwuchsebene gespielt.

Die Auseinandersetzung mit allgemeinen Merkmalen des Handlungsfeldes lässt Rückschlüsse auf Funktionsmechanismen dieses ausgewählten Bereichs der Fußballwelt zu und ebnet den Weg in das Aufgabenspektrum der Trainer und deren Handlungsorientierungen. Als Handlungsorientierungen sind die Regeln, Erfahrungen, Wissensbestände, Deutungen, Bewertungs- und Auslegungsmaßstäbe zu verstehen, die Trainer im Laufe der langjährigen Zugehörigkeit zur Fußballwelt entwickelt haben. Es sind die Sozialisationseffekte in der sozialen Welt des Hochleistungsfußballs und in der Welt des Fußballs insgesamt, die das Trainerhandeln maßgebend bestimmen. Ganz einfach ausgedrückt, könnte man fragen, welche Kriterien Trainer erfüllen müssen, um in der Welt des Hochleistungsfußballs erfolgreich zu sein. Mit der Erfüllung oder Nichterfüllung dieser Kriterien wird die Zugehörigkeit zur sozialen Welt geregelt. Einen vergleichbaren Gedanken zur Bestimmung der Sozialfigur des Trainers verfolgte BETTE (1984) in enger Anlehnung an den funktional-strukturellen Ansatz der Systemtheorie nach LUHMANN (1964).

> „Der einzelne Trainer erscheint dann nicht mehr als ein freischwebender Akteur, der nach Belieben schalten und walten kann, sondern vielmehr als ein Rollenträger, der in ein funktional spezifiziertes System eingebettet ist, das sich nach bestimmten Prinzipien steuert und hierbei die Anerkennung und Unterstützung zentraler gesellschaftlicher Bereiche findet.“ (BETTE, 1984, S. 13)

Mithilfe des gewählten Analyserahmens arbeitete BETTE *allgemeine Strukturmerkmale der Trainerrolle im Hochleistungssport*, mit *Bedingungen*, *Konflikten*, P*rofessionalisierungsprozessen*, *Leistungscharakter*, *Konkurrenz*, *Wettbewerb*, *Rollenöffentlichkeit*, *-fristigkeit* und weiteren Elementen des Trainerhandelns heraus (BETTE, 1984, Abstract im Einband). Auch

wenn seine Untersuchung auf die 1980er Jahre zurückgeht, finden sich hier viele Erkenntnisse, die auf die heutige Situation übertragen werden können. Vermutlich sind sie sogar deutlich stärker ausgeprägt.

In der vorliegenden Arbeit soll mit dem Konzept sozialer Welten eine interaktionistisch-interpretative Rahmung in der Denktradition des interpretativen Paradigmas und des symbolischen Interaktionismus (BLUMER, 1969; MEAD, 1934) vorgenommen werden. Die Wahl des Konzeptes sozialer Welten geht nicht zuletzt auf die Dissertationsschrift von Marcel Schilling (2001) zurück, der die Welt des Fußballs in die „soziale Welt des Freizeitfußballs", die „soziale Welt des gehobenen Amateurfußballs" und die „soziale Welt des Profifußballs" unterteilt (S. 73-82). Schilling untersuchte in einer ethnografisch angelegten Studie die Kommunikationsstrukturen zwischen Trainern und Mannschaften und die Trainerrhetorik. Er begleitete Mannschaften des gehobenen Amateurfußballs über einen längeren Zeitraum hinweg und konnte aufgrund der aktiven Teilnahme an Trainings- und Wettkampfsituationen das Handlungsfeld analysieren und so die soziale Welt des gehobenen Amateurfußballs genauer bestimmen.

In der sozialen Welt des Fußballs finden wir normative Regeln und Rollenerwartungen, die der Handlungsorientierung dienen. Diese normativen Rahmenbedingungen unterliegen jedoch einem individuellen Deutungs- und Interpretationscharakter der Mitglieder der sozialen Welt und können je nach Sinn- und Bedeutungszuschreibungen der Akteure im gemeinsamen Austausch auch verändert werden. Die soziale Welt des Fußballs, die sich in ihre „Subwelten" (STRAUSS, 1978, 1982) einteilen lässt, wurde u. a. von SOEFFNER & ZIFONUN (2008) für Untersuchungen zur Integrationswirkung des Fußballsports als theoretisches Konzept herangezogen. In Anlehnung an STRAUSS beschreiben SOEFFNER & ZIFONUN soziale Welten als

> „relativ dauerhafte, durch relativ stabile Routinen >arbeitsteilig< abgesicherte, d.h. >institutionalisierte< Wahrnehmungs- und Handlungsräume (Soeffner 1991, S. 6), die sich als verhältnismäßig eigenständige Sonderwissensbereiche darstellen. […] Entscheidend für ihre Konstitution ist die Teilhabe ihrer Mitglieder an einem gemeinsamen Interaktionszusammenhang, nicht die Festsetzung territorialer Grenzen." (2008, S. 120)

Die Mitglieder dieser *Wahrnehmungs- und Interaktionsräume* haben einen längerfristigen und regelmäßigen Bezug zu diesen und verfügen über einen „Fundus an [gemeinsam] geteilten Wissensbeständen, Routinen und Interaktionsmustern" (SOEFFNER & ZIFONUN, 2008, S. 120). Soziale Welten sind nicht regional gebunden, vielmehr eint die Mitglieder der gemeinsame Interaktionszusammenhang, d. h. das Interesse am Fußballspielen und den Aktivitäten, die damit verbunden sind. Das Konzept sozialer Welten ist darauf ausgerichtet, einzelne Teilbereiche der Gesellschaft herauszugreifen, um ihre Interaktionsmechanismen genauer untersuchen zu können. Dieser Gedanke wird von Fritz SCHÜTZE wie folgt ausgeführt.

> „In modernen Komplexgesellschaften werden die elementaren selbstverständlichen, mühelosen, gleichverteilten Alltagswissensbestände von Nationalgesellschaften, Ortsgesellschaften, lokalen

> Gruppen immer mehr ergänzt, überformt, fokussiert, in Teilbereichen möglicherweise auch ersetzt durch besondere soziale Welten mit ihren speziellen Wissensbeständen." (SCHÜTZE, 2002, S. 60)
>
> „Soziale Welten richten sich an zentralen Problembeständen des jeweils thematischen Interaktionsfeldes aus und entwickeln für ihre Bearbeitung definierbare Kernaktivitäten […]." (SCHÜTZE, 2002, S. 60)

Die soziale Welt ist durch formelle und informelle Funktionsmechanismen geregelt, die jedoch fortlaufenden Aushandlungsaktivitäten unterliegen und somit eine hohe Veränderungsdynamik aufweisen können. Allein die Mechanismen des Wettkampfgeschehens, die u. a. Positionen der Akteure in der Mannschaft, Ligapositionen und -zugehörigkeit organisieren, sind die Folge dieser Aushandlungsprozesse. Ein Fußballspiel ist ein sozialer Aushandlungsprozess auf sportlich reglementierter Wettkampfebene, in dem über das Gewinnen und Verlieren Zugehörigkeitschancen ermittelt werden. SCHÜTZE spricht in seiner allgemeinen Darstellung des Konzeptes sozialer Welten auch von „Auseinandersetzungsarenen" (2002, S. 58).

> „Mit dem Konzept der sozialen Welten lassen sich besonders dichte und flexible Wissensschöpfungs-, Orientierungs- und Symbolisierungsprozesse in modernen Komplexgesellschaften untersuchen, die lebensbereichsspezifische und institutionelle Sinnsegmentierungen, hohe Selbstreflexivität und die Fluidität von fortlaufenden raschen, multiaspektuellen und z. T. unerwarteten Veränderungsprozessen geprägt sind." (SCHÜTZE, 2002, S. 62)

Nach diesen einleitenden Gedanken zum Konzept sozialer Welten soll im Folgenden näher auf die soziale Welt des Hochleistungsfußballs eingegangen werden.

2.5.2 Zur sozialen Welt des Hochleistungsfußballs

Die soziale Welt des Fußballs kann hinsichtlich definierter Leistungskriterien in Teilwelten des Fußballs untergliedert werden. Es gibt Vereine und Mannschaften, die sich im Profibereich, gehobenen Amateurfußball oder organisierten Freizeitfußball verorten lassen und andere wiederum bewegen sich an der Grenze zwischen diesen Bereichen und wechseln mitunter das Leistungsniveau durch Auf- und Abstiege. Somit kann allein aufgrund von Auf- und Abstiegsszenarien oder finanziellen Veränderungen ein Übergang auf eine andere Leistungs- und Professionalisierungsebene erfolgen. Angesichts dieser Veränderungsdynamiken soll die soziale Welt des Hochleistungsfußballs nicht direkt anhand einer bestimmten Spielklasse festgemacht werden, sondern anhand der grundsätzlichen Ausrichtung des Vereins und der Nähe zum professionellen Fußball. Dennoch sind mit der Ligazugehörigkeit, dem Grad der Professionalisierung, Wettkampfniveau, Öffentlichkeit, Vermarktungspraktiken, Trainingshäufigkeit, überregionaler Bekanntheit und der Organisation professioneller Rahmenbedingungen einige produktiv anwendbare Merkmale für eine theoretische Zuordnung zu finden. Es sollte jedoch nicht die Aufgabe der vorliegenden Arbeit sein, die Zuordnungsproblematik trennscharf aufzulösen.

Die Komplexität der Welt des Fußballs mit einer konkreten Abgrenzung des Hochleistungsfußballs und allen als irgendwie dazugehörend anzusehenden Akteuren aus Sport, Fanszene, Medien, Wirtschaft, Politik und anderen gesellschaftlichen Bereichen abzubilden, ist sicherlich anhand der verfügbaren Kriterien nicht möglich und im Rahmen des zu

bearbeitenden Forschungsthemas auch nicht sinnvoll. Daher werden hier die direkt auf dem Platz mit der Ausführung der Sportart befassten Akteure, d. h. die Spieler und die betreuenden Trainer, aus Vereinen des Profifußballs oder dem Profifußball naheliegenden Bereichen des semiprofessionellen Fußballs herausgegriffen. Um die Komplexität zu reduzieren und das Konzept der sozialen Welt ertragreich auf den Forschungsgegenstand der Trainerarbeit im Nachwuchsleistungsfußball übertragen zu können, bleiben die Einflüsse anderer, tief in die soziale Welt des Hochleistungsfußballs hineinreichender, Gesellschaftsbereiche wie der Wirtschat und Politik an dieser Stelle weitgehend außen vor.

2.5.3 Sozialisation in der Welt des Fußballs

Die Sozialisationstheorien bieten einen zentralen theoretischen Analyserahmen für die vorliegende Arbeit. Zum einen haben die Trainer einen beachtlichen Teil ihrer Sozialisation in der Welt des Fußballs erfahren, zum anderen sind sie wesentliche Akteure im Sozialisationsprozess der jungen Spieler, die sie über einen längeren Zeitraum regelmäßig begleiten. In der Sportwissenschaft befassen sich hauptsächlich Vertreterinnen und Vertreter der Sportsoziologie, Sportpädagogik und Sportpsychologie mit den Einflüssen des Sports auf die Gesellschaft und die Persönlichkeitsentwicklung (vgl. THIEL, SEIBERTH & MAYER, 2013). Aus dem weitreichenden Feld an Vertreterinnen und Vertretern der Sozialisationsforschung soll einleitend die Definition von Klaus HURRELMANN (2002) ausgewählt und vorgestellt werden. Danach

> „bezeichnet [Sozialisation] […] den Prozess, in dessen Verlauf sich der mit einer biologischen Ausstattung versehene menschliche Organismus zu einer sozial handlungsfähigen Persönlichkeit bildet, die sich über den Lebenslauf hinweg in Auseinandersetzung mit den Lebensbedingungen weiterentwickelt. Sozialisation ist die lebenslange Aneignung von und Auseinandersetzung mit den natürlichen Anlagen, insbesondere den körperlichen und psychischen Grundmerkmalen, die für den Menschen die ‚innere Realität´ bilden, und der sozialen und physikalischen Umwelt, die für den Menschen die ‚äußerer Realität´ bilden.“ (HURRELMANN, 2002, S. 15f.)

THIEL, SEIBERTH und MAYER (2013) heben drei Merkmale dieser Definition hervor: 1. „Prozesshaftigkeit“, 2. „dynamische Wechselwirkung zwischen Anlagen und sozialen Einflüssen“ und 3. „die Person als handlungsfähiges Subjekt“ (2013, S. 285). Ein zentraler Aspekt des Sozialisationsprozesses liegt in der Auseinandersetzung mit der sozialen Umwelt und nicht allein im Verinnerlichen gesellschaftlicher Normen und Werte. Mit dem Aufwachsen in bestimmten sozial und kulturell geprägten Gruppen erlernt der Mensch die Regeln, die das Zusammenleben dieser Gruppen organisieren und somit in beachtlichem Umfang ihr Handeln bedingen. Er setzt sich mit diesen Normen auseinander und wird bei erfolgreich verlaufender Sozialisation „als aktive[r] Gestalter der eigenen Entwicklung aufgefasst“ (ebd. nach GEULEN & HURRELMANN, 1980). Das Verständnis kann sehr gut mit den zuvor beschriebenen Ausführungen zur sozialen Rolle, dem Rollenhandeln und der Sozialfigur in Einklang gebracht werden. Aus diesem Grund werden die rollentheoretischen Ansätze zumeist eng mit den Sozialisationstheorien zusammengebracht. Im Prozess der Sozialisation in der Welt des Sports erlernt der Mensch entsprechende Rollen, die sein Handeln bestimmen. Dabei sollte auch ein individuelles Selbstbild entwickelt werden. Die eingangs ange-

führten Ansätze zur Identitätsentwicklung von MEAD (1934) beinhalten sozialisationstheoretische Grundlagen. Insofern ist der Prozess zur Bestimmung der Sozialfigur des Trainers richtungsweisend.

In der Sportwissenschaft wird der Sozialisationsbegriff insbesondere auf zwei Betrachtungsebenen gerichtet: „Sozialisation zum Sport“ und „Sozialisation durch Sport“ (BAUR & BURRMANN, 2008). Für die vorliegende Untersuchung sind beide Forschungsperspektiven von Interesse. Die untersuchten Trainer sind in die Welt des Fußballs eingetreten und haben sich im Prozess der aktiven Teilnahme am Interaktionsfeld in diesem entwickelt. Dieser Prozess wird in der Sozialisationsforschung als *Prozess des Hineinwachsens* in eine Gruppe oder soziale Welt charakterisiert. Es kann davon ausgegangen werden, dass ein Trainer zunächst eine Entwicklung als aktiver Spieler in der Welt des Fußballs durchlaufen hat. Er hat die Mechanismen des Fußballspielens mit einem festgeschriebenen Regelwerk, obligatorischen Abläufen und Handlungsroutinen verinnerlicht und eine eigene Sicht darauf entwickelt. In der Auseinandersetzung mit den Merkmalen der Fußballwelt prägt er seine eigene Persönlichkeit aus. Im Kontext biographieanalytischer Betrachtungen der durchgeführten Interviews werden nicht nur die Zugangsmechanismen, die in die Welt des Fußballs führen, sondern auch die Bleibensfaktoren, mit ihren Auswirkungen auf die Persönlichkeits- und Identitätsentwicklung (vgl. ABELS 2019; ABELS & KÖNIG 2010) in Augenschein genommen.

> „Während es beim Prozess der Sozialisation vor allem um die Frage geht, wie das Individuum zum Mithandeln in der Gesellschaft gebracht wird bzw. sich selbst auf die Gesellschaft einstellt, geht es unter der Perspektive ‚Identität´ und ‚Individualität´ um die Erfahrung des Individuums von sich selbst bzw. seine Meinung von seiner Besonderheit in den Augen der Anderen.“ (ABELS & KÖNIG, 2010, S. 21)

Der Gedanke der Identitätsentwicklung kann auch auf die zu betreuenden Spieler übertragen werden, die mit Leidenschaft und hohen Erwartungen in der Welt des Fußballs agieren, sich früh mit dem angestrebten Status „Profifußballspieler“ identifizieren und es kaum erwarten können, in den professionellen Erwachsenenbereich vorzudringen. In spielerischer Form werden bereits im Kindesalter die großen Stars imitiert, was bedeutet, dass sie zumindest im Spiel einen Teil der Identität des Kindes ausmachen.

Der erste Schritt des Sozialisationsprozesses in der Welt des Fußballs liegt in den Handlungsmotiven, die Heranwachsende dazu anregen, mit dem Fußballspielen zu beginnen. „Motive zum Sporttreiben“ (DIGEL, 1983) sind aus guten Gründen ein traditionsreiches Forschungsthema in der Sportpsychologie und Sportpädagogik, wenn es um die Frage geht, wie junge Menschen zu sportlichen Aktivitäten animiert und in ihrer Entwicklung gefördert werden können. Man kann hier von dem kindlichen Verhalten ausgehen, über Bewegung und Spiele die Welt kennenzulernen (vgl. ERHORN, SCHWIER & BRANDES, 2020).

Sportartübergreifend betrachtet, benennen BAUR & BURRMANN (2008) wichtige Anreize und Zugänge zum Sport. Hierzu zählen 1. „persönliche Orientierungen und Kompetenzen“ (BAUR & BURRMANN, 2008, S. 230-238), d. h. „körperliche, motorische, psychische und

soziale Kompetenzen“ (ebd.). Weiterhin sind 2. Die „Anregungen und Unterstützungsleistungen in verschiedenen sozialen Kontexten“ (ebd.) wirksam. Hierzu zählen die „Familie, Trainer/-innen und Peers“ (ebd.). Hinzu kommen 3. „Veränderungen in der Lebens- und Bewegungswelt“ (ebd.). Diese Veränderungen beinhalten einerseits den zunehmenden Bewegungsmangel in der Bevölkerung, andererseits sind auch mehr Sportangebote und ein höheres Sportengagement zu verzeichnen. Die Vielzahl an Angeboten erhöht auch die Wechselfreudigkeit zwischen den Sportarten. Das hat zur Folge, dass Sporttreibende nicht unbedingt langfristig einer bestimmten Sportart nachgehen, sondern gern neuen Angeboten oder Trends folgen. Letztendlich haben auch 4. „soziale Ungleichheiten im Sport“ einen Einfluss auf das Sportengagement und entsprechende Zugangsmöglichkeiten (BAUR & BURRMANN, 2008, S. 233f.).

Diese allgemein auf den Sport bezogenen Einflüsse charakterisieren in unterschiedlichen Ausprägungen auch den Zugang in die Welt des Fußballs. Die Spieler werden dazu angeregt, sich in der Sportart auszuprobieren, und erleben sich darin. Intrinsische und extrinsische Motive werden wirksam.[25] VÄTH (1994) führt Anreize des aktiven Fußballspielens u. a. in Anlehnung an spieltheoretische Ansätze (HUIZINGA, 1938, 2011) aus. Neben dem „Spiel- und Wettkampfgedanken“ kommen Merkmale wie „Bewegungsfreude, Objektbeherrschung, Sozialität, Gestaltungsfreude, Tor- und Siegesfreude“ hinzu (VÄTH 1994, S. 28ff.). Bei Nachwuchsspielern des höheren Leistungsniveaus ist sicherlich auch das Erfolgserleben nicht zu unterschätzen, da sie sich von den gleichaltrigen Mitspielern abheben und mitunter in Auswahlmannschaften berufen werden. So stellen erfolgreiche Karriereverläufe mit der entsprechenden Anerkennung einen wichtigen Bleibensfaktor dar und erleichtern den Umstand, für eine erfolgreiche Karriere auch Entbehrungen auf sich zu nehmen. Erfolgserleben ist demnach ein wichtiger Motivationsfaktor für den Verbleib als aktiver Spieler in der Welt des Fußballs. Gleiches gilt dann im Normalfall auch für die Trainer.

Im Kontext der Sozialisation *durch* Sport rückt die Frage nach der Persönlichkeitsentwicklung im Zuge des Sporttreibens in den Mittelpunkt. Die Sozialisation im Hochleistungssport beinhaltet einen bewussteren Umgang mit dem eigenen Körper und dem körperlichen Leistungsvermögen, die Ausprägung einer persönlichen Haltung in Bezug auf das sportliche Handeln und die Alltagsgestaltung insgesamt. Neben den konditionellen, koordinativen und technisch-taktischen Kompetenzen werden auch Prozesse der Identitätsbildung angeregt (HEIM & RICHARTZ 2003).[26] Mit diesem Punkt wird die Ausprägung einer Sozialfigur, des Trainers hervorgehoben.

Somit erfolgt ein großer Teil der Sozialisation eines jungen Menschen in der Welt des Sports, respektive des Fußballs, wenn er oder sie regelmäßig und langfristig sportliche Aktivitäten betreibt. Hier kann sicherlich zwischen Freizeitsportlern und Freizeitsportlerinnen

[25] Hier bietet sich auch ein Exkurs in die Theorien der Motivationsforschung an, mit der sich Vertreterinnen und Vertreter der Sportpsychologie (z. B. ELBE & SCHÜLER 2020) befassen. Auch auf Heinz HECKHAUSEN (2010), Jutta HECKHAUSEN (2010) und Hartmut GABLER (1981) kann an dieser Stelle verwiesen werden.

[26] In diesem Zusammenhang kann insbesondere auf die Arbeit von HEIM & RICHARTZ (2003) hingewiesen werden, die sich jedoch nicht direkt auf den Fußball stützt.

ohne Vereinszugehörigkeit und Wettkampfteilnahme sowie Sportlern und Sportlerinnen mit Vereinszugehörigkeit differenziert werden. Dennoch werden bei beiden Sozialisationseffekte durch den Sport wirksam. Hier werden Karriere in der Welt des Sports durchlaufen. DIGEL, THIEL, SCHREINER & WAIGEL (2010) unterscheiden zwischen drei grundlegenden Stationen im Karriereverlauf, die auch als Stationen des Sozialisationsprozesses in der Welt des Sports verstanden werden können: „Stationen als Athlet", „Stationen als Auszubildender", „Stationen als Trainer" (ebd., S. 149-156). Danach beginnt jeder Trainer seine Karriere zunächst als aktiver Sportler. Er steigt in die Welt des Fußballs ein und wird vom Verein, mit den Trainern, Betreuern und Mitspielern ausgebildet und auch in seiner Persönlichkeitsbildung beeinflusst. Je stärker die Komponenten Dauerhaftigkeit und Regelmäßigkeit der Sozialisationsinstanz wirksam sind, umso stärker ist die Sozialisationswirkung des Handlungsfeldes einzuschätzen. Das bedeutet, mit höherer Trainingshäufigkeit und größerem Aufwand auf höherem Leistungsniveau steigt auch der Einfluss des Vereins, des Trainers der Mannschaft auf die Persönlichkeitsentwicklung der Heranwachsenden. Normen werden kennengelernt und internalisiert, ein rollenkonformes Verhalten wird erlernt und, sofern es sich als erfolgreich erweist, ausgelebt. Die Daten des empirischen Teils zeigen deutlich, dass die Akteure sich stark mit der Welt des professionellen Fußballs identifizieren und hier einen wesentlichen Lebensinhalt für sich sehen. Allerdings werden auch die negativen Aspekte des Kampfes um Zugehörigkeit zum hochklassigen Fußball thematisiert. Die Sportsoziologie befasst sich mit den förderlichen Einflüssen des Sporttreibens genauso wie mit den Risiken, die mit dem Sporttreiben auf höchstem Leistungsniveau verbunden sein können. Da diese auch auf die Zielgruppe Trainer zutreffen, sollen sie unter erneuter Berücksichtigung der bereits ausgeführten Merkmale der sozialen Welt des Hochleistungsfußballs (s.o.) in die theoretische Auseinandersetzung einfließen.

2.5.4 Leistungs- und Erfolgsorientierung in der Welt des Fußballs

Nachwuchsleistungszentren arbeiten leistungsorientiert auf sehr hohem Trainings- und Wettkampfniveau. Der Zugang ist nur einer begrenzten Zahl von Trainern und Spielern vorbehalten und mit diversen Auswahlverfahren und der Bekanntheit in der Welt des Hochleitungsfußballs verbunden. Der Wettkampffußball wird in verschiedene Leistungsebenen unterteilt. Professionelle Organisation, Öffentlichkeit, finanzielle Anreize und der gesamte Trainingsaufwand haben in den höheren Spielklassen eine wesentlich größere Bedeutung als in den unteren. Je höher das Leistungsniveau ist, desto erreichbarer sind begehrte Ressourcen, die auch außerhalb des sportlichen Bereichs liegen, wie materielle Mittel, soziales Prestige und damit ein gewisser Lebensstil. In der Welt des Fußballs können Faktoren wie Leidenschaft, Spaß und Spiel mit dem Konkurrenz- und Leistungsdruck zusammengeführt werden. Letztendlich kann nur die individuell gegebene Leidenschaft den Weg zum Ziel öffnen. Diese muss dauerhaft erhalten bleiben, auch dann, wenn der Weg immer entbehrungsreicher wird.

Als eine wesentliche Voraussetzung der Untersuchung soll gelten, dass Erfolg und Leistung für Mannschaften, Spieler und Trainer grundlegende Maßstäbe sind, die die Zugehörigkeit

zur Welt des Hochleistungsfußballs bestimmen. Diese Maßstäbe können aber nur dann erreicht werden, wenn die Sportart mit voller Hingabe betrieben wird. Da sehr viele Spieler und Trainer die höchste Leistungsebene anstreben, entsteht eine starke Konkurrenz und somit auch kontinuierlich der Druck, immer erfolgreich sein zu müssen. Dieser Aspekt sollte von den Beteiligten nicht als Problem, sondern vielmehr als kontinuierliche Herausforderung angesehen werden. Die Nachwuchsleistungszentren schaffen Voraussetzungen für die Erfüllung der Anforderungen, die später im Profifußball, oder dem Profifußball sehr nahen Mannschaften, zu erwarten sind. Es wird Nachwuchsarbeit auf höchstem Niveau betrieben. Die Nachfrage, hier spielen zu dürfen, ist sehr groß. Nur die Besten erreichen dieses Niveau und sind auch dann noch kontinuierlich weiteren Auswahlverfahren ausgesetzt.

Es gibt bestimmte Kriterien, die erfüllt werden müssen, um die Zugehörigkeit zum Spitzenfußball zu erlangen. Die Voraussetzungen sind, stark zusammengefasst: sportliche Höchstleistungen und daraus resultierende Erfolge, beides möglichst dauerhaft. Grundvoraussetzungen hierfür sind die hohe Identifikation und Verbundenheit mit der Sportart. Spieler müssen demnach sportliche Höchstleistungen erbringen und Trainer sowohl in Sachen Talentförderung als auch in der Mannschaftsführung herausragend sein. Nur so ist die Zugehörigkeit zum Hochleistungsbereich legitimiert.

Stark reduziert kann gesagt werden, dass übergeordnete Merkmale wie Leistung, Erfolg, Wettkampf und Konkurrenz das Bild der täglichen Arbeit der Fußballtrainer auf höchstem Niveau dominieren. Trainerhandeln unterliegt demnach einer Leistungs-, Erfolgs-, Wettkampf- und Konkurrenzorientierung. Die Merkmale implizieren auch immer einen entsprechenden Handlungsdruck. So können die benannten Merkmale auch mit Leistungsdruck, Erfolgsdruck, Wettkampf- und Konkurrenzdruck bestimmt werden. An dieser Stelle soll jedoch eine negative Auslegung der Rahmenbedingungen des Hochleistungsfußballs vermieden werden, da die benannten Bedingungen nicht nur als dazugehörend, sondern als wichtige Voraussetzung für den gesellschaftlichen Erfolg der Sportart angesehen werden. In das häufig skizzierte *Haifischbecken* wird im Normalfall niemand hineingezwungen. Im Gegenteil, die Akteure streben die Zugehörigkeit zur Welt des Hochleistungsfußballs an.

Neben den Leistungsmerkmalen kommt der Netzwerkcharakter der Fußballwelt hinzu. Gerade auf höchstem Leistungsniveau hat sich ein engmaschiges Netzwerk mit Vermittlungs- und Verweisungsstrukturen gebildet. Wer der Welt des Hochleistungsfußballs angehört, hat dort einen Namen, ist also innerhalb dieses Ausschnitts der Fußballwelt bekannt und verfügt über wichtige Kontakte, die ihm innerhalb des Netzwerkes Türen öffnen können. Ein Trainer, der diesem Netzwerk angehört, bekommt aufgrund seiner Bekanntheit die Anfrage, ob er eine Mannschaft übernehmen würde. Genauso ist es mit Spielern, die bei einem Spitzenclub scheitern, aber von Vereinen der zweiten oder dritten Reihe des Hochleistungsfußballs sehr gern genommen werden. Wer auf höchster Leistungsebene agieren will, muss Zugang zu diesem Netzwerk mit seinen Bekanntheits- und Vermittlungsstrukturen erlangen. Dies geschieht durch sportliche Erfolge, Ausbildungsprozesse und erfolgreiche Arbeit.

Die Welt des Hochleistungsfußballs ist stark strukturiert und organisiert. Es gibt Regeln und ein gemeinsames Insiderwissen über bestimmte Funktionsmechanismen. Gleichzeitig greifen die Einflüsse des Fußballs auch auf andere gesellschaftliche Felder wie Wirtschaft, Medien, Politik, Bildung und andere Instanzen über. Es gibt enge Berührungspunkte mit anderen bedeutsamen Netzwerken. So finden sich im Hochleistungsfußball teilweise ähnliche Strukturen wie sie zum Beispiel in der Wirtschaft zu finden sind. Was den Fußballsport aber deutlich von anderen großen Handlungsfeldern abgrenzt, ist der starke Identifikationsfaktor, der hier weitreichender und milieuübergreifender ist als in anderen gesellschaftlichen Interaktionsfeldern. Die Akteure sind davon ergriffen, erkennen die Wettkampfbedingungen als dazugehörend an, und die Fußballfans sehen gerade hierin einen besonderen Anreiz der Fußballwelt. Ohne Konkurrenz durch den Wettkampf ginge die Spannung und somit ein wesentlicher Reiz des Spiels verloren.

Der angeregte Gedanke über Verbindungen zu anderen Handlungsfeldern ist zu komplex, um hier ausführlicher Beachtung zu finden. Deshalb bleibt er an dieser Stelle lediglich angerissen. In einem Satz zusammengefasst, ist es zum allgemeinen Verständnis des Standortes der Sportart Fußball in unserer Gesellschaft wichtig, die Wechselwirkungen zwischen Hochleistungsfußball, Öffentlichkeit, Wirtschaft, Medien, Politik, Bildung und weiteren Bereichen des öffentlichen Lebens, bis hin zum einzelnen Individuum, das diese übergeordneten Instanzen mit Leben füllt, zu beachten (BRANDT, HERTEL & STASSEK, 2012).

Nimmt man das Feld des Hochleistungsfußballs wieder in den Blick und achtet auf besondere Merkmale. Genauso, wie es ein Regelsystem für das Fußballspiel auf dem Platz gibt, das den Beteiligten weitestgehend bekannt sein sollte, haben wir ein Regelsystem, das die Funktionsmechanismen der sozialen Welt des Hochleistungsfußballs bestimmt. Damit der Nachwuchsfußball geordnet stattfinden kann und auch vergleichbare Voraussetzungen geschaffen werden, gelten Vorgaben des Deutschen Fußball-Bundes, die wiederum an die internationalen Vorgaben des europäischen Verbandes UEFA bzw. des Weltverbandes FIFA gebunden sind. Beispielhaft kann hier ganz einfach die Regel herangezogen werden, dass im Ligaspiel ein Erfolg mit drei Punkten belohnt wird. Diese Vorgabe wird nicht von den Mannschaften oder Trainern bestimmt, sondern ist normativ vordefiniert. Sie ist konventionell, d. h. sie wird anerkannt und von den Mannschaften befolgt. Gleiches gilt für die Regelungen zur Einteilung in Altersklassen, Ligen und die Richtlinien für Auf- und Abstiege.

Neben den festgeschriebenen Regeln gibt es weniger konkret definierte „Spielregeln“ innerhalb der Vereine, die die Besetzung von Trainerstellen und die Verpflichtung von Spielern betreffen. Diese Richtlinien sind nicht in vollem Umfang schriftlich festgelegt, sondern werden in Orientierung an bewährten Mustern immer neu austariert. Ähnlich verläuft es

mit dem Umgang der Vereine miteinander. Diese und viele andere Mechanismen bestimmen das Arbeitsfeld der Trainer. Sie müssen sich den Gesetzmäßigkeiten anpassen, um die Anerkennung im Hochleistungsfußball zu erhalten.[27]

Den Leistungsgedanken herausgegriffen, können nun Merkmale abgeleitet werden, die den Hochleistungsfußball und damit den Trainerberuf stark beeinflussen. Wenn Leistung und Erfolg als Zugehörigkeitsbedingungen gelten, dann ist auch abzusehen, wohin es geht, wenn diese Kriterien nicht oder nicht mehr erfüllt werden. Ein Trainer wird freigestellt, wenn er keinen Erfolg hat. Je weniger gut verankert der Trainer in dem beschriebenen Netzwerk ist, desto größer ist die Gefahr, nach Misserfolgen aus dem Hochleistungsfußball ausgeschlossen zu werden und sich einen neuen Platz erarbeiten zu müssen.

Was an dieser Stelle noch einmal hervorgehoben werden muss, ist jedoch der Gedanke, dass die Akteure sich den hohen Leistungsansprüchen weitgehend aus eigenem Antrieb stellen und auch unangenehme Inhalte von Spielern, Trainern und Betreuern in einem bestimmten Maß als dazugehörend anerkannt werden. Generell streben sie die weitere Zugehörigkeit zur sozialen Welt des Hochleistungsfußballs an. Um die Rahmenbedingungen des Trainerhandelns genauer fassen und die hier einleitend benannten Bedingungen belegen zu können, soll im Folgenden das Konzept sozialer Welten im Kontext einer sportsoziologischen Annäherung an handlungsbestimmende Merkmale im Spitzensport vorgestellt werden.

Die vorliegende Untersuchung richtet sich auf das erfolgreiche Trainerhandeln im Nachwuchsleistungsfußball. Die Theoriebezüge, zu den Rollentheorien, zur Sozialfigur, Identität, sozialen Welten und Sozialisation, helfen dabei, das Trainerhandeln analytisch zu betrachten und zu beschreiben. Es wurde deutlich, dass diese handlungstheoretischen Ansätze eng beieinanderliegen und daher nicht isoliert voneinander betrachtet werden sollten. In den folgenden Kapiteln soll es darum gehen, diese Ansätze zusammenzuführen und noch stärker auf den Forschungsgegenstand zu beziehen. Dabei soll der Blick auf Schwerpunkte gerichtet werden, die für das Thema des erfolgsorientierten Trainerhandelns als bedeutsam zu erachten sind. Es geht um den Erfolgsbegriff und die Leistungsorientierung. Hinzu kommen die Kategorien „Talent“ und „Karriere“.

Wenn herausgefunden werden soll, nach welchen Kriterien die Akteure ihr Handeln ausrichten, dann muss auf die Rahmenbedingungen des Handlungsfeldes geschaut werden. Hierfür ist eine Bestimmung allgemeiner Charakteristika des Spitzensports, respektive Hochleistungssports angebracht. In der Forschung wird die Erfolgsorientierung als typisches Merkmal des Handlungsfeldes „Spitzen- und Hochleistungssport“ deutlich herausgestellt.

> „Um das Handeln von Athleten, Trainern, Managern, Funktionären und Betreuern zu verstehen und um die Bedeutung des Spitzensports für andere gesellschaftliche Teilbereiche wie der Wirtschaft

[27] An dieser Stelle kann wiederum auf die Arbeit von VÄTH (1994) über die Fußball-Bundesliga verwiesen werden.

> oder der Medien nachvollziehen zu können, ist […] nach den grundlegenden Merkmalen des Spitzensports zu fragen." (THIEL, SEIBERTH & MAYER, 2013, S. 136)

In Anlehnung an STICHWEH (1990) benennen THIEL, SEIBERTH & MAYER (2013) einen grundlegenden Orientierungsrahmen des Spitzensports. „Im Spitzensport wird das Handeln der Akteure maßgeblich durch das Streben nach sportlichem Erfolg bestimmt, der durch die Erbringung von körperlichen Leistungen im Wettkampf erzielt werden kann." (THIEL, SEIBERTH & MAYER, 2013, S. 137) Der sportliche Erfolg ist demnach das, worauf das Handeln im Sport maßgeblich ausgerichtet wird. „Alles, inklusive der Trainings- und Regenerationsmaßnahmen, dreht sich um die Steigerung oder Erhaltung der sportlichen Leistungsfähigkeit von Athleten oder Mannschaften." (ebd.) Erfolge müssen kontinuierlich bestätigt werden. Die Kriterien hierfür können sich auf eine individuelle Leistungsverbesserung oder das Gewinnen beziehen. Bei den Recherchen zum Thema „Erfolge im Sport und Hochleistungssport" wird insbesondere das Gewinnen und Verlieren als zentraler Orientierungsrahmen herausgestellt.

THIEL (2002) macht in seinen Arbeiten zu *„Konflikten in Sportspielmannschaften des Spitzensports"* die *„existenziellen Probleme"* deutlich, die sich insbesondere in der Welt des Hochleistungssports zeigen.

> „Der Spitzensport […] ist in zentraler Weise durch das Kämpfen um Sieg und Niederlage gekennzeichnet. Zwar sind Siege und Niederlagen auch für andere gesellschaftliche Bereiche bedeutsam, wie z. B. für Wirtschaftsunternehmen in der Auseinandersetzung um Absatzmärkte oder für die Politik beim Kampf um Wählerstimmen, doch nirgendwo ist die existenzielle Bedeutsamkeit dieses Kampfes derart permanent und unmittelbar identifizierbar zu finden wie im Hochleistungssport." (THIEL, 2002, S. 14)

In Anlehnung an BETTE & SCHIMANK (1995) bezeichnet THIEL (2002) Erfolge und Niederlagen als die „maßgeblichen evaluativen Fixpunkt" (BETTE & SCHIMANK, 1995, S. 28) des Handelns der Mitglieder in einer Wettkampfeinheit im Spitzensport" (THIEL, 2002, S. 110). Die Orientierung am „Code Sieg/Niederlage" (THIEL, 2002, S. 110)[28] kann zunächst als relevantes Kriterium für das wettkampfbezogene Handeln im Spitzen- oder Hochleistungssport angenommen werden. Als weitere Aspekte sind „wettkampfbezogenes Handeln" und „Leistungsorientierung" zu nennen (ebd.). Erfolge und Niederlagen werden in „Wettkampfeinheiten" ausgetragen (ebd.).

> „Die basale Verhaltenserwartung einer Wettkampfeinheit im Spitzensport ist also das Anstreben eines Sieges im Wettkampf, […]. Damit einhergeht die zweite Verhaltenserwartung, das Befolgen des Leistungsprinzips. Das Leistungsprinzip zu befolgen ist zentrale Zugangs- und Bleibevoraussetzung für den Spitzensport." (THIEL, 2002, S. 110)

Mit diesen Punkten werden Anforderungen an die Akteure gestellt, die den Zugang zur Welt des Hochleistungssports und eine langfristige Karriere anstreben. So ist es von zentraler Bedeutung, kontinuierlich an einer *Steigerung der eigenen sportlichen Leistung* (THIEL,

[28] Die Kodierung „Sieg/Niederlage" geht auf BETTE & SCHIMANK (1995) zurück. THIEL verweist in Anlehnung an STICHWEH, 1990 sowie CACHAY & THIEL (2000) auf die Diskussion, ob diese Kodierung geeignet sei, den Spitzensport in seiner Komplexität zu beschreiben.

2002, S. 111) zu arbeiten und eine *bessere Leistung als der Gegner* (THIEL, 2002, S. 110) zu erbringen. Hierbei ist zu beachten, dass Momente des Gewinnens und auch Niederlagen in der sozialen Welt nicht von Dauer sind. So bezeichnet THIEL (2002) die „Bewertung von Platzierungen als relative Siege bzw. Niederlagen" (S. 111). In die Erfolgsbewertung wird auch der Anspruch der Vereine, Spieler, Trainer, Fans und anderer Akteure hinsichtlich der aktuellen Situation der Mannschaft einbezogen. Steigt eine Mannschaft in die nächsthöhere Spielklasse auf, wird es anfangs als Erfolg gewertet, wenn sie nicht direkt wieder absteigt. Der Klassenerhalt kann für die aufgestiegene Mannschaft bedeutender sein als für einen Rekordmeister der erneute Gewinn der Deutschen Meisterschaft. Erfolge und Niederlagen werden nach BETTE & SCHIMANK (1995) im Kontext „von Gleichheit der Ausgangsbedingungen im Wettkampf und Ergebnisoffenheit" (S. 34) als Grundvoraussetzungen für die objektive Bewertung vor dem Hintergrund der eigenen Möglichkeiten bewertet. Hinzu kommt nach THIEL (2002) die Tatsache, dass sich Erfolge und Misserfolge im Mannschaftssport im Laufe einer Saison entfalten.

> „Diese Gradualisierungen und Flexibilisierungen des Siegescodes machen zeitlich differenzierte Planungen im Sinne einer Festlegung lang-, mittel- und kurzfristiger Ziele sinnvoll. So ist für eine Sportspielmannschaft im Spitzensportbereich keineswegs nur der erste Platz in der Meisterschaft das prinzipiell einzig anzustrebende Ziel." (THIEL, 2002, S. 112)

> „[…] die zentrale Verhaltenserwartung an die Mitglieder einer Wettkampfeinheit ist die, zumindest so viel Leistung zu bringen, dass genügend Siege im Wettkampf errungen werden, um die angestrebten Ziele umsetzen zu können." (THIEL, 2002, S. 112)

Die Orientierung am *Code Sieg/Niederlage* wird bei BETTE (2010) weiter ausgeführt. „Anhand dieser Orientierungsregel stellt der Sport im Rahmen wiederkehrender Anlässe Situationen zur Verfügung, in denen Menschen untereinander systematisch in ein Konkurrenzverhältnis versetzt werden" (S. 90). Unabhängig von der Betrachtung des Spitzensports werden bei allen wettbewerbsorientierten Sportaktivitäten Leistungsvergleiche mit entsprechenden Bewertungen aufgestellt. Sportliches Handeln erfolgt anhand dieser *Leitorientierung* (ebd.) und lässt sich so auch erklären und legitimieren. „Wer sein Handeln an codegestützten Regeln ausrichtet, ist von weiteren Erklärungen entlastet. Auf dem Sportplatz muss der Einzelne nicht erörtern, warum er in einem Wettkampf um die Bahn läuft, um dort anzukommen, wo er losgelaufen ist." (BETTE, 2010, S. 90)

Der sportliche Erfolg wird als ein „knappes Gut" (BETTE, 2010, S. 91) angestrebt, das nur vorübergehend gehalten werden kann. Erfolge und Niederlagen stehen in einem komplementären Verhältnis zueinander. Demnach kann eine Mannschaft im sportlichen Wettstreit nur Gewinner werden, wenn gleichzeitig eine andere Mannschaft verliert (ebd.). „Die legitime Herbeiführung des Scheiterns der Vielen zugunsten des Erfolgs der Wenigen ist ein zentrales Element in der Abwicklung sportlicher Wettbewerbe." (ebd.)

Als wesentliches Merkmal des Hochleistungsfußballs ist auch der öffentliche Fokus auf das Handeln der Akteure zu nennen. Trainer und Mannschaften der 1. Fußball-Bundesliga stehen im Rampenlicht der gesellschaftlichen Öffentlichkeit. Hier werden Erfolge und Misserfolge vor den Augen eines großen Publikums errungen. Das Handeln unterliegt dabei einer

enormen öffentlichen Bewertung. Niederlagen und Formen des Scheiterns werden öffentlich dramatisiert und kommentiert. Besonders stark ausgeprägt ist dieses Phänomen bei der Nationalmannschaft, wenn Erfolge als nahezu selbstverständlich angesehen werden und die Kritik bei Misserfolgen umso gnadenloser ausfällt. Die öffentliche Bewertung forciert das subjektive Erfolgs- und Misserfolgserleben und folglich den Erfolgsdruck auf die Akteure. Der Umgang der Öffentlichkeit mit Gewinnern und Verlierern wird von BETTE wie folgt beschrieben:

> „Im Vergleich zur Inszenierung sozialer Konkurrenz in anderen gesellschaftlichen Handlungsfeldern fällt die Scheidung von Siegern und Verlierern im Sport wesentlich kompromissloser und unbarmherziger aus." (BETTE, 2010, S. 91)

> „Unbarmherzig ist der Wettkampfsport auch deshalb, weil der Akt der Selektion und Hierarchisierung in aller Öffentlichkeit zelebriert wird. Die einen werden vor den Augen breiter Zuschauermassen als Gewinner, die anderen als Verlierer etikettiert." (BETTE, 2010, S. 92)

Im Mannschaftssport Fußball sind aufgrund der Verteilung der Aufgaben auf mehrere Akteure und der Vielfalt an Handlungsmöglichkeiten Erfolge und Misserfolge zumeist nicht unmittelbar auf einzelne Spieler zurückzuführen. Allerdings wird derjenige, der in einer Situation den vermeintlich spielentscheidenden Fehler macht, öffentlich zum Verlierer und Verantwortlichen erklärt, auch wenn er im gesamten Spielverlauf eine ansprechende Leistung gezeigt hat. In der Gesamtbetrachtung, über mehrere Spiele hinweg, wird jedoch nicht der einzelne Spieler, sondern letztendlich immer der Trainer als Sündenbock herausgestellt. Im Wettkampfalltag haben die Spieler Woche für Woche die Gelegenheit dazu, ihre Leistung unter Beweis zu stellen, vorausgesetzt sie werden vom Trainer wieder aufgestellt. Eine Niederlage kann im nächsten Meisterschaftsspiel wieder korrigiert werden. Somit entsteht ein Wechselbad der Gefühle und Bewertungen. Nach einer Niederlage, einem Fehler oder einer schwachen Saison ergibt sich wieder die Möglichkeit, sich zu beweisen, vorausgesetzt man bekommt die Gelegenheit dazu.

Die Handlungen im Hochleistungsfußball sind also auf den Erfolg ausgerichtet. Hier stellt sich die Frage, inwieweit der Erfolg um jeden Preis errungen werden muss, wie entbehrungsreich und wie gnadenlos die Bedingungen sein können. Handlungsbestimmend und -regulierend sind auch die formalen Regeln des Wettkampfs und ein allgemeiner Verhaltenscodex, der eher abstrakt formuliert ist und nicht unbedingt sanktioniert wird. Hierzu zählen Verhaltensformen, die dem Gedanken von „Gleichheit" und „Fair-Play" folgen (THIEL, SEIBERTH & MAYER, 2013, S. 141). Diese müssen zumindest in der Außendarstellung immer hervorgehoben werden. Dennoch werden unfaire Aktionen, wie die „Schwalbe" im gegnerischen Strafraum, je nach Bewertungsmaßstab auch als akzeptierte Handlungen bewertet. Über mehrere Spiele hinweg, ist es dann nicht mehr wichtig, wie die Spiele gewonnen wurden. Es geht nur noch darum, ob sie gewonnen wurden.

Unabhängig vom tatsächlichen Erfolg gehört zu den Erwartungen im Hochleistungsfußball auch die Voraussetzung, dass Spieler kontinuierlich danach streben, ihre Leistung zu steigern und nach Ausfällen schnell wieder fit zu werden. Von Trainern wird erwartet, dass sie den Athletinnen und Athleten die entscheidenden Impulse dazu geben, da sie immer an

einer optimalen sportartspezifischen Entwicklung interessiert sein sollten (vgl. THIEL, SEIBERTH & MAYER, 2013, S. 143). Hier wird mit der Kontinuität ein sehr wichtiger Begriff angesprochen, der sich auch in den Daten finden lässt.

An dieser Stelle können die in der sozialen Welt des Hochleistungsfußballs allgemein verbreiteten Erwartungen, so wie sie bereits im Kontext der Ausführungen zu den Rollentheorien beschrieben wurden (s. o.), weiter in den Blick rücken. Neben den personen- und sportartbezogenen Erwartungen kommen die „Erwartungen gesellschaftlicher Bezugssysteme“ hinzu, die aufgrund ihrer Unterstützungsleistungen und Vermarktungsstrategien ebenso am sportlichen Erfolg interessiert sein müssen wie die Trainer und Spieler selbst (THIEL, SEIBERTH & MAYER, 2013, S. 146). „So kostet die Produktion von sportlichen Höchstleistungen sehr viel Geld, und dieses Geld erhalten Spitzensportorganisationen v. a. von der Politik, Wirtschaft und den Massenmedien.“ (THIEL, SEIBERTH & MAYER, 2013, S. 146) Die Gegenleistung, die der Spitzensport bietet, liegt in der beachtlichen Publikumswirksamkeit und der damit einhergehenden Vermarktungskraft. So profitieren Politik, Wirtschaft und Massenmedien vom Publikumsinteresse und unterstützen den Sport in außerordentlich hohem Maße vor allem mit finanziellen Mitteln. Dadurch wird der Leistungs- und Erfolgsdruck der Akteure deutlich forciert.

Die Ausführungen zu Merkmalen und Rahmenbedingungen können noch weiter gefasst werden. Sie skizzieren wesentliche Bedingungen, die das Handeln der Akteure in der Welt des Hochleistungsfußballs maßbebend auch unabhängig von den individuellen Relevanzsetzungen mitbestimmen. Sie sind als Rahmenbedingungen zu verstehen, die individuell von den Akteuren sehr unterschiedlich gedeutet und bewertet werden können. So kann die eindeutige Fokussierung auf Erfolg einen immensen Druck auf Spieler und Trainer ausüben. Sie kann aber auch als dazugehörend und Herausforderung angesehen werden. Sicherlich ist die Haltung gegenüber dem Erfolgsdruck auch nicht immer konstant. Mal kommt man damit zurecht, mal reagiert man eher dünnhäutig. In dieser Arbeit geht es um die individuellen Perspektiven ausgewählter Akteure, die derzeit dem Hochleistungssport auf Nachwuchsleistungsebene angehören und daher nur bedingt von Faktoren wie Öffentlichkeit und Kritik betroffen sind. Dennoch müssen die Spieler sukzessive an die benannten Merkmale des Profibereichs herangeführt werden. Für das Verständnis des Konzeptes sozialer Welten soll noch einmal betont werden, dass es sich um Bedingungen des Hochleistungsfußballs handelt, die für alle Akteure in etwa die gleiche Bedeutung haben. Die Bedingungen werden jedoch in den Handlungen und Interaktionen immer wieder bestätigt, ausgehandelt und können auch durch die Akteure verändert werden.

Der Erfolgsbegriff wird in verschiedenen Wissenschaftsdisziplinen näher bestimmt. Zumeist steht er in engem Zusammenhang mit dem Leistungsbegriff und den Arbeiten zur Leistungsmotivation, die aus verschiedenen Teildisziplinen der Psychologie (HECKHAUSEN & HECKHAUSEN, 2010), der Sportwissenschaft (GABLER, 1981; SCHÜLER, WEGNER & PLESSNER, 2020, S. 141-211) oder den Erziehungswissenschaften (SCHLAG 2013) stammen. Alltagsweltlich betrachtet, ist Erfolg im Fußball dann gegeben, wenn eine Mannschaft ein Spiel gegen eine gegnerische Mannschaft gewinnt. Über einen längeren Zeitraum gesehen,

wird der Erfolg einer Mannschaft an der Saisonleistung festgemacht. Hier ist die Bezugsgröße nicht mehr das einzelne Spiel, sondern es sind die Spielergebnisse über einen längeren Zeitraum hinweg. Es geht bei der Erfolgsbestimmung darum, welche Ziele sich die Mannschaft bzw. der Verein stecken und ob diese Ziele erreicht werden. In den Arbeiten zur Leistungsmotivation finden sich Zusammenhänge mit dem Leistungsbegriff und dem *Anspruchsniveau*, das an eine Leistungshandlung gestellt wird. Eine Leistungshandlung unterliegt Ansprüchen, die gelingen oder misslingen können, die mit Erfolgen und Misserfolgen einhergehen.

Die Trainer im Nachwuchsfußball werden Erfolge zumindest in zweierlei Hinsicht definieren, wenn die Mannschaft gewinnt und wenn herausragende Spieler hervorgebracht werden. Hinzu kommt der persönliche Erfolg, wenn ein Trainer aufgrund der Qualität seiner Arbeit langfristig im gewünschten Verein arbeiten kann. Für die Spieler ist es ein Erfolg, in die Mannschaft aufgenommen zu werden, die Aufgaben im Wettkampf erwartungsgemäß zu erfüllen, einen festen Platz in der Mannschaft zu haben und in die nächsthöhere Mannschaft aufzusteigen. Auch hier kann zwischen kleinen Zielsetzungen bis hin zu ganzen Karriereentwicklungen unterschieden werden. Es soll eine Aufgabe dieser Untersuchung sein, den Erfolgsbegriff aus der Perspektive der befragten Trainer zu bestimmen. Aus der Sportwissenschaft liegen bereits aussagekräftige Arbeiten zu erfolgsbestimmenden Faktoren vor, die hier kurz zusammengetragen werden sollen.

Eine beachtliche Herausforderung des Trainerhandelns liegt in den Einflüssen, die über Erfolg und Misserfolg entscheiden können. Mit dem persönlichen Befinden der Spieler, der Notwendigkeit, in einer Situation blitzschnell die richtige Entscheidung aus mehreren Handlungsoptionen treffen zu müssen, individuellen Fehlern und Missverständnissen der Akteure im Spiel, Verletzungsrisiken und den überraschenden Aktionen der gegnerischen Mannschaft gehen viele erfolgsbestimmenden Faktoren einher, auf die Trainer im Wettkampf nur sehr begrenzten Einfluss haben. Sie können die Mannschaft zwar optimal vorbereiten, in den entscheidenden Momenten im Spiel ist ihr Einfluss jedoch vom Spielfeldrand aus sehr begrenzt. HEINEMANN skizziert die Merkmale des Trainerhandelns wie folgt: „eindeutige Verantwortung, weiter Gestaltungsspielraum, Erfolgsunsicherheit, ambivalente Orientierungen“ (HEINEMANN, 2007, S. 288).

> „Die Trainerrolle besitzt anomische Elemente; so bestehen auf der einen Seite zwar klare Erwartungen in bezug auf Verantwortung und Erfolg; auf der anderen Seite besitzt der Trainer große individuelle Gestaltungsmöglichkeiten bei gleichzeitig hoher Unsicherheit über die Wirksamkeit der Maßnahmen und einer geringen Kontrolle jener Faktoren, die das Ziel beeinflussen.“ (HEINEMANN, 1998, S. 252)

Mit der Komplexität an Handlungsmöglichkeiten im Fußballspiel zeigen sich die schwer kalkulierbaren Erfolgsfaktoren sehr deutlich, wobei es laut HEINEMANN die Aufgabe der Trainer ist, diese Unsicherheiten so gering wie möglich zu halten und einen möglichst großen Einfluss darauf zu besitzen. Hier stehen Begriffe wie Handhabbarkeit und Kontrolle im Vordergrund. Trainer tragen die *eindeutige Verantwortung* für Erfolg und Misserfolg. „Erfolge,

vor allem Misserfolge, werden eindeutig der Kompetenz bzw. Inkompetenz der Trainer zugeschrieben." (HEINEMANN, 1998, S. 250)[29] Diese werden im Fußball anhand der Spielergebnisse festgemacht. Die erreichten Spielergebnisse der Mannschaft werden weitgehend auf die Qualität der Trainerarbeit zurückgeführt.

Auch das schwer kalkulierbare Phänomen der gegenseitigen Abnutzung von Trainer und Mannschaft wird im öffentlichen Diskurs gern thematisiert. Trainer und Mannschaft arbeiten eine Saison lang sehr erfolgreich zusammen und in der folgenden Spielzeit funktioniert auf einmal nichts mehr. Erklärbar ist dieses Phänomen womöglich damit, dass sich ein Trainer verwirkt, d. h. die Motivationsreize, auf die die Spieler normalerweise sehr gut ansprechen, allmählich ihre Wirkung verlieren können. Auch gestandene Herrenmannschaften brauchen immer neue Trainingsimpulse, wenn sie sich weiterentwickeln wollen. Trotzdem sind die Faktoren des Vertrauens in den Trainer, mit einer fest kalkulierbaren Persönlichkeit und festen Strukturen, wichtiger als fortwährend neue Impulse. Ein Trainer muss nicht immer neue Zaubertricks der Motivation aus dem Baukasten holen, um Reize zu setzen und zu überzeugen.

Eine andere Erklärung für plötzlich eintretenden Misserfolg liegt darin, dass sich gegnerische Mannschaften auf die Spielweise eingestellt haben und ein vorübergehend erreichter Überraschungseffekt keine Wirkung mehr zeigt. Spielphilosophien werden durchschaut und Erfolgsstrategien übernommen. Hier wird Flexibilität verlangt, wobei diese auch eine Ambivalenz beinhaltet. Einerseits sollte der Trainer verlässliche und klare Entscheidungen treffen, er sollte konsistent bei seiner Linie bleiben, da häufige Wechsel der taktischen und personellen Ausrichtung auch als Planlosigkeit verstanden werden können. Andererseits müssen neue Impulse eingebracht werden, wenn sich die gegnerischen Mannschaften auf die taktische Ausrichtung eingestellt haben und die Erfolge ausbleiben. Somit ist es wichtig, das richtige Händchen zu haben und mit der richtigen Idee die Mannschaft überzeugen und mitreißen zu können.

Anhand der Daten kann noch eine weitere Erklärung für einen sich sukzessive einstellenden Misserfolg herangezogen werden. Wenn Spieler eine Stammplatzgarantie erlangen, kann dies dazu führen, dass sie unbewusst ihr Engagement senken, da sie nicht mehr um einen Stammplatz kämpfen müssen und der Konkurrenzdruck nachlässt. Andere hingegen können das Gefühl entwickeln, ohnehin bei diesem Trainer keine Einsatzmöglichkeit zu bekommen und so ebenfalls unbewusst ihre Einsatzbereitschaft senken. Wenn eine Mannschaft viele Spiele gewinnt, kann dies dazu führen, dass sich die Selbstverständlichkeitserwartung des Erfolges einstellt und Engagement und Risikobereitschaft sinken. Mit diesen Eindrücken der Selbstverständlichkeitserwartung kann das Phänomen plötzlich eintretender Niederlagen zumindest teilweise begründet werden. Wird aus Erfolg aufgrund der benannten Faktoren plötzlich Misserfolg, so führt dies obendrein zur Verunsicherung der Spieler. Sie verlieren die Courage für riskante und überraschende Handlungen, die bei gleichstarken Mannschaften häufig den entscheidenden Unterschied ausmachen. Dieses wirkt sich auf

[29] HEINEMANN (1998, S. 250) nach EDWARDS (1973, S. 133f.), COAKLEY (1978, S. 216f.).

das Selbstvertrauen und das Selbstwirksamkeitsgefühl aus, indem die Angst davor, Fehler zu machen, dem mutigen Engagement mit einer Portion Risikobereitschaft überwiegt.

Im Nachwuchsleistungsfußball zeigt sich die Besonderheit, dass Erfolge anhand der sportartspezifischen Entwicklungsfortschritte der einzelnen Spieler und der Mannschaft gemessen werden. Souveräne Spielergebnisse bedeuten in diesem Handlungsfeld nicht zwingend eine hervorragende Weiterentwicklung der Mannschaft und folglich gute Arbeit des Trainers. Sie können auch darauf zurückgehen, dass die Mannschaft deutlich leistungsstärker ist als die gegnerischen Mannschaften und die Spiele zwar erfolgreich bestreitet, sich jedoch nicht erfolgreich weiterentwickelt. Die Spieler müssen Herausforderungen erleben und ihre sportlichen Grenzen erfahren. Es werden bewusst hohe Anforderungen gestellt und sportliche Misserfolge eingeräumt, um den Spielern noch vorhandene Schwächen aufzuzeigen. Ein Beispiel hierfür ist das Spielen gegen ältere Mannschaften, die körperlich überlegen sind. Auch im Wettkampfalltag steht für die Akteure des Nachwuchsfußballs die Talentförderung vor dem Spielergebnis und dem Erfolg der Mannschaft. Somit werden in diesem Bereich andere Maßstäbe zur Bestimmung der Qualität der Trainerarbeit angelegt als in einer Herren- oder Frauenmannschaft im Erwachsenenbereich. Niederlagen gehören zum Ausbildungsprozess dazu, da sie wichtige Funktionen haben, den Spielern noch vorhandene Unzulänglichkeiten aufzeigen, ihre Ressourcen aktivieren und die Anstrengungsbereitschaft erhöhen können.

Ungeachtet dieser besonderen Auslegung von Niederlagen in der Talentförderung bleibt auch hier festzuhalten, dass die Spielergebnisse als Qualitätsmerkmal der Arbeit der Trainer gedeutet werden, auch wenn sie in geringerem Maße von Bedeutung sind als im Männerbereich. Niederlagen mögen zwischenzeitlich produktive Effekte haben. Konstant betrachtet, sind sie jedoch ein Argument, das auch im Nachwuchsleistungsfußball gegen den Trainer hervorgebracht wird. Trainerhandeln wird in der Regel dann als erfolgreich bewertet, wenn die Mannschaft die Spiele gewinnt. Auch im Nachwuchsleistungsfußball ist es wichtig, auf möglichst hohem Leistungsniveau zu spielen und sich mit den stärksten Mannschaften zu messen, da nur so die bestmögliche Förderung der Spieler erreicht werden kann. So ist es für die Mannschaften wichtig, in der Junioren-Bundesliga zu spielen, um sich mit den besten Mannschaften messen zu können.

Der von HEINEMANN (2007) benannte „weite Gestaltungsraum“ (S. 288) bezieht sich auf die Handlungsfreiheit im Rahmen der inhaltlichen Ausrichtung des Trainings, der Zusammensetzung der Mannschaft, der Aufstellung, des taktischen Vorgehens etc. Die Praktiken im Umgang mit den Spielern unterliegen der Spielphilosophie und der Persönlichkeit des Trainers, wobei auch die Philosophie der Vereine von Bedeutung ist. Alle Maßnahmen dienen dem sportlichen Erfolg, d. h. dem Erfolg der Mannschaft und dem erfolgreichen Ausbildungsprozess der jungen Talente. Mit einer gemeinsamen Spielphilosophie, die auf alle Jugendmannschaften eines Vereins übertragen werden soll, wird häufig ein einheitliches Konzept in der Nachwuchsarbeit verfolgt. Vorbilder hierfür sind die Konzepte erfolgreicher europäischer Spitzenmannschaften, in denen die Spieler zusammen aufwachsen und gemeinsam, über die Jahre hinweg, an eine bestimmte Taktik herangeführt werden, die sie

dann verinnerlichen. Bekannt hierfür sind seit Jahrzehnten erfolgreiche Ausbildungsprogramme von Ajax Amsterdam und dem FC Barcelona. Trotz dieser gemeinsamen Ausrichtung ist die Umsetzung der Ziele, mit der inhaltlichen Gestaltung, dem Trainer weitgehend überlassen. Die Trainer des Nachwuchsbereichs stehen im engen Austausch, dennoch entwickelt jeder Trainer seinen persönlichen Stil und hat seine eigenen Prioritäten und folglich seinen individuellen Gestaltungsraum. Damit trägt er die Verantwortung für die Entwicklung seiner Mannschaft.

Gleichzeitig unterliegen die Entscheidungen im Sport großen Unsicherheiten. Ein Fußballspiel ist von großer Dynamik geprägt. Die Komplexität an Handlungs- und Entscheidungsmöglichkeiten ist sehr groß und gleichzeitig besteht immer die Anforderung der Handlungsschnelligkeit. Der Wettkampf verläuft sehr offen und komplex. Väth (1994) spricht in diesem Zusammenhang von „Unwägbarkeit“ (S. 35f.) im Wettkampf und führt hierzu aus:

> „Das Fußballspiel ist ein zeitlich begrenztes, offenes Ereignis, dessen Verlauf durch die nicht planbaren Aktionen der Spielgegner gestaltet wird und das mit einem eindeutigen, nicht vorhersehbaren Ergebnis endet. Der Spielverlauf wird durch menschliches Handeln bestimmt. Daher erhält er seine eigene, von Irrationalität geprägte Dramaturgie.“ (VÄTH, 1994, S. 35f.)

Der Aspekt der Offenheit der Spielentwicklung und des Spielausgangs ist eines der entscheidenden Merkmale des Reizes im Fußball. Die Modalitäten des Spiels sind leicht zu verstehen, daher finden sich unter den Zuseherinnen und Zusehern viele diskussionsfreudige Fachkundige, die ihre eigene Expertinnen- und Expertensicht auf das Geschehen entwickeln. Die Vielfalt an Entscheidungs- und Handlungsmöglichkeiten eröffnet viele Angriffspunkte für Kritik am Trainerhandeln, wenn die Ergebnisse nicht stimmen. In diesem Zusammenhang muss in Anlehnung an Väth auch auf die Gestaltungsräume der Spieler eingegangen werden.

> „Im Rahmen seines Aufgabenbereichs bleibt es weitgehend ihm überlassen, wie er situationsbezogen vorgeht und wie er das Spiel als eine harmonische Gesamtkomposition strukturiert. Ästhetik und Dramaturgie werden vor allem von der Inspiration der Spieler, ihren überraschenden Ideen und riskanten Aktionen geprägt.“ (Väth, 1994, S. 30)

Diese Freiräume des Handelns seitens der Spieler der eigenen Mannschaft und seitens der gegnerischen Mannschaft erschweren eine präzise taktisch-strategische Ausrichtung enorm und der Einfluss der Trainer auf die Spielentwicklung im Wettkampf ist entsprechend begrenzt. Letztendlich obliegt die Verantwortung für diese Abläufe jedoch ihnen. Sie müssen die Unabwägbarkeiten möglichst gering und weitgehend unter Kontrolle behalten.

Mit den „ambivalenten Orientierungen“ betont HEINEMANN den bereits näher ausgeführten Aspekt der „widersprüchlichen Erwartungshaltungen verschiedener Bezugsgruppen“ (HEINEMANN, 2007, 288f.). Aufgrund der Konkurrenz um begehrte Positionen gehen mit der Trainerrolle viele selektierende Entscheidungen einher. Diese sollen frei von persönlichen Befindlichkeiten getroffen werden. Sie sollen dem sportlichen Erfolg dienen. Hierzu gehört auch der Ausschluss von Spielern aus dem Wettkampf oder der Mannschaft und somit die Ansicht, „Sportler als austauschbar ein[zu]schätzen“ (HEINEMANN, 2007, S. 289).

An dieser Stelle wird deutlich, dass auch die Trainer in der Welt des Sports als „austauschbar“ angesehen werden. Dieser Punkt ist nahezu jede Woche in der 1. oder 2. Bundesliga offenkundig, wobei die Entscheidungen über Trainerfreistellungen oder -einstellungen zumeist ungewiss getroffen werden müssen. Es ist vorher nur selten absehbar, ob ein Trainerwechsel den gewünschten Effekt erzielt. Man kann davon ausgehen, dass ein Trainerwechsel Veränderungen mit sich bringt. Dennoch ist nicht vorhersehbar, ob diese positiv oder negativ sind, da Erfolge und Misserfolge diverse Ursachen haben können. Obwohl Trainer als austauschbar angesehen werden, wird von ihnen auch Vereinsloyalität vorausgesetzt. Insgesamt wird erwartet, dass Trainer sich gegenüber der Fußballöffentlichkeit bei Kritik schützend vor die Mannschaft und den Verein stellen. Ebenso wird erwartet, dass sich Vereinsfunktionäre bei Kritik schützend vor den Trainer stellen. BETTE (1984) spitzt die Einflüsse auf das Trainerhandeln mit Blick auf die Frage nach der „Sanktionsmacht“ (BETTE, 1984, S. 54f.) der Akteure des sozialen Umfeldes zu. Demnach treffen Trainer ihre „Entscheidungen in der Regel im Hinblick auf diejenigen Erwartungsträger […], die über die […] wirksamsten Sanktionsmittel verfügen“ (ebd., S. 62). Das ist in der Regel die Vereinsführung, die aber auch unter einem gewissen öffentlichen oder auch wirtschaftlichen Druck steht. Mit der Aussage von BETTE wird hervorgehoben, dass Trainer nicht in erster Linie an die Mannschaft und die Spieler denken können, sondern die Verbesserung oder Erhaltung der eigenen Position. Dieser Gedanke kann auch hinsichtlich der Frage nach Vereinsloyalität in der Welt des Hochleistungsfußballs ausgeführt werden. Verein und Trainer arbeiten als Zweckgemeinschaft zusammen. Sobald ein Trainer von einem anderen Verein ein attraktiveres Angebot mit entsprechenden Entwicklungsmöglichkeiten erhält, wird er, angesichts der Schnelllebigkeit im Hochleistungsfußball, das bessere Angebot annehmen und dabei an die persönliche Karriere denken müssen, denn auch die Vereinsführung hält nur so lange am Trainer fest, so lange sie sich von der Zusammenarbeit einen Gewinn verspricht. In der Diskussion über Vereinsloyalität soll nicht übersehen werden, dass Vereine für Trainer eine beachtliche Identifikationswirkung haben können, insbesondere dann, wenn sie dem Verein schon sehr lange angehören und hier womöglich eine erfolgreiche Karriere als Spieler durchlaufen haben. Dennoch wird der Verein keine Arbeitsplatzsicherheit garantieren können. Er muss sich bei anhaltender Erfolgslosigkeit früher oder später von ihm trennen. Diese Abläufe sind allgemein bekannt. Dennoch wird gegenüber der Fußballöffentlichkeit das eigene Interesse immer in den Dienst der Mannschaft und des Vereins gestellt. Mannschaft, Trainer und Verein treten als Wir-Gemeinschaft auf.

Die Loyalität und Identifikation soll hier nicht grundsätzlich in Frage gestellt werden, trotzdem lässt sich das Auftreten der Trainer gegenüber der Fußballöffentlichkeit auch mit einem bekannten rollentheoretischen Ansatz von Fassadentechniken auf der sogenannten Vorder- und Handlungsstrategien auf der Hinterbühne (vgl. GOFFMAN, 1959) verfolgen. Hier käme eine eigennützige Haltung des Trainers zum Ausdruck, der auf der Vorderbühne, also gegenüber dem Verein, der Mannschaft und der Öffentlichkeit suggeriert, alle Entscheidungen auch unter großen Entbehrungen für den Erfolg der Mannschaft zu treffen; der dabei aber auf der Hinterbühne, also im Verborgenen, nur die persönlichen Interessen und Karrieremöglichkeiten verfolgt. Bei MEAD wurde in einem ähnlichen Zusammenhang

auf die „verengte Identität“ (vgl. MEAD, 2017, S. 255f.) eingegangen, bei der es darum ging, die Mannschaft für die Durchsetzung der eigenen Interessen zu instrumentalisieren. Nur durch die nach Außen gerichtete hohe Identifikation mit dem Verein wird ihm die Funktion als Trainer überhaupt überlassen. Dies ist auch mit Blick auf die Akzeptanz bei den Fans wichtig. Bei einem Trainerengagement muss schnell eine eng zusammenstehende Einheit von Trainer, Mannschaft und Verein symbolisiert werden. Nur durch seine auf der Vorderbühne dargestellte Loyalität kann er seine Interessen auf der Hinterbühne erfolgreich verfolgen.

Zugegebenermaßen ist das Bild vom Instrumentalisieren und Vortäuschen einer Handlungsintention zum Zwecke des Durchsetzens eigener Interessen ein etwas überspitztes Beispiel, das auch nur theoretisch gedacht werden und nicht als allgemeingültig dargestellt werden soll. Da diese Aussagen einen beachtlichen Unterstellungscharakter haben, sollen sie nur theoretisch in die Überlegungen zu Handlungsorientierungen der Trainer in Anspruch genommen und nicht als allgemein übertragbar und zutreffend verstanden werden. Dennoch scheint der Ansatz der „Sanktionsmacht“, so wie er von BETTE (1984, S. 54) formuliert wird, nicht unerheblich zu sein. Ein Trainer, der sich mit dem Verein identifiziert und dann aufgrund des Nichterreichens ausgerufener Ziele entlassen wird, wird schlichtweg enttäuscht von den Entscheidungsträgern sein.

Auf der Suche nach einem geeigneten Beispiel, das ein Spannungsfeld zwischen Vereinsidentität und Karrierechancen illustriert, ist der mittlerweile schon länger zurückliegende Vereinswechsel des Nationaltorhüters Manuel Neuer vom FC Schalke 04 zum FC Bayern München präsent, da dieser auch in den Medien mit einer gewissen Dramaturgie illustriert wurde. Hier wird ein biographischer Prozess der Priorisierung des sportlichen Karrierehandlungsschemas beschrieben, das in Konkurrenz zur persönlichen Identifikation mit der Herkunftsregion und dem Herkunftsverein steht. Das Phänomen, auf das wir hier treffen, liegt in der Differenzierung zwischen der Identität als großer Anhänger eines Vereins, die mit einer hohen Identifikationskraft einhergeht, und der Identität des Sportlers, der aufgrund der Veränderungsdynamik in der Fußballwelt, den für seine persönliche Karriere mutmaßlich erfolgreichsten Weg wählen muss. Auch die nachsportliche Karriere kann womöglich besser vorbereitet werden. Diese Form der Handlungsrrationalität soll aber nicht das einzige Handlungsmotiv sein, das hier unterstellt werden kann. Ein weiteres Motiv kann in den Reizen neuer Herausforderungen liegen. Bei Schalke 04 war Manuel Neuer etabliert. Er hat in den Jugendmannschaften gespielt und war aufgrund seiner herausragenden Leistungen als Torhüter unumstritten die Nummer 1. Für einen ehrgeizigen Sportler kann genau in dieser einseitigen Erfahrung ein Anreiz liegen, sich auch in einem anderen Verein zu etablieren und dafür ein gewisses Risiko einzugehen. Risikobereitschaft und Neugier werden auch von VÄTH (1994) als häufig auftretende Merkmale im Profifußball beschrieben. Es kann und soll an dieser Stelle keine genauere analytische Betrachtung der mutmaßlichen Wechselmotive Neuers vorgenommen werden. Interessant für die theoretische Auseinandersetzung mit dem Beispiel ist jedoch die Differenzierung der Identität des Sportlers in zweierlei Hinsicht: die Identität als „Schalker Junge“, mit dem Herzen für den Verein und das gesamte Umfeld,

und die Identität des Fußballprofis, der für eine erfolgreiche Karriere die ursprünglichen Prioritäten zumindest vorübergehend aufgeben muss, um den größtmöglichen sportlichen Erfolg erreichen zu können.

Die Vereine sind mit ihren Nachwuchsabteilungen Sozialisationsinstanzen, die einen beachtlichen Einfluss auf die Entwicklung der jungen Spieler haben. Ihre Funktion ist demnach als ganzheitlich entwicklungsfördernd einzuschätzen, da sich die Heranwachsenden stark mit der Fußballspieleridentität und dem Verein identifizieren. Das Fußballspielen im Wettkampfußball hat per se eine wichtige Sozialisationsfunktion, da es nur unter Einhaltung festgeschriebener Regeln und Rollenbekleidungen funktionieren kann. Die dem Spiel innewohnende Erfolgs- und Leistungsorientierung kann auch auf andere Lebensbereiche wirken. In diesem Sozialisationsprozess nehmen Trainer insbesondere dann eine zentrale Stellung ein, wenn sie mit den Spielern über einen längeren Zeitraum hinweg arbeiten und somit langfristig Teil des näheren sozialen Umfeldes der Spieler sind. Dies ist in den Nachwuchsleistungszentren in der Regel der Fall.

Der Erfolgsbegriff muss im Zusammenhang mit den Risiken der Sozialisation im Hochleistungssport genauer aufgegriffen werden. Es ist zu betonen, dass die Zugehörigkeit zur Welt des Hochleistungsfußballs über das Gewinnen oder Verlieren, über erfolgreiche sportliche Entwicklungen und das Scheitern organisiert wird. Mit jener Rahmenbedingung der Selektion wird ein wesentliches Merkmal der sozialen Welt des Hochleistungsfußballs hervorgehoben. Ein Verständnis für Erfolg und Misserfolg kann genauer hergeleitet werden, wenn die Mechanismen der sozialen Welt des Hochleistungsfußballs, mit ihren Sozialisationsbedingungen, in den Blick genommen werden. Das Konzept sozialer Welten bietet einen wichtigen theoretischen Analyserahmen für die Bestimmung der Handlungsorientierungen der Trainer im Hochleistungsfußball.

2.5.5 Risiken der Sozialisation im Hochleistungssport

Mit der aktiven Beteiligung am Leistungsfußball werden Merkmale und Eigenschaften gefördert, die auch in anderen Lebensbereichen von Bedeutung sind. Somit kann dem aktiven Fußballspielen eine positive Sozialisationswirkung zugeschrieben werden. Andererseits besteht auch das Risiko, sich zu einseitig auf die sportliche Karriere zu fokussieren und andere Lebensbereiche deutlich zu Gunsten des Fußballspielens zurückzustellen. Dieses Phänomen untersuchte u. a. Anke ABRAHAM (2008) sportartübergreifend näher und erkennt im Hinblick auf die Identitätsbildung eine sehr frühe einseitige Fokussierung auf den Hochleistungssport.

> „Der Leistungssport verdichtet in idealtypischer Weise Kernprinzipien des Sports: Wettkampf, Sieg und Niederlage, Leistungsmessung, Leistungssteigerung, Überbietung. Um in diesem Wertekanon und System bestehen zu können, werden vom Akteur Leistungswille, Ausdauer, Härte gegen sich selbst und Verzicht auf alternative Lebensoptionen (zumindest auf Zeit) verlangt. Die Spielräume, die die Aktiven zur Entfaltung ihrer Identität haben, sind mitunter ausgesprochen eng.“ (ABRAHAM, 2008, S. 242)

Überträgt man diese Erkenntnisse auf die Spieler in den Nachwuchsleistungszentren, dann bedeutet das, dass der Fußballverein mit seinem Nachwuchsleistungszentrum und den

sportlichen Anforderungen so präsent ist, dass andere Interessen und Aufgaben weitgehend außen vor bleiben müssen. Mit Blick auf die allgemeine Entwicklung von Spitzennachwuchssportlern spricht Pia-Maria WIPPERT (2008) von der „zeitlichen", „sachlichen" und „sozialen Fixierung" durch den Spitzensport (S. 250). Die Aktivitäten werden mit steigendem Leistungsniveau immer zeitintensiver auf das sportliche Handeln konzentriert und die sozialen Kontakte weitgehend auf die Welt des Sports begrenzt. Eltern und Freunde sollten nicht mit den sportlichen Aufgaben in Konkurrenz treten.

> „[So] wird der junge Mensch dadurch auch in seinem Handeln, seiner Identitätssuche sowie der Richtigkeit bestärkt, das Sporttreiben als Mittelpunkt des eigenen Lebens zu begreifen. Hochleistung wird zum Lebensinhalt […]. Die Entwicklung zum bestmöglichen sportlichen Niveau bildet die Motivationsgrundlage und führt zu einer spezifischen erfolgsorientierten Identitätsentwicklung." (WIPPERT, 2008, S. 250f.)

In ihrer Auseinandersetzung mit der „Fixierung" auf den Leistungssport geht WIPPERT auf die Risiken einer einseitig ausgerichteten sportlichen Karriere ein, denn diese hohe Investitionsbereitschaft bedeutet angesichts der „sportlichen Konkurrenzdichte, der eigenen Leistungsentwicklung sowie der Körper- und Verletzungsabhängigkeit" längst keine „Erfolgsgarantie" (WIPPERT, 2008, S. 251). Mit dem frühen Verlassen von Familie und Freundeskreis aufgrund des Einzuges in ein Internat erleben die Heranwachsenden enorme biographische Veränderungen. Diese Investitionsbereitschaft spricht für die hohe Identifikation mit der Rolle als Spitzensportler/-in. Sie wird aber dann problematisch, wenn die sportliche Leistung dennoch nicht ausreicht.

BETTE et al. (2002) haben in ihrer Untersuchung zu „biographischen Dynamiken im Leistungssport" ein weitgehend sportartübergreifendes Bild der Risiken vorgestellt. Demnach steigen Aufwand und Entbehrungen bereits in jüngerem Alter deutlich an. Immer früher wird ein immenser Druck ausgeübt, der insbesondere auf die Konkurrenz um begehrte Plätze zurückzuführen ist. Gleichzeitig ist es schwierig, eine langfristige Karriere zu realisieren, da sehr schnell jüngere Athletinnen und Athleten nachrücken und die hart erkämpfte Position streitig machen können. Dieses Problem lässt sich im Profifußball mit Blick auf die Bundesligakarrieren der Spieler sehr gut recherchieren und bestätigen. Nicht selten werden die Nachwuchsleistungszentren als Ausbildungsarenen künftiger Viertligaspieler gesehen.

Soziale Kontakte und Freundschaften beschränken sich weitgehend auf die Sportwelt, wobei die Prioritäten eindeutig auf dem sportlichen Vorankommen und dem Erfolg liegen. Anders ausgedrückt, ist man denn in diesem „Freundeskreis" in der Welt des Sports nicht mehr interessant, wenn man nicht mehr erfolgreich ist. BETTE et al. sprechen von einem „Totalisierungsgrad der Sportlerrolle und -identität" (1999, S. 275), wobei die Trainer im Prozess der „biographischen Fixierung" und des „Leistungsindividualismus" eine zentrale Funktion einnehmen (ebd.). Als Risikofaktoren nennt die Forscher/-innengruppe insbesondere „Erfolglosigkeit während der Karriere und Zukunftsungewissheit nach Beendigung der Karriere" (ebd., S. 276).

Diese aus der Forschung bekannten Risiken lassen sich zusammengefasst wie folgt auf sozialisationstheoretischer Ebene betrachten. Mit dem Fußballspielen auf hohem Nachwuchsleistungsniveau werden die Merkmale der Welt des Spitzenfußballs immer stärker wirksam. Das Streben nach sportlichem Erfolg wird bei allen Akteuren der Mannschaft immer deutlicher. Ohne diese kontinuierliche Leistungs- und Wettkampforientierung scheint kein Aufstieg in den Profibereich möglich zu sein. Alle Spieler der Mannschaft denken so, also denkt auch der einzelne Spieler so. Er internalisiert die Regeln des Systems und richtet sein Handeln danach aus. Sofern er sich mit diesen Mechanismen identifizieren kann, scheint die Entwicklung unproblematisch. Es wird jedoch kritisch angemerkt, dass diese Fokussierung auf den Fußball zu einseitig erfolgt und andere Aufgaben oder Interessen zurückgestellt werden müssen. Dieser Umstand kann als problematisch eingeschätzt werden. Andererseits muss ebenso konstatiert werden, dass junge Menschen auch unabhängig der einseitigen Fokussierung auf den Sport in ihrem Leben Entscheidungen treffen müssen, mit denen sie sich in eine bestimmte Richtung bewegen und gleichzeitig andere Optionen für sich ausschließen. Die angedeutete Problematik besteht im Grunde immer in der Entwicklung Heranwachsender. Allerdings ist dies mit der einseitigen Fokussierung auf ein zeit- und investitionsintensives Hobby bereits in jungem Alter dann doch problematischer als bei anderen Entscheidungen. Den angeführten Bedenken soll auch die förderliche Wirkung des hochklassigen Fußballspielens entgegengehalten werden. So soll hier das Fußballspielen auf hohem Leistungsniveau nicht als negativ zu bewertende Konkurrenz zu einer sicheren schulisch-beruflichen Existenz oder anderen Möglichkeiten, sich in Freizeitaktivitäten auszuprobieren und Freiheiten genießen zu können, verstanden werden. Es muss betont werden, dass die befragten Trainer und Spieler die Zugehörigkeit zur Welt des hochklassigen Fußballs anstreben, sie identifizieren sich weitgehend mit den Merkmalen und sehen in dem großen Investitionsaufwand eine sinnvolle Möglichkeit, sich zu verwirklichen, sie fühlen sich dazu berufen.

Um eine zu einseitige Darstellung der Belastungsfaktoren zu vermeiden, soll auch auf eine Arbeit von BRETTSCHNEIDER & HEIM (2001) hingewiesen werden. Die Autoren haben sich in ihrer Studie mit Belastungs- und Unterstützungsformen heranwachsender Leistungssportlerinnen und Leistungssportler und entsprechenden Sozialisationswirkungen befasst. Sie orientieren sich in ihrer theoretischen Einbettung der Untersuchung an den Sozialisationstheorien und stresstheoretischen Ansätzen zum Erleben von Belastungssituationen in Anlehnung an das Belastungs-Bewältigungs-Modell (HURRELMANN, 2002, 269ff.). Hinsichtlich der Sozialisationstheorie werden die Heranwachsenden nicht als fremdbestimmt aufgefasst, als Marionetten, die sich den Mechanismen des Sportsystems einfach so unterwerfen, vielmehr können sie aktive Mitgestalter ihrer eigenen Entwicklung sein. Vor dem Hintergrund der Stresstheorie kann in Anlehnung an das Belastungs-Bewältigungs-Konzept davon ausgegangen werden, dass das Gefühl von Stress und Überlastung auch auf das subjektive Einschätzen und Bewerten von Leistungssituationen zurückgeht. Belastungen und Bewältigungsressourcen werden abgewogen und eingeschätzt. Somit stellt sich die Frage, welche Möglichkeiten der Bewältigung von Belastungssituationen ein Sportler für sich selbst identifiziert und ob er für sich die Leistung als machbar einstuft oder sich damit völlig

überfordert fühlt. Die empirischen Befunde der Forscher zeigten, dass die Leistungssportlerinnen und Leistungssportler mit der Vereinbarkeit von Schule, Leistungssport und anderen Aufgaben ein enormes Wochenpensum von 60-80 Stunden zu absolvieren hatten (vgl. BRETTSCHNEIDER & HEIM, 2001, S. 96). Wenn Freunde eine offene Freizeitgestaltung vor sich hatten, waren sie mit Trainingseinheiten und anderen verpflichtenden Aufgaben beschäftigt. Allerdings zeigt eine von den Autoren benannte Studie von BRETTSCHNEIDER & KLIMEK (1998), dass „die jungen Leistungssportler mit der wenigen freien Zeit, die sie haben, ausgesprochen selbstständig, sehr ökonomisch und offenbar sinnvoll umgehen (vgl. BRETTSCHNEIDER & KLIMEK, 1998, S. 127ff.)".

Als Ressourcen für den Umgang mit Belastungen werden von BRETTSCHNEIDER & HEIM in Anlehnung an die Sozialisationstheorie insbesondere die sozialen Netzwerke, also Eltern, Freunde und Trainer benannt (vgl. BRETTSCHNEIDER & HEIM, 2001, S. 97). Hier finden die heranwachsenden Spitzensportlerinnen und Spitzensportler Unterstützung und Entlastung, wobei die wichtigste Gruppe des sozialen Umfeldes die Eltern sind. Sie sind die vertrautesten Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner und bieten die wichtigste Unterstützung für die weitere Lebensplanung mit und ohne Sportbezug.

Laut der Studie wurden die Trainerinnen und Trainer als Verantwortliche für die systematische sportliche Leistungsentwicklung gesehen. Hier wurde ihnen Vertrauen, Verantwortung und Fachkompetenz zugeschrieben. Über die sportliche Seite hinausgehende Handlungsfelder wurden nicht im Verantwortungsbereich der Trainerinnen und Trainer gesehen. Daher wurden sie zu außersportlichen Fragen der Lebensplanung von den Sportlerinnen und Sportlern nicht herangezogen. Hinsichtlich der Entwicklung wichtiger Ressourcen für den Umgang mit Belastungssituationen wird auch auf das Selbstkonzept referiert (BRETTSCHNEIDER & HEIM, 2001), das wiederum mit dem Selbstverständnis und Selbsterleben in Bezug auf Leistungsfähigkeit, Bewältigungskompetenz und einer positiven Haltung sich selbst gegenüber auch ein Produkt der Sozialisation in der Welt des Sports ist.

Abschließend hierzu soll eine passende Schlussbemerkung von BRETTSCHNEIDER & HEIM vorgestellt werden.

> „Die Karriere bleibt immer ein Wechselbad zwischen Traum und Trauma, zwischen Erfolg und Mißerfolg, zwischen Hoffnung und Enttäuschung, internationalem Durchbruch und frustrierendem Einbruch, zwischen Schulversagen und erfolgreichem Abschluss. In dieser Ambivalenz zwischen Chancen und Risiken leben die jungen Leistungssportler und Leistungssportlerinnen." (BRETTSCHNEIDER & HEIM, 2001, S. 108)

Trainerhandeln ist die Folge eines Sozialisationsprozesses in der Welt des Fußballs, der mit vielen Erfahrungen, Erfolgen und Misserfolgen einhergeht und der sich weiterhin fortsetzt. Die zuletzt angeregten Gedanken lassen sich mit dem zentralen Schwerpunkt, der sich aus der Bearbeitung des Forschungsgegenstandes herauskristallisiert hat, konkretisieren. Hier geht es um das Selbstwirksamkeitserleben im Kontext sportlicher Leistungshandlungen. Für die Trainer ist dabei weniger die eigene sportliche Leistungshandlung als vielmehr der

Umgang mit Herausforderungen und die Förderung einer angemessenen Leistungseinstellung der zu betreuenden Spieler von Interesse.

2.6 Theoretische Bezüge zur Selbstwirksamkeit des Trainers

Mit der Selbstwirksamkeit „Self-efficacy“ (BANDURA, 1977) wird ein Theoriebaustein herangezogen, der die begeisternde Überzeugungskraft des Trainers aufgrund seiner fachlichen Kompetenz, seines Auftretens und seiner persönlichen Haltung gegenüber den Handlungsanforderungen im Trainerberuf vereint, wobei Selbstwirksamkeit nach WEINERT „die Auffassung einer Person über die eigene Leistungsfähigkeit“ ist (WEINERT, 2004, S. 216). Dies lässt sich mit Bezug zu den vorab genannten Gesichtspunkten erfolgreicher Trainerarbeit sehr gut in Einklang bringen.

Die Bezüge zum Selbstkonzept und zur Selbstwirksamkeit gehen auf Daten der Erhebung zurück, die im Zusammenhang mit den Eigenschaften und Haltungen der Nachwuchsspieler zu finden sind. Diese Haltungen werden in einem Interview mit *Selbstverständlichkeit* und *Selbstbezogenheit* betitelt. Beides bezieht sich auf Einstellungen der Überheblichkeit von Nachwuchsspielern, die aufgrund der Tatsache, in den Nachwuchskader eines Bundesligavereins berufen zu sein, eine Erwartungshaltung der Selbstverständlichkeit entwickeln. Der Aufstieg in den Profikader scheint aus ihrer Sicht nur noch eine Frage der Zeit zu sein. Diese Vorstellung führt mitunter dazu, die notwendige Leistungsbereitschaft und den damit verbundenen Einsatz nicht in vollem Umfang zu erbringen, d. h. das individuelle Leistungspotenzial nicht auszuschöpfen. Charakterisiert werden jene Spieler als diejenigen, die unbequeme Wege meiden und sich auf die Aktionen beschränken, bei denen sie gut aussehen können. Außerdem zeigen sie sich aufgrund der Anerkennung im persönlichen Umfeld durch Eltern, Freunde und Berater oft nur wenig offen für Kritik seitens der Trainer. Die Selbstverständlichkeit rührt womöglich daher, dass diese Spieler in ihren Herkunftsvereinen im Vergleich zu den Mitspielern und den Spielern der gegnerischen Mannschaften deutlich bessere Leistungen zeigten und die entsprechende Anerkennung des Umfeldes erhielten, die darin gipfelte, in die Nachwuchsmannschaft eines Bundesligisten berufen zu werden. Hier kann der Begriff der Selbstbestätigung eingebracht werden. Es entwickelt sich der Status des Talents, das selbstredend einmal eine Profikarriere einschlagen wird.

Die Charakterisierung der Selbstbezogenheit kann auch als Egoismus verstanden und somit eher negativ konnotiert werden. Allerdings wird deutlich, dass ein richtiges Maß an Selbstbezogenheit durchaus wichtig für das Selbstvertrauen und die Selbstwirksamkeit eines Spielers ist. Demnach sind Selbstbezogenheit und Selbstverständlichkeit wichtige Einstellungen, die dem Spieler dabei helfen, sich couragierte Aktionen im Spielverlauf zuzutrauen und mit Selbstbewusstsein auf den Platz zu gehen. Sicherlich ist Egoismus im Mannschaftssport auch problematisch. Im hier benannten Kontext führt der dazu, sich nicht ausreichend für die Mannschaft einzusetzen und eher leichte Aufgaben zu wählen, die die Mannschaft allerdings kaum effektiv voranbringen. Überspitzt formuliert könnte man sagen, es werden die Handlungen gewählt, die schön anzusehen sind, aber nicht unbedingt zum mannschaftlichen Erfolg beitragen. Selbstbezogenheit kann auch als Eigensinn verstanden werden, wenn ein Spieler in entscheidenden Situationen den besser postierten Mitspieler

„übersieht“ und aus einer eher ungünstigen Position heraus selbst den Abschluss mit dem Schuss auf das Tor sucht. So gesehen ist ein passendes Zusammenspiel aus Selbstbezogenheit im Sinne mutigen Agierens und Mannschaftsgeist im Sinne des Einsatzes für die Mitspieler für eine gute Leistung im Spiel notwendig. Hierzu zählt, in entscheidenden Situationen Verantwortung zu übernehmen.

Die Eigenschaften der Selbstbezogenheit und Selbstverständlichkeit können auch auf den mannschaftlichen Kontext übertragen werden. Sie werden für das Phänomen des Scheiterns ins Spiel gebracht, wenn eine Mannschaft über die gesamte Saison hinweg erfolgreich spielte und in den letzten Wochen ohne erkennbaren Grund viele Spiele verliert, was dazu führt, dass sie nicht mehr die für den Gesamterfolg notwendigen Punkte erreicht. Bei den Spielern kann im Laufe der erfolgreichen Saison ein Gefühl der Selbstverständlichkeit des erfolgreichen Spielens entstehen. Möglicherweise ist dieses Gefühl auch nur für einen Teil der Mannschaft zutreffend. Es kann dazu führen, dass die Spieler nicht mehr konsequent an ihre Leistungsgrenzen gehen und die unbequemen Wege meiden. Folglich werden ein oder zwei Spiele nacheinander verloren und entscheidende Punkte nicht geholt. Ist die Mannschaft plötzlich nicht mehr erfolgreich, kann aus der Selbstverständlichkeit etwas Gegenteiliges in Form von Verunsicherung entstehen. Diese führt dazu, dass das Vertrauen in die eigene Leistung verloren geht, Fehler zunehmen und aus Angst vor weiteren Fehlern couragierte Handlungen vermieden werden. Aus der selbstbewussten Spielweise wird eine zurückhaltende Spielweise, die kaum effektive Momente ermöglicht. Die Verunsicherung einzelner Spieler überträgt sich mit der Zeit auf die gesamte Mannschaft und weitere Spiele werden nicht gewonnen.

Dieser Erklärungsansatz für Leistungseinbrüche am Ende der Saison lässt sich anhand der Daten nicht direkt nachweisen, aber dennoch sinngemäß von den Haltungen einzelner Spieler auf die gesamte Mannschaft übertragen. Die Konsequenz liegt nun darin, die Leistungs- und Anstrengungsbereitschaft der Spieler auch in erfolgreichen Phasen fortwährend aufrecht zu erhalten und kein Gefühl der Selbstverständlichkeit aufkommen zu lassen. Mit der Selbstbezogenheit und Selbstverständlichkeit werden Charakteristika benannt, die zu einer theoretischen Auseinandersetzung mit zwei aus der Psychologie stammenden Konzepten des „Selbst“ anregen: Selbstkonzept und Selbstwirksamkeit.

Der theoretische Zugang zu den Begriffen „Selbstkonzept“ und „Selbstwirksamkeit“ geht nicht zuletzt auf die Charakterisierung des erfolgreichen Trainers bei VÄTH zurück (s. o.). Hier wurde bereits an anderer Stelle das Charisma beschrieben, das insbesondere aus vorherigen Erfolgen resultiert. Trainer erlangen aufgrund ihrer Erfolge ein soziales Prestige, da ihnen große Anerkennung bei der Mannschaft verschafft. Diese erreichten Erfolge werden in das Selbstkonzept integriert und helfen dabei, immer die Souveränität auszustrahlen, alles im Griff zu haben. Hier liegt eine Verknüpfung mit dem Begriff der Selbstwirksamkeit sehr nah.

Auf *das Selbst* wurde im Theorieteil in Anlehnung an MEADS Bestimmung von „I“ und „Me“ zum „Self“, d. h. zur Identität eingegangen. Mead entwickelte dieses Konzept in Anlehnung

an William JAMES (1890), der das ICH in das „materielle“, das „soziale“ und das „spirituelle Ich“ unterteilte (vgl. ZIMBARDO & GERRIG, 1999, S. 545). Mit dem materiellen Ich ist bei JAMES das „körperliche Selbst“ (vgl. ZIMBARDO & GERRIG, 1999, S. 545) gemeint, das *soziale Ich* entspricht der Frage danach, wie andere uns bewerten und das *spirituelle Ich* ist „das Selbst, das seine eigenen privaten Gedanken und Gefühle überwacht“ (ZIMBARDO & GERRIG, 1999, S. 545). Somit wird, ähnlich wie bei MEAD (2017), ein *dispositionsbezogenes Ich*, ein *soziales Ich* und ein *Bewusstsein für das Ich* im Sinne der eigenen Identität entwickelt.

Einen grundlegenden Zugang zum Begriff des Selbstkonzeptes bieten die Ausführungen von ZIMBARDO & GERRIG (1999). Hier heißt es:

> „Das Selbstkonzept ist eine dynamische mentale Struktur, die intrapersonale (innere) und interpersonale (zwischenmenschliche) Verhaltensweisen und Prozesse motiviert, interpretiert, organisiert, vermittelt und reguliert.“ (ZIMBARDO & GERRIG, 1999, S. 546)

Zum Selbstkonzept zählen:

- „persönliche Erinnerungen,
- Annahmen über unsere Eigenschaften, Motive, Werte und Fähigkeiten,
- das Ideal-Ich – wie wir am liebsten sein würden,
- das mögliche Selbst (oder die möglichen „Selbste“) – Veränderungen unseres Selbstkonzepts, die wir in der Vorstellung vorwegnehmen,
- der Selbstwert – positive und negative Bewertungen, die wir von uns selbst vornehmen, und
- Überzeugungen darüber, wie andere uns sehen.“ (ZIMBARDO & GERRIG, 1999, S. 546)

„Menschen erhalten wichtige Informationen über das Selbstkonzept durch soziale Interaktionen.“ (ZIMBARDO & GERRIG, 1999, S. 546) Auch in diesem Punkt finden sich Übereinstimmungen mit MEADS Identitätstheorie. Aus jenen Begriffsbestimmungen geht hervor, dass Selbstkonzept und Identität eng beieinander liegen, wobei das Selbstkonzept stärker an die persönliche Haltung sich selbst gegenüber gerichtet ist. Diese wird zwar durch Erfahrungen mit dem sozialen Umfeld mitgeprägt, sie resultiert aber auch aus Erfahrungen, die sich beispielsweise auf erbrachte Leistungen beziehen können. Wenn also Leistungshandlungen in der Vergangenheit erfolgreich bewältigt werden konnten und der daraus hervorgehende Erfolg auf die eigene Leistungsfähigkeit zurückgeführt wird, dann werden vergleichbare künftige Aufgaben mit Zuversicht angegangen. Daraus ergibt sich insbesondere die Frage danach, was sich ein Mensch zutraut, worauf er oder sie sich einlässt und mit welcher Motivation er oder sie an bestimmte Aufgaben herantritt. Dieser Teil des Selbstkonzeptes lässt sich mit der persönlichen Selbstwirksamkeitserwartung näher bestimmen (vgl. ZIMBARDO & GERRIG 1999). Das Konzept der Selbstwirksamkeit wurde von Albert BANDURA (1977, 1986, 1992, 1997) im Zusammenhang mit der sozialen Lerntheorie und dem sozial-kognitiven Persönlichkeitskonzept ausgearbeitet.

> „Selbstwirksamkeit (self-efficacy) ist die individuell unterschiedlich ausgeprägte Überzeugung, daß man in einer bestimmten Situation die angemessene Leistung erbringen kann. Dieses Gefühl einer Person bezüglich ihrer Fähigkeit beeinflußt ihre Wahrnehmung, ihre Motivation und ihre Leistung in vielerlei Weise.“ (ZIMBARDO & GERRIG, 1999, S. 543)

Die Selbstwirksamkeit bezieht sich also darauf, was man durch eigenes Handeln selbst bewirken und erreichen kann. Hierbei geht es vor allem darum, das Ergebnis einer Leistung auf das eigene Handeln zurückzuführen und nicht etwa auf äußere Umstände. Dabei sind persönliche und soziale Ansprüche, Erwartungen und Bewertungen von Bedeutung. Die Beurteilung der Selbstwirksamkeit geht auf weitere Faktoren zurück:

- Beobachtungen der Leistungen anderer,
- Überzeugungen, die wir von anderen übernommen oder selbst aufgebaut haben, und
- Beobachtung unserer emotionalen Zustände, während wir über eine Aufgabe nachdenken oder uns an eine Aufgabe heranwagen.

(vgl. ZIMBARDO & GERRIG, 1999, S. 543)

Ängstlichkeit kann ein Anzeichen für „niedrige Erwartungen von Wirksamkeit" sein, wohingegen Aufregung die „Erwartung von Erfolg" bedeuten kann (ZIMBARDO & GERRIG, 1999, S. 543).

> „Abgesehen davon, daß die Selbstwirksamkeit beeinflußt, welche Aktivitäten, Aufgaben, Situationen und Gefährten wir auswählen, nehmen Beurteilungen unserer Selbstwirksamkeit auch Einfluss darauf, wieviel Anstrengung wir aufwenden und wie lange wir ‚dranbleiben´, wenn Schwierigkeiten auftreten." (SCHWARZER 1992 zitiert nach ZIMBARDO & GERRIG, 1999, S. 544)

Eine für die Fragestellung der vorliegenden Untersuchung entscheidende Erkenntnis wird von ZIMBARDO & GERRIG mit dem Hinweis auf die Studie zu Selbstwirksamkeitsüberzeugungen bei Lehrern, die auf ASHTON & WEBB (1986) zurückgeht, vorgestellt. Hier zeigte sich, dass Lehrer mit einer hohen Selbstwirksamkeitsüberzeugung ein positiveres Klassenklima und größere Leistungserfolge bei Schülerinnen und Schülern bewirkten als Lehrer mit weniger hohen Selbstwirksamkeitsüberzeugungen (vgl. ZIMBARDO & GERRIG, S. 544). Neben den persönlichen Wirksamkeitserwartungen sind auch die Erwartungen und Unterstützungen des Umfeldes bedeutsam dafür, wie eine Aufgabe eingeschätzt wird, ob man sich ihr stellt und dann auch längere Zeit dabeibleibt.

GERLACH (2004) greift die Studien zur Selbstwirksamkeitserwartung im Lehrerberuf und die Ansätze zu Selbstwirksamkeitserwartungen bei Schülerinnen und Schülern auf und überträgt sie auf den Nachwuchsleistungsfußball. Die Selbstwirksamkeitserwartung drückt sich darin aus, inwieweit eine gezielte Handlung aufgrund der eigenen Fähigkeiten erfolgreich ausgeführt werden kann. Für Spieler im Wettkampf bedeutet dies, in einer bestimmten Situation auch unter Zeitdruck die richtige Entscheidung zu treffen und die Situation auch bei unvorhersehbaren Einflüssen erfolgreich meistern zu können. Auch Gerlach geht zunächst von einer Misserfolgssituation aus, die eintreten kann, wenn Mannschaften auf Grund einer Abstiegsgefährdung unter enormen Druck geraten, sich keine couragierten Aktionen mehr zutrauen und aufgrund ihrer Verunsicherung unnötige Fehler begehen. Hier wird eine gewisse Hilflosigkeit erlebt, wenn Spiele mit vollem Einsatz unter Einhaltung der vorgegebenen Strategie weitgehend zuversichtlich angegangen, aber in der Schlussphase letztendlich doch verloren werden. Gerlach spricht in diesem Zusammenhang vom Gefühl

des „fehlenden Kontrollierbarkeitserlebens“ (vgl. 2004, S. 213) und bezieht sich dabei auf die „erlernte Hilflosigkeit“ nach SELIGMANN (1999).

Die Charakterisierung dieser Situation kann anhand der biographischen Verlaufskurve (SCHÜTZE 1983) beschrieben werden. Es handelt sich um eine Situation, die sich entwickelt, wenn Menschen das Gefühl haben, die Handhabbarkeit der Situation mit eigenen Gestaltungsmöglichkeiten zu verlieren und sich anscheinend Formen von Fremdbestimmtheit durchsetzen. Eine derartige Verlaufskurvensituation kann bei Mannschaften entstehen, die sich unerwartet im Abstiegskampf befinden und hier, statt des gewohnten Selbstvertrauens, zunehmende Verunsicherung erfahren. Trotz aller Bemühungen geraten sie immer tiefer in den Abstiegsstrudel hinein und erleben, zumindest sportlich gesehen, niederschmetternde Momente wie entscheidende Gegentreffer in der Nachspielzeit. Im Endeffekt wird die Mannschaft immer mutloser und beschränkt sich auf ein Sicherheitsspiel, das kaum noch Erfolge zulässt.

Die Verlaufskurvensituation kann auf Trainer übertragen werden, wenn diese das Gefühl haben, keinen Einfluss mehr auf die Mannschaft zu haben. Sie kann ebenso auf Spieler übertragen werden, die aufgrund einer Verletzung, einer unerklärlichen Leistungsschwäche oder der Nichtaufstellung durch den Trainer kaum noch die Gelegenheit dazu haben, ihr Können unter Beweis zu stellen und sich zu etablieren. Verlaufskurven können demnach auf einzelne Spieler, die Mannschaft oder den Trainer immer dann bezogen werden, wenn das Gefühl der Machtlosigkeit aufkommt. Mit jeder Trainerentlassung in der Fußball-Bundesliga gehen Verlaufskurvenpotenziale einher.

Mit den Selbstwirksamkeitserwartungen („perceived self-efficacy“) werden hingegen verstanden:

> „die subjektiven Überzeugungen einer Person, eine gezielte Handlung mithilfe eigener Ressourcen und Fähigkeiten ausführen zu können, auch wenn in den entsprechenden Situationen neue, unvorhersehbare, schwierige oder stressreiche Anforderungen auftreten.“ (GERLACH, 2004, S. 214, in Anlehnung an BANDURA, 1997)

In Abgrenzung zum Begriff des Selbstvertrauens geht Gerlach auf den Gedanken ein, dass Selbstwirksamkeit zumeist *prospektiv ausgerichtet* und mit Blick auf eine konkrete Aufgabe bezogen ist. Er bezeichnet Selbstwirksamkeit als *selbstbezogene Kognitionen*, die insbesondere dann von Bedeutung sind, wenn *schnelle Entscheidungen* getroffen werden müssen (GERLACH, 2004, S. 215). Dies trifft im Kontext der Handlungs- und Entscheidungsschnelligkeit im Fußball im direkten Spielgeschehen besonders zu. Wenn kein ausgiebiges Abwägen von Vor- und Nachteilen mit rationalen Schlüssen möglich ist, dann zeigen sich diese Selbstwirksamkeitserwartungen mit dem Ergreifen oder Vermeiden der Handlungsinitiative besonders deutlich. In Situationen hingegen, in denen ein Abwägen möglich ist, werden persönliche Ressourcen mit dem Anspruch der Aufgabe abgeglichen. GERLACH zeigt dies anhand des folgenden Beispiels:

„Eine Person muss neben der Einschätzung der persönlichen Wirksamkeit davon überzeugt sein, dass ein bestimmtes Verhalten (z. B. kämpferischer Einsatz in der Endphase eines Fußballspiels bei knappem Rückstand) auch eine bestimmte Konsequenz zur Folge hat (die Zeit reicht noch aus, um den Rückstand wettzumachen).“ (GERLACH, 2004, S. 215)

„Personen mit einer hohen Selbstwirksamkeitsüberzeugung setzen sich dabei anspruchsvolle Ziele, sie planen ihr Handeln effizient, reagieren auf Grund der vorhandenen personalen Ressourcen schnell und können damit in Sekundenbruchteilen ihr Handeln in die Tat umsetzen. Dadurch vermeiden sie ein problematisches Zögern, das in schnellen Entscheidungssituationen im Spiel von besonderer Bedeutung sein kann.“ (GERLACH, 2004, S. 215f.)

Vergleichbar mit Modellen der Kausalattribuierung aus der Leistungsmotivation (vgl. WEINER u. a.) stellt Gerlach in modifizierter Form das aus der Gesundheitspsychologie stammende „Modell selbstregulativer Zielerreichungsprozesse (HAPA-Modell nach SCHWARZER (1999)“ vor. Dieses Modell überträgt er weitgehend auf Leistungshandlungen im Fußball. In stark vereinfachter Form kann der Handlungsprozess in folgende Phasen unterteilt werden, die zirkulär ablaufen, da die Erfahrungen mit früheren vergleichbaren Aufgaben stets in die Einschätzung einer neuen Herausforderung einfließen:

- die prospektive Herangehensweise an eine Aufgabe,
- die eigentliche Leistungshandlung mit dem Erleben der Wirksamkeit (Gelingen oder Misslingen),
- die retrospektive Einschätzung und Bewertung der Gründe für das Gelingen oder Misslingen,
- die Übertragung der gemachten Erfahrungen auf künftige Anforderungen, die dann in die prospektive Einschätzung einfließen.

(in Anlehnung an GERLACH, 2004, S. 216)

Die Selbstwirksamkeitserwartungen beeinflussen die Motivation, mit der an eine Aufgabe herangetreten und wie ausdauernd diese Aufgabe dann bearbeitet wird. Wurde eine Aufgabe erfolgreich bewältigt und das Erfolgsergebnis auf das eigene Handeln zurückgeführt, so sind die *Selbstwirksamkeitserfahrungen* darauf eingestellt, künftig vergleichbare Herausforderungen ebenso erfolgreich bewältigen zu können (vgl. GERLACH, 2004, S. 217).

Für die vorliegende Untersuchung ist zudem der Gedanke interessant, diese zunächst sehr individuell gehaltene Perspektive auf die „kollektive Selbstwirksamkeitserwartung“ (GERLACH, 2004, S. 217) einer ganzen Mannschaft zu übertragen, wenn diese davon *überzeugt* ist, über die Fähigkeiten zu verfügen, die bevorstehenden Aufgaben im Wettkampf gemeinsam erfolgreich zu bewältigen (vgl. GERLACH, 2004, S. 217). Hier zeigen sich Interventionsmöglichkeiten für Trainer, wenn das Gefühl der Machbarkeit gestärkt werden kann.

„Hoch selbstwirksame Personen setzen sich hohe und anspruchsvolle Ziele, sie sind ausdauernder bei der Verfolgung dieser Ziele, sie sind resistenter gegen Misserfolgserlebnisse, sie sehen potenzielle Stressereignisse eher als Herausforderung denn als Bedrohung an und sie sind damit kreativer und motivierter.“ (GERLACH, 2004, S. 218)

Zieht man nun diese aus der kognitiven Psychologie stammenden Ansätze zur Bearbeitung der Frage erfolgreichen Trainerhandelns heran, so liegt der Gedanke nah, eine angemessene Haltung sich selbst gegenüber und der eigenen Wirksamkeit als Trainer zu entwickeln. Dieser Gedanke liegt auch außerhalb des Fußballs nah, dennoch zeigt sich die Relevanz insbesondere dann, wenn die beschriebenen Risiken der sozialen Welt des Hochleistungsfußballs auftreten.

2.7 Karrieren und Talente im Sport

2.7.1 Karrieren im Sport

Einen ersten Ansatz zu Karrieren im Sport soll die Begriffsbestimmung von Dieter HACKFORT (2001) liefern.

„Karriere im Sport ist:

- ein Teil im Lebenslauf und in der Lebensgestaltung; dies ist quer- und längsschnittlich so zu sehen und zu beachten,
- mit anderen Anforderungen/Entwicklungsaufgaben zu koordinieren; dabei ist das Selbstmanagement unterstützungsbedürftig und darf sich nicht ausschließlich auf eine Sportförderung beziehen." (HACKFORT, 2001, S. 153)

Hier zeichnen sich Aufgabenfelder für eine Karriereplanung und -unterstützung in mehrfacher Hinsicht ab, wobei mit dem Selbstmanagement ein wesentlicher Punkt benannt wird, zu dem die Heranwachsenden befähigt werden müssen, um ihre Karrieren in den unterschiedlichen Bereichen erfolgreich gestalten zu können. Aus der Sicht der Leistungsmotivation wird davon ausgegangen, dass die jungen Talente ein eigenes Interesse daran haben, sich weiterzuentwickeln.

Die Zielstellungen aus sportpädagogischer Perspektive sind auf die Konzepte der Nachwuchsleistungszentren des Fußballs übertragbar. Ausgehend vom enormen Willen der jugendlichen Fußballspieler daran, eine bestmögliche Karriere in ihrer Sportart durchlaufen zu können, sollen optimale Rahmenbedingungen geschaffen werden, die jedoch die anderen Lebensbereiche und Aufgaben mit einspeisen müssen. HACKFORT (2001) spricht in seinen Ausarbeitungen zu den Eliteschulen des Sports von der „Organisation von Handlungssituationen", die optimal auf die einzelnen Talente abgestimmt sind. Hier werden wichtige Weichen für die Karriere gestellt.

Der Karrierebegriff im Sport kann anhand der Arbeiten von ALFERMANN & STOLL (2012) weiter ausgeführt werden.

> „Eine leistungssportliche Karriere erfordert Talent, qualifiziertes Training, ein hohes Ausmaß an Unterstützung, Glück und eine Reihe von psychischen Leistungsvoraussetzungen, von denen eine hohe Leistungsorientierung und Ausdauer nur einige, wenn auch sehr wichtige sind." (ALFERMANN & STOLL, 2012, S. 193)

ALFERMANN & STOLL nennen mit den *Merkmalen der Person*, dem *sozialen Umfeld* und den *sportlichen Rahmenbedingungen* drei wesentliche Komponenten, die für eine erfolgreiche Karriereentwicklung von Bedeutung sind (ALFERMANN & STOLL, 2012, S. 196). Weiterhin heißt es:

> „Neben dem so genannten sportlichen Talent, also einer besonderen motorischen Begabung und Lernfähigkeit, sind insbesondere psychologische Merkmale wichtig, nämlich
>
> - hohe Begeisterung für den Sport oder die Sportart (SALMELA, 1994),
> - hohe Leistungsmotivation [...] (GABLER, 2002),
> - ein positives Selbstkonzept und Selbstwertgefühl (vgl. BRETTSCHNEIDER & KLIMEK, 1998)
> - und mentale Fähigkeiten zur Bewältigung der Anforderungen von Training und Wettkampf, wie Konzentration, Gelassenheit und Zuversicht [...]."
>
> (ALFERMANN & STOLL, 2012, S. 196)

DIGEL, THIEL, SCHREINER & WAIGEL (2010) orientieren sich an LUHMANNS (1994) Karrierebegriff als „Abfolge von Ereignissen".

> „Im Kontext von Trainerkarrieren sind Ereignisse nur dann karriererelevant, wenn der Anschluss weiterer Ereignisse ermöglicht wird. Jede Karriere hat demnach einen zeitlichen Horizont. Auf der Basis dieser zeitlichen Abfolge von Ereignissen können Personen in der Vorschau oder im Rückblick Bewertungen vornehmen (vgl. Luhmann 2000, S. 101-102), denn Ereignisse haben entweder fördernde oder hemmende Funktion für den Verlauf einer Karriere." (DIGEL, THIEL, SCHEINER & WAIGEL 2010, S. 22)

Es stellt sich bei DIGEL et al. die Frage, welche Ereignisse karriererelevant sind und wodurch diese Ereignisse begünstigt werden. Hier werden zum einen die Trainer selbst, zum anderen die potentiellen Arbeitgeber, wie Vereine, als relevante Einflussgrößen benannt. Auf beiden Seiten laufen „Entscheidungs- und Auswahlprozesse" ab, die Karrieren fördern und hemmen können (DIGEL et al., 2010, S. 23). In Anlehnung an Luhmann (1994, S. 196) sprechen die Autoren von „Selbstselektion" und „Fremdselektion" in der sportlichen Karriere (DIGEL et al., 2010, S. 24).

> „Der Verlauf von Trainerkarrieren wird somit von mindestens zwei Seiten grundlegend gesteuert: 1. Von den Entscheidungen der Individuen oder einem individuellen biographischen Hintergrund. 2. Von den organisationalen Entscheidungen, also allen spezifischen Abläufen und Routinen im Umgang mit Trainerstellen sowie den Ansprüchen an die Rolle eines Trainers." (DIGEL, THIEL, SCHREINER & WAIGEL, 2010, S. 26)

Die Karriere wird demnach nicht nur von aufeinander folgenden Einzelereignissen bestimmt, sondern von verschiedenen Einflüssen, die auch gleichzeitig wirksam sein können (vgl. BETTE et al., 2002, S. 16). Ein weiterer Gegenstand des Karrierebegriffs, der für die Auseinandersetzung mit dem Thema wichtig erscheint, ist die Frage nach dem Karriereende. Die Trainer haben eine sportliche Laufbahn hinter sich. Sie haben ein Karriereende erlebt, das in vielen Fällen sicherlich nicht ganz freiwillig, sondern aufgrund der körperlichen Leistungsfähigkeit, gezwungenermaßen erfolgte. ALFERMANN & STOLL (2012) stellen drei *„Möglichkeiten des Umgangs"* mit dem Karriereende vor: den „Rücktritt auf Raten",

den „langfristig geplanten beruflichen Karriereaufbau“ für die nachsportliche Karriere und das „Gefühl der Leere“ (ALFERMANN & STOLL, 2012, S. 204).

Für die hier befragten Trainer zeigt sich, dass mit der Trainerposition eine Fortsetzung der Karriere in der sozialen Welt des Fußballs verbunden ist, weshalb dieser Weg von vielen angestrebt wird. Nach ALFERMANN & STOLL (2012) sollte das Karriereende umsichtig vorbereitet werden und es sollten ausreichend Ressourcen, insbesondere soziale Unterstützung, vorhanden sein. Das Karriereende wird als Prozess verstanden und nicht als Momentaufnahme. Für Fußballspieler, die sich eine Karriere als Trainer vorstellen können, ist hier sicherlich ein überschaubarer und planbarer Übergang ohne größere Krisen denkbar. Die geplante Karriere kann weiterhin in der Welt des Fußballs fortgesetzt werden.

Eine Fußballkarriere auf höchstem Niveau ist schwer planbar. Da das Fußballspielen auf höchstem Niveau immer mit extremer körperlicher Belastung, vollem Einsatz im Spiel und ebenso engagierten Gegenspielern verbunden ist, liegt trotz trainingsbedingter Anpassungsprozesse auch ein gewisses Verletzungsrisiko vor. Die Folge kann eine Verletzungspause sein, die den Spieler weit zurückwirft und gegebenenfalls einen direkten Anschluss an die angestrebte Leistungsentwicklung sehr erschwert. Nicht selten muss die sportliche Laufbahn dann neu definiert werden. Die Vereine sind bestrebt, den Spielern andere Optionen neben dem Fußballgeschehen zu öffnen. Die Konzepte der Nachwuchsleistungszentren konzentrieren sich generell auf eine umfassende Ausbildung, die über das Sportliche hinausgeht. Trotzdem kann das Beispiel des Verletzungsrisikos mit folglich eintretendem Leistungseinbruch als eine der typischen Unwägbarkeiten im Spitzenfußball herangezogen werden. Aber auch unabhängig vom Verletzungsrisiko gehören gerade im Jugendalter nicht vorhersehbare Leistungsschwankungen der Spieler mit dazu. Somit wird eine gezielte Karriereplanung generell erschwert.

2.7.2 Talente im Sport

Die folgenden Ausführungen gehen auf die sportwissenschaftliche Perspektive der Talentforschung von CONZELMANN, ZIBUNG & ZUBER (2018) zurück. Es geht darum zu klären, welche Merkmale und Eigenschaften das sportliche Talent ausmachen, wie Talent bestimmt wird und welche Möglichkeiten der Talentförderung ermittelt werden können. Auch der Talentbegriff wird ähnlich dem Karrierebegriff unter dem Aspekt der Ganzheitlichkeit diskutiert. Dabei kann die Talententwicklung eng mit den angesprochenen Karrieremöglichkeiten in Einklang gebracht werden.

Eine Besonderheit zur Bestimmung des sportlichen Talents verglichen mit Talenten in anderen gesellschaftlichen Bereichen ist die, dass anhand der Messbarkeit sportlicher Leistungen und des damit einhergehenden Erfolges eine sichtbare Größe zur Ermittlung des Talents gegeben ist. Im Fußball ist die Messbarkeit einzelner Spielerleistungen weniger konkret in Zahlen zu fassen als bspw. im Weitsprung. Die Talentbestimmung geht mit einer „Diagnose“ (CONZELMANN, ZIBUNG & ZUBER, 2018, S. 88) oder „Potenzialbestimmung“ (ebd.) einher, die zuvor definierten Kriterien folgt, und führt zu Selektionsprozessen in der Welt des Sports. Mit dem Wechsel in die nächsthöhere Mannschaft wird selektiert und nur

diejenigen mit der besten Potenzialzuschreibung werden weiter gefördert. Aus der langjährigen Talentforschung der Sportwissenschaft wird derzeit ein „dynamisch-weit“ (ebd.) gefasster Talentbegriff bevorzugt. Damit ist eine komplexe, sich verändernde und somit kaum langfristig vorhersagbare Bestimmung des Talents gemeint. Talent umfasst viele Kriterien, die dynamischen Faktoren unterliegen.

CONZELMANN, ZIBUNG & ZUBER bringen den Talentbegriff mit dem Begriff der „Begabung“ in Zusammenhang. In Anlehnung an HELLER (2002) wird von den Autoren unter Begabung das „individuelle Fähigkeitspotential für herausragende Leistungen in einer bestimmten Domäne“ verstanden (CONZELMANN, ZIBUNG & ZUBER, 2018, S. 90). Im Sport geht es dabei weitgehend um die „körperlich-motorischen Dispositionen“ (CONZELMANN, ZIBUNG & ZUBER, 2018, S. 90), also die Voraussetzungen, die ein junger Mensch mitbringt, unabhängig davon, ob er oder sie diese Fähigkeiten auch wirklich nutzt und ausbaut. Allerdings zählen die Autoren auch „die sozialen und materiellen Umweltbedingungen sowie Persönlichkeitsmerkmale“ zu den Talentkriterien (ebd.). Anhand dieser Bestimmung des Talentbegriffs wird deutlich, dass es sich um ein sehr komplexes Bedingungsgefüge handelt, was insbesondere für die Erstellung von Langzeitprognosen problematisch ist. Für heranwachsende Fußballspieler ist es durchaus typisch, dass sich im Laufe der Sportkarriere in der Pubertät die Prioritäten ändern oder Leistungsschwankungen auch zu schwächeren Phasen führen können. Dies kann zu Karriereabbrüchen oder dem Senken des Leistungsniveaus führen. Ein talentierter Spieler kann nur dann in eine Profimannschaft aufsteigen, wenn er kontinuierlich seine Fähigkeiten ausschöpft und eine gewisse Resilienz gegenüber Leistungsschwächen oder Motivationsproblemen entwickelt. So lässt sich der Talentbegriff nicht nur auf Eigenschaften und Kriterien zurückführen, die direkt mit der Sportart in Verbindung stehen, sondern mit diversen Begleiterscheinungen, Haltungen und mitunter auch spontanen Prioritäten der Heranwachsenden. Aus diesem Grund wird ein dynamisch-weites Verständnis des Talentbegriffs als angemessen erachtet. Dieses dynamisch-weite Verständnis des Talentbegriffs findet sich auch in der Talentförderung wieder, indem eine komplexe und ganzheitliche Förderung auch die Persönlichkeitsentwicklung insgesamt einschließt. Talente zu fördern heißt nicht nur, einseitig sportartspezifisch ausgerichtet zu sein, sondern auch die Einflüsse von Familie, Schule, Gleichaltrigen, Freundeskreis und die individuellen Persönlichkeitseigenschaften zu berücksichtigen. CONZELMANN, ZIBUNG & ZUBER (2018) sprechen von einem Fokuswechsel in der Talentforschung, in dem „der Fokus von einer Suche nach Talentkriterien (Variablenorientierung) auf die Suche nach Talenten (Personorientierung) verlagert wird“ (ebd., S. 94).

Die Variablenorientierung geht von typischen Talentmerkmalen aus, die Sportlerinnen und Sportler in bestimmten Entwicklungsstadien ausgeprägt haben müssen, um im Höchstleistungsalter ein entsprechendes Leistungsniveau erreicht zu haben. Es wird also darauf geschaut, was eine Sportlerin können muss, um auf höchstes Leistungsniveau zu gelangen. Die Merkmale lassen sich in Kriterien definieren, die gemessen oder einfach beobachtet werden können. Somit könnte ein idealtypisches Modell entwickelt werden, an dem man

sich bei der Talentförderung orientiert. Im Fußball könnte das Zweikampfverhalten beobachtet und als Kriterium für Talent definiert werden, das sich wieder in Teilkriterien operationalisieren lässt, wenn man genau herausarbeitet, welche Größen ein optimales Zweikampfverhalten bedingen. Hier wären Merkmale offensiven und defensiven Zweikampfverhaltens mit entsprechenden Komponenten wie Schnelligkeit, körperlichem Durchsetzungsvermögen und anderen Inhalten denkbar. Diese Talentbestimmung nach Kriterien, die direkt auf die sportartspezifischen Kompetenzen hinweisen, gibt sicherlich eine wichtige Orientierung. Dennoch machen CONZELMANN, ZIBUNG & ZUBER deutlich, dass nicht für alle Sportlerinnen und Sportler dasselbe „Talentmodell" gelten kann.

Mit dem personenorientierten Ansatz wird von einem deutlich komplexeren Gefüge an Merkmalen und Persönlichkeitseigenschaften, mit der Bedeutung des sozialen Umfeldes und der Sozialisation der Sportlerinnen und Sportler ausgegangen. Ob ein Nachwuchsspieler lediglich die Fähigkeit dazu hat, sich im Zweikampf im Spiel durchzusetzen oder dies auch langfristig in konkreten Spielsituationen tun wird, und dazu bereit ist, diese Fähigkeiten auch unter Entbehrungen weiter auszubauen, ist durchaus unterschiedlich zu betrachten.

CONZELMANN, ZIBUNG & ZUBER sprechen vom „System der Multidimensionalität" (2018, S. 95), das dem „dynamisch-weiten Talentbegriff" sehr entspricht. Ein Beispiel der personenorientierten Talentdiagnose stellen die Autoren anhand einer Untersuchung der Berner Arbeitsgruppe (ZUBER et al., 2015) zu Motivtypen im Schweizer Nachwuchsleistungsfußball vor. Die Arbeitsgruppe fand heraus, dass bestimmte Motivtypen bessere Chancen auf die Rekrutierung in die U15-Nationalmannschaft der Schweiz hatten als andere. Dabei handelt es sich um diejenigen, die „aus eigenem Antrieb" leidenschaftlich gern Fußball spielten, die den Erfolg suchten und sich im Vergleich mit eigenen früheren Leistungen verbessern wollten (vgl. CONZELMANN, ZIBUNG & ZUBER, 2018, S. 96). Es wird deutlich, dass diese Nachwuchsspieler nicht etwa sportlich-motorisch besser waren als die anderen, sondern aufgrund ihrer Stabilität in der motivationalen Ausrichtung die besseren Einstellungen und Eigenschaften für eine sportliche Karriere mitbrachten. Hier werden enge Bezüge zur Leistungsmotivation und dem bereits vorgestellten Konzept der Selbstwirksamkeit hergestellt.

Wenn es darum geht, erfolgreiche Karrieren talentierter Nachwuchsspieler zu organisieren, dann bietet sich eine prozessorientierte Betrachtung an, die viele Komponenten beinhaltet. Die Fußballvereine sind wichtige Sozialisationsfelder, die eine große Bedeutung für die Entwicklung der dort aktiv spielenden Nachwuchstalente haben. Die Trainer sind Teil des Sozialisationsprozesses junger Spieler. Genau dieser Aspekt ist für die vorliegende Untersuchung von Bedeutung.

2.8 Allgemeine Konzepte der Nachwuchsleistungszentren

Die Konzepte der Nachwuchsleistungszentren sind in ausführlichen Darstellungen den Internetpräsentationen der Vereine zu entnehmen. Dabei ist darauf zu achten, dass diese Präsentationen auch Marketingeffekte erzielen sollen. Neben der bestmöglichen sportli-

chen Ausbildung werden laut Selbstdarstellung auch wichtige schulische und soziale Weichen gestellt. Insgesamt beinhalten die Konzepte eine ganzheitliche Talent- und Persönlichkeitsentwicklung der Nachwuchsspieler. Hier finden sich enge Verknüpfungen zu den vorgestellten Karriere- und Talentbegriffen. Die gut funktionierenden Netzwerke der Vereine ermöglichen Kooperationen mit Schulen, in denen eine Vereinbarkeit der fußballerischen mit der schulischen Ausbildung angestrebt wird. Sieht man sich die Präsentationen der Konzepte der Nachwuchsarbeit in den Vereinen an, dann zeigt sich ein weitgehend vergleichbares Bild. Als Beispiel hierfür soll in wenigen Auszügen die Internetveröffentlichung des SV Werder Bremen (SV WERDER BREMEN Internetpräsenz Stand Januar 2023) vorgestellt werden. Hier werden in grafischer Darstellung die folgenden Bereiche angesprochen.
„Die wichtigsten Aspekte, die im WERDER Nachwuchskonzept Berücksichtigung finden:

- Fußballspezifische Ausbildung
- Motorische Ausbildung
- Entwicklungspsychologische Aufgaben
- Steuerung Zusatzbelastungen
- Trainer-Rolle
- Sportwissenschaftliche Test
- Individuelle Förderung
- Sportmedizinische Betreuung
- Schul- und Berufssituation
- Dokumentation der Lernfortschritte.“ (SV WERDER BREMEN, Internetpräsenz, Stand Januar 2023)

Die einzelnen Bausteine werden, folgt man den weiteren Ausführungen auf der Homepage hierzu[30], von professionell ausgebildetem Fachpersonal bedient. So werden Pädagoginnen und Pädagogen, Psychologinnen und Psychologen in den Vereinen beschäftigt. Es haben sich in den vergangenen 30 Jahren, also im Zuge der Entwicklung der Nachwuchsleistungszentren, Abläufe und Strategien einer umfassenden Ausbildung und Betreuung junger Talente etabliert, somit sind die Abläufe und Kooperationen weitgehend eingespielt. Man muss jedoch auch beachten, dass die Professionalisierung sicherlich mit der zunehmenden Beanspruchung bzw. Ernsthaftigkeit der Realisierung einer Karriere im Fußballsport, d. h. mit der Altersstufe, steigt. Je älter die Spieler im Nachwuchsbereich sind, desto wichtiger ist es, eine professionelle Betreuung zu organisieren. Während im Grundlagenbereich eher der Spaß am Fußballspielen im Vordergrund steht, nehmen Trainings-, Wettkampfaufwand und Anforderungen an die Investitionsbereitschaft der Spieler mit den Jahren deutlich zu.

Der hier am Beispiel des NLZ von Werder Bremen dargestellte Aufbau mit den dazugehörigen Strukturen kann in der Benennung im vereinsübergreifenden Vergleich durchaus unterschiedlich sein, eine konkrete Differenzierung soll hier jedoch nicht vorgenommen werden. Schon die Benennungen in *Grundlagenbereich, Aufbaubereich, Leistungsbereich* u. a. können hinsichtlich der Alterszuordnung oder der Termini variieren. Auch wird von den Akteuren der Vereine unterschiedlich bewertet, ob in einem Profiverein überhaupt ein

[30] Es handelt sich bei den Ausführungen um eine Selbstdarstellung des NLZ. Aus Sicht des Forschers kann gesagt werden, dass sich diese Beschreibung auch weitgehend mit den Interviewdaten, die in vergleichbaren Vereinen erhoben wurden, decken.

Grundlagenbereich angebracht ist, oder ob die Nachwuchsarbeit der Profivereine erst mit der U13 oder der U15 beginnen sollte.

Die Nachwuchsmannschaften im Fußball sind in entsprechende Jahrgänge eingeteilt. Sie werden hinsichtlich des Alters der Spielerinnen und Spieler differenziert. Diese Altersstrukturierung orientiert sich an der Alterseinteilung der Juniorenmeisterschaften. Obligatorische Benennungen der Altersstufen sind A-Jugend, B-Jugend, C-Jugend usw. oder U19, U17 und U15. Ein Spieler wird in die nächsthöhere Mannschaft übernommen, wenn er das entsprechende Alter erreicht hat und die Leistungsanforderungen des Vereins erfüllt. Die DFB-organisierten Juniorenmeisterschaften sind auf zwei zusammengefasste Jahrgänge ausgerichtet. Das bedeutet, dass eine A-Jugend-Mannschaft aus 18- und 19-jährigen Nachwuchsspielern besteht, eine B-Jugend-Mannschaft aus 17- und 16-jährigen und eine C-Jugend-Mannschaft aus 15- und 14-jährigen. Es dürfen immer zwei Jahrgänge in einer Altersklasse spielen. Die höchsten Spielklassen der U19- und U17-Meisterschaften sind die A-Junioren-Bundesliga und die B-Junioren-Bundesliga.[31] Die U23 spielt im Herrenbereich. Anhand der Struktur des Vereins Schalke 04 kann ein Überblick über die Aufteilung der Nachwuchsmannschaften bis zu den Profis gegeben werden (siehe Tab. 1)

Bereich	Altersklasse
Profibereich	1. Mannschaft[32]
Übergangsbereich	U19, U23[33]
Leistungsbereich	U15, U16, U17
Aufbaubereich	U12, U13, U14
Grundlagenbereich	U8, U9, U10, U11

Tabelle 1: *Struktur der Alterseinteilung in der „Knappenschmiede" von Schalke 04, Internetpräsenz, Stand Januar 2023 (eigene Darstellung)*

Anzumerken ist, dass die Benennungen und Zuordnungen der Bereiche (siehe Tab. 1) in den Vereinen nicht ganz einheitlich gehandhabt werden. Dennoch ist das Beispiel nicht nur charakteristisch für die Struktur eines professionellen Großvereins, sondern für nahezu alle Vereine des DFB-organisierten Wettkampffußballs. Wobei im nichtprofessionellen Fußball nicht der *Profibereich,* sondern der *Herren-* oder *Seniorenbereich* zu finden ist.

[31] Genauere Informationen zu den Ligen finden sich auf der Homepage des Deutschen Fußball-Bundes unter https://www.dfb.de/ligen-wettbewerbe/ Stand: 17.02.2023.

[32] Die gesamte Struktur des Vereins ist auf die 1. Mannschaft (Profimannschaft) ausgerichtet.

[33] Die U23 ist die sogenannte „Unterbaumannschaft" der Profis. Hier werden junge Spieler an den professionellen Bereich herangeführt oder Spieler der Profimannschaft eingesetzt, die einen Leistungsaufbau unter Wettkampfbedingungen erreichen sollen. Die U23 spielt zumeist ebenfalls hochklassig, ist aber nicht in den Profiligen vertreten.

Ziel der Spieler ist es, jeweils in den nächsthöheren Jahrgang und die nächsthöhere Mannschaft aufzusteigen, bis zur Profimannschaft. Bildlich gesprochen geht es demnach darum, in der Hierarchie immer weiter nach oben zu klettern (vgl. Tab 1).

Die Profimannschaft umfasst dann ein breiteres Altersspektrum. Hier wirkt das Konkurrenzprinzip massiv, da es nicht realistisch ist, jährlich 20 neue Spieler aus dem Nachwuchs in die Profimannschaft aufzunehmen und somit den Kader einmal durchzuwechseln. Bestenfalls werden i. d. R. ein oder zwei herausragende Spieler pro Saison aus der Jugend des Vereins übernommen. Zusätzlich werden erfahrene Spieler gekauft, um Abgänge zu kompensieren oder die Mannschaft auf bestimmten Positionen gezielt zu verstärken. Die Nachwuchsspieler müssen sich demnach nicht nur gegen die gleichaltrige Konkurrenz für eine bestimmte Position durchsetzen, sondern auch gegen begehrte ältere Spieler, die mitunter einen nicht unerheblichen Leistungs- und Erfahrungsvorsprung haben. Dieses Konkurrenzprinzip wird für eine bestmögliche Leistungsentwicklung von den Vereinen produktiv genutzt. Es greift bereits in den Nachwuchsjahrgängen, spitzt sich dann im Profibereich deutlich zu und bleibt im Verdrängungsmechanismus der Profimannschaft über die gesamte Karriere hinweg bestehen.

Neben den strukturellen Rahmenbedingungen finden sich Leitkonzepte der Nachwuchsleistungszentren, die auf die Persönlichkeitsentwicklung ausgerichtet sind. Am Beispiel der Internetpräsenz von BORUSSIA DORTMUND sollen einige Auszüge vorgestellt werden, aus denen hervorgeht, welche Aspekte der Persönlichkeitsentwicklung hier von Relevanz sind. Diese Aspekte sind für die Untersuchung der Sozialfigur Fußballtrainer mit dem Erkenntnisinteresse der vorliegenden Arbeit insofern von Bedeutung, als dass sich die Trainer und Betreuenden in ihrem Handeln an diesen Konzepten orientieren. Aus Sicht des Vereins heißt es u. a.:

> „Unsere Aufgabe besteht darin, junge Leistungsfußballer so zu begleiten, dass sie folgende Charaktereigenschaften auf sich vereinen:
>
> **a) Spielerpersönlichkeit**
> - Spielfreude und Kreativität
> - Leitungsfunktion für taktische Automatismen im Team
> - Steuerungsfunktion für gruppendynamische Prozesse im Team
> - Spielertypen auf der Grundlage individueller Stärken (positive Bestärkung schafft positives Verhalten)
> - Spielertypen mit großer Siegermentalität (begeistern – motivieren – mitreißen – aufbauen
> - Vorbildfunktion für das Team (Pünktlichkeit – Einsatzbereitschaft – Übernahme von Verantwortung
> - auf und neben dem Platz)
>
> **b) Professionalität**
> - Leistungswille und Disziplin auf und neben dem Spielfeld
> - Offenheit und Fähigkeit zur Selbstkritik
> - Stärkung der persönlichen, sozialen und emotionalen Kompetenzen
> - Professionelles Verarbeiten von Rückschlägen und lösungsorientiertes Denken sowie Handeln
> - Verinnerlichte Normen und Werte einer konsequenten Leistungsorientierung
>
> **c) Alltagskompetenz und Lebensperspektive**
> - Persönlichkeiten mit sicherem und vorbildlichem Auftreten
> - Verinnerlichte soziale Werte und soziale Kompetenz

- Qualitativ fundierte schulisch/berufliche Ausbildung
- Hohes Maß an Alltagskompetenz.“ (BORUSSIA DORTMUND, Internetpräsenz, Stand Januar 2023)

Insgesamt ist festzustellen, dass die Nachwuchsarbeit der Bundesligisten in den vergangenen 25 Jahren eine zunehmend hohe Stellung eingenommen hat. Neben den aufgezeigten sportartspezifisch altersgemäßen Strukturen sind die Strukturen durch Kooperationen mit Schulen, einem Internatsbetrieb und professionelle pädagogische, psychologische und medizinische Betreuung sehr umsichtig gestaltet.

2.9 Einblicke in den internationalen Forschungsstand zur Coaching Philosophy und Talentförderung im Fußball

Zu den Themen „Coaching Philosophie“ und „Talentförderung“ finden sich aktuell sehr viele Arbeiten in der internationalen sportwissenschaftlichen Forschung (BELLING, TELSETH & AUGESTAD, 2023; GILL, 2021; SLEEMAN & RONKAINEN, 2020; SWEENEY, HORAN & MacNAMARA, 2021; UEFA, 2024)[34]. Das lässt sich insbesondere damit begründen, dass in die Fußballakademien und somit in die Talentförderung im Fußball sehr viel Geld fließt und die zunehmende Professionalisierung auch stärker in die Jugendabteilungen, den Mädchen- und Frauenfußball (SLEEMAN & RONKAINEN, 2020) und auch unterklassig spielende Mannschaften hineinreicht. Dieses Phänomen zeigt sich insbesondere in Großbritannien (GILL, 2021; SLEEMAN & RONKAINEN, 2020; SWEENEY, HORAN & MacNAMARA, 2021). Aber auch in anderen Ländern werden die Professionalisierungsmechanismen kritisch diskutiert. So befassen sich BELLING, TELSETH & AUGESTAD (2023) mit der Professionalisierung der Talententwicklung im norwegischen Nachwuchsfußball. Hier werden Initiativen zur bestmöglichen Förderung von Spielerinnen und Spielern auf höchstem Leistungsniveau vorgestellt. Gleichzeitig wird im Kontext der Professionalisierungskonzepte der Anspruch des Ideals „sport for all“ im norwegischen Sportsystem kritisch diskutiert (ebd.).

Für die vorliegende Untersuchung sind insbesondere die Arbeiten zur Trainerinnen- und Trainerrolle in der Talentförderung bedeutsam. Im Rahmen der Talentförderung stellt sich in allen Arbeiten die Frage nach den optimalen Ausbildungsbedingungen junger Athletinnen und Athleten (COLLINS & MacNAMARA, 2022). Hier ist die Rolle der Trainerinnen und Trainer von entscheidender Bedeutung. Von daher ist es sinnvoll, die Begriffe „Coaching Philosophy“ (PARTINGTON & CUSHION, 2024) und „Talentdevelopment“ (COLLINS & MacNAMARA, 2022) eng aufeinander zu beziehen. TURNNIDGE & CÔTÉ (2018) beschäftigen sich mit der Frage der optimalen Beziehungsgestaltung und alters- und zielgruppengerechten Führungsstilen von Trainerinnen und Trainern in der Talentförderung. Eine besondere Herausforderung liegt darin, für alle Spielerinnen und Spieler den passenden Führungsstil zu finden. Dabei stellt sich auch die Frage, woran sich die Akteure bei der Ausrichtung ihres Führungsstils orientieren. Dieser Frage gehen auch SLEEMAN & RONKAINEN

[34] Aufgrund der ergiebigen Auswahl an internationaler Literatur aus der Sportpsychologie, Sportpädagogik und Sportsoziologie ist es an dieser Stelle sinnvoll, nur einige ausgewählte Arbeiten vorzustellen. Auch auf den Seiten der UEFA finden sich diverse Beiträge zu den Fußballakademien und entsprechenden Entwicklungskonzepten in Europa.

(2020) in ihrer Arbeit mit dem Titel: “The Professionalization of Women’s Football in England and its Impact on Coaches’ Philosophy of Practice” nach. SLEEMAN & RONKAINEN stellen Ergebnisse aus zehn narrativen Interviews mit Trainerinnen und Trainern im Nachwuchsleistungsbereich des Frauenfußballs in England vor. Zusätzlich zu den Interviews wurden auch Gespräche mit den Spielerinnen geführt und Beobachtungen im Feld vorgenommen. Die befragten Trainerinnen und Trainer der Studie orientierten sich in ihrer Trainingsphilosophie zunehmend am professionell organisierten Männerfußball.

PARTINGTON & CUSHION (2024) untersuchten die Coaching Philosophy im Rahmen von Befragungen und Beobachtungen im professionellen Männerfußball in England. Die Autoren kommen bei der Bestimmung typischer pädagogischer Konzepte im Rahmen des Coachings und ihrer Auseinandersetzung mit der Coaching Philosophie zu der Aussage: „Instead, the findings of this research have identified the strong influence that social context and structure had on determining coaches´ understanding of coaching philosophy as an orthodoxy that was associated with a technical and tactical model oft the sport“ (PARTINGTON & CUSHION, 2024, S. 20). Trainerinnen und Trainer sollten dazu angeregt werden, sich stärker damit auseinanderzusetzen, „how, when, and why they implement certain types of coaching in their practice“ (ebd.). Ihre Entwicklung als Trainerinnen oder Trainer geht mit Lernprozessen einher, die reflektiert werden können. Dabei können im Coachingprozess Zusammenhänge zwischen pädagogischer Strategie, Lernen und Kontextbedingungen hergestellt werden, um Spielerinnen und Spieler erfolgreich zu erreichen (ebd.).

Die Themen Coaching Philosophie und Talententwicklung liegen eng beieinander. Dave COLLINS und Aine MacNAMARA (2022) befassen sich in ihrem Buch: „Talent Development. A Practioner and Parents Guide“ eingehend mit bekannten Arbeiten und Ansätzen zur Talententwicklung im Sport. Es wird ein Mix aus Trainings- bzw. Coachingpraxis und Forschung vorgestellt und diskutiert. Die Talententwicklung wird nicht als liearer Prozess verstanden, es spielen viele unterschiedliche Faktoren mit hinein. Für die vorliegende Untersuchung soll insbesondere auf die Ausführungen zur Beziehungsgestaltung zwischen Trainerinnen und Trainern und ihren Athletinnen und Athleten hingewiesen werden (COLLINS & MacNAMARA, 2022, S. 153ff.). Es werden Aspekte der Talentidentifikation und Talentförderung mit der Gestaltung entsprechender Rahmenbedingungen in Verbindung gebracht.

An dieser Stelle kann ein Vortrag von Aine MacNAMARA besonders hervogehoben werden. Die irische Sportwissenschaftlerin hielt den Vortrag „Better Coaches Make Better Players – The importance of quality coaching on the player pathway“ 2022 auf der GAA Coaching Conference. MacNAMARA geht in diesem Vortrag insbesondere auf Trainerinnen und Trainer im Nachwuchsbereich ein. Es wird deutlich, dass man genau darauf schauen sollte, mit welcher Alterklasse gearbeitet wird. Hier einige Leitsätze:

„- Youth coaching is different to adult coaching – it should be approached in an entirely different manner

- Better coaches make better players – how and why you coach is key

- Be a critical consumer – ask why and why not

- A place for everyone: our job as youth coaches is to define the future potential of young players" (MacNAMARA, 2022, Präsentation auf YouTube, Min. 33:53).

Zum Thema Selbstverständnis kann aus der Präsentation das nachfolgende Zitat vorgestellt werden: „What would you like your players to remember? – DON´T BE ANYBODY´S LAST COACH" (MacNAMARA, 2022, Präsentation auf YouTube, Min. 36:29).

Selbstverständnis, Handlungsorientierungen und die Rolle von Trainerinnen und Trainern sind Themen, die in der aktuellen internationalen Forschung und in der Trainerinnen- und Trainerausbildung große Relevanz haben. Mit diesen Erkenntnissen können enge Bezüge zum Thema der vorliegenden Untersuchung zur Sozialfigur des Trainers im Nachwuchsleistungsußball hergestellt werden.

3 Methodologie

3.1 Einleitende Bemerkungen zum Forschungsstil der qualitativen Sozialforschung

Die Wahl der Forschungsmethode orientierte sich am grundlegenden Forschungsinteresse, das darin bestand, Trainer im Nachwuchsleistungsfußball zu ihren persönlichen Entwicklungen, Erfahrungen, Handlungsorientierungen und Einstellungen zu befragen, um Erkenntnisse über ihr Selbstverständnis in ihrer Funktion als Trainer zu gewinnen. Die Erkenntnisse sollten direkt aus der Perspektive der befragten Trainer erhoben werden. Um den Forschungsgegenstand näher zu bestimmen, war es zunächst wichtig, die Auswahl der Befragten einzugrenzen. Es wurden Trainer befragt, die auf hohem Nachwuchsleistungsniveau arbeiteten und Mannschaften ab der B-Jugend (U17) bis zur U23 trainierten. Die ausgewählten Trainer sollten mit der A-Lizenz oder dem Fußballlehrer ein hohes Qualifikationsniveau der Trainerausbildung erreicht haben. So kann bezüglich des Qualifikations- und Leistungsniveaus von einer weitgehend homogenen Gruppe gesprochen werden.

Die Erhebung der Daten erfolgte nach dem Prinzip der Offenheit in enger Anlehnung an die *Grounded Theory Methodologie* (vgl. BREUER, MUCKEL & DIERIS, 2019; STRAUSS & CORBIN, 1994; GLASER & STRAUSS, 1967). Demnach war es wichtig, eine Erhebungsmethode zu entwickeln, die eine Eingrenzung des grundlegenden Forschungsinteresses implizierte und gleichzeitig durch den offenen Charakter auf das Erfahrungswissen der Befragten abzielte. Zusätzlich bot sich noch eine weitere Möglichkeit der Datenerhebung an. Es wurde ein Profifußballspieler zu seinem Werdegang befragt und es wurden Punktspiele und Trainingseinheiten von Jugendmannschaften beobachtet. Bei den Beobachtungen war das Trainerhandeln von besonderem Interesse. Die Punktspiele und Trainingseinheiten ausgewählter Mannschaften der Junioren-Bundesliga sollten ergänzend zu den Interviews Einblicke in die Handlungspraxis der Akteure liefern. Dennoch haben diese Daten lediglich ergänzenden Charakter. Der Auswertungsfokus lag auf den Interviews.

Um den Forschungsprozess nachvollziehbar rekonstruieren und begründen zu können, empfiehlt sich ein Einblick in die Grundgedanken der qualitativen Sozialforschung und die damit verbundene Forscherhaltung in dieser Untersuchung. Ungeachtet der Frage danach, ob qualitativ oder quantitativ gearbeitet wird, gilt zunächst die von Philipp MAYRING (2016) formulierte Prämisse für Forschungsprojekte in den Humanwissenschaften.

> „Gegenstand humanwissenschaftlicher Forschung sind immer Menschen, Subjekte. Die von der Forschungsfrage betroffenen Subjekte müssen Ausgangspunkt und Ziel der Untersuchungen sein. (MAYRING, 2016, S. 20). [...] Sie sollen in ihrem *natürlichen, alltäglichen Umfeld* untersucht werden." (ebd., S. 22)

Ein zentraler Gedanke der Untersuchung kann mit FLICK, von KARDOFF & STEINKE (2015) wie folgt beschrieben werden. „Qualitative Forschung hat den Anspruch, Lebenswelten von ‚innen heraus´ aus der Sicht der handelnden Menschen zu beschreiben" (FLICK, von KARDORFF & STEINKE, 2015, S. 14). Auf die vorliegende Untersuchung übertragen bedeutet

dies, dass die Trainer mit ihrem biographischen Hintergrund, ihren Erfahrungen und Handlungsorientierungen erforscht werden und ihre Sicht der Dinge eingenommen wird. Im Forschungsstil qualitativer Methoden wird nach „Abläufen“, „Deutungsmustern“ und „Strukturmerkmalen“ (ebd.) gesucht, die sozialen Handlungsprozessen zugrunde liegen. Diese gilt es mit Blick auf das Trainerhandeln herauszustellen.

Laut FLICK, von KARDORFF & STEINKE (2015) ist qualitative Forschung in vielen Forschungskontexten „näher dran“ (S. 17) am Phänomen, das untersucht werden soll. Dies gilt insbesondere für die biographischen Erfahrungsgeschichten, die für das hier gewählte Erkenntnisinteresse von Bedeutung sind. Mithilfe qualitativer Interviews ist es möglich, biographische Prozesse nachvollziehbar zu rekonstruieren. Es können Entscheidungs- und Gestaltungsprozesse im Kontext des Trainerhandelns mit zugrundeliegenden Handlungsorientierungen abgebildet werden.

Eine wissenschaftstheoretische Verortung qualitativen Denkens kann aus unterschiedlichen Positionen und Ansätzen heraus erfolgen. FLICK, von KARDORFF & STEINKE (2015) nennen drei „Hauptlinien“, die als „theoretische Bezugspunkte“ qualitativer Forschung gelten:

> Theoretische Bezugspunkte werden erstens in den Traditionen des *symbolischen Interaktionismus* […] und der *Phänomenologie* […], die eher subjektiven Bedeutungen und individuellen Sinnzuschreibungen nachgehen, gesucht; zweitens in der *Ethnomethodologie* […] und im *Konstruktivismus* […], die an den Routinen des Alltags und der Herstellung sozialer Wirklichkeit interessiert sind. Einen dritten Bezugspunkt bilden *strukturalistische* oder *psychoanalytische* […] Positionen, die von der Annahme von latenten sozialen Konfigurationen sowie von unbewussten psychischen Strukturen und Mechanismen ausgehen. (FLICK, von KARDORFF & STEINKE, 2015, S. 18)

Die theoretische Verortung sollte sich an der Zielstellung des Forschungsvorhabens orientieren. In dieser Erhebung soll schwerpunktmäßig die „Sicht des Subjekts“ anhand qualitativer Interviews betrachtet und einer vergleichenden Analyse unterzogen werden (vgl. FLICK, von KARDORFF & STEINKE, 2015, S. 18). Die vorliegende Untersuchung bietet wesentliche Einblicke in die „subjektiven Relevanzsetzungen“ (ebd.) und „individuellen Sinnzuschreibungen“ (ebd.) der befragten Trainer. Ergänzend dazu ermöglichen die Beobachtungen auch Einblicke in die Alltagspraxis.

Grundsätzlich kann zwischen zwei Zugängen unterschieden werden: erstens, der erzählten Wirklichkeit aus der Erfahrungsperspektive der Trainer heraus im Interviewkontext und zweitens der Beobachtung sozialer Wirklichkeit. Die Interviews wurden genauer ausgewertet, während die Beobachtungen der Trainings- und Wettkampfsituationen ergänzenden und erweiternden Charakter hatten.

Die folgenden Grundannahmen qualitativer Forschung sind richtungsweisend für die Erkenntnismöglichkeiten des gewählten Forschungsstils. FLICK, von KARDORFF & STEINKE (2015) stellen vier *theoretische Grundannahmen qualitativer Forschung* vor.

> „1. Soziale Wirklichkeit als gemeinsame Herstellung und Zuschreibung von Bedeutungen. 2. Prozesscharakter und Reflexivität sozialer Wirklichkeit. 3. <Objektive> Lebensbedingungen werden durch

> subjektive Bedeutungen für die Lebenswelt relevant. 4. Der kommunikative Charakter sozialer Wirklichkeit lässt die Rekonstruktion von Konstruktionen sozialer Wirklichkeit zum Ansatzpunkt der Forschung werden." (FLICK, von KARDORFF & STEINKE, 2015, S. 22)

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass die Untersuchung der Sozialfigur des Trainers an den *subjektiven Bedeutungen* und *individuellen Sinnzuschreibungen* der befragten Trainer ansetzt. Um diese zu erfassen wurden *Leitfadeninterviews* (MERTON, 1956; PRZYBORSKI & WOHLRAB-SAHR, 2014)[35] geführt, die auch autobiographisch-narrative Anteile (SCHÜTZE, 1983) hatten.[36] Da das Projekt das Ziel verfolgte, eine nähere Bestimmung der Sozialfigur Trainer im Nachwuchsleistungsfußball vorzunehmen und allgemeine Erkenntnisse zu erfolgreichem Trainerhandeln zu gewinnen, wurde es als sinnvoll erachtet, in einer vergleichenden Analyse aus mehreren Interviews die Gemeinsamkeiten und Unterschiede der Befragten herauszuarbeiten. Für eine Charakterisierung der Sozialfigur sind die Gemeinsamkeiten die relevanteren Aspekte als die Unterschiede. Dennoch lässt die Identifikation der Unterschiede auch eine Dimensionierung der Sozialfigur zu. Der Zugang zum Thema erfolgte explorativ nach dem Prinzip der Offenheit. Das bedeutet, die zentralen Themen sollten erst im Forschungsverlauf anhand der gewonnenen Daten induktiv bestimmt werden. Aus diesem Grund folgte die Untersuchung dem Forschungsstil der Grounded Theory Methodologie. Die Grounded Theory wird als „offene" und „explorative Methodologie" verstanden (CORBIN, 2011, S. 71).

3.2 Sampling und Vorgehen der Datenerhebung und Datenauswertung

Für die Erhebung der Trainerperspektive bot es sich an, die mit der Talentförderung beauftragten Trainer direkt zu befragen. Die Trainer sollten im Nachwuchleistungsbereich ausgewählter Vereine der 1. oder 2. Fußball-Bundesliga arbeiten. Sie sollten mit der A-Lizenz bzw. A+ Lizenz oder der Fußballlehrer-Lizenz bzw. UEFA-Pro-Lizenz ein hohes Qualifikationsniveau erreicht haben und zum Erhebungszeitpunkt eine Mannschaft des Leistungs- oder Übergangsbereichs betreuen (siehe Abb. 1 und Tab. 1). Die Kontakte konnten schnell über Anfragen bei ausgewählten Vereinen der 1. oder 2. Fußball-Bundesliga hergestellt werden. Mit einer kurzen Information über das Forschungsinteresse zeigten sich die Ansprechpartner selbst sehr interessiert und boten Interviewtermine und Besichtigungen der Trainingsplätze an. Die Interviewbereitschaft lässt auf das Interesse und die hohe Identifikation mit dem beruflichen Handlungsfeld schließen. Dieser Aspekt ist insofern von Bedeutung, da sich aus der Interviewbereitschaft auch die Haltung der Befragten zur beruflichen Tätigkeit ableiten lässt. Nicht alle Anfragen wurden beantwortet, dennoch zeigte sich ein beachtliches Interesse am Forschungsgegenstand.

[35] Hier werden die Ausführungen zu offenen Leitfadeninterviews von PRZYBORSKI & WOHLRAB-SAHR herangezogen, die sich an MERTON et al. (1956) anlehnen.

[36] Es handelt sich nicht um narrative Interviews im typischen Sinne. Die biographischen Werdegänge wurden thematisiert, da die Entwicklungen und Sozialisationsprozesse der Trainer wesentlicher Teil der Untersuchung waren, so wurden die biographischen Geschichten im Stil der Stegreiferzählungen in den Interviewleitfaden eingebaut.

Insgesamt wurden acht[37] Trainer an ihren Arbeitsplätzen befragt. Die Interviews hatten eine Länge von 40 bis zu etwa 75 Minuten. Ein weiteres Interview mit dem Fußballprofi R. diente der Ergänzung der Daten um die Spielerperspektive. Es wurden 15 Spielbeobachtungen und fünf Beobachtungen von Trainingseinheiten durchgeführt.[38] Zweimal ergab sich die Möglichkeit, direkt nach der Trainingseinheit das Interview zu führen und die Eindrücke des Trainings aufzugreifen. Die Interviews mit dem höchsten Erkenntniswert wurden transkribiert und für die Kategorienbildung herangezogen. Die anderen Interviews wurden teilweise transkribiert und paraphrasiert. Die bedeutsamen Aussagen jener Interviews flossen ergänzend und vertiefend im kontrastiven Vergleich in die Analyse ein. So konnten die für die Kategorienbildung bedeutsamen Inhalte aus allen Interviews in Form von Originalaussagen festgehalten werden. Hierbei wurde mit der Software MAXQDA gearbeitet.

3. 2. 1 Leitfadengestützte Interviews mit biographisch-narrativen Passagen

Die narrativ angelegten Leitfadeninterviews gaben Aufschluss über die individuellen Werdegänge der befragten Trainer, bevor sich die Themen des Leitfadens vor allem auf das Aufgabenspektrum, Handlungsorientierungen und Erfahrungen mit der Talentförderung richteten. Von hoher Relevanz für die Charakterisierung der Sozialfigur Trainer im Nachwuchsleistungsfußball waren die biographischen Prozesse, die den Trainerwerdegang bestimmen. Um diese aufzuspüren folgte das forschungspraktische Vorgehen auch den Empfehlungen des *autobiographisch-narrativen Interviews* (SCHÜTZE, 1983, S. 283ff.). Zumeist wurde ein biographischer Einstieg gewählt. Mit dem narrativen Einstieg wurden biographische Prozesse des Zugangs zur Fußballwelt und Entwicklungen in der Welt des Fußballs als Spieler und Trainer erhoben. Der zweite Teil der Interviews war leitfadenorientiert-narrativ gestaltet. Darunter ist zu verstehen, dass im Gespräch die zuvor erarbeiteten Themen zur Sprache kamen und von den befragten Trainern in Form von Erzählungen, Geschichten und Beispielen aus der Praxis ausgeführt und inhaltlich konkretisiert werden konnten. Das Prinzip der Offenheit ermöglicht es den Interviewten, eigene Relevanzsetzungen vorzunehmen (vgl. SCHÜTZE, 1983, S. 285).[39]

Die Themen, die von den Befragten in den offenen Erzählungen angesprochen wurden, gingen auf ihr subjektives Erfahrungswissen und ihre persönlichen Präferenzen zurück. Gemeinsamkeiten dieser Erfahrungsperspektiven fließen in die Bestimmung der Sozialfigur Trainer im Nachwuchsleistungsfußball ein. Das Ende einer offen gestalteten biographischen Eingangserzählung bzw. Stegreiferzählung wurde i. d. R. mit folgenden sprachlichen Aktivitäten im Interview realisiert:

[37] In die Analyse fließen vor allem Daten aus sechs Interviews mit Trainern (Trainer A, B, C, D, E und F) und einem Interview mit dem Fußballspieler R. ein. Ziel war es, die sorgfältige Analyse auf Eckfälle der Untersuchung zu konzentrieren, die die anderen Fälle sehr gut abbildeten.

[38] Zwei Spielbeobachtungen wurden durch Feldnotizen näher in die Auswertung einbezogen. (siehe Anhang 4.9)

[39] Die angewandte Interviewtechnik folgt zwar einem festgelegten Leitfaden, indem sichergestellt werden soll, dass die zuvor als bedeutsam erachteten Themen angesprochen werden, dennoch folgt die Umsetzung auch den Empfehlungen SCHÜTZEs zur Gestaltung von narrativen Interviews (1983).

- Die Befragten fassten noch einmal die wesentlichen Aspekte ihrer ausführlichen Eingangserzählung zusammen. Hier wird deutlich, was die Quintessenz der vorherigen biographischen Erzählung ist. Es wurden die wichtigen Punkte noch einmal hervorgehoben.
- Die Befragten bewerteten die Abläufe, zogen Bilanz und resümierten das Erzählte bspw. mit der Aussage: „insgesamt habe ich in dieser Zeit viel dazugelernt". Aus diesen Bewertungen lassen sich Sinn- und Bedeutungszuschreibungen ableiten.

Angesichts jener Mechanismen des freien Erzählens war es für die Analyse der Interviews wichtig, auf diese zusammenfassenden und resümierenden Erzählpassagen ganz besonders zu achten. Es folgten immanente Nachfragen, die sich auf die narrativen Ausführungen bezogen und einzelne Aspekte der freien Erzählungen genauer beleuchteten. Im Anschluss daran wurden konkretere Fragen zu den Themen des Interviewleitfadens gestellt. Mit diesem Stil, von der offenen zur konkreter werdenden Fragetechnik (PRZYBORSKI & WOHLRAB-SAHR, 2014)[40] wurden die vorbereiteten Themen des Interviewleitfadens im Gesprächsstil[41] bearbeitet.

Mit der sprachlich-formalen Analyse der für die Untersuchung bedeutsamsten Interviewtexte (z. B. Transkriptionen der Eckfälle Trainer A und Trainer D) wurde bei der Interpretation der Daten über eine inhaltliche Rekonstruktion von Stationen und Erfahrungen der Befragten hinausgegangen. Hinsichtlich des Erzählstils konnte in der Interpretation zwischen unterschiedlichen Formen der sprachlichen Darstellung (vgl. SCHÜTZE, 1983, S. 286) bzw. Kommunikationsschemata (vgl. KALLMEYER & SCHÜTZE, 1977) unterschieden werden. In den *Sachverhaltsdarstellungen* werden Ereignisse und Abläufe geschildert. Diese Sachverhalte können z. B. durchlaufene Trainerstationen sein. In ihren Ausführungen sind bei den Befragten aber auch *Begründungs*- und *Rechtfertigungsaktivitäten* erkennbar. Sie erzählen nicht nur darüber, welche Stationen sie durchliefen, sondern sie begründen ihre Entscheidungen auch im Interview, damit diese für den Interviewer nachvollziehbar werden. So lässt sich sagen, dass die biographischen Erzählungen aus zuvor nicht geplanten Sachverhaltsdarstellungen, Begründungen, vielen Beispielen, Selbstreflexionen und Bewertungen des Erlebten aus der Hier-und-Jetzt-Perspektive bestehen. In diesem Zusammenhang spricht SCHÜTZE von „Stegreiferzählungen" (vgl. SCHÜTZE, 1983). Diese Formen der sprachlichen Darstellung können hinsichtlich ihrer Bedeutung im Zusammenhang mit dem erzählten Inhalt analysiert werden. Die immanenten Nachfragen des Forschers bezogen sich dann auf Inhalte der offenen Eingangserzählung, um Unklarheiten oder offen gebliebene Aspekte näher zu beleuchten.

Die langjährige Zugehörigkeit zur sozialen Welt des Fußballs ließ auf eine hohe Identifikation mit dem Handlungsfeld schließen. Es sollte ein Ziel des Projektes sein, wichtige Identifikationsmechanismen aufzuspüren und an die Kategorie der Sozialfigur des Trainers im Nachwuchsleistungsfußball anzulegen. Gleichzeitig wurde in Erfahrung gebracht, wie die

[40] Oder wie PRZYBORSKI & WOHLRAB-SAHR schreiben: „vom Allgemeinen zum Spezifischen" (2014, S. 127).
[41] Die Leitfadenthemen werden nicht streng in einer bestimmten Reihenfolge abgearbeitet, sie werden kontextbezogen an die Erzählungen der Befragten angelegt.

Trainer ihre eigene Spielerkarriere erlebten, wie sie diese aus heutiger Sicht bewerten und welche Ressourcen sie aus der bisher durchlaufenen Karriere in ihre heutige Arbeit einfließen lassen können. Persönliche Erfolge und Formen des Scheiterns haben einen entscheidenden Einfluss auf die heutige Arbeit mit den Spielern. Mit Blick auf diese Überlegungen war ein zentraler Aspekt der Erhebung auf die Entwicklungen der Trainerpersönlichkeit während der Ausübung der Trainertätigkeit und den Kompetenzzuwachs durch praktisches Handeln gerichtet. All diese Inhalte gingen aus den biographischen Einstiegserzählungen der befragten Trainer hervor.

Der Nachfrageteil des vorbereiteten Leitfadens beinhaltete dann die folgenden Themen. Die Themen bezogen sich auf typische Handlungsanforderungen, d. h. Aufgaben, Handlungsstrategien und Handlungsorientierungen. Die Einschätzung dieser Handlungsanforderungen und die Strategien gaben weitere Hinweise auf das berufliche Selbstverständnis der Befragten. Von besonderem Interesse war dabei die Bedeutung des Erfahrungswissens. Die Themen des Interviewleitfadens sollten eine nähere Bestimmung der Sozialfigur des Trainers im Nachwuchsleistungsfußball und das berufliche Selbstverständnis ermöglichen. Sie wurden mit direktem Bezug zum Forschungsinteresse ausgewählt und finden sich auch anteilig im Theorieteil der Arbeit wieder. In den folgenden Auszügen sollen die Theoriebezüge anhand ausgewählter Beispiele benannt werden. Mit dem Rollenverständnis, den Handlungsstrategien, Erfahrungen und Beispielen aus der Praxis liegen die Bezüge nah.

Der erste übergeordnete Themenkomplex beinhaltete die biographischen Erzählungen. Der zweite Themenkomplex beinhaltete Ausrichtungen und Veränderungen der Umgangsformen bzw. des Führungsstils. Der dritte übergeordnete Themenkomplex des Interviewleitfadens beinhaltete die Hauptaufgabe, die Talentförderung, und die Frage nach zu fördernden Persönlichkeitseigenschaften der betreuten Spieler.

Themenkomplex: Ausrichtungen und Veränderungen der Umgangsformen bzw. des Führungsstils

Thema: Umgang mit den Spielern und Strategien der Mannschaftsführung

- Relevanz für die Untersuchung: Eine besondere Bedeutung lag in den Führungsstilen und Veränderungen des Führungsstils aufgrund der Erfahrungen. Literaturbezüge finden sich u. a. bei TUTKO & RICHARDS (1971) und SCHILLING (2001). In Bezug auf das Rollenverständnis der Befragten ist hier interessant, welche Umgangsformen und Führungsstile präferiert werden. Aus der Literatur ging u. a. hervor, dass der Trainer die Verantwortung für die sportlichen Abläufe in der Mannschaft übernehmen muss (BETTE, 1984; HEINEMANN, 1998 und 2007). In dieser Funktion war es interessant herauszufinden, wie die Befragten ihre Rolle in der Trainer- und Mannschaftskonstellation beschreiben. Welche Umgangsformen werden als erfolgversprechend angesehen? Hier wurde im Zuge der Datenanalyse die Bedeutung der kommunikativen Arbeit hervorgehoben.

Thema: Ziele der Spieler und Erwartungen, die sie an den Trainer richten

- Relevanz für die Untersuchung: Auch bei diesem Thema ging es um das Rollenverständnis und die Frage danach, inwieweit die Spielerperspektive eingenommen wird, um das Trainerhandeln an diese anzupassen. Hier wird v. a. auf das Ansehen der Trainer bei den Spielern eingegangen. Wie gewinnen die Trainer das Ansehen und vielleicht sogar Vertrauen ihrer Spieler? Es lag in Anlehnung an die vorgestellten rollentheoretischen Ansätze der Gedanke nah, dass die Spieler bestimmte Handlungspraktiken mit der Rolle des Trainers verknüpfen. Der Trainer muss bestimmte Erwartungen der Spieler erfüllen, um in seiner Funktion anerkannt zu werden. Die Spieler müssen vom Trainer profitieren können, um ihre Ziele zu erreichen, dann orientieren sie sich an ihm.

Thema: Herausforderungen im Umgang mit den Spielern

- Relevanz für die Untersuchung: Die Interaktionsbeziehungen zwischen Spielern und Trainer wurden bereits in den vorherigen Themen genauer betrachtet. An dieser Stelle sollte es darum gehen, welche besonderen Herausforderungen die Befragten benennen können. Der Umgang mit den Spielern wird als die größere Herausforderung angesehen als die sportartspezifischen Inhalte der Talentförderung. Wenn besondere Herausforderungen thematisiert werden, dann wird auch danach gefragt, welches Handlungsstrategien die Befragten verfolgen, um die Herausforderungen zu bewältigen. Theoretische Bezüge finden sich im Theorieteil u. a. zu den Risiken in der Welt des Hochleistungsfußballs.

Thema: Phänomen des Scheiterns, andere Rückschläge und die Rolle des Trainers in diesem Zusammenhang (z. B. Ausschluss aus der Mannschaft)

- Relevanz für die Untersuchung: Als eine besondere Herausforderung wurde das Phänomen des Scheiterns vorausgesetzt. Die Trainer können selbst an den Anforderungen scheitern, sie können sich aber auch als gut gewappnet erleben. Sie müssen mit Niederlagen der Mannschaft und dem Ausschluss von Spielern aus der Mannschaft umgehen. Hier liegen die theoretischen Verknüpfungen in den im Theorieteil näher ausgeführten Risiken in der Welt des Hochleistungsfußballs bzw. Hochleistungssports (BETTE, 1984; BETTE & SCHIMANK, 1995; BETTE, SCHIMANK, WAHLIG & WEBER, 2002). Auch der Gedanke der Resilienz im Umgang mit problematischen Situationen liegt nahe.

Thema: Mögliche Vorbilder der Trainer, eigene Erfahrungen mit Trainern

- Relevanz für die Untersuchung: Unter Rückgriff auf die biographischen Einflüsse wurde gezielt nach den selbst erlebten Trainern gefragt. Es stellte sich die Frage, inwieweit sich die Befragten an ihren früheren Trainern orientierten. Positive und negative Erfahrungen werden möglicherweise mal mehr mal weniger bewusst berücksichtigt und fließen in das heutige Trainerhandeln ein.

Die bisher benannten Themen zu den Umgangsformen bezogen sich sehr auf das Selbstverständnis, persönliche Erfahrungen und Handlungsstrategien. Im Folgenden ging es dann

um die Hauptaufgabe, die Talentförderung und die Frage danach, welche Eigenschaften bei den Spielern gefördert werden müssten, damit diese den Sprung in den Profibereich schaffen können. In Bezug auf das Selbstverständnis geht es hier darum, inwieweit die Trainer sich dazu in der Lage sehen, die Hauptaufgabe der optimalen Nachwuchsförderung zu realisieren.

Themenkomplex: Strategien der Talentförderung in der Praxis

- Relevanz für die Untersuchung: Die Strategien bezogen sich auf die Vereinsphilosophie, die Strukturen der Nachwuchsleistungszentren und die individuellen Handlungsstrategien der Befragten.

Thema: Persönlichkeitseigenschaften und Einstellungen, die Nachwuchsspieler entwickeln sollten, um eine professionelle Laufbahn erreichen zu können → Rolle des Trainers

- Relevanz für die Untersuchung: Neben den sportartspezifischen Eigenschaften und Fähigkeiten sollten auch die Charaktereigenschaften und Einstellungen der Spieler gefördert werden. Zum einen übernehmen die Spieler möglicherweise später einmal eine Vorbildfunktion, d. h. junge Spielerinnen und Spieler orientieren sich an den Profis. Zum anderen kann davon ausgegangen werden, dass die Leistungseinstellung, Disziplin und Eigenverantwortung der Nachwuchsspieler eine wichtige Voraussetzung für das Erreichen des Profistatus ist. Die Bedeutung dieser Einstellungen und Charaktereigenschaften sollte aus der Perspektive der Trainer erhoben werden. Hinzu kann die Frage nach der Verantwortung der Trainer und der Frage danach, wie sie die Charaktereigenschaften und Einstellungen fördern können. Im Theorieteil der Arbeit wurden entsprechende Zielstellungen auf den Seiten der Nachwuchsabteilung von BORUSSIA DORTMUND vorgestellt (vgl. Internetpräsenz BORUSSIA DORTMUND, März 2023).

Thema: Realistische Sicht der Spieler auf die eigene Leistungsfähigkeit und ihr individuelles Entwicklungspotential

- Relevanz für die Untersuchung: Dieses Thema kristallisierte sich erst im Laufe der Untersuchung heraus. Hier kann von der Eigenverantwortung der Spieler gesprochen werden. Die Trainer sollten ihre Spieler darin unterstützen, die Verantwortung für die eigene Entwicklung selbst in die Hand zu nehmen. Darin liegt ein konstruktivistischer Ansatz, da die Spieler selbst zu Gestaltern ihrer eigenen Karriere werden. Es zeigte sich jedoch hier eine besondere Herausforderung für die Trainer. Das Selbstbild der Spieler steht im engen Zusammenhang mit ihrer Leistungsmotivation. Das Thema wurde aus den Interviews abgeleitet und konnte hinsichtlich der Frage vertieft werden, welche Selbsteinschätzung die beste und leistungsförderndste ist.

Die Themen wurden im Interviewgespräch nicht einfach abgearbeitet, sie wurden erzählgenerierend in das Gespräch integriert. Auch zu diesen Ausführungen wurden weitere immanente Fragen gestellt. Mitunter wurden mehrere Themen in den freien Erzählungen miteinander verknüpft.

Der Schlussteil diente dann der Bilanzierung des Interviews und der thematisierten Inhalte. In der abschließenden Phase der Interviews wurden erste ergebnissichernde Aussagen zusammengetragen. Die Befragten haben sich im Verlauf des Interviews gedanklich mit den Themen auseinandergesetzt. Während ihrer Ausführungen haben sie erlebte Abläufe oder Entscheidungen reflektiert und möglicherweise Selbsterkenntnisse gewonnen. In dieser Phase der Bilanzierung konnten die zentralen Gedanken noch einmal konkret aufgegriffen werden. Für die Analyse war es dann wichtig, die inhaltlichen Themen und Erfahrungen herauszuarbeiten, aber auch auf Bewertungen, Eigentheorien, Praxisbeispiele und Begründungsaktivitäten zu achten.

Insgesamt war es wichtig, dass die gewählten Themen auf die produktive Bearbeitung der Forschungsfrage hinarbeiten. Gleichzeitig sollte das Vorgehen explorativ sein und neue relevante Aspekte und Indikatoren zur Sozialfigur des Trainers im Nachwuchsleistungsfußball hervorbringen. Der Interviewleitfaden wurde im Laufe der Interviews und im Prozess der Datenerhebung verfeinert und angepasst. Datenerhebung und Datenauswertung flossen ineinander. Dieses Vorgehen entspricht dem Theoretical Sampling der Grounded Theory Methodologie.

3.2.2 Vorgehen der Datenauswertung nach der Grounded Theory Methodologie (GTM)

Das nachfolgende Schaubild (Abb. 2) zeigt den Prozess der Entwicklung der Kategorien, die als die vier Hauptkategorien herausgearbeitet werden konnten. Diese Kategorien wurden dann auf die Schlüsselkategorie bzw. die Fragestellung bezogen.

Aufgrund des offenen Charakters der Erhebung ging es zunächst darum, die „theoretische Sensibilität“ (CORBIN, 2011, S. 71) für eine Konkretisierung der Fragestellung und erste relevante Indikatoren zu entwickeln. Der erste Interviewzugang diente der Sensibilisierung des Forschers für den Forschungsgegenstand sowie der Konkretisierung der Schwerpunktsetzung zu Fragen der Trainerpersönlichkeit und zum Trainerhandeln.

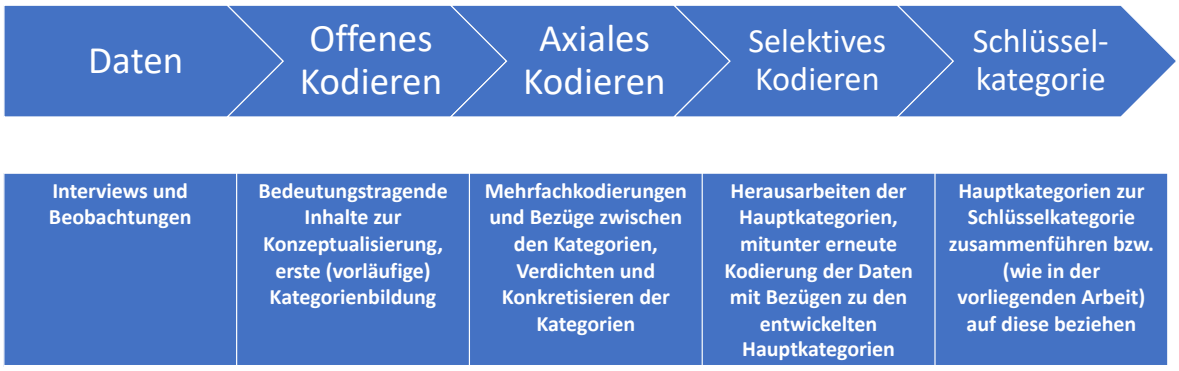


Abbildung 2: *Kodierprozess der Untersuchung (eig. Darstellung nach Corbin & Strauss 1996)*

Die Interviews wurden transkribiert oder paraphrasiert und zwei der durchgeführten Beobachtungen wurden in Form von Beobachtungsnotizen festgehalten (siehe Anhang 4). Für die Kodierung und Kategorienbildung wurde die Software MAXQDA verwendet. Somit war

es möglich, die Daten zu sammeln, zu zentralen Aussagen zusammenzufassen und den gesamten Prozess als transparenten Weg der Analyse zu dokumentieren. Auch wenn keine Häufigkeiten gezählt wurden, so war es doch wichtig, auf wiederkehrende Aussagen, Themen und Phänomene zu achten. Für die Charakterisierung der Sozialfigur Trainer waren insbesondere diese wiederkehrenden Phänomene von Interesse.

Im Prozess des offenen Kodierens wurden die Daten auf „relevante Ereignisse" (CORBIN, 2011, S. 71) und „Erfahrungen" (ebd.) hin analysiert, die dann zu „Konzepten" (ebd.) bzw. Subkategorien[42] ausgebaut werden konnten, die den Forschungsgegenstand charakterisierten und das Forschungsinteresse bedienten (vgl. CORBIN, 2011, S. 71).

> „Beim Kodieren geht es um begrifflich-konzeptuelle bzw. theoretische Identifikations- und Benennungsarbeit. GTM-Kodieren wird als eine Aktivität verstanden, bei der auf der Grundlage der gedanklichen Auseinandersetzung mit empirischen Materialien einzelfallübergreifende, verallgemeinernde, typisierende Charakteristika *ge-/erfunden* und *sprachlich benannt* werden. Es wird Wesentliches (aus dem Material, dem Phänomenbereich) extrahiert und auf einen (vorläufigen) Abstraktions-Begriff gebracht – eine *Kategorie*." (BREUER, MUCKEL & DIERIS, 2019, S. 251)

Für eine tragfähige Auswertung der Daten mussten mehrere Kodiergänge durchlaufen werden. Zum einen war es wichtig, eine *thematische Kodierung* (vgl. KUCKARTZ, 2016) durchzuführen, um die für die Forschungsfrage relevanten inhaltlichen Aspekte herauszuarbeiten. Zum anderen konnten theoretische Bezüge hergestellt werden, die wiederum eine *theoretische Kodierung* (ebd.) ermöglichten. So wurden im Rahmen des offenen Kodierens z. B. Indikatoren herausgearbeitet, die sich unter Einbezug der Literatur mit den Konzepten der *Selbstwirksamkeit* und des *Selbstverständnisses* genauer bestimmen ließen.

Ein wesentlicher Charakter der Konzeptualisierung und Kategorienbildung liegt demnach darin, die Inhalte, die in den Daten stecken, in eigene Worte zu fassen und die Entscheidung zu fällen, welche Inhalte für die Fragestellung wichtig sind und welche eher außenvor bleiben können. Dies erfolgte in Form einer formulierenden Auseinandersetzung mit den Daten im Rahmen des Verfassens von Memos. Die formulierende Auseinandersetzung mit den Daten geht deutlich über eine Beschreibung oder Nacherzählung der Interviewinhalte hinaus. Es findet eine Auseinandersetzung mit den Daten statt, es werden Fragen an das Material gestellt und Theoriebezüge recherchiert.

Die Kodierung erfolgte darüber hinaus deduktiv hinsichtlich der Aspekte, die direkten Bezug zu den vorab formulierten Forschungsfragen hatten, und induktiv hinsichtlich der Inhalte, die sich als relevante Anregungen in den Daten finden ließen. So konnte beispielsweise deduktiv auf alle Inhalte geachtet werden, die die Frage zur Relevanz des Erfolges und zum Erfolgsbegriff ansprachen. Induktiv sind zum Beispiel Indikatoren, wie die *Bedeutung des Ansehens* und der *Anerkennung* für erfolgreiches Handeln im Trainerberuf erst aus den Daten abgeleitet worden.

[42] Konzepte sind „Bausteine", die Ansätze für eine Kategorienbildung liefern. Sie werden aus den Daten abgeleitet (siehe z. B. das „Konzept der Berufung zur Trainertätigkeit"). Subkategorien dienen der Untergliederung der Hauptkategorien in Teilthemen, die die Hauptkategorie bedienen.

Die gewonnenen Kodes ließen sich zu übergeordneten Konzepten zusammenführen. Diese Konzeptbildung ist ein wesentlicher Baustein der Kategorienbildung mit dem Ziel, die Daten zu reduzieren und zu ersten vorläufigen Kategorien zusammenzufassen. Jedoch muss mit jedem Schritt der Konzeptualisierung und Kategorienbildung auch eine entsprechende Neukodierung vorgenommen werden. In der vorliegenden Untersuchung wurde bspw. das *Konzept des Etablierten* aus den Daten heraus entwickelt. Nachdem dieses Konzept im Rahmen der Datenanalyse sozusagen „entdeckt" wurde, konnten alle vorliegenden Daten auf Indikatoren hin untersucht werden, die dieses Konzept inhaltlich bedienten. Grundsätzlich ging die Kategorienbildung auf die vorherige Kodierung zurück, die in engem Zusammenhang mit dem Forschungsinteresse stand. Somit mussten die Regeln der Kodierung und Kategorienbildung mit dem eigentlichen Forschungsinteresse abgeglichen und begründet werden. So sollte ein wichtiges Gütekriterium qualitativer Forschung befolgt werden, das der „intersubjektiven Nachvollziehbarkeit" (STEINKE, 2005, S. 324ff.). Das Sampling, mit der Entscheidung dafür, nach welchen Kriterien weiter kodiert werden sollte, ging immer aus den vorherigen Relevanzsetzungen und Entdeckungen hervor.

> „Gegenstandsbezogene Theoriebildung geht davon aus, dass der Forscher während der Datensammlung theoretische Konzepte, Konstrukte, Hypothesen entwickelt, verfeinert und verknüpft, sodass Erhebung und Auswertung sich überschneiden." (MAYRING, 2016, S. 105)

„Der Grounded Theory liegt die Idee zugrunde, auf regelgeleitete Weise neue theoretische Vorstellungen zu einem Gegenstandsbereich zu entwickeln und auszuarbeiten." (BREUER, MUCKEL & DIERIS, 2019, S. 7) PRZYBORSKI & WOHLRAB-SAHR (2014) nennen fünf Grundprinzipien der Arbeit nach der Grounded Theory:

> „1. dem Theoretischen Sampling und – darauf basierend – dem ständigen Wechselprozess von Datenerhebung und Auswertung; 2. dem theorieorientierten Kodieren und – darauf basierend der Verknüpfung und theoretischen Integration von Konzepten und Kategorien; 3. der Orientierung am permanenten Vergleich; 4. dem Schreiben theoretischer Memos, das den gesamten Forschungsprozess begleitet, sowie 5. der den Forschungsprozess strukturierenden und die Theorieentwicklung vorantreibenden Relationierung von Erhebung, Kodieren und Memoschreiben." (PRZYBORSKI & WOHLRAB-SAHR, 2014, S. 199f.)

Die Methodologie zielt darauf ab, aus den erhobenen Daten Konzepte und Kategorien abzuleiten und diese zu einer Theorie oder einem Erkenntnisansatz „mittlerer Reichweite" (BREUER, MUCKEL & DIERIS, 2019, S. 7) zusammenzuführen. Hierbei ist es wichtig, dass alle Arbeitsschritte festgehalten und genau überprüft bzw. überprüfbar gemacht werden. Wer sich für die Arbeit mit der Grounded Theory entscheidet, muss zunächst viele Memos schreiben und viele Ideen der Arbeit mit den Daten festhalten, dann aber auch selektieren und fokussieren, um den „Kern" an Erkenntnissen mit Bezug zum Forschungsgegenstand herauszuarbeiten. Es soll eine „schlanke Theorie mittlerer Reichweite" (BREUER, MUCKEL & DIERIS, 2019, S. 7) entstehen. Das bedeutet, dass der entwickelte Ansatz nicht den Charakter der Allgemeingültigkeit hat. Er hat aber auch nicht (nur) den Charakter einer spontan entwickelten Hypothese. Für die vorliegende Arbeit ist zu sagen, dass Erkenntnisse zur Ent-

wicklung eines theoretischen Ansatzes zusammengetragen werden sollen. Diese Erkenntnisse werden auf die Forschungsfrage hin angewandt. Es werden alle relevanten Erkenntnisse auf die Bestimmung der Sozialfigur Trainer im Nachwuchsleistungszentrum bezogen.

Die Grounded Theory Methodologie arbeitet vergleichend. Interviewaussagen wurden interviewübergreifend miteinander verglichen und auf Gemeinsamkeiten und Unterschiede hin untersucht. Die Kategorienbildung erfolgte über den Vergleich und die Zusammenführung der Konzepte bzw. der vorläufigen Kategorien im Arbeitsschritt des *axialen Kodierens* (siehe Abb. 2). Die vorläufigen Konzepte wurden zu Hauptkategorien verdichtet. Die Bildung von Subkategorien ermöglichte eine thematische Untergliederung der Hauptkategorien (siehe Anhang 1). Die gebildeten Kategorien flossen dann in die Bestimmung der Sozialfigur Trainer im Nachwuchsleistungsfußball ein (siehe Abb. 2 und Anhang 1).

Die Arbeitsschritte der vorliegenden Untersuchung lassen sich wie folgt zusammenfassen:

- Benennung von Forschungsinteresse, Forschungsgegenstand und ersten Fragestellungen
- erste allgemeine Literaturrecherche und Offenlegung des eigenen Vorwissens zum Thema
- genaue Bestimmung der Zielgruppe, die untersucht werden soll
- Entwicklung eines Instruments der Datenerhebung nach dem Prinzip der Offenheit
- Feldzugang und erste Erhebungen
- Datenorganisation und -management (Audiodateien, Protokolle, Transkriptionen, andere Formen der Archivierung) →siehe die Beispiele (Anhang 4)
- Auswahl der relevanten Daten, Transkription, Paraphrasierung, Sequenzierung →siehe die Beispiele (Anhang 4)
- offenes Kodieren mit dem Aufspüren der für das Forschungsinteresse bedeutsamen Inhalte (Konzeptualisierung) →siehe die Beispiele (Anhänge 2 und 3)
- Literaturrecherche zu den aufgespürten Themen
- vergleichende Analyse (axiales Kodieren und Kategorienbildung) →siehe Anhänge 2 und 1
- Fokussierung auf die zentralen Phänomene der Untersuchung (selektives Kodieren und Entwicklung der Hauptkategorien) →siehe Anhang 1.
- Zusammentragen der für die Forschungsfrage relevantesten Erkenntnisse

Um den Interpretationsprozess so objektiv wie möglich zu vollziehen, wurde jede Entscheidung hinsichtlich ihrer Nachvollziehbarkeit reflektiert. Es sollte erkennbar sein, welche Aussagen als Ergebnisse tatsächlich anhand der Daten begründet werden können und welche Aussagen eher mutmaßend sind. Hinzu kommt, dass die Erkenntnisse mit den Theorierecherchen zusammengeführt werden sollten. Auch die Auswahl der Theorien musste mit dem Forschungsinteresse begründet werden. Hinzu kommt, dass Generalisierungen nur dann zulässig sind, wenn sie dem „Common Sense“ (vgl. PRZYBORSKI & WOHLRAB-SAHR, 2014, S. 12) entsprechen oder sich auf Inhalte beziehen, die mit einer gewissen theoretischen Sättigung häufig auffindbar sind.

4 Ergebnisse der Untersuchung anhand der inhaltlichen Kategorien

4.1 Einleitende Bemerkungen zur Kategorienbildung zur Sozialfigur Trainer

Im Folgenden sollen die für das Forschungsthema relevanten Erkenntnisse der Untersuchung anhand ausgewählter Kodiertabellen vorgestellt werden. Erst im Prozess der Auseinandersetzung mit den Daten wurde die Konkretisierung des Forschungsgegenstandes erarbeitet. So konnten zentrale Erkenntnisse zur Sozialfigur herausgestellt werden. Nachdem im vorherigen Teil der Arbeit die Schritte der Auswertung vorgestellt wurden, soll an dieser Stelle kurz auf die Anhänge 1 bis 4 eingegangen werden. Sie geben Hinweise auf wichtige Schritte der Analyse. Der Anhang 4 beinhaltet eine umfangreiche Auswahl der Daten in Form von Transkriptionen oder Feldnotizen, die als Grundlage für die Bildung der vier Hauptkategorien dienten. Die Anhänge 2 und 3 beinhalten Schritte des offenen und axialen Kodierens, mit der Themendimensionierung und Kategorienentwicklung. Die entwickelten Hauptkategorien werden dann in Anhang 1.2 und 1.3 präsentiert.

Im vorgestellten Interviewleitfaden waren drei übergeordnete Themen von Interesse, die durch entsprechende Konkretisierungen näher ausdifferenziert wurden:

Themenkomplex 1: Biographische Entwicklungen und Sozialisationsprozesse der befragten Trainer

Themenkomplex 2: Ausrichtungen und Veränderungen der Umgangsformen bzw. des Führungsstils der befragten Trainer

Themenkomplex 3: Strategien der Talentförderung in der Praxis der befragten Trainer

Die Ausführungen zu diesen Themen haben enge Bezüge zueinander. Daher ist es nicht sinnvoll, die einzelnen Themen des Leitfadens nacheinander abzuarbeiten, sondern die übergeordneten Kategorien vorzustellen, die sich als Schwerpunkte herauskristallisiert haben. Die biographischen Entwicklungen stehen in engem Zusammenhang mit den Veränderungen des Führungsstils der Trainer. Die Veränderungen des Führungsstils stehen in engem Zusammenhang mit Strategien der Talententwicklung. So sollen im Rahmen der Vorstellungen der Schlüsselkategorien diese Themen ineinandergreifen und nicht isoliert voneinander betrachtet werden. Die übergeordneten Themen werden in der folgenden Tabelle als Schlüsselkategorien vorgestellt.

Sozialfigur Fußballtrainer im Nachwuchsleistungsbereich			
Kat. 1: Sozialisationserfahrungen in der Welt des Hochleistungsfußballs – Entwicklung der Traineridentität	Kat. 2: Zielfokussierung und die Bedeutung kommunikativer Arbeit im Nachwuchsfußball	Kat. 3: Rolle des Etablierten in der Welt des Fußballs – Erfahrungsprozesse	Kat. 4: Talententwicklung und sportlicher Aufstieg junger Fußballspieler

Tabelle 2: *Schlüsselkategorien der Untersuchung zur Charakterisierung, zu Handlungsorientierungen und zum Selbstverständnis der Sozialfigur Fußballtrainer im Nachwuchsbereich*

In der nachfolgenden Grafik (Abb. 3) werden die Konzepte und Indikatoren abgebildet, die die Hauptkategorien inhaltlich bedienen. Sie gehen auf eine vergleichende, verdichtende und theoriebildende Analyse der Daten zurück.

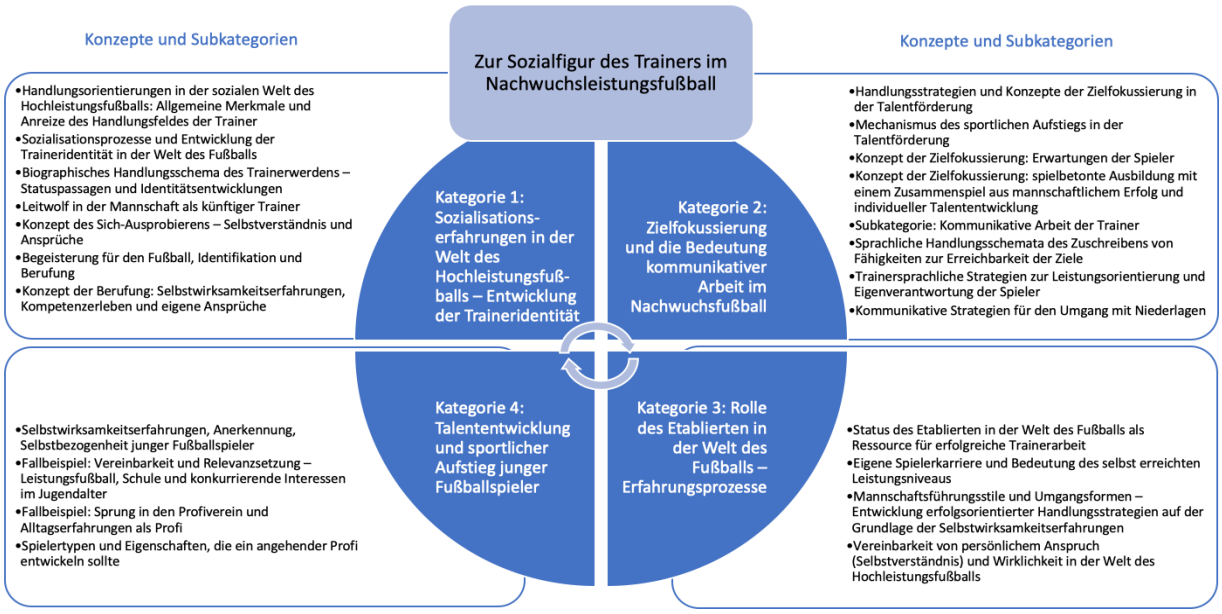


Abbildung 3: Kategorienbildung anhand relevanter inhaltlicher Konzepte der Untersuchung

Bevor die Schlüsselkategorien näher beschrieben werden, folgt eine theoretische Anbindung mit Bezügen zum Theorieteil. Im Theorieteil der Arbeit wurde die Kategorie der Sozialfigur im Sport näher vorgestellt. Auch hier sei noch einmal darauf hingewiesen, dass in Abgrenzung zum Rollenbegriff der Begriff der Sozialfigur nicht nur an eine bestimmte gesellschaftliche Funktion gebunden ist. Sie durchdringt auch andere Lebensbereiche der Akteure und ist damit sehr identitätsprägend. Trainer identifizieren sich auch in außersportlichen Kontexten mit ihrer Trainerrolle. Das Trainerdasein geht über eine funktionsspezifische Berufsrolle hinaus, die man nach Feierabend ablegt. Die Identifikation mit der Trainerrolle ist Teil der Persönlichkeit und Identität. Dies zeichnet sich u. a. dadurch aus, dass die Trainer aus Interesse und Leidenschaft das Fußballgeschehen auch in ihrer Freizeit verfolgen. Typisch für die Sozialfigur ist demnach eine kontextübergreifende Identifikation mit der sozialen Rolle. Wenn von der Sozialfigur Trainer die Rede ist, so ist damit nicht eine bestimmte Person gemeint. Es geht um die Merkmale und Handlungsorientierungen, die viele Trainer einen, die sie ausmachen. Insofern sind die befragten Trainer zum einen mit ihren individuellen Persönlichkeitsmerkmalen ausgestattet, die auf unterschiedliche Sozialisationserfahrungen, Kontakte und Dispositionen zurückgehen. Zum anderen finden sich bei allen Befragten die gemeinsamen Merkmale, die als typisch für die Trainer der Untersuchung angesehen werden können. Zur Bestimmung einer Kategorie der Sozialfigur Trainer wird insbesondere darauf geachtet, welche Erfahrungen, Dispositionen und

Handlungsorientierungen die Befragten einen und wie diese mit den aus der Forschung bekannten Beispielen in Einklang gebracht werden können.[43]

Mit dem Werdegang werden typische Sozialisationserfahrungen, Erlebnisse, Stationen, Wandlungsprozesse, Zugangsmöglichkeiten, Statuspassagen und Mechanismen des Erfahrungszuwachses angehender Trainer beschrieben. Trainer treten zumeist als Spieler in die soziale Welt des Fußballs ein und entwickeln sich im Prozess der Sozialisation in diesem Handlungsfeld. Der Trainerwerdegang beinhaltet den Prozess des Erfahrungs- und Kompetenzgewinns, der bereits frühe Kindheitserfahrungen einschließt, die mit dem Einstieg in die Fußballwelt gemacht werden. Die Handlungsorientierungen unterliegen diesem Sozialisationsprozess in der Welt des Fußballs. Es werden Strategien erfolgreichen Handelns im Fußball kennengelernt und verinnerlicht. Trainerhandeln kann nicht allein darauf zurückgeführt werden, was die Akteure in ihrer Ausbildung gelernt haben, es beinhaltet in besonderem Maße konkrete Sozialisationserfahrungen, die in der Welt des Fußballs gemacht worden sind. Von daher ist das sozialisationsbedingte Erfahrungswissen ein wesentlicher Bestandteil der individuellen Ausrichtung der Trainertätigkeit, mit Strategien der Mannschaftsführung und der Entscheidungsfindung.

In diesem Zusammenhang sind auch die Rahmenbedingungen des Trainerhandelns und der Trainerwerdegänge als Sozialisationsimpulse von Bedeutung. Die Rahmenbedingungen sind die allgemeinen Mechanismen und Abläufe in der sozialen Welt des Hochleistungsfußballs, die als wesentliche Handlungsorientierung dienen.[44] Es gilt demnach immer, das Zusammenspiel zwischen den Persönlichkeitsmerkmalen und dem sozialen Umfeld im Blick zu haben. Das im Theorieteil vorgestellte Konzept sozialer Welten kann hier produktiv herangezogen werden.

Das Konzept der Selbstwirksamkeit bezieht sich auf die Erfolgs- und Leistungseinstellung, das Auftreten von Trainern und Spielern und die Resilienz im Umgang mit Misserfolgen. Es kann auf Trainer und Spieler gleichermaßen übertragen werden und liefert Anregungen für Fördermöglichkeiten junger Spieler.

Neben der Rekonstruktion biographischer Prozesse wurden im Interviewkontext auch Themen hervorgebracht, die weitere Aufschlüsse über eine Charakterisierung der Sozialfigur Trainer liefern. Hier kamen vor allem die Konzepte Identifikation, Begeisterung, Kompetenzerleben und Berufung zur Geltung, die auf alle Befragten zutreffen und typisch für die Akteure der sozialen Welt des Hochleistungsfußballs sind.

Weitere zentrale Themen beziehen sich auf die Erfolgskriterien. Hierzu zählen die Ausführungen zu Führungsstilen bzw. Umgangsformen, mit dem entsprechenden Ansehen und der Anerkennung bei den Spielern. Insbesondere die Führungsstile, die sich in den Umgangsformen zeigen, öffneten dann den Weg für eine erste Typisierung der Trainer, wobei

[43] Hier können Vergleiche mit den Typisierungen, die bei BETTE (1984), HEINEMANN (2007) oder MESSING (2008) zu finden sind, ergänzend zielführend sein.

[44] Die soziale Welt des Fußballs soll als übergeordnete Kategorie verstanden werden, die das Sozialisationsfeld eines Nachwuchsspielers darstellt, bevor er in den Hochleistungsfußball eintritt.

anhand der Daten eine Differenzierung hinsichtlich des Auftretens gegenüber der Mannschaft, weiterführender berufsbiographischer Pläne und individueller Erfahrungen vorgenommen werden konnte.

Für die Charakterisierung der Sozialfigur Trainer wurde beispielhaft der In-vivo-Kode[45] „Leitwolf“ herausgegriffen, welcher für die Befragten durchaus als zutreffend anzusehen ist. Die Leitwolffunktion kann bereits in der Spielerrolle ausgeübt werden, wenn diese mit einem besonderen Maß an Anerkennung, Verantwortungsgefühl und Präsenz auf dem Platz verbunden ist. Das sind Merkmale, die auch der Trainerrolle zugeschrieben werden können. In Anlehnung an diese Vorüberlegungen und ersten Erkenntnisse werden nachfolgend die befragten Trainer in Form von Fallportraits vorgestellt.

4.2 Kategorie 1: Sozialisationserfahrungen in der Welt des Hochleistungsfußballs – Entwicklung der Traineridentität



Abbildung 4: *Nähere Bestimmung der Kategorie 1*

4.2.1 Biographische Werdegänge - Portraits der Trainer und des Spielers Fußballprofi R.

In den kurzen Portraits werden erste relevante Charakteristika der Sozialfigur Trainer hervorgehoben. Ein besonderes Augenmerk liegt auf den Sozialisationserfahrungen der Befragten in der sozialen Welt des Fußballs.

[45] Ein In-vivo-Kode ist eine direkt aus dem Wortlaut des Interviews übernommene Bezeichnung, die in ihrer Benennung des Phänomens so treffend erscheint, dass sie auch vom Forscher ohne Abwandlung übernommen wird und sogar zu einer Kategorie ausgebaut werden kann.

Portrait Trainer A (U16 und U18)

Trainer A hat eine erfolgreiche Karriere als Spieler durchlaufen. Ihren Höhepunkt fand diese Karriere als Spieler im Profikader eines Vereins der 1. Fußball-Bundesliga. Allerdings spielte er weitestgehend semiprofessionell und hatte für längere Zeit einen Platz in der Amateurmannschaft des Bundesligavereins. Hier hat er auch das Interesse am Trainerberuf entwickelt. Diese Ambitionen werden mit einer Perspektivübernahme eingeleitet. Aufgrund einer Knieverletzung musste Trainer A seine aktive Laufbahn beenden und bereitete sich sukzessive auf eine Trainerkarriere vor. Seine ersten Stationen als Trainer erlebte er dann im semiprofessionellen Bereich in der 4. Liga. Wir treffen hier auf Vereine, die an der Schwelle zum Profifußball stehen und den Aufstieg in die 3. Liga anstreben. Aus jenem Grund investieren diese Vereine in ihre Trainer und Spieler so viele Ressourcen wie möglich und schaffen Strukturen, die denen des Profifußballs sehr nah sind. Die Aufstiegsambitionen des Vereins der 4. Liga waren dann das Kriterium für die Jobsicherheit von Trainer A, der mit der Mannschaft wiederholt knapp den Aufstieg verfehlte. Trainer A wechselte den Verein und wählte zwischenzeitlich einen anderen Beruf im sportlichen Bereich. Außerdem schaffte er weitere berufliche Möglichkeiten durch ein Studium. Allerdings sah er im Trainerberuf seine eigentliche Berufung. Aufgrund des Netzwerkes im Fußball konnte er in seiner Heimatstadt als Trainer im Nachwuchsbereich des Profivereins arbeiten, bei dem er selbst seine Nachwuchsspielerzeit erlebte. Hier arbeitet er zum Zeitpunkt des Interviews und betreut zwei Mannschaften.[46]

Portrait Trainer B (U19)

Trainer B hat eine Profilaufbahn in der 1. Bundesliga durchlaufen und konnte direkt im Anschluss daran als Trainer in den Nachwuchsbereich seines Vereins einsteigen. Er kam aus dem osteuropäischen Ausland in die Fußball-Bundesliga und war in seinem Herkunftsland auch Nationalspieler. Die langjährige Spielerkarriere im gleichen Verein öffnete ihm Türen für eine Tätigkeit im Anschluss an die sportliche Karriere. Hier konnte er zum Interviewzeitpunkt als Nachwuchstrainer arbeiten und gleichzeitig seine Trainerlizenzen erwerben. Für ihn ist der weitere Aufstieg in den Profibereich ein logisches Ziel. Das hebt er im Vergleich zu den anderen befragten Trainern deutlich hervor. Kurze Zeit nach dem Interview erhielt Trainer B das Angebot, die Profimannschaft seines Vereins zu übernehmen und folgte diesem Ruf. Hier zeigt sich die Sprungbrettfunktion, die der Nachwuchsleistungsfußball haben kann. Trainer B realisierte den Weg in den Profifußball über die Trainerfunktion im Nachwuchsleistungsfußball.

Portrait Trainer C (U19)

Trainer C spielte im semiprofessionellen Bereich. Er bezeichnet sich wiederholt als leidenschaftlichen Fußballspieler. Auch seine Karriere kann als erfolgreich bewertet werden, da er als aktiver Spieler an der Schwelle zum Profibereich stand. Mit einem Sportstudium und

[46] Die Stationen lassen sich anhand der Internetauftritte der Vereine sehr gut recherchieren.

einer Anstellung beim regionalen Fußball-Verband wählte er kontinuierlich ein Tätigkeitsfeld, das seiner Leidenschaft für den Fußballsport gerecht wird. Zusätzlich arbeitete er nebenberuflich als Trainer auf geringerem Leistungsniveau. Aufgrund des aktiven Spielens auf verschiedenen Leistungsebenen, der Trainertätigkeit und des Studiums ist die Ausrichtung auf eine langjährige Tätigkeit im Hochleistungsfußball offenkundig. Auch nach einer Verletzung bleibt er in seiner Heimatstadt so lange wie möglich aktiv am Ball. Mit dieser Fokussierung auf den Fußball beruflich und in der Freizeit zeigt sich ein Merkmal der Sozialfigur Trainer, das auf alle Befragten übertragen werden kann. Fußball ist für sie wesentlicher Lebensinhalt und geht in seiner Bedeutung weit über eine rein berufliche Funktion hinaus. Aufgrund seines Engagements beim Verband und des Studiums kann er sich etablieren und erhält die Gelegenheit, im Nachwuchsbereich eines Bundesligavereins als Trainer anzufangen. Er muss jedoch auch das Kennenlernen, was unter die Kategorie der Risiken und Unkalkulierbarkeit in der Welt des Hochleistungsfußballs fällt. Die Risiken hat er bereits mit dem Karriereende im semiprofessionellen Bereich aufgrund seiner Knieverletzung erfahren. Als Nachwuchstrainer eines Bundesligisten zeigte sich dann auch die Angewiesenheit des Nachwuchsbereichs auf den Erfolg der Profimannschaft. Die Profimannschaft stieg in die 2. Bundesliga ab und der Verein musste aus finanziellen Gründen die Strukturen verändern. Trainer Cs Position war gefährdet, er machte sich auf die Suche nach einem neuen Verein. Aufgrund seines Netzwerkes in der Fußballwelt fand er bald neue Möglichkeiten und Angebote. Auf eine Anfrage hin ging Trainer C mit seiner Familie ins außereuropäische Ausland und arbeitete dort als Trainer in einer Profiliga, die sich weitgehend im Aufbau befand. Dieser Schritt war mit einer gewissen Neugier verbunden und hatte selbstredend Konsequenzen für die ganze Familie. Trainer C erhält dann jedoch die Anfrage eines Freundes, im Nachwuchsbereich eines Bundesligisten zu arbeiten, und kehrt mit seiner Familie zurück in die Bundesrepublik.

Aus dem Werdegang Trainer Cs können typische Merkmale der Trainertätigkeit herausgearbeitet werden, die für die Bestimmung der Sozialfigur Trainer heranzuziehen und zu vertiefen sind. Trainer C geht mit großer Leidenschaft beruflich und außerberuflich der Spieler- und Trainertätigkeit nach. Er investiert sehr viel Zeit und Engagement in diese Leidenschaft. Er erwirbt die Qualifikationen und gewinnt soziale Kontakte in der Welt des Fußballs. Allerdings zeigen sich unstete biographische Entwicklungen aufgrund von Funktions- und Vereinswechseln, die auf veränderte Angebote und Rahmenbedingungen zurückgehen, auf die er nur sehr bedingt Einfluss hat. Die beruflichen Möglichkeiten sind handlungsbestimmend und die Familie muss sich darauf einstellen, den Wohnort häufiger zu wechseln. Seine Pläne konzentrieren sich auf den Verein und die Nachwuchsarbeit.

Portrait Trainer D (U23)

Trainer D erlebte eine erfolgreiche Karriere als Fußballprofi. Er spielte viele Jahre im gleichen Verein ohne Vereinswechsel. Nach dem Karriereende als aktiver Spieler probierte er sich in verschiedenen Bereichen des Fußballs auf semiprofessioneller Ebene aus. Auch für diese Möglichkeiten des Ausprobierens waren soziale Kontakte und Freundschaften in der

Welt des Fußballs von entscheidender Bedeutung. Unter anderem ging Trainer D nach Südamerika und machte hier erste Erfahrungen als Trainer. Zum Interviewzeitpunkt arbeitete er als Trainer der U23 eines etablierten Bundesligisten, der für seine erfolgreiche Nachwuchsarbeit bekannt ist. Seine Handlungsintentionen und -pläne unterliegen nicht dem Ziel der geplanten Fortsetzung einer Karriere im Profifußball. Für ihn scheint der Spaßcharakter vor dem Leistungscharakter zu stehen. Er bleibt selbst gern am Ball und probiert in der Welt des Fußballs auch neue Wege aus. Der Weg in den Nachwuchsbereich des Bundesligisten führt ihn dann jedoch wieder in den Hochleistungsbereich des karriereorientierten Wettkampffußballs mit den entsprechenden Leistungsanforderungen. Am Beispiel von Trainer D zeigt sich die Bedeutung des mannschaftlichen Erfolges auch im Nachwuchsbereich deutlich stärker als bei den anderen Trainern. Zum Interviewzeitpunkt liegt die Mannschaft hinter den Erwartungen der Vereinsführung. Kurze Zeit nach dem Interview endet sein Engagement bei diesem Verein und er probiert sich in anderen Feldern des Fußballs aus. Seine Philosophie ist mehr auf den Spaßcharakter als auf den Leistungscharakter fokussiert.

Portrait Trainer E (U19)

Trainer E verfügt aufgrund seiner langjährigen Tätigkeit als Jugendkoordinator des Vereins über einen beachtlichen Erfahrungsschatz im Nachwuchsleistungsfußball. Sein Handlungswissen resultiert weniger aus den durchlaufenen und erfolgreich abgeschlossenen Ausbildungsgängen als vielmehr aus den Erfahrungen in der Praxis. Auch seine Biographie ist von der Begeisterung für Sport und insbesondere Fußball geprägt. Neben einer aktiven Karriere auf semiprofessionellem Niveau hat er ein Sportstudium mit dem Schwerpunkt Fußball absolviert. Gleichzeitig übernahm er die Trainerfunktion in seinem Heimatverein und erwarb die entsprechenden Lizenzen. Mit seinen Qualifikationen gelang es ihm, sich bei einem der renommiertesten Vereine der Fußball-Bundesliga in seiner Heimatstadt als Nachwuchstrainer zu etablieren. Interessanterweise hatte Trainer E als aktiver Spieler keine Ambitionen, eine Profikarriere anzugehen, auch wenn er die Möglichkeit dazu gehabt hätte. So blieb er als Spieler auf einer dem Profibereich sehr naheliegenden Leistungsebene. Auch als Trainer schließt er zum Interviewzeitpunkt den Profibereich für sich aus. Im Interview zeigt er sich zufrieden mit der gegenwärtigen Situation im Nachwuchsbereich. Er scheint beruflich angekommen zu sein und eine feste Position zu haben. Es ist davon auszugehen, dass Trainer E tatsächlich im Nachwuchsbereich seines Vereins so etabliert ist, dass für ihn nahezu eine Jobgarantie besteht, wobei auch er zwischenzeitlich aufgrund von Veränderungen in der Vereinsführung den Verein wechseln musste. Angesichts mehrerer gewonnener Meisterschaften in der Juniorenbundesliga ist seine Kompetenz im Nachwuchsleistungsfußball hervorzuheben. Er ist in der Welt des Hochleistungsfußballs als Nachwuchstrainer bekannt und etabliert. Es zeigen sich zwei wesentliche Erfolgsmerkmale: Erfahrungswissen und Ansehen aufgrund früherer Erfolge.

Portrait Trainer F (U17)

Trainer F kann insofern als Kontrast herangezogen werden, als dass er weder eine hochklassige Karriere als Spieler durchlaufen noch ein Sportstudium mit entsprechender beruflicher Ausrichtung absolviert hat. Er kam aus einem anderen beruflichen Feld, hat jedoch in seiner Freizeit Fußball gespielt und beschäftigte sich so wie viele Fußballbegeisterte aus Interesse gern mit dem Fußballgeschehen. Mit Tätigkeiten für den Verband und dem Erwerb der Trainerlizenzen konnte er in seiner Freizeit nicht nur wesentliche Qualifikationsschritte in Richtung des hauptamtlichen Trainers durchlaufen, sondern auch wichtige Kontakte in der Fußballwelt knüpfen. So wird er immer mehr zum Insider und Etablierten, was auch dazu führt, dass Trainer F als Leiter des Nachwuchsleistungszentrums eines Erstligavereins und Trainer der B-Jugendmannschaft engagiert wird. Allerdings unterlag auch er wechselnden Ansprüchen in der Vereinsführung und entschied sich später für einen Wechsel in einen Tätigkeitsbereich des Verbandes. Dieser Wechsel in einen anderen Funktionsbereich in der Welt des Fußballs lässt sich auch damit begründen, dass Trainer F seine Herkunftsregion nicht verlassen wollte. Er ist weiterhin als Trainer auf geringerem Leistungsniveau tätig.

Portrait Fußballprofi R.

Fußballprofi R. wird im Sinne der Perspektiventriangulation ergänzend herangezogen. Er vertritt in der vorliegenden Arbeit die Spielerperspektive. Fußballprofi R. spielte viele Jahre im Nachwuchs eines erfolgreichen Bundesligavereins. Als Jugendspieler zog er nicht ins vereinseigene Internat, sondern pendelte täglich nach der Schule mit dem Bus zum Training und zu den Treffpunkten vor Punktspielen. Hier zeigt sich insbesondere die Frage der Vereinbarkeit schulischer Anforderungen und sportlicher Ambitionen. Für einen Freundeskreis außerhalb des Sports blieb kaum Zeit und die Tage waren einschließlich der Wochenenden stark durchorganisiert. Fußballprofi R. beschreibt seinen Werdegang nicht als entbehrungsreich. Er schien zu keinem Zeitpunkt mit den Umständen der Nachwuchsspielerkarriere gehadert zu haben. Allerdings schien er auch nicht verbissen auf eine Karriere gehofft und sich so unnötig unter Druck gesetzt gefühlt zu haben. Vielmehr erfuhr er seine Bestätigung in Form der regelmäßigen Berufung in die nächsthöhere Mannschaft des Vereins. Mit dieser Bestätigung wurde ihm eine Wertschätzung und Anerkennung zuteil, die ihn dazu motivierte, weiter am Ball zu bleiben und sich auch auf die unangenehmen Wege im Hochleistungsfußball einzulassen. Allerdings gelang ihm nicht der direkte Sprung in die Profimannschaft des Vereins, in dem er seine Jugend verbrachte. Er wurde von einem Zweitligisten abgeworben und erlebt hier einen Alltag als Profi, den er im Interview deutlich in Kontrast zu seiner Jugendspielerzeit stellt. Für ihn besteht die große Herausforderung darin, seinen Status als Profi zu halten. Hierfür muss er sich auf die Angebote einlassen, die ihm unterbreitet werden. Er muss offen und flexibel für neue Vereine, Regionen und Ligen sein. Fußballprofi R. zeigt sich sehr zufrieden mit seiner Situation.

4.2.2 Subkategorie: Handlungsorientierungen in der sozialen Welt des Hochleistungsfußballs: Allgemeine Merkmale und Anreize des Handlungsfeldes der Trainer

Die Charakterisierung der Sozialfigur soll mit den Merkmalen der sozialen Welt und den Anreizen, an denen sich die Trainer orientieren, in Zusammenhang gebracht werden. Da die Sozialisation in der Welt des Fußballs einen beachtlichen Effekt auf die Einstellungen und Haltungen der Trainer hat, steht der Sozialisationsprozess auch im Zusammenhang mit der Persönlichkeitsentwicklung. Aus jenem Grund bietet es sich für die folgenden Ausführungen nicht an, eine Unterteilung der Kategorien in Kategorie der Sozialfigur Trainer und Kategorie der sozialen Welt vorzunehmen, sondern beide Bereiche im Kontext der Charakterisierung der Sozialfigur zusammenzubringen, da die Sozialfigur stark von den Merkmalen der sozialen Welt geprägt wird. Im Theorieteil der Arbeit wurden die Merkmale der sozialen Welt des Fußballs mit ihren leistungsspezifischen Differenzierungskriterien beschrieben. An dieser Stelle sollen die Merkmale vorgestellt werden, die für die befragten Trainer und ihre Handlungsorientierung von Bedeutung sind.

Die Mechanismen der sozialen Welt des Fußballs und des Hochleistungsfußballs sind von Einstellungen, Werten und Normen geprägt, an denen sich die Mitglieder der sozialen Welt orientieren und ihre Handlungen ausrichten. Vor dem Hintergrund des Ansatzes des symbolischen Interaktionismus wird davon ausgegangen, dass diese Normen, Werte und Einstellungen in Interaktionsprozessen ausgehandelt, bestätigt oder verändert werden. Die soziale Welt des Fußballs wird in Subwelten unterteilt, die durch unterschiedliche Merkmale und Handlungsintentionen der Beteiligten gekennzeichnet sind. Alle unterliegen dem Interesse, der Begeisterung und Leidenschaft für die Sportart. Unterschiede werden insbesondere hinsichtlich der Bedeutung von Leistung, sportlichem Erfolg, monetären Bedingungen und Öffentlichkeit gemacht. Somit können Motive einer reinen Spaßorientierung im Freizeitfußball mit der überwiegenden Erfolgsabhängigkeit im Hochleistungsfußball kontrastiert werden.

Die Welt des Hochleistungsfußballs unterliegt der Erfolgsabhängigkeit, da die Zugehörigkeitsbedingungen zum Hochleistungsfußball über entsprechende erfolgsorientierte Selektionsmechanismen organisiert werden. Hinsichtlich des Leistungsaspektes stellt sich für die Fußballspielenden die Frage, welche Leistungsebene sie in der sozialen Welt des Fußballs anstreben. Für die Befragten der Untersuchung ist charakteristisch, dass sie den Hochleistungsfußball als Handlungsfeld präferieren. Es ist ihre Anspruchshaltung und sie müssen mit den entsprechenden Mechanismen einhergehen. Im Prozess der Sozialisation in der Welt des Hochleistungsfußballs werden die obligatorischen Normen, Werte und Einstellungen verinnerlicht und prägen somit die Handlungsorientierungen der Akteure.

In Anlehnung an die soziologische Phänomenologie lassen sich aus den Interviews Schlüsse über die Mechanismen der sozialen Welt des Hochleistungsfußballs aus der Perspektive der befragten Trainer ableiten, die allgemein charakteristisch sind und somit eine Aussagekraft größerer Reichweite besitzen. In den Interviews wird nicht nur deutlich, welche Handlungserwartungen das Trainerhandeln bestimmen und wie bspw. Erfolg in der Welt des

Fußballs bewertet wird. Die Trainer geben auch Einblicke in ihre persönliche Haltung den geltenden Rahmenbedingungen gegenüber. Eine soziale Welt kann somit, den Grundgedanken des qualitativen Ansatzes folgend, aus der Perspektive einzelner Akteure der sozialen Welt rekonstruiert und verstanden werden. Für die Bestimmung der Sozialfigur des Trainers und mit Blick auf die Erfahrungsprozesse ist es sehr bedeutsam, diese Handlungserwartungen und Bedeutungszuschreibungen kennenzulernen.

Im Folgenden wird eine thematische Untergliederung in zwei Bereiche unternommen, die sich auf das Handlungsfeld Hochleistungsfußball beziehen. Zunächst richten sich die Ausführungen auf Anreize in der Fußballwelt und der Arbeitsbereiche der befragten Trainer. Danach werden Risiken und obligatorische Handlungsanforderungen beschrieben, die auch mit den Erkenntnissen des Theorieteils in Verbindung gebracht werden. Aus den Anreizen lässt sich ableiten, warum so viele Akteure in der Welt des Fußballs eine höhere Leistungsebene anstreben. Aus den Risiken geht hervor, welche Mechanismen als unangenehm und entbehrungsreich eingestuft werden. Zu Beginn wird auf die Anreize in der Nachwuchsarbeit eingegangen.

4.2.3 Subkategorie: Anreize und Risiken in der Welt des Hochleistungsfußballs

> Trainer C: „Ich bin also jetzt schon mittlerweile auch schon über 20 Jahre Jugendtrainer und die A-Jugend ist wohl so, ohne dass ich das selber jetzt immer forciert hätte, wohl diese Altersstufe, die es mir am meisten angetan hat. Ich finde auch sehr sehr spannend, weil man die Mannschaft eben da immer zwei Jahre begleitet, nicht nur ein Jahr. Es ist doch ein ganz ganz entscheidender Moment, eben bevors in den Herrenbereich geht […] auch von der persönlichen Entwicklung merkt man, was sich in diesen zwei Jahren da tut, bei son jugendlichen Fußballern und auch beim Menschen ganz einfach […] und da denk ich, ist es ganz einfach ne Sache die mit ner hohen Verantwortung zusammenhängt und das macht mir auch sehr viel Spaß." (Anhang 4.3, Z. 337-351)[47]

Das vorgestellte Zitat stellt heraus, warum sich der Befragte insbesondere für diesen Bereich der Nachwuchsarbeit berufen fühlt und worin einige Anreize seiner Arbeit liegen. Er hebt nicht nur seine Verantwortung in der Karriereentwicklung der Spieler hervor, sondern auch im Entwicklungsprozess der Jugendlichen allgemein. Die Schwelle zum Herrenbereich wird bewusst als „ganz entscheidender Moment" charakterisiert (Interview Trainer C, siehe Anhang 4.3). Es zeigt sich, dass diese Aufgabe für den Trainer als sehr bedeutsam angesehen wird und er hier entscheidende Impulse für die Karriere- und Persönlichkeitsentwicklung der Spieler geben kann. Diese gehen über die sportliche Entwicklung hinaus. Die Aufgaben werden als bedeutend angesehen, da sie mit „Verantwortung" verbunden sind und außerdem „sehr viel Spaß" machen (Interview Trainer C, siehe Anhang 4.3). Die hier benannte Motivation bezieht sich auf inhaltliche Aspekte seiner Aufgabe. In der Bewertung, dass diese Tätigkeit „sehr viel Spaß" mache, liegt ein besonderer Anreiz für Trainer C. Es

[47] In Anhang 4 sind die Transkriptionen der für die Untersuchung bedeutsamsten Interviews nachzulesen. Die Analyse konzentrierte sich im Verlauf der Untersuchung vermehrt auf inhaltliche Aspekte. Für die Kodierung und weitere Bearbeitung mit MAXQDA wurden die Transkriptionen sprachlich ein wenig geglättet, daher stimmen die Interviewauszüge in den Kodiertabellen in ihrer Darstellung nicht eins zu eins mit der Darstellung in den Transkriptionen überein. Die überarbeitete Form geht auf Zwischenschritte der Analyse mit MAXQDA zurück und dient insbesondere der besseren Lesbarkeit.

wird deutlich, dass sich die Trainer als Begleiter in einem wichtigen Prozess der Jugendphase ihrer Spieler sehen. Hervorzuheben sind auch die Eigenschaften, die mit dem Fußballspielen oder Agieren auf hohem Leistungsniveau einhergehen, die auch als wichtige Kompetenzen in anderen Handlungsfeldern von Bedeutung sein können. Hierzu zählt bspw. der Umgang mit hohen Leistungsanforderungen oder auch die Verantwortung für die eigene Leistungsentwicklung u. v. m. Den Befragten ist es wichtig, den Spielern in ihrer Entwicklung zu helfen. Für sie liegt ein besonderer Anreiz darin, ein wichtiger Akteur im Prozess der Karriereentwicklung talentierter Spieler zu sein. Angesichts der Tatsache, dass bestenfalls ein Spieler einer Nachwuchsmannschaft den Profistatus im Verein erreicht, wird deutlich, dass die Aussichten für die Spieler dennoch gut sind. Die Nachwuchsspieler eines angesehenen Erstligavereins sind interessant für andere Vereine des Profifußballs. Der Trainer bewertet den Erfolg seiner Arbeit nicht nur anhand des Aufstieges vieler Spieler seiner Mannschaft in die Profimannschaft des Vereins. Das wäre eine unrealistische Zielsetzung. Seine Aufgabe besteht darin, den Spielern die bestmöglichen Karrierechancen zu bieten und sie bestmöglich voranzubringen. Es zeigt sich an vielen Stellen, dass die Anreize in engem Zusammenhang mit den Risiken stehen. Daraus geht die Aufgabe für den Trainer hervor, die Spieler bestmöglich auf Erwartungen und Anspruchshaltungen im Profifußball vorzubereiten. Insbesondere die Konkurrenz um begehrte Plätze in der Mannschaft wird als typisches Merkmal und leistungssteigerndes Element hervorgehoben.

Trainer C beschreibt diese Bedeutung auch im Zusammenhang mit betreuten Nachwuchsspielern, die später in der A-Nationalmannschaft spielten. Im Interview beschreibt er das Gefühl, das er als Trainer hat, wenn er einen erfolgreichen Fußballspieler in der Bundesliga oder Nationalmannschaft spielen sieht und weiß, dass er den Spieler auf diesem Weg begleitet hat (vgl. Interview Trainer C, siehe Anhang 4.3). Die Trainer heben in den Interviews auch die Bedeutung des Profifußballs hervor. Auch sie haben als Spieler eine möglichst hohe Leistungsebene angestrebt. Das Handlungsfeld des Nachwuchsleistungsfußballs wird als Bereich beschrieben, der vielen Spielern und Trainern attraktive Möglichkeiten bereithält.

> Trainer D: „ich denk mal dat is dat Ziel eines jeden Proficlubs, eh aber grade so in den letzten (') ja dat die die die Qualitat in den Leistungszentren glaub ich is in den letzten Jahren unglaublich gewachsen, die Möglichkeit besteht immer mehr dass man Jungs (-) aus dem eigenen Stall hochzieht“ (Anhang 4.4, Z. 589-592)

Der Fußballnachwuchs wird als wichtige Ressource des Vereins beschrieben. Die Bedeutung der Nachwuchsarbeit hat nicht zuletzt mit der Entwicklung der Nachwuchsleistungszentren und den Kooperationen mit Schulen in den vergangenen zwei Jahrzehnten deutlich zugenommen. Das Zitat beinhaltet zwei positive Aspekte einer hochwertigen Nachwuchsarbeit. Die Vereine müssen nicht so viel Geld für gute Spieler ausgeben, vielmehr können sie gut ausgebildete Spieler verkaufen, und die Identifikation junger Spieler mit dem Verein wird als wichtige Ressource angesehen. Insgesamt ist zu sagen, dass Profivereine mit ihren Nachwuchsmannschaften in den Interviews als privilegierter Bereich der Fußballwelt angesehen werden, der nur von wenigen Spielern erreicht werden kann. Mit der gesellschaftlichen Aufmerksamkeit geht ein entsprechendes Ansehen von Vereinen und Akteuren in den

Vereinen einher, das als erstrebenswert und attraktiv bewertet wird. Die hier spielenden Talente des Fußballs haben eine Vorbildfunktion und sollten dieser in ihrem Auftreten gerecht werden (vgl. Interview Trainer D, siehe Anhang 4.4). Mit dem gesellschaftlichen Ansehen der Sportart Fußball steigt auch das Ansehen der Akteure im Hochleistungsfußball. Die gesellschaftliche Bedeutung des Fußballs soll als allgemeines Merkmal der sozialen Welt zugeordnet werden. Auf diese Bedeutung ging insbesondere Trainer D ein.

Seq.	Dokument	Interviewpassage[48]
1	Trainer D	dass Fußball einen immer höheren Stellenwert hat in unserer Gesellschaft (siehe Anhang 4.4, Z. 369f.)
2	Trainer D	dat man da 'n gewissen Anteil eh, oder schon ne gewisse Stellung dann irgendwann hat, und ich denke aber, dass man diese Stellung auch positiv ausnutzen sollte (siehe Anhang 4.4, Z. 378ff.)

Tabelle 3: *Interviewauszüge zum Ansehen des Fußballsports und der Akteure*

An einer anderen Interviewstelle wird von Trainer D die Charakterisierung des Handlungsfeldes als „Business" vorgenommen. Auch hier zeigt sich, dass Erstrebenswertes und Risiken nah beieinander liegen.

Seq.	Dokument	Interviewpassage[49]
1	Trainer D	die dann in dem Business drin sind, streben ja auch immer mehr danach, in dieses Business reinzukommen, weil es eh ja stark auch inner Öffentlichkeit steht und ich denk mal dadurch hat man natürlich schon auch nen gewisses Ansehen, einerseits nen Ansehen, andererseits dadurch mehr Öffentlichkeit und mehr Geld. So entsteht natürlich auch mehr Druck. (siehe Anhang 4.4, Z. 370ff.)

Tabelle 4: *Interviewauszug zu Merkmalen der Welt des Hochleistungsfußballs – Ansehen*

In der Sequenz finden sich Kodes, die als Anreize und Erstrebenswertes anzusehen sind, und Kodes, die auf die Risiken verweisen. Die Charakterisierung des Hochleistungsfußballs als „Business" verdeutlicht, dass das Handlungsfeld nicht nur von Spaß und Begeisterung gekennzeichnet ist, in diesem Bereich geht es um Erfolge und Handlungsrationalität. Viele streben den Bereich des professionellen Fußballs an. Das bedeutet, es besteht eine große Konkurrenz und ein entsprechender Leistungsdruck, auf den sich die Akteure einstellen müssen. Als privilegierter Bereich kann der Hochleistungsfußball deshalb bezeichnet werden, weil viele die Zugehörigkeit zu dem Teil der Fußballwelt anstreben aber nur eine geringe Anzahl der Interessierten tatsächlich den Zugang erhält und dann kontinuierlich am Erhalt der erreichten Position arbeiten muss. Die errungene Position ist demnach immer gefährdet.

Die im Zitat benannten Anreize liegen in der Öffentlichkeit und dem damit verbundenen hohen Ansehen bzw. der Bekanntheit. Hinzu kommt eine Form öffentlicher Bestätigung,

[48] siehe Anhang 2.1, Kodiertabelle 1
[49] siehe Anhang 2.1, Kodiertabelle 2

die auf Erfolgserlebnisse und das eigene Handeln zurückzuführen ist, wobei mit der Öffentlichkeit auch immer die Gefahr der öffentlichen Kritik besteht. Dies wird insbesondere im Zusammenhang mit der Frage nach der Angemessenheit öffentlicher Kritik im Interview von Trainer E betont. Allerdings bezieht sich Trainer D im hier vorgestellten Interviewauszug (Tab. 4) auf die positiven Seiten der öffentlichen Anerkennung. Jene Anerkennung ist auch als Form der Bestätigung und folglich der positiven Selbstwirksamkeitserfahrung zu charakterisieren. Die beschriebene Anerkennung bedeutet auch, in der geliebten Sportart sehr gut zu sein, d. h. besser zu sein als andere.

Weiterhin werden die monetären Anreize in der Welt des Fußballs angeführt. Zwar scheinen zu Beginn einer Karriere die Merkmale Kompetenzerleben und Anerkennung eine höhere Bedeutung zu haben als die monetären Anreize, dennoch wird mit dem Profistatus auch viel Geld assoziiert. Abgeschlossen wird das Zitat (Tab. 4) dann mit dem wachsenden Druck für die Akteure in der Welt des Fußballs. Es geht um begehrte Ressourcen, die als knappes Gut nur denen vorbehalten sind, die mit sportlichen Leistungen langfristig überzeugen können. Erstrebenswert ist eine langfristige Karriere in der sozialen Welt des Hochleistungsfußballs als Nachwuchsspieler, Profispieler und Trainer.

Mit dem folgenden Beispiel (Tab. 5) wird auf die Unterscheidung zwischen dem Hochleistungsbereich im Profifußball und dem Hochleistungsbereich im Nachwuchsfußball hingewiesen. Hier muss sicherlich eine Differenzierung hinsichtlich der oben aufgeführten Kriterien vorgenommen werden, da Ansehen, monetäre Anreize und Bekanntheit im Nachwuchsleistungsfußball bei weitem noch nicht die Bedeutung haben, die ihnen im Profifußball zugeschrieben werden kann. Dennoch sind die Akteure dem Profifußball sehr nah. Sie sind Teil eines angesehenen Bundesligavereins und gehören einem begehrten Handlungsfeld an, das viele Nachwuchsspieler und Trainer anstreben. Da Trainer D noch gewisse Freiräume bevorzugt, scheint für ihn der Nachwuchsbereich zum Interviewzeitpunkt der passende Bereich zu sein. Im Profibereich gibt es aufgrund des Erfolgsdrucks deutlich weniger Möglichkeiten, sich als Trainer auszuprobieren. Alle Handlungen im Profifußball sind auf den Erfolg ausgerichtet und trotz mittel- und langfristig definierter Ziele sind die Mannschaften im Profifußball immer auf schnelle Erfolge angewiesen. Für Trainer D ist jedoch auch die Kreativität ein reizvolles Element seiner Arbeit.

Seq.	Dokument	Interviewpassage[50]
1	Trainer D	I: Ich denk mal, das is vielleicht im Leistungsbereich noch eher möglich, die Kreativität auch zu leben als dann als Profitrainer. D: auf alle Fälle!! (siehe Anhang 4.4, Z. 459ff.)

Tabelle 5: *Interviewauszug zu Merkmalen des Handlungsfeldes Nachwuchs im Vergleich zum Profibereich*

[50] siehe Anhang 2.1, Kodiertabelle 3

Es wird deutlich, dass neben der Kreativität, d. h. den Handlungsspielräumen und Möglichkeiten des Ausprobierens, auch andere Bedingungen des Nachwuchsbereichs für die Trainer attraktiv und sie deutlich weniger auf den sportlichen Erfolg angewiesen sind als die Trainer im Profifußball. Daher sieht z. B. Trainer E im Nachwuchs genau den passenden Bereich für sich. Die Posten sind begehrt, dennoch werden andere Bewertungskriterien angelegt als im Profibereich. Hinzu kommen weitere Elemente, die als besonders interessant bewertet werden. Trainer C hebt die Konstellation der Mannschaft mit den entsprechenden Jahrgängen hervor.

> Trainer C: „Das Schöne im A Jugendbereich ist, dass man jedes Jahr eine neue Mannschaft zusammenbastelt. Man gibt Spieler ab aus Altersgründen und bekommt aber wieder junge dazu also das Gerippe bleibt. Neue Spieler kommen hinzu also man fängt nicht bei Null an, aber muss doch wieder weit hausholen und viele Dinge müssen sich neu entwickeln, aber das ist ja auch das, was die Sache so spannend macht und interessant macht, es wird von daher nicht langweilig und so ne Saison ist im Nu wieder vorbei." (Anhang 4.3, Z. 554-560)

Mit den Bewertungen der benannten Aufgaben als „spannend" und „interessant" werden Anreize der Trainertätigkeit im Nachwuchsbereich verdeutlicht. Das Zitat beinhaltet Abwechslung, mit neuen Herausforderungen und eine gewisse Stabilität. Beide Seiten zeigen sich bei den Befragten an mehreren Stellen der Interviews in unterschiedlichen Kontexten.

Ein Merkmal des Handlungsfeldes ist das sehr gut funktionierende Netzwerk. Insbesondere die biographischen Werdegänge haben dies gezeigt. Gehört man dem Netzwerk an, d. h. erfüllt ein Akteur das Kriterium der Bekanntheit innerhalb des Netzwerkes, was wiederum die Folge überzeugender Leistungen als ehemaliger Spieler oder junger Trainer sein könnte, dann greift oft das Prinzip des Auserwählt-Werdens. Ein bekannter Trainer oder Ex-Profi erhält das Angebot, eine Mannschaft zu übernehmen. Er muss sich nicht um eine Trainerstelle bewerben.

Seq.	Dokument	Interviewpassage[51]
1	Trainer E	für n halbes Jahr sogar nur zum Verein K-Stadt (Bundesligaverein), wo ich dann dort die A-Eins trainiert habe, dann kam der äh Oliver D. (Fußballmanager), der kannte mich noch aus E-Stadtzeiten, als Spieler, und hat mich wieder eingestellt als hauptamtlicher A-Jugend-Trainer. (siehe Anhang 4.5, Z. 46f.)

Tabelle 6: *Interviewauszug zu Vermittlungsstrukturen in der Welt des Hochleistungsfußballs*

Die befragten Trainer konnten sich auf unterschiedliche Weise etablieren. Entweder waren sie aus ihrer aktiven Spielerzeit bekannt oder sie haben sich über die Ausbildung und die erfolgreiche praktische Trainerarbeit einen Namen gemacht. Mit der Rolle des Etablierten in der Welt des Hochleistungsfußballs können diese Vermittlungs- und Verweisungsstrukturen auch dann funktionieren, wenn eine Trainerstelle aufgrund mangelnder Erfolge bei einem Verein aufgegeben werden musste. Somit eröffnen sich den Etablierten auch nach

[51] siehe Anhang 2.1, Kodiertabelle 6

einer Trainerentlassung neue Perspektiven innerhalb des Netzwerkes. Die Rolle des Etablierten, der keine Schwierigkeiten haben wird, eine Funktion im Hochleistungsfußball zu bekleiden, wird von Trainer A wie folgt beschrieben.

Seq.	Dokument	Interviewpassage[52]
1	Trainer A	wenn man jetzt fuffzich oder siebzich Länderspiele hat ähm, dann kann man vielleicht von vornherein sagen, äh ja ich werde auf alle Fälle nachher n Trainer, aber ich halt das auch immer für n bisschen blauäugig. (siehe Anhang 4.1, Z. 158ff.)

Tabelle 7: *Interviewauszug zur Rolle des Etablierten in der Welt des Fußballs*

Mit dem Zusatz „aber ich halt das auch immer für n bisschen blauäugig" deutet Trainer A an, dass allein ein bekannter Name und die Netzwerkstrukturen, auf die ein angehender Trainer zurückgreifen kann, noch nichts über die Qualität seiner Trainerarbeit aussagen, solange er sich nicht in der Praxis etablieren konnte. Der Netzwerkcharakter wird auch im Zusammenhang mit der Sichtung und Rekrutierung talentierter Spieler hervorgehoben. Hier zeigen sich im Nachwuchs bereits ausgereifte Professionalisierungsstrukturen, da Spielerberater und Scouts verstärkt auf das Handlungsfeld der Trainer und der Spieler einwirken.

Die Vernetzung zeigt sich zusätzlich innerhalb der Vereine. Alle Trainer des Nachwuchses arbeiten als Trainerteam zusammen und es gibt eine „enge Verzahnung mit der Profiabteilung" (Interview Trainer C, siehe Anhang 4.3). Dabei wird auch mit Blick auf die Ausbildungskonzepte eine gemeinsame Vereinsphilosophie im Nachwuchsbereich verfolgt. Zumeist rotieren die Trainer und übernehmen in ihrer Zeit im Nachwuchsbereich unterschiedliche Jahrgänge. So haben die Befragten die Jahrgänge von der U15 bis zur U23 trainiert. Sie lernen die Anforderungen auf unterschiedlichen Leistungs- und Altersebenen kennen.

Seq.	Dokument	Interviewpassage[53]
1	Trainer E	Wir haben bei uns so ein Rotationsprinzip, so, dass die Trainer ähm immer mal wechseln. (siehe Anhang 4.5, Z. 52f.)

Tabelle 8: *Interviewauszug zu Mechanismen im Nachwuchsleistungsfußball – Rotationsprinzip*

Der Austausch findet insbesondere dann statt, wenn entschieden werden muss, welche Spieler in den nächsten Jahrgang übernommen werden und welche Spieler den Verein verlassen müssen. Die Trainer stehen auch im Austausch mit den Trainern anderer Vereine und bauen so ihr Netzwerk weiter aus. Der Erfahrungsaustausch mit anderen Trainern wird von Trainer D als sehr effektiv beschrieben. Trainer D hat gute Kontakte zu Trainern im Profibereich. Außerdem reichen seine regelmäßigen Kontakte nach Belgien, in die Niederlande und nach Südamerika. Der Kompetenzgewinn ist auch ein Produkt des Wissens- und Erfahrungsaustausches der Trainer untereinander, ob nun im Verein oder Bekanntenkreis

[52] siehe Anhang 2.2, Kodiertabelle 53
[53] siehe Anhang 2.1, Kodiertabelle 7

des sozialen Netzwerks. Hinzu kommen Spielbeobachtungen in Belgien und den Niederlanden und entsprechende Kontakte dorthin, die insbesondere für Trainer D als wesentliche Ideengeber fungieren. Auch Trainer Cs Weg führte aufgrund seiner Kontakte ins entfernte Ausland. Seine Rückkehr zu einem Bundesligaverein ging ebenso zurück auf die Kontakte in der Welt des Hochleistungsfußballs.

Wie anhand der vorgestellten Werdegänge der Trainer gezeigt werden kann, sind die Kontakte innerhalb des Netzwerkes für alle Befragten richtungsweisend gewesen. Immer wieder sind in den Daten Aussagen wie die folgende Sequenz anzutreffen.

Seq.	Dokument	Interviewpassage[54]
1	Trainer C	(...) Angebot bekommen, dort in die A-Jungend zu gehen, also dort hauptberuflich einzusteigen. (siehe Anhang 4.3, Z. 212f.)

Tabelle 9: *Interviewauszug zu Mechanismen im Nachwuchsleistungsfußball – Angebotsstrukturen*

Besondere Herausforderungen für die Akteure in der Welt des Hochleistungsfußballs liegen in der Vereinbarkeit der Karriereambitionen mit anderen Interessen und Handlungsanforderungen und der schweren Kalkulierbarkeit der eigenen Karriere.

Trainer A hat in seinen Ausführungen mehrfach zwei Positionen aufgezeigt. Einerseits sieht er sich in diesem Berufsfeld absolut in der richtigen Position, andererseits wird in seinen Aussagen auch das Bedürfnis nach Sicherheit und Kalkulierbarkeit der beruflichen Entwicklung deutlich. In diesem Zusammenhang ist nicht selten von einem „Haifischbecken“ (Interviews Trainer E, Trainer C, Trainer D, siehe Anhang 4.) im Trainergeschäft die Rede. Das Agieren auf hohem Leistungsniveau ist von Konkurrenz- und Erfolgsdruck geprägt. Es gibt sehr viele Interessenten für eine Tätigkeit im Hochleistungsfußball. Kurzfristige Verträge und das Springen von Verein zu Verein sind Merkmale, die zum Berufsbild in den höheren Ligen des Fußballs dazugehören. Die Fußballwelt ist in dieser Hinsicht von einer enormen Dynamik geprägt. Eine Haifischbeckenmetaphorik scheint vor allem im Zusammenhang mit dem Betreuen einer Profimannschaft treffend zu sein. Im Nachwuchsfußball treffen wir auf eine Welt, in der die Posten auch begehrt sind, jedoch kann von einer größeren Beständigkeit ausgegangen werden. Die interviewten Trainer arbeiten eng mit dem Profibereich ihrer Vereine zusammen und haben daher eine realistische Sicht auf die jeweiligen Abläufe. Verglichen mit dem Profibereich ist die Dauer der Beschäftigungsverhältnisse im Nachwuchs deutlich länger, die Trainer haben hier also eine größere berufliche Sicherheit. Allerdings haben z. B. die Amateurmannschaften der U23 auch den Anspruch, möglichst hochklassig zu spielen. Das bedeutet auch für die hier arbeitenden Trainer eine größere Erfolgsabhängigkeit mit einer Mannschaft, die im Erwachsenenbereich spielt.

Das Bedürfnis nach Sicherheit und Kalkulierbarkeit von Trainer A geht auf seine bisherigen Erfahrungen als Spieler und Trainer zurück. Er hat mehrere Vereine in verschiedenen Städ-

[54] siehe Anhang 2.1, Kodiertabelle 8

ten durchlaufen und sagt, man müsse mit der Familie auch endlich einmal „sesshaft werden“ und „ankommen“ (Interview Trainer A, siehe Anhang 4.1). Die Aussage spricht für das Bedürfnis nach Kalkulierbarkeit, Sicherheit und vor allem Beständigkeit. Die Vereinbarkeit von Familie, Beständigkeit und Trainerkarriere lässt sich im Nachwuchsfußball eher realisieren als im Profibereich. Bekäme Trainer A ein Angebot aus der Profiabteilung des Vereins, stünde er vor einer schwierigen Entscheidung. Einerseits impliziert die Trainerkarriere die Suche nach dem größtmöglichen Aufstieg und die Verbesserung des Ansehens, andererseits wäre die Kontinuität, die er zur Zeit erlebt, deutlich gefährdet.

Wir finden dieses Beispiel bei Trainer B, der im Nachwuchs einen festen Posten hat, dann in den Profibereich wechselt und hier nach wenigen Monaten beurlaubt wird. Die Karriere im Verein, dem er auch als Spieler lange Zeit angehörte, endete mit der Profistation als Trainer nach nur einem Jahr, wobei ihm dieses Sprungbrett dazu verholfen hat, ein anderes Engagement im Profibereich eines anderen Vereins anzutreten. Allerdings muss er sich auf Vereinswechsel und damit einhergehende Wechsel der Stadt, der Region oder sogar des Landes einstellen.

Die Risiken des Hochleistungsfußballs beziehen sich insbesondere auf Konkurrenz, Leistungsdruck und die Veränderungsdynamik, die Spielern und Trainern eine sichere biographische Karriereplanung im Fußball deutlich erschwert. Mit sich ändernden Bedingungen in der Vereinsführung, der Abhängigkeit von den Leistungen der Profimannschaft und der enormen Konkurrenz, aber auch mit den Ansprüchen konnten viele Daten kodiert werden, die auf die schwer kalkulierbaren Bedingungen hinweisen. Wobei grundsätzlich eine Unterscheidung zwischen dem Leistungsbereich im Nachwuchs, dem Profibereich und jüngeren Jahrgängen des Nachwuchsbereichs vorgenommen werden kann. Insofern wird der Profibereich zwar als der anzustrebende Bereich charakterisiert, jedoch wird dieser vor allem von Trainer E im Interview ausgeschlossen. Trainer E war zwischenzeitlich Co-Trainer der Profimannschaft. Als Co-Trainer konnte er eine Rolle einnehmen, die im Vergleich zum Chef-Trainer, nicht so stark im Fokus öffentlicher Kritik stand.

Die Benennungen zur Beschreibung der sozialen Welt implizieren Herausforderungen, die nicht den eigentlichen Reizen des Fußballspielens entsprechen. Charakteristisch hierfür sind Benennungen wie „Business“ (Interview Trainer D, siehe Anhang 4.4) und „Haifischbecken“ (Interviews Trainer E, Trainer C und Trainer D, siehe Anhang 4.). Die Befragten können hier auf Erfahrungen aus der Spielerzeit und der bisherigen Laufbahn als Trainer zurückgreifen.

Seq.	Dokument	Interviewpassage[55]
1	Trainer A	sehr erfolgreiche ähm Jahre, wo ich dann zuletzt dann eben auch noch allein verantwortlich war, aber die Zeit ging dann eben auch zu Ende (-) wir sind zweimal knapp vorbei am äh am Aufstieg (-) und ähm ja und danach musste ich dann auch das, was

[55] siehe Anhang 2.1, Kodiertabelle 9

		ich grade schon gesacht hatte, äh kennenlernen (-) es/ ich war dann=ne Zeit lang ohne Job (siehe Anhang 4.1, Z. 91ff.)
2	Trainer A	eigentlich nie richtig festgelegt (-), weil ich das auch für äh für gefährlich halte (,) das is ja nun auch=n äh Geschäft, was nich ganz ohne is (siehe Anhang 4.1, Z. 66f.)
3	Trainer A	im Klaren darüber, sowohl als Spieler als auch dann jetzt eben im Trainerbereich, das sieht man ja immer wieder, das kann ja ganz schnell gehen (siehe Anhang 4.1, Z. 683f.)
4	Trainer A	die rar gesäten guten Jobs (siehe Anhang 4.1, Z. 73)
5	Trainer A	hab also auch studiert zum Beispiel (siehe Anhang 4.1, Z. 74)
6	Trainer A	dass mein Knie im Eimer war (siehe Anhang 4.1, Z. 83)
7	Trainer A	ich glaube, dass es schon ganz gut is, wenn man immer noch das andere Standbein auch so=n bisschen festigt und im/ und im Auge hat (siehe Anhang 4.1, Z. 155f.)
8	Trainer A	ziemlich risikoreich (siehe Anhang 4.1, Z. 158)

Tabelle 10: *Interviewauszüge zu Merkmalen der sozialen Welt des Hochleistungsfußballs – Risiken*

Mit Kodes wie „rar gesäte Jobs“, dem Risiko des Karriereabbruchs als Spieler aufgrund einer Verletzung, dem zweiten Standbein durch ein Studium und der Charakterisierung als „risikoreich“, „nich ganz ohne ist“ und „das kann ja ganz schnell gehen“ (Tab. 10) werden die Unabwägbarkeiten einer langfristigen Karriereplanung für Spieler und Trainer verdeutlicht.

Vergleichbare Kodes finden sich in der folgenden Tabelle aus den Interviews mit Trainer C und Trainer E.

Seq.	Dokument	Interviewpassage[56]
1	Trainer C	den Leistungsdruck dann auch zu spüren bekommt, auch den Druck als Trainer natürlich (siehe Anhang 4.3, Z. 541f.)
2	Trainer C	also in der Profibundesliga, dass wenn man mal zwei Spiele oder das dritte Spiel auch noch verliert, um seinen Job bangen muss (siehe Anhang 4.3, Z. 543f.)
3	Trainer C	in das Haifischbecken einzutauchen, Bundesliga. Hätte ich dann vielleicht lieber den den bequemeren Weg gewählt, ja also im Verband zu bleiben, wo man eigentlich n bisschen ruhigeres Umfeld hat (siehe Anhang 4.3, Z. 227ff.)
4	Trainer C	wenn dann halt auch Führungskräfte irgendwie sich in die Wolle kriegen, wo man nicht mehr die gleiche Philosophie hat oder die gleiche Meinung hat (siehe Anhang 4.3, Z. 262ff.)
5	Trainer C	zum Ende hin ne schlimme Knieverletzung erlitten (siehe Anhang 4.3, Z. 88f.)

Tabelle 11: *Interviewauszüge zu Merkmalen der sozialen Welt des Hochleistungsfußballs – Risiken*

[56] siehe Anhang 2.1, Kodiertabelle 10

In den ersten beiden Sequenzen der Tabelle 11 wird der Erfolgsdruck hervorgehoben. Mit dem Bild des Haifischbeckens, das auch von Trainer E und Trainer D benannt wird, wird auf einen harten und nicht immer fairen Konkurrenzkampf verwiesen, bei dem die eigentlichen Handlungsmotive des Fußballspielens in den Hintergrund geraten und Positionskämpfe zu erwarten sind. Hinzu kommt die öffentliche Kritik am Trainerhandeln. Diese Machtkämpfe werden auch in der vierten Sequenz angesprochen, wenn sich „Führungskräfte irgendwie in die Wolle kriegen". Die in der fünften Sequenz beschriebene „Knieverletzung" symbolisiert wiederum den verletzungsbedingten Karriereabbruch. Sie zeigt an, wie schnell eine langfristig aufgebaute sportliche Karriere auf hohem Leistungsniveau ihr Ende finden kann.

Trainer E bringt die Situation der Trainer im Profibereich auf den Punkt, indem er explizit die Erfolgsabhängigkeit betont.

Seq.	Dokument	Interviewpassage[57]
1	Trainer E	wenn du Erfolg hast, dann haste so wie so gar kein Problem (-) spricht dich eh keiner an (-) (*) ja (`) haste Misserfolg, dann haste viele Probleme zu lösen (siehe Anhang 4.5, Z. 346ff.)
2	Trainer E	und irgendwann wird sowieso die Notbremse gezogen ne (´) dann is der Trainer weg (siehe Anhang 4.5, Z. 198f.)
3	Trainer E	zu neunundneunzig Prozent der Trainer (,) der dann weggejacht wird (,) (*) oder entlassen wird (,) also die Beispiele gib=s ja genuch (siehe Anhang 4.5, Z. 207f.)

Tabelle 12: *Interviewauszüge zur Erfolgsabhängigkeit in der Welt des Hochleistungsfußballs – Risiken*

Seine Einschätzung der Bedingungen impliziert die Eindeutigkeit der beschriebenen Sachverhalte. Sie zeigt sich nicht nur auf der Ebene einer Sachverhaltsdarstellung, sie wird besonders in der Form der sprachlichen Darstellung deutlich. So ist die Wortwahl „Notbremse gezogen" und „weggejacht" bezeichnend für die obligatorischen Umgangsformen im Profifußball. Die Beispiele illustrieren die Haifischbeckenmetaphorik. Zum einen liegt, den Aussagen nach, die Verantwortung für Erfolg und Misserfolg beim Trainer. Zum anderen gerät auch die Vereinsführung bei anhaltender Erfolgslosigkeit zunehmend unter Zugzwang und muss sich von dem Trainer trennen. Von daher muss diesen Auszügen nicht direkt ein Anklagecharakter in Bezug auf die Vereinsführungen zugeschrieben werden, es geht auch um die allgemeine Erwartungshaltung des Umfeldes und der Medien, also die allgemein üblichen Erwartungen und Praktiken, die als Mechanismen des Profifußballs erachtet werden.

Neben diesen scheinbar selbstverständlich wie harten Konsequenzen ist für Trainer E auch die öffentliche Kritik am Trainerhandeln problematisch.

[57] siehe Anhang 2.1, Kodiertabelle 11

Seq.	Dokument	Interviewpassage[58]
1	Trainer E	angenehmer (,) man steht auch nich so inner Öffentlichkeit (,) das is auch nich so mein Ding (siehe Anhang 4.5, Z. 84f.)
2	Trainer E	wird aber auch gleichzeitig dann nich so hart kritisiert und beschimpft (siehe Anhang 4.5, Z. 85f.)

Tabelle 13: *Interviewauszüge zu den Merkmalen in der Welt des Hochleistungsfußballs – Trainer E*

Trainer E kommt für sich zu dem Schluss und der Erkenntnis:

Seq.	Dokument	Interviewpassage[59]
1	Trainer E	Bundesligatrainer (-) äh das war mal früher n Traum (-) aber den hab ich relativ früh verworfen (,) ja äh weil mir das äh Geschäft damals doch/ wenn man dann so=n bisschen hinter die Kulissen guckt (-) doch äh mir ja etwas falsch war und äh (***) das is ja so=n/ so=n Haifischbecken (siehe Anhang 4.5, Z. 62ff.)

Tabelle 14: *Interviewauszüge zu den Merkmalen in der Welt des Hochleistungsfußballs – Trainer E*

Die Risiken oder Herausforderungen, die hier ausgeführt werden konnten, liegen in den Erwartungshaltungen und den daraus folgenden Umgangsformen, die nicht dem Selbstverständnis von Trainer E entsprechen. Aus dem Grund sieht er sich für den Nachwuchsbereich berufen. Eine ebenso kritische Haltung nimmt Trainer D ein. Er bezieht sich jedoch auf Abläufe in der U23-Mannschaft, die er zum Zeitpunkt des Interviews betreute. Diese Abläufe erschwerten ihm die Arbeit deutlich.

> Trainer D: „streben ja auch immer mehr in dieses Business reinzukommen, weil es eh ja (,) stark auch in=er Öffentlichkeit steht und ich denk mal dadurch hat man natürlich schon auch nen gewisses Ansehen, einerseits nen Ansehen andererseits (*) dadurch (*) mehr Öffentlichkeit mehr Geld entsteht natürlich auch mehr Druck […] einerseits mehr Ansehen andererseits mehr Druck (') jetzt in=er Niederlage […] is man (leicht lachend) natürlich auch dann schneller in der Buhmannrolle, aber klar ich denk schon ← dat man (-) da 'n ja gewissen Anteil eh, oder schon ne (,) gewisse Stellung dann irgendwann hat, und ich (') denke aber dat man diese Stellung (,) auch positiv ausnutzen sollte“ (Anhang 4.4, Z. 371-380)

Mit den vorgestellten Merkmalen wurden in diesem Teil der Auswertung Inhalte vorgestellt, die für die Befragten als reizvoll, aber auch als schwierig charakterisiert wurden. Für die Bestimmung der Sozialfigur Trainer ist wichtig hervorzuheben, dass diese sich mit den Bedingungen und Anforderungen weitgehend identifizieren und sich darauf einlassen. Schwierigkeiten, wie Leistungsdruck oder Unbeständigkeit, werden eher als Herausforderungen gesehen und nicht grundsätzlich als unlösbare Probleme bewertet. Die Befragten sind im Sozialisationsprozess in die Welt des Hochleistungsfußballs hineingewachsen. Sie kennen die Bedingungen und gehen weitgehend damit einher. Dennoch wird deutlich, dass die Karrieren in der Fußballwelt sehr unbeständig sein können. In den nachfolgenden Abschnitten werden die biographischen Prozesse des Hineinwachsens in die soziale Welt und

[58] siehe Anhang 2.1, Kodiertabelle 12
[59] siehe Anhang 2.1, Kodiertabelle 13

in die entsprechenden Aufgabenbereiche genauer betrachtet. Die benannten Anreize und Risiken werden sich auch in den folgenden Kapiteln wiederholt zeigen. Sie werden erweitert, ergänzt und in den entsprechenden Kontexten deutlich näher ausgeführt. Insbesondere zur Frage nach Führungsstilen und Umgangsformen oder der Entwicklung angemessener Handlungsstrategien werden viele Themen genauer beleuchtet. Für die Charakterisierung der Sozialfigur bleibt nach den ersten Ausführungen festzuhalten, dass sich die Befragten weitgehend mit diesen Bedingungen identifizieren. Zum Profifußball eher kritisch äußern sich Trainer E, der im Nachwuchs genau den richtigen Bereich für sich sieht, und Trainer D.

4.2.4 Subkategorie: Sozialisation in der Welt des Fußballs – Zum biographischen Handlungsschema des Trainerwerdens

Die biographischen Erzählungen konnten sprachlich-strukturell und inhaltlich ausgewertet werden. Für die sprachlich-strukturelle Analyse war eine Unterscheidung in verschiedene Formen der sprachlichen Darstellung von Bedeutung. So konnte das Datenmaterial zum einen inhaltlich und zum anderen hinsichtlich der Textsorten in Sachverhaltsdarstellungen, Argumentationen (Begründungen, Rechtfertigungen, Detaillierungen) und Bewertungen unterteilt werden. Insbesondere die Bewertungen geben Aufschluss darüber, wie die biographische Entwicklung eingeschätzt wird oder welche emotionalen Verknüpfungen mit einer erlebten Situation oder Entscheidung einhergehen. Am Ende der Interviews wurde eine Bilanzierung der biographischen Entwicklungen angeregt, die dazu diente, wesentliche Aspekte aufzugreifen, die aus Sicht der Befragten für die Ausrichtung des Trainerhandelns wichtig erscheinen. So konnte in den Interviews der Prozess des Aufbaus von Erfahrungswissen und Handlungskompetenz im Trainerberuf rekonstruiert werden.

Die Werdegänge beinhalten Statuspassagen, die alle befragten Trainer durchlaufen haben und die mit Handlungsintentionen und externen Einflüssen einhergehen. Die erste Passage ist der Einstieg in die Fußballwelt. Hier kann erfragt werden, welche Einflüsse dazu beitragen, sich mit dem Fußballsport in irgendeiner Form zu beschäftigen. Ein weiterer Aspekt bezieht sich auf die Frage nach dem Verbleib und der dauerhaften Bindung an den Fußballsport. Bei Fußballtrainern kann von einer überdauernden emotionalen Verbundenheit gesprochen werden. Eine weitere Statuspassage ist der Wechsel in die Trainerfunktion. Auch hier stellt sich die Frage, was aktive Spieler dazu anregt, sich für eine Trainertätigkeit zu interessieren und wie der Übergang erlebt wird. Danach geht es dann darum, eine attraktive Position oder Aufgabe als Trainer zu finden und zu erhalten.

Der Einstieg in die Fußballwelt und die emotionale Verbundenheit mit dem Handlungsfeld als Merkmal der Sozialfigur Trainer

Anhand der Interviewauszüge und der Kodiertabellen können diverse Beispiele für die Kodierung der emotionalen Verbundenheit mit dem Handlungsfeld herausgestellt werden. Letztendlich ist weniger der Einstieg oder die Form des Einstiegs in die Fußballwelt relevant. Vielmehr sind es die Bleibemotive, mit der Frage danach, welche Motive die Befragten dazu bewegen, eine langfristige Karriere in der Welt des Fußballs anzustreben. Die Bleibemotive

lassen sich zunächst ganz allgemein mit der emotionalen Verbundenheit begründen. Diese entsteht bei den befragten Trainern und Fußballprofi R. mit dem Einstieg in die Fußballwelt.

Zunächst kann angemerkt werden, dass mit dem Einstieg in die Fußballwelt nicht nur das aktive Spielen im Verein gemeint sein muss. Der vereinsorganisierte Wettkampffußball ist nur ein Teil der Fußballwelt. So könnte auch das selbstorganisierte Spielen ohne Vereinsbezug als Aktivität in einem Teil der Fußballwelt verstanden werden. Darüber hinaus können auch Fans und Interessierte, die nicht aktiv Fußball spielen, Teil der Fußballwelt sein. Hier wird deutlich, dass unterschiedliche Rollen in der Welt des Fußballs eingenommen werden. Diese können hinsichtlich ihrer Aktivitäten und Funktionen unterschieden werden. Festzuhalten ist, dass die meisten dieser Rollenträger die emotionale Verbundenheit mit dem Fußballgeschehen, die Identifikation mit dem Handlungsfeld und die langjährige Zugehörigkeit verbindet. Die Zugehörigkeit zur Fußballwelt beinhaltet eine starke Identifikation mit dem Handlungsfeld. Sind die Heranwachsenden einmal emotional vom Fußball gefesselt, bleiben sie dabei und identifizieren sich auch in anderen Handlungskontexten damit. Fußball wird zu einem wichtigen Lebensinhalt. Es erfolgt ein Sozialisationsprozess in der sozialen Welt des Fußballs.

Eine grundlegende Unterscheidung der sozialen Rollen kann hinsichtlich des Kriteriums des aktiven Spielens erfolgen. So könnte eine Unterscheidung zwischen den aktiven Vereinsfußballern und den eher passiven Fußballinteressierten vorgenommen werden. Es ist davon auszugehen, und das zeigen auch die Daten, dass aktive Fußballspieler auch gleichzeitig am Fußballgeschehen interessiert sind. Beide Rollenträger weisen eine enge Verbundenheit mit Mechanismen der Fußballwelt auf. Es kann in den meisten Fällen davon ausgegangen werden, dass sich beide aus eigenen Beweggründen in der Fußballwelt mit Fußball beschäftigen und somit eine intrinsische Motivation aufweisen. Für das Erkenntnisinteresse der Untersuchung ist es wichtig, den Fokus auf das aktive Fußballspielen und die spätere Rolle als Trainer zu richten. Für die Befragten der Untersuchung bleibt festzuhalten, dass sie über viele Jahre hinweg als aktive Spieler in der Fußballwelt agierten und positiv konnotierte Erfahrungen mit dem aktiven Fußballspielen gemacht haben. Sie identifizieren sich mit der Rolle des Fußballspielers oder des ehemaligen Fußballspielers. Diese Rolle ist wesentlicher Teil ihrer Identität.

Der Werdegang im Fußballsport beginnt mit vielen Spielen mit Freunden, Geschwistern oder den Eltern an verschiedenen Schauplätzen im selbstorganisierten Freizeitfußball oder im organisierten Wettkampffußball. Für die Befragten setzte sich der Weg dann mit dem Eintritt in den ersten Verein, dem ersten Training, dem ersten Pflichtspiel, dem ersten erzielten Tor und vielen Wegbegleitern fort. Dieser Weg ist mit diversen emotionalen Erlebnissen und Erinnerungen verbunden. Es kann davon ausgegangen werden, dass diese emotional gebundenen Erfahrungen und Erinnerungen typisch für die Sozialfigur Trainer sind. Sie finden sich in allen Interviews.

Im Theorieteil der Arbeit wurde auf die obligatorischen Sozialisationsmechanismen des Zugangs zum Sport eingegangen, die sich auch in den Daten wiederfinden. Die individuellen

Wege in den Fußballsport müssen an dieser Stelle nicht näher ausgeführt oder tiefgreifend analysiert werden. Interessanter erscheint die Frage danach, wie die emotionale Verbundenheit mit der Fußballwelt entsteht, die als wesentliche Handlungsgrundlage für den Verbleib im Wettkampffußball und die Entscheidung für den Trainerberuf verstanden werden kann.

Anhand des Beispiels von Fußballprofi R. kann zumindest ein typischer Weg in die Fußballwelt, mit den entsprechenden Sozialisationsfaktoren vorgestellt werden.

Seq.	Dokument	Interviewpassage[60]
1	Fußballprofi R.	Ich bin zum Fußball gekommen, ähm, durch meine Kindergartenfreunde. (siehe Anhang 4.8, Z. 3ff.)
2	Fußballprofi R.	Meine Mutter kannte ja klar auch die Eltern von den von den anderen Kindern und dachte dann halt, ein bisschen Sport tut den kleinen Jungs ja ganz gut. (siehe Anhang 4.8, Z. 7ff.)
3	Fußballprofi R.	Also damals war ja auch noch gar nicht der Gedanke da, irgendwie das mal beruflich zu machen oder so. Da hatten wir einfach nur so gespielt, da man mit seinen Freunden unterwegs war und weil ja auch ne Menge Spaß dabei war. (siehe Anhang 4.8, Z. 11ff.)

Tabelle 15: *Interviewauszüge zum Einstieg in die Fußballwelt*

Der Eintritt in die Welt des Fußballs beginnt bei allen Befragten im Kindesalter, etwa mit Beginn der Grundschulzeit. Fußballprofi R. nennt in den ausgewählten Beispielen (Tab. 15) die Sozialisationsinstanzen, die einen Einfluss auf seinen Zugang zum Fußballsport hatten. Neben den Kindergartenfreunden war seine Mutter entscheidend und unterstützend wirksam, die die positive Wirkung des Sporttreibens hervorhob. Die Impulse kommen von den Eltern und aus dem Freundeskreis. Die Zugangsmotivation von Fußballprofi R. geht auf die Einflüsse des Umfeldes zurück. Dabei wird die Relevanz der Freunde deutlich hervorgehoben. Wie der Interviewauszug zeigt, liegt seine Motivation, langfristig Fußball zu spielen, im Spaßcharakter und nicht vordergründig in einer biographischen Planung, die auf eine Profikarriere abzielt. Fußball wird auch unabhängig von einer berufsbiographischen Planung zum wichtigen Lebensinhalt. Unabhängig von Leistungsniveau und Wettkampforientierung liegt im Spaßmotiv der größte Antrieb für das langjährige Fußballspielen. Weiterhin sind es die Freunde und somit die sozialen Kontakte, die wichtig sind. Hinzu kommt, wie weitere Ausführungen aus dem Interview zeigen, die positive Selbstwirksamkeitserfahrung. Diese zeigt sich darin, dass Fußballprofi R. aufgrund guter Leistungen große Anerkennung erfährt. Er wird regelmäßig in leistungsstärkere Mannschaften und zu Sichtungsturnieren berufen. Daraus kann geschlossen werden, dass sportliche Erfolge im Fußball mit Anerkennung einhergehen. Hierin liegt ein wesentlicher Bleibefaktor.

[60] siehe Anhang 2.1, Kodiertabelle 19

Das folgende Zitat beinhaltet den Weg in den Vereinsfußball, der aus dem allgemeinen Interesse an sportlichen Aktivitäten hervorgeht.

> Trainer E: „hab also vorher eine sportliche grundausbildung ne allgemeine grundausbildung bekommen durch die leichtathletik (-) durch den turnverein (,) äh habe sehr viel auf der straße allerdings fußball gespielt (,) äh in straßenmannschaften oder hinter der kirche (-) auf=m bolzplatz (,) gut und bin so dann auch zum verein gekommen (-) zum fußballverein“ (Anhang 4.5, Z. 11-15)

Trainer E beschreibt sich als Jungen, der in verschiedenen Konstellationen das Fußballspielen erlernte. Die Charakterisierung des Fußballspielens auf der Straße und auf dem Bolzplatz impliziert eine wesentliche Grundhaltung in der Welt des Fußballs. Zum einen geht daraus die Einfachheit und Zugänglichkeit hervor. Man kann einfach auf der Straße oder dem Bolzplatz, ohne großen organisatorischen Aufwand, Fußball spielen. Zum anderen wird das Bild des Straßenfußballers skizziert. Um die Symbolisierung des Straßenfußballers zu verstehen und daraus die Bedeutung für den Befragten abzuleiten, muss auf übergeordnetes Kontextwissen aus der Welt des Fußballs zurückgegriffen werden. Der Straßenfußballer zeichnet sich dadurch aus, dass unter einfachen Bedingungen, in unterschiedlichen Konstellationen Fußball gespielt wird. Allein durch das permanente Spielen unter veränderten Bedingungen, in verschiedenen Spielformen und Altersklassen wird ein umfangreiches spielpraktisches Handlungsrepertoire entwickelt. So werden insbesondere technisch versierte und zweikampfstarke Spieler oder Spielerinnen der Kategorie Straßenfußballer zugeordnet. Das Bild der einfachen Rahmenbedingungen, die eine große Wirkung der Entwicklung spielpraktischer Fähigkeiten haben, kann als Kontrast zu den privilegierten Trainingsbedingungen im Spitzenverein gesehen werden. Trainer E hat mehrere Sportarten betrieben, er ist sozusagen sportlich umfassend geprägt. Diese sportliche Vielseitigkeit kann als Ressource für seine heutige Tätigkeit verstanden werden. Eine weitere Ressource scheint die Vergangenheit als echter Straßenfußballer zu sein, wenn er hiermit die in der Interpretation vorgestellte Assoziation verfolgt.

Die enge Verbundenheit mit dem Sport ist ein Handlungsmotiv, sich mit Fußball zu beschäftigen und aktiv zu spielen. Das aktive Spielen ist ein Handlungsmotiv, einem Verein beizutreten. Für Trainer E ist auch bezeichnend, dass er nach dem Wechsel des Wohnortes weiterhin aktiv Fußball spielt. Er studiert Sport mit dem Schwerpunkt Fußball. Dieses berufsbiographische Handlungsschema verdeutlicht seine enge Verbundenheit mit dem Fußballsport und den hohen Identifikationscharakter. Für die Befragten trifft durchgängig zu, dass nach Wohnortswechseln und Statuspassagen[61] weiterhin aktiv Fußball gespielt wurde. Demnach haben Veränderungen der Lebenssituation nicht dazu geführt, aufgrund konkurrierender Interessen oder Verpflichtungen, das aktive Fußballspielen aufzugeben. Das aktive Spielen zieht sich durch die Biographien der Befragten.

In den Interviews zeigt sich durchgehend, dass mit dem Eintritt in die Fußballwelt nahezu jede freie Minute dem Fußballgeschehen gewidmet wird, sei es aktiv im Verein, auf der Straße oder im Rahmen der Auseinandersetzung mit Vereinen, Mannschaften, Spielern und

[61] Statuspassagen werden bspw. beim Wechsel aus der Schule in das Arbeitsleben durchlaufen. Sie können mit Veränderungen der sozialen Rolle in Zusammenhang gebracht werden.

Resultaten. Nicht nur das aktive Spielen auf dem Platz, auch die Informationen über Medien und das Zusehen von der Tribüne aus, sind Aktivitäten, die auf die Verbundenheit verweisen. So entsteht schnell eine enge, langjährige Verbundenheit mit der Fußballwelt. Dieser Aspekt ist eine entscheidende Grundbedingung, welche die Sozialfigur Trainer kennzeichnet. Eines von vielen Beispielen, das sich hierzu in den Interviewdaten kodieren ließ, ist die Aussage: „Es ist eine Herzenssache für mich“ (Trainer B, Anhang 4.2, Z. 7). Die emotionale Verbundenheit mit dem Fußballsport wird auch in folgendem Zitat deutlich.

> Trainer C: „bin da dann auch zur Schule gegangen und da auch in den ersten Fußballverein gegangen, mit sechs Jahren. hat gerade so gepasst mit der Einschulung und eh ja hab natürlich von daher eben sehr früh mit Fußball Berührungspunkte gehabt und natürlich hellauf begeisterter Fußballer gewesen, geworden und bin ich natürlich heute noch“ (Anhang 4.3, Z. 19-23)

Trainer C verdeutlicht seine Haltung, indem er sich als „hellauf begeisterten“ Fußballspieler beschreibt. Die Kodierung wird in einer zeitlichen Abfolge „geworden, gewesen und heute noch“ als langfristig durchlaufend und heute noch gültig präsentiert. Die Selbstverständlichkeit wird vom Befragten mit dem Kode „natürlich“ symbolisiert. Beschriebene Einstiege in die Fußballwelt und erste Erfahrungen sind in den Interviews vergleichbar. Es gibt keine nennenswerten Unterschiede.

Zusammengefasst lässt sich sagen, ein grundsätzlich übereinstimmendes Merkmal der Interviewten ist die enge Verbundenheit mit der Fußballwelt, die bereits im Kindesalter ihren Ausgangspunkt findet. Dem Fußballsport werden andere Interessen und Anforderungen untergeordnet. Trainer und Spieler nehmen mit hohem Zeitaufwand weite Wege für ihre Fußballleidenschaft auf sich. Gerade die familiär begehrten Wochenenden verplanen sich durch Wettkampfansetzungen wie von selbst. Fußball wird zum alltäglichen Lebensinhalt und die Aktivitäten gehen weit über das aktive Spielen auf dem Platz hinaus. Mit zunehmendem Alter und steigendem Leistungsniveau steigt die zeitliche Beanspruchung und andere Interessen müssen zurückgestellt werden. Der Sozialisationsprozess ist stark durch die Welt des Fußballs geprägt. Die Mechanismen der Fußballwelt werden verinnerlicht und entsprechende Rollen werden eingenommen. Hier finden sich enge Bezüge zu den Rollentheorien und zur Identitätsentwicklung. Je weiter die Spieler in höhere Leistungsebenen aufsteigen, desto stärkere Sozialisationswirkungen des Fußballs sind zu erwarten, da auch berufsbiographische Möglichkeiten gegeben sind. Fußball ist dann nicht mehr nur eine Freizeitbeschäftigung, sondern auch eine berufliche Aufgabe und mit entsprechenden Aspekten beruflicher Tätigkeit verbunden. Die Befragten fühlen sich dazu berufen, im Fußballsport dauerhaft eine Funktion zu übernehmen und sehen hierin aus beruflichem Interesse und ihrem Eigeninteresse einen wesentlichen Lebensinhalt. Interviewübergreifend können im Rahmen der kontrastiven Betrachtung der Interviews zahlreiche Kodierungen zur Bedeutung des Fußballs, zur Identifikation und Leidenschaft vorgenommen werden. Auf den ersten Blick scheint diese Erkenntnis zur Bestimmung der Sozialfigur trivial. Dennoch liegen hierin, so selbstredend dies auch erscheinen mag, grundlegende Prämissen für erfolgreiches Fußballspielen, Trainerhandeln und die Charakterisierung der Sozialfigur Trainer.

Die Bleibefaktoren liegen im Spiel- und Spaßcharakter, der sozialen Anbindung an Freunde und Gleichaltrige, der hohen Identifikation, mit dem Interesse an den Akteuren und Abläufen in der Fußballwelt. Darüber hinaus sind die emotional gebundenen positiven Selbstwirksamkeitserfahrungen für die Befragten ein wichtiger Grund, sich der Fußballwelt langfristig verbunden zu fühlen und eine Berufung in der Trainertätigkeit zu sehen.

Konzept des biographischen Handlungsschemas des Trainerwerdens – Statuspassagen und Identitätsentwicklungen

Mit dem Statuswechsel vom Spieler zum Trainer wird ein Rollenwechsel eingeleitet. Das bedeutet, dass an die Akteure neue Handlungsanforderungen gestellt werden. Ihnen obliegt die Verantwortung für den Erfolg der Mannschaft und alle sportlichen Abläufe, die mit der Mannschaft verbunden sind. Die Befragten verfolgten längerfristig das berufsbiographische Handlungsschema des Trainerwerdens. Sie realisieren dieses Handlungsschema, indem sie die notwendigen Schritte einleiten. In der ersten Zeit im Trainerberuf haben die Befragten noch sehr die Spieleridentität inne, da sie teilweise selbst noch aktiv als Spieler am Ball sind. Als Spieler waren sie in ihrer aktiven Zeit immer ein Teil des Handlungsfeldes der Trainer, die sie betreuten. Umgekehrt waren Trainer immer Teil ihres Handlungsfeldes als Spieler. Sie haben Trainer kennengelernt und konnten sich ein Bild von der Trainertätigkeit mit entsprechenden Inhalten und Aufgaben machen. Trainer A beschreibt zwei Schlüsselprozesse für die Auseinandersetzung mit dem biographischen Handlungsziel des Trainerwerdens gegen Ende seiner aktiven Spielerzeit. Als älterer Spieler nahm er aufgrund seiner Erfahrungen eine Führungsrolle in seiner Mannschaft ein. Diese war mit Formen von Verantwortung verbunden, die mit der des Trainers zumindest vergleichbar sind. Ein anderer Prozess liegt in der kritischen gedanklichen Auseinandersetzung mit erlebtem Trainerverhalten und Trainingsinhalten. Erlebte Trainingsinhalte und deren Wirkungen werden reflektiert und hinterfragt. Hier wird ein Perspektivwechsel eingeleitet. Trainer A setzte sich als Spieler mit Fragen auseinander, die der Trainerverantwortung unterliegen. Hierzu zählen Fragen einer erfolgreichen Mannschaftsaufstellung und der taktischen Ausrichtung. Schon mit der gedanklichen Auseinandersetzung übernimmt er ansatzweise die Traineridentität. Entscheidend hierfür ist das Erfahrungswissen, das er aus seiner aktiven Spielerzeit mitbringt. Er kann sich kognitiv in die Situation der betreuenden Trainer hineinversetzen und eigene Handlungsstrategien entwickeln.

Spieler, die sich für den Trainerberuf entscheiden, tun das um dem vertrauten Handlungsfeld des Hochleistungsfußballs auch nach dem leistungsbedingten Karriereende weiterhin erhalten zu bleiben oder umgekehrt, sich dieses Handlungsfeld erhalten zu können. Sie kennen sich in der Welt des Fußballs aus und verfügen über ein Erfahrungswissen, das ihnen als wichtige Ressource dient. Das bedeutet nicht, dass jeder Ex-Profi erfolgreich als Trainer arbeiten würde, aber er kann Spiele taktisch einschätzen und zumindest theoretisch Strategien und Konzepte der erfolgreichen Trainerarbeit entwickeln. Der Statuswechsel von der Spieler- in die Trainerrolle soll im Folgenden mit dem Identitätsbegriff in Verbindung gebracht werden, da Identität und das Konzept der Sozialfigur dicht beieinanderstehen.

Die Begründung für den Einbezug des Identitätsbegriffs liegt in seiner theoretischen Anbindung an den interaktionistischen Rollenbegriff. Mit der persönlichen Identität wird die Selbstwahrnehmung und Auslegung der eigenen Prioritäten in der Rolle als Trainer bezeichnet und der Art und Weise, wie man als Trainer von anderen wahrgenommen wird. Die befragten Trainer präsentieren sich im Interview als Akteure, die mit Leidenschaft, Begeisterung, hoher Identifikation und Kompetenz ihrer Aufgabe nachgehen. In der Interviewsituation wird von den Befragten demnach eine Identität als leidenschaftliche, begeisterte, kompetente Figur in der Welt des Hochleistungsfußballs präsentiert, die auf die eigene Haltung, biographische Erfahrungen und das Selbstverständnis zurückgeht. In diesen Merkmalen stimmen die Befragten überein, wobei der Kompetenzbegriff so zu verstehen ist, dass die Befragten als Experten auftreten, die dazu in der Lage sind, Handlungsanforderungen in der Welt des Hochleistungsfußballs zu erfüllen, da sie die Mechanismen der sozialen Welt kennen und über das Qualifikations- und Erfahrungswissen zur Entwicklung von Handlungsstrategien für die Bewältigung ihrer Aufgaben verfügen. Hier findet sich ein enger Zusammenhang zur Selbstwirksamkeitserwartung nach BANDURA (1997). Die Identität ist von der Leidenschaft für den Fußball geprägt. Dieses Merkmal ist für die Bestimmung der Sozialfigur Trainer essentiell. Aus dem Kodierschema können die Konzepte „Leidenschaft für Fußball“, „Berufung“, „Kompetenz“ und „eigener Anspruch“ herangezogen werden.

Die befragten Trainer zeigen eine sehr enge Verbundenheit mit der Fußballwelt. Der Einstieg in die Trainerarbeit wird als logische Fortsetzung dieser selbstverständlichen Zugehörigkeit zur Welt des Fußballs erlebt. Fußball ist aus dem Alltag nicht wegzudenken.

> Trainer A: „aber ich hab da eben auch gemerkt was mir eben fehlt (,) wenn=de n=ganzes leben ähm auf=m platz standest (-) gespielt hast oder auch als trainer tätig warst (-) dann äh ja hab ich schon vermisst (,) keine frage (,) und äh dass ich jetzt hier wieder gelandet bin (´) is ähm (*) ja da schließt sich so=n bisschen der kreis für mich“ (Anhang 4.1, Z. 123-127)

> Trainer C: „[...] weil man halt nicht loslassen kann und es auch gut ist, als Trainer möglichst lange am Ball zu sein und fit zu bleiben“ (Anhang 4.3, Z. 236-237)

Ein wesentlicher Schritt des nahenden Statuswechsels vom Spieler zum Trainer ist die ausklingende aktive sportliche Karriere, die aufgrund einer Verletzung verfrüht erfolgt oder sich mit der sinkenden sportlichen Leistungsfähigkeit abzeichnet. Um weiterhin der Fußballwelt mit ihren Reizen erhalten zu bleiben, bietet es sich an, von nun an aus dem eigenen Erfahrungsreichtum schöpfend junge Spieler auszubilden. Im Theorieteil fand dieser Aspekt im Zusammenhang mit Karrieren im Sport und dem nahenden Karriereende Beachtung. Hier zeigt sich die umsichtige Auseinandersetzung mit dem „langfristig geplanten beruflichen Karriereaufbau“ (ALFERMANN & STOLL, 2012, S. 204) für die Zeit nach der aktiven Spielerlaufbahn. Insgesamt verfolgten die Befragten schon längerfristig das biographische Handlungsziel, nach ihrer aktiven Spielerzeit eine berufliche Laufbahn im Fußballsport anzugehen. Gleichzeitig sind die Beschreibungen von beruflichen Alternativen geprägt, was letztendlich auf eine enorme Unsicherheit des Trainergeschäfts zurückzuführen ist. Starke Erfolgsabhängigkeit und Konkurrenz sind Inhalte, die den Beruf mit einer konkreten Zukunftsplanung erschweren.

Setzt sich im Zuge des Rollenwechsels ein noch aktiver Spieler mit dem Gedanken auseinander, einmal als Trainer zu arbeiten, sind ihm die Merkmale der Unabwägbarkeit bekannt. Je hochklassiger der Fußballspieler agiert, desto vertrauter sind ihm auch die risikobehafteten Seiten des Spitzenleistungsfußballs, mit denen im angestrebten Trainerjob zu rechnen ist. Da sie dem Leistungsfußball schon sehr lange angehören und auch aus ihrer Spielerzeit den Erfolgsdruck kennen, wissen die Befragten, worauf sie sich einlassen und dass möglicherweise berufliche Alternativen eingeplant werden müssen. So hat ein Teil der Interviewten zwischenzeitlich auch in anderen Berufen gearbeitet oder zumindest durch ein Studium die Voraussetzung für einen Umstieg geschaffen. Dennoch ist für die Befragten die Karriere im Fußball die einzig passende Aufgabe. Sie verfolgen ihr biographisches Handlungsschema und sind auch dazu bereit, hierfür Entbehrungen und entsprechende Qualifikationsschritte in Kauf zu nehmen. Um dieses biographische Handlungsschema realisieren zu können, benötigen sie neben der Leidenschaft und dem Kompetenzerwerb auch gute Kontakte in der Fußballwelt, Kontakte, die wiederum auf ihr eigenes Handeln und das Erringen sportlicher Erfolge zurückgehen. Da die Zugehörigkeitskriterien zur Welt des Hochleistungsfußballs eng gefasst sind, bleibt es nur einem Teil vieler gut ausgebildeter Trainer vorbehalten, tatsächlich einen Einstieg in eine hauptamtliche Tätigkeit zu finden, wobei in den letzten Jahren eine zunehmende Professionalisierung der Vereine auch im Bereich des semiprofessionellen Fußballs zu verzeichnen ist.

Interessant ist im Zusammenhang mit dem Rollen- und Identitätswechsel auch die Erkenntnis, dass die Erwartungen, die die Befragten vor dem Einstieg in den Trainerberuf vom späteren Tätigkeitsfeld hatten, weitgehend mit den in der Realität folgenden Handlungsanforderungen übereinstimmen. Ursache dieser weitgehenden Übereinstimmung ist die vorausgegangene Spielererfahrung, die ein frühzeitiges Verständnis für die Trainerrolle und die Perspektivübernahme beinhaltet. Ein Fußballspieler hat vom Beginn seiner Karriere an, d. h. schon im Kindesalter, den engen Kontakt zum Handlungsfeld des Trainers. Er hat somit ein Bild davon, worauf es im Trainerberuf ankommt und kann schon zu Spielerzeiten zumindest gedanklich einen Perspektivwechsel in die Trainerrolle vollziehen. Grundsätzlich haben Spieler die Möglichkeit dazu, sich weitgehend in die Situation des Trainers hineinzuversetzen. Sie können Trainerhandlungen nachvollziehen oder auch hinterfragen, wenn sie damit hadern. Mit dieser Auseinandersetzung wird ein erster Schritt des Perspektiv- und Identitätswechsels vom Fußballspieler zum Fußballtrainer schon in frühen Jahren der Spielerlaufbahn eingeleitet. Die Fußballwelt bietet aktiven Spielern dann einige Möglichkeiten, sich im Trainerberuf auszuprobieren, da innerhalb des Vereins bereits im Teenageralter auch jüngere Jahrgänge betreut werden können und sich somit parallel zur eigenen Spielerlaufbahn erste Trainererfahrungen abzeichnen. Auch in diesen Perspektivwechsel können rollentheoretische Ansätze einfließen. Die Spieler richten bestimmte Erwartungen an den Trainer. Kommen sie selbst in die Situation, als Trainer zu fungieren, können sie sich zum einen an den selbst erlebten Trainern und zum anderen an den eigenen Erwartungen an angemessenes Trainerhandeln orientieren. Positive und negative Erfahrungen und die eigenen Ansprüche fließen in die Ausrichtung ihrer Tätigkeit ein.

Ausgehend von dem Gedanken, dass die angehenden jungen Trainer aufgrund ihrer langjährigen aktiven Teilnahme am Fußballgeschehen eine ausgebaute Vorstellung davon haben, wie erfolgreiche Trainerarbeit funktionieren kann, stellt sich die Frage, inwieweit sie tatsächlich über das Wissen, Fähigkeiten und Eigenschaften verfügen, eine Mannschaft in der Praxis zu betreuen und welche Ressourcen sie noch benötigen, um die Trainerrolle umfassend ausfüllen zu können. Die Kenntnisse können zwar in der Ausbildung im Rahmen des Lizenzerwerbs theoretisch angeeignet werden, prägen sich aber erst während der praktischen Ausübung aus und werden dann erfahrungsbedingt erweitert. Der Kompetenzgewinn resultiert aus dem eigentlichen Handeln als Trainer in der Praxis.

Das biographische Handlungsschema unterliegt den institutionellen Mechanismen der sozialen Welt. Um das Vorhaben des Trainerwerdens umsetzen zu können, müssen Qualifikationsschritte durchlaufen werden, die Zugangsvoraussetzungen beinhalten. Ein wichtiger Aspekt hierbei ist der Erwerb der Lizenzen. Dennoch sind die Bekanntheit und die sozialen Kontakte in der Welt des Hochleistungsfußballs von enormer Bedeutung. Die institutionellen Ablaufmuster, die eine Trainerkarriere beeinflussen, beziehen sich auf Regeln, Vorgaben und Mechanismen der sozialen Welt des Fußballs, die das Individuum von außen beeinflussen. Das intentional geplante berufliche Handlungsschema im Prozess des Trainerwerdens geht auf die Begeisterung, Leidenschaft und das Gefühl der Berufung zurück. Die Möglichkeiten, dieses Handlungsschema zu realisieren, unterliegen den institutionellen Ablaufmustern in der Welt des Fußballs.

Zusammenfassend zum Thema „Identität“ im Kontext der Entwicklung der Sozialfigur Trainer kann gesagt werden, dass die Trainer ihre Rolle verinnerlicht haben und sich damit identifizieren. Die Trainerfunktion ist Teil ihrer Identität, sie entspricht ihrem Selbstverständnis und sie werden von ihrem Umfeld auch als Trainer wahrgenommen und anerkannt. Dieser Aspekt ist besonders hervorzuheben, wenn davon auszugehen ist, dass Identität immer etwas mit der Wahrnehmung und Bewertung der anderen Menschen, denen sie in Interaktionsprozessen begegnen, einhergeht. Ich sehe mich als Trainer und ich möchte auch von meinen Mitmenschen als Trainer angesehen bzw. anerkannt werden. Handlungstheoretisch bedeutet diese Erkenntnis, dass Trainer ihre Traineridentität aufbauen, indem sie in Interaktionsprozessen so auftreten bzw. handeln, wie es die anderen Interaktionsbeteiligten von ihnen erwarten. Weichen sie von den Erwartungen ab, wird ihnen womöglich die Trainerfunktion aberkannt. Ein Ansatz, die Kategorien Identität und Sozialfigur zusammenzubringen, liegt in der Erkenntnis, dass Identität, Rolle und Sozialfigur eng beieinander liegen. Die Sozialfigur Trainer versteht sich auch in außersportlichen Handlungskontexten als Trainer. Die Trainerrolle ist Teil ihrer Persönlichkeit und ihrer Identität. Sie entspricht ihrem Selbstverständnis.

Die folgenden Ausführungen richten sich auf Erfahrungen, die die befragten Trainer im Laufe der Ausübung ihrer Trainertätigkeit sammelten und die die Sozialfigur Trainer im Allgemeinen charakterisieren. Neben dem bereits beschriebenen Selbstverständnis geht es auch darum, berufliche Handlungskompetenz zu entwickeln, um die Trainerrolle erfolgreich ausfüllen zu können. Für die Bestimmung der Sozialfigur ist zu beachten, dass es sich

um Persönlichkeits- und Identitätsentwicklungen handelt, die mit bestimmten Eigenschaften verbunden sind, die hier anhand der Interviewdaten identifiziert werden sollen. Es ist weniger von einzelnen Situationen in der Biographie auszugehen als vielmehr von Entwicklungsprozessen und den Bedeutungszuschreibungen und Bewertungen vieler erlebter emotional gebundener Situationen und Abläufe. Demnach müssen nicht nur bestimmte Ist-Situationen untersucht werden, sondern biographische Phasen und Prozesse. Insbesondere im Teil zum erfolgreichen Trainerhandeln wird die Bedeutung erfahrungsbezogener Veränderungen der Handhabung der Trainerrolle genauer betrachtet.

Der folgende Abschnitt (Tab. 16) beginnt mit ersten Stationen der Befragten und wird dann mit Erfahrungsprozessen und deren Bedeutung für die Ausrichtung der Trainertätigkeit fortgesetzt. An dieser Stelle wird insbesondere die Entwicklung von Trainer A vorgestellt. Die Entwicklungsprozesse der anderen Befragten sollen dann vergleichend und ergänzend einfließen.

Seq.	Dokument	Interviewpassage[62]
1	Trainer A	angefangen in den Jugendbereich reinzuschnuppern (siehe Anhang 4.1, Z. 65)
2	Trainer A	dass mein Knie im Eimer war (siehe Anhang 4.1, Z. 83)
3	Trainer A	hatte dann das Angebot, vom Verein W-Stadt, dahin zu gehen als äh Trainer als Co-Trainer dann einzusteigen, richtich einzusteigen (siehe Anhang 4.1, Z. 83f.)
4	Trainer A	ich hatte nur für die 2. Liga verlängert, das hatten wir wie gesacht verpasst (siehe Anhang 4.1, Z. 98f.)
5	Trainer A	dann rief Trainer D irgendwann an (siehe Anhang 4.1, Z. 109)
6	Trainer A	dass ich jetzt hier seit=m Sommer U16 und U18-Trainer bin (siehe Anhang 4.1, Z. 138)
7	Trainer A	ich habe ja wie gesacht im Sommer neu komplett neu angefangen und kannte die Spieler jetzt noch nicht so gut und dann musst ich auch erstmal gucken, wo ich se im Einzelnen dann äh dann abhole und äh da ich jetzt seit m Sommer hier bin, kann ich natürlich das, was jetzt nach und nach bei mir dann reinkommt in die U16, beziehungsweise auch in die U18 äh, natürlich schon schon besser auch einschätzen, weil ich sie auch über die gesamte Saison äh gesehn habe und verfolgt habe. (siehe Anhang 4.1, Z. 185ff.)

Tabelle 16: *Interviewauszüge zu Stationen und Mechanismen im Nachwuchsleistungsfußball*

Die langjährige Zugehörigkeit zur Fußballwelt ermöglicht dem angehenden Trainer den Einstieg in die Funktion der Mannschaftsbetreuung. Ähnlich wie ein Spieler, der in erster Linie durch Spielpraxis das adäquate Verhalten auf dem Spielfeld erlernt, erfährt auch der Trainer den größten Erfahrungsschub durch das direkte Betreuen einer Mannschaft.

Trainer A beschreibt den Weg des Ex-Profis, der die Gelegenheit dazu bekommt, nach Karriereende in den Jugendbereich des Vereins „hineinzuschnuppern“. Hier zeigt sich eine

[62] siehe Anhang 2.1, Kodiertabelle 20

Handlungsoption, die als Möglichkeit des Sich-Ausprobierens bezeichnet werden kann. Die aktive Laufbahn auf höherem Leistungsniveau musste aufgrund einer Knieverletzung beendet werden, es entstand somit gezwungenermaßen die Notwendigkeit, eine neue Aufgabe zu finden. Dass diese Aufgabe direkt im Handlungsfeld Fußball gesucht wird, ist wiederum bezeichnend für das Selbstverständnis und die Identifikation. Die Gelegenheit, in den Jugendbereich hineinzugehen und erste Erfahrungen als Trainer zu sammeln, entspricht der Fortsetzung seiner Karriere im Handlungsfeld Fußball mit dem Rollenwechsel vom Spieler zum Trainer. Die Knieverletzung kann als Bruch des ursprünglich vorliegenden biographischen Plans einer professionellen Spielerkarriere verstanden werden, die jetzt nicht mehr fortgesetzt werden kann. Ihm wird jedoch eine fußballspezifische Alternative angeboten.

Aus den weiteren Auszügen gehen typische Mechanismen der sozialen Welt des Fußballs hervor. Ein Merkmal ist die Unabwägbarkeit der Karriereplanung aufgrund des Verletzungsrisikos mit dem Spielen auf höchstem Leistungsniveau. Einerseits scheint der Spieler aufgrund der weitgehend professionellen Betreuung und sportlichen Leistungsfähigkeit eine entsprechende Resistenz gegenüber Verletzungen zu entwickeln, da er fit und durchtrainiert ist. Andererseits ist er aber aufgrund der hohen Intensität einem höheren Verletzungsrisiko ausgesetzt. Als weiteres Merkmal der sozialen Welt zeigen sich die Angebotsstrukturen der Welt des Fußballs, wenn der Akteur in einem bestimmten Bereich bekannt und etabliert ist. So bekam Trainer A ein Angebot und musste sich nicht aufwändig um einen Platz als Trainer kümmern. Hier werden Vermittlungs- und Verweisungsstrukturen in der Welt des Fußballs angezeigt, die dann wirksam werden, wenn ein gewisses Netzwerk vorhanden ist, in dem die entsprechende Bekanntheit vorliegt. Dieses Phänomen wird mit dem Konzept des Etablierten in der Fußballwelt benannt. Als Trainer musste er sich noch etablieren, als Spieler war er jedoch in bestimmten Kreisen bereits bekannt. Er war dem Handlungsfeld des Trainers somit sehr nah und konnte mitunter durch Interessensbekundungen auf sich aufmerksam machen. Das Phänomen der Bekanntheit und der damit einhergehenden Beziehungsstrukturen, kann auch auf andere Handlungsfelder übertragen werden.

Im Fußball ergibt sich jedoch die Bekanntheit daraus, dass angehende Trainer dem Handlungsfeld Fußball schon als aktive Spieler angehören und Freundschaften und andere Kontakte knüpfen können. Somit besteht die Möglichkeit, die nachsportliche Karriere früh zu planen und einen vorzeitigen Abbruch der aktiven Spielerzeit in die biographische Planung einzuräumen. Trainer A durchlief verschiedene Trainerstationen. Mit einer Mannschaft im Herrenbereich hat er den vom Verein angestrebten Aufstieg wiederholt knapp verpasst. An dieser Stelle kann auf das Konzept der Erfolgsabhängigkeit in der Welt des Hochleistungsfußballs verwiesen werden. Wenn es darum geht, berufliche Handlungskompetenz zu entwickeln und die Anerkennung als Trainer zu erlangen, dann wird beides in Anbetracht des Verständnisses von Erfolg oder erfolgreichem Handeln in der Welt des Fußballs bewertet. Das bedeutet, dass Trainer aufgrund ihrer Erfolge Anerkennung erfahren.

In seinen derzeitigen Verein gelangt Trainer A durch den Bekannten Tim N, der ebenfalls ehemaliger Fußballprofi ist. Auch an dieser Stelle werden die Netzwerkstrukturen in der

Welt des Fußballs deutlich. Mit dem Angebot erfolgt die Rückkehr zu seinem ursprünglichen Jugendverein. Hier arbeitet er zum Zeitpunkt des Interviews als Nachwuchstrainer.

Im letzten Segment des Auszuges der ausgewählten Kodiertabelle (Tab. 16) wird ein Entwicklungsprozess mit der Bedeutung des Erfahrungszuwachses eines Trainers vorgestellt. Trainer A musste die Spieler zunächst kennenlernen und sehen, auf welchem Leistungsniveau sie sich befinden, welche Ressourcen sie haben und wie er mit jedem individuell und mit der ganzen Mannschaft arbeiten muss. Es wird auf einen Prozess des Sich-Kennenlernens und Beziehungsaufbaus hingewiesen. Hier wird u. a. angedeutet, dass ein Trainer sich in seine Aufgabe hineinfinden und die Spieler mit ihren Fähigkeiten und Ressourcen, aber auch den Charaktereigenschaften zunächst kennenlernen muss. Es zeigt sich die Notwendigkeit, sich mit den Spielern auch individuell auseinanderzusetzen und nicht allein Trainingspläne unabhängig von individuellen Eigenschaften zu schmieden. Diese müssen auf die Spieler und ihre Fähigkeiten abgestimmt werden. Auf diese Aussage soll im Abschnitt zu erfolgreichem Trainerhandeln noch genauer eingegangen werden. Im vorliegenden Interviewauszug (Tab. 16) wird jedoch die Relevanz eines überzeugenden Einstiegs angedeutet. Dem Trainer soll Zeit eingeräumt werden, die Mannschaft kennenzulernen. Dennoch muss er von Beginn an so auftreten, wie es die Spieler von einem kompetenten Trainer erwarten. Es ist vom ersten Tag an wichtig, dass die Spieler dem Trainer folgen.

Mit Blick auf die Ausführungen zum Statuswechsel ist in den Daten der In-vivo-Kode „Leitwolf“ (Trainer A) anzutreffen. Die Identität des Leitwolfs wird von Trainer A beschrieben, der sich als Leitwolf seiner Mannschaft und später mit ähnlichen Eigenschaften als Leitwolf Trainer charakterisieren würden. Das Konzept des Leitwolfs soll im Folgenden näher bestimmt werden.

Konzept des Leitwolfs in der Mannschaft als künftiger Trainer

Ein Beispiel zur Statuspassage und Identität der Sozialfigur Trainer findet sich in der Rolle des Leitwolfs, die von Trainer A beschrieben wird. Das Konzept des Leitwolfs steht im Zusammenhang mit Eigenschaften des Führungsspielers einer Mannschaft. Diese Eigenschaften sind vergleichbar mit Merkmalen, die der Trainerrolle zugeschrieben werden.

> Trainer A: „und äh war dann grade auch die letzten jahre ähm beim Verein H-Stadt das war dann eben ja die U23 äh mannschaft dann war ich dann da auch schon/ äh nachdem ich dann=ne zeit lang bei den profis war ja der älteste spieler oder einer der älteren (,) da kam dann später auch noch Florian D. (ehemaliger Bundesligaspieler) dazu (-) […] und wir waren dann eben auch die ähm (**) alten/ (lauter bis >) alten leitwölfe (>)“ (Anhang 4.1, Z. 44-50)

Trainer A nennt Kriterien, die ihn zum Leitwolf seiner Mannschaft werden ließen. Neben dem Alter ist auch die Profivergangenheit eine wichtige Voraussetzung für eine Führungsposition im Kader. Bei ihren wesentlich jüngeren Mannschaftskollegen haben die ehemaligen Profis ein Ansehen, das eine wichtige Grundlage für die Leitwolffunktion in der Mannschaft ist.

Zum genaueren Verständnis der hier beschriebenen Leitwolfposition wird zunächst die Funktion der U23-Mannschaft eines Bundesligavereins beschrieben, da diese eine besondere Schwelle zwischen dem Nachwuchsbereich und dem Profikader einnimmt. Der Kader der U23 besteht in der Regel aus talentierten Nachwuchsspielern, die an den professionellen Fußball herangeführt werden sollen. Gleichzeitig können aber auch in begrenzter Zahl ehemalige Profispieler, die nicht mehr das Ziel haben, hochklassig in der Fußball-Bundesliga zu spielen, die Qualität der U23-Mannschaft bereichern. Eine wichtige Funktion besteht darin, dass Spieler der Profimannschaft, die längere Zeit verletzt waren oder aus einem anderen Grund wenig Spieleinsätze in der Bundesliga haben, zum allmählichen Leistungswiedergewinn in die U23-Mannschaft delegiert werden, um hier unter Wettkampfbedingungen ihre Stärke zurückzugewinnen. Diese Maßnahme kann auch als Sanktion zur Anwendung kommen, wenn ein etablierter Spieler gegen allgemeine Handlungserwartungen verstoßen hat oder nicht die Leistung zeigt, die vom ihm erwartet wird. Wichtig für das Kontextwissen ist demnach die Aussage, dass die Spieler hier direkt an der Schwelle zum Profibereich stehen. Dabei wird aber immer wieder darauf hingewiesen, dass es für die deutliche Mehrheit der Nachwuchsspieler an dieser Schwelle nicht weiter in den Profibereich des Vereins geht. Sie müssen sich hier beweisen, um für andere Vereine des hochklassigen Fußballs interessant zu sein.

Die von Trainer A beschriebene Rolle des Leitwolfs war mit einer Führungsposition innerhalb der U23-Mannschaft verknüpft, die von den anderen Spielern akzeptiert und anerkannt wurde. Seine frühere Profizugehörigkeit verlieh ihm bei den jüngeren Mannschaftskollegen eine Vorbildfunktion, da er, wenn auch nur für kurze Zeit, das Ziel erreicht hatte, das sie selbst anstreben. In der Funktion als Führungsspieler zeichnet sich bereits ein Perspektiv- und Identitätswechsel bei Trainer A ab. In der Führungsrolle ist Trainer A in den Augen der anderen nicht nur der Mitspieler. Er hat eine größere Verantwortung und muss anleitend agieren. Er grenzt sich dadurch von den Mitspielern ab und wirkt als Multiplikator des Trainers auf dem Platz. Um diese Rolle einnehmen und erfüllen zu können, muss er auch erste Eigenschaften entwickeln, die der Trainerrolle entsprechen. Hierzu zählt die Vorbildfunktion, der Einfluss auf die Mannschaft und ein höheres Maß an Verantwortung für Abläufe auf dem Spielfeld und im Training. Der Leitwolfbegriff verleiht dieser Position zusätzlich eine kämpferische Konnotation. Im hier gemeinten Sinn wird ein Leitwolf eindeutig akzeptiert und respektiert, trägt aber auch verglichen mit den anderen Spielern mehr Verantwortung und muss vermutlich ein besonders aufopferungsvolles Maß an Leistungsbereitschaft vorleben. Noch befand sich Trainer A in der Spieleridentität, jedoch implizierte die Leitwolffunktion auch eine Abgrenzung zu den jüngeren Spielern und die Identifikation mit der Position des Anleitenden, wodurch sich eine Identitätsveränderung abzeichnete. Die zunehmende Auseinandersetzung mit der Trainerfunktion wird von Trainer A u. a. wie folgt beschrieben.

> Trainer A: „(...) unabhängig davon habe ich halt auch vorher schon angefangen (-) ja (,) oftmals nimmt man ja dann eben sein kulturtäschchen unter=n arm (-) und marschiert hin zum training und äh dann nimmt man=s äh wieder untern arm und marschiert wieder weg (-) und damit hat sich das dann (´) und ich hab mir dann nach und nach dann immer angefangen mir gedanken zu machen (-) wieso is das so (´) wieso muss man das machen (´) und wieso macht man das (´)“ (Anhang 4.1, Z. 51-57)

Ergänzend zur zuvor beschriebenen Leitwolfrolle wird eine andere Form des Perspektivwechsels vorgestellt, die die gedankliche und reflektierende Auseinandersetzung mit Inhalten und Strategien des erfolgreichen Fußballspielens impliziert. Es geht um die kritische Betrachtung des erlebten Trainingsalltags. Als junger Spieler hat Trainer A die Trainingsanforderungen unhinterfragt ausgeführt. Erst als erfahrener Fußballer hinterfragte er diverse Trainingsinhalte genauer. Er entwickelte eine eigene Sicht auf Mannschaftsführungskonzepte, Strategien und Übungen.

Zur Illustration dieses Perspektivwechsels nutzt er im Zitat bewusst eine lakonisch-ironische Darstellung der Sichtweise vieler Spieler auf die täglichen Trainingsinhalte. Häufig nehme man nur sein „Kulturtäschchen“ unter den Arm und „marschiere“ zum Training, danach „marschiere“ man damit wieder weg. Die Inhalte und entsprechenden Rahmenbedingungen des Trainings werden als alltägliche Handlungsroutinen unreflektiert ausgeführt und i. d. R. nicht hinterfragt. Sicherlich hadern Spieler auch mit Trainingsinhalten. Dennoch werden Sinn und Bedeutung wohl kaum genauer reflektiert. Das Einzige, was laut dieser Aussage den Spielern präsent ist, ist der Hin- und Rückweg mit dem Kulturtäschchen zum Training und lediglich die Tatsache, dass ein Training stattgefunden hat. Was aber inhaltlich passiert, scheint für die Spieler unwichtig, solange es einen Fußballbezug hat und nicht zu sehr von ihren Vorstellungen und Erwartungen abweicht.

Trainer A signalisiert die alltägliche Routine durch eine bewusst gekürzte und verniedlichende sprachliche Darstellung, indem er von einem „Kulturtäschchen“ spricht. Diese verniedlichende Form soll die einfache und unkritische Sicht vieler Spieler auf Trainingsinhalte und Trainerverhalten verdeutlichen. Ein weiterer Hinweis ist die Beschreibung der Fortbewegungsform: „marschiert zum Training“. „Marschiert“ kommt aus dem Militär und wirkt eher unpassend, wird von Trainer A aber mit der Absicht eingesetzt, die Zielgerichtetheit und Selbstverständlichkeit dieser Handlung darzustellen. Zielgerichtetheit und Selbstverständlichkeit beinhalten im hier gemeinten Sinn die Tatsache, die eigene Handlung nicht zu hinterfragen. „Ich marschiere mit und muss nicht nachdenken.“ Die Wortwahl wird von Trainer A bewusst humorvoll eingesetzt, um eben diese leichtfertige Sicht vieler Spieler zu charakterisieren. Es wird eine alltägliche Zeremonie beschrieben, deren Sinn zu plausibel erscheint, als dass man darüber nachdenken müsste.

Die dargestellte Perspektive ermöglicht noch eine weitere Deutung. Sie kann zusätzlich als Kritik an seinen gegenwärtig zu betreuenden Spielern verstanden und somit der Kodierung zum Konzept der Spielerpersönlichkeiten zugeordnet werden. Das würde bedeuten, dass er seine Nachwuchsspieler zu einem interessierteren Umgang mit den Trainingsinhalten motivieren möchte, damit sie seine Entscheidungen und Trainingsabläufe nachvollziehen können.

Die Erklärung für die unkritische Sicht liegt nah. Sie lässt sich anhand des Rollenverständnisses beschreiben. Ein Spieler trägt keine Verantwortung für die Trainingsplanung. Diese Aufgabe bleibt dem Trainer überlassen. Der Trainer erhält die anleitende Rolle und müsste

schon massiv gegen die Vorstellungen der Mannschaft verstoßen, um infrage gestellt zu werden. Insbesondere Nachwuchsspieler werden nicht direkt in die Trainingsplanung einbezogen, sondern sind diejenigen, die die vom Trainer angeordneten Pläne einfach nur umsetzen müssen. Diese Aufgabenverteilung wird akzeptiert und sogar erwartet. Sie ist Teil der Handlungsorientierung von Spielern und Trainern. Lange Abstimmungsprozesse zwischen Trainer und Mannschaft gehören nicht zum Konzept einer effektiven Trainingsgestaltung. Die Schnelllebigkeit des Spiels im Wettkampf erfordert schnelle Entscheidungen. Einer muss die Handlungsinitiative ergreifen und trägt die Verantwortung. Diese Rolle wird dem Trainer zugeschrieben.

Auch Trainer A geht es nicht darum, mit seinen Spielern über getroffene Entscheidungen zu diskutieren. Er ist aber daran interessiert, den Sinn der ausgewählten Trainingsübungen zu vermitteln. Ihm wäre es wichtig, dass die Spieler nicht nur gedankenlos das ausführen, was von ihnen verlangt wird, sie sollten auch die Bedeutung der auszuführenden Übungen nachvollziehen können. Wenn sie diese Bedeutung nachvollziehen, werden sie sicherlich auch Verständnis für unbequeme Inhalte haben. Der Anspruch des Trainers geht aus dem folgenden Zitat hervor.

> Trainer A: „die tägliche/ tägliche arbeit (klopft leicht auf den Tisch) ja bezieht sich eben letzten endes in vielerlei hinsicht eben auf planung (,) ähm du musst ja auch das ist ja auch immer so=n highlight die jungs meinen ja auch immer das geht alles von alleine ne (´) das is ja auch immer=n langer prozess denen klar zu machen dass ich mein training/ ähm ja dass ich da nich hinfahre ähm um siebzehn uhr (-) und mir dann kurzfristig äh einfallen lasse was ich dann mache (-) sondern dass es eigentlich schon äh system hat und dementsprechend geplant sein muss (-) und das am ende des trainings dann eben auch ein ergebnis stehn soll (,) möglichst so wie ich mir das äh so wie ich mir das vorstelle (,) um einfach auch=n effekt äh zu haben“ (Anhang 4.1, Z. 402-411)

In dem Zitat wird das übergeordnete Handlungsschema des Fußballtrainings als geplante, strukturierte, ergebnisorientierte Arbeit charakterisiert. Das Konzept des Leitwolfs wird insbesondere deshalb herausgestellt, da mit jenem Konzept bereits zu Spielerzeiten Eigenschaften entwickelt werden, die auf künftige Trainerambitionen hinweisen können. Die Rolle des Mannschaftskapitäns kann an der Stelle in den Blick genommen werden.

Das von Trainer A beschriebene Verhalten des Leitwolfs konnte in den Spielbeobachtungen und in den Beobachtungen von Trainingseinheiten in der Handlungspraxis bei Spielern auf dem Platz identifiziert werden. Bezeichnend ist das sehr engagierte Auftreten des Mannschaftskapitäns der B-Jugendmannschaft in der B-Junioren-Bundesliga. Bei dem jungen Spieler zeigten sich die Merkmale, die auch für die Charakterisierung der Sozialfigur herangezogen werden und die dem Leitwolfgedanken entsprechen. Der Spieler zeigte besonderen Einsatz, mit hoher Laufbereitschaft und einem engagierten Zweikampfverhalten. Er spornte seine Mitspieler permanent an und übernahm engagiert die Kommunikation mit dem Schiedsrichter. Darüber hinaus war er immer darum bemüht, etwas für die Mannschaft herauszuholen und seine Mitspieler mitzureißen. Ob aus dem jungen Spieler einmal ein Trainer wird, sei dahingestellt. Jedoch zeigte sich hier die beschriebene Leitwolffunktion auf dem Platz. (siehe Anhang 4.9)

Abschließend sei darauf hingewiesen, dass in der hier beschriebenen Form die Leitwolffunktion mit lautstarkem und beinah aggressivem Verhalten von Trainern oder Spielern assoziiert werden könnte. Diese Charakterisierung wäre zu einseitig. Vielmehr geht es darum, das Ansehen der Spieler zu gewinnen und die Verantwortung zu übernehmen. Das muss nicht mit besonderer Lautstärke erfolgen, sondern auch in der Art des Auftretens. Ein Leitwolf kann auch in hektischen Phasen Ruhe ausstrahlen und zum passenden Zeitpunkt die richtigen Akzente setzen. Im Folgenden wird näher auf die geplanten und ungeplanten Abläufe des Trainerwerdens eingegangen.

Biographisches Handlungsschema des Trainerwerdens – Rahmenbedingungen der Fußballwelt und individuelle Präferenzen der Befragten

In diesem Teil werden Mechanismen der Trainerausbildung und individuelle Karrierepläne der Befragten in Zusammenhang gebracht. Dabei ist auch die Vereinbarkeit der Trainerkarriere mit familiären Interessen von Bedeutung. In den biographischen Entwicklungen zeigen sich geplante Verläufe, Gelegenheitsbedingungen, individuelle Prioritäten und die Netzwerke, die einen Einfluss auf Karriereentwicklungen haben. An dieser Stelle bietet sich bereits ein Einblick in die später näher ausgebaute Kategorie des Etablierten in der Welt des Fußballs an.

Trainer A vertritt den Trainertypen, der als hochklassiger Spieler die Gelegenheit dazu bekommt, in die Trainertätigkeit im Jugendbereich einzusteigen und während des Ausübens erster Traineraufgaben die notwendigen institutionellen Schritte mit den Trainerqualifikationen durchläuft. Die Befragten erwerben ihre Trainerlizenzen, während sie bereits als Trainer tätig sind. Trainer A konnte in den Nachwuchsbereich eines sehr bekannten Vereins einsteigen. Gleiches gilt für die befragten Ex-Profis Trainer B und Trainer D. Die Befragten Trainer E und Trainer C, die als Spieler nicht im Profibereich, aber dennoch hochklassig im semiprofessionellen Bereich spielten, haben sich ihre Qualifikationen im Rahmen des Sportstudiums erworben, bevor sie eine höhere Leistungsebene als Trainer erreichten. Auch sie haben bereits zuvor als Trainer in ihren Herkunftsvereinen gearbeitet und konnten sich ausprobieren. Als Kontrast zu den Ex-Profis, die bereits über entsprechende Kontakte in der Welt des Hochleistungsfußballs verfügten, soll anhand des Beispiels von Trainer E auch der Weg des Aufstiegs auf höhere Leistungsebene durch die kontinuierliche Ausbildung und Ausübung der Trainertätigkeit in der Praxis vorgestellt werden.

Seq.	Dokument	Interviewpassage[63]
1	Trainer E	später bin ich von dort aus, als mein Studium begann, zum FC E-Stadt (bekannter Verein) gewechselt, hab dort äh bei den Amateuren gespielt und mein Studium begonnen, habe dann äh wieder eine Mannschaft übernommen (siehe Anhang 4.5, Z. 23ff.)

[63] siehe Anhang 2.1, Kodiertabelle 21

2	Trainer E	obwohl ich da immer noch Student war und äh ja dann hab ich mich in ähm P-Stadt hochgearbeitet, hab die B-Jugend übernommen nach kurzer Zeit schon nach einem halben Jahr die B-Eins übernommen (siehe Anhang 4.5, Z. 42ff.)
3	Trainer E	Für n halbes Jahr sogar nur, zum Verein K-Stadt (Bundesligaverein), wo ich dann dort die A-Eins trainiert habe, dann kam der äh Oliver D. (Fußballmanager), der kannte mich noch aus E-Stadtzeiten als Spieler und hat mich wieder eingestellt als hauptamtlicher A-Jugend-Trainer (siehe Anhang 4.5, Z. 46ff.)
4	Trainer E	bin dann ... (Jahreszahl maskiert) mit der A-Jugend Deutscher Meister geworden und ... (einige Jahre später) auch nochmal, zwischendurch äh hab ich dann die Amateure trainiert (siehe Anhang 4.5, Z. 49ff.)
5	Trainer E	nach der A-Jugend, nach der Deutschen Meisterschaft (die zweite oben erwähnte Deutsche Meisterschaft), zum Beispiel die C-Jugend trainiert und danach zwei Jahre die Amateure (siehe Anhang 4.5, Z. 54ff.)
6	Trainer E	ich hatte das Diplomstudium auch auf Hochleistungssport ausgerichtet, Schwerpunk Fußball, also das war eigentlich schon so geplant und ich hab äh ne Menge Glück gehabt, als Nichtprofi, äh bei Verein P-Stadt untergekommen zu sein (siehe Anhang 4.5, Z. 76ff.)
7	Trainer E	alles richtich gemacht bis jetzt (Lachen) nee (-) voll zufrieden (siehe Anhang 4.5, Z. 315)

Tabelle 17: *Interviewauszüge zu Stationen und Mechanismen im Nachwuchsleistungsfußball*

Trainer E studierte Sport und spielte in der U23 des Profivereins seiner Studienstadt. Hier konnte er sich nicht nur sportlich etablieren, er konnte sich auch die Fachkompetenz für den Trainerberuf aneignen und relevante Kontakte (Oliver D. Fußballmanager) knüpfen, die für seine weitere Laufbahn als Trainer interessant waren. Bereits mit der Wahl des Studiums, als Student und aktiver Spieler, wird das fest geplante biographische Handlungsschema des Trainerwerdens eingeleitet und Schritt für Schritt realisiert. Trainer E übernahm bereits als Student Jugendmannschaften eines Spitzenvereins der Fußball-Bundesliga und war mit gewonnenen Meisterschaftstiteln sportlich sehr erfolgreich. Er konnte sich somit im Nachwuchsleistungsbereich etablieren und seine beruflichen Pläne stabilisieren.

Mit dem Hinweis auf den Status des Nichtprofis symbolisiert Trainer E auch die Frage der Bedeutung des selbst erreichten Leistungsniveaus als Spieler. Zunächst fehlte es ihm an der Bekanntheit im Nachwuchsleistungsfußball. Er musste sich diese Bekanntheit erst erarbeiten und mit Erfolgen überzeugen. Sein Werdegang spricht für das konsequente Verfolgen eines biographischen Ziels. Er bezeichnet die biographische Passage zum Trainer eines Spitzenvereins dann als „Glück“, was auf die Attraktivität des Vereins verweist. Das „Glück“ scheint eher auf sein kontinuierliches Engagement als Spieler, Sportstudent, mit entsprechender fußballspezifischer Ausrichtung, und junger Trainer zurückzuführen zu sein. Hier konnte er die fachlichen und sozialen Ressourcen erwerben, die ihn auch unabhängig vom Ex-Profistatus für eine entsprechende Aufgabe qualifizierten. An seinem Beispiel kann neben der berufsbiographischen Orientierung das Konzept der Begeisterung als karriereför-

derndes Handlungsmotiv herangezogen werden. Das letzte Segment der vorgestellten Kodiertabelle (Tab. 17) wurde als Ergebnissicherung seiner biographischen Geschichte zum Zeitpunkt des Interviews festgehalten. Er ist zufrieden mit der Entwicklung und sieht sich in der Realisierung seines Handlungsplans und der durchlaufenen Karriere bestätigt.

Dieser bewertende Auszug ist typisch für längere Erzählpassagen in erzählgenerierenden Interviews. Während des Erzählens reflektieren die Interviewten ihre eigene Geschichte und kommen dann zu resümierenden und bewertenden Passagen. Für die Analyse der biographischen Erzählungen war es wichtig, auf diese bewertenden und resümierenden Inhalte zu achten, um die persönliche Haltung zur eigenen Entwicklung herauszuarbeiten. Mit der Aussage „alles richtich gemacht bis jetzt (Lachen) nee (-) voll zufrieden“ (siehe Interview Trainer E, Anhang 4.5) schließt Trainer E seine ausgebaute biographische Erzählung ab und zeigt an, wie er seine Funktion als Trainer im Nachwuchsleistungsbereich einschätzt. Wenn die Sozialfigur des Trainers näher bestimmt werden soll, kann mit vergleichbaren Interviewaussagen auch ein Schritt weiter gegangen werden, indem vom erfolgreichen Trainer im Nachwuchsleistungsfußball gesprochen werden kann. Der Erfolg bezieht sich nicht nur auf die sportlichen Erfolge, sondern auch auf die Bewertung der eigenen Entwicklung und der eigenen Handlungen.

Der Prozess des Trainerwerdens ist für Trainer E von Kriterien bestimmt, die auch auf die Karriereplanung anderer Trainer und angehender Profispieler übertragen werden können. Aus der Begeisterung für den Fußball entsteht eine berufsbiographische Orientierung, die sehr konsequent verfolgt wird. Sicherlich haben sich für Trainer E Gelegenheiten ergeben, die mit der Deutung als „Glück gehabt“ konnotiert werden können. Dennoch gestaltet Trainer E seinen Weg selbst und nimmt die Dinge selbst in die Hand. Er kann sich beweisen und etablieren. Seine Eigeninitiative und persönliche Handlungs- und Gestaltungskompetenz bietet die Grundlage für die erfolgreiche Arbeit im Nachwuchsleistungsbereich. An seinem Beispiel können sich auch junge Spieler orientieren, die eine Profikarriere anstreben.

Einen vergleichbaren Weg des konsequenten Verfolgens eines berufsbiographischen Handlungsziels durchläuft Trainer C, wobei hier, neben der Option als Trainer im Verein, auch eine entsprechende Tätigkeit beim Verband als Handlungsoption aufgezeigt wird. Die Arbeit für den Verband scheint kalkulierbarer zu sein als die Arbeit für einen Verein. Trainer C studierte Sport, erwarb die Trainerlizenzen, spielte aktiv Fußball auf verschiedenen Leistungsebenen bis hin zum semiprofessionellen Bereich und übernahm erste Trainertätigkeiten. Diese Fokussierung auf den Fußballsport ist vergleichbar mit dem Weg, den auch Trainer E beschrieb. Auch bei ihm zeigt sich ein festes biographisches Handlungsschema, mit dem Ziel, als Trainer im Hochleistungsfußball zu arbeiten.

Seq.	Dokument	Interviewpassage[64]
1	Trainer C	anfangs die B-Lizenz und in diesem Übergang, als ich von [...] dann nach [...] gewechselt bin, dann auch noch die A-Lizenz gemacht (siehe Anhang 4.3, Z. 103f.)
2	Trainer C	für mich glücklicherweise eh einen Platz bekommen, beim Fußballlehrerlehrgang. (siehe Anhang 4.3, Z. 107f.)
3	Trainer C	weil diesen Fußballlehrerlehrgang den kriegt auch nicht jeder, da muss man sich erst qualifizieren (siehe Anhang 4.3, Z. 126f.)
4	Trainer C	mit Diplomabschluss Sport äh und Schwerunkt Fußball und dem Fußballlehrer, der höchsten Fußballlehrerlizenz, äh keine schlechten Aussichten habe, nen guten Job zu kriegen (siehe Anhang 4.3, Z. 130ff.)

Tabelle 18: *Interviewauszüge zu Stationen und Mechanismen im Nachwuchsleistungsfußball*

Trainer C investierte in die bestmögliche Ausbildung, die ihm als semiprofessionellen Spieler zur Verfügung stand, um hauptamtlich als Trainer im Nachwuchsleistungsfußball arbeiten zu können. Sportstudium und Fußballlehrer-Lizenz bieten die besten Voraussetzungen für attraktive Möglichkeiten im Trainerberuf. Allein der Zugang zum Fußballlehrerlehrgang unterliegt einem beachtlichen Auswahlprozess, da es viele Interessenten für nur wenige Plätze gibt. Voraussetzung hierfür sind die entsprechenden Lizenzen bis zur A-Lizenz, bei Trainer C war es auch das Sportstudium, erste Trainererfahrungen und wiederum der Status des Etablierten in der Welt des Fußballs. Das ist ein Status, der nicht über ein Zertifikat anerkannt wird, sondern mit Bekanntheit, Erfolgen und Kontakten in der Fußballwelt verbunden ist. Aus den genannten Gründen scheinen die Chancen auf eine Ausbildung zum Fußballlehrer für Ex-Profis größer zu sein als für relativ Unbekannte in der Fußballwelt. Mit „glücklicherweise“ und „muss sich erst qualifizieren“ wird die Unabwägbarkeit und Investitionsbereitschaft des Zugangs zum Fußballlehrerlehrgang verdeutlicht, wobei der dann erreichte Status den Zugang zu einer attraktiven Stelle im Hochleistungsbereich erleichtert. Folglich ist der Status des Fußballlehrers eine sehr begehrte und nur bedingt erreichbare Ressource.

Die Tatsache, dass Trainer C jenen Status erreichte, spricht für seine hohe Fokussierung und Investitionsbereitschaft, die nicht zuletzt auf sein allgemeines Engagement in der Welt des Fußballs zurückgeht. Mit dem Status des Fußballlehrers zählt er zu den wenigen Trainern in der Welt des Fußballs, die rein formal dazu qualifiziert sind, auch Bundesligamannschaften im Profifußball zu trainieren. Trainer C nutzt zunächst die Gelegenheit, für den Verband zu arbeiten. Er bewertet diesen Karriereschritt als „Sprungbrett“. Die Option, nicht direkt im Verein zu arbeiten und stattdessen eine Stelle beim Fußballverband zu übernehmen, ist als Handlungsalternative zu verstehen, die auch für andere ambitionierte Trainer interessant sein kann. Dieses lässt sich auch mit den folgenden Passagen aus dem Originalinterview begründen.

[64] siehe Anhang 2.1, Kodiertabelle 22

Seq.	Dokument	Interviewpassage[65]
1	Trainer C	Die haben sich da natürlich erkundigt, eben, wer kommt aus der Region, wer ist vielleicht auch nicht so bekannt, weil er halt auch kein Profi war, weil sonst können die so nicht bezahlen. Für mich war es ein erster Job, ne erste Anstellung und auch irgendwo en Sprungbrett, ja, um da weiterzukommen. (siehe Anhang 4.3, Z. 134ff.)
2	Trainer C	ich dann eben Fußballlehrer war und den Job beim Fußballverband eh als sogenannter Verbandstrainer bekommen hab, auch sehr jung, damals dann gerade 30 Jahre. (siehe Anhang 4.3, Z. 147ff.)
3	Trainer C	war also auch schon ne sehr reizvolle Aufgabe. Vor allen Dingen war ich halt dort eh als eh Spieler aus m Verein bekannt. Und ja das war eigentlich für mich n idealer Einstieg, auch schon bisschen auf der halbprofessionellen Ebene zu arbeiten. (siehe Anhang 4.3, Z. 154ff.)
4	Trainer C	war dann acht Jahre beim Fußballverband, dort ist eh der Schwerpunkt dann in erster Linie die Trainerausbildung (siehe Anhang 4.3, Z. 170ff.)
5	Trainer C	parallel dazu natürlich die Talentsichtung (siehe Anhang 4.3, Z. 176f.)

Tabelle 19: *Interviewauszüge zu Stationen und Mechanismen im Nachwuchsleistungsfußball*

Die Charakterisierung des Karriereschrittes „als Sprungbrett, um da weiterzukommen“ weist auf die Attraktivität der Stelle, aber auch auf weiterführende Ambitionen hin. Die Gelegenheit des Einstiegs wird mit der Aussage begründet, dass der Verband keinen hochdotierten Ex-Profi bezahlen könne. Dieser Umstand öffnet insbesondere Trainern Türen, die wie Trainer C und Trainer E aus dem semiprofessionellen Fußball kommen und mit viel Engagement diverse Ausbildungsschritte durchlaufen. So wird eine Alternative vorgestellt, die für viele interessierte Einsteiger in den Trainerberuf auf höherer Leistungsebene in Frage kommen könnte, um sich hier einen Namen zu machen und für weitere Handlungsfelder im Hochleistungsfußball anzubieten. Die Arbeit für den Landesfußball-Verband ist in der Regel nicht als Trainertätigkeit zu verstehen, sondern mit diversen anderen Aufgaben der Organisation des Wettkampffußballs und der Talentsichtung und -förderung verbunden. Der Sprungbrettcharakter ist darin zu sehen, dass man hier dem Hochleistungsfußball und den entsprechenden Vereinen sehr nah ist und seinen Erfahrungsschatz in der Nachwuchsförderung deutlich erweitern kann. Auch hier sind die Akteure Teil der Welt des Hochleistungsfußballs.

Der Status von Trainer C dient als wichtige Voraussetzung für eine Tätigkeit beim Verband. Die dann durchlaufenen acht Jahre sprechen für eine gewisse Stellensicherheit, aber auch für die Etablierung in diesem beruflichen Handlungsfeld. Trainer C übernahm mehrere Funktionen und arbeitete auch mit sehr talentierten Nachwuchsspielern der Jugendaus-

[65] siehe Anhang 2.1, Kodiertabelle 23

wahlmannschaften zusammen, die später lukrative Profiverträge erhielten. Er nennt in diesem Zusammenhang die Namen von Spielern, die nicht nur eine Profikarriere erreichten, sondern auch für die A-Nationalmannschaft spielten. Dies zeigt das hohe Ausbildungsniveau, auf dem er arbeitete und mit dem gleichzeitig die Gelegenheit einherging, als Trainer im Nachwuchs einen beachtlichen Erfahrungs- und Kompetenzzuwachs zu erlangen. Es zeigt seine Nähe zum Hochleistungsfußball. Er hatte Kontakte zu sehr bekannten und etablierten Akteuren und somit einen gewissen Bekanntheitsstatus. Zusätzlich zur Aufgabe im Rahmen der Auswahlspielerbetreuung war er für die Trainerausbildung zuständig. Die Aufgabe impliziert eine theoretische und praxisnahe Auseinandersetzung mit vielen Facetten des Trainerberufs auf unterschiedlichen Leistungsebenen. In der Funktion lernte er viele junge, ambitionierte Trainer kennen und konnte sich mit unterschiedlichen Trainertypen, Trainingsstilen und taktischen Ausrichtungen auseinandersetzen. Somit resultiert sein Erfahrungswissen im Rahmen der Arbeit für den Verband aus der Betreuung und Sichtung von Auswahlspielern und der Ausbildung junger Trainer. Hier kann von einem umfassenden Professionalisierungsgrad ausgegangen werden.

Die folgenden Interviewauszüge heben weitere Aspekte hervor, die für den Einstieg in die Trainertätigkeit relevant sind, da sie auch auf viele andere Akteure zutreffen.

Seq.	Dokument	Interviewpassage[66]
1	Trainer C	Das war mir klar eh, dass es schwierig wird, als No-Name, in den Bundesligabereich zu kommen. Aber ich habs für mich dann selber so gesehen, dass es ne top Geschichte wäre, im Nachwuchsbereich eines Bundesligisten zu arbeiten. (siehe Anhang 4.3, Z. 188ff.)
2	Trainer C	Angebot bekommen, dort in die A-Jungend zu gehen, also dort hauptberuflich einzusteigen. (siehe Anhang 4.3, Z. 212f.)
3	Trainer C	Hab mich dann aber auch pro „Verein“ entschieden. Auch pro Familie entschieden, weil eh mir schon klar war, meine Frau wollte ungern weg (siehe Anhang 4.3, Z. 217ff.)
4	Trainer C	ich war dann sechs Jahre bei [...], dort sechs Jahre die A-Jungend trainiert. Das war mein Hauptbereich, eh selber hatte ich in der Zeit dann aktiv nicht mehr gespielt. (siehe Anhang 4.3, Z. 232ff.)
5	Trainer C	Hab mir da also beim Altherrenkick sagt man heutzutage, Senioren B, mir die Achillessehne gerissen, so dass ich dann auch als Trainer halt ne Zeit lang nicht so belastbar war, und eh hab dann aber, nachdem ich ja auch meine Karriere als Trainer weiterstricken musste, eine eh eine Offerte aus m Ausland angenommen. (siehe Anhang 4.3, Z. 266ff.)

Tabelle 20: *Interviewauszüge zu Stationen und Mechanismen im Nachwuchsleistungsfußball*

Die vorgestellten Interviewauszüge beinhalten Einflüsse seiner berufsbiographischen Entscheidung. Der Auszug (Tab. 20) wird mit einem Hinweis auf die Realisierbarkeit des anzustrebenden Karriereziels eingeleitet. Dies wäre die Bundesliga. Trainer C deutet mit der

[66] siehe Anhang 2.1, Kodiertabelle 24

Formulierung „No-Name“ auf ein Zugangskriterium hin, das er zu jenem Zeitpunkt noch nicht erfüllte. Dieses Kriterium entspricht wiederum dem in der vorliegenden Untersuchung vielfach herausgearbeiteten Konzept des Etablierten in der Welt des Fußballs.

Vergleichbar mit der Geschichte Trainer Es ist auch für Trainer C festzuhalten, dass ein Prozess des Sich-Etablierens durch langjährige erfolgreiche Trainertätigkeit erreicht wird, unabhängig davon, auf welchem Leistungsniveau zuvor die Spielerlaufbahn durchlaufen wurde. Insgesamt verweist der Befragte im Interview wiederholt auf eine realistische Sicht auf die Bedingungen, Umstände und Möglichkeiten, die den Einzelnen begleiten. Diese realistische Sicht würde für ihn bedeuten, dass es nicht ratsam wäre, eine zu einseitige Fokussierung auf ein Engagement im Profibereich zu verfolgen, sondern nach machbaren Möglichkeiten und den sich bietenden Gelegenheiten zu schauen. Somit wurde für das Karrierehandlungsschema mit dem Nachwuchsbereich eines Bundesligisten ein Ziel anvisiert, das für den Befragten als realisierbar und somit in seiner Einschätzung als realistisch einzustufen ist.

Auch bei Trainer C griff der Mechanismus des Auserwählt-Werdens. Er erhielt ein Angebot, als A-Jugendtrainer eines regional naheliegenden Bundesligavereins zu arbeiten. Wieder werden die Netzwerkstrukturen der Etablierten in der Welt des Hochleistungsfußballs angedeutet. Die Entscheidung für eine entsprechende Stelle in der Nähe seines Heimatortes geht jedoch nicht nur auf das subjektive Gefühl der Berufung für den Trainerberuf zurück. Es unterliegt auch familiären Interessen. Berufliche Möglichkeiten und familiäre Interessen müssen für den Befragten in Einklang gebracht werden. Die Gelegenheit des Stellenangebotes in der Heimatregion ermöglichte ihm diese angestrebte Vereinbarkeit beruflicher und privater Interessen und Anforderungen. Er realisierte sein berufsbiographisches Handlungsschema und konnte es mit der Familie in Einklang bringen. Der Einfluss familiärer Interessen wird im Zusammenhang mit den Unabwägbarkeiten der Karriereplanung in den Interviews wiederholt angesprochen, da hier mitunter von konkurrierenden Anforderungen auszugehen ist.

So kommen in den Interviewauszügen dann die Unabwägbarkeiten einer langfristigen beruflichen Planung im Fußball zum Tragen. Zum einen steigt die Profimannschaft des Bundesligavereins in die 2. Bundesliga ab, was dazu führt, dass der Verein strukturelle Veränderungen vornehmen muss, da insbesondere die finanziellen Möglichkeiten deutlich begrenzt sind. Zum anderen erleidet Trainer C erneut eine Verletzung, die auch Auswirkungen auf seine sportliche Belastbarkeit als Trainer hat. Aufgrund der Ungewissheit über seine Stellensicherheit begibt er sich aktiv auf Stellensuche und folgt dann einem Angebot aus dem außereuropäischen Ausland, da er an seiner „Karriere weiterstricken musste“ (Interview Trainer C, siehe Anhang 4.3). Dieser Schritt hatte entscheidende Konsequenzen für die Familie, die sich sehr an die Heimatstadt gebunden fühlte und sich jetzt auf eine andere Region, Kultur und Sprache einstellen musste. Die Entscheidung für den Weg in ein fremdes Land wird zwar von Trainer C als Gewinn im Sinne neuer Erfahrungen bewertet, dennoch scheint sie für ihn und seine Familie als vorübergehende Zwischenlösung eingestuft zu wer-

den. Hier zeigt sich eine für die soziale Welt des Hochleistungsfußballs als typisch anzusehende unstete biographische Entwicklung, auf die sich die Akteure mit ihren Familien einlassen müssen, wenn sie ihrem Karriereziel konsequent folgen wollen. Dieser Wechsel ist mit der Offenheit für weitreichende Veränderungen verbunden. Die Offenheit für Orts- und Vereinswechsel ist eine wesentliche Voraussetzung, wenn eine Karriere im Hochleistungsfußball angestrebt wird.

Trainer C erhielt ein Angebot aus dem Nachwuchsbereich eines Bundesligisten und fällte sehr schnell die Entscheidung für eine Rückkehr. Obwohl er die Zeit im außereuropäischen Ausland als gewinnbringende Erfahrung bewertet, kehrt er mit der Familie wieder zurück in die Bundesrepublik und plant hier eine längerfristige Karriere im Nachwuchsleistungsfußball. Das Angebot erhielt er von einem Freund, der als Jugendkoordinator in diesem Verein anfing. Somit kehrt Trainer C mit seiner Familie zurück, allerdings muss die aus Süddeutschland stammende Familie in den Norden ziehen, wo der neue Verein ansässig ist. Er geht nicht in die vertraute Region zurück und muss wieder mit Veränderungen umgehen. Der Schritt der Rückkehr in die Bundesrepublik wird nicht näher begründet. Jedoch lassen sich zwei naheliegende Gründe ableiten. Zum einen könnten die individuellen Karriereziele Trainer Cs vermutlich im vom DFB organisierten Fußball eher erreicht werden als in einem Land, in dem der Fußball weniger durchorganisiert ist und wohl auch einen anderen Stellenwert besitzt. Zum anderen ist davon auszugehen, dass die Familie den Schritt ins außereuropäische Ausland lediglich als karrierebedingte Zwischenlösung einstufte und sich nicht wirklich dort eingelebt hat. Für die vorliegende Forschung ist interessant, dass der Trainer den Angebotsstrukturen folgt und die Familie ebenfalls mitzieht. Im neuen Verein ist er zum Interviewzeitpunkt seit zwei Jahren tätig und seine Bilanzierung dieser Phase führt er wie folgt aus.

Seq.	Dokument	Interviewpassage[67]
1	Trainer C	Aber so bin ich jetzt hier gelandet und muss sagen, die ersten zwei Jahre jetzt auch hier; der Anfang war sehr schwierig. Eh man muss sich ja erst selber ein bissl zurechtfinden, Verein und Leute, die hier tätig sind, kennenlernen. Äh wir ham viel schon bewegt in den zwei Jahren. (siehe Anhang 4.3, Z. 319ff.)
2	Trainer C	Und ja von daher sehe ich auch meine Zukunft eh die unmittelbare und mittelbare Zukunft hier beim Verein, weil Spaß macht es und weils ein sehr sehr interessantes Betätigungsfeld ist. (siehe Anhang 4.3, Z. 331ff.)

Tabelle 21: *Interviewauszüge zu Stationen und Mechanismen im Nachwuchsleistungsfußball*

Vergleichbar mit den Aussagen von Trainer A wird auch in den ausgewählten Auszügen auf den mitunter schwierigen Anpassungsprozess im neuen Verein verwiesen, wobei Trainer C damit eher die Strukturen sowie Mitarbeiter des Vereins mit den obligatorischen Handlungsroutinen meint. Das Kriterium der Auseinandersetzung mit anderen Bedingungen in einem neuen Verein wurde von Trainer A beschrieben und es geht aus dem Interview mit

[67] siehe Anhang 2.1, Kodiertabelle 25

Trainer E hervor, der zu Beginn seiner Trainerkarriere unterschiedliche Bereiche durchlief und immer wieder vor neuen Herausforderungen stand. So gesehen unterliegt das Trainerhandeln auch den Rahmenbedingungen des Vereins.

Trainer Cs berufliche Planung im neuen Verein ist auf Kontinuität der beruflichen Perspektive ausgerichtet. Planbarkeit wird gegenüber der Offenheit und Veränderungen priorisiert. Allerdings deutet die Terminologie „unmittelbare oder mittelbare Zukunft“ im Interview (Tab. 21) wiederum die Veränderungsdynamik an. Zumindest liegt in dieser Formulierung die Notwendigkeit der Offenheit für neue Angebote und regionale oder vereinsbezogene Wechsel. Die berufsbiographische Orientierung ist stabil auf die Funktion als Trainer ausgerichtet. Somit ist das berufliche Handlungsziel fest formuliert. Um dieses langfristig realisieren zu können, muss der Befragte mit seiner Familie weiterhin offen für regionale Veränderungen sein.

4.2.5 Subkategorie: Konzept des Sich-Ausprobierens – Selbstverständnis und Ansprüche am Beispiel des Ex-Profis Trainer D

Einen Kontrast zu den vorgestellten fest geplanten beruflichen Werdegängen, die einem eindeutig formulierten berufsbiographischen Handlungsschema folgten, stellt die Entwicklung von Trainer D dar. Als Ex-Profi hatte er viele Kontakte in der Welt des Hochleistungsfußballs und Handlungsoptionen, die sich nicht auf eine einseitige Fokussierung auf die Trainertätigkeit im Hochleistungsfußball beschränkten. Für ihn spricht eine gewisse Offenheit der beruflichen Entwicklung mit dem Charakteristikum des sich Ausprobierens in einem Bereich, der über das „klassische Fußballspielen“ hinausgeht. Aufgrund seiner Aktivitäten im Fußballsport und seiner Kontakte ergab sich eine Angebotsstruktur, die ihm viele Möglichkeiten eröffnete. Nicht zielgerichtet, sondern aufgrund seiner Nähe zum Handlungsfeld kam er zum Trainerberuf.

Seq.	Dokument	Interviewpassage[68]
1	Trainer D	Dat fing dann an, obwohl dat jetzt kein eh ja Fußball klassischer Fußballtrainer war, aber im Endeffekt war ich dann auf einmal Trainer. (siehe Anhang 4.4, Z. 75f.)

Tabelle 22: *Interviewauszug zu Stationen und Mechanismen im Nachwuchsleistungsfußball*

Das „klassische Fußballspielen“ und die Aufgaben des klassischen Trainers verbindet Trainer D mit dem leistungsorientierten Wettkampffußball, bei dem der Spaß am Spiel im Hintergrund steht. Den Leistungsfußball kannte er aus seiner Profivergangenheit sehr genau. Er bevorzugt jetzt spaßbetonte, spielerische und technische Akzente des Fußballspielens. Diese Haltung ist auch unter dem Erfolgsaspekt als sinnvoll einzustufen, da für Trainer D der sportliche Erfolg eher über den Spaßfaktor erreicht werden kann als über leistungsorientierte Trainingsinhalte. Oder anders ausgedrückt: beides muss ineinandergreifen. Diese

[68] siehe Anhang 2.1, Kodiertabelle 26

Orientierung am Spaß- und Spielcharakter überträgt er später auch auf die Umgangsformen mit der Mannschaft im Leistungsfußball. Sie entspricht seiner Strategie einer spielerisch orientierten Ausbildung junger Talente.

Als Spielertrainer ist er in die Trainerrolle „hineingerutscht" (Interview Trainer D, siehe Anhang 4.4). Hierin sieht er eine passende berufliche Option. Er setzt sich intensiv mit der Trainerarbeit auseinander, wobei Impulse seiner Trainingsphilosophie auch aus seiner Zeit in Südamerika resultieren. An dieser Stelle wird Trainer D insofern als Kontrast zu den anderen befragten Trainern gesehen, als dass er keinen fest formulierten Handlungsplan verfolgte. Aufgrund seiner Bekanntheit und Nähe folgte er sich bietenden Gelegenheiten, für die er sich dann offen zeigte. Das biographische Handlungsschema ist auf eine Arbeit im Fußballsport ausgerichtet, die die Nähe zur Fußballpraxis beinhaltet. Das kann für ihn die Trainertätigkeit sein, es kann aber auch eine andere Funktion nah am Spielfeld und nah am Spiel sein. Mit nah am Spielfeld ist gemeint, dass Trainer D keine Aufgabe in der Vereins- oder Verbandorganisation anstrebt, sondern die Arbeit auf dem Platz mit den Spielern bevorzugt. Dabei scheint ihm das Leistungsniveau nicht sehr wichtig zu sein. Dennoch führte ihn der Weg in die Trainerfunktion im Nachwuchsbereich von Profivereinen, zuerst in seinem Herkunftsverein, in dem er seine sportliche Profikarriere durchlief, und zum Interviewzeitpunkt zu einem Verein der 1. Bundesliga mit Meisterschaftsambitionen.

Die Offenheit zeigt sich u. a. in folgenden Interviewausschnitten (Tab. 23). Gleichzeitig gehen daraus auch Entwicklungsprozesse des Erfahrungs- und Kompetenzerwerbs hervor. Trainer D sammelt in unterschiedlichen Bereichen Erfahrungen und kann so ein umfangreiches Wissens- und Handlungsrepertoire aufbauen, das ihm als wichtige Ressource für die erfolgreiche Ausrichtung der Trainertätigkeit dient.

Seq.	Dokument	Interviewpassage[69]
1	Trainer D	und auf einmal war ich Spielertrainer, hab mich viel mit der Sache befasst, eh auch taktisch, war dann auch viel in Spanien, Brasilien, hab viel mit anderen Trainern gesprochen, ja und hab dann irgendwann eh die Anfrage bekommen, auch in diversen Fußballschulen zu arbeiten, hab dann meine Trainerlizenzen alle gemacht (siehe Anhang 4.4, Z. 77ff.)
2	Trainer D	Und fing vor sechs Jahren dann in (alter Verein) im Endeffekt von unten an, war Koordinator im U13-Bereich, U12-Bereich, war dann zwei Jahre U16-Trainer, war dann zwei Jahre U19-Trainer, hab Haupt/ eh eh nebenamtlich auch noch die Profis trainiert, die Profis eh ja, die nich im Kader waren. (siehe Anhang 4.4, Z. 84ff.)
3	Trainer D	Und dann hat dat sich immer weiterentwickelt, also Stufe für Stufe und bin dann hier eh letztes Jahr dann bei der U23 in (Bundesligaverein) gelandet. (siehe Anhang 4.4, Z. 86ff.)
4	Trainer D	Ich bin son Typ, ich bin immer irgendwie in die Sache reingerutscht. (siehe Anhang 4.4, Z. 117)

[69] siehe Anhang 2.1, Kodiertabelle 27

5	Trainer D	Als ich bei der U13 war, hatte ich nicht das Ziel U16 Trainer zu werden, als ich U16-Trainer war, hatte ich nicht unbedingt das Ziel U19 Trainer zu werden, als ich U19-Trainer war, nicht unbedingt das Ziel U23. Vielleicht hatte ich das Ziel, aber hab hab=s nie so für mich definiert und eh klar wenn es so sein sollte, dann würd ich dat auch annehmen aber jetzt unbedingt? Ich will mich jetzt erstmal hier auf diese Sache fokussieren, noch ein Jahr Vertrag U23 und klar, wenn das so sein sollte, warum nicht. Und mehr kann ich im Endeffekt nicht dazu sagen. (siehe Anhang 4.4, Z. 466ff.)

Tabelle 23: *Interviewauszüge zu Stationen und Mechanismen im Nachwuchsleistungsfußball*

Die weitere Analyse des Interviews mit Trainer D macht deutlich, dass sich die Trainer auch privat aus Begeisterung und Interesse, aber auch in der Rolle als Insider und Experten, mit dem Fußballgeschehen befassen. Trainer D ist offen für neue Möglichkeiten, neue taktische Strategien, neue Spielformen und steht kontinuierlich im Austausch mit anderen Trainern im In- und Ausland. Hierfür investiert er auch sehr viel private Zeit, weil er sich für viele Facetten des Fußballs begeistert. Mit dieser Offenheit geht ein kontinuierlicher Lernprozess einher. Zur Frage des Erfolges als Trainer im Hochleistungsfußball können sicherlich zwei Perspektiven eröffnet werden. Die Offenheit für neue Ideen und Konzepte bereichert das Wissen und hat somit produktive Auswirkungen auf die eigene Trainertätigkeit. Dennoch kann im Diskurs auch hinterfragt werden, inwieweit Trainer eine feste Strategie verfolgen müssen, an der sie auch festhalten sollten.

Am Beispiel von Trainer D zeigen sich Merkmale, die auch mit der Definition und der Abgrenzung zum Rollenbegriff erörtert werden konnten. Im Interview wird immer wieder deutlich, dass er sich auch in seiner Freizeit sehr umfassend mit Fußball beschäftigt und kontinuierlich im Erfahrungsaustausch mit anderen Trainern steht. Dies entspricht der Bestimmung der Sozialfigur Trainer.

Zusammenfassende Bemerkungen zur biographischen Entscheidung

Wenngleich die beruflichen Pläne mit unterschiedlicher Konsequenz angegangen wurden, ist doch festzuhalten, dass die Befragten ein fest geplantes Karrierehandlungsschema durchliefen. Sie bewerten die Trainertätigkeit als die passende berufliche Aufgabe. Trainer A, Trainer B, Trainer C und Trainer D verfolgten ihr Ziel konsequent, Trainer F kam nicht aus einer höheren Klasse als Spieler in der Welt des Fußballs und musste sich seinen Weg über andere Zugänge erarbeiten. Trainer D ist in den Trainerberuf „hineingerutscht“, dennoch war für den langjährigen Profi der Weg logisch und naheliegend.

Eine nahezu alternativlose Fokussierung auf den Trainerberuf kann für Trainer B, Trainer C und Trainer D konstatiert werden. Trainer E und Trainer C spielten vorher semiprofessionell Fußball und erarbeiteten sich mit viel Engagement über Trainertätigkeiten auf geringerem Leistungsniveau, Trainerlizenzen und Sportstudium ihren beruflichen Status. Trainer A, Trainer B und Trainer D konnten ihren Ex-Profi-Status einbringen, der den Zugang zur Trainertätigkeit zwar erleichterte, aber auch sie müssen sich langfristig etablieren, um eine Stelle im Hochleistungsfußball behalten zu können. Wenngleich Trainer C seinen Weg konsequent verfolgte, hielt er sich dennoch eine weitere Option durch ein Lehramtsstudium

offen. Vergleichbare berufliche Alternativen sind auch bei Trainer A und Trainer F anzutreffen. Dennoch ist das berufliche Ziel bei allen Befragten auf den Trainerberuf zugeschnitten. Aus diesem Grund kann für alle von einem fest geplanten beruflichen Karrierehandlungsschema gesprochen werden, das auf die langjährige Sozialisation im Fußball und die Begeisterung für den Fußball zurückzuführen ist. Die Merkmale können als charakteristisch für die Sozialfigur Trainer herausgestellt werden.

Hinsichtlich der Profiambitionen können drei Typen identifiziert werden. Zum einen können Nachwuchstrainer benannt werden, die das konkrete Ziel des Aufstiegs in den Profibereich formulieren. Es ist Teil ihres vorausschauenden berufsbiographischen Handlungsschemas. Diesen Typ finden wir insbesondere bei Trainer B, dem später auch der Wechsel in die Trainertätigkeit der Profimannschaft gelingt. Womöglich geht dieses konkret formulierte Handlungsziel auch auf seine eigene Profivergangenheit als Spieler zurück. Er hat über viele Jahre hinweg als Spieler auf höchstem Leistungsniveau in der 1. Bundesliga gespielt und strebt diesen Bereich mit einer gewissen Selbstverständlichkeit auch als Trainer an, wobei Trainer B den Nachwuchsbereich als wichtigen persönlichen Qualifikationsschritt erachtet. Der Kompetenz- und Erfahrungsgewinn für erfolgreiches Trainerhandeln im Profifußball erfolgt zuerst im Nachwuchsbereich und wird dann im Profibereich fortgesetzt.

Als zweiter Typ sind Trainer zu identifizieren, die zum Zeitpunkt des Interviews keine Tätigkeit im Profibereich anstreben. Sie hadern insbesondere mit der Öffentlichkeit des Handelns und der mitunter ungerechtfertigten Kritik, die von allen Seiten auf die Akteure im Profifußball einprasselt. Man kann den Heldenstatus erreichen oder als Sündenbock dargestellt werden. Anhand der Interviewaussagen kann hier insbesondere Trainer E benannt werden. Allerdings wird anhand seiner weiteren Entwicklung deutlich, dass auch er einige Zeit nach dem Interview einem Angebot aus der Profiabteilung folgte, wobei er mit der Funktion des Co-Trainers der Profimannschaft nach wie vor eine Position bevorzugte, die nicht unmittelbar im Fokus öffentlicher Kritik stand, wie bei den Chef-Trainern der Profimannschaften. Wenn man so will, hat Trainer E für sich einen optimalen Mittelweg gefunden, der mit einem Erfahrungszuwachs verbunden ist, der ihm seine heutige Position und Arbeit erleichtert. Er ging wieder zurück in den Nachwuchsfußball. Wenn er heute junge Spieler ausbildet, kann er aus der Trainerperspektive aus erster Hand darauf zurückgreifen, was er in der Welt des Profifußballs erlebte.

Als dritten Typ kann ein Mittelweg der berufsbiographischen Handlungsorientierung beschrieben werden. Gemeint sind Trainer, die nicht direkt das berufliche Handlungsschema der Arbeit im Profibereich verfolgen, jedoch einem Angebot grundsätzlich offen gegenüberstehen. Hier kann davon ausgegangen werden, dass diese Trainer eine einmalige Gelegenheit im Profibereich nicht ablehnen würden, es sei denn, sie fühlen sich aufgrund mangelnder fachlicher Erfahrungen oder Kompetenzen im Umgang mit Öffentlichkeit und Erwartungsdruck noch nicht dazu bereit. Ein entscheidender Aspekt dieser Offenheit liegt neben dem Ansehen und dem Kompetenzgewinn auch darin, dass es in der Welt des Hochleistungsfußballs darauf ankommt, den Gelegenheiten und Angeboten zu folgen, die für das weitere Vorankommen von Vorteil sind. Hier geht es um mittelfristige und langfristige

Perspektiven des Karriereaufbaus. Ein Trainer, der aus dem Nachwuchsbereich in den Profibereich wechselt, gewinnt an Ansehen in der Welt des Fußballs und sammelt Erfahrungen, die ihn insgesamt interessant machen. Sollte er den Profibereich aus bestimmten Gründen wieder verlassen müssen, öffnen sich wieder Türen im Nachwuchsbereich oder in Vereinen, die an der Schwelle zum Profifußball stehen und monetäre Anreize schaffen. Dieser Wechsel ist also wichtig für seinen Status und die weiteren Karrieremöglichkeiten. Die Offenheit für den Profibereich zeigte sich bei der Mehrheit der befragten Trainer.

Wenn eine idealtypische Laufbahn der Trainerkarriere vor dem Hintergrund des Erfolgs- und Leistungsdenkens beschrieben werden sollte, dann würde diese in eine langjährige Anstellung im Profifußball münden. Diese idealtypische Laufbahn beruht auf der Grundlage der allgemeinen Vorstellung, dass die Akteure des Hochleistungssports immer an der bestmöglichen Weiterentwicklung und dem größtmöglichen Erfolg interessiert sind. Diese Handlungsorientierung kann jedoch nur theoretisch angenommen werden, da die Karrierepläne auch mit anderen wichtigen Lebensbereichen wie Familie und regionaler Verbundenheit zum Herkunftsverein koordiniert werden müssen und mitunter eine sichere Anstellung gegenüber der Risikobereitschaft präferiert wird.

So gesehen kann von einer individuellen Erfolgsbestimmung ausgegangen werden, die individuell auftretenden Einflüssen und individuellen Zielformulierungen unterliegt. Im familiären Kontext stellt sich dann nicht nur die Frage, welchen Gewinn der Einzelne aus einer Entscheidung zieht, sondern welchen Gewinn alle Familienmitglieder daraus ziehen und welche Entbehrungen damit verbunden sein können. Für die hier befragten Trainer sind hinsichtlich berufsbiographischer Entscheidungen drei Punkte hervorzuheben:

- Abschätzung der Karrieremöglichkeiten,
- Vereinbarkeit mit der Familie und
- regionale Verbundenheit.

Rollentheoretisch kann in Bezug auf berufsbiographische Entscheidungen zwischen der Berufsrolle mit entsprechenden beruflichen Karriereambitionen und der Privatrolle als Ehemann, Vater und Freund unterschieden werden. Je höher das erreichte Leistungsniveau und somit die an der objektiven Vorstellung beruflicher Erfolge orientierte Einstellung sind, immer weiter aufsteigen zu müssen, desto mehr Zeit muss auch in die berufliche Karriere investiert werden. Hier ist nicht nur der zeitliche Aufwand mit Präsenszeiten in Training und Wettkampf und anderen verpflichtenden Kontexten zu beachten. Es sind auch aufgrund der hohen Identifikation mit den beruflichen Aufgaben und den eigenen privaten Interessen am Fußballgeschehen Entgrenzungsfaktoren festzustellen.

Trainer D beschreibt im Interview, dass er häufig in seiner Freizeit über die naheliegende Grenze in die Niederlande gefahren ist, um sich Fußballspiele anzusehen und neue Anregungen für die eigene Arbeit mitzunehmen. Hier vermischen sich berufliche und private Interessen. In Bezug auf das Vereinbarkeitsmanagement muss konstatiert werden, dass das biographische Handlungsschema der Befragten auf die Vereinbarkeit des Hobbys Fußball

mit dem Beruf Fußball und außersportlichen Handlungsfeldern wie der Familie ausgerichtet ist. Bei Trainer A und Trainer C zeigen sich diese Vereinbarkeitsambitionen sehr deutlich. Dennoch wird in einem sportlichen Aufstieg auch für die Familie insofern ein Gewinn gesehen, als dass aufgrund der Bezahlung im Profifußball eine attraktive finanzielle Sicherheit für die Familie gewährleistet wird, vorausgesetzt man hat die Möglichkeit, langfristig im Profibereich zu arbeiten. Diese herausgearbeiteten Erkenntnisse können als typisch für die Sozialfigur Trainer identifiziert werden. Sie sprechen für eine umfassende und handlungsfeldübergreifende Auseinandersetzung mit dem Fußballgeschehen und die Koordination verschiedener Lebensbereiche mit der Begeisterung für den Fußballsport. Bereits im Kindesalter, d. h. noch lange bevor Themen wie Familiengründung von Bedeutung waren, hatte der Fußball diese Anziehungskraft und es wurde die Begeisterung entwickelt. Im Sozialisationsprozess ist die Begeisterung für Fußball und die Auseinandersetzung damit prägend. Das Vereinbarkeitsmanagement mit Schule und anderen Interessen ist den Akteuren schon langfristig bekannt. Diese von der Kindheit an prägende Wirkung zeigt sich sehr deutlich in allen Interviews und kann als bezeichnend für die Sozialfigur des Trainers herausgestellt werden.

Mit den ausgewählten Passagen aus den Werdegängen konnten wesentliche Einflussfaktoren und Prozesse herausgearbeitet werden, die auch in den folgenden Abschnitten wieder anzutreffen sind, da sie themenübergreifend bedeutsam sind. Die Aufgabe für die Bearbeitung des Forschungsinteresses besteht jetzt darin, einige für die Forschungsfrage entscheidenden Aspekte herauszugreifen.

4.2.6 Subkategorie: Begeisterung für den Fußball, Identifikation und Berufung als Merkmale der Sozialfigur Trainer

Das Konzept der Begeisterung für den Fußball bildet eine Grundlage für das ausgearbeitete Konzept des Gefühls der Berufung. Aus diesem Grund konnten hierzu Mehrfachkodierungen vorgenommen werden. Beide Konzepte werden hier einzeln aufgeführt, sollten jedoch zur Bestimmung der Sozialfigur des Trainers im Zusammenhang gesehen werden. Die Auszüge der vorliegenden Kodiertabelle (Tab. 24) verweisen auf die Leidenschaft und Begeisterung für den Fußball. Das biographische Handlungsschema der Befragten ist von Leidenschaftsentscheidungen geprägt. Mit Leidenschaft für den Fußball ist nicht nur das Interesse gemeint. Es geht darum, dass die Trainer eine emotional gebundene intrinsische Motivation entwickeln und sich eindeutig mit dem Fußballsport und einer Tätigkeit als Trainer identifizieren. Es bedeutet auch die Vertrautheit mit der Fußballwelt und geht auf viele erlebte Geschichten und Situationen zurück, die emotional gebunden sind. Die Tätigkeit wird beschrieben und bewertet als „genau das, was ich immer machen wollte“ (Trainer C). Die Begründung hierfür liegt in der Begeisterung und dem Spaß am Fußball, der Hingabe und Investitionsbereitschaft. Eine Auswahl der folgenden Kodierungen verweist auf das Konzept der Begeisterung für den Fußball.

Seq.	Dokument	Interviewpassage[70]
1	Trainer A	Aber ich hab da eben auch gemerkt, was mir eben fehlt. (siehe Anhang 4.1, Z. 123)
2	Trainer A	macht ne Menge Spaß. (siehe Anhang 4.1, Z. 402)
3	Trainer E	immer schon sportbegeistert (siehe Anhang 4.5, Z. 60)
4	Trainer E	ne Alternative gab es da eigentlich nicht. (siehe Anhang 4.5, Z. 76)
5	Trainer C	sehr früh mit Fußball Berührungspunkte gehabt und natürlich hellauf begeisterter Fußballer gewesen, geworden und bin ich natürlich heute noch (siehe Anhang 4.3, Z. 21ff.)
6	Trainer C	nicht nur Fußball also allgemeinen Fußballbereich, oder Sportbereich großes Interesse gehabt (siehe Anhang 4.3, Z. 39ff.)
7	Trainer C	der Fußball immer schon, begeistert und interessiert. (siehe Anhang 4.3, Z. 43f.)
8	Trainer C	ich eh was mit Sport machen möchte (siehe Anhang 4.3, Z. 45)
9	Trainer C	Und eh hab dann aber den Fußballlehrer gemacht und dann dieses andere Ding sausen lassen. Ja und das war eigentlich optimal für mich. (siehe Anhang 4.3, Z. 114ff.)
10	Trainer C	Spieler, die ne Topqualität haben und dann auch bei den besten Clubs dann halt gespielt haben. Ehm dann hat mich das natürlich auch geprägt und mir gezeigt, dass das genau das ist, was ich machen wollte. (siehe Anhang 4.3, Z. 182ff.)
11	Trainer C	Weil man halt nicht loslassen kann und das auch gut ist, auch als Trainer möglichst lang am Ball zu sein und fit zu bleiben und auch so ein bisschen in unterschiedliche Ligen bisschen reinzuschnuppern. (siehe Anhang 4.3, Z. 236ff.)
12	Trainer E	Das Ziel war einfach (-) äh sportverbunden zu sein (-) im Fußballsport (,) und damit zu tun zu haben (,) ja (´) und dann noch in einem tollen Verein wie Verein P-Stadt (,) ja (´) eben halt=nem Spitzenclub (,) kann man schon stolz sein, wenn man da arbeiten kann. (siehe Anhang 4.5, Z. 307ff.)
13	Trainer D	hab sehr viel Ehrgeiz in der Sportart dann entwickelt (Anhang 4.4, Z. 69)
14	Trainer D	Und is natürlich auch jetzt ja schon auch n Traumjob in so nem emotionalen (lauter) Club hier (…) eh tätig zu sein. (siehe Anhang 4.4, Z. 88)
15	Trainer D	dat man, wenn man morgens aufsteht, dat man sich bewusst ist, dat man nen Traumjob hat (siehe Anhang 4.4, Z. 387f.)

[70] siehe Anhang 2.1, Kodiertabelle 33

16	Trainer A	wenn=de n=ganzes Leben ähm auf=m Platz standest (-) gespielt hast oder auch als Trainer tätig warst (-) dann äh ja hab ich schon vermisst (,) keine Frage (siehe Anhang 4.1, Z. 123ff.)

Tabelle 24: *Interviewauszüge zum Konzept der Begeisterung, Identifikation und Berufung für den Fußball*

Anhand der Auszüge der Kodiertabelle (Tab. 24) zur Begeisterung, Berufung und Leidenschaft für den Fußball ist auch eine vergleichbare Kodierung zum Konzept der Identifikation vorzunehmen, wobei der theoretische Unterschied darin liegt, dass mit der Leidenschaft für den Fußball die emotionale Bindung und mit der Identifikation der Zusammenhang mit der eigenen Identität und somit der Rolle als Trainer zu verstehen ist. Die Identität als Fußballspieler oder -trainer geht auf die Begeisterung für die Sportart zurück. Ebenso ist die Identifikation mit dem Trainerberuf ein Baustein des Gefühls der Berufung. Identifikation bedeutet, mit den Aufgaben und den Handlungen, die an die Trainerrolle geknüpft sind, weitgehend einherzugehen. Sie spricht für eine enge Verbundenheit mit der Fußballwelt und der Rolle des Trainers, wobei diese enge Verbundenheit zumeist bereits im Kindesalter ausgeprägt wurde und seitdem kontinuierlich Bestand hatte. Auch dann, wenn nicht durchgängig eine aktive Rolle in der Fußballwelt eingenommen werden kann, bleibt das Gefühl der Nähe zum Handlungsfeld Fußball bestehen und es findet eine tiefgreifende Auseinandersetzung mit dem Fußballgeschehen statt. Die Begeisterung und die Kontakte bleiben erhalten. Für die Befragten, die zwischenzeitlich einer anderen Funktion nachgingen, war die Rückkehr in den Fußball plausibel und wird als die einzig richtige Entscheidung bewertet. All diese Aspekte sprechen für die Identifikation mit der Trainerrolle, die mit hoher Investitionsbereitschaft und Begeisterung für den Beruf einhergeht. Hier liegt die intrinsische Motivation, sich nicht nur als Trainer auszuprobieren, sondern ein berufliches Handlungsschema mit den notwendigen Ausbildungsschritten zu durchlaufen. Positive Erfahrungen in der Welt des Fußballs sind prägend für das Kompetenzerleben und die Selbstwirksamkeit. Es ist davon auszugehen, dass diese positiven Erfahrungen und Erlebnisse in der Welt des Fußballs die Begeisterung zusätzlich steigern.

Konzept der Berufung zum Fußballtrainer

Wenn hier an mehreren Stellen der Interpretation von einem Gefühl der Berufung die Rede ist, dann muss konstatiert werden, dass hierin eine subjektive Einschätzung und Bewertung der Befragten liegt. Diese subjektive Einschätzung als Gefühl zu bezeichnen, ist jedoch zu schwach formuliert, da sich die Berufung nicht nur in der eigenen Identifikation oder Leidenschaft zeigt. Es geht insbesondere auf Erfahrungen und auf Kompetenzerleben zurück. Dies kann anhand des folgenden Zitats von Trainer C bekräftigt werden, wobei er hier als Wegbegleiter sehr erfolgreicher prominenter Spieler hervortritt.

> Trainer C: „[hab Spieler begleitet, die eine] Topqualität haben, dann auch bei den besten Clubs dann halt gespielt haben. Ehm dann hat mich das natürlich auch geprägt und mir gezeigt, dass das genau das ist was ich machen wollte.“ (Anhang 4.3, Z. 182-184)

Insbesondere im Zusammenhang mit den zuvor vorgestellten biographischen Passagen und den darin enthaltenen Begründungen von Entscheidungen in der Berufsbiographie konnte das Konzept der Berufung zum Fußballtrainer als wesentliche Handlungsorientierung der befragten Trainer identifiziert werden. Die Einschätzung der Berufung zu einer Trainertätigkeit ist als besondere Eignung für den Aufgabenbereich zu verstehen und steht in engem Zusammenhang mit dem Kompetenzbegriff, wobei die Kompetenz zum einen auf die Qualifikationen zurückgeführt werden kann, zum anderen aber auch mit dem individuellen Erfahrungswissen zusammenfließt. Weiterhin kann zur Bestimmung des Konzeptes Berufung auch von der Selbst- oder Fremdzuschreibung besonderer Fähigkeiten gesprochen werden.

Für die Befragten ist eine Karriere als Trainer im vertrauten Handlungsfeld im Anschluss an ihre Spielerkarriere eine logische Fortsetzung der Laufbahn im Fußball. Sie bringen ihr Erfahrungswissen und die Kenntnisse der Trainerausbildung mit ein. Es werden entsprechende Professionalisierungsprozesse durchlaufen und die Akteure verfügen über Insiderwissen, das sie auch ständig erweitern. Während das Konzept der Begeisterung auch auf Fußballbegeisterte übertragen werden kann, die nicht hauptberuflich im Fußball tätig sind, ist Berufung mit der Ansicht verbunden, hierin die einzig richtige berufliche Aufgabe zu sehen. Diese Einschätzung ist mit einer gewissen Alternativlosigkeit verbunden. Die Befragten treten in den Interviews als Experten auf, die über ein fachliches Wissen und Insiderwissen aus der Welt des Hochleistungsfußballs verfügen, das Freizeitfußballern und anderen Interessenten nicht direkt zur Verfügung steht. Sie zeigen Investitionsbereitschaft und gehen auch unbequeme Wege, um ihr berufliches Handlungsziel zu erreichen. Hier zeigt sich das Selbstverständnis der Befragten.

Mit dem Gefühl der Berufung wird auch das Selbstwirksamkeitserleben thematisiert. Ein positives Selbstwirksamkeitserleben kann aus einem Entwicklungsprozess hervorgehen, der positive und negative Erfahrungen in der Vergangenheit beinhaltet. In den Daten zeigen die Ausführungen zu Führungsstilen entsprechende Beispiele zum Selbstwirksamkeitserleben mit positiven und negativen Erlebnissen, die für die Entwicklung der Trainerrolle von Bedeutung waren. Sie beziehen sich auf die Anerkennung der Trainer bei ihren Spielern, Erfolgsorientierung und die Erreichbarkeit eigener Ansprüche.

Das Gefühl der Berufung geht aus der Sozialisation in der Welt des Fußballs und der intensiven Auseinandersetzung damit hervor. Die Bewertung einer Aufgabe als genau die richtige ist insbesondere in den positiven Sozialisationserfahrungen in der Welt des Fußballs begründet. So gesehen wäre die Erfahrung der Bestätigung und Anerkennung in der gewählten Profession ein typisches Merkmal, aus dem die Ansicht der Berufung resultiert. Die Bestätigung haben die Befragten schon während ihrer aktiven Zeit als Spieler erfahren, weil sie Freude am Fußballspielen hatten, überdurchschnittlich gut spielten und die entsprechende Anerkennung erhielten.

Einige Beispiele der Kodiertabellen zum Konzept der Berufung (Tab. 25, Tab. 26, Tab. 27, Tab. 28) sollen zur Illustration des Konzeptes vorgestellt werden. Dabei soll es nicht die Aufgabe sein, die Interviewstellen mit ausführlichen Kontextbezügen zu interpretieren, so

wie es im Prozess der reflektierenden und vergleichenden Interpretation in Vorbereitung dieser Verschriftlichung erfolgte, sondern in einer leicht nachvollziehbaren Beschreibung die Zuordnung zum Konzept der Berufung beispielhaft darzustellen. Das Konzept wurde aus den Daten heraus entwickelt und nicht vorab konkret im Interviewleitfaden angesprochen.

Seq.	Dokument	Interviewpassage[71]
1	Trainer A	Da schließt sich so=n bisschen der Kreis für mich. (siehe Anhang 4.1, Z. 126f.)

Tabelle 25: *Interviewauszug zum Konzept der Begeisterung, Identifikation und Berufung für den Fußball*

Dieses Zitat verweist auf einen als sinnhaft zu bewertenden Weg, mit hoher Plausibilität. Im Interviewkontext erzählt Trainer A von der Rückkehr als Trainer in seinen Herkunftsverein und in die Welt des Fußballs, nachdem er zwischenzeitlich in einem anderen beruflichen Handlungsfeld tätig war. „Der Kreis schließt sich" hinsichtlich der Rückkehr zum Verein seiner Jugend und hinsichtlich der Rückkehr in den Funktionsbereich des Trainers im Hochleistungsfußball. Die Erfahrungen in anderen beruflichen Handlungsfeldern verstärkten womöglich das Handlungsmotiv, in den Hochleistungsfußball zurückzukehren und sich hier in der richtigen Position zu befinden. Die Plausibilität der Rückkehr geht auch aus der folgenden resümierenden Einschätzung und Ergebnissicherung hervor.

Seq.	Dokument	Interviewpassage[72]
1	Trainer A	Da freu ich mich sehr drüber (,) und hab aber auch=ne Menge äh=ne Menge um die Ohren hier mit zwei Mannschaften, aber auch=ne Menge eben=ne Menge Spaß. (siehe Anhang 4.1, Z. 141ff.)

Tabelle 26: *Interviewauszug zum Konzept der Begeisterung, Identifikation und Berufung für den Fußball*

Das Konzept der Berufung findet sich auch in folgenden Aussagen von Trainer E.

Seq.	Dokument	Interviewpassage[73]
1	Trainer E	Es war eigentlich auch immer n=Traum von mir dann grade an der Sporthochschule in E-Stadt zu studieren. (siehe Anhang 4.5, Z. 18ff.)
2	Trainer E	immer schon sportbegeistert (siehe Anhang 4.5, Z. 60)
3	Trainer E	aufgrund meines Studiums dann wollt ich auch gerne grade auch Nachwuchstrainer werden (siehe Anhang 4.5, Z. 61f.)
4	Trainer E	so=n Haifischbecken ja (´) und da wollt ich mich eigentlich nich drin bewegen (,) und deswegen (schlägt mit der Hand auf den Tisch) bleib ich auch bei der Jugend (,) oder bei dem Nachwuchs (,) (siehe Anhang 4.5, Z. 65ff.)

[71] siehe Anhang 2.1, Kodiertabelle 34
[72] siehe Anhang 2.1, Kodiertabelle 35
[73] siehe Anhang 2.1, Kodiertabelle 36

5	Trainer E	ne=Alternative gab es da eigentlich nicht (siehe Anhang 4.5, Z. 76)
6	Trainer E	alles richtich gemacht bis jetzt (Lachen) nee (-) voll zufrieden (siehe Anhang 4.5, Z. 315)

Tabelle 27: *Interviewauszüge zum Konzept der Berufung – Trainer E*

Das Sportstudium konnte an einer angesehenen Sporthochschule absolviert werden. Aus der positiven Bewertung dieses Karriereschrittes lassen sich Bezüge zum Selbstverständnis und eigenen Anspruch des Befragten ableiten. Die Studienwahl, mit der Schwerpunktsetzung Fußball, deutet bereits das Gefühl der Berufung für den Bereich an und steht in engem Zusammenhang mit der „Sportbegeisterung". Deutlich zugespitzt wird die Bedeutung dieses Karriereschrittes mit der Bewertung als „Traum". Der Nachwuchsbereich wird als angestrebter Bereich hervorgehoben. Dieses erfolgt in der Kodiertabelle (Tab. 27) in Abgrenzung zum Profifußball, der mit Merkmalen verknüpft wird, für die sich Trainer E nicht berufen sieht und die einer Haifischbeckenmetaphorik unterliegen. Er fühlt sich im Kontrast zu den Bedingungen des Profifußballs deutlich stärker an die Bedingungen des Nachwuchsbereichs gebunden und sich dazu berufen, hier zu arbeiten. Mit der Aussage „ne=alternative gab es da eigentlich nicht" (Interview Trainer E, siehe Anhang 4.5) wird das Konzept der Berufung deutlich bedient. Trainer E kann es sich „eigentlich" nicht vorstellen in einem anderen Bereich oder einer anderen Funktion zu arbeiten. Das spricht für eine einseitige Fokussierung, die auf die eigene Begeisterung, das Kompetenzerleben und folglich das Gefühl der Berufung zurückzuführen ist. Auch die bereits an anderer Stelle vorgestellte Ergebnissicherung seiner bisherigen Karriere „alles richtich gemacht" (Interview Trainer E, siehe Anhang 4.5) spricht für die hohe Plausibilität des Werdegangs.

Weitere Beispiele sollen anhand der Auszüge aus dem Interview mit Trainer C vorgestellt werden.

Seq.	Dokument	Interviewpassage[74]
1	Trainer C	Und eh hab dann aber den Fußballlehrer gemacht und dann dieses andere Ding (Angebot als Lehrer) sausen lassen. Ja und das war eigentlich optimal für mich. (siehe Anhang 4.3, Z. 114ff.)
2	Trainer C	als die Verletzung halbwegs auskuriert war. Und hab dann noch begonnen, mit 28 Jahren so richtig in den Trainerberuf äh einzusteigen und hab dort die A-Jugend schon trainiert. Also selber noch aktiv gewesen und die A-Jugend trainiert. (siehe Anhang 4.3, Z. 140ff.)
3	Trainer C	Topqualität haben dann auch bei den besten Clubs dann halt gespielt haben. Ehm dann hat mich das natürlich auch geprägt und mir gezeigt, dass das genau das ist, was ich machen wollte. (siehe Anhang 4.3, Z. 182ff.)
4	Trainer C	Das war mir klar eh, dass es schwierig wird, als No-Name, in den Bundesligabereich zu kommen. Aber ich habs für mich dann selber so gesehen, dass es ne top Geschichte wäre, im Nachwuchsbereich eines Bundesligisten zu arbeiten. (siehe Anhang 4.3, Z. 188ff.)

[74] siehe Anhang 2.1, Kodiertabelle 37

5	Trainer C	zum Ziel gesetzt, mal im Nachwuchsbereich bei einem Erstligisten zu arbeiten. Das war (M-Stadt) damals. (siehe Anhang 4.3, Z. 221ff.)
6	Trainer C	is ja auch nach wie vor mich ein Traumberuf eben im Nachwuchs eines Bundesligisten, auch noch Erstligisten zu arbeiten (siehe Anhang 4.3, Z. 306ff.)
7	Trainer C	Und ja von daher sehe ich auch meine Zukunft eh die unmittelbare und mittelbare Zukunft hier beim Verein, weil Spaß macht es uns, weils ein sehr sehr interessantes Betätigungsfeld ist. (siehe Anhang 4.3, Z. 331ff.)
8	Trainer C	Ich finde auch sehr sehr spannend, weil man die Mannschaft eben da immer zwei Jahre begleitet, nicht nur ein Jahr. (siehe Anhang 4.3, Z. 340f.)
9	Trainer C	Wer schaffts von denen eh in in den Profibereich. Das ist auch sehr spannend, das zu verfolgen. (siehe Anhang 4.3, Z. 372f.)

Tabelle 28: *Interviewauszüge zum Konzept der Berufung – Trainer C*

Die Auszüge zum Thema „Berufung“ aus der Kodiertabelle (Tab. 28) des Interviews mit Trainer C beinhalten die Anreize, die den Beruf interessant machen. Insbesondere die bewertenden Stellen geben Aufschluss über seine persönliche Haltung gegenüber den beruflichen Anforderungen und verdeutlichen, warum er sich für diese Aufgaben berufen fühlt. Im ersten Auszug wird eine als vergleichsweise sicher einzustufende berufliche Handlungsalternative angesprochen. Trainer C hätte in einem stabilen Beschäftigungsverhältnis als Lehrer arbeiten können, entschied sich jedoch für den Weg in den Trainerberuf. Er bewertet die Gelegenheit hierzu als „optimal“. In den weiteren Ausführungen wird der Weg eindeutig positiv bewertet, da „das genau das ist, was ich machen wollte“. Er entwickelt ein berufsbiographisches Handlungsschema und hat sich „zum Ziel gesetzt, mal im Nachwuchsbereich bei einem Erstligisten zu arbeiten“, zu dem er sich berufen fühlt und bewertet die Realisierung des Handlungsschemas mit der Ergebnissicherung „is ja auch nach wie vor für mich ein Traumberuf“. In den weiteren Auszügen (Tab. 28) beschreibt er, warum dieses Feld für ihn interessant ist.

Die folgende biographieanalytische Betrachtung der Entwicklung Trainer As wird ausführlicher mit weiteren biographischen Kontextbezügen vorgestellt. Daraus geht hervor, dass die berufsbiographischen Entscheidungen und Bewertungen, die zur Bestimmung des Konzeptes der Berufung herangezogen werden, grundsätzlich in komplexere Prozesse eingebunden sind, als dieses anhand der vorgestellten Kodiertabellen ersichtlich wird. Es werden konkurrierende Interessen, Anforderungen und Prioritäten benannt, die in Einklang gebracht werden müssen.

Rekonstruktion biographischer Prozesse zur Begeisterung und Berufung am Beispiel von Trainer A

Wie sich der Kreis dann logischerweise für die Trainer schließt, wird am Zitat aus dem Interview mit Trainer A deutlich.

> Trainer A: „aber ich hab da eben auch gemerkt was mir eben fehlt (,) wenn=de n=ganzes leben ähm auf=m platz standest (-) gespielt hast oder auch als trainer tätig warst (-) dann äh ja hab ich schon

> vermisst (,) keine frage (,) und äh dass ich jetzt hier wieder gelandet bin (´) is ähm (*) ja da schließt sich so=n bisschen der kreis für mich“ (Anhang 4.1, Z. 123-127)

Trainer A hat als Spieler den Profibereich eines Bundesligavereins erreicht. Sein biographisches Handlungsschema wird durchgehend vom Fußballerleben geprägt. Er ist verheiratet und hat zwei Kinder. Hier zeigen sich biographische Entscheidungseinflüsse und Relevanzsetzungen außerhalb des Fußballs, die in seine Karriere hineinwirken. Nach seiner aktiven Karriere, die er aufgrund einer Knieverletzung im Hochleistungsfußball verfrüht beenden musste, übernahm er erste Aufgaben als Trainer und erwarb die entsprechenden Qualifikationen. Das berufsbiographische Handlungsschema als Trainer wurde damit gezielt eingeleitet und mit ersten festen Engagements realisiert.

Seine berufsbiographische Orientierung richtet sich auf zwei wesentliche Aspekte: die Leidenschaft für den Fußball, die auf hohem Leistungsniveau eine große Flexibilität verlangt, und Sicherheit und Stabilität für die Familie. Dies wird im Interview mit der Formulierung „sesshaft werden“ (Interview Trainer A, siehe Anhang 4.1) verdeutlicht. Insofern entscheidet sich Trainer A zwischenzeitlich dafür, einen stabileren und planbareren beruflichen Weg in sein Handlungsschema aufzunehmen. Er studiert nebenbei und arbeitet zwischenzeitlich in einem Tätigkeitsbereich des Sports, in dem die Leistungsorientierung im Hintergrund steht. Hier lernt er Kalkulierbarkeit und Stabilität kennen, was für ihn bedeutet, dass er einen weitgehend sicheren Arbeitsvertrag erhält und mit seiner Familie „sesshaft“ werden konnte. Diese Planbarkeit entspricht dem Vereinbarkeitsmanagement von Beruf und Familie, da auch die Arbeitszeiten weniger stark in die Familienzeit hineinreichen. Grundsätzlich scheint zudem eine stabilere Existenzsicherung in Aussicht.

Das berufliche Handlungsschema muss mit den privaten oder familiären Interessen in Einklang gebracht werden und es muss die Existenzsicherung der Familie gewährleisten. Somit kommt zur beruflichen Leidenschaft und Identifikation auch die familiäre Verantwortung und Absicherung hinzu. Die benannten Einflussfaktoren sind nicht als grundsätzlich ambivalent zu verstehen, dennoch wird genau hier ein langfristig funktionierendes familiär-berufliches Vereinbarkeitsmanagement anvisiert, das sich in der Welt des Hochleistungsfußballs mit der Höhe des Leistungsniveaus und der Erfolgsabhängigkeit vermutlich nur bedingt realisieren lässt. Man trifft mit der Frage der Vereinbarkeit von Familie und Beruf auf ein typisches biographisches Phänomen unserer Zeit.

Trainer A erhält das Angebot, wieder in die Fußballwelt zurückzukehren, und folgt diesem geradezu selbstverständlich. Er stellt jenen Prozess der berufsbiographischen Rückkehr als vollkommen plausibel dar. Genau darin wird das Gefühl der Berufung für einen bestimmten Funktionsbereich deutlich, wobei er als Trainer im Nachwuchsleistungsfußball offenbar eine gewisse Sicherheit erlangen kann, da spontane Wechsel auf dieser Ebene wesentlich weniger eingeplant werden müssen. Die folgenden Kodes verweisen auf die Konzepte Berufung, Identifikation und Leidenschaft, die die Plausibilität des intentionalen beruflichen Handlungsplans verdeutlichen:

- „gemerkt, was mir eben fehlt“

- „ein ganzes Leben“
- „vermisst, keine Frage“
- „wieder gelandet“
- „schließt sich der Kreis“

(Interviewauszüge Trainer A, siehe Anhang 4.1)

Die biographische Eingangserzählung der beschriebenen Entwicklungen und Entscheidungenwird mit einer eindeutigen Positivbewertung abgeschlossen.

> Trainer A: „und dass ich jetzt hier seit=m sommer U16 und U18 trainer bin davon hätt ich damals/ so ließ sich nich planen und war von mir nich geplant […] und äh da freu ich mich sehr drüber“ (Anhang 4.1, Z. 137-142)

Die Frage der Vereinbarkeit von beruflicher Stabilität und beruflicher Selbsterfüllung konnte von Trainer A weitgehend aufgelöst werden, indem er die Gelegenheit dazu erhielt, im Nachwuchsbereich zu arbeiten. Da er hier weniger vom mannschaftlichen Erfolg abhängig ist als bei seinen früheren Trainerstellen, besteht für ihn und seine Familie die Möglichkeit, sesshaft zu werden.

Auch die folgenden Auszüge verdeutlichen die hohe berufsbiographische Plausibilität mit dem Gefühl der Berufung für die hauptberufliche Trainertätigkeit.

Rekonstruktion biographischer Prozesse zur Begeisterung und Berufung am Beispiel von Trainer C

> Trainer C: „Und ja wenn ich da jetzt ein bissl zurückblicke, allein was aus dieser Auswahlzeit auch als Spieler an einem vorbeigeht, Spieler halt dann die eh Topqualität haben dann auch bei den besten Clubs dann halt gespielt haben. Ehm dann hat mich das natürlich auch geprägtund mir gezeigt, dass das genau das ist was ich machen wollte“ (Anhang 4.3, Z. 180-184)

Der Kode, der auf das Konzept der Berufung verweist, ist die Aussage „dass das genau das ist, was ich machen wollte“. Auch diese Einschätzung ist als zwischenzeitliche Ergebnissicherung zu verstehen, wobei es wichtig ist, für sich den passenden Bereich zu finden und realisierbare Wege anzugehen. So wird nach dem folgenden Zitat das berufliche Handlungsschema den derzeit realisierbaren Möglichkeiten angepasst.

> Trainer C: „Das war mir klar eh, dass es schwierig wird, als No-Name in den Bundesligabereich zu kommen. Aber ich habs für mich dann selber so gesehen, dass es ne top Geschichte wäre, im Nachwuchsbereich eines Bundesligisten zu arbeiten.“ (Anhang 4.3, Z. 188-191)

Mit dem Kode „No-Name“ wird erneut ein Merkmal angezeigt, das auf das Konzept des Etablierten in der Welt des Hochleistungsfußballs verweist. Danach wäre bei Trainer C als zunächst priorisiertes Handlungsziel eine Karriere als Bundesligatrainer zu verzeichnen. In Abwägung der Möglichkeiten wird dieses priorisierte Handlungsziel einem realisierbaren Handlungsziel untergeordnet. Der Nachwuchsbereich ist nicht nur ein Bereich, der für Trainer C realisierbar ist, er beinhaltet mit der Hauptaufgabe der Talentförderung auch einen inhaltlichen Schwerpunkt, für den sich Trainer C eher berufen fühlt. Ein Motiv, hier zu ar-

beiten, liegt in der Nähe zum Bundesligabereich, d. h. dem ursprünglich präferierten Handlungsziel, und darin, zukünftige Bundesligaspieler ausbilden zu können und somit eine wesentliche Funktion für den Profifußball zu erfüllen. Außerdem kann der Trainer hier auf sich aufmerksam machen, sollten sich Türen in den Profibereich öffnen. Trainer C wäre sicherlich dazu bereit, ein entsprechendes Angebot anzunehmen. Allerdings ist angesichts seiner Ausführungen, Begründungen und Relevanzsetzungen ein Selbstverständnis zu erkennen, wonach Trainer C sich eher für den Nachwuchsbereich berufen fühlt als für den Bundesligabereich. Er priorisiert heute die Talentförderung und nicht den erfolgsabhängigen Profifußball. Er tritt an mehreren Stellen des Interviews als Begleiter der Jugendlichen auf, der die Aufgabe hat, die jungen Talente an den Profibereich heranzuführen. Trainer C bewertet seine Arbeit dann als erfolgreich, wenn er Spieler in der Bundesliga spielen sieht, die er selbst einmal betreute. Er benennt in diesem Zusammenhang auch Spieler, die den Sprung in die Nationalmannschaft geschafft haben. Darin sieht er auch die Bestätigung der eigenen beruflichen Handlungskompetenz und fühlt sich zu dieser Aufgabe berufen. Bereits die Zugehörigkeit zum Profiverein kann als Erfüllung des berufsbiographischen Handlungsziels verstanden werden.

> Trainer C: „Und es is ja auch nach wie vor für mich ein Traumberuf eben im Nachwuchs eines Bundesligisten, auch noch Erstligisten zu arbeiten." (Anhang 4.3, Z. 306-308)

Die Bewertung als Traumberuf geht auf die gesellschaftliche Anerkennung und die individuelle Relevanzsetzung des Befragten zurück. Ein Erstligist genießt große Aufmerksamkeit und folglich besonders hohes Ansehen. Außerdem spricht das Erreichen der Tätigkeit in einem Bundesligaverein für eine positive Selbstwirksamkeit und entspricht dem Selbstverständnis, das nahezu alle jungen Fußballspieler von ihrer Kindheit an mitbringen und vermutlich erst dann verwerfen, wenn sie realisieren, dass sie diesen Status nicht erreichen werden. Der Status wird in den Interviews als Traum eines jeden heranwachsenden Spielers beschrieben. Somit schätzt Trainer C seine Tätigkeit durchaus als die eines Privilegierten ein, der mit einer Tätigkeit im Nachwuchsbereich im Prinzip nahezu das erreicht hat, wovon viele träumen. Hier zeigt sich die herausgehobene Stellung, die mit Kompetenzerleben und gesellschaftlichem Ansehen einhergeht und die möglichst lange erhalten bleiben soll.

> Trainer C: „Und ja von daher sehe ich auch meine Zukunft eh die unmittelbare und mittelbare Zukunft hier beim Verein. Weil Spaß macht es uns weils ein sehr sehr interessantes Betätigungsfeld ist." (Anhang 4.3, Z. 331-333)

Das Zitat ist das Ende der resümierenden biographischen Eingangserzählung. Vergleichbare Positivbewertungen der beruflichen Entscheidungen und Karrieren sind auch, wie bereits gezeigt werden konnte, am Ende mehrerer hier erhobener biographischer Eingangserzählungen zu finden. Sie verweisen auf die persönliche Einstellung gegenüber der eigenen Entwicklung und können sehr treffend den Konzepten der Berufung, Begeisterung und Identifikation zugeordnet werden.

Die Kodierung des Konzeptes „Berufung“ steht im engen Zusammenhang mit der Leidenschaft und der Identifikation mit dem Fußball und der Aufgabe als Trainer. Darüber hinaus ist das Kompetenzerleben wichtig für das Gefühl, zu einer Tätigkeit berufen zu sein.

Konzept der Berufung im Zusammenhang mit Selbstwirksamkeitserfahrungen, Kompetenzerleben und eigenen Ansprüchen

Mit dem Kompetenzerleben und dem eigenen Anspruch gewinnt für die vorliegende Untersuchung auch die Auseinandersetzung mit dem Thema „Erfolg“ aus der Sicht der befragten Trainer an Bedeutung. Nachdem die Arbeit zu Beginn der Untersuchung auf eine Bestimmung der Sozialfigur Trainer im Nachwuchsleistungsfußball ausgerichtet war, kam in der näheren Auseinandersetzung der Erfolgsbegriff immer mehr zur Geltung. Hierbei geht es um erfolgreiches Trainerhandeln in der Welt des Fußballs und den individuellen Anspruch, den ein Trainer an sich selbst hat.

Die Begriffe „Kompetenz“ und „eigene Ansprüche“ konnten in einer Häufigkeit kodiert werden, die sich hier nur in stark reduzierter Form anhand ausgewählter Beispiele abbilden lässt. Die Ansprüche der Trainer beziehen sich auf das Leistungsniveau, welches sie mit der Trainertätigkeit anstreben. Daraus lässt sich das Selbstverständnis mit den Karriereambitionen ableiten. In den vorherigen Ausführungen wurde dieser Aspekt als intentional geplantes berufsbiographisches Handlungsschema oder Handlungsziel beschrieben. Für Trainer A war klar, dass er eine höhere Leistungsebene anstrebt.

Seq.	Dokument	Interviewpassage[75]
1	Trainer A	wollt nich hier irgendwo in=ner Fünftligamannschaft [arbeiten] (siehe Anhang 4.1, Z. 168f.)

Tabelle 29: *Interviewauszug zu den Themen: Berufung, Kompetenz und eigene Ansprüche*

Die höhere Leistungsebene erreichte er als Spieler und es ist aufgrund des Erreichten plausibel, dass er ein vergleichbares Leistungsniveau auch als Trainer anstrebt. Sicherlich sieht Trainer A in der erfolgreichen Spielervergangenheit eine wesentliche Ressource und Kompetenz, die ihn für eine höhere Leistungsebene qualifiziert. Die zuversichtliche Kompetenzeinschätzung geht aus der folgenden Aussage hervor und wird im darauffolgenden Zitat verstärkt.

Seq.	Dokument	Interviewpassage[76]
1	Trainer A	wusste schon, dass ich äh (lauter bis >) glaube (>), dass ich das ganz gut kann (-) als Trainer zu arbeiten (siehe Anhang 4.1, Z. 78)

[75] siehe Anhang 2.1, Kodiertabelle 38
[76] siehe Anhang 2.1, Kodiertabelle 39

2	Trainer A	bin ich auch der Überzeugung, dass ich ganz gut Jungs oder eben auch jetzt Spielern allgemein ganz gut was rüberbringen kann (siehe Anhang 4.1, Z. 150f.)

Tabelle 30: *Interviewauszüge zu den Themen: Berufung, Kompetenz und eigene Ansprüche*

Ein stärkerer Impuls für das Gefühl der Berufung liegt jedoch in der Selbstwirksamkeitserfahrung oder eben der Kompetenzerfahrung. Diese geht aus dem folgenden Beispiel hervor.

Seq.	Dokument	Interviewpassage[77]
1	Trainer A	aber auch jetzt mannschaftlich ähm ja ganz gut vorangeschritten ist (,) im/ im/ im Laufe der Saison und gerade dadurch kristallisiert sich auch der einzelne dann/ dann heraus (siehe Anhang 4.1, Z. 344ff.)

Tabelle 31: *Interviewauszug zu den Themen: Berufung, Kompetenz und eigene Ansprüche*

Das folgende Beispiel wird ausgewählt, da es den Anspruch der Ziel- und Ergebnisorientierung im Trainingsalltag symbolisiert. Jede Trainingseinheit muss mit der entsprechenden Konzentration und Ernsthaftigkeit angegangen werden. Das Training ist kein beliebiges Ereignis, es unterliegt konkreten Vorstellungen des Trainers.

Seq.	Dokument	Interviewpassage[78]
1	Trainer A	dass ich da nich hinfahre ähm um siebzehn Uhr (-) und mir dann kurzfristig äh einfallen lasse was ich dann mache (-), sondern dass es eigentlich schon äh System hat und dementsprechend geplant sein muss (-) und dass am Ende des Trainings dann eben auch ein Ergebnis stehn soll (,) möglichst so wie ich mir das äh so wie ich mir das vorstelle (,) (siehe Anhang 4.1, Z. 406ff.)

Tabelle 32: *Interviewauszug zu den Themen: Berufung, Kompetenz und eigene Ansprüche*

Dieses Beispiel wird im Interview auch auf die Spieler übertragen, die jedes Training konzentriert angehen sollten. Mit dem Thema der Kompetenz wurde auch im Zusammenhang mit dem Führungsstil nach Vorbildern oder selbst erlebten Trainern gefragt. Dabei ging es darum, inwieweit sich die Befragten an ihren früheren Trainern orientieren.

Seq.	Dokument	Interviewpassage[79]
1	Trainer A	jemand zu kopieren ist meistens nich der richtige Weg (,) und äh daher sollte jeder versuchen, seinen eigenen Weg zu finden (,) und äh ja das tu ich auch ganz bewusst (,) (siehe Anhang 4.1, Z. 459f.)
2	Trainer A	also ähm ich hab mit ... (nennt drei sehr bekannte Bundesligatrainer) sicherlich n=paar/ paar Trainer gehabt, die irgendwo auch ihren Namen haben (-), allerdings sind Namen auch wieder Schall und Rauch (-) und ähm ich hab auch andere äh kleinere

[77] siehe Anhang 2.1, Kodiertabelle 40
[78] siehe Anhang 2.1, Kodiertabelle 41
[79] siehe Anhang 2.2, Kodiertabelle 51

		Trainer in Anführungszeichen gehabt, wo man dann sicherlich n=bisschen was mitnimmt. (siehe Anhang 4.1, Z. 461ff.)
3	Trainer A	also da muss glaube ich schon jeder zusehn, dass er seinen eigenen Stil und seinen eigenen äh seinen eigenen Weg findet. (siehe Anhang 4.1, Z. 471ff.)
4	Trainer A	(Bekannter Trainername) zum Beispiel mit dem bin ich sehr gut klargekommen und äh da gibt=s sicherlich Trainingsinhalte, die bei mir im Training auch ab und zu mal auftauchen (siehe Anhang 4.1, Z. 474ff.)

Tabelle 33: *Interviewauszüge zu Vorbildern*

Die gedankliche Auseinandersetzung mit dieser Frage führt zu der Erkenntnis, dass jeder Trainer seinen „eigenen Stil und seinen eigenen Weg" finden muss. Sicherlich haben die selbst erlebten Trainer eine Orientierungsfunktion, auch dahingehend, „wie man es nicht machen sollte" (Interview Trainer E, siehe Anhang 4.5), dennoch werden die individuellen Dispositionen, Erfahrungen und Situationen, denen man begegnet, als charakteristisch für den eigenen Weg gesehen. Somit werden Führungsstile erlebt, aber nur teilweise übernommen, da sie auch immer mit der Persönlichkeit, mit dem Menschen zusammenkommen. Inhalte und Strategien können eher übernommen und an die Situation der Mannschaft angepasst werden. So gesehen haben die erlebten Führungsstile durchaus einen Einfluss auf den Kompetenzgewinn und die eigenen Ansprüche der Befragten. Alle befragten Trainer wurden vor die Frage nach Vorbildern gestellt und alle haben ein Kopieren erlebter Handlungsstrategien für sich ausgeschlossen. Ein persönliches Ausprobieren und entwickeln der eigenen Trainerpersönlichkeit wird bevorzugt. Somit liegt der Anspruch auch darin, eigene Erfahrungen zu sammeln und hierfür offen zu sein. Dabei soll jedoch eine eindeutige Linie präferiert werden, was bedeutet, dass eine gefestigte Trainerpersönlichkeit eben nicht jedem Trend folgen muss und nicht die eigenen Überzeugungen in Frage stellen sollte, wenn die Abläufe nicht sofort wie geplant funktionieren.

Weitere Interviewsegmente können zusammenfassend bezüglich des Kompetenz- und Erfahrungszuwachses und des persönlichen Anspruchs an die Trainertätigkeit vorgestellt werden. Sich darin in der Lage zu sehen, die eigenen Ansprüche realisieren zu können, ist bezeichnend für das subjektive Erleben von Kompetenz und folglich für das Selbstwirksamkeitserleben. Der folgende Auszug beginnt mit einer Charakterisierung der eigenen Einstellung zum Trainerberuf. Danach werden die Ziele einer kontinuierlichen erfolgreichen Weiterentwicklung und dem „Oben-mit-dabei-zu-Sein" hervorgehoben.

Seq.	Dokument	Interviewpassage[80]
1	Trainer A	Ich glaube schon, dass ich ähm dass ich auch fleißig bin (-) aber ich bin nicht äh akribisch oder fleißig weil ... (dieser Trainer) es war (-) sondern weil=s bei mir in meinem Naturell auch so liegt (,) weil egal was ich gemacht habe, das habe ich eigentlich immer versucht äh hundertprozentig und richtig zu machen. (siehe Anhang 4.1, Z. 479ff.)

[80] siehe Anhang 2.1, Kodiertabelle 42

2	Trainer A	Wichtich is, dass du die Augen und Ohren offen hälst und dass du dich kontinuierlich weiterentwickelst. (siehe Anhang 4.1, Z. 502f.)
3	Trainer A	und äh sich eben nich auf irgendwas, was man mal irgendwo äh gemacht hat oder erreicht hat auszuruhen (,) (siehe Anhang 4.1, Z. 509ff.)
4	Trainer A	jetzt haben wir ähm insgesamt=ne richig gute Entwicklung mit der U18-Mannschaft genommen (,) sind ganz oben mit dabei (siehe Anhang 4.1, Z. 553f.)

Tabelle 34: *Interviewauszüge zu den Themen: Berufung, Kompetenz und eigene Ansprüche*

Der persönliche Anspruch wird mit Blick auf seinen direkten Aufgabenbereich mit folgenden Beispielen konkretisiert, der insbesondere in der Talentförderung liegt.

Seq.	Dokument	Interviewpassage[81]
1	Trainer A	die Jungs äh auf jedes Spiel und auf jeden Gegner und auf viele Situationen dann eben auch ähm auch vorzubereiten (,) (siehe Anhang 4.1, Z. 577ff.)
2	Trainer A	und ich halte wahrlich nichts davon, äh da nur auf die Ergebnisse zu gucken (,) beides is wichtich (,) also in der ersten Linie die Förderung aber es sollte eben auch einhergehn mit einem gewissen äh/ mit einem gewissen mannschaftlichen, sportlichen Anspruch (,) dass=de natürlich möglichst auch äh auch erfolgreich bist (,) (siehe Anhang 4.1, Z. 586ff.)
3	Trainer A	Titel sind schön (-) aber die Ausbildung is wichtiger (,) und äh das is sicherlich auch so (-) trotzdem gehört das irgendwo einher (,) (siehe Anhang 4.1, Z. 594f.)

Tabelle 35: *Interviewauszüge zu den Themen: Berufung, Kompetenz und eigene Ansprüche*

Die erfolgreiche Ausbildung der Spieler ist ein Anspruch, den Trainer A für sich definiert, der eng an seinen Funktionsbereich und die Erwartungen des Vereins geknüpft ist. Aus den weiteren Ausführungen hierzu gehen dann die Strategien der Talentförderung hervor. Dabei ist davon auszugehen, dass Niederlagen eine positive Wirkung haben können, da den Spielern noch vorhandene Schwächen aufgezeigt werden und die spielerische Ausbildung vor dem sportlichen Erfolg der Mannschaft steht. Dies wird anhand des nachfolgenden Auszuges seiner praxisnah beschrieben. Was zusätzlich zum inhaltlichen Aussagegehalt in der Interpretation zu beachten ist, ist die Form der sprachlichen Darstellung. Hier wird eine Rhetorik erkennbar, die auch einer Ansage gegenüber den Spielern entsprechen könnte und erneut Einblicke in den Führungsstil ermöglicht.

Seq.	Dokument	Interviewpassage[82]
1	Trainer A	wenn ich jetzt nur drauf gucke, dass ich jedes Spiel äh gewinne (-) ähm ja da würde mir sicherlich das eine oder andere einfalln ne (´) da gibt=s n=paar Spiele, da sage ich (-) hier so Jungs (pfeift leicht) dann machen wir den Laden hinten dicht ne (´) wat die andern könn dat könn wir auch (-) ne (´) dann stelln wir uns hinten rein um=en Sechszehner wie beim Handball (-) und kloppen ordentlich dazwischen (-) donnern mal ab und zu den Ball in=n Busch (-) einen Flitzer stelln wir vorne hin und dann wird das schon

[81] siehe Anhang 2.1, Kodiertabelle 43
[82] siehe Anhang 2.1, Kodiertabelle 44

		irgendwie vielleicht mal funktioniern, dass wir dann n=Spiel gewinn (,) (siehe Anhang 4.1, Z. 595ff.)

Tabelle 36: *Interviewauszüge zu den Themen: Berufung, Kompetenz und eigene Ansprüche*

Das sprachliche Handlungsschema ist bewusst rustikal gewählt, da es eine rustikale Spielweise suggeriert, die der Trainer im Sinne des erfolgreichen Ausbildungsprozesses jedoch für sich weitgehend ausschließen würde, es sein denn, es ginge um den Gewinn der Meisterschaft. Anstatt einfach nur dazwischen zu „kloppen", um ein bestimmtes Ergebnis zu halten, soll weitergespielt werden, die Aufgaben sollen weitgehend spielerisch gelöst werden. Im Nachwuchsbereich wird bei einer 2:0-Führung noch auf ein 3:0 oder 4:0 gespielt. Im Herrenbereich wird eher an einem Halten der Führung gearbeitet. Sicherlich müssen die Spieler auch das konsequente Halten eines Spielstandes erlernen. Dennoch wird in erster Linie an die spielerische Lösung gedacht.

Zu den Begriffen „Kompetenz" und „eigener Anspruch" können ergänzend und kontrastierend folgende Beispiele vorgestellt werden. Trainer E hat mit dem Sportstudium mit Schwerpunkt Fußball und den Trainerlizenzen eine grundlegende Trainerausbildung absolviert und gleichzeitig als Trainer gearbeitet. Der Kompetenzgewinn wird von ihm wiederholt mit den praktischen Erfahrungen begründet.

Seq.	Dokument	Interviewpassage[83]
1	Trainer E	Die alle zusammenzuhalten (,) und das is eben=ne Sache, die kann man nur aus Erfahrungen lernen. (siehe Anhang 4.5, Z. 330f.)
2	Trainer E	Du musst es erstmal selbst spüren (,) du musst äh selbst damit umgehn (-) und Erfolg und Misserfolg sehn (-) äh dir deine Hörner eben abstoßen (-) selbst abstoßen. (siehe Anhang 4.5, Z. 333f.)
3	Trainer E	Du willst deine eigenen Fehler machen (,), weil du dann aus den Fehlern auch lernen kannst. (siehe Anhang 4.5, Z. 337f.)
4	Trainer E	Das hast=e dir dann im Prinzip alles selbst angeeignet (-) auf dem äh Bolzplatz ne (´) und äh abgeguckt (,) bei Fußballspielern, die du gesehn hast (,) aber ansonsten kann ich jetzt nicht sagen (-), das is ein Vorbild gewesen. (siehe Anhang 4.5, Z. 375ff.)

Tabelle 37: *Interviewauszüge zu den Themen: Berufung, Kompetenz und eigene Ansprüche – Erfahrungen*

Weder ein Trainervorbild noch die Ausbildungsinhalte des Studiums und der Trainerlizenzen scheinen die entscheidenden Impulse gegeben zu haben. Es waren vielmehr die praktischen Erfahrungen. Dabei müssen auch Niederlagen und Rückschläge erlebt werden. Beispiele für Erfolge zeigen sich schon in relativ kleinen Inhalten des Spiels.

[83] siehe Anhang 2.1, Kodiertabelle 45

Seq.	Dokument	Interviewpassage[84]
1	Trainer E	wenn so=n Freistosstrick klappt (-) äh dann sach=ste/ biste also sehr zufrieden dann (,) auch mit deiner/ mit deinem Training (,) du selbst als Trainer ne (´), weil weil=de sachst (-) klasse (,) das haben wir vorher geübt (-) und jetzt hat=s mal funktioniert (,) wunderbar (siehe Anhang 4.5, Z. 301ff.)
2	Trainer E	Keiner, der dir mal vernünftig den Spannstoß gezeigt hat (siehe Anhang 4.5, Z. 374f.)

Tabelle 38: *Interviewauszüge zu den Themen: Berufung, Kompetenz und eigene Ansprüche – Trainer E*

Trainer Es Anspruch lag schon sehr früh darin, eine Aufgabe im hochklassigen Fußball zu übernehmen. Das biographische Handlungsschema wurde dementsprechend ausgerichtet. Mit der hohen Fokussierung ausschließlich auf den Fußball konnte er seine Kompetenzen aufbauen und Erfahrungen ansammeln und dennoch bezeichnet er den Einstieg in den Nachwuchsbereich eines namenhaften Bundesligisten auch als „Glück".

Auch Trainer Cs Ansprüche liegen darin, als Nichtprofi langfristig im Nachwuchsbereich eines Bundesligisten zu arbeiten. Seine Kompetenz resultiert aus der Trainerausbildung, dem Sportstudium und der intensiven aktiven Beschäftigung mit dem Fußball. Im Interview wird die Identifikation und Leidenschaft für den Fußball sehr betont. Somit ist der Kompetenzgewinn eine Konsequenz, die sich aus der intrinsisch motivierten langfristigen Auseinandersetzung und aktiven Teilnahme am Fußballgeschehen geradezu selbstläufig ergibt. Auch Trainer C verwendete die Kategorie „Glück", als es darum ging, einen Platz im Fußballlehrerlehrgang zu bekommen. Seine Geschichte und seine Bewertungen und Prioritäten sind durchaus mit denen Trainer Es vergleichbar. Er betont jedoch sehr die Ausbildung, die er durchlaufen konnte.

Seq.	Dokument	Interviewpassage[85]
1	Trainer C	mit Diplomabschluss Sport äh und Schwerpunkt Fußball und dem Fußballlehrer, der höchsten Fußballlehrerlizenz, äh keine schlechten Aussichten habe, nen guten Job zu kriegen (siehe Anhang 4.3, Z. 130ff.)
2	Trainer C	davon muss ich sagen, zehrt man dann schon als Trainer, als junger Trainer, sehr von den ersten Jahren. Wenn die auch, vor allen Dingen, so positiv verlaufen. Ich war ja auch in der Endphase der Ausbildung, Fußballlehrer dann noch mitgemacht. Was mich also dann schon reichlich theoretisch befähigt hätte, ne ne Bundesligamannschaft zu trainieren, Herrenbereich. (siehe Anhang 4.3, Z. 160ff.)

Tabelle 39: *Interviewauszüge zu den Themen: Berufung, Kompetenz und eigene Ansprüche*

Zudem sind es die positiven Erfahrungen, die das Kompetenzerleben und die exponierte Rolle des Trainers untermauern. Hier werden Erfolge hinsichtlich der erfolgreichen Talentausbildung und -begleitung benannt.

[84] siehe Anhang 2.1, Kodiertabelle 46
[85] siehe Anhang 2.1, Kodiertabelle 47

Seq.	Dokument	Interviewpassage[86]
1	Trainer C	Man ist einer von vielen, die diese Jungs auf ihrem Weg begleitet haben. (siehe Anhang 4.3, Z. 200f.)
2	Trainer C	Toll ist es dann im Nachhinein wenn man den Weg weiter verfolgt, was aus solchen Spielern dann wird. (siehe Anhang 4.3, Z. 201ff.)

Tabelle 40: *Interviewauszüge zu den Themen: Berufung, Kompetenz und eigene Ansprüche – Trainer C*

Zudem betont auch Trainer C die Bedeutung der Erfahrungen seiner langjährigen Trainertätigkeit.

Seq.	Dokument	Interviewpassage[87]
1	Trainer C	Ich bin also jetzt schon mittlerweile auch schon über 20 Jahre Jugendtrainer und die A-Jugend ist wohl so, ohne dass ich selber jetzt immer das forciert hätte, wohl diese Altersstufe, die es mir am meisten angetan hat. (siehe Anhang 4.3, Z. 337ff.)
2	Trainer C	man wird doch auch schon sehr stark geprägt durch Beobachtungen, durch Erkenntnisse ausm Wettkampf, so dass das man auch Woche für Woche plant (siehe Anhang 4.3, Z. 419ff.)
3	Trainer C	Da sieht man schon, wer das wer das leisten kann und da sagt mir meine Erfahrung auch, man erkennt da sehr früh, welche Spielertypen ähm gerade auch von ihren Charaktereigenschaften her überhaupt ähm in der Lage sind, den Weg Profi ähm einzuschlagen. (siehe Anhang 4.3, Z. 495ff.)
4	Trainer C	Da glaub ich einfach auch, braucht man ein bisschen Feingefühl, ein bisschen Menschenkenntnis und vor allem auch halt Erfahrung. (siehe Anhang 4.3, Z. 536f.)
5	Trainer C	Solange ich die Liga halte, um die (lauter) die Ausbildung, die Entwicklungschancen auf höhst möglichen Niveau zu gewährleisten (siehe Anhang 4.3, Z. 564ff.)
6	Trainer C	(...) die wirtschaftlich ganz andere Möglichkeiten haben aber wir wollen dahin (mit festerer Stimme), wir wollen im Rahmen unserer Möglichkeiten ähm hier diese Lücke kleiner werden lassen (siehe Anhang 4.3, Z. 577ff.)

Tabelle 41: *Interviewauszüge zur Bedeutung der individuellen Erfahrungen*

Der Anspruch von Trainer D findet sich in der Aufgabe, junge Talente an den Profibereich heranzuführen und mit der Mannschaft als Aufsteiger den Klassenerhalt zu sichern. Er bezieht sich auf das Tagesgeschäft des erfolgreichen Spielens mit der Mannschaft. Hinzu kommt die Betreuung der Profis, die nicht im Kader der Bundesligamannschaft sind.

[86] siehe Anhang 2.1, Kodiertabelle 48
[87] siehe Anhang 2.2, Kodiertabelle 54

Seq.	Dokument	Interviewpassage[88]
1	Trainer D	Wir haben dieses Jahr auch wieder zwei Talente nach oben gebracht und dat is im Endeffekt die Hauptaufgabe und dann natürlich das Tagesgeschäft, mit der Mannschaft die Klasse zu halten. (siehe Anhang 4.4, Z. 43ff.)
2	Trainer D	nebenamtlich auch noch die Profis trainiert, die Profis eh ja, die nich im Kader waren (siehe Anhang 4.4, Z. 85ff.)

Tabelle 42: *Interviewauszüge zu Aufgaben und Ansprüchen*

Die Ausführungen zu Trainer D können noch weiter gefasst werden. Zunächst einmal ist auch für ihn der Erfahrungsbezug von Bedeutung, wobei sein Handlungsschema dem des sich Ausprobierens in der Praxis entspricht. Dabei sind obligatorische Qualifikationsschritte weniger ertragreich als die Erfahrungen. Kompetenz und Erfahrung lassen sich für ihn auch aus dem Status als Ex-Profi ziehen.

Seq.	Dokument	Interviewpassage[89]
1	Trainer D	Ich hab die Sachen immer so angenommen wie se waren, ich sach mal, damit konnt ich auch immer dann ganz gut leben, ich bin eher auch son son Mensch, learning by doing. (siehe Anhang 4.4, Z. 121ff.)
2	Trainer D	dat man da 'n gewissen Anteil eh, oder schon ne gewisse Stellung dann irgendwann hat, und ich denke aber, dass man diese Stellung auch positiv ausnutzen sollte (siehe Anhang 4.4, Z. 378ff.)

Tabelle 43: *Interviewauszüge zum Handlungsschema des Ausprobierens und zum Ansehen mit entsprechendem Verantwortungsbewusstsein – Trainer D*

Allerdings zeigen die Detaillierungsexpansionen Ansprüche, die über den sportlichen Leistungsaspekt hinausgehen. Es geht Trainer D nicht darum, den Status des Ex-Profis zu nutzen, um die Anerkennung der Spieler zu gewinnen, sondern darum, generell auch als Spieler in einem bekannten Verein eine Vorbildfunktion einzunehmen.

Seq.	Dokument	Interviewpassage[90]
1	Trainer D	ihnen auch noch was anderes auf=n Weg mitgibt als nur Technik, Taktik, sondern auch noch andere Dinge, die im Leben wichtig sind (siehe Anhang 4.4, Z. 385f.)
2	Trainer D	dat man nen guten Job macht, dat man, wenn man morgens aufsteht, dat man sich bewusst ist, dat man nen Traumjob hat. Das man jeden Tach dankbar sein sollte, ne gewisse Demut den Spielern auch vorleben sollte und ehm ich glaub, dat is so meine Aufgabe und dann gleichzeitig natürlich das auch dann, wenn ich die Möglichkeit habe, eh das öffentlich zu machen, dann auch der Öffentlichkeit mitzuteilen. Also damit da auch eh die Leute sehen ehm ja da is einer, der versucht auch noch andere Dinge zu vermitteln als nur den Erfolg. (siehe Anhang 4.4, Z. 387ff.)

[88] siehe Anhang 2.1, Kodiertabelle 14
[89] siehe Anhang 2.2, Kodiertabelle 55
[90] siehe Anhang 2.1, Kodiertabelle 15

3	Trainer D	man sollte auch seine Popularität dahingehend nutzen, dat man dann auch den Kindern vielleicht in Schulen von solchen Sachen erzählt, weil doch der Fußball aufgrund seines Stellenwerts/ dat die Leute da einem doch eher zuhören als vielleicht nem anderen (siehe Anhang 4.4, Z. 419ff.)

Tabelle 44: *Interviewauszüge zum Ansehen mit entsprechendem Verantwortungsbewusstsein*

Im kontrastiven Vergleich zu den anderen Befragten liegt der Anspruch von Trainer D nicht nur im Leistungs- und Konkurrenzaspekt. Er orientiert sich an seinen mitunter sehr prominenten Fußballfreunden, die ihren Status auch für soziale Projekte nutzen. Mit der „Demut" scheint er genau das Gegenteil dessen zu benennen, was viele Spieler seiner Mannschaft gegenwärtig ausmacht. Dazu gehören eine gewisse Überheblichkeit und Arroganz, die Trainer D wiederholt als „Respektlosigkeit" betitelt. An anderer Stelle konnte der Anspruch der Eigenmotivation hervorgehoben werden. Die Prämisse von Trainer D geht in Richtung der charakterlichen Ausbildung. Und nicht in die einseitige Erfolgsfokussierung mit dem Streben nach Ruhm und Geld.

Die Kompetenz resultiert aus den Erfahrungen und dem Austausch mit Kollegen, der Offenheit und Kreativität. Dabei ist Trainer D bestrebt, eine einseitige Erfolgsfokussierung weit von sich zu halten und dennoch im Hochleistungsbereich arbeiten zu können. Diese Punkte werden in folgenden Argumentationen (Tab. 45) ausgebaut.

Seq.	Dokument	Interviewpassage[91]
1	Trainer D	bin auch 'n Trainer, der sehr viel von seiner ja Intuition lebt, Kreativität und eh bin auch gerne unterwegs, guck mir andere Trainingseinheiten an, fahr auch schon mal → als ich in A-Stadt gewohnt hab war ich oft in Belgien oder Holland (siehe Anhang 4.4, Z. 436ff.)
2	Trainer D	auch 'n Trainerkollege von mir auch 'n sehr berühmter Trainer erste zweite Bundesliga, der sagt auch, er is früher, als=er in der Nähe von Holland gewohnt hat, is=er jeden Montag nach Holland gefahren und hat sich jeden, dat war der freie Tag, hat sich D-Jugend bis Amateurtraining angeguckt und dann der sacht, ich kam immer wieder voller Ideen zurück und er sachte dann im Laufe meiner, da war=er noch Amateurtrainer, aber dann im Laufe seiner Profikarriere ist das alles total flöten gegangen, und dann hat er sich irgendwann auch mal die Frage gestellt, du bist hier in so=nem Kreislauf drin wie so=n wie so=n Hamster (siehe Anhang 4.4, Z. 444ff.)

Tabelle 45: *Interviewauszüge den Themen: Berufung, Kompetenz und eigene Ansprüche – Trainer D*

Trainer D zeigt sich zwar offen gegenüber der Möglichkeit, einmal als Trainer im Profibereich zu arbeiten. Dennoch steht er den Bedingungen des erfolgsabhängigen Tagesgeschäftes sehr kritisch gegenüber. Er würde sich seine Offenheit und Kreativität gern bewahren.

[91] siehe Anhang 2.1, Kodiertabelle 49

Seq.	Dokument	Interviewpassage[92]
1	Trainer D	hast total deine Kreativität verloren und ich denk mal, dat sollte man sich trotz immer trotz alledem immer wieder weiter noch bewahren und dann merk ich aber selber halt, wie, wo ich jetzt grade auch zur Zeit so=n bisschen an Grenzen stoße (siehe Anhang 4.4, Z. 454ff.)

Tabelle 46: *Interviewauszug den Themen: Berufung, Kompetenz und eigene Ansprüche – Trainer D*

Die gegenwärtige Situation der Mannschaft löst bei Trainer D eine reflektierende Auseinandersetzung mit den Bedingungen im Hochleistungsfußball aus, d. h. den Mechanismen der sozialen Welt und den Einstellungen vieler Akteure, die nur an Erfolg, Status und Geld zu denken scheinen. Es liegt die Vermutung nah, dass er diesem Handlungsfeld generell kritisch gegenübersteht und ein Posten im Hochleistungsbereich für ihn weniger bedeutsam und erstrebenswert ist als für die anderen Befragten. Es zeigt sich, dass sich Trainer D durchaus dazu berufen und darin kompetent fühlt, junge Talente auszubilden. Dennoch entsprechen die Merkmale des Profifußballs nicht seiner Haltung. Mit dem Verweis auf sehr bekannte Profis, die er aus seiner aktiven Zeit kennt, macht er deutlich, dass man nicht nur auf den eigenen Status achten sollte, sondern auch darauf, wie man diesen Status für soziale Projekte nutzen kann. Sicherlich kann diese Haltung nicht als grundsätzlicher Anspruch des Trainers angesehen werden. Allerdings liegt es ihm aufgrund seiner aktuellen Erfahrungen sehr nah, über den Tellerrand zu schauen und trotz aller Leistungsorientierung den Spaß am Fußball und die Begeisterung und Kreativität weder als Spieler noch als Trainer zu verlieren.

In seiner Ausrichtung kann Trainer D auch auf Erfahrungen mit Trainern zurückgreifen, die er als Spieler erlebte. Hier zeigen sich Präferenzen seines Anspruchs und seiner Idee erfolgreicher Mannschaftsbetreuung. Auch wenn das Training hinsichtlich der Inhalte und Methoden eher „altbacken“ war, waren die Spieler „unglaublich motiviert“, mit einem „unglaublich gutem Zusammengehörigkeitsgefühl“, der Trainer wird als „positiver Mensch“ charakterisiert und „da war immer ne gute Stimmung“ und „man ging immer mit Freude zum Training“ (siehe Interviewauszüge Trainer D, Anhang 4.4). Diese Kriterien entsprechen dem Anspruch an erfolgreiche Mannschaftsbetreuung. Der Erfolgsaspekt ist für Trainer D zweitrangig. Der Erfolg stellt sich dann irgendwann von selbst ein, wenn die anderen Kriterien weitgehend erfüllt werden können.

Seq.	Dokument	Interviewpassage[93]
1	Trainer D	auch Trainer als Vorbilder erlebt auf alle Fälle. Ich hatte einen Trainer bei den Amateuren in eh in A-Stadt, ja muss ich sagen, dat war=n sehr ja der hat die Spieler unglaublich motiviert. Dat Training war halt eh sehr altbacken, aber trotz alledem hat der immer nen unglaublich gutes Zusammengehörigkeitsgefühl entwickelt und der war 'n sehr positiver Mensch, positiver Mann und war schon, ja da war immer ne gute Stimmung,

[92] siehe Anhang 2.1, Kodiertabelle 50
[93] siehe Anhang 2.2, Kodiertabelle 52

		man hat ging immer mit Freude zum Training. Ich glaub dat is so dat wichtigste. (siehe Anhang 4.4, Z. 491ff.)

Tabelle 47: *Interviewauszug zu Trainern, von denen man trainiert wurde*

Seine Erfahrungen zeigen, dass es auch anders geht als in seinem heutigen Verein, indem derzeit kaum ohne „gnadenlose Härte“ (Interview Trainer D, siehe Anhang 4.4, Z. 214) und ohne Druck erfolgreich gearbeitet werden könne. Er hat Vereine kennengelernt, in denen die Nachwuchsarbeit auch anders funktionierte.

Seq.	Dokument	Interviewpassage[94]
1	Trainer D	ich war bei Verein B-Stadt, die hatten in der Zeit, als ich da mein Praktikum gemacht habe, die hatten 'n Kader bei den Profis von 25 Spielern, davon waren die Hälfte also elf oder zwölf Spieler aus dem eigenen Nachwuchs (siehe Anhang 4.4, Z. 603ff.)
2	Trainer D	schon viele Spieler, die aus=m eigenen Nachwuchs dann irgendwann den Sprung in den Profibereich schaffen (siehe Anhang 4.4, Z. 612f.)

Tabelle 48: *Interviewauszüge zu Ansprüchen der Nachwuchsarbeit*

Hier muss sicherlich auch dem Anspruchsniveau der Vereine Rechnung getragen werden. Viele Vereine gelten als Ausbildungsvereine, die für ihre herausragende Nachwuchsarbeit bekannt sind, allerdings für die ausgebildeten Talente mit höheren Ambitionen als weniger reizvoll erscheinen. Die Folge ist, dass die ausgebildeten Talente den Verein verlassen und neue Spieler aus dem eigenen Nachwuchs ausgebildet werden, die mitunter wieder gehen.

Die Ausführungen zu Kompetenzerleben und eigenen Ansprüchen werden in den Abschnitten zu Handlungsstrategien und Führungsstilen der Befragten fortgesetzt. Die biographischen Erfahrungen beeinflussen die Handlungsstrategien und Führungsstile.

4.2.7 Erste zusammenfassende Bemerkungen zur Sozialfigur

Die Ausführungen der Kategorie 1 bezogen sich auf biographische Werdegänge, Entscheidungen, Erfahrungen und Sozialisationsprozesse. Die Erfahrungen der Befragten in der Welt des Fußballs sind überwiegend emotional positiv verknüpft. So lassen sich Konzepte wie Leidenschaft für den Fußball, Begeisterung, Identifikation und Berufung herausarbeiten. Eine Funktion im Handlungsfeld des Hochleistungsfußballs zu übernehmen, ist Teil ihrer Identität und ihres Selbstverständnisses. In engem Zusammenhang damit steht die positive Selbstwirksamkeitserfahrung, die sich insbesondere im Kompetenzerleben als Spieler und v. a. im Trainerberuf zeigt. Diese stärkt das Gefühl der Berufung und bildet einen wichtigen Grund für das Ziel einer langfristigen Zugehörigkeit zum Hochleistungsfußball.

Hinzu kommt die Bedeutung des Ansehens bei der Mannschaft. Mit den eigenen Ansprüchen und dem Kompetenzerleben wurden auch Handlungsstrategien bzw. -praktiken aufgezeigt. Diese sollen in der folgenden Kategorie näher herausgearbeitet werden. Die benannten Konzepte sind charakteristisch für die befragten Trainer. Sie dienen der näheren

[94] siehe Anhang 2.1, Kodiertabelle 4

Bestimmung der Sozialfigur Trainer im Nachwuchsleistungsfußball. An dieser Stelle muss gesagt werden, dass auch die Handlungspraktiken, die Merkmale des Etablierten und die kommunikativen Strategien, d. h. die Themen, die in den folgenden Abschnitten angesprochen werden, eine konkretere Bestimmung der Sozialfigur ermöglichen. Daher bleibt eine vertiefende Charakterisierung auch im Folgenden ein wesentliches Ziel der Ausführungen.

4.3 Kategorie 2: Zielfokussierung und die Bedeutung kommunikativer Arbeit im Nachwuchsfußball

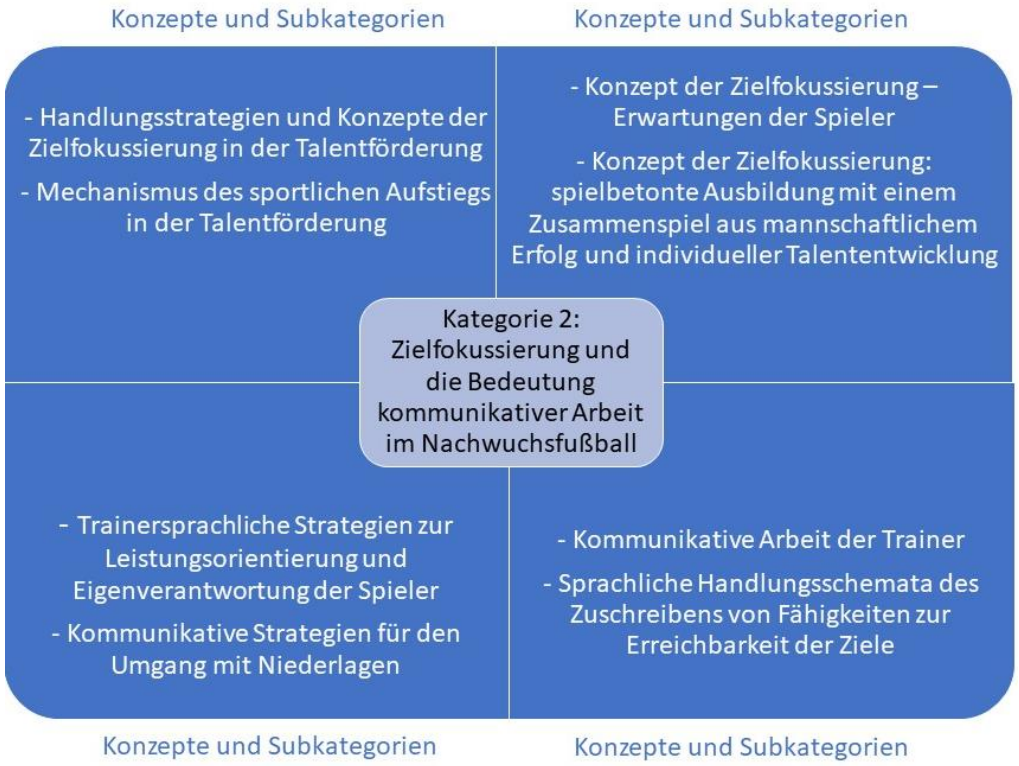


Abbildung 5: *Nähere Bestimmung der Kategorie 2*

4.3.1 Subkategorie: Handlungsstrategien und Konzepte der Zielfokussierung in der Talentförderung

Die vorherigen Ausführungen bezogen sich auf allgemeine biographische Prozesse und Sozialisationserfahrungen der Befragten. Auch in der Kategorie 2 geht es um biographische Prozesse und weitere Merkmale des Handlungsfeldes. Hier liegt die Fokussierung in der Entwicklung von Handlungsstrategien, die für den erfolgsorientierten Umgang mit der Mannschaft von Bedeutung sind. Insbesondere die benannten Ansprüche und Kompetenzerfahrungen spielen in diese Kategorie hinein. Auch die Kategorie der Etablierten kann an dieser Stelle weiter ausgebaut werden.

Das übergeordnete Handlungsziel im Aufgabenbereich Nachwuchsleistungsfußball liegt in der Talentförderung. Es wird deutlich hervorgehoben, dass mannschaftlicher Erfolg und Spielerausbildung ineinandergreifen. Dabei wird der angemessene Umgang mit den Spie-

lern als anspruchsvoller charakterisiert als das Erarbeiten taktischer Konzepte. Die entsprechenden Anforderungen sind in den Interviews auch im Zusammenhang mit dem Umgang mit Konflikten und der Konkurrenz in der Mannschaft näher ausgeführt worden. Konkurrenz wird leistungsfördernd eingesetzt. Im Nachwuchs gilt jedoch zumeist das Prinzip, allen Spielern Einsatzmöglichkeiten zu geben, da die Talentförderung nur über die Spielpraxis realisiert werden kann und viele Spieler ihre Stärken und Schwächen erst im Spiel offenbaren. Der mannschaftliche Erfolg sollte nicht um jeden Preis errungen werden. Es geht vielmehr darum, Spiele mit der richtigen Umsetzung der taktischen Vorgaben und spielerischem Einsatz zu gewinnen. Im folgenden Abschnitt steht die Hauptaufgabe, die Talententwicklung, im Vordergrund. Hier ist es interessant, erste Persönlichkeitseigenschaften zu identifizieren, die für die Spieler für eine erfolgreiche Profikarriere zuträglich sind.

Wie wiederholt hervorgehoben wird, nutzen die Trainer die Möglichkeiten, die Spieler an ihre persönlichen Ziele zu erinnern. Sie sprechen ihnen dann die Fähigkeit der Erreichbarkeit der gesteckten mannschaftlichen und individuellen Ziele zu. Nur dann, wenn die Spieler auch eine realistische Möglichkeit dazu sehen, die angestrebten Ziele erreichen zu können, werden sie in ihre optimale Ausbildung investieren. So wird wiederholt ein typisches Handlungsschema der Kommunikation der Trainer mit den Spielern erkennbar, das hier als „Handlungsschema der Zielfokussierung“ bezeichnet werden soll.

Für den Einstieg in diesen Teil der Analyse soll ein forschungsbasierter Zugang zum Zusammenhang von Erfolgsverständnis, Leistung und Zielorientierung vorgestellt werden. ELBE und SCHÜLER (2020) stellen zum Zielbegriff folgenden Ansatz vor. „Nach Hacker (1998) sind Ziele mehr oder weniger bewusste Intentionen bzw. Vorsätze einer Person, die sich auf zukünftige, angestrebte Resultate ihres Handelns beziehen. Ziele beinhalten zugleich kognitive Repräsentationen der angestrebten Handlungsresultate.“ (Elbe & Schüler, 2020, S. 146) In diesem Zusammenhang wird von den Autorinnen auch die „Leistungszieltheorie“ („Achievement Goal Theory“ Nicholls 1984, Elbe & Schüler, 2020) vorgestellt. „Es wird davon ausgegangen, dass leistungsmotivierte Individuen in leistungsbezogenen sportlichen Situationen bestrebt sind, ihre Fähigkeiten und Kompetenzen zu zeigen.“ (Elbe & Schüler, 2020, S. 147) Die Ziele können kurz-, mittel- und langfristig ausgerichtet sein. Sie können zwischen mannschaftlichen Zielen und individuellen Zielen unterschieden werden. Beides kann einander bedingen. Für die Mannschaft ist zumeist eine angestrebte Tabellenposition relevant, für die Spieler und den Trainer geht es vor allem um das persönliche Vorankommen und das Erfolgserleben. Erfolge werden dann erlebt, wenn Ziele erreicht werden. Erreicht die Mannschaft das angestrebte Ziel nicht, so kann die Ursachenzuschreibung für einen Misserfolg von Seiten der Spieler auf die gesamte Mannschaftsleistung und nicht (nur) auf die individuelle Leistung zurückgeführt werden. Erfolge werden insbesondere dann als Erfolge bewertet, wenn ein zuvor definiertes Handlungsziel erreicht wurde und die Handlung mit einer Leistung verbunden war, wenn man also auch hätte scheitern können. Das Konzept der Zielfokussierung richtet sich an die Ziele der Spieler und räumt die

Erreichbarkeit der Ziele ein. Es dient der optimalen Motivation der Spieler und kann als strategisches Handlungsschema der Trainer herangezogen werden.

Konzept der Zielfokussierung: Der Mechanismus des sportlichen Aufstiegs in der Talentförderung

Dieses Konzept kann auf alle Jahrgänge übertragen werden. Ein jüngerer Spieler, der in seiner Altersklasse überdurchschnittlich gut spielt, wird zum Leistungsgewinn vorübergehend in die nächsthöhere Mannschaft übernommen. Der Schritt dient der leistungsbezogenen Anerkennung und der zusätzlichen Motivation. Er stellt den Spieler auch vor neue Herausforderungen. Hier liegt der Gedanke zu Grunde, dass der Spieler auch neue Grenzen kennenlernen muss. Er spielt mit erfahreneren und körperlich überlegenen Spielern zusammen und muss sich neu behaupten. Der Spieler hat das Ziel, in die höhere Mannschaft übernommen zu werden. Er zeichnet sich dadurch aus, dass er im Vergleich zu seinen Mitspielern leistungsstärker in Erscheinung tritt. Diese Erfahrung kann dazu führen, dass er keine weitere Motivation aufbringt, an einer Leistungsverbesserung zu arbeiten. Das gilt insbesondere dann, wenn mit der Leistungsverbesserung auch unbequeme Inhalte verbunden sind. Mit dem Aufstieg in die höhere Mannschaft erfährt er nicht nur die leistungs- und motivationsfördernde Anerkennung, er wird auch vor neue Herausforderungen gestellt, erfährt neue Grenzen und Reize. Gleichzeitig lernt er die Bedingungen in dem Bereich kennen, den er als nächstes anstrebt.

Die folgenden Beispiele illustrieren die Strategie der zielfokussierten Motivation, Anerkennung und Leistungsverbesserung.

Seq.	Dokument	Interviewpassage[95]
1	Trainer D	Dieses Jahr aktuelles Beispiel der Denny H., aktueller U19-Meister, der sich dieses Jahr entschieden hat, n Amateurvertrag erstmal zu unterschreiben, der dann in der Hinrunde alle Spiele gemacht hat, top Leistungen gebracht und is dann in der Rückrunde dafür belohnt worden, mit nem Profivertrag. (siehe Anhang 4.4, Z. 26ff.)
2	Trainer D	wir haben dieses Jahr auch wieder zwei Talente nach oben gebracht und dat is im Endeffekt die Hauptaufgabe und dann natürlich das Tagesgeschäft mit der Mannschaft die Klasse zu halten. (siehe Anhang 4.4, Z. 43ff.)
3	Trainer D	dat es unser Ziel sein sollte, immer wieder möglichst viele Spieler aus dem eigenen Nachwuchs jedes Jahr einen oder zwei zu den Profis hochzubringen. (siehe Anhang 4.4, Z. 594ff.)
4	Trainer A	Entwicklung ähm ja im Vordergrund steht die Entwicklung der einzelnen Spieler (siehe Anhang 4.1, Z. 170f.)

Tabelle 49: *Interviewauszüge zu Ansprüchen der Nachwuchsleistungszentren*

[95] siehe Anhang 2.1, Kodiertabelle 5

Mit diesen Beispielen wird die Hauptaufgabe der Trainer des Nachwuchsbereichs explizit hervorgehoben, an der sich die Abläufe orientieren müssen. Das Konzept der Zielfokussierung der Spieler ist dabei als bedeutsam zu erachten. Es wird in den weiteren Ausführungen näher vorgestellt. Zunächst wird kurz auf das Leitfadenthema der Erwartungshaltungen der Spieler an die Trainer eingegangen. Es folgen Erkenntnisse zum Zusammenspiel des mannschaftlichen Erfolges und der Talententwicklung, Veränderungen des Führungsstils, besonderen Herausforderungen und zur kommunikativen Arbeit, die wiederum die Zielfokussierung einschließt.

Konzept der Zielfokussierung: Erwartungen der Spieler

Im „authentischen Auftreten als Trainer" finden sich enge Berührungspunkte mit den Rollentheorien. Ein Trainer muss glaubhaft als Trainer auftreten, um die Anerkennung seiner Spieler zu erlangen. In den Interviews wurde auf die Frage eingegangen, was die Spieler von ihrem Trainer erwarten. Dabei wird betrachtet, inwieweit sich die Trainer in ihre Spieler hineinversetzen und sich an den jeweiligen Erwartungen orientieren. Gleichzeitig konnten die Trainer ihre eigenen Erwartungen in Erinnerung rufen, die sie früher als Spieler an ihre Trainer hatten. Für den Einstieg werden einige Aussagen von Trainer E zu den Erwartungen der Spieler vorgestellt.

Seq.	Dokument	Interviewpassage[96]
1	Trainer E	dass ich denen helfe (,) ja (´) ihnen/ äh sie kritisiere (siehe Anhang 4.5, Z. 215f.)
2	Trainer E	sie auf Fehler aufmerksam mache (siehe Anhang 4.5, Z. 217)
3	Trainer E	auch mal mit=m Cheftrainer spreche (siehe Anhang 4.5, Z. 217)
4	Trainer E	beistehe bei der Übernahme (-) in die nächsthöhere Mannschaft (siehe Anhang 4.5, Z. 219f.)
5	Trainer E	also=ne Weiterentwicklung (siehe Anhang 4.5, Z. 221)

Tabelle 50: *Interviewauszüge zum Umgang mit den Spielern – Trainer E*

Spieler im Nachwuchsbereich eines Profivereins haben das Ziel, eine langjährige Karriere im Profifußball zu durchlaufen. Es ist die Grundvoraussetzung, von der die Trainer ausgehen und an der sie ihre Strategien für Leistungsdruck und permanenten Leistungsvergleich ausrichten können. Das gelingt jedoch nur dann erfolgreich, wenn die Spieler eine Aussicht auf eine erfolgreiche Karriere haben.

Ein wesentlicher Punkt ist die Kompetenz des Trainers. Er muss fachlich überzeugen. Hierzu zählen die Expertise hinsichtlich der strategisch-taktischen Ausrichtung und trainingswissenschaftliche Grundkenntnisse. Unter anderem zählt dazu, welche Belastungsreize in welchem Umfang und mit welcher Intensität gesetzt werden müssen, um Spieler und Mannschaft optimal ausbilden zu können. Die strategisch-taktische Ausrichtung beinhaltet die

[96] siehe Anhang 2.2, Kodiertabelle 57

Kompetenz, ein Spiel lesen zu können, d. h. zu erkennen, wie eine gegnerische Mannschaft operiert, und eine klare taktische Grundphilosophie zu haben. Mit der fußballfachlichen Kompetenz kann der Trainer die Spieler überzeugen. Er muss sie aber auch mit seinen Analysen und Konzepten erreichen können. Sie müssen verstehen, was sie tun sollen. An dieser Stelle kommt die Vermittlungskompetenz hinzu. Es wird erwartet, dass er die Ressourcen und Potentiale seiner Mannschaft erkennt und über die Mittel verfügt, diese zu nutzen und auszubauen.

Die Spieler erwarten einen angemessenen Umgang und eine faire Behandlung. Hier wird mit der Vermittlungskompetenz auch die pädagogische Fertigkeit des angemessenen Umgangs mit den Spielern hinzugefügt. Es kommt immer wieder zu der Problematik, dass sich Spieler im Vergleich zu ihren Mitspielern benachteiligt fühlen, obwohl dies aus Sicht der Trainer nicht zutrifft. Dennoch werden häufig Bevorzugungen unterstellt. Die Spieler erwarten eine angemessene Kommunikation. Die Kommunikation ist insbesondere dann von Bedeutung, wenn sie nicht aufgestellt werden. Dennoch ist es aus der Sicht der Trainer wichtig, sich nicht für alle Entscheidungen rechtfertigen zu müssen oder sich gar auf Diskussionen einzulassen. Ihre Entscheidungen müssen sich immer mit den Leistungskriterien und nicht mit Beeinflussung seitens der Spieler in Form von Anschuldigungen oder Vorwürfen begründen lassen.

Wenn ein Trainer diese Aspekte berücksichtigt, dann kann er die Mannschaft für sich gewinnen. Dabei kommt es weniger darauf an, wie leidenschaftlich oder emotional er auftritt. Seine Begeisterung wird auch mit dem fachlichen Insiderwissen überzeugend vermittelt.

Strategien und Konzepte der Mannschaftsführung sind das Ergebnis persönlicher Erfahrungen, des Erfahrungsaustauschs und der Ausbildung. Ein gut funktionierendes Informationssystem im Verein trägt dazu bei, dass gemeinsame Strategien erarbeitet werden können und ein ständiger Austausch der Trainer des Vereins untereinander gegeben ist. Darüber hinaus ist es wichtig, dass regelmäßig neue Reize und Impulse gesetzt werden, damit die Spieler immer wieder eine neue Motivation haben, ihre Bestleistung abzurufen.

Konzept der Zielfokussierung: spielbetonte Ausbildung mit einem Zusammenspiel aus mannschaftlichem Erfolg und individueller Talententwicklung

Die Grundlage bildet eine enge Verzahnung von mannschaftlicher Entwicklung und optimaler Talentförderung. Die Trainer können von einer enormen Motivation ihrer Spieler ausgehen. Sie haben den Anspruch, eine erfolgreiche Karriere im Fußball zu erreichen. Sie spielen mit Leidenschaft und Begeisterung Fußball. Diese intrinsische Motivation erleichtert den Trainern sehr viel. Dennoch kommt es darauf an, die Motivation mit entsprechenden Anreizen kontinuierlich zu erhalten. Nichtaufstellung im Wettkampf oder sportliche Rückschläge können hier eine entscheidende Funktion haben. Sie können zur Resignation führen, sie können aber auch den Ehrgeiz wecken. Für Trainer ist es wichtig, dies zu erkennen und individuell die Mittel abzuwägen, die jeweils am erfolgreichsten sind. Talentförderung wird über die hohe Eigenmotivation der Spieler und ihre Ziele vollzogen. An dieser Stelle

sind mit der Konkurrenz um einen Platz in der Mannschaft Formen des austarierten Leistungsdrucks verfügbar. Um einen passenden Weg zu finden, kann an die Ziele der Spieler und die Erwartungen an den Trainer appelliert werden.

Da Fußball ein Mannschaftssport ist, ist es wichtig, dass der sogenannte Mannschaftsgeist eines Nachwuchsspielers geschult werden muss. Das liegt in der Natur des Spiels. Wer nicht mannschaftsdienlich spielen kann, wird kein guter Fußballer werden, zumindest nicht im hier beschriebenen Wettkampffußball. Anders betrachtet, verinnerlicht der junge Spieler den Mannschaftcharakter schon implizit beim Kicken auf dem Bolzplatz, da ja immer andere mit dabei sind.

Zwei Hauptmerkmale der Trainerarbeit im Leistungsbereich sind: die erfolgreiche Mannschaftsbetreuung und die optimale Entwicklung von Einzelspielern. Der Trainer muss sich auf viele Talente konzentrieren und alle zusammen als komplette Mannschaft voranbringen. Die erfolgreiche Ausbildung einer Mannschaft ist im Leistungsbereich das Mittel zum Zweck der herausragenden Leistungsentwicklung von Einzelspielern. Die Mannschaft sollte jeweils in der für ihre Altersklasse höchsten Liga spielen, damit die Wettkampffähigkeit der einzelnen Spieler auf höchstem Niveau geschult werden kann. Voraussetzung für die bestmögliche Talententwicklung ist demnach die Zugehörigkeit der Mannschaft zu einer hohen Spielklasse. Das bedeutet aber nicht, dass die Mannschaften, so wie wir es aus dem Profibereich kennen, zwingend immer gewinnen müssen. Profimannschaften müssen jedes Spiel gewinnen, egal wie. Im Leistungsbereich geht es nicht unbedingt darum, immer zu gewinnen, sondern unter Berücksichtigung des eigenen Leistungsvermögens, so gut wie möglich zu spielen. Jede Nachwuchsmannschaft will gewinnen und den Meistertitel erringen. Der Drang, unbedingt gewinnen zu wollen, muss bei angehenden Leistungsfußballern in einem gewissen Maß vorhanden sein. Es gibt viele Spieler, die konditionell, technisch, taktisch und spielerisch sehr gut sind, aber dennoch nicht im Profibereich ankommen, weil sie nicht den Wunsch haben, nahezu immer gewinnen zu wollen. Es kann davon ausgegangen werden, dass ein Spieler, der sich im Nachwuchsleistungsfußball durchsetzen möchte, auch einen gewissen Wettkampfehrgeiz besitzen muss.

Mannschaften der Nachwuchsleistungszentren sollten sich über den hochwertigen Wettkampf entwickeln, was letztendlich auch zur bestmöglichen Entwicklung einzelner Spieler beiträgt. Ein Trainer nimmt lieber eine Niederlage in Kauf, wenn er sieht, die Mannschaft hat etwas daraus gelernt und macht Fortschritte, als dass er ein Spiel durch ausgeklügelte Konzepte wie „Betonanrühren“, „Mauern“ und „Ballwegschlagen“ gewinnt. Sicher sind auch diese Kompetenzen wichtig für den Wettkampfalltag. Er kann seinem Team so geschicktes Defensivverhalten beibringen. Dennoch werden vorwiegend spielerische Elemente bevorzugt, bei denen man sich nicht nur durch bloßes Ballwegschlagen über die Zeit rettet – zumindest nicht in jedem Spiel.

> Trainer A: „wenn ich jetzt nur drauf gucke dass ich jedes spiel äh gewinne (-) ähm ja da würde mir sicherlich das eine oder andere einfalln ne (´) da gibt=s n=paar spiele da sage ich (-) hier so jungs (Pfeifft leicht) dann machen wir den laden hinten dicht ne (´) wat die andern könn dat könn wir auch (-) […] ne (´) dann stelln wir uns hinten rein um=en sechzehner wie beim handball (-) und kloppen

ordentlich dazwischen (-) donnern mal ab und zu den ball in=n busch (-) einen flitzer stelln wir vorne hin und dann wird das schon irgendwie vielleicht mal funktioniern dass wir dann n=spiel gewinn (,) gegen wen auch immer (,) ne=bestimmte mannschaft (,) aber ob das wirklich der sinn äh und zweck is (´) würde dieser erfolg dieser dieser sieg oder dieser titel denn dann äh das rechtfertigen (´) also das glaube ich nich (,) also dann denke ich is es schon wesentlich wichtiger dass man die jungs äh fußball spielen lässt und sie versucht dann über die ausbildung zum erfolg zu bringen (,) und deswegen is für mich das eine von dem andern nich äh […] nich trennbar (-) aber die ausbildung is sicherlich wichtiger (,)" (Anhang 4.1, Z. 595-613)

Die Bedeutung der mannschaftsdienlichen Ausbildung kann noch durch einen anderen gedanklichen Spielzug hergeleitet werden. Das Thema ist „erfolgsbedingter Egoismus". Hochtalentierte Jugendfußballer kommen meist aus Mannschaften, in denen sie mit Abstand die besten Spieler waren. Es war egal, ob sie im Alleingang zum Dribbling ansetzten und mit einem gut gezielten Schuss ihre Tore machten oder zwei-, dreimal abspielten, um ihre Mitspieler einzubeziehen. Man ist schon in dem Alter der Star der Mannschaft. Im Leistungsbereich eines Bundesligisten sieht es dann aber anders aus. Es gibt viele Spieler, die genauso gut oder besser sind und auch die Gegner lassen sich nicht mehr so leicht überwinden. Hier müssen viele Talente erst einmal lernen, sich unterzuordnen. Das Zusammenspiel erhält eine ganz neue Bedeutung.

Zusammenfassend zu diesem Thema kann gesagt werden, dass die Hauptaufgabe der Trainer in der Talentförderung liegt. Diese Talente werden aber auf eine Mannschaftssportart vorbereitet, daher können sie nur im mannschaftlichen Kontext optimal ausgebildet werden. Die Mannschaften ermöglichen eine Konkurrenz im Wettbewerb mit anderen Mannschaften und innerhalb der eigenen Mannschaft. Diese Konkurrenz wird leistungsfördernd genutzt. Es ist das Ziel, die Spieler auf einem möglichst hohen Leistungsniveau auszubilden. Daher ist der mannschaftliche Erfolg von Bedeutung.

Die nachfolgenden Kodiertabellen beinhalten Einblicke in Merkmale, Handlungsanforderungen und Strategien.

Seq.	Dokument	Interviewauszug[97]
1	Trainer A	Spiele gehabt (-), immer gegen die Mannschaften die ähm älter sind (siehe Anhang 4.1, Z. 330f.)

Tabelle 51: *Interviewauszug zu Rahmenbedingungen und Herausforderungen für die zu betreuenden Spieler*

In der Sequenz (Tab. 51) werden Rahmenbedingungen aufgezeigt, die für eine der zu betreuenden Mannschaften von Trainer A zutreffend sind. Spiele gegen ältere Mannschaften gehören mit dazu, wenn in einer Spielklasse oder Liga zwei unterschiedliche Jahrgänge spielen. Das Zitat wurde im Kontext der Frage nach dem Umgang mit Niederlagen ausgeführt. Für die Heranwachsenden ist es eine große Herausforderung, gegen ältere Mannschaften zu spielen. Auch wenn der Altersunterschied von einem Jahr unwesentlich erscheint, sind laut Trainer A die älteren Spieler oft körperlich überlegen und erfahrener (vgl. Tab. 52). Für

[97] siehe Anhang 2.2, Kodiertabelle 77

den Trainer kann hierin eine Begründung für eine Niederlage liegen, die für die Spieler plausibel ist und sie in ihrer Verantwortung entlastet. Hiermit kann auch ein weniger erfolgreiches Abschneiden in der Meisterschaftssaison begründet werden. Ausbildungspraktisch wird der Umstand des Altersunterschiedes gern genutzt, um den Spielern Defizite aufzuzeigen und sie vor Herausforderungen zu stellen, an denen sie wachsen können. So verlangt es auch Courage, gegen ältere Spieler anzutreten. Daraus ergeben sich Herausforderungen für die Spieler, auf die sie von Trainer A vorbereitet werden. Der Auszug (Tab. 52) zeigt zum einen, welche Herausforderungen sich daraus für die Spieler ergeben. Gleichzeitig geht daraus zum anderen hervor, wie der Trainer die Spieler in dieser Situation anleitet.

Seq.	Dokument	Interviewauszug[98]
1	Trainer A	das sind ja wirklich teilweise macht sich ja körperlich enorm bemerkbar in dem Alter (-) wenn=de dann auf einmal so=n Ochsen vor dir hast (-) der fußballerisch vielleicht nich so weit ist wie du (-) aber ähm ja fast doppelt so groß und doppelt so breit (lachend) is jetzt=n bisschen übertrieben (,) und der kommt dann her (-) und so/ sacht der Trainer ja jetzt zeig=s dem mal ne (´) wehr dich (,) einerseits natürlich fußballerisch (-) aber andererseits musst du ähm musst du auch in den Zweikämpfen versuchen dich so geschickt zu verhalten (-) und trotzdem dir nichts gefallen zu lassen (,) und einfach da/ da/ dagegen zu halten (,) ja (´) da kneift der eine oder andere schon mal (,) und äh aber wenn sie da durch diese/ diese Schule gegangen sind (-) und äh sich da behauptet haben vor allen Dingen (siehe Anhang 4.1, Z. 350ff.)

Tabelle 52: *Interviewauszug zu Herausforderungen für die zu betreuenden Spieler*

Eine Aufgabe für den Trainer liegt darin, die Spieler in Situationen zu motivieren, in denen sie aufgrund des Ergebnisses, ihrer individuellen Leistung oder der körperlichen und sportlichen Unterlegenheit in einem Spiel immer mehr damit anfangen zu resignieren.

Seq.	Dokument	Interviewauszug[99]
1	Trainer A	aber das is auch oftmals immer wieder der Fall, ähm na ja läuft heute nich so richtig (-) und äh dann lass ich mal die Flügel hängen (,) und das is eigentlich das wo ich denn immer äh versuche drauf hinzuwirken (-) grade dann ne (´) grade dann muss ich den Kopf rausstrecken(-) und äh muss ich Farbe bekennen (,) grade dann muss ich versuchen andere/ andere mitzureißen (siehe Anhang 4.1, Z. 337)

Tabelle 53: *Interviewauszug zu den zu fördernden Einstellungen der Spieler*

Aus dem Zitat geht hervor, dass sich die Spieler im Nachwuchsleistungsfußball immer in einem Ausbildungsprozess befinden und auch ungeachtet der Rahmenbedingungen an einer Leistungsverbesserung arbeiten müssen. Trainer A zeigt an, dass sich gerade in diesen Situationen herausstellt, welcher Spieler auch ungeachtet des Ergebnisses immer bestrebt ist, die beste Leistung zu bringen. In der Aussage liegt auch der Hinweis auf ein Phänomen, das durchaus als typisch angesehen werden kann. Die Spieler zeigen in Situationen und Spielen, in denen ein gutes Zwischenergebnis erreicht wurde und die eigene Mannschaft

[98] siehe Anhang 2.2, Kodiertabelle 78
[99] siehe Anhang 2.2, Kodiertabelle 79

die überlegene ist, besonders große Spielfreude und Courage. In den Spielen, die nicht so gut laufen, wären genau diese Verhaltensweisen wünschenswert. Jedoch sind bei den Spielern Gefühle von Verunsicherung und Resignation häufig dominant wirksam und „dann lass ich mal die Flügel hängen“ (Interview Trainer A, siehe Anhang 4.1). In diesem Zitat nimmt Trainer A die Spieler in die Verantwortung. Dabei zeigt er aber auch eine Einstellung der Spieler an, auf die er als Trainer Einfluss nehmen muss. Wie er das kommunikativ umsetzt, geht aus der folgenden an seine Spieler appellierten Formulierung hervor: „grade dann muss ich den Kopf rausstrecken (-) und äh muss ich Farbe bekennen (,) grade dann muss ich versuchen andere/ andere mitzureißen“ (Interview Trainer A, siehe Anhang 4.1). In dieser Aussage steckt eine Anforderung, die der Trainer an seine Spieler stellt und gleichzeitig eine Anforderung, die er an sich selbst als Trainer richtet. Er muss dieses Verhalten nicht nur kommunikativ einfordern, er muss es womöglich auch authentisch vorleben.

Im Folgenden werden anhand weiterer Interviewauszüge einige Praktiken der Nachwuchsausbildung in den Vereinen vorgestellt. Hier zeigt sich die spielbetonte und vielseitige Ausbildung der jungen Spieler. Die Tabelle beginnt mit dem Begriff der Vereinsphilosophie. Es ist davon auszugehen, dass diese spielbetonte und vielseitige Ausbildung der Spieler in allen Jugendmannschaften des Vereins priorisiert wird.

Seq.	Dokument	Interviewauszug[100]
1	Trainer A	versuche ich dann eben ähm ja eben auch meine Vorstellungen vom äh vom Fußball ähm durchzubringen (-) mei/ meine äh Philosophie die passt denke ich hier eins zu eins die is ja insgesamt hier auch vorgegeben im Nachwuchskonzept von Verein K-Stadt (-)(siehe Anhang 4.1, Z. 363ff.)
2	Trainer A	taktisch viel mit den Jungs arbeitet (siehe Anhang 4.1, Z. 367)
3	Trainer A	Koordinationstraining (-) Schnelligkeitstraining (-) oder aber eben ich lass mit meinen Co-Trainern äh sie eben in Gruppen trainieren (-) und dann natürlich auch individuell versuchen, die Jungs zumindest dann eben auch im Gruppenbereich/ dann im gruppentaktischen Bereich weiter voran zu bringen (,)(siehe Anhang 4.1, Z. 371ff.)
4	Trainer A	gewisse ähm Flexibilität zumindest auch grade inner B-Jugend ähm sehr sinnvoll ist eigentlich auch äh auch absolut inner A-Jugend (,) ich mich nicht zu frühzeitig auf irgendwas äh verbeiße (,)(siehe Anhang 4.1, Z. 376ff.)
5	Trainer A	nich zu früh sacht (*) ich/ ich bin Sechs ne (´) spiel auf der Sechs (siehe Anhang 4.1, Z. 380ff.)
6	Trainer A	die Jungs äh auf jedes Spiel und auf jeden Gegner und auf viele Situationen dann eben auch ähm auch vorzubereiten (,) (siehe Anhang 4.1, Z. 577ff.)

Tabelle 54: *Interviewauszüge zu Trainerarbeit und Vereinsphilosophie – Trainer A*

[100] siehe Anhang 2.2, Kodiertabelle 80

Hervorzuheben sind in diesen Auszügen insbesondere die Komponenten Vielseitigkeit, Schnelligkeit, Koordination und die gruppentaktischen Inhalte als wesentliche Voraussetzungen für erfolgreiches Fußballspielen. Ein Schwerpunkt der vorliegenden Untersuchung liegt in den persönlichen Einstellungen der Trainer und den bevorzugten Umgangsformen mit den Spielern. Auch die Einstellungen der Spieler werden in der Datenanalyse vordergründig herausgestellt. Dabei sollte jedoch nicht vergessen werden, dass das Handwerkliche im Fußball in den sportartspezifischen Elementen liegt. Diese werden hier angesprochen und es ist die Aufgabe des Trainers, diese Inhalte so gut wie möglich zu fördern. Das richtige Verhalten auf dem Platz geht mit entsprechendem Erfahrungswissen einher. Es kann jedoch nur mit der angemessenen körperlichen Fitness und taktischen Ausrichtung auch produktiv umgesetzt werden. Auf eine ausführliche Auseinandersetzung mit der Trainings- und Wettkampfplanung kann an dieser Stelle sicherlich verzichtet werden. Es geht eher darum, diese Elemente der Trainerarbeit zu benennen, um ein vollständiges Bild der Kernaufgaben zu haben.

Vier grundlegende Elemente des Trainings beinhalten die

- Kondition der Spieler
- Technik und Koordination
- Gruppen-, Mannschafts- und Individualtaktik
- den Charakter der Heranwachsenden

Hier müssen spezifische Pläne erarbeitet und vereinsintern organisiert werden, um die bestmögliche Ausbildung der Spieler zu erreichen. Ergänzend zu diesen allgemeinen Merkmalen und Handlungsanforderungen werden nachfolgend anhand der Interviewauszüge von Trainer A und Trainer C einige Aspekte der Trainingspraxis vorgestellt. Hier sei wiederum an die sportartspezifischen Elemente erinnert. Trainer A verdeutlicht im Interview (Tab. 55) wiederholt, dass sein Fußballtraining einer gründlichen Planung, Zielfokussierung und Ergebnisorientierung unterliegt. Es ist somit als geplantes Handlungsschema zu verstehen und wird nicht beliebig gestaltet. Was hier im ersten Segment (Tab. 55) lakonisch angerissen wird, muss mit Blick auf einige andere Interviewausführungen mit Blick auf die Sozialfigur Trainer näher beschrieben werden. Zur Traineraufgabe gehört die Planung, mit dem Austausch mit anderen Trainern, Spielbeobachtungen und eine genaue Betrachtung der Ressourcen und Möglichkeiten jedes einzelnen Spielers und der gesamten Mannschaft. Trainingskonzepte müssen immer der eigenen Mannschaft angepasst werden. Sie müssen stimmig, gleichzeitig müssen sie nachvollziehbar vermittelt werden. Das zweite Segment (Tab. 55) bezieht sich auf die Zielfokussierung der Spieler.

Seq.	Dokument	Interviewauszug[101]	Abstraktion
1	Trainer A	die tägliche Arbeit (klopft leicht auf den Tisch) ja bezieht sich eben letzten Endes in vielerlei Hinsicht eben auf Planung (,) (siehe Anhang 4.1, Z. 402f.)	Zielfokussierung
2	Trainer A	es sind eben noch junge Leute und trotzdem muss man sie auf den Weg schon so=n bisschen bringen, wo es dann eben hingehn soll (,) (siehe Anhang 4.1, Z. 520f.)	Zielfokussierung
3	Trainer C	die dann in der Woche zwei oder drei eh Einheiten noch haben, zusätzlich zum Mannschaftstraining. (siehe Anhang 4.3, Z. 391ff.)	Rahmenbedingungen

Tabelle 55: *Interviewauszüge zur Trainerarbeit*

Die folgenden Auszüge aus dem Interview mit Trainer C liefern Einblicke in die Trainingsorganisation und Praxis. Mit der Trainingshäufigkeit wird die hohe Anforderung an ein gutes Vereinbarkeitsmanagement der Spieler verdeutlicht.

> Trainer C: „Trainingsumfang ist, oder Trainingshäufigkeit ist eh vier bis sechsmal. Also einen freien Tag gestehen wir den Jungs zu. Das muss auch sein. Gerade für Schule und auch Ausbildung oder auch halt um den privaten Bereich nicht ganz zu vernachlässigen." (Anhang 4.3, Z. 398-401)

Welche Strategien der praktischen Trainingsgestaltung Trainer C anwendet, wird in folgendem längeren Interviewauszug ausgeführt.

> Trainer C: „Ja und so werden die Ausbildungsziele, die wir hier haben, auch so ein bisschen in die unterschiedlichen Altersstufen gegliedert. Natürlich sind das nur Überschriften und Schwerpunkte. [...] Also ich bin jetzt auch ein Trainer, der sich selber nur grobe Schwerpunkte setzt, im technischen, im taktischen Bereich, also so in Form eines Blocks und diese dann eben sukzessive in Trainingsschwerpunkten immer wieder abarbeitet. Man sollte immer wieder auch über Wiederholungen die Dinge ins Gedächtnis rufen, damit man gerade in taktischen Dingen die Mannschaft auch tagtäglich verbessern kann. Was ich nicht mache, wo ich auch nicht so viel von halte, ist feste, detaillierte Schwerpunkte zu setzen. Weil viel zu viel passiert. Also es passieren auch innerhalb einer Woche manchmal Dinge, wo ich dann sage: Mensch, ich muss jetzt vielleicht doch von meiner mittelfristigen Planung weggehen und in dieser Woche eher was Anderes trainieren. Ja? Aufgrund von Beobachtungen im Punktspiel. Also es ist schon so, auch wenn man einen Wochenplan über mehrere Wochen hat. Die mach ich gerade im konditionellen Bereich. Das ist natürlich in erster Linie in der Vorbereitungsphase so, dass man Schwerpunkte abarbeitet und die Spieler durch ein bestimmtes System verbessert. Aber man wird doch auch schon sehr stark geprägt durch Beobachtungen, durch Erkenntnisse aus dem Wettkampf. Sodass man auch Woche für Woche plant, aber auch natürlich immer Stärken und Schwächen der Spieler aufm Schirm hat. Dass man immer wieder auch in kleinen Gruppen daran arbeitet, um die Stärken weiter zu stärken. Also dass man da auch eine Waffe, die die Spieler haben, immer wieder forciert, und versucht, an den Schwächen zu arbeiten. Ja das ist eben auch son Ziel, was einen eigentlich die ganze Saison über beschäftigt. [...] Ansonsten haben wir natürlich auch in der täglichen Arbeit Rücksicht zu nehmen auf unsere Auswahlspieler und so weiter." (Anhang 4.3, Z. 401-435)

Aus dem Zitat lassen sich zusammenfassend folgende Praktiken ableiten:

[101] siehe Anhang 2.2, Kodiertabelle 81

Wie bei Trainer A wird eine Trainingseinheit auch von Trainer C als fest geplantes zielorientiertes Handlungsschema vorgestellt. Die Schwerpunkte liegen in den fußballtechnischen und -taktischen Fähigkeiten der Spieler. Es werden entsprechende Trainingsschwerpunkte festgelegt und die Inhalte Schritt für Schritt bearbeitet. Insbesondere die taktische Ausbildung beinhaltet Lernprozesse mit dem Verinnerlichen einzelner Abläufe, die nahezu automatisiert werden können. Daher werden sie immer wieder wiederholt und so verfestigt. Erst in der Handlungspraxis, d. h. im Spiel zeigen sich dann die Stärken und Schwächen, die auch kurzfristig mit in das Training übernommen werden sollten. Aus diesem Grund sind genaue Spielbeobachtungen und -analysen mit besonderem Fokus auf die eigene Mannschaft von besonderer Bedeutung. Eine taktische Variante kann im Training erfolgreich einstudiert worden sein. Erst in der Anwendung im Spiel zeigt sich, wie gut diese funktioniert und wie gut die Spieler sie umsetzen können. Angesichts der Schnelligkeit und Dynamik im Spiel, müssen die Spieler Situationen antizipieren können, Entscheidungen fällen und dann schnell und gleichzeitig präzise mit dem richtigen Timing handeln können. Gerade bei der Trainingsplanung und gezielten Wettkampfvorbereitung sind Vielfalt und Kreativität gefragt. Den Trainern stehen vielfältige Möglichkeiten zur Verfügung. Sie sammeln immer neue Anregungen und machen entsprechende Erfahrungen.

Grundsätzlich werden die konditionellen, koordinativ-technischen, taktischen und charakterlichen Fähigkeiten der Spieler geschult. Dabei ist immer zu beachten, in welcher Phase der Saison sich die Mannschaft befindet und wie hoch die Wettkampfbelastung ist. Wenn die Mannschaft am Samstag ein Spiel hat, wird sie nicht am Freitag bis zur völligen Erschöpfung Ausdauerfähigkeiten trainieren. Auch am Tag nach dem Wettkampf wäre eine zu hohe Belastung alles andere als förderlich für die schnelle Regeneration. Belastung und Erholung müssen in einem ausgewogenen Verhältnis stehen. Es muss ein gewisser Belastungsreiz gegeben sein, damit eine Leistungsverbesserung möglich ist. Dabei sollten aber auch die Erholungspausen im richtigen Maße vorhanden sein. Nur so greift das Prinzip der Superkompensation, das vor allem bei der Ausdauerschulung zum Tragen kommt.

Da Fußball ein Sportspiel ist, wird im Training ein besonderes Augenmerk auf spielbetonte Inhalte gelegt. Dabei bleibt fast immer der Wettkampfcharakter erhalten. Die meisten spielerischen Trainingsformen werden mit Gewinnern und Verlierern abgeschlossen, was die Spieler immer zu hohem Einsatz anregt.[102] Im Leistungsbereich werden Spiel- und Spaßelemente strategisch eingestreut. Dennoch liegt grundsätzlich der Fokus auf der Leistungsverbesserung. Es muss also immer eine bestimmte Herausforderung gegeben sein. Die Tatsachen, dass die Spieler leidenschaftlich gern Fußball spielen, das Training spielerisch und abwechslungsreich gestaltet wird, Gewinner und Verlierer ständig wechseln und allein schon die körperliche Belastung den Akteuren meistens Spaß macht, erleichtern es dem Trainer, die gewünschte Motivation zu erzeugen. Es wird aber nicht wild drauflos gespielt,

[102] Entsprechende Belege konnten im Rahmen von Trainingsbeobachtungen im Forschungsfeld gefunden werden.

sondern jede Trainingseinheit folgt bestimmten Schwerpunkten, denen alle Übungen und Spiele angepasst sind.

Die jeweiligen Trainingsinhalte erarbeiten die Trainer selbst, entnehmen vieles dem Austausch mit ihren Trainerkollegen, Trainingsbeobachtungen, eigenen Erfahrungen aus der Spielerzeit und vielen anderen Quellen. Das Repertoire ist nahezu unerschöpflich, da das Spiel so viele Variationen bereithält, dass immer wieder neue Spielformen und Elemente eingebaut werden können. Die Trainingsgestaltung ist sicherlich eine sehr interessante Aufgabe. Noch besser ist es dann, wenn die Spieler mit Begeisterung und Engagement dabei sind und letztendlich auch eine Leistungsverbesserung erreicht wird. Entwickelt man eine pädagogisch-psychologische Sicht auf die bestmögliche Talentförderung, dann wird deutlich, dass ein Trainer zusätzlich zum sportartspezifischen Fachwissen auch die Fähigkeit besitzen sollte, seine Ideen pädagogisch zu vermitteln. Genau an dieser Stelle sehen die Befragten einige Schwierigkeiten. Die sportartspezifischen Kenntnisse sind jedoch eine wichtige Voraussetzung für ihr Ansehen bei den Spielern.

Die Trainer sehen in den Umgangsformen mit den Spielern, die sich insbesondere auf Aspekte der Motivation beziehen, die größte Herausforderung. Die Vermittlung der fußballspezifischen Elemente, wie Fitness, Taktik usw. sehen sie als weniger problematisch an. Vielmehr ist es die Vermittlung taktischer Ideen und die Fähigkeit, Spieler auf den Punkt in Bestform zu versetzen. Was aus den vorgestellten Auszügen hervorgehoben werden kann, ist die umfassende spielerische Ausbildung, die sich sicherlich auf verschiedene Positionen bezieht. Mit einer bestimmten Position auf dem Platz gehen bestimmte Aufgaben und Fähigkeiten einher. Die Spieler bevorzugen i. d. R. eine bestimmte Position und sind nicht selten unzufrieden und weniger motiviert, wenn sie auf einer anderen Position eingesetzt werden. Diesem Umstand kann der Trainer begegnen, wenn er den Spielern eine umfassende Ausbildung, mit einem umfassenden Repertoire an Erfahrungen und Fertigkeiten ermöglicht. Hier ist der Gedanke naheliegend, dass die geeignete Position erst im Laufe der Entwicklung gefunden wird. Außerdem kommt hinzu, dass Spieler im modernen Fußball alle Aufgaben auf dem Platz übernehmen müssen, da Fußballspiele im Hochleistungsbereich von großer Dynamik geprägt sind und Trainer ihre Systeme im Spiel auch umstellen können.[103]

In den bisher vorgestellten Beispielen konnte v. a. die spielbetonte Ausbildung hervorgehoben werden. Sie wurde von allen Befragten bevorzugt. Die Vereine verfolgen eine bestimmte Spielphilosophie, an die alle Nachwuchsmannschaften des Vereins herangeführt werden. Der Charakter der gemeinsamen Ausrichtung aller Mannschaften des Nachwuchses im Kontext einer gemeinsamen Vereinsphilosophie wird auch in den folgenden Auszügen benannt.

[103] Als Beispiele hierfür gelten Situationen, in denen Stürmer auch Aufgaben in der Balleroberung oder Verteidigung übernehmen müssen. Es ist auch nicht selten, dass Trainer mitten im Spiel ihr System und somit auch die Spieler umstellen und ein Spieler dann schnell auf einer anderen Position spielen muss, um die gegnerische Mannschaft vor neue überraschende Situationen zu stellen.

Seq.	Dokument	Interviewauszug[104]
1	Trainer A	enge Zusammenarbeit hier insgesamt im Nachwuchsleistungszentrum (siehe Anhang 4.1, Z. 395f.)
2	Trainer A	Austausch ähm tagtäglich über die einzelnen Spieler ähm ja was einfach wahnsinnig interessant is einerseits (-) und andererseits eben auch fruchtbar is (,) (siehe Anhang 4.1, Z. 398ff.)

Tabelle 56: *Interviewauszüge zu Trainerarbeit und Vereinsphilosophie – Trainer A*

Die gemeinsame Ausrichtung und Koordination der Nachwuchsarbeit zeigt sich in den Kodes „enge Zusammenarbeit hier insgesamt“ und „tagtäglich“. Hinzu kommt, dass auch in diesem Austausch eine wichtige Ressource für die erfolgreiche Trainerarbeit und den Erfahrungsgewinn insgesamt zu sehen ist. Wie wichtig dieses ist, zeigt Trainer A in den Kodes „wahnsinnig interessant“ und „fruchtbar“ an. Das erfolgsorientierte Erfahrungswissen der Sozialfigur Trainer resultiert nicht nur aus den eigenen Erfahrungen und Erlebnissen, die aus der eigenen Handlungspraxis hervorgehen. Es wird auch durch den Erfahrungsaustausch angesammelt. Ein wesentlicher Aspekt der Sozialisation in der Welt des Hochleistungsfußballs liegt somit im Erfahrungsaustausch.

Die Relevanz des Erfahrungswissens wird in den Interviews auch auf die Spieler übertragen. Das geht aus den folgenden Beispielen hervor. Darüber hinaus wird auch hier die spielbetonte, umfassende Ausbildung benannt.

Seq.	Dokument	Interviewauszug[105]
1	Trainer A	da kann=ste auch hier und da natürlich mal reden wie=de willst (-) die Erfahrungen müssen die Jungs zum Teil auch selber sammeln (,) da wird es immer mal wieder Spiele geben, ähm ja wo=s dann einfach auch mal in die Hose geht (,) und äh das müssen wir in Kauf nehmen und ähm das gehört dann eben dazu (,) wichtig is dann eben einfach nur, dass=se da die Lehren draus ziehn (-) und das müssen wir dann eben versuchen, ihnen auch äh dementsprechend zu erleichtern beziehungsweise ihnen rüberzubringen (,) (siehe Anhang 4.1, Z. 580ff.)
2	Trainer A	und ich halte wahrlich nichts davon, äh da nur auf die Ergebnisse zu gucken (,) beides is wichtich (,) also in der ersten Linie die Förderung aber es sollte eben auch einhergehn mit einem gewissen äh/ mit einem gewissen mannschaftlichen, sportlichen Anspruch (,) dass=de natürlich möglichst auch äh auch erfolgreich bist (,)(siehe Anhang 4.1, Z. 586ff.)

Tabelle 57: *Interviewauszüge zu Trainerarbeit und Vereinsphilosophie*

Mit dem Kode „da kann=ste auch hier und da natürlich mal reden wie=de willst (-)“ werden auch Grenzen der kommunikativen Überzeugungsarbeit des Trainers angezeigt. Hinter dieser Erkenntnis stecken zwei Aspekte. Zum einen werden die Anweisungen des Trainers entweder nicht verstanden oder nicht ausreichend befolgt. Vielleicht sind sie aber auch nur

[104] siehe Anhang 2.2, Kodiertabelle 82
[105] siehe Anhang 2.2, Kodiertabelle 83

bedingt umsetzbar. Zum anderen muss der Trainer nicht alle Abläufe in aufwändiger Kommunikationsarbeit erklären. Die negative Erfahrung in der Praxis ist womöglich effektvoller als die Erklärungs- und Begründungsaktivitäten des Trainers. An dieser Stelle wird der förderliche Aspekt von Niederlagen auch als strategisches Mittel eingesetzt, indem die Spieler aus Fehlern lernen oder Fehler begehen und Grenzen erfahren müssen, um dazuzulernen. Das zweite Segment der Tabelle 57 wurde ausgewählt, da hierin die zentralen Aufgaben der Trainer im Nachwuchsbereich liegen. Als wichtigste Aufgabe wird die individuelle Förderung der einzelnen Spieler gesehen. Wenn viele Spiele gewonnen werden, dann ist das zwar ein Erfolgserlebnis für alle, es stellt sich jedoch auch die Frage, inwieweit sich die Spieler weiterentwickeln können, wenn sie alle Spiele mit Leichtigkeit gewinnen. Es geht in den Auszügen weniger darum, ob gewonnen oder verloren wurde. Vielmehr stellt sich im Ausbildungsprozess der Spieler die Frage, wie gewonnen oder verloren wurde. Dennoch hebt Trainer A die Bedeutung des sportlichen Erfolges hervor.

Ein Zwischenfazit zu den Handlungsstrategien kann hinsichtlich des Konzeptes der Zielfokussierung wie folgt formuliert werden. Das Konzept der Zielfokussierung bezieht sich auf die Zielsetzungen und die Selbstwirksamkeitserfahrungen, wenn gesteckte Ziele erreicht werden konnten. Die positiven Selbstwirksamkeitserfahrungen, die mit dem sportlichen Erfolg einhergehen, sind produktiv für die Entwicklung der Spieler und für den Trainer. Hier kann auch auf sein Selbstverständnis hingewiesen werden, das wiederum Einfluss auf seine Motivation hat. Hinzu kommt der Umstand, dass die Mannschaften auf möglichst hohem Leistungsniveau spielen sollen, damit sich die Spieler bestmöglich entwickeln können. Dieser leistungsfördernde Umstand kann nur erreicht werden, wenn die Mannschaft im sportlichen Wettkampf erfolgreich ist. Auch hier werden von Spielern und Trainern Selbstwirksamkeitserfahrungen gesammelt, die die weitere Motivation und das Dranbleiben unterstützen. Mittel zum Zweck ist eine zielgerichtete, leistungsfördernde und spielbetonte Ausbildung, die mannschaftliche Erfolge und individuelle Erfolge beinhaltet und auch Niederlagen und Rückschritte einschließt.

4.3.2 Subkategorie: Kommunikative Arbeit der Trainer

Es wurde deutlich, dass eine große Herausforderung der Trainerarbeit in den Umgangsformen mit den Spielern liegt. Die Trainer lösen ihre Aufgaben kommunikativ, daher soll die kommunikative Arbeit genauer betrachtet werden. Interessant ist v. a. die Betrachtung der kommunikativen Umsetzung des sprachlichen Handlungsschemas der Zielfokussierung. Darüber hinaus sind besondere Merkmale der Trainersprache und das Hierarchiegefüge der Interaktionsbeziehungen zwischen Trainern und Spielern interessant. Wenngleich wie Bedeutung der kommunikativen Arbeit von den Befragten besonders hervorgehoben wird, zeigen sich doch auch Grenzen. Eine Grenze wurde bereits angesprochen (vgl. Tab. 57). Dabei ging es darum, dass Spieler mitunter aus negativen Erfahrungen, die an konkrete, emotional gefasste Situationen gebunden sind, mehr lernen können als aus verbalen Belehrungen. Der Teil zur kommunikativen Arbeit soll mit Grenzen beginnen.

> Trainer A: „andererseits muss man sich natürlich auch klar sein/ darüber im klaren sein (-) das is ja im herrenfußball im profisport genau das gleiche (-) ich hab auch zwanzig jungs im kader (-) und äh

na ich kann ja nich immer auf/ auf jeden einzelnen so individuell äh eingehn wie es vielleicht auch hier und da auch mal nötig wäre (,) […] das is klar (,) bist=de abhängig auch von/ von co-trainern (-) und trotzdem wirst du=s nie hinkriegen (-) und du bist natürlich auch mal eben ab und zu muss auch mal von einem jungen selber was kommen (-) oder ab und zu mal denk ich is es auch äh (*) ja (,) man muss nich immer alles zerreden (,) manchmal is es auch äh auch so dass man auf=m platz einfach alles geben muss“ (Anhang 4.1, Z. 683-693)

Eine vereinfachende kommunikative Darstellung der Handlungsanforderungen ist vor allem direkt im Spiel sehr wichtig. Das Spiel ist von Handlungsschnelligkeit geprägt. Die Schnelligkeit der Spielsituation lässt keine ausufernden Denk- und Erklärungsprozesse zu. Der Trainer muss klare Anweisungen geben, die Spieler sollten sich sofort untereinander abstimmen können. Der Abschnitt zur Kommunikationsarbeit der Trainer beinhaltet entsprechende Auszüge sprachlicher Anweisungen. Diese Klarheit der Entscheidungen und Ansagen ist nun auch auf das Training zu übertragen. Der Trainer möchte sich für seine Entscheidungen nicht rechtfertigen und schon gar nicht mit den Spielern darüber diskutieren. Es genügt die Tatsache, dass er der Trainer ist. Diese Tatsache erlaubt es ihm, Entscheidungen zu treffen, ohne mit den Spielern darüber zu verhandeln. Er erklärt die Dinge aber auch in einer einfachen Form, damit er jeden Spieler erreicht. Nicht selten kommen die Talente aus unterschiedlichen Kulturen und sind sprachlich noch nicht so gefestigt. Dann sind eindeutige Bezeichnungen wichtiger als lange Reden. Der Trainer versucht, komplizierte taktische Strategien verständlich darzustellen.

Da es im vorliegenden Abschnitt um die Umgangsformen und Führungsstile geht, ist es interessant, längere Interviewsequenzen vorzustellen. Hier wendet der Trainer im Interview einen Sprachstil an, den er auch den Spielern gegenüber anwendet. Insofern wird anhand dieser Sequenzen ein authentisches Bild seiner Mannschaftsansagen und seines Sprachstils deutlich.

Seq.	Dokument	Interviewpassage[106]
1	Trainer A	hab so natürlich auch immer=ne wunderbare Handhabe eben ihnen zu zeigen, pass mal auf ne (´) so und so sieht das aus bei Rüdiger M. und da willst du hin (,) du hast die und die Forderung ähm aber guck mal drauf hier ne (´) das und das fehlt dir (,) und äh da und da musst du also noch was ähm was tun (,) es gibt eben viele Komponenten, die dazugehören um ein erfolgreicher Fußballer zu werden (-) und nich eben äh nur=n bisschen Balli Balli (,) das alleine reicht nicht (,) (siehe Anhang 4.1, Z. 290ff.)

Tabelle 58: *Interviewauszug zur kommunikativen Arbeit des Trainers als Handlungsanforderung*

Im vorliegenden Beispiel wird abermals die Zielfokussierung der Spieler hervorgehoben. Die Sequenz geht vom persönlichen Ziel der Spieler aus, in die nächsthöhere Mannschaft berufen zu werden. Anhand der Kriterien, die in der höheren Mannschaft gelten, verdeutlicht der Trainer den Spielern, worin sie sich noch verbessern müssen. Dieser Gedanke ist als Überzeugungsarbeit zu verstehen. Trainer A trifft nicht nur Entscheidungen. Er begrün-

[106] siehe Anhang 2.2, Kodiertabelle 58

det sie auch unter dem Aspekt der Leistungsanforderungen, die in der nächsten Mannschaft an die Spieler gestellt werden, und kann ihnen Unzulänglichkeiten aufzeigen. Eine dieser Zielfokussierungen wird mit der Aussage „um ein erfolgreicher Fußballer zu werden“ verdeutlicht. Mit den „Komponenten“ werden dann die entsprechenden Kriterien und vorhandenen Defizite aufgezeigt „das und das fehlt dir (,)“ und er kommt zu dem Schluss „und da musst du also noch was ähm was tun (,)“.

Die dargestellte Interviewsequenz dient als Beispiel für den authentischen Sprachstil, den Trainer A im Interview und den Spielern gegenüber anwendet. Der sprachliche Stil kann u. a. anhand der Beispiele „aber guck mal drauf hier ne“ oder „nur=n bisschen Balli Balli“ illustriert werden. Es werden in einfacher und dem Hierarchiegefälle angepasster Form Einstellungen der Fokussierung, der Vorwurf der Leichtfertigkeit und Merkmale des Anspruchs bzw. Leistungsniveaus hervorgehoben. Der Sprachstil drückt eine gewisse Vertrauensbeziehung aus. Die Zielorientierung liegt darin „ein erfolgreicher Fußballer zu werden“. Dabei will Trainer A seinen Spielern helfen.

Sprachliches Handlungsschema des Zuschreibens von Fähigkeiten zur Erreichbarkeit der Ziele

Will ein Trainer Erfolg haben, muss er die Mannschaft sprachlich erreichen. Er nutzt Möglichkeiten der Visualisierung seiner Ideen und schafft durch das Veranschaulichen des Belohnungssystems oder des Identifikationscharakters Anreize. Im Folgenden geht es darum, bestimmte sprachliche Mittel der interviewten Trainer aufzugreifen und deren angestrebte Wirkung zu diskutieren. Trainer A verdeutlicht im Interview wiederholt ein sprachliches Handlungsschema der Zielfokussierung.

> Trainer A: „ dann musste immer wieder versuchen den jungs dann eben auch klar zu machen pass mal auf ne (´) alles wunderbar (-) und äh ihr habt eure möglichkeiten das/ äh eure ziele auch zu erreichen (-) das is […] völlig in ordnung dass ihr die ziele habt (,) aber das funktioniert eben hier bei Verein K-Stadt dann eben auch äh letzten endes nur über den gemeinschaftlichen weg das is=n mannschaftssport und äh so muss man sich dann dementsprechend auch einbringen“ (Anhang 4.1, Z. 253-261)

Für die folgende Analyse soll erneut darauf hingewiesen werden, dass die vorgestellte Ansage eine realitätsnahe Ansprache den Spielern gegenüber illustrieren soll. So oder so ähnlich spricht Trainer A auch in einer authentischen Situation mit seinen Spielern. Den thematischen Rahmen bilden die Selbstbezogenheit der Spieler und die anzustrebende Mannschaftsdienlichkeit. Eingeleitet durch die Aufforderung: „Passt mal auf!“ wird zunächst die Aufmerksamkeit der im Interviewkontext eigentlich nicht anwesenden Spieler gefordert. Der Sprecher hätte hier auch sagen können: „Hallo, könnt ihr mir bitte mal zuhören?“ Er wählt aber eine forcierte Aufforderungsform, die die sofortige Aufmerksamkeit einfordert. Zieht man aus dem übergeordneten Handlungskontext die Rollenzuschreibungen der dargestellten Akteure heran, ist anzunehmen, dass der Trainer von den Spielern eine Anerkennung erhält, die es legitimiert, die hier gewählte sprachliche Aufforderungsform zu verwenden. Es ist also eine sprachliche Form, die auf die Spieler zugeschnitten ist und von ihnen akzeptiert wird. Gegenüber einem Trainerkollegen oder der Vereinsführung

wäre diese Form der Ansprache sicherlich nicht angemessen. Somit wird gleichzeitig eine Hierarchie im Trainer-Spieler-Gefüge signalisiert. Man kann davon ausgehen, dass die Spieler umgekehrt die Aufmerksamkeit des Trainers nicht in dieser Form einfordern dürfen.

Im Folgenden wird dann der relevante Inhalt der sprachlichen Handlung eingeleitet. Der Trainer gesteht den Spielern bestimmte Einstellungen zu und nimmt zunächst eine Positivbewertung vor: „Alles wunderbar". Die Funktion der Aussage: „Alles wunderbar" kann deckungsgleich mit der anders formulierten Feststellung: „Alles schön und gut" verglichen werden. Die geäußerte Feststellung steht oft in Verbindung mit einer irgendwann im Satz folgenden „Aber-Konstruktion". Die Formulierungen: „Alles schön und gut" oder hier: „Alles wunderbar" sind demnach im hier betrachteten Kontext keine direkten Positivbewertungen einer Situation. Sie bieten die Vorlage für einen Einwand. Bevor aber ein Einwand erfolgt, muss der Bezug der Feststellung „Alles wunderbar" genauer hergestellt werden. Es geht um die Ziele der Spieler: „Und ihr habt eure Möglichkeiten, eure Ziele zu erreichen". Hier wird die Erreichbarkeit nicht direkt benannter Ziele in Aussicht gestellt. Den Spielern werden Ziele unterstellt, die als allgemein bekannt gelten. Sie haben das Ziel, einmal Profi zu werden. Sie haben das langfristige Ziel, eine erfolgreiche Karriere im Hochleistungsfußball zu durchlaufen und zunächst in die nächsthöhere Mannschaft zu kommen.

Trainer A stellt in Aussicht, dass die Spieler die Möglichkeit dazu haben, ihre Ziele zu erreichen. Eine wesentliche Bedingung für die Zielerreichung ist im hier dargestellten Beispiel die Mannschaftsdienlichkeit. Bevor er aber darauf eingeht, gesteht Trainer A den Spielern ihre persönlichen Zielbestrebungen zu und legitimiert diese so: „Das ist völlig in Ordnung, dass ihr die Ziele habt." Mit den Schritten der Zielfokussierung, der Möglichkeitsgegebenheit und der Legitimation der Ziele kommt der Trainer eingeleitet durch: „Aber" zu einer Bedingung, die für die Zielerreichung notwendig ist, wird dann von Schritt zu Schritt konkreter und steigert seine Konkretisierung der Voraussetzung zur Zielerreichung so: „Aber das funktioniert hier auch letzten Endes nur über den gemeinschaftlichen Weg." Konkretisiert wird diese Bedingung durch eine als selbstverständlich anzusehende Charakterzuschreibung der Sportart Fußball: „Das ist ein Mannschaftssport", mit anschließender Handlungsaufforderung: „Und so muss man sich dann dementsprechend auch einbringen". Wichtig für die Motivation der Spieler ist die Möglichkeit der Erreichbarkeit angestrebter Ziele. Sie werden sich nur dann zuversichtlich motiviert anstrengen, wenn sie eine Chance auf den Erfolg sehen. Diese Chance wird ihnen hier zugesprochen.

Es sei daran erinnert, es handelt sich nicht um eine Originalaussage vor den Spielern, sondern die Illustration einer solchen im Rahmen des Interviews. Was der Trainer aber vermittelt, ist eine sprachliche Strategie[107], die er im Umgang mit seinen Spielern häufiger anzuwenden scheint. Diese Strategie taucht im Interview mehrfach auf und ist wie folgt

[107] Weiterführende Ansätze zu kommunikativen Strategien im Fußball sind sehr anschaulich bei Marcel Schilling (2001) in seiner Arbeit „Reden und Spielen" nachzulesen. Schilling steigt darin tiefer in die sprachwissenschaftliche Analyse ein.

aufgebaut: Trainer A erinnert seine Spieler an ihre persönlichen Ziele. Die Erreichbarkeit der Ziele ist nur dann möglich, wenn bestimmte Bedingungen erfüllt werden.

Der sprachstrategische Ablauf kann wie folgt skizziert werden:

Schritt	Sprachliche Handlungen	Funktion
1	Du willst das und das erreichen.	= Benennung der Ziele, Erinnern an Ziele, Zielfokussierung
2	Es ist richtig, dass du diese Ziele hast.	Legitimation und Bewertung der definierten Ziele
3	Du kannst das auch erreichen.	Zuschreiben der Fähigkeiten
4	Du musst aber das und das tun, um deine Ziele zu erreichen.	Aufzeigen der Bedingung und gleichzeitige Handlungsaufforderung (nur so geht es).

Tabelle 59: *Das sprachliche Handlungsschema des Zuschreibens der Fähigkeiten zur Erreichbarkeit der angestrebten Ziele*

Zusätzlich erkennen wir eine Hierarchie im Trainer-Mannschaftsgefüge, die von den Spielern akzeptiert wird, den übergeordneten thematischen Rahmen (Selbstbezogenheit/Egoismus), Bedeutungszuschreibungen und Rechtfertigungsstrukturen mit Aufforderungscharakter. Die Notwendigkeit der mannschaftsdienlichen Spielweise wird zwar begründet, aber auch ohne die Einsicht der Spieler konsequent eingefordert. Nehmen die Spieler diese Aufforderung nicht an, werden sie ihre Ziele vermutlich nicht erreichen und der Trainer kann oder wird ihnen nicht weiterhelfen. Der dargestellte Kommunikationsstil ist sicherlich typisch für die Welt des Fußballs. Die Hierarchie im Trainer-Mannschaftsgefüge ermöglicht es dem Trainer, unbestreitbare Anforderungen zu stellen. Soweit diese den Spielern nicht zu abwegig erscheinen, werden sie ohne Zwischenfragen oder gedankliche Gegenmodelle anerkannt und befolgt. Trotzdem begründet Trainer A seine Aussage, um die Einsicht der Spieler zu gewinnen. Er leistet also häufig eine Art Überzeugungsarbeit, um die Heranwachsenden zur eigenständigen Verhaltensausrichtung zu bewegen und ihre Eigenmotivation anzuregen.

Sprachliches Handlungsschema des Mut-Zusprechens

Die folgende Interviewsequenz konnte in einer Mehrfachkodierung mehreren übergeordneten Themen zugeschrieben werden. Sie beinhaltet im hier betrachteten Kontext Rückschlüsse auf die trainersprachlichen Strategien und gleichzeitig in einem der folgenden Abschnitte Informationen zu den Eigenschaften, die Spieler entwickeln müssen, um erfolgreich zu sein. Daher wird die Sequenz später in einem anderen Interpretationskontext noch einmal aufgegriffen. Der thematische Kontext findet sich in der Strategie der Trainer, Spieler gegen ältere Jahrgänge zu organisieren, um den eigenen Spielern Unzulänglichkeiten aufzuzeigen oder eine besondere Herausforderung zu stellen. Die Spieler der älteren Mannschaften sind in ihrer Ausbildung weiter und sie sind körperlich überlegen.

> Trainer A: „wenn=de dann auf einmal so=n ochsen vor dir hast (-) der fußballerisch vielleicht nich so weit ist wie du (-) aber ähm ja fast doppelt so groß und doppelt so breit (lachend) is jetzt=n bisschen übertrieben (,) und der kommt dann her (-) und so/ sacht der trainer ja jetzt zeig=s dem mal ne (´) wehr dich (,) einerseits natürlich fußballerisch (-) aber andererseits musst du ähm musst du auch in den zweikämpfen versuchen dich so geschickt zu verhalten (-) und trotzdem dir nichts gefallen zu lassen (,) und einfach da/ da/ dagegen zu halten (,)“ (Anhang 4.1, Z. 351-358)

Wie bereits angesprochen, beinhaltet das Entwicklungskonzept der Nachwuchsarbeit auch die Strategie, jüngere Spieler gegen körperlich überlegene Gegenspieler antreten zu lassen. Gerade dann ist vollkommene Präsenz auf dem Platz gefragt. Wieder sind es die unbequemen Wege, die hier angesprochen werden. Der körperlich deutlich überlegene Spieler wird bewusst übertrieben als „Ochse“ bezeichnet, was auf seine körperliche Größe und Stärke anspielt. So übertrieben dargestellt, wirkt er doppelt so groß und doppelt so breit. Fachlich gesehen soll hier das Zweikampfverhalten geschult werden. Was mit körperlichen Attributen, wie Kraft und Statur noch nicht geleistet werden kann, muss durch Technik, Schnelligkeit und gutes Stellungsspiel kompensiert werden. Die Ansage des Trainers beinhaltet auch die Notwendigkeit, Selbstvertrauen bzw. Mut mit einzubringen. Kämpferisch konnotiert wird angewiesen: „Zeig´s dem mal! Wehr dich! Lass dir nichts gefallen! Halt einfach dagegen!“ Diese Anforderungen, die auch häufig bei den Spielbeobachtungen (siehe Anhang 4.9) vom Spielfeldrand aus zu hören waren, verlangen Courage, Entschlossenheit und Engagement. Mit diesen Eigenschaften können Spiele gegen ältere Mannschaften gewonnen werden, mit ihnen ist aber auch eine erfolgreiche Fußballerkarriere möglich.

Sprachliches Handlungsschema des Zuschreibens positiver Eigenschaften

Insgesamt sind die Trainer bestrebt, ihre Spieler durch das Zuschreiben positiver Eigenschaften zu motivieren. Dieser Aspekt taucht im Zusammenhang mit Niederlagen besonders häufig auf. Was sprachlich auffällt, ist die abschwächende Darstellung von Niederlagen oder misslungenen Aktionen. Anstatt zu sagen: „Wir haben das Spiel verloren“, heißt es dann oft: „Wir haben das Spiel nicht gewinnen können“. Hin und wieder sprechen Trainer auch von „fehlendem Glück“, um die Mannschaft in ihrer Verantwortung für eine Niederlage zu entlasten. Diese weniger negativ klingenden Formulierungen haben eine bestimmte Funktion für Mannschaft und dienen auch dem Schutz des Trainers. „Wir haben nicht gewinnen können“ klingt halt für eine Mannschaft, die eine Woche lang hart auf dieses Spiel hingearbeitet hat, besser, als die Feststellung: „Wir haben verloren“. Noch härter wäre die Aussage: „Wir haben schon wieder verloren.“ Derartige Formulierungen werden zumeist vermieden, da sie gerade nach einer Niederlage das Gefühl des Versagens verstärken können. Der Trainer bezieht sich hier in der „Wir-Form“ selbst mit ein. Stattdessen wird mit der Feststellung, ein wichtiges Spiel nicht gewonnen zu haben, direkt eine sachliche Fehleranalyse ohne Anklagecharakter vorgenommen und die zukünftige Verhaltensausrichtung formuliert. An dieser Stelle ist wichtig, dass der Trainer nach einer Niederlage aufzeigt, welche Fehler oder Umstände die Niederlage eingeleitet haben, und direkt einen Handlungsplan zur Verbesserung skizzieren kann. Damit zeigt er seine Kompetenz an und kann das Vertrauen und die Zuversicht der Spieler erhalten. Wenn alle Maßnahmen zum Errei-

chen der Ziele benannt und ratifiziert worden sind, wird im Anschluss einer kritischen Fehleranalyse ohne Anklagecharakter gegenüber einzelnen Spielern das Gefühl der Erreichbarkeit erzeugt: „Wir schaffen das“ und somit ein neuer Motivationsanschub geleistet. Nach verlorenen Spielen geht es also darum, Fehler zu benennen, darauf hinzuweisen, was gut gemacht wurde, die Maßnahmen für eine Neuausrichtung zu erarbeiten und das Gefühl der Erreichbarkeit gesteckter Ziele zu sichern.

Außerdem ist es wichtig, eine leistungsgerechte Analyse vorzunehmen, die auch mit der Einschätzung der Spieler übereinstimmt und nicht als abgehoben oder unrealistisch wahrgenommen wird. Eine Niederlage sollte immer unter Berücksichtigung des eigenen Leistungsvermögens und der Begleitumstände bewertet werden.

> Trainer A: „haben wir mal zum beispiel am letzten freitag gegen=n abstiegskandidaten äh zwei eins/ zwei eins verloren (,) aber ich war trotzdem nich unzufrieden (-) weil die jungs dagegen gehalten haben (,) sie haben versucht auf einem richtich schlechten platz fußball zu spielen (-) äh und äh mit ihren mitteln eben fußballerisch sich äh sich zu behaupten (-) und trotzdem auch in den zweikämpfen gegen/ gegen diesen unangenehmen körperlich sehr sehr robusten gegner (-) eben dagegen zu halten (,)“ (Anhang 4.1, Z. 554-560)

Der Einstieg erfolgt über die Information, dass das Spiel verloren wurde. Besonders ärgerlich erscheint die Niederlage durch den Zusatz, dass der Gegner ein Abstiegskandidat gewesen sei, was die Erwartungshaltung des als selbstverständlich erachteten Anspruchs des Erfolgs andeutet. Der Trainer räumt ein, trotz der Enttäuschung nicht unzufrieden gewesen zu sein und begründet dies mit der lobenden Feststellung, dass die Jungs dagegengehalten haben. Die Benennung der Spieler als „Jungs“ signalisiert eine gut funktionierende, wertschätzende und sympathiebezogene Beziehung zwischen Trainer und Spielern.

Nach der Benennung eines erschwerenden Faktors, auf den die Spieler keinen Einfluss haben, also dem „richtig schlechten Platz“, folgt wieder die Anforderung dazu, sich mit fußballerischen Mitteln zu „behaupten“ und in den „Zweikämpfen“ gegen einen „unangenehmen“ und „körperlich sehr sehr robusten Gegner dagegenzuhalten“. Diese Fähigkeiten werden der Mannschaft in Form einer positiven Kritik trotz der Niederlage zugesprochen. Die Mannschaft wird nicht nur bezüglich der Verantwortung für die Niederlage entlastet. Ihr werden positive Verhaltensweisen zugeschrieben, die für ihre Weiterentwicklung von Bedeutung sind. Somit wird der Umstand einer enttäuschenden Niederlage in einen positiven Bezug gesetzt und die Spieler sind motiviert, die benannten Eigenschaften weiter auszubauen und beim nächsten Mal erfolgreich zu sein.

Die Kritik wird im Zitat wie folgt aufgebaut: Zuerst werden die schwierigen Bedingungen als leistungserschwerende Faktoren herangezogen. Es war ein sehr schlechter Platz. Die Platzbedingungen sollen aber nicht als Entschuldigung für die Niederlage herhalten, sondern, wie gesagt, lediglich als leistungserschwerende Bedingungen, die sich letztendlich auf beide Mannschaften auswirkten. Die Kritik endet mit einer positiven Einschätzung der erbrachten Leistung der Spieler.

Dieser Gedanke spricht für eine professionelle Sicht vieler Trainer. Schwierige Bedingungen werden zwar erwähnt, sollen aber nicht zur Entschuldigung einer Niederlage herhalten. Auch bei Erfolgen werden Situationen, die zugunsten der Mannschaft verlaufen, leistungsbedingt bewertet und präsentiert. Glück ist demnach kein zentraler Einflussfaktor, sondern die Folge guter Leistungen und somit ein verdienter Lohn. Die bekannte Aussage: „Erst hatten wir kein Glück und dann kam auch noch Pech dazu“, ist zwar in der schnellen Grobbewertung direkt nach dem Spiel zur Zufriedenstellung der Medien hilfreich, in der genaueren Analyse werden ungünstig oder günstig verlaufende Situationen aber auf die Leistungen beider Mannschaften zurückgeführt. Wenn ein Freistoß in der 90. Minute nur an den Pfosten ging und das Spiel letztendlich verloren wurde, wäre es aus Sicht des Trainers sehr unprofessionell, die Niederlage nur an dieser einzelnen Freistoß-Situation festzumachen. Dem Freistoß gingen ja schon 89 Minuten voraus, in denen die Mannschaft durchaus einen Einfluss auf den möglichen Erfolg hatte. Es wird dann zwar von einer Schlüsselszene gesprochen, dennoch ist bei der späteren Analyse mit der Mannschaft immer das gesamte Spiel und nicht nur diese Einzelszene zu betrachten. Ähnliches ist für die Bewertung von Schiedsrichterentscheidungen zu sagen. Will der Trainer die Mannschaft schützen, kann er auch externe Faktoren benennen, die Spieler sollten aber nicht den Eindruck der Fremdbestimmung erlangen. Die eigenen Handlungs- und Entscheidungsmöglichkeiten im Spiel müssen bei jeder Kritik berücksichtigt werden.

Sprachliches Handlungsschema zur Bedeutung der Kontinuität, immer dranzubleiben

Erfolge im Fußball müssen kontinuierlich bestätigt werden, wenn eine langfristige Karriere angestrebt wird. Es reicht nicht aus, einmal den Nachwuchsleistungsbereich eines Bundesligavereins erreicht zu haben, es geht darum, diesen Platz längerfristig zu erhalten. So kann der Aufstieg zu den Profis gelingen. Aber auch das Erreichen des Profibereichs ist nicht das übergeordnete Handlungsziel, sondern die langfristige Profikarriere. Die Beispiele beziehen sich darauf, immer am Ball zu bleiben. Diese Anforderung bezieht sich im hier ausgewählten Zitat auch auf dem Umgang mit Spielern, die nicht in der Startaufstellung sind. Egal ab Stamm- oder Ersatzspieler, die Spieler müssen immer an einer Leistungsverbesserung interessiert sein.

> Trainer E: „wenn man dann reinkommt (-) äh dann musst du bereit sein (>) ja (´) dann darfst du vorher nicht geschludert haben (-) sondern du musst sofort von null auf hundert auf=m platz sein (,) und äh ja das muss man ihnen klar (klopft auf den Tisch) machen (,)“ (Anhang 4.5, Z. 144-147)

Das Klopfen auf den Tisch bekräftigt die Entschlossenheit der vorgestellten Aussage. Genau diese Entschlossenheit muss der Spieler auf dem Platz zeigen. Das gilt nicht nur im Wettkampf, sondern auch im Training. Er darf im Training nicht „geschludert“ haben. Die dargestellte Szene bezieht sich auf die Situation, in der ein Ersatzspieler die Gelegenheit dazu bekommt, seine Leistung im Spiel unter Beweis zu stellen. Die Voraussetzung dafür sind überzeugende Leistungen im Training. Außerdem muss er im Training auch dieses Engagement zeigen. Dies ist vergleichbar mit der Aussage „sich behaupten“ (Trainer A). Der ent-

scheidende Aspekt der vorliegenden Sequenz liegt dann darin, dass es in der Situation darauf ankommt, auf den Punkt die Bestleistung abrufen zu können. Er bekommt die Chance, sich einen festen Platz in der Mannschaft zu erarbeiten. Das Erarbeiten geht über den reinen Spaßcharakter hinaus, der in der Sequenz von Trainer A mit „ein bisschen Balli Balli" charakterisiert wurde. Der Unterschied lässt sich sehr gut anhand der Spielbeobachtungen im Forschungsfeld beschreiben. Hier konnten Spielsituationen beobachtet werden, in denen im Laufduell mit vollem Einsatz der Ball erobert oder behauptet werden konnte. Beinah unabhängig davon, ob das Laufduell in der konkreten Situation gewonnen wurde, ist es vor allem wichtig, dass mit zuversichtlichem Einsatz in die Situation hineingegangen wird. In diesem Leistungsengagement wird bei weitgehend gleichstarken Spielern häufig der Unterschied für Erfolg oder Misserfolg gesehen. Die Erkenntnis konnte auch im Zusammenhang mit der Kategorie der Eigenschaften, die ein junger Spieler mitbringen sollte, kodiert und zugeordnet werden. Im Zusammenhang mit der Trainersprache kann von einer Klarheit und Direktheit gesprochen werden. Die Direktheit der Trainersprache wird auch im folgenden Beispiel zum angemessenen Umgang mit den Spielern verdeutlicht. Sie zeigte sich in den Spielbeobachtungen. (siehe Anhang 4.9) Die Kontinuität beinhaltet ein kontinuierliches Training, um seine Chance zu erhalten und immer gute Leistungen zu bringen.

Sprachliches Handlungsschema einer angemessenen Kritik: Entlasten oder Verantwortung zusprechen

Dieses Thema wird auch im Kontext des Umgangs mit Niederlagen diskutiert. Wenn davon ausgegangen wird, dass Kritik eine positive Änderung oder Verbesserung bewirken soll, dann können verschiedene Faktoren betrachtet werden. Wie die Beobachtungen im Forschungsfeld zeigten, kam es nach Gegentreffern oder Niederlagen nie zu Schuldzuweisungen. Es wurde positiv motiviert und Mut zugesprochen. Eine Entlastung ist dann gegeben, wenn die Verantwortung für eine Niederlage nicht den Spielern zugeschrieben wird. An dieser Stelle stellt sich aber die Frage, ob die Spieler dann produktiv an ihren Leistungen arbeiten. So gesehen müssen Fehler individuell oder in der Mannschaftsbesprechung angesprochen werden und es müssen Verbesserungsmöglichkeiten aufgezeigt werden. Ist die Kritik zu negativ und in ihrer Härte womöglich unangebracht, wird dies zulasten der Motivation und Bereitschaft des Spielers gehen. Es stellt sich die Frage, welches Maß an Kritik bei welchem Spieler am besten anspricht. Die Spieler sollten zwar entlastet werden, um zuversichtlich an die kommenden Aufgaben heranzugehen, sie müssen aber auch Verantwortung übernehmen. Sie müssen sich als Gestalter ihrer eigenen Entwicklung erleben.

Das folgende Beispiel zeigt, wie ein Trainer entlastend auf seine Spieler in einer schwierigen Meisterschaftssituation einwirken kann, indem er, trotz hohen Leistungsdrucks, an ureigene Motive des Fußballspielens erinnert.

> Trainer D: „und im Endeffekt glaub ich auch grade jetzt in dieser(-) Phase is=es wichtig dass(-) eh die Jungs auch eh > sich bewusst machen dat man sich nich immer von Sieg oder Niederlage (,) dat Leben abhängig machen sollte (') und dat man aber gleichzeitig auch nicht immer nur nach diesen Dingen streben sollte die halt im (,) Profifußball relevant sind, dickes Auto dickes Haus und(-) sondern dat (,) dat es wirklich noch andere Dinge gibt" (Anhang 4.4, Z. 394-399)

Diese Form der Entlastung bezieht sich auf den Umgang mit Leistungsdruck im Nachwuchsbereich. Leistungsdruck kann fördernd oder hemmend sein. Für die Spieler würde die Aussage von Trainer D bedeuten, dass sie sich auch von dem Leistungsdruck lösen können müssen und der sportliche Erfolg über die sportartspezifischen Anreize erlangt werden kann.

Das Thema einer konstruktiven Kritik kann sehr umfangreich bearbeitet werden. Die Erkenntnisse der Daten stimmen mit den Ausführungen im Theorieteil (vgl. VÄTH, 1994) weitgehend überein. Die Kritik muss individuell angepasst werden, dabei darf keine Form von Bevorzugung oder Benachteiligung entstehen. Spieler reagieren nicht nur unterschiedlich auf Kritik, sie reagieren auch nicht immer in der gleichen Weise auf eine bestimmte Form der Kritik. Persönliche Befindlichkeiten sollten keine Bedeutung haben. Die Kritik muss sich immer sachlich an den Leistungskriterien orientieren. Ein Zitat von Trainer B soll diesen Aspekt illustrieren.

> Trainer B: „Und bei einer Niederlage muss ich auch gucken, wie ich mit ihnen umgehe. Ich kann nicht in die Kabine gehen und draufhauen, Baff, Baff, Baff, sondern muss gucken, warum wir verloren haben. Wir haben vor kurzem ein Spiel 5:2 verloren und mussten zugeben, die waren einfach besser. Das sage ich dann auch: Jungs, die waren einfach besser und zeige ihnen, was die anderen Spieler besser gemacht haben und was wir verbessern müssen – Zweikampf, Stellungsspiel und so weiter.“ (siehe Anhang 4.2, Z. 91-96)

Zur Bedeutung von Vier-Augen-Gesprächen

Das Vier-Augen-Gespräch wird als wichtige Methode genutzt, gezielt mit den Spielern über gute Entwicklungen und noch vorhandene Schwächen zu reden. Ein Befragter hebt dieses Vorgehen besonders hervor, da er selbst als Jugendspieler Trainer erlebte, die ihre schroffe Einzelspielerkritik direkt vor der versammelten Mannschaft verlauten ließen. Teilweise wurde die Einzelkritik in die Mannschaftsansprache eingebaut, was als unangenehm und nicht sehr wirkungsvoll eingeschätzt wird. Vor allem aber bietet das persönliche Gespräch die Möglichkeit, jeden Nachwuchsspieler unter Berücksichtigung seiner Persönlichkeit anzusprechen. Es sollte dabei jedoch nie das Gefühl der Bevorzugung erzeugt werden. Die befragten Trainer haben sich grundsätzlich als gesprächsbereit charakterisiert. Dennoch gibt es auch den Einwand, nicht jede Entscheidung begründen zu müssen (vgl. Tab. 57).

Die beschriebenen Aufgaben werden vorwiegend kommunikativ gelöst. Trainer müssen erklären, beschreiben, argumentieren, sprachlich motivieren, illustrieren, sanktionieren etc. Für den Trainerneuling ist es sicherlich zunächst ungewohnt, sich vor die Mannschaft zu stellen, die Verantwortung für alle Abläufe zu haben und sofort für jeden seiner Spieler die richtigen Worte zu finden. Er ist nun der Hauptinitiator des Geschehens, muss die Aufmerksamkeit gewinnen und das Training nicht nur planen, sondern auch leiten.

Auftreten am Spielfeldrand und Wir-Gefühl

Es gibt markante Elemente der Trainersprache, die vor allen Dingen von klaren Anweisungen geprägt ist und sich in bestimmten Situationen vieler kreativer Wortkreationen be-

dient. Fußball ist ein einfacher Sport und bedient sich einer einfachen und direkten Sprache.[108] Die Anweisungen entsprechen dem wettkampfbetonten und von Schnelligkeit geprägten Charakter des Spiels. Die sprachliche Anweisung soll immer den angemessenen Impuls für die nächste Spielhandlung geben. Bei einschläfernder Spielweise kann verbal etwas Tempo in die Partie gebracht werden, auf überengagierte Spieler ist hingegen beruhigendes Einwirken gefragt.

Die Spielbeobachtungen im Forschungsfeld zeigten, dass die Trainer positiv-motivierend auf die eigenen Spieler einwirkten. (siehe Anhang 4.9) Die positiv-motivierende Form scheint den Spielern auch bei einem ungünstigen Spielstand das Gefühl zu geben, eine gelungene Leistung zu zeigen. Es waren keine verbalen Entgleisungen zu vernehmen. Die Instruktionen waren sachlich, weitestgehend ruhig und an die eigene Mannschaft gerichtet. Die Spieler der gegnerischen Mannschaft wurden nicht direkt angesprochen. Bei Reklamationen wurde mit dem Schiedsrichter und seinem Team gehadert, nicht aber direkt mit den Spielern der gegnerischen Mannschaft.[109] So pflegte man einen fairen Umgang miteinander, was wohl den Etiketten des höheren Leistungsfußballs entspricht. Wie ein Trainer durch sein Auftreten lockeres oder kampfbetontes Verhalten vorleben kann, ist sicherlich gut vorstellbar. Die Trainer müssen mal motivierend und mal beruhigend einwirken. Sie zeigen mit ihrer Körperhaltung Präsenz und eine in ihrem Rahmen angemessene Aktivität. Die am Spielfeldrand stehende Positionierung spricht häufig für Aktivität des Trainers. Sie kann als Motivation aufgefasst werden, wenn die Mannschaft zurückliegt. Sie kann der Mannschaft bei Führung oder Rückstand den Impuls geben, weiter aktiv zu bleiben. In der sitzenden Position ist die Aktivität des Trainers zumindest symbolisch gegenüber der stehenden Position herabgesetzt, wobei zu beachten ist, mit welcher Körperhaltung gestanden oder gesessen wird. Häufig setzen sich die Trainer hin, um mit ihren Co-Trainern zu sprechen, sie sind dann immer noch konzentriert bei der Sache und kommentieren die Abläufe. Anders ist es zu verstehen, wenn die Mannschaft in der Schlussphase des Spiels 0:3 zurückliegt und der Trainer sich dann auf einmal hinsetzt, obwohl er zuvor zuversichtlich am Spielfeldrand stand, und sich dann auch passiv verhält, dann wird damit eine gewisse Resignation symbolisiert. Trainer können demnach durch ihre Körpersprache und die Art und Weise, wie sie ihre Kommentare und Anweisungen von sich geben, eher Aktivität oder Passivität suggerieren. Sich hinzusetzen kann auch bedeuten, dass die Mannschaft alles im Griff hat, es würde für eine Selbstläufigkeit des Spiels der Mannschaft sprechen. In entscheidenden Phasen, wenn entscheidende Impulse gegeben werden müssen, stehen die Trainer so nah wie möglich am Spielfeldrand.

[108] An dieser Stelle sei noch einmal auf die Arbeiten von BURKHARDT (2006) und SCHILLING (2001) zur Fußballsprache und Trainerrhetorik hingewiesen.

[109] Dabei ist zu beachten, dass die Anweisungen und Kommentare, die an die eigene Mannschaft gerichtet sind, auch von den gegnerischen Spielern und Trainern wahrgenommen werden. So kann z. B. eine Aussage wie „der kann nicht mehr“, die auf den angeblichen Erschöpfungszustand eines gegnerischen Spielers anspielt und dem eigenen Spieler als Motivation im Zweikampfverhalten dienen soll, auch den gegnerischen Spieler beeinflussen. Ein Hadern mit einem Foul wird auch von den gegnerischen Spielern und dem Trainer mitbekommen. Die Trainer wissen also, was ihre Kommentare bei der gegnerischen Mannschaft bewirken können.

Bei Mannschaftsansprachen in Training und Wettkampf wird sehr häufig ein „Wir-Gefühl“ konstruiert. Es heißt dann nicht: „Ihr müsst dies und das machen“, sondern: „Wir müssen dies und das machen.“ Es geht immer darum, den Mannschaftsgeist zu stärken. Egal ob Trainer, Betreuer, Stamm- oder Ersatzspieler – es gehören alle mit dazu. So werden bei Mannschaftssitzungen alle in diese Wir-Gemeinschaft einbezogen. Der Kontrahent ist die Mannschaft, die „unser“ Spiel stören und „gegen uns“ gewinnen will. Deshalb müssen „wir“ so oder so handeln. Es wird ein Wir-Gefühl erzeugt und symbolisiert. Bei Mannschaftsansprachen werden alle Akteure der Mannschaft und des Trainerstabs zusammengeholt. Die Formation ist meistens eine Aufstellung im Kreis. Der Trainer stellt sich entweder in die Mitte des Kreises und symbolisiert so eine für die Situation zutreffende zentrale Stellung, die auf Handlungsinitiative und Verantwortung verweist, oder er stellt sich auf Höhe der Spieler (bzw. neben die Spieler) in den Kreis. In der Kreisformation besteht die Möglichkeit des Blickkontaktes, ein Gefühl von Augenhöhe und v. a. Zugehörigkeit aller Beteiligten. Der Trainer in der Rolle des Verantwortlichen tritt zumeist aktiver auf, die Spieler eher passiver. So wird die Rollenverteilung symbolisiert. Trotz der Hierarchie und der Rollenverteilung treten die Akteure als Wir-Gemeinschaft auf.

Trainersprachliche Strategien zur Leistungsorientierung und Eigenverantwortung der Spieler

Das Handlungsschema der Leistungsorientierung kann mit Hilfe der Bedingungsmatrix beschrieben werden. Es handelt sich hierbei um einen Prozess ausgehend von der Zielsetzung, d. h. der angestrebten Handlungskonsequenz, den eigenen Ressourcen zur erfolgreichen Handlungsbewältigung und den Handlungseinflüssen. Im Auszug (Tab. 60) wird auf die Einstellung der Spieler eingegangen. Handlungskonsequenzen können entweder der angestrebte vorübergehende Erfolg oder das Scheitern sein. Beides lässt sich auf Ressourcen, Einflüsse und die individuelle Leistungseinstellung zurückführen. Trainer A nutzt den Leistungscharakter für seine Arbeit mit den Spielern, da es ein inhärentes Merkmal des Hochleistungsfußballs darstellt. Allerdings wird nicht ultimativ über Leistungsdruck und -härte agiert. Es wird eine gewisse Verbindlichkeit signalisiert. Dies kann mit folgenden Auszügen verdeutlicht werden.

Seq.	Dokument	Interviewpassage[110]
1	Trainer A	vonner Hammermethode halt ich eh nich so wahnsinnich viel und ähm grundsätzlich is es immer besser, wenn du mit den Jungs äh versuchst, sachlich umzugehn (,) (siehe Anhang 4.1, Z. 522ff.)
2	Trainer A	wobei ich denke, hier und da auch mal so=n so=n kleiner verbaler Tritt in den Hintern äh schadet auch nich (-) aber im Prinzip ähm (***) geht es sicherlich darum, ihnen sachlich aufzuzeigen, wie sie äh wie sie weiterkommen können (siehe Anhang 4.1, Z. 524ff.)

[110] siehe Anhang 2.2, Kodiertabelle 59

3	Trainer A	man muss aber natürlich auch immer unterscheiden (-) also es gab auch mal=n Spiel im Laufe der Saison, ähm da war=s dann eben komplett daneben (-) so und dann denk ich macht es auch Sinn, wenn man dann hier und da auch schon=mal n=bisschen deutlicher wird und ihnen sacht: passt mal auf (-) so und so geht das nicht ne (´) also das ähm geht nich von alleine (-) da gehört auch noch=ne gewisse/ gewisse Einstellung gehört eben/ gehört eben dazu (´) zu diesem Spiel und ähm (-) ja (,) und mit/ mit äh alleine mit diesem auf=n Platz laufen und dann funktioniert=s schon irgendwie (-) is es nich getan (,) (siehe Anhang 4.1, Z. 568ff.)
4	Trainer A	da kann=ste auch hier und da natürlich mal reden wie=de willst (-) die Erfahrungen müssen die Jungs zum Teil auch selber sammeln (,) da wird es immer mal wieder Spiele geben, ähm ja wo=s dann einfach auch mal in die Hose geht (,) und äh das müssen wir in Kauf nehmen und ähm das gehört dann eben dazu (,) wichtig is dann eben einfach nur dass=se da die Lehren draus ziehn (-) und das müssen wir dann eben versuchen, ihnen auch äh dementsprechend zu erleichtern beziehungsweise ihnen rüberzubringen (,)(siehe Anhang 4.1, Z. 580ff.)

Tabelle 60: *Interviewauszüge zur kommunikativen Arbeit des Trainers*

Fehler und Misserfolge werden im Sinne eines produktiven Erfahrungsgewinnes eingeräumt. Hierbei wird an Lerneffekte appelliert. Eine für Trainer A charakteristische Ausrichtung liegt im reflektierenden Umgang der Spieler mit den Abläufen in Training und Wettkampf. Hier wird das Merkmal der Eigenverantwortung hervorgehoben.

Seq.	Dokument	Interviewpassage[111]
1	Trainer A	ab und zu muss auch mal von einem Jungen selber was kommen (-) oder ab und zu mal denk ich, is es auch äh (*) ja (,) man muss nich immer alles zerreden (,) manchmal is es auch äh auch so, dass man auf=m Platz einfach alles geben muss (,) (siehe Anhang 4.1, Z. 691)

Tabelle 61: *Interviewauszug zur kommunikativen Arbeit des Trainers*

Diese Eigenverantwortung kann hinsichtlich ihrer Konsequenz für die Arbeit des Trainers in zweierlei Hinsicht gedeutet werden. Zum einen entlastet sie den Trainer, wenn Spieler im Grunde selbst für ihre Entwicklung verantwortlich sind. Zum anderen liegt es auch am Trainer, den Spielern diese Eigenverantwortung zu vermitteln und das angedeutete reflektierende Denken bei ihnen anzuregen. Im Interviewauszug (Tab. 60) finden sich hierzu entsprechend kodierte Stellen, aus denen hervorgeht, dass Trainer A seine Spieler an bestimmte Verhaltensregeln und eine umsichtige langfristig angelegte Planung erinnert. Daraus geht auch hervor, dass Spieler häufig nicht sehr weit über die unmittelbare Situation hinausschauen und -denken, wenn sie bspw. ein Training verpassen oder bestimmte Inhalte aus einer spontanen Laune heraus nur halbherzig angehen.

Die Relevanz des offenen Gesprächs wird auch von Trainer E betont.

[111] siehe Anhang 2.2, Kodiertabelle 60

Seq.	Dokument	Interviewpassage[112]
1	Trainer E	diese Problematik besteht im Mannschaftssport grundsätzlich (,) ja (´) es sitzen Leute auf der Bank (,) und/ wichtig is, dass man mit ihnen spricht (siehe Anhang 4.5, Z. 151ff.)
2	Trainer E	sie nicht einfach so links liegen lässt und äh denen so den (langsamer bis >) Eindruck vermittelt (>) ja (,) ich bin ja sowieso hier nur das fünfte Rad am Wagen (,) das darf man natürlich nicht (siehe Anhang 4.5, Z. 153ff.)

Tabelle 62: *Interviewauszüge zur kommunikativen Arbeit des Trainers*

Spieler, die nicht zum Einsatz kommen, werden nicht nur vom Wettkampf ausgeschlossen. Sie haben keine Gelegenheit, sich im Spiel zu beweisen, und sie können sich nicht im Wettkampf durch Spielpraxis weiterentwickeln. Die kommunikative Arbeit wird insbesondere in den enttäuschenden Momenten als bedeutsam angesehen. Hier kann zumindest ein Verweis auf die Tatsache helfen, dass Auswechselspieler oder Reservespieler grundsätzlich dazugehören und auch eine wichtige Funktion haben. Dieses mehr oder weniger spielinhärente Merkmal allein kann jedoch nur bedingt als Motivation zur Leistungssteigerung funktionieren. Ein wiederholtes Nichtaufstellen kann auch zu Resignation führen. So gesehen wird auch hier das Schema der Erreichbarkeit anvisierter Ziele anzuwenden sein: „Wenn du dann reinkommst, dann musst du bereit sein." (Interview Trainer E, siehe Anhang 4.5) Als schwieriger einzuschätzen ist die Situation, wenn ein Spieler nicht in die nächsthöhere Mannschaft übernommen wird und den Verein nach langjähriger Zugehörigkeit leistungsbedingt verlassen muss.

Seq.	Dokument	Interviewpassage[113]
1	Trainer E	natürlich mit ihnen auch knallhart darüber zu sprechen (,) es reicht nicht (,) ne (´) das muss ich auch machen (,) früher hab ich mich da sehr schwergetan (-) als junger Trainer (-) aber heutzutage eigentlich nich mehr (siehe Anhang 4.5, Z. 252ff.)

Tabelle 63: *Interviewauszug zur kommunikativen Arbeit des Trainers*

Die Begründung für diese Entscheidung liegt im Leistungsaspekt und nicht in persönlichen Befindlichkeiten des Trainers. Somit hat der Trainer ein objektiv begründbares Argument, das ihn zu einer unliebsamen Entscheidung zwingt. Diese Ansicht entlastet den Trainer, wobei die Frage nach seiner Verantwortung für die offenbar fehlende Leistungsentwicklung gestellt werden kann. Das Scheitern eines Spielers könnte auch der Verantwortung des Trainers zugeschrieben werden, jedoch appelliert auch Trainer E an die Eigenverantwortung der Spieler und einen im Hochleistungsbereich kaum überwindbaren Selektionsmechanismus. Es zeigt sich die Sanktionsgewalt des Trainerstabes. Die Verantwortungsübernahme für die Entwicklung der Spieler ist begrenzt. Der Trainer versteht die Enttäuschung des Spielers, allerdings muss er sich emotional davon distanzieren, da die Selektionsentscheidungen wesentlicher Bestandteil seines Aufgabenbereichs sind. Somit geht es weniger darum, was zu tun ist, als vielmehr, wie es zu tun ist.

[112] siehe Anhang 2.2, Kodiertabelle 61
[113] siehe Anhang 2.2, Kodiertabelle 62

Ein vergleichbarer Aspekt bezieht sich auf dem Umgang mit Niederlagen. Auch diese Ausführungen lassen Rückschlüsse auf den Führungsstil zu.

Kommunikative Strategien für den Umgang mit Niederlagen

Seq.	Dokument	Interviewpassage[114]
1	Trainer E	man versucht dann, wenn dann dumme Fehler gemacht worden sind, äh erstmal noch positiv zu sein (-) ja nich gleich loszubrülln (siehe Anhang 4.5, Z. 179f.)
2	Trainer E	obwohl es ganz ganz schwerfällt, den aufzubaun (-), der den Fehler gemacht hat (-), weil er hat den ja nich extra gemacht (siehe Anhang 4.5, Z. 181f.)
3	Trainer E	spricht es dann zwa/ am nächsten Tach/ oder=n nächsten Tach nochmal konkret an (-) womit man zufrieden und womit man unzufrieden war (,) ja (,) aber man muss eben halt auch beides nennen (siehe Anhang 4.5, Z. 183ff.)

Tabelle 64: *Interviewauszug zur kommunikativen Arbeit des Trainers - Umgang mit Niederlagen*

Es wird deutlich, dass Trainer E Niederlagen der Mannschaft mitunter selbst insofern negativ interpretiert, als dass sie auch auf sein Handeln und seine Entscheidungen zurückgeführt werden können, wobei er die Möglichkeiten der Einflussnahme von sich weist, indem er von „dummen Fehlern“ oder „demjenigen, der den Fehler gemacht hat“ (Tab. 64), spricht. Bleibt man bei der Situation „dummer Fehler“, dann könnte für Trainer E ein erster naheliegender Impuls darin liegen, „gleich loszubrüllen“. Dieses versucht er jedoch zu vermeiden, indem er dem ersten Impuls nicht folgt. Die Äußerung beinhaltet die persönliche Emotionalität des Trainers im Spiel und zeigt, dass trotz der priorisierten Konzentration auf den Ausbildungsprozess insgesamt Niederlagen für den engagierten Trainer nur schwer anzunehmen sind. Dennoch versucht er, „erstmal noch positiv zu sein und nicht gleich loszubrüllen“ (Tab. 64). Hier könnte sich in einer konstruktiv-aufbauenden Kritik an den Spielern eine Zunahme der Impulsivität entwickeln. Das sprachliche Handlungsschema wäre dann zunächst ein sachlich-übersichtliches konstruktives Kritisieren in ruhiger Form ohne direkte Verantwortungszuschreibung für einen Spieler, dann ein impulsives Hochschaukeln der Emotionalität und Lautstärke und im letzten Schritt das Zusprechen und Aufbauen. In jenem Handlungsschema liegt eine steigernde Dramatisierung, mit der eine entsprechende für alle verstehbare Wirkung erzielt wird, aber auch die umsichtige konstruktive Handlungsanweisung, was zu tun ist. Die Situation wird zuerst sprachlich dramatisiert und dann aber auch als handhabbar und veränderbar dargestellt. Dabei sollte die Situation nicht emotional entgleiten. Der Trainer muss hier immer umsichtig auftreten und das Gefühl vermitteln, die Situation im Griff zu haben. Ungezügelte Wutausbrüche würden seine Anleitungs- und Führungskompetenz in Frage stellen. Die Aussage beinhaltet eine sensible Haltung gegenüber dem Spieler, der den entscheidenden Fehler gemacht hat, obwohl er sich sehr ärgert, weil er der Mannschaft geschadet hat. Da dieses dem betroffenen Spieler jedoch bewusst ist, und er selbst damit zu kämpfen hat, wäre es nicht angemessen und auch unfair, ihn

[114] siehe Anhang 2.2, Kodiertabelle 63

anzuklagen. Hier erfolgt das sprachliche Handlungsschema des Aufrichtens und Mut-Zusprechens. Dieses konnte in den vorliegenden Spielbeobachtungen (siehe Anhang 4.9) wiederholt beobachtet werden. Gegentreffer wurden von Mitspielern und Trainern zumeist nicht mit direkten Vorwürfen oder Beschuldigungen sanktioniert. Sie wurden aufbauend und Mut machend kommentiert, wobei hierin häufig eine prospektive Handlungsausrichtung lag, die der Intention unterliegen könnte, nicht über den Fehler von gerade eben nachzudenken, sondern sich auf das zu konzentrieren, was jetzt kommt. Dies wurde durch zuversichtlich-aufbauendes Händeklatschen und Rufe wie „kommt, weiterspielen!“, „los weiter!“, „Kopf hoch!“ (vgl. Beobachtungsprotokolle im Forschungsfeld) im Stile der allgemeinen, an die ganze Mannschaft gerichtete Aufforderung signalisiert. Vorwürfe unter den Mitspielern gab es bei kleinen Unachtsamkeiten oder eigensinnigen Handlungen eher selten. Im Spiel wird eine Fokussierung auf die nächste Handlung vorgenommen. Es ist naheliegend, dass das Handlungsschema der konstruktiven Kritik mit dem positiven Zusprechen und klaren Handlungsanweisungen enden sollte, da die Spieler letztendlich nach einer Niederlage nicht nur das mit nach Hause nehmen sollten, was falsch gemacht wurde. Zur hypothetisch angelegten Frage nach der Reaktion des Trainers auf eine Niederlagenserie, sagte Trainer E zunächst, dass es auf die Situation und Umstände ankomme. Er habe einmal eine Mannschaft trainiert, die noch zu jung war und mit den erfahreneren gegnerischen Mannschaften nicht mithalten konnte. Hier wäre eine entlastende Begründung für alle Beteiligten gegeben und die Spieler hätten die Möglichkeit dazu, viele Dinge dazuzulernen. In einer anderen Situation, in der die Niederlage nicht plausibel erklärbar ist, wäre folgende Reaktion angebracht.

Seq.	Dokument	Interviewpassage[115]
1	Trainer E	man darf denen nie (***) vermitteln, dass man selbst resigniert hat (,) sondern muss immer noch nach außen hin zumindest (*) äh mit mit Power und mit Selbstvertrauen auftreten, um zu sagen (-) komm da is noch was drin (,) versuchs nochmal (siehe Anhang 4.5, Z. 195ff.)

Tabelle 65: *Interviewauszug zur kommunikativen Arbeit des Trainers - Umgang mit Niederlagen*

Dieses kurze Zitat spricht für die Rolle und das Selbstverständnis des Trainers. Die Aussage ist vergleichbar mit dem souveränen Auftreten, der Handlungskompetenz und dem Aufrechterhalten der Handlungsinitiative. Der Trainer übernimmt hier eine Vorbildfunktion, er lebt in seinem Verhalten das vor, was er auch im Training und Spiel von seinen Spielern erwartet. Insbesondere mit „Power“ und „Selbstvertrauen“ kann eine Mannschaft auch als Underdog einem Favoriten gegenüber gefährlich werden. Nur mit diesem Selbstwirksamkeitsverständnis jedes Spielers und der gesamten Mannschaft können Erfolge erlangt werden, wohingegen Resignation und Selbstaufgabe mit zunehmender Verunsicherung die Niederlagenserien ausbauen würden. So plausibel die Aussage anerkannt werden kann, so schwierig scheint jedoch auch ihre Umsetzbarkeit. Hier wird eine Fassadentechnik angewandt, die letztendlich nur dann wirksam sein kann, wenn der Trainer die Gründe für die

[115] siehe Anhang 2.2, Kodiertabelle 64

Niederlagen benennen kann und der Mannschaft plausibel vermitteln kann, wie und man aus der Erfolglosigkeit herauskommt. Auch hier wäre die Strategie des Zusprechens der Fähigkeiten passend. Allerdings könnte die Woche für Woche zu erlebende Realität die Authentizität der Trainereinschätzungen als fraglich erscheinen lassen, da situationsadäquate Analyse und Realität nicht übereinzustimmen scheinen. Somit müssten relativ schnell positive Effekte auftreten, wenn die Strategie funktionieren soll. Unabhängig davon liegt es im Selbstverständnis des Trainers, nicht aufzugeben. Trainer E schließt den Gedanken mit der Aussage ab „und letzten Endes ist dann sowieso der Trainer weg“ (Interview Trainer E, siehe Anhang 4.5). Das bedeutet, bevor die Fassade fällt, löst die Vereinsführung das Problem mit der Beurlaubung des Trainers, wobei der Trainer trotz des Scheiterns die Fassade und das Selbstverständnis erhalten kann, indem er weiterhin als derjenige auftritt, der die Situation erfolgreich gemeistert hätte, hätte er die Gelegenheit dazu bekommen.

Im vorliegenden Abschnitt konnte gezeigt werden, dass der kommunikativen Arbeit eine besondere Bedeutung zukommt. Die Trainer können ihre Spieler dann zu guten Leistungen animieren, wenn sie überzeugend auftreten und den Spielern die Erreichbarkeit ihrer Ziele in Aussicht stellen. Es handelt sich hierbei um besondere Formen der kommunikativen Leistungsmotivation. Dabei kommt es auch darauf an, alle Spieler gleichwertig zu behandeln und dennoch individuelle Ansprechpraktiken zu finden. Eine Form der Kritik, die einen Spieler voranbringt, kann einen anderen Spieler entmutigen. Insgesamt zeigt sich aber die Klarheit der Trainersprache. Genauso wie im Spiel klare und schnelle Handlungen gefragt sind, muss auch die Sprache aus Klarheit und schnell umsetzbaren Anweisungen bestehen. Diese Praktiken sind bei allen befragten Trainern vergleichbar, sie sind typisch für das Trainerhandeln. Sie verweisen auch auf die Rollenverteilung und die Verantwortung. In Sachen „Umgangsformen“ treten die Trainer den Spielern gegenüber privilegiert auf, obschon sie auch die gemeinsamen Handlungsziele und das Wir-Gefühl betonen. Mit der privilegierten Rolle im Trainer-Spieler-Gefüge geht aber auch die Übernahme der Verantwortung einher. In diesem Punkt sind die Trainer angreifbar, sie werden als Verantwortliche für die sportlichen Abläufe sanktioniert.

Mit der Frage nach erfolgreichem Trainerhandeln wird auch wiederholt das Ansehen der Trainer bei der Mannschaft, d. h. der Status des Trainers betont. Auf diesen Status soll mit der nachfolgenden Kategorie genauer eingegangen werden.

Da in diesem Teil zur Kategorie 2 auch auf die Vielseitigkeit des Aufgabenspektrums der Trainer eingegangen wurde, sollen der Vollständigkeit halber auch kurz die Aufgaben der Sichtung und Rekrutierung angesprochen werden. Hier ist meistens ein sehr gut aufgestelltes Scouting Team in aller Welt unterwegs, um interessante Nachwuchstalente zu entdecken. Das Netzwerk des Leistungsfußballs funktioniert sehr gut. Mit ein wenig Ironie könnte gesagt werden, dass es für herausragende Jugendfußballer schwierig ist, im Fußballnetzwerk unentdeckt zu bleiben. Es gibt verschiedene Wege, die einen Nachwuchsspieler in ein Nachwuchsleistungszentrum führen können. Der beste Weg ist es, durch Leistung zu überzeugen und sich so in gewissen Kreisen einen Namen zu machen. Die Vermittlungsstrukturen des Fußballgeschäfts wirken dann ganz von selbst. Meist werden Talente, die sich durch

gute Leistungen hervorgetan haben, zum Probetraining eingeladen und erhalten somit eine gute Möglichkeit, ihr Können zu beweisen.

Von Vereinen der unteren Spielklassen, die einen herausragenden Nachwuchsfußballer in ihren Reihen haben, wird die Selbstbedienungsmentalität der Leistungszentren nicht immer positiv aufgenommen. Schließlich nehmen die großen Vereine den kleinen die besten Spieler weg.

> Trainer C: „Wir halten uns da selber an ganz enge Spielregeln, wenn es darum geht, Spieler hier aus der Region zum Probetraining einzuladen. Dann wird nicht nur der Spieler angesprochen so dass man nach dem Spiel direkt anklopft und sagt: Ich bin vom Bundesligaverein, kommst du mal zum Training, sondern das geht ganz offiziell über eine Anfrage bei dem Verein und bei dem Spieler, mit schriftlicher Einladung, [...] um hier auch nicht als die Auf-dem-hohen-Ross-Sitzenden bezeichnet zu werden, die einfach nur zupacken und sich die Spieler nehmen, so wie sie wollen." (Anhang 4.3, Z. 624-640)

Spielerbeobachtungen gehören mit zum Beruf des Trainers dazu. Die Jungen werden entdeckt, erhalten ein Angebot und können dann in sorgfältiger Absprache mit ihren Eltern und dem aktuellen Verein entscheiden, wohin es geht.

Unterschiedliche Meinungen gibt es zu der Frage, ob ein Nachwuchsleistungszentrum auch den Grundlagenbereich, also die Erstausbildung, übernehmen sollte. Natürlich sollte ein 7-Jähriger schon die bestmögliche Ausbildung erfahren. Dennoch muss diese Aufgabe noch nicht den Profivereinen zugeteilt werden. Junge Spieler sollten Spaß am Fußball haben. Der Leistungsgedanke steht dabei zunächst im Hintergrund. Die Spielerinnen und Spieler erlernen durch das reine Fußballspielen ganzheitlich Schnelligkeit, Ausdauer, Technik und Spielverständnis. Also heißt es im Grundlagenalter: Spielen, spielen, spielen und immer wieder spielen! Das können auch kleine Vereine leisten.

Mit den Handlungsstrategien wurden in diesem Teil viele Facetten der Trainertätigkeit im Nachwuchsleistungsfußball und typische Handlungsmuster aufgezeigt. Die Art und Weise, wie die Trainer die Aufgaben lösen, geben einen Einblick in ihr Selbstverständnis. Es konnten Herausforderungen und Aspekte der kommunikativen Arbeit vorgestellt werden. Die Aufgaben werden kommunikativ gelöst, dabei ist auch die Körpersprache oder die Anordnung der Spieler bei Mannschaftsbesprechungen von Bedeutung. Eine besondere Herausforderung liegt in der konstruktiven Kritik und der Fähigkeit, in der richtigen Situation die richtigen Worte zu finden. Mit einem (sprachlichen) Handlungsschema soll eine bestimmte Wirkung erreicht werden. Es zeigt sich die Bedeutung der Kommunikation, es zeigen sich aber auch Grenzen der Kommunikation. Eine Niederlage kann mitunter besser für die Motivation und Leistungsverbesserung herangezogen werden als eine Mannschaftsansprache in einer weniger kritischen Situation. Insgesamt müssen die Spieler die Zuversicht gewinnen, ihre Ziele erreichen zu können. Sie müssen Eigenverantwortung entwickeln. Wie sich Umgangsformen und Führungsstile aufgrund der Erfahrungen, die Trainer während ihrer Tätigkeit sammeln verändern und welche Auswirkungen diese Erfahrungen auf ihr Selbstverständnis haben, soll in der nachfolgenden Kategorie näher untersucht werden. Es geht dabei darum, die bereits mehrfach benannte Rolle des etablierten Trainers in der Welt des Fußballs herauszugreifen.

4.4 Kategorie 3: Rolle des Etablierten in der Welt des Fußballs – Erfahrungsprozesse

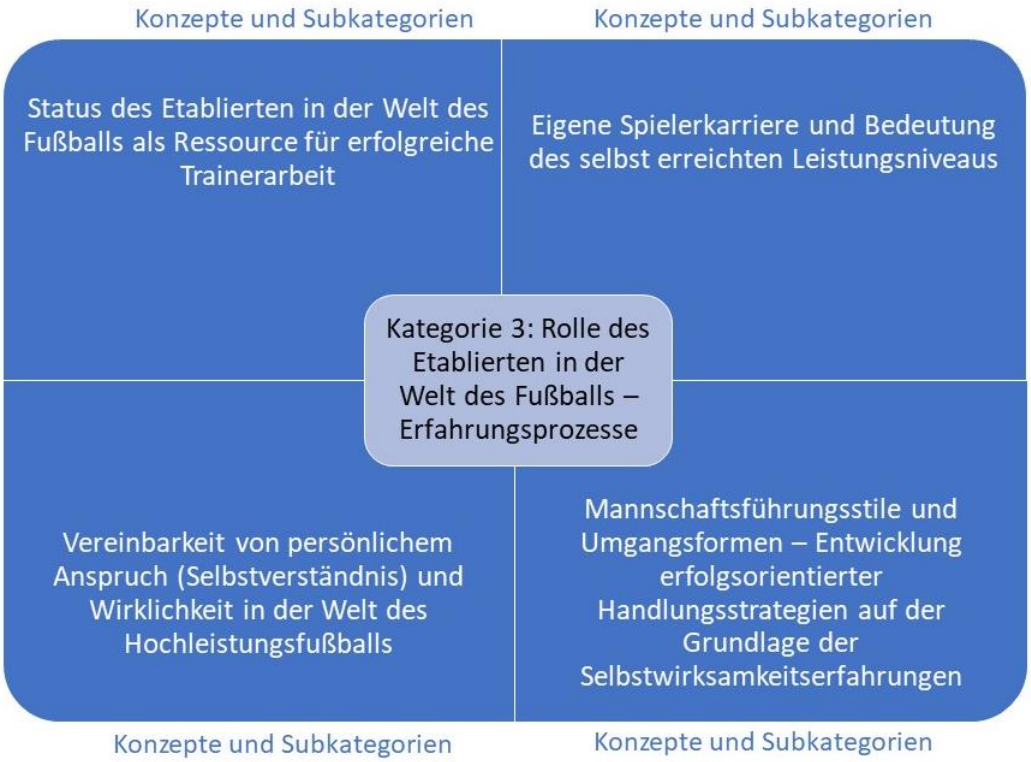


Abbildung 6: *Nähere Bestimmung der Kategorie 3*

4.4.1 Subkategorie: Status des Etablierten in der Welt des Fußballs als Ressource für erfolgreiche Trainerarbeit

Das Konzept des Etablierten[116] wird auf die Bekanntheit, das Netzwerk und die Erfolge in der Welt des Hochleistungsfußballs bezogen. Die herausragende Bedeutung des Konzeptes ging bereits aus den biographischen Erzählungen hervor. Diejenigen, die für längere Zeit in der Öffentlichkeit des Fußballs stehen und hier allgemein bekannt sind, d. h. langjährige Bundesligatrainer oder Profispieler, können als Etablierte bezeichnet werden. Die Etablierten sind in der Fußballwelt bekannt und damit Teil eines Netzwerkes, über das auch begehrte Posten vermittelt werden. Für die Befragten der Untersuchung kann das Konzept der Etablierten auf einen Teilbereich der Welt des Hochleistungsfußballs hin, den Nachwuchsbereich, angewandt werden. Dieser Teilbereich steht nicht so sehr in der Öffentlichkeit, allerdings ist innerhalb des Netzwerkes des Teilbereichs auch die allgemeine Bekanntheit aufgrund einer Profivergangenheit oder aufgrund von Trainererfolgen von Bedeutung. Etablierte eines Profivereins haben Chancen auf einen Einstieg in den Nachwuchsbereich des Vereins, dem sie als Spieler lange angehörten. Als Trainer müssen sie sich dann jedoch weiter etablieren, um gefragt zu sein. Trainer E scheint aufgrund seiner langjährigen Tätigkeit und der Erfolge der erfahrenste der Befragten zu sein. Da er kein ehemaliger Profi war, musste er mit erfolgreicher Praxis überzeugen. Bei den anderen Befragten zeigte sich das

[116] Die Benennung erfolgt u. a. in Anlehnung an ELIAS & SCOTSON (2002 [1965]), die in ihrer Arbeit im Kontext von Teilhabe und Zugehörigkeit zwischen „established“ und „outsiders“ unterscheiden.

Merkmal der Etablierten anhand der Kontakte, die ihnen Möglichkeiten für passende Anstellungen eröffneten.

> Trainer B: „Hab als Profi gespielt und irgendwann geht die Zeit zu Ende und dann kommt die Frage, was machst du jetzt. Und hab dann hier ein Angebot bekommen für drei Jahre und hab dann meine Scheine gemacht und jetzt hab ich wieder eine Vertragsverlängerung bekommen und da sieht man, dass man das ganz gut machen kann." (Anhang 4.2, Z. 1-5)

Die Rolle des Etablierten kann somit auf den vorherigen Status in der Welt des Fußballs, die Erfolge als Trainer und die entsprechenden Kontakte zurückgeführt werden.

Was auch auf die Befragten zutrifft, ist die regionale Verbundenheit mit der Stadt und dem Verein, als einem Standort, an dem sie längere Zeit gelebt und erfolgreich agiert haben. Hier kann das Konzept der Etablierten auch im übertragenden Sinn herangezogen werden. Die Etablierten sind dadurch gekennzeichnet, dass sie sich in einer Region oder einem Bereich gut auskennen und in diesem Handlungsfeld auch über das Insiderwissen verfügen. Somit kann man regional gesehen an einem bestimmten Ort etabliert sein, man kann aber auch in der Welt des Hochleistungsfußballs in einem bestimmten Handlungsfeld, etabliert sein. Als Etablierte verfügen die Akteure über ein für die Region oder den Bereich typisches allgemeines Handlungswissen und entsprechende soziale Kontakte zu den anderen Etablierten. Wer in einer Kleinstadt aufwächst, weiß genau, wo früher einmal eine Turnhalle stand und dass an dieser Stelle jetzt ein Supermarkt ist. Es gibt Bekannte, mit denen man gemeinsam aufgewachsen ist und das gemeinsame Erfahrungswissen teilt. Neu Hinzugezogene, die sich hier noch nicht auskennen und bisher nur wenige soziale Kontakte haben, können über dieses Wissen lediglich aus Erzählungen verfügen. Sie gehören hier noch nicht zu den Etablierten und müssen sich auf einen längeren Prozess einlassen, in dem sie die gängigen Handlungspraktiken und Wissensbestände kennenlernen.

Zu den befragten Trainern kann gesagt werden, dass diese eine enge Verbundenheit mit ihrem Herkunftsverein und ihrer Herkunftsregion kennzeichnet. Die befragten Trainer kommen aus Nord-, Süd-, Ost- und Westdeutschland. Das konsequente Verfolgen der sportlichen und beruflichen Karriere zwingt die Trainer dazu, ihre Region und ihren Verein zu verlassen. In den berufsbiographischen Entscheidungen zeigt sich, dass die regionale Nähe zu Herkunftsregion und Herkunftsverein durchaus von Bedeutung ist, was auch auf soziale Kontakte, feste Netzwerke, Vertrautheit, Bekanntheit und nicht zuletzt Familie und Freunde zurückgeführt werden kann. Aufgrund der Veränderungsdynamik in der Welt des Hochleistungsfußballs muss für eine erfolgreiche Karriere auch die Offenheit gegeben sein, die Herkunftsregion zumindest vorübergehend zu verlassen. Ob eine sich bietende Gelegenheit des sportlichen Aufstiegs angenommen wird, geht auf sehr individuelle Bezüge zum vertrauten Ort und Verein zurück. Mit dem Herkunftsverein wird eine engere Verbundenheit und Identifikation erlebt. Dennoch kann hier keine Karrieregarantie gegeben werden und die Aufstiegsmöglichkeiten und Sicherheiten sind zumeist begrenzt. Daher muss auch eine gewisse Offenheit und Risikobereitschaft für Wechsel, unabhängig von Verbundenheit und Identifikation, in das Karriereschema eingeplant werden. Die enge Verbundenheit mit

dem Herkunftsverein und eine Form des langjährigen Etablierten zeigt sich besonders deutlich am Beispiel Trainer C. Er hat als kleiner Junge im Grundschulalter mit dem Fußballspielen begonnen und spielte bis zum 38. Lebensjahr durchgehend.

Seq.	Dokument	Interviewpassage[117]
1	Trainer C	die ganze Jugend äh Karriere durchlaufen, also von der damaligen Dritten-Schüler hieß das noch [...] bis zur 1. Mannschaft. (siehe Anhang 4.3, Z. 25f.)
2	Trainer C	bis zu meinem siebenundzwanzigsten Lebensjahr hab ich also nie den Verein gewechselt (siehe Anhang 4.3, Z. 35f.)
3	Trainer C	ich hab dann in M-Stadt studiert und aber weiterhin in meinem Heimatverein gespielt, das waren dann doch so gut einhundert Kilometer, wo ich also auch natürlich eh nicht immer trainieren konnte, was ich aber übers Sportstudium gut kompensieren konnte. (siehe Anhang 4.3, Z. 58ff.)

Tabelle 66: *Interviewauszüge zur Rolle des Etablierten im Fußballsport*

Später kehrte Trainer C nach einer Knieverletzung zurück zum Herkunftsverein. Die Identifikation mit dem Herkunftsverein wird bei Trainer C deutlich hervorgehoben, sie ist auch in den anderen Interviews zu finden. Die Trainer orientieren sich in ihrer Herkunftsregion, nehmen aber auch Wechsel oder weitere Strecken auf sich, um erfolgreich Fußball spielen oder als Trainer arbeiten zu können. Soziale Kontakte und damit einhergehende Netzwerke bieten Vertrautheit und Rückhalt. Dieses erleichtert ihnen den Zugang zu Vereinen als Trainer oder Spieler in der Herkunftsregion.

Das Erfolgserleben und die Bestätigung spielen ebenso in die Verbundenheit und Identifikation mit einem Verein hinein. Auch hierin liegen Gründe für biographische Entscheidungen. Die befragten Trainer haben eine berufsbiographische Bestätigung erfahren. Diese kann als persönlicher Erfolg in der Welt des Fußballs gewertet werden. Mit der berufsbiographischen Erfahrung bewegen wir uns in dem Feld, dass anhand der Daten als Selbstkonzept und in der daran anknüpfenden theoretischen Einbettung als Selbstwirksamkeitskonzept näher bestimmt werden konnte. Berufliches Handeln wird als erfolgreich bewertet, somit entsteht das subjektive Gefühl beruflicher Handlungskompetenz. Mit Erfolgen und Phasen des Scheiterns wird eine Sensibilisierung für die eigene Selbstwirksamkeit insofern eingeleitet, als dass die eigene Handlungskompetenz in Bezug auf das Erreichen oder Nichterreichen des Handlungsziels reflektiert wird. Hier wird das eigene Können hinterfragt. Die Interviewten fühlen sich dazu berufen, erfolgreich in der Fußballwelt zu arbeiten. Sie erleben sich als kompetent und entwickeln ein entsprechendes Selbstverständnis. Dies ist nur dann möglich, wenn Trainer über sich selbst und die eigenen Handlungsstrategien, Handlungspraktiken und das eigene Handlungswissen nachdenken. Ihre Bestätigung liegt in der

[117] siehe Anhang 2.1, Kodiertabelle 28

Anerkennung im Teilbereich der Fußballwelt. Somit können sie als Etablierte benannt werden. Zum Konzept der Etablierten passt auch der Status mit dem selbst erreichten Leistungsniveau als Spieler.

Eigene Spielerkarriere und Bedeutung des selbst erreichten Leistungsniveaus

Mit Trainer A, Trainer B und Trainer D haben drei der ausgewählten Trainer den Profistatus als Spieler erreicht, bevor sie Trainer wurden. Eine deutliche Differenzierung der Rollen als Fußballprofi und als Trainer wird von allen Befragten vorgenommen. Die Erfahrung eines Ex-Profis mit Trainingsinhalten und Spielabläufen kann aber dennoch eine wichtige Ressource für seinen Erfolg als Trainer sein. Besonders hervorzuheben ist in diesem Zusammenhang das Ansehen, das ein Ex-Profi bei der zu betreuenden Mannschaft erhält. In der folgenden Auflistung (Tab. 67) werden die höchsten erreichten Spielerstationen der Befragten vorgestellt.

Leistungsniveau der befragten Trainer als Spieler	
Trainer A	erreichte den Profistatus in der 1. Bundesliga
Trainer B	langjähriger Profi der 1. Bundesliga und Nationalspieler seines Herkunftslandes
Trainer C	erreichte den semiprofessionellen Fußball, spielte aber zumeist im Herkunftsverein
Trainer D	langjährige Karriere als Profi in der 2. Bundesliga
Trainer E	erreichte den semiprofessionellen Fußball, spielte aber zumeist im Herkunftsverein
Trainer F	spielte auf einer Leistungsebene des mittelklassigen Fußballs

Tabelle 67: *Erreichtes Leistungsniveau der befragten Trainer als aktive Fußballspieler*

Die langfristige Verbundenheit wird durch die kontinuierlichen Karrieren als aktive Spieler in den Interviews deutlich. Was sich jedoch zur Trainertätigkeit als relevantes Merkmal herausstellt, ist das selbst erreichte Leistungsniveau. Das biographische Handlungsziel Trainer As im Fußball als aktiver Spieler war auf die höchstmögliche Leistungsebene ausgerichtet. Er erreichte den Profistatus, konnte sich jedoch hier nicht langfristig etablieren. Er konnte demnach sein Karriereziel als Spieler nur teilweise realisieren. Der Status des Ex-Profis ist jedoch für seine heutige Arbeit durchaus von Bedeutung, da er den Bereich selbst erreichte, den die von ihm betreuten Spieler anstreben. Dieser Aspekt ist für sein Ansehen und seine Authentizität von Bedeutung. Beide Erfahrungen können gewinnbringend in die heutige Arbeit einfließen, das Erreichen des Profistatus, aber auch das nicht langfristige Etablieren als Profi. Die Formulierung „Dasein gefristet“ (Interview Trainer A, siehe Anhang 4.1), die im Zusammenhang mit dem Spielen in der U23 zu finden ist, kann als Abwertung oder Form des Nicht-Erreichens anvisierter biographischer Ziele gedeutet werden.

Die Bedeutung des selbst erreichten Leistungsniveaus wird in den Interviews wiederholt hervorgehoben und soll daher in mehrfacher Hinsicht als relevant erachtet werden. Das

erreichte Leistungsniveau hat eine Bedeutung für das Ansehen eines Trainers bei den Spielern. Hier kommen wir zurück auf die von VÄTH beschriebene Aura des Trainers (1994) mit dem Image des Erfolgreichen in der Fußballwelt. Das Konzept des Etablierten passt sehr gut in diesen Kontext hinein. Die befragten Ex-Profis Trainer A, Trainer B und Trainer D sehen hierin eine deutliche Erleichterung ihrer Arbeit. Dennoch bezieht sich jene nicht auf die Kompetenz in der Mannschaftsführung. Vielmehr geht es um den Status und somit das Ansehen, das ein Ex-Profi hat. Ex-Profis können von ihrer eigenen Erfahrung profitieren, die sie selbst mit den Mechanismen des Profidaseins gesammelt haben. Die jungen Spieler orientieren sich an ihnen aufgrund des erreichten Profistatus. Aber auch das Nicht-Erreichen anvisierter Ziele beinhaltet Erfahrungen, die in die Ausbildung junger Spieler einfließen sollten, insbesondere dann, wenn nach Gründen und Bedingungen für das persönliche Nicht-Erreichen gefragt wird. Die Ex-Profis können darüber hinaus auf die eigenen Erfahrungen mit etablierten Erst- oder Zweitligatrainern zurückgreifen, von denen sie einst betreut wurden. In den Interviews werden in diesem Zusammenhang Namen sehr bekannter Profitrainer genannt. Sie wurden von Etablierten trainiert und haben hier Trainingsstile auf höchster Ebene kennengelernt, die sie entweder in ähnlicher Form annehmen oder für sich ausschließen können.

Trainer A erreichte als Spieler den Profikader, konnte sich hier jedoch nicht langfristig halten und wurde somit in der 2. Mannschaft aufgestellt, der U23. Dieser Schritt ist damit zu erklären, dass Profis, die nicht in der ersten Mannschaft eingesetzt werden, hier trotzdem am Wettkampfgeschehen auf geringerem Leistungsniveau teilnehmen können. Für Trainer A ist dies die Möglichkeit, sich mit überzeugenden Leistungen für die erste Mannschaft des Vereins zu empfehlen oder von einem anderen Bundesligaverein ein attraktives Angebot zu erhalten. Trainer E war laut Interview nicht direkt an einer Profikarriere als Spieler interessiert. Die anderen Befragten strebten das höchstmögliche Leistungsniveau an. Ansprüche an ein bestimmtes Leistungsniveau sowohl als Spieler als auch als Trainer werden am Beispiel von Trainer C deutlich. Trainer C strebte als Spieler und Trainer ein hohes Leistungsniveau an und kam.

Seq.	Dokument	Interviewpassage[118]
1	Trainer C	nicht so zum reinen traditionellen Fußball, wollt ich auch nie werden. [...] ja, das war auch meine Intention. Dass es zum Profi eh nicht ganz reichen wird, war mir dann relativ schnell bewusst. (siehe Anhang 4.3, Z. 62ff.)
2	Trainer C	Den Traum hat man zwar als junger Fußballer, das ist klar. Aber ich hab das jetzt auch nicht so einseitig forciert. (siehe Anhang 4.3, Z.66ff.)

Tabelle 68: *Interviewauszüge zum erreichten Leistungsniveau der befragten Trainer als aktive Fußballspieler*

Das biographische Handlungsziel des Profiwerdegangs wird als allgemein anzutreffender Traum von Spielern im Kindesalter in der Fußballwelt charakterisiert. Mit der erkenntnissichernden Formulierung „das ist klar“ wird dieser Traum als allgemeingültig bekräftigt. Mit

[118] siehe Anhang 2.1, Kodiertabelle 29

dem „reinen traditionellen Fußball“ wird eine weniger hohe und allgemein erreichbare Leistungsebene beschrieben. Als Spieler einer Regionalligamannschaft erreichte Trainer C ein Leistungsniveau, das dem Profifußball sehr nah war. Insofern wird die Spielerkarriere durchaus als erfolgreich charakterisiert. Trainer C realisierte, dass er den in der Jugend angestrebten Profibereich nicht erreichen wird. Er realisierte die eigenen Grenzen scheinbar früh und kümmerte sich mit einem Sportstudium auf Lehramt um ein festes Standbein. Es wird ein Kontrast zwischen einer sicheren beruflichen und einer unsicheren Laufbahn angedeutet.

Seq.	Dokument	Interviewpassage[119]
1	Trainer C	habe in M-Stadt auf Diplomsport gewechselt, oder Sportwissenschaften wie es dann hieß. Und hab das dann abgeschlossen, ja und war dann eben auch gerade 30 Jahre alt. (siehe Anhang 4.3, Z. 100ff.)

Tabelle 69: *Interviewauszug zum Werdegang – Trainer C*

Mit dem Sportstudium bleibt er dem Fußball so nah wie möglich. In der weiteren beruflichen Karriere entscheidet er sich gegen die sichere Lehrertätigkeit und für die vergleichsweise unsichere Trainertätigkeit. Berufsbiographisch folgt er damit eher der Leidenschaft als der Sicherheit. Mit dem Lehrerberuf wird Kontinuität hinsichtlich der Arbeitsplatzsicherheit und der regionalen Verortung assoziiert. Beides ist im Hochleistungsfußball allgemein ungewiss.

Dass auch das Nichterreichen eines höheren Leistungsniveaus positive Effekte für die Aufgabe als Trainer haben kann, geht aus den folgenden Sequenzen (Tab. 70) hervor.

Seq.	Dokument	Interviewpassage[120]
1	Trainer C	Der Wiederaufstieg in die 3. Liga ist damals nicht geglückt, da sin mir knapp gescheitert. Aber das waren auch für mich zwei sehr wichtige Jahre für meinen Werdegang. (siehe Anhang 4.3, Z. 77ff.)
2	Trainer C	und habe eben da eh zwei Jahre, äh wo ich sagen muss, das waren dann schon auch für mich die besten Jahre, gespielt, im Alter dann eben von 26-28. Ist ja auch ein gutes Fußballeralter, wo man doch schon ein bisschen was hinter sich hat. Und eh dann leider zum Ende hin ne schlimme Knieverletzung erlitten. (siehe Anhang 4.3, Z. 85ff.)

Tabelle 70: *Interviewauszüge zum Werdegang – Trainer C*

Die ausgewählten Auszüge verdeutlichen wesentliche Merkmale einer Spielerkarriere. Trainer C hat bis zum 38. Lebensjahr auf verschiedenen Leistungsebenen gespielt. Die höchste Station war die dritthöchste Spielklasse, die zu jener Zeit noch dem semiprofessionellen Bereich zugeordnet werden konnte. Diese hatte er mit seiner Mannschaft nur für kurze Zeit erreicht, erlebte einen Abstieg und die Wiederaufstiegsbemühungen, die knapp verfehlt wurden. Nachdem er bis zum 38. Lebensjahr aktiv spielte, bewertet er das Lebensalter 26-

[119] siehe Anhang 2.1, Kodiertabelle 30
[120] siehe Anhang 2.1, Kodiertabelle 31

28 als die „besten Jahre“ und ein „gutes Fußballeralter“ (Tab. 70). Einerseits hat der Spieler dann einen beachtlichen Erfahrungsschatz und gilt als routiniert und etabliert, andererseits ist entwicklungsbedingt die sportliche Leistungsfähigkeit ausreichend für eine weitere Ausrichtung der Karriere im Fußball. Hier kann er bereits auf eine nahezu zehn Jahre anhaltende Laufbahn im Herrenbereich mit der entsprechenden Erfahrung zurückblicken. Das biographische Handlungsschema des aktiven Fußballspielers kann fortgesetzt und weiter geplant werden. Dennoch sollte auch das Karriereende vorbereitet werden. In diesen „besten Fußballerjahren“ (Interview Trainer C, siehe Anhang 4.3) wird dann das Karrierehandlungsschema im Fußball durch eine Knieverletzung gefährdet. Die Knieverletzung beendet seine Karriere auf höherem Leistungsniveau. Allerdings kann der Befragte weiterhin aktiv bis zum 38. Lebensjahr spielen. Die Knieverletzung symbolisiert jedoch eine der typischsten Unwägbarkeiten im Hochleistungssport. Sie tritt für Trainer C in den besten Fußballerjahren ein und führt zu einer Wandlung seines biographischen Handlungsziels.

Seq.	Dokument	Interviewpassage[121]
1	Trainer C	klar war, weiter nach oben wird’s nicht mehr gehen, wenn dann mal der Dreier vom Alter her schon blinkt. (siehe Anhang 4.3, Z. 92f.)

Tabelle 71: *Interviewauszug zum Werdegang – Trainer C*

Die begrenzten Möglichkeiten einer Weiterentwicklung nach oben werden mit dem Alter symbolisiert. Hier zeigt sich eine alters- und somit körperlich-motorisch bedingte Grenze der Möglichkeiten einer Leistungsverbesserung. Aufgrund der frühen Erkenntnis des Nichterreichens des Profistatus, mit einer realistischen Einschätzung der eigenen Möglichkeiten, muss Trainer C berufliche Alternativen einräumen. Das in diesem Rahmen gewählte Sportstudium ist mit seiner Leidenschaft für Fußball vereinbar. Er wählt einen berufsbiographisch passenden Weg, mit der Offenheit für Möglichkeiten in der Fußballwelt. Neben den sportlichen Fähigkeiten aus der Praxis wird durch das Sportstudium und die Lizenzen auch theoretisches Wissen aufgebaut, das ihn für berufliche Aufgaben im angestrebten Handlungsfeld qualifiziert. Der Weg in den Hochleistungsfußball, der dem aktiven Spieler verwehrt war, kann aufgrund der Qualifikationen später realisiert werden. Das biographische Handlungsschema wird nicht „einseitig fokussiert“. Es unterliegt den sportlichen Karriereambitionen und dem realistischen Abwägen eigenen Möglichkeiten. Dass der Weg den Befragten trotz der Sportlehrerausbildung in den Trainerberuf führt, ist auf seine sportartspezifische Investitionsbereitschaft und Handlungskonsequenz zurückzuführen. Die Handlungsmotive unterliegen der Leidenschaft und Begeisterung für den Fußballsport.

Alle interviewten Trainer absolvierten die Trainerausbildungslehrgänge des Deutschen Fußball-Bundes bis zur A-Lizenz oder zum Fußball-Lehrer. Für die in der Fußballwelt vergleichsweise Unbekannten war diese formale Qualifikation vermutlich die einzige Möglichkeit, auf sich aufmerksam zu machen, es sei denn, sie verfügen aus einem anderen Handlungskontext bereits über entsprechende Kontakte. Einige studierten auch

[121] siehe Anhang 2.1, Kodiertabelle 32

Sportwissenschaften mit dem Schwerpunkt Fußball, um sich für höhere Aufgaben zu qualifizieren. Beide Settings, Sportstudium und das Setting des Trainerlehrgangs, ermöglichen soziale Kontakte, die in die Welt des Hochleistungsfußballs hineinreichen. Zusätzlich zu formalen Qualifikationen und Kontakten kommt auch die Möglichkeit des sich Etablierens auf geringerem Leistungsniveau als Zugang in Frage, wenn man aufgrund sportlicher Erfolge als Trainer entdeckt wird.

Während des Studiums und der aktiven Spielerkarriere erlebten insbesondere die Trainer häufig schon früh den Einstieg in die Traineridentität, die früher keine Fußballprofis waren, indem sie Jugendmannschaften oder die Männermannschaft kleinerer Vereine betreuten. So kann ein aktiver Fußballer im besten Spieleralter von 27 Jahren nebenbei schon als Trainer arbeiten und diverse Erfahrungen auf unterschiedlichen Leistungsebenen sammeln. Die Ex-Profis erlebten hingegen den Perspektivwechsel zum Trainer erst mit dem Ausklingen der aktiven Spielerzeit durch das Hineinschnuppern in die Nachwuchsarbeit des eigenen Vereins. Sie haben aufgrund ihrer Zugehörigkeit zur Welt des Hochleistungsfußballs bessere Einstiegschancen in das angestrebte Handlungsfeld des Nachwuchsleistungsfußballs auf höchster Ebene, da sie bereits über relevante Kontakte in den Profivereinen verfügen und besten Zugang zu den Qualifikationsinstanzen haben. Das Profidasein ist mit einem Ansehen verbunden, das den Einstieg in den Trainerberuf auf höchstem Niveau erleichtert. Allerdings sind die etablierten Spieler in der Welt des Fußballs noch keine etablierten Trainer.

An dieser Stelle kann zunächst einmal davon ausgegangen werden, dass jeder Trainer die Erfahrungen seiner Spielerzeit produktiv nutzen und weitergeben kann, unabhängig vom erreichten Leistungsniveau. Auch Formen des Scheiterns und nicht Erreichens eines anvisierten Leistungsniveaus bringen Erfahrungen mit sich, die mit einer reflektierten Analyse der Bedingungen für Erfolge und Momente des Scheiterns wertvoll in die Arbeit einfließen. Die Befragten bewerten es als sehr interessante Aufgabe, die Spieler in ihrer Entwicklung so gut wie möglich voranzubringen und dabei auf die eigenen Erfahrungen zurückgreifen zu können. Es sei das Schönste, was man überhaupt machen könne, die Erfahrungen, die man selbst als Profi gemacht hat, an junge Spieler weiterzugeben. Die hohe Identifikation mit der Traineraufgabe wird in allen Interviews mit deutlichen Positivwertungen hervorgehoben. Die Trainer treten im Interview als sehr engagiert auf, da sie sich mit großer Hingabe mit ihrer Arbeit identifizieren. Gleichzeitig zeigt sich ein persönlicher Anspruch, der als produktiver Wissens- und Erfahrungstransfer bezeichnet werden kann. In Anlehnung an die Ziele der Spieler können die Befragten aus dem eigenen Wissens- und Erfahrungsschatz schöpfen, um anhand des eigenen Beispiels Wege des Zielerreichens aufzuzeigen. Hier findet sich ein Vorbildcharakter. Es handelt sich um Vorbilder, denen vertraut und gefolgt werden kann.

Aufgrund der Profivergangenheit muss ein Trainer getroffene Entscheidungen nicht mit ausschweifender Erklärungsarbeit rechtfertigen oder die Spieler von seiner Fachkompetenz überzeugen. Mit der Profizugehörigkeit ist eine Anerkennung verbunden, die angesichts der Komplexität seines Aufgabenfeldes vieles erleichtert.

Verallgemeinernd kann gesagt werden, dass ein Ex-Profi aufgrund seiner Kontakte zur Welt des Hochleistungsfußballs bessere Einstiegschancen als Trainer in diese Welt hat. Gleichzeitig gewinnt er womöglich auch schneller ein höheres Ansehen bei den Spielern als ein Trainer, der keine Profilaufbahn erlebte.

Da Ansehen aber nicht mit Kompetenz gleichgesetzt werden kann, sondern eher die Folge einer nachgewiesenen Kompetenz ist, kann auch ein Nicht-Profi, der die Ausbildungsgänge des Deutschen Fußball-Bundes absolviert hat, aufgrund seines erworbenen Fachwissens und seiner Erfahrungen überzeugen. Er kann sich das angesprochene Ansehen in der Szene erarbeiten. Sehr wichtig ist der Erfolg, den ein Trainer schon mitbringt. Er muss also entweder als Spieler oder als Trainer in der Szene einen gewissen Bekanntheitsgrad erreichen, indem er vor allem durch sportliche Erfolge überzeugt.

Bleibt das Fazit, dass die Profizugehörigkeit den Zugang zum Trainerberuf erleichtert, aber nicht als zwingende Voraussetzung gilt. Der wohl erfahrenste der Befragten, Trainer E, war selbst kein Profi, kann aber auf eine sehr erfolgreiche Trainerzeit im Nachwuchsbereich zurückblicken.

4.4.2 Subkategorie: Mannschaftsführungsstile und Umgangsformen – Entwicklung erfolgsorientierter Handlungsstrategien auf der Grundlage der Selbstwirksamkeitserfahrungen

Die nachfolgenden Kodiertabellen sollen ein umfassendes Bild über die Umgangsformen der Trainer A, Trainer E, Trainer C und Trainer D liefern. Anhand der Daten konnten die Konzepte zum Erfahrungswissen und zur Selbstwirksamkeit als wesentliche Begriffe herausgearbeitet werden, die in die Bestimmung der Kategorie des Etablierten einfließen.

Seq.	Dokument	Interviewpassage[122]
1	Trainer A	du musst halt hier schon immer=ne ganze Menge auch mit äh berücksichtigen im gesamten Umgang (siehe Anhang 4.1, Z. 205f.)
2	Trainer A	und da musste schon immer mal ne n=offenes Ohr haben (-) und natürlich eben auch mal einkalkulieren und den Jungs auch zugestehn, dass sie eben ihren schulischen Verpflichtungen nachkommen (-) und dass es eben auch mal so is, dass sie vielleicht mal=n Tach dann eben wegbleiben und nich/ nich beim Training sind, äh weil sie eben in=ner Schule was machen müssen (,) (siehe Anhang 4.1, Z. 217ff.)
3	Trainer A	einerseits (>) n=offenes Ohr haben und manchmal musste halt auch dementsprechend und äh straight sein (,) und äh aber ich denke auch eben viel mit den viel mit den Jungs sprechen (,) (siehe Anhang 4.1, Z. 230ff.)

Tabelle 72: *Interviewauszüge zu Umgangsformen und Handlungsstrategien*

[122] siehe Anhang 2.2, Kodiertabelle 65

Die bereits beschriebene Bedeutung der kommunikativen Arbeit wird auch zur Bestimmung der Kategorie des Etablierten aufgegriffen, da es hier um die Umgangsformen und Veränderungen der Führungsstile auf Grundlage der gesammelten Erfahrungen geht.

Der erste Interviewauszug (Tab. 72) leitet das Thema Umgangsformen ein. Diese beinhalten für Trainer A ein „offenes Ohr“, eine gewisse Erklärungsarbeit „viel mit den Jungs sprechen“ und klare Ansagen „straight sein“. Insbesondere mit dem „straight-Sein“ wird der Gedanke angeregt, dass Erklärungs- und Überzeugungsarbeit auch Grenzen haben muss und die Spieler nicht in alle wesentlichen Entscheidungsprozesse einbezogen werden können. Das liegt insbesondere daran, dass die Spieler ihre individuellen Interessen verfolgen und der Trainer alle Spieler gleich behandeln muss. Sie müssen durch Leistungen überzeugen und nicht indem sie mit dem Trainer in kommunikative Aushandlungsprozesse treten. So gesehen spricht das „straight-Sein“ hier für die Entscheidungsgewalt und Verantwortung des Trainers. Eine besondere Herausforderung, die Fingerspitzengefühl verlangt, liegt in der Konkurrenzsituation der Spieler untereinander. Alle Spieler müssen ihre Interessen durchsetzen und sie müssen sich von den anderen abheben, wenn es um eine bestimmte Position in der Mannschaft geht. In den Interviews wird deutlich darauf hingewiesen, dass die Konkurrenzsituationen immer sportlich ausgetragen werden müssen. In diesem Zusammenhang wurde auch das Konzept der Selbstbezogenheit herausgestellt.

Die Grenzen der Erklärungs- und Überzeugungsarbeit werden in folgendem Zitat deutlich, wobei hier der Appell an die Eigenverantwortung der Spieler hervorgehoben werden kann.

Seq.	Dokument	Interviewpassage[123]
1	Trainer A	die Frage is auch legitim, dass man den Jungs das auch versucht zu erklären, wobei ich auch immer denke ähm auch schon, in dem Alter, ich muss jetzt nich immer jedes Mal äh den Jungen in den Arm nehmen (-) und äh ihm die Tränen trocknen (-) also nich dass=se jetzt jedes Mal weinen aber ähm sondern es gehört eben einfach dazu, dass sie sich nach und nach/ es is=n Leistungszentrum ne (´) und sie müssen sich behaupten, müssen sich durchsetzen und äh hier und da is es angebracht, den Jungs das zu erklärn, hier und da müssen=se aber auch die entsprechende Reaktion zeigen und äh sich im Training wieder anbieten (,) sonst funktioniert=s dann auch irgendwann nicht, dass sie den Sprung äh schaffen, Richtung Tim N. U23 (,) und weiter darüber hinaus will ich noch gar nich äh noch gar nicht denken (siehe Anhang 4.1, Z. 269ff.)

Tabelle 73: *Interviewauszug zu Umgangsformen und Handlungsstrategien*

In dem längeren Auszug finden sich mehrere Kodes, die für die Rekonstruktion der Handlungsorientierung des Befragten interessant sind. Mit der Charakterisierung des Leistungszentrums wird ein privilegierter Bereich benannt, in dem Zugehörigkeitsbedingungen über die sportliche Leistung organisiert werden. Der Leistungsgedanke gibt eine grundsätzliche Handlungsorientierung des Trainers, aber auch der Spieler vor. Überzeugen können sie nur mit sportlichen Leistungen. Zunächst ist das erklärte Ziel der Sprung in die nächsthöhere

[123] siehe Anhang 2.2, Kodiertabelle 66

Mannschaft „Richtung Tim N.“, der als wesentliche Etappe für das Erreichen des eigentlichen Ziels, die Profizugehörigkeit, angesehen wird. Tim N. trainiert die nächsthöhere Jahrgangsmannschaft. Die Spieler müssen mit dem entsprechenden Alter diese Mannschaft erreichen, wenn sie weiter im Verein bleiben und später zu den Profis aufsteigen wollen. Mit der Aussage „weiter darüber hinaus will ich noch gar nicht denken“ signalisiert Trainer A einen weiten Weg, den die Spieler noch vor sich haben und die Frage der Erreichbarkeit. Die Bedingungen bzw. Kriterien hierfür liegen in einer überzeugenden sportlichen Leistung, die mit den Kodes „behaupten, durchsetzen, entsprechende Reaktion zeigen, sich im Training wieder anbieten“ benannt wird. Die Bedeutung des Trainings impliziert das Engagement in allen Bereichen auf sportlicher Ebene und kann möglicherweise auch auf die außersportliche Lebensführung ausgeweitet werden. In der Aussage liegen Kriterien für Professionalität, wobei der Trainer die Aufgabe hat, die Spieler an diese Kriterien zu erinnern und ihre Einstellungen diesbezüglich zu fördern. Über Aufstellung und Nichtaufstellung wird nicht verbal kommunikativ mit dem Trainer verhandelt, er und der Trainer der nächsthöheren Mannschaft, Tim N., müssen sportlich überzeugt werden. Das Handlungsfeld des Hochleistungsfußballs fordert den Spielern Disziplin und eine gewisse Härte ab. Auch hierin liegt eine Aufgabe des Trainers, eben genau jene Einstellungen zu fördern.

Die Grundhaltung seinen Spielern gegenüber geht auf einen Erfahrungsprozess zurück. Wie das Beispiel des Interviewauszuges Trainer E (Tab. 74) zeigt, wird eine Mischung aus freundschaftlichem Umgang und Distanz bevorzugt.

Seq.	Dokument	Interviewpassage[124]
1	Trainer E	B: distanziert I: distanziert B: aber trotzdem freundschaftlich (siehe Anhang 4.5, Z. 261ff.)

Tabelle 74: *Interviewauszug zu Umgangsformen und Handlungsstrategien – Trainer E*

Die angesprochene Mischung aus distanziertem und freundschaftlichem Stil wird auch von Trainer B betont.

> Trainer B: „Ob nur diplomatisch oder eine harte Sache, du musst eine Mischung machen. Wenn du immer hart bist, das ist auch schlecht. Verlierst du 3:0, kommst du in die Kabine, machst du einfach Dampf, das war Scheiße, und bist eine Katastrophe usw. ohne Namen oder so die Sache, Jungs wir haben alles verpennt und das geht nicht und BAFF BAFF BAFF und weg. Das zweite Mal verlierst du nochmal 3:0 und dann kommst du wieder BABABA, und dann verlierst du nochmal, jede Mannschaft verliert, und wenn du dann wieder so auftrittst, dann sagen die Jungs, ja jetzt kommt unser Clown hä, also du musst immer (kurze Pause) mit verschiedenen Sachen, du musst einfach ehrlich sein, auch zu dir selber.“ (Anhang 4.2, Z. 193-201)

Trainer B geht aber auch auf die Rolle des Co-Trainers und die Hierarchie in der Mannschaft ein. Leistungsstärkere Spieler und Spieler, die auch charakterlich als Vorbilder angesehen

[124] siehe Anhang 2.2, Kodiertabelle 67

werden, bilden eine Art Mannschaftsrat und können so sehr gut als Vermittlungsinstanz eingesetzt werden.

> Trainer B: „Und dieses diplomatische Ding, also Distanz muss sein natürlich, Trainer und Mannschaft, aber nicht zu große Distanz. Dazwischen soll auch der Co-Trainer sein. Er kann diplomatischer sein und vermitteln. Dann habe ich auch eine Hierarchie in der Mannschaft, also ich habe noch keine älteren Spieler, sie sind alle gleich alt, aber es gibt drei vier Spieler, die schon etwas weiter sind, und die sind auch Leistungsträger." (siehe Anhang 4.2, Z. 213-218)

Veränderungen des Führungsstils – ausgewählte Erfahrungsprozesse von Trainer E

Der Erfahrungsprozess wird in folgender Kodiertabelle (Tab. 75) kurz rekonstruiert.

Seq.	Dokument	Interviewpassage[125]
1	Trainer E	als ich angefangen bin, war ich der Kumpel (-), bin aber im Großverein damit (*) auf die Schnauze gefalln (siehe Anhang 4.5, Z. 264f.)
2	Trainer E	knallhart (-) ähm war in P-Stadt am Anfang auch damit sehr erfolgreich (siehe Anhang 4.5, Z. 268)
3	Trainer E	da wächst jetzt ne ganz andere Generation ran (-) die kann damit auch nich umgehn (-) und jetzt bin ich eigentlich auf dem Weg (-) äh immer den Mittelweg (siehe Anhang 4.5, Z. 270f.)
4	Trainer E	das Knallharte hat sich ausgewirkt, dass ich/ so ausgewirkt, dass ich keinen Zugang zur Mannschaft mehr hatte (,) auch zu den einzelnen Spielern (,) man merkte, da war nur noch Hass (siehe Anhang 4.5, Z. 277ff.)
5	Trainer E	bin mit denen so Deutscher Meister geworden, wie ich=s grade geschildert hab (,) also Zuckerbrot und Peitsche (siehe Anhang 4.5, Z. 283f.)
6	Trainer E	gibst=e einem den kleinen Finger, nimmt er gleich die ganze Hand (,) ne (´) also es wurde undiszipliniert (siehe Anhang 4.5, Z. 289f.)
7	Trainer E	dann auch nich mehr die Autorität (,) grade als junger Trainer (siehe Anhang 4.5, Z. 290f.)
8	Trainer E	die alle zusammenzuhalten (,) und das is eben=ne Sache, die kann man nur aus Erfahrungen lernen (siehe Anhang 4.5, Z. 330f.)

Tabelle 75: *Interviewauszüge zu Veränderungen des Führungsstils am Beispiel von Trainer E – Erfahrungswissen*

Einige Befragte standen zum Interviewzeitpunkt am Anfang ihrer Laufbahn. Sie haben möglicherweise den einen oder anderen hier beschriebenen Entwicklungsschritt noch vor sich. Es ist immer interessant darauf zu achten, mit welchen Vorstellungen ein Trainerneuling an seine Aufgabe herangeht, wie die ersten Erlebnisse aussehen und welche Entwicklungsschritte dann durchlaufen werden. Der erfahrenste der Interviewten ist Trainer E. Trainer E betont sehr häufig die Relevanz des Erfahrungswissens, das auf Prozesse des Sich-Aus-

[125] siehe Anhang 2.2, Kodiertabelle 56

probierens beruht. Zunächst soll ein Interviewausschnitt vorgestellt werden, der den Prozess des Erfahrungszuwachses im Zuge der praktischen Ausübung der Trainertätigkeit darstellt.

> Trainer E: „ja ich hab äh verschiedene wege schon kennen gelernt (-) als ich angefangen bin war ich der kumpel (-) bin aber im großverein damit (*) auf die schnauze gefalln mehr oder weniger (-) (*) bin/ hab deswegen auch gewechselt zum Verein K-Stadt (-) hab da die ganz andere schiene angefangen (-) war in K-Stadt damit erfolgreich (-) war also äh knallhart (-) ähm war in P-Stadt am anfang auch damit sehr erfolgreich (-) und äh hab dann so ab sechsundneunzich siebenundneunzich festellen müssen das is es auch nich (-) da wächst jetzt=ne ganz andere generation ran (-) die kann damit auch nich umgehn (-) und jetzt bin ich eigentlich auf dem weg (-) äh immer den mittelweg (-) ja (´) keine extreme (,) das is so das was ich mir eigentlich so vorgestellt habe (,) keine extreme in keine richtung (,) n=extrem (,)“ (Anhang 4.5, Z. 263-273)

Aus dem Auszug können insbesondere drei Hauptinformationen als richtungsweisend hervorgehoben werden:

1. Das Trainerwerden ist ein Erfahrungsprozess: der Prozess des Sich-Ausprobierens.
2. Die Fähigkeit, sich auf die zu betreuende Zielgruppe einstellen zu können und dabei doch bei sich zu bleiben, ist bedeutsam.
3. Es gibt kein Erfolgsrezept, das immer aufgeht. Mannschaften und Spieler „funktionieren“ unterschiedlich und unterliegen individuellen Stimmungsschwankungen.

Die hier im Zusammenhang mit den biographischen Entwicklungen vorgestellten Ausführungen können mehrfach kodiert auf mehrere Teilthemen der Arbeit übertragen werden. Hier sind neben den Rahmenbedingungen des Trainerhandelns, wie der Veränderungsdynamik hinsichtlich des Ansprechens der Spieler auf Umgangsformen, auch Erfolgskonzepte enthalten.

Die eingangs erwähnte „Kumpelstrategie“ kommt vermutlich bei vielen Trainerneulingen zum Tragen, da sich ein Wechsel von der Spieleridentität in die Traineridentität erst allmählich vollziehen muss. Allerdings kann für die Analyse auch genau das Gegenteil angenommen werden, wonach sich ein Trainerneuling von seiner Spieleridentität löst, um mit Abstand und dem bewussten Auskleiden der Trainerrolle die Anerkennung bzw. den Respekt der Spieler zu erlangen. Die Organisation anregender Trainingseinheiten scheint für Trainer E anfangs noch nicht sehr problematisch gewesen zu sein, die unpopulären Entscheidungen, die getroffen werden müssen, stellen vermutlich die größte Herausforderung dar.

Zu Beginn des vorgestellten Zitates lernen wir den „Kumpel“ Trainer E kennen, der in seinem Heimatverein mit dem freundschaftlichen Stil sehr gute Erfahrungen macht. Hier war Trainer E schon ein anerkannter Mitspieler in seiner Mannschaft und hatte dadurch ein Standing, das sich ein vereinsfremder Neuling zunächst einmal hätte erarbeiten müssen. Er kannte die Spieler bereits sehr gut, kam aus ihren Reihen und wusste, wie der Einzelne funktioniert.[126] Der Zugang zur Mannschaft war damit zunächst ohne größere Bewährungs-

[126] Die Merkmale sind auch für den Spielertrainer typisch, der eine Doppelfunktion als Spieler und Trainer übernimmt. Trainer E hat seine Trainerkarriere bei seiner Herkunftsmannschaft begonnen. Er wechselte vom

proben gegeben. Womöglich wurde Trainer E aber auch eine gewisse Anpassungszeit zugestanden. Das ist ein Privileg, das nur bis zu einer bestimmten Leistungsebene dem Etablierten des Vereins zugestanden wird. Diese Voraussetzungen ermöglichten ihm die erfolgreiche Anwendung des freundschaftlichen Stils. Die in Anlehnung an ELIAS & SCOTSON (2002 [1965]) vorgenommene Benennung des *Etablierten* kann im Kontext der vorliegenden Arbeit zu einem theoretischen Konzept des Etablierens in der sozialen Welt des Hochleistungsfußballs ausgebaut werden. Der Prozess des Etablierens trifft auf Trainer E zu, der im Herkunftsverein aufgrund seiner langjährigen aktiven Zeit etabliert war und somit einfach dazugehörte. Er kannte die Abläufe und Entwicklungen, er kannte die anderen Akteure und war ihnen ebenso bekannt, er verfügte über das Insiderwissen, über das nur die langjährig im Verein Tätigen verfügen konnte. Trainer E hat durch sein Sportstudium eine zwischenzeitliche hochklassige Spielerzeit in der Stadt seines Studiums und die ersten Trainerlizenzen, Qualifikationen und Erfahrungen ein Standing erlangt, das ihn von seinen Mitspielern im Herkunftsverein abhob. Neben der Rolle des Etablierten im Verein nahm er somit – verglichen mit seinen Mitspielern – eine Art Expertenrolle ein, dem man die Fähigkeit zusprechen konnte, eine Mannschaft auch im Kumpelstil erfolgreich betreuen zu können. Mit der Kompetenz und der Rolle des Etablierten können zwei Erfolgskriterien herausgestellt werden.

Im großen Verein, in dem er das Kriterium der Bekanntheit noch nicht erfüllte und den Status des unbekannten Neulings einnahm, funktionierte der eigentlich bewährte freundschaftliche Stil nicht mehr. Die Folge der gewohnten „kumpelhaften“ Führung im neuen Verein war Respektlosigkeit und damit sicher auch Erfolglosigkeit. Trainer E sagt deutlich:

> Trainer E: „also es wurde undiszipliniert (-)“ (Anhang 4.5, Z. 290)

Die kumpelhafte Führung funktioniert nicht, da der Trainer auf eine Mannschaft mit einer anderen Erwartungshaltung trifft. Er ist ein Fremder, der sich im Verein und mit der Mannschaft noch nicht auskennt, auf diesem Niveau noch nicht gearbeitet hat und jetzt ohne Anpassungszeit unter weitaus komplexeren Bedingungen funktionieren muss. Der Leistungsbereich eines Profivereins ist von einem allgemeinen Erwartungsdruck geprägt, den es in dieser Form in anderen Vereinen nicht gibt. Die Spieler befinden sich im ständigen Konkurrenzkampf, sollen aber trotzdem als Mannschaft zusammenspielen. Sie erwarten, dass der Trainer mit Klarheit und Souveränität die Mannschaft führt. Mit dem kumpelhaften und vermutlich nachsichtigen Stil scheint eine gewisse Verunsicherung einherzugehen. Es kann vermutet werden, dass insbesondere die unliebsamen Entscheidungen nicht akzeptiert wurden. Das undisziplinierte Verhalten spricht dafür, dass dem Trainer die Anerkennung fehlte. Die Anerkennung als Trainer seitens der Spieler kann anhand mehrerer Beispiele deutlich als Erfolgsmerkmal für das Trainerhandeln identifiziert werden. Der Trai-

Mitspieler zum Trainer. Hier ist die Bezeichnung als Kumpel passend. Im NLZ kann sicherlich nicht im gleichen Sinn von „Kumpel“ gesprochen werden, die Umgangsformen zielen eher auf ein freundschaftliches Verhältnis und freundschaftliche Umgangsformen ab. Ein Kumpel ist man als Trainer hier sicherlich nicht mehr.

ner muss in seiner Rolle als Trainer akzeptiert und anerkannt werden. Hier ist die Überzeugungskraft gefragt. Kurz gesagt können die Spieler im vorgestellten Beispiel nichts mit dem kumpelhaften Stil anfangen. Hier liegt auch die Vermutung nah, dass Trainer E den Führungsstil häufiger wechselte und somit als in seinen Handlungen inkonsistent und wenig verlässlich von den Spielern wahrgenommen wurde. Dabei muss auch die Sensibilität der Wahrnehmung gruppendynamischer Prozesse im mannschaftlichen Kontext einbezogen werden. Das bedeutet u. a., dass Hierarchien in der Mannschaft mit Führungsspielern, die eine beachtliche Wirkung auf ihre Mitspieler haben können, in Betracht gezogen werden müssen.

Als Folge dieser ersten weniger positiven Erfahrungen im Nachwuchsbereich eines Bundesligavereins stand ein Vereinswechsel an, den Trainer E für eine komplette Neuausrichtung seines Führungsstils nutzte. Im Prozess des Sich-Ausprobierens wählte er einen strengeren Stil und hatte damit beachtliche Erfolge. Hier zeigt sich eine gewisse Flexibilität, die mit dem Habitus des Akteurs übereinstimmen muss. Eine Kumpelstrategie ist in einem von Hierarchie und Konkurrenz geprägten Handlungsfeld kaum vorstellbar. Spätestens hier kann hinterfragt werden, was Trainer E mit dem Begriff „Kumpel“ eigentlich meint. Dabei kann nicht von der gleichen Bedeutung wie in der Herkunftsmannschaft ausgegangen werden. Es kann jedoch von einem Umgang auf Augenhöhe ausgegangen werden, der dem Trainer dabei hilft, das Vertrauen der Spieler zu erlangen und an ihre Eigenverantwortung zu appellieren. Die Form der Kumpelstrategie im Herkunftsverein beinhaltete Freundschaften, die Kumpelstrategie im neuen Verein beinhaltet einen freundlich-fairen Umgang ohne ruppige Kritik oder härtere Sanktionen im Stil aufwendiger kommunikativer Überzeugungsarbeit, die vor allem dann geleistet werden muss, wenn unangenehme Entscheidungen getroffen werden. Insgesamt wird die Veränderungsfähigkeit Trainer Es in der Handlungsausrichtung deutlich.

Mit dem Führungskonzept des Hardliners kehrte Trainer E nach erfolgreicher Zeit zu seinem vorherigen Verein zurück. Die Rückkehr wurde durch ein entsprechendes Angebot ermöglicht. Auch hier arbeitete er zunächst sehr erfolgreich. Doch dann steht eine Spielergeneration vor ihm, bei der bewährte Strategien nicht mehr funktionieren. Die vormals erfolgreiche Hardliner-Strategie wirkte sich jetzt wie folgt aus:

> Trainer E: „das knallharte hat sich ausgewirkt dass ich/ so ausgewirkt dass ich keinen zugang zur mannschaft mehr hatte (,) auch zu den einzelnen spielern (,) man merkte da war nur noch hass (,)“ (Anhang 4.5, Z. 277-279)

Diese Aussage erfolgte auf die immanente Nachfrage hin, wie sich das Knallharte bei der neuen Generation auswirkte. Es konnte jedoch nicht genauer erfragt werden, wie sich das Knallharte äußerte und wie dieser „Hass“ (Interview Trainer E, siehe Anhang 4.5) aussah, d. h., welche Handlungen konkret damit verbunden waren. Allerdings entsteht eine Situation, die mit der Beschreibung „keinen Zugang zur Mannschaft mehr“ (Interview Trainer E, siehe Anhang 4.5) auf ein gängiges Zitat der Fußballwelt zurückgreift, das in der Welt des

Fußballs häufig im Zusammenhang mit dem Nichtzusammenpassen von Trainer und Mannschaft verwendet wird. Es wird oft auch mit der Situation beschrieben, die Spieler nicht mehr zu erreichen, so als würde man nicht über gemeinsame Kommunikationsmittel verfügen oder innerlich unüberwindbare Mauern aufbauen. Die neue Spielergeneration spricht für die Veränderungsdynamik im Trainerberuf. Auch hier können wieder die Erfahrungen einbezogen werden, die die Spieler früher mit ihren Trainern gemacht haben. Möglicherweise eilte Trainer E dann auch der Ruf voraus, ein unangenehmer Trainer zu sein, was sich unterschiedlich auf die Spieler auswirken könnte. Zumindest werden sie mit entsprechenden Befürchtungen oder auch Ressentiments auf den Trainer zugegangen sein. Das scheinen nicht die besten Voraussetzungen für eine gute Zusammenarbeit zu sein.

Trainer E betreute vor allem A-Jugendmannschaften. In diesem Alter haben die Spieler schon mehrere Jugendmannschaften durchlaufen und Trainer erlebt. Es kann von einer neuen Trainergeneration ausgegangen werden, die die Erwartungshaltung der neuen Spielergeneration und damit die Spielergeneration selbst geprägt hat. Es geht um die Anwendung neuer Umgangsformen, die Trainer E erst für sich entdecken musste. Das Handlungsmotiv für den erneuten Wechsel des Umgangs liegt auch hier in den Erfahrungen ausbleibender Erfolge und einer Atmosphäre, die kein erfolgreiches Arbeiten mehr zuließ. Mit der Charakterisierung der Situation als „nur noch Hass“ (Interview Trainer E, siehe Anhang 4.5) wird eine sich zuspitzende Problematik beschrieben, die eine Veränderung erfordert. Anscheinend war für Trainer E sehr schnell zu erkennen, wie er die Wandlung einleiten kann. Wieder verfügt Trainer E über die Flexibilität, eine neue Handlungsausrichtung einzuleiten. Somit geht es im Trainerberuf immer um ein Austarieren der geeigneten Umgangsformen. Einerseits sollte er eine klare Linie verfolgen, andererseits muss er auch eine gewisse Flexibilität einräumen.

Trainer E wählte dann einen Stil, den er als Mischung aus „Zuckerbrot und Peitsche“ (siehe Anhang 4.5, Z. 284) charakterisiert. Dieser Mittelweg funktioniert und bringt bis heute sportliche Erfolge. Es fällt auf, dass ein ähnlicher „Mittelweg“ (Interview Trainer E, siehe Anhang 4.5, Z. 271) von allen Befragten bevorzugt wird. Grundsätzlich arbeiten die Trainer zwar kooperativ, aber auch autoritär mit ihren Spielern. Die Entscheidungsbeteiligung der Anzuleitenden ist im Training und im Wettkampf sehr begrenzt. Was im Beispiel deutlich wird, ist die Anpassung des Verhaltens an sich ändernde Bedingungen. Wechselnde Strategien bei jeweils unterschiedlichen Mannschaften sind unproblematisch, wechselnde Strategien bei ein und derselben Mannschaft können zur Verunsicherung, Unberechenbarkeit und zum Vertrauensentzug führen. Insofern muss einem Trainer ein gewisser Veränderungsspielraum zugestanden werden, wenn er innovativ sein soll. Dennoch müssen mit Verlässlichkeit und vertrauten Praktiken auch stabile Komponenten gegeben sein, die nur durch produktive Überraschungseffekte durchbrochen werden sollten. Abschließend zum Beispiel des erfahrungsbezogenen Wechsels der Umgangsformen bei Trainer E muss konstatiert werden, dass er mit der Strategie des Mittelweges auch die Deutsche Meisterschaft im A-Jugendbereich gewonnen und mittlerweile die Position des Etablierten nicht nur im Großverein, sondern im Nachwuchsleistungsfußball erreicht hat.

Darstellung der Umgangsformen und Mannschaftsführungsstile der befragten Trainer

Zur Frage der Umgangsformen verweist Trainer C auf das Alter der Spieler. Hier werden von Jahrgang zu Jahrgang mitunter erhebliche Entwicklungs- und Reifeunterschiede benannt. Seine A-Jugendmannschaft scheint reifer und stabiler zu sein als eine B-Jugendmannschaft. Dies äußert er mit dem Hinweis auf die Lebensphase der Pubertät. Er bewertet die Aufgabe der angemessenen Arbeit mit den Spielern in dieser Lebensphase als „ganz schwieriges Thema" (Interview Trainer C, siehe Anhang 4.3). Es scheint v. a. eine schwierige Phase für die Spieler selbst zu sein, wenn konkurrierende Interessen und Prioritäten mit altersbedingten Gefühlsambivalenzen zusammenkommen. Hier sind spontane Änderungen der Prioritäten zu erwarten, was wiederum bedeutet, dass von den Spielern im B-Jugendalter kein langfristig angelegtes Karrierehandlungsschema erwartet werden kann. Während die jüngeren Jahrgänge voller Überzeugung von einer Profikarriere träumen, realisieren die älteren Jahrgänge den Aufwand und die Chancen einer anvisierten Profikarriere. Hinzu kommen neue Interessen. Daher könnte ein vielversprechendes Talent die Karriere im Hochleistungsfußball von hier auf gleich hinwerfen und neue Pläne entwickeln. Ein Ausstieg könnte in diesem Alter insbesondere dann auftreten, wenn die jungen Spieler keine Perspektive im angestrebten Profibereich sehen.

Seq.	Dokument	Interviewpassage[127]
1	Trainer C	Führung, das ist das habe ich vorhin schon angedeutet, ist freilich ein ein ganz schwieriges Thema, gerade im A-Jugendbereich (schnell) aber ich glaube im B-Jugendbereich fast noch schwieriger, da sind se halt noch sehr in der Pubertät und auch äh noch die Phase wo die ähm die erste Freundin so ein bisschen ne anderen Stellenwert bekommt (siehe Anhang 4.3, Z. 457ff.)
2	Trainer C	Im A Jugendbereich sind sie auch oft schon ein Stück weiter, aber da beobachtet man sehr unterschiedliche Verhaltensmuster und das ist halt so, dass wir da letztendlich keine große Rücksicht nehmen. Ein A-Jugendspieler, der A Jugendbundesliga spielt, muss das letztendlich auch in Griff kriegen. (siehe Anhang 4.3, Z. 463ff.)

Tabelle 76: *Interviewauszüge zum Führungsstil – Trainer C*

Wenn Trainer C die Lebensphase der Pubertät als besonders schwieriges Thema bezeichnet, dann sind hiermit sicherlich die besonderen Unabwägbarkeiten der Weiterentwicklung der Spieler gemeint. Die Phase wird als kritisch angesehen. Altersbedingte Entwicklungsprozesse können eine andere Gewichtung der Prioritäten der Jugendlichen hervorrufen. Ungeachtet dessen steht für die Trainer immer der Leistungsaspekt im Vordergrund und somit sind auch unliebsame Entscheidungen gut begründbar, „dass wir da letztendlich keine Rücksicht drauf nehmen" (Tab.76). Es werden altersbedingte Leistungsschwankungen angesprochen.

> Trainer B: Also ich kann nicht sagen, dass ich der Typ bin oder der Typ. Bei der B-Jugend kann man aber kein Kumpel sein, das verstehen die nicht, damit können die nicht umgehen. Bei der A-Jugend

[127] siehe Anhang 2.2, Kodiertabelle 68

kann man schon mehr als Freund auftreten, die können das einstufen, aber die B-Jugend, da sind sie noch sehr in der Pubertät. (Anhang 4.2, Z. 231-236)

Seq.	Dokument	Interviewpassage[128]
1	Trainer C	das kann ne klare Ansage vor anderen Spielern sein, das hat ja auch Signalwirkung (siehe Anhang 4.3, Z. 510f.)
2	Trainer C	Ich sag ja den Spielern dann immer, wenn ich mal gar nichts mehr zu dir sage, dann hast du dann hast du eigentlich das Signal, dass ich von dir nichts mehr halte oder dass ich bei dir die Hoffnung aufgegeben habe, dass sich nichts mehr entwickelt. (siehe Anhang 4.3, Z. 521ff.)
3	Trainer C	also sei froh, solange Du von mir einen Anschiss kriegst (lachen) (siehe Anhang 4.3, Z. 527f.)
4	Trainer C	Also so versuche ich, dich weiterzubringen und versuch dir natürlich zu helfen und ich denke, das ist ein ganz entschiedener Punkt, wenn die Spieler auch für sich selber realisieren, Mensch der Trainer oder die Trainer wollen ja gutes von mir, die wollen ja Leistung sehen, aber sie wollen mich ja auch in meinem Weg ähm bestärken und mir Hilfestellung geben. (siehe Anhang 4.3, Z. 528ff.)

Tabelle 77: *Interviewauszüge zum Führungsstil – Trainer C*

Die ausgewählten Auszüge beinhalten Kodes zu einem Führungsstil des Trainers gegenüber Spielern, der als konstruktive Kritik zu verstehen ist. Es wird häufig angemerkt, dass die Selbsteinschätzung der Spieler nicht mit der Einschätzung der Trainer übereinstimmt. Aus diesem Grund reagieren die Spieler bei einer Nichtaufstellung, frühen Auswechslung oder verbalen Kritik mit Unverständnis. Hier ist auf die jeweilige Situation und den Charakter der Spieler zu achten. So kann eine „Ansage" (Tab. 77), mit der Kritik an einzelnen Spielern vor der ganzen Mannschaft, eine positive Wirkung haben, sie kann aber auch als unangemessene Sanktionierung verstanden werden. Trainer C verdeutlicht in diesem Zusammenhang auch die Möglichkeit des Vier-Augen-Gesprächs. Das bedeutet, dass für einige Spieler die Kritik vor der ganzen Mannschaft als unangemessen harte Sanktionierung verstanden werden kann und diese sich sozusagen diffamiert oder gedemütigt fühlen. In Sinne von Gleichbehandlung und Fairness muss der Trainer gleiche Umgangsformen anwenden, allerdings haben die gleichen Umgangsformen oft unterschiedliche Wirkungen. Eine „Ansage" vor der ganzen Mannschaft kann bei einigen Spielern die einzig wirksame Methode sein, von anderen wird sie vielleicht als zu hart angesehen. Der Trainer muss hier sensibel vorgehen und seine Spieler genauer kennen, um einzuschätzen, welche Methode die passende ist. Allerdings wird er grundsätzlich weitgehend einheitliche und klare Umgangsformen anwenden, um die Spieler auch auf den Erwachsenenbereich vorzubereiten, wo dann zumeist weniger individuell auf den einzelnen Spieler eingegangen wird.

Die anderen Auszüge (Tab. 77) vermitteln ein deutliches Bild seiner Umgangsformen, da Trainer C im Interview genau den Sprachstil benutzt, den er auch seinen Spielern gegenüber anzuwenden scheint. Er spricht in der Du-Form. Diese alltagsnahe Form der sprachlichen

[128] siehe Anhang 2.2, Kodiertabelle 69

Darstellung im Interview ist auch in den anderen Interviews deutlich geworden. Den Aussagen zufolge sind auch schroffe Formen der verbalen Kritik immer als Hilfe zu verstehen. Unabhängig von Sympathien geht es um ein kooperatives Ausbildungsverhältnis und die Mittel müssen einem fairen Rahmen entsprechen. Demnach ist auch ein vielleicht als unangemessen hart bewerteter „Anschiss“ (Tab. 77) immer als Hilfe und Unterstützung im Ausbildungsprozess zu sehen. Das Beispiel beinhaltet eben auch indirekt die Reaktion der Spieler, wenn sie sich zu Unrecht oder zu schroff angegangen fühlen. Die Begründung des Trainers liegt im Leistungsaspekt und in der Absicht, die Spieler so weiterzubringen. Genau das sollen die Spieler verstehen. Es wird kein Verhältnis gegensätzlicher Interessen, sondern das der Gemeinsamkeit der Interessen angewandt. Für die Erkenntnisgenerierung ist im Allgemeinen festzuhalten, dass aus Sicht der Befragten mit einer forciert harschen Kritik in konkreten Situationen eine produktive Wirkung erzielt werden kann, die mit einer zu vorsichtigen Kritik kaum zu erreichen wäre. Eine gewisse Impulsivität entspricht der Emotionalität des Spiels und der Emotionalität, die auch von den Spielern erwartet werden sollte. Insofern ist die Emotionalität in einem gewissen Rahmen sehr authentisch, wohingegen eine durchgängig sachlich-distanzierte Form des Umgangs mitunter als wenig überzeugend betrachtet werden könnte. Somit können die Trainer ihren Spielern gegenüber, anders als bei einem Lehrer-Schüler-Verhältnis, ihren Emotionen auch in einem bestimmten Rahmen[129] zumindest punktuell freien Lauf lassen.[130] Der Auszug beinhaltet darüber hinaus die Eigenverantwortung, die Spieler entwickeln müssen. Die Aufgabe des Trainers liegt darin, die Spieler hierin zu sensibilisieren. Symbolisiert wird das gemeinsame Interesse an der bestmöglichen Weiterentwicklung der Spieler.

Mit den vorgestellten Beispielen der Trainer A, Trainer E und Trainer C wurden drei Trainer einer A-Jugend- oder B-Jugendmannschaft vorgestellt, die zum Zeitpunkt der Interviews aufgrund der sportlichen Situation einen festen Stand im Verein hatten. Im Folgenden wird mit Trainer D ein Trainer vorgestellt, der auf eine Zeit ausbleibender Erfolge mit der U23-Mannschaft eines Bundesligavereins blickt. Zwar ist die Mannschaft erst in die höhere Spielklasse unter einem anderen Trainer aufgestiegen, was als Erklärung für die Situation der Abstiegsgefahr dienen kann, dennoch ist der Anspruch des Vereins das Etablieren in der höheren Spielklasse. Der Trainer steht gegen Ende der Saison vor der Aufgabe, mit einer vermeintlich leistungsschwächeren und im Vergleich zur Konkurrenz jüngeren Mannschaft den Klassenerhalt zu sichern. Als U23 spielt die Mannschaft im Herrenbereich mit Spielern, die gerade erst aus dem eigenen Nachwuchs gekommen sind, größtenteils gegen erfahrene Herrenmannschaften der 4. Liga. Da die U23 als Unterbau für die Profis angesehen wird, ist sie von größerer Fluktuation und folglich weitaus weniger Stabilität gekennzeichnet als eine fest bestehende eingespielte Herrenmannschaft. Zwar sind die Spieler aufgrund ihres Al-

[129] Die Formulierung ist etwas schwammig. Gemeint ist damit, dass ausschweifende Zügellosigkeit nicht mehr dem Bild des emotionalen, aber umsichtig handelnden Trainers entsprechen würde.

[130] Ein wesentlicher Unterschied liegt in der Sanktionskraft, über die ein Trainer im Vergleich zum Lehrer verfügt, und der emotional fundierten Identifikation und intrinsischen Motivation, die bei allen Spielern vorausgesetzt werden kann. Diese Punkte erleichtern dem Trainer die Erfüllung seiner Aufgaben und entlasten ihn letztendlich in seiner Überzeugungsarbeit.

ters, des Talents und ihrer guten Ausbildung den Konkurrenten der etablierten Herrenmannschaften mitunter überlegen. Sie sind sicherlich antrittsschneller, sprintstärker und dynamischer. Aber im Zweikampfverhalten im Erwachsenenbereich sind sie vermutlich weniger erfahren als gestandene Spieler anderer Mannschaften der 4. Liga. In der 4. Liga spielen viele Fußballer, die früher eine Ausbildung in einem Nachwuchsleistungszentrum erfahren haben. Die 4. Liga wird häufig als die Station bezeichnet, die die meisten Spieler der Nachwuchsleistungsmannschaften erreichen werden. Angesichts jener Umstände ist die Situation der Abstiegsgefährdung nicht unbedingt auf die Qualität der Trainerarbeit zurückzuführen. Dennoch kann aus der prekären Situation für die Mannschaft auch eine prekäre Situation des Trainers entstehen.

In allen Interviews wird der Umgangsstil mit den Spielern als Erfahrungsprozess beschrieben. Im folgenden Beispiel wird eine Veränderung der Haltung hinsichtlich des Führungsstils in vergleichbar kurzem Zeitraum von Trainer D beschrieben, der einen freundschaftlich-verbindlichen Stil bevorzugte und jetzt, kurz vor Ende seiner ersten Saison mit der Mannschaft, die Haltung des „knallharten“ und „gnadenlosen“ (Interview Trainer D, siehe Anhang 4.4) Umgangs schildert.

Seq.	Dokument	Interviewpassage[131]
1	Trainer D	am Anfang wars natürlich so grade meine Trainertätigkeit im (anderen Bereich des Fußballs), da war ich im Endeffekt ja noch klassischer Spieler, dat waren im Endeffekt ja auch alles meine Kumpels, meine Freunde. Da war also ehm im Endeffekt wenig Distanz zu den Jungs da (siehe Anhang 4.4, Z. 103ff.)
2	Trainer D	obwohl dat auch ne hohe Akzeptanz war, weil ich halt ehm ja einfach mehr durch das mehr Training äh einfach auch n besserer Spieler war. So konnt ich so war et relativ einfach dann, eh diese Spieler/Trainer eh -tätigkeit auszuüben (siehe Anhang 4.4, Z. 106ff.)

Tabelle 78: *Interviewauszüge zum Führungsstil - Trainer D*

Vergleichbar mit dem Beispiel Trainer E wird von Trainer D eine nahe kumpelhafte Umgangsform beschrieben. Die Überzeugungskraft liegt in der eigenen sportlichen Leistungsstärke und vermutlich im Status Ex-Profi. Eine Schlüsselkategorie liegt in der Anerkennung, die hier mit der „hohen Akzeptanz“ symbolisiert wird. Hier finden sich Merkmale, die vergleichbar mit dem von VÄTH (1994) beschriebenen „Charisma“ oder der „Aura des Trainers“ sind. Das Charisma, geht bei Trainer D noch nicht auf seine Trainererfolge, aber auf seine Erfolge als Spieler zurück. Er kann für die zu betreuenden Spieler sportlich und charakterlich als Vorbild auftreten. Die Vorbildfunktion beinhaltet eine relevante Orientierungsfunktion für die Spieler.

Im beschriebenen Beispiel sind die Entwicklungen vergleichbar mit den Erfahrungen, die Trainer E beschrieb. Trainer D und Trainer E haben zunächst im Erwachsenenbereich als

[131] siehe Anhang 2.2, Kodiertabelle 70

Spielertrainer gearbeitet, bevor sie als verantwortliche Trainer in den Nachwuchsbereich der Bundesligavereine wechselten. Die Umgangsformen in der Rolle des Spielertrainers im Erwachsenenfußball erweisen sich als produktiv und werden in die individuelle Haltung und das Gesamtkonzept übernommen. Im Profiverein arbeitet Trainer D dann jedoch auf einer Leistungsebene, die von starker Konkurrenz geprägt ist. Hier ist er im Trainerstab als Ex-Profi „nur" einer von vielen und muss mit einer Interaktionsdynamik umgehen, in der nicht der Spaß am Spielen, sondern die Statusverbesserung vieler untereinander in Konkurrenz stehender Spieler im Vordergrund steht. Trainer D muss jetzt, ähnlich wie es Trainer E aus seiner Anfangszeit im Profiverein beschrieben hat, von einer grundsätzlich anderen Grundausrichtung der Spieler ausgehen. Er muss sein Handlungsschema neu ausrichten und sich ausprobieren. Hier ist ein Wandlungsprozess zu verzeichnen, der aber auch mit seinen eigenen Vorstellungen und Einstellung übereinstimmen muss. Trainer E schien diesen Wechsel vom Kumpel zum Hardliner und dann zum Einschlagen des Mittelweges weitgehend problemlos realisiert zu haben. Bei Trainer D liegt die Vermutung nah, dass das Mannschaftsführungsverhalten, das seiner Haltung und seinem Naturell entspricht, nicht mit dem hier vermutlich angebrachten Führungsstil in Einklang zu bringen ist. Seine intuitiv angelegte Haltung, die auf seine eigenen Motivationen und Erfahrungen mit den bisher betreuten Mannschaften zurückgeht, liegt in der Eigenmotivation und der kindlichen Begeisterung der Spieler. Darauf will er aufbauen.

Seq.	Dokument	Interviewpassage[132]
1	Trainer D	rein pädagogisch hab ich viel gelernt, mit den kleinen Kindern, die Begeisterung, wie man überhaupt eh ja also für mich war das zum Üben optimal, kann ich also jedem Trainer im Endeffekt nur empfehlen, auch vor ner U13 muss man erstmal stehn und die Jungs motivieren (siehe Anhang 4.4, Z. 109ff.)
2	Trainer D	man hat in dem Alter natürlich ne hohe Eigenmotivation, das is klar (siehe Anhang 4.4, Z. 115f.)

Tabelle 79: *Interviewauszüge zum Führungsstil - Trainer D*

In seinem Aufgabenbereich an der Grenze zum Profifußball wird jetzt deutlich, dass Konkurrenz- und Leistungsdruck zu Konflikten führen, die nicht mehr mit der kindlichen Begeisterung für den Fußball allein zu lösen sind. Das widerstrebt seiner ursprünglichen Trainingsvorstellung. Er muss seine Umgangsformen verändern. Der Kompetenzgewinn von Trainer D entspricht dem Handlungsschema des Sich-Ausprobierens. Er handelt zunächst eher intuitiv in Anbetracht seiner eigenen umfangreichen Erfahrungen, die er selbst als Profi gesammelt hat. Allerdings müsste ihm aus jener Zeit die Konkurrenzsituation im Profiverein, mit den dort vorherrschenden Praktiken, hinlänglich bekannt sein.

Seine Philosophie der erfolgreichen Mannschaftsführung liegt in der vorhandenen Eigenmotivation der Spieler. Eine vorwiegend strenge und laute Führung würde nicht seinem

[132] siehe Anhang 2.2, Kodiertabelle 71

Naturell entsprechen. Hier zeigt sich für ihn gegenwärtig eine Spannungssituation, die er lösen muss.

Seq.	Dokument	Interviewpassage[133]
1	Trainer D	ich denke auch eher, dass ich dass ich in der Hinsicht eher n ruhiger Trainer bin (siehe Anhang 4.4, Z. 147f.)
2	Trainer D	dass sie langfristig über ne hohe Eigenmotivation ihre Ziele erreichen und dass ich nich ständig da am Rand stehn muss so und einpeitschen muss, dass se letztendlich dann so ihre Ziele erreichen. (siehe Anhang 4.4, Z. 150ff.)

Tabelle 80: *Interviewauszüge zum Führungsstil - Trainer D*

In der folgenden Kodiertabelle (Tab. 81) wird das Prinzip des Sich-Ausprobierens erneut beschrieben. Es wird wiederum deutlich, dass Trainer D das übergeordnete Handlungsschema einer Tätigkeit im Fußballsport verfolgt, dabei aber eher offen gegenüber den Angeboten und Möglichkeiten auftrat. Er verfolgte somit kein fest geplantes Handlungsziel. Die bekleideten Aufgaben und Funktionen in der Welt des Fußballs, dienen ihm als Erfahrungsressourcen.

Seq.	Dokument	Interviewpassage[134]
1	Trainer D	ich bin son Typ, ich bin immer irgendwie in die Sache reingerutscht (siehe Anhang 4.4, Z. 117)
2	Trainer D	deswegen hab ich mir vorher nie so viele Gedanken darüber gemacht (siehe Anhang 4.4, Z. 120f.)
3	Trainer D	versucht dann natürlich immer auch wieder von den Fehlern der Vergangenheit zu lernen, um dann auch wieder die nächsthöhere Stufe zu erreichen (siehe Anhang 4.4, Z. 125ff.)

Tabelle 81: *Interviewauszüge zum Führungsstil - Trainer D*

Es wird ein Erfahrungsprozess im Sinne des Lernens aus der praktischen Erfahrung heraus beschrieben. Auch hier zeigen sich Parallelen zu den anderen befragten Trainern. Mit dem Kode „dann auch wieder die nächsthöhere Stufe zu erreichen“ wird ein zielorientiertes Karrierehandlungsschema des Aufstiegs symbolisiert.

Hervorzuheben ist folgende Unterscheidung des Nachwuchsbereichs der A- und B-Jugend und des Herrenbereichs der U23-Mannschaft.

[133] siehe Anhang 2.2, Kodiertabelle 72
[134] siehe Anhang 2.2, Kodiertabelle 73

Seq.	Dokument	Interviewpassage[135]
1	Trainer D	Dat is natürlich im Vergleich U19, U23, bei der U19 haben die Spieler einfach noch noch ne viel höhere ja Motivation will ich nich sagen, die haben noch dieses Schwärmerische, Träumerische, da will jeder Profi werden, jeder sieht dat vielleicht auch noch n bisschen unrealistisch, die denken alle, wenn se A-Jugend-Bundesliga spieln, ich werd sowieso Profi, ich will alles dafür geben. Bei der U23 sind dann doch viele schon so in der Realität angekommen, sehn dann, wo geht meine Karriere hin, in welche Richtung pendel ich mich ein, in der dritten Liga, in der vierten? Erste, zweite schaff ich sowieso nich mehr, also da hat man schon n höheren Frustfaktor. (siehe Anhang 4.4, Z. 127ff.)

Tabelle 82: *Interviewauszug zur Situation einer U23-Mannschaft*

In der U23 spitzt sich die Lage für die Spieler insofern zu, als dass sie sich hier anderen Vereinen anbieten müssen. Aus dem Nachwuchs eines etablierten Bundesligavereins kommend, haben sie gute Möglichkeiten, von einem Verein professioneller Ausrichtung verpflichtet zu werden. Allerdings müssen sie durch Einsätze in Spielen auch die Gelegenheit dazu bekommen. Der Traum vom Bundesligaprofi, den auch sie als A- oder B-Jugendliche noch hatten, kann kaum noch realisiert werden. Dennoch ist eine Karriere im bezahlten Fußball auf hoher Leistungsebene möglich. Die Aussage von Trainer D entspricht jedoch Formen von Enttäuschung, Resignation und „Frust“ (Tab. 82). Die jüngeren Spieler zeigen eine höhere Investitionsbereitschaft: „ich will alles dafür geben“ (Tab. 82). Die Motivation wird deutlich: „ich werd sowieso Profi“ (Tab. 82). Trainer D bewertet diese Haltung als „unrealistisch“. Allerdings kann nur über diesen Optimismus überhaupt die Leistungsbereitschaft ausgebildet werden, sich eine Chance auf den Profibereich zu erarbeiten. Demnach erleichtert die Situation der A-Jugendmannschaft einem Trainer die Arbeit. Die Eigenmotivation liegt im Optimismus und in der Zuversicht. So gesehen ist es für den Trainer der Mannschaft anzuraten, die Karrieremöglichkeiten auf hohem Leistungsniveau so lange wie möglich offen zu halten und so immer noch den Zugriff auf die Spieler zu haben. Hier können Konzepte wie „Vertrauen in den Trainer“ herangezogen werden. Für die konkrete Situation der Mannschaft sind folgende erschwerende Kriterien zutreffend: Ein Teil der Spieler kann das langjährig unter großen Investitionen angestrebte Ziel nicht erreichen und muss einen Wandel der biographischen Planung einräumen. Neben Gefühlen des Scheiterns treten auch Misserfolge mit der Mannschaft in Form von Niederlagen und der Abstiegsgefahr auf. Von Vereinsseite wird auf Trainer und Mannschaft forciert Druck ausgeübt. Die Verantwortung für sportliche Erfolge von Spielern und Mannschaft wird dem Trainer auferlegt. Er wird zunehmend in Frage gestellt, was auch Auswirkungen auf sein Selbstwirksamkeitsgefühl haben kann. Es scheint sich eine Verunsicherung bei Spielern, Mannschaft und Trainer auszubreiten. Man befindet sich in einer Situation, die zusätzlich dem Konkurrenzaspekt unterliegt. Mehrere Spieler müssen im sportlichen Wettkampf um die gleiche Position und ein lukratives Angebot streiten. Aus dieser kritischen Konstellation heraus entsteht eine Situation, in der viele Spieler hier ihre letzte Chance auf den Profibereich sehen. Es geht um Träume, um die fußballerische Existenz und Identität hinsichtlich

[135] siehe Anhang 2.1, Kodiertabelle 16

von Status und Anerkennung. Ansonsten kann es sein, dass das „große Talent“ am Ende wieder im Herkunftsverein landet.

Seq.	Dokument	Interviewpassage[136]
1	Trainer D	dat is immer grade so jetzt in der Zeit April, Mai, wo wir dann den Spielern mitteilen müssen, dass es nicht weitergeht, dat is immer ein sehr (leicht lachend) schwieriger Moment für alle Trainer glaub ich, die im eh Leistungsbereich arbeiten. Zum Teil sind da wirklich Jungs dabei, die ja seit der E-Jugend dann hier sind, aber ja dat is eine der schwierigen Aufgaben eh für uns. Aber ich denk mal, das lernt man auch im Laufe der Zeit immer besser und klar man sollte dann den Spielern erst immer wieder die Möglichkeit auch geben, dat man Alternativen für sie findet aber dat dass eh ja dass man ihnen auch n Gefühl vermittelt ja, dass es trotzdem weitergeht. (siehe Anhang 4.4, Z. 544ff.)

Tabelle 83: *Interviewauszug zur Situation, wenn es für Spieler im Verein nicht weiter geht*

Unter den beschriebenen Bedingungen scheint ein freundschaftlicher Stil mit wenig Distanz zu den Spielern kaum realisierbar zu sein. Aus diesem Grund geht Trainer D auf die Notwendigkeit der persönlichen Distanz ein.

Seq.	Dokument	Interviewpassage[137]
1	Trainer D	im Laufe der Zeit hab ich auch gemerkt, dass man grade hier, je höher man kommt, noch mehr Distanz wahren muss (siehe Anhang 4.4, Z. 161ff.)
2	Trainer D	dat ich bestimmt auch grade als ich die U16 trainiert hab oder vielleicht in meinem ersten A-Jugendjahr noch mehr Kumpeltyp zu den Spielern war und dass ich aber jetzt auch aus den letzten Jahren gelernt hab, dass ich da versuche, doch bedeutend mehr Distanz aufzubauen (siehe Anhang 4.4, Z. 163ff.)

Tabelle 84: *Interviewauszug zum Führungsstil -Trainer D*

Der Zusammenhang zwischen dem steigenden Leistungsniveau, einer Forcierung der Konkurrenzbedingungen und der Angemessenheit des distanzierten Führungsverhaltens wird in folgenden Argumentationen aufgezeigt (Tab. 85).

Seq.	Dokument	Interviewpassage[138]
1	Trainer D	im Profibereich mit dieser Distanz und mit dieser gewissen Härte, weil ehm Spieler suchen irgendwann immer nach nach Entschuldigungen, wenn man dann zu nachgiebig ist und zu weich is, dann hat man glaub ich auch verloren (siehe Anhang 4.4, Z. 171ff.)
2	Trainer D	da kann der Spieler, der vielleicht am Anfang dein bester Freund is, der wird dich dann irgendwann, wenn’s nicht läuft, sowieso in die/ eh versuchen, (leichtes Lachen) abzusägen. Det is einfach so. (siehe Anhang 4.4, Z. 177ff.)

[136] siehe Anhang 2.1, Kodiertabelle 17
[137] siehe Anhang 2.2, Kodiertabelle 74
[138] siehe Anhang 2.2, Kodiertabelle 75

3	Trainer D	dass man ganz einfach früher vielleicht noch mehr über private Dinge geredet hat und und eh, ja, kann dat so gar nich beschreiben, noch mehr mit den Spielern eh lacht redet, also dass man da wirklich ne gewisse Distanz hält (siehe Anhang 4.4, Z. 194ff.)

Tabelle 85: *Interviewauszüge zum Führungsstil -Trainer D*

Der Auszug wurde auch unter der Kategorie der Merkmale des Handlungsfeldes kodiert. Der Trainer macht sich mit zu viel Nähe angreifbar. Er muss vor allem in seinem Auftreten eindeutig die Handlungs- und Entscheidungsgewalt suggerieren. Dabei geht es nicht um die Anerkennung als Freund oder Kumpel, sondern um die Anerkennung als Trainer und somit um ein Hierarchieverhältnis, das schon aufgrund der ungleich verteilten Entscheidungsgewalten kein freundschaftliches Verhältnis zuzulassen scheint. Ein freundschaftliches Verhältnis zu einzelnen Spielern kann auch als Bevorzugung ausgelegt werden und somit weitere Konflikte auslösen. Es ist an dieser Stelle, rollentheoretisch gesehen, davon auszugehen, dass die Spieler im Trainer keinen potenziellen Freund sehen. Sie assoziieren damit eine gewisse Autorität und eben die Fähigkeit der Verantwortungsübernahme für die sportliche Entwicklung des Einzelnen und der Mannschaft. Diese zugeschriebene Hierarchie entspricht nicht den Vorstellungen von der Rolle des Kumpels. Zu wenig Klarheit in der Rollenverteilung führt zu Verunsicherung und am Ende zu Respektlosigkeit. Das erschwert dem Trainer die Arbeit immens. Von daher muss Trainer D seine Handlungsausrichtung ändern, wobei die Glaubwürdigkeit eines Trainers, der seine Strategien von heute auf morgen umstellt, auch wieder in Frage gestellt werden könnte. So gesehen steht Trainer D vor einem Dilemma. Sein bevorzugtes Handlungsschema scheint nicht zu funktionieren. Er muss von seiner Linie abweichen. Damit ist aber auch seine Authentizität gefährdet. Die Spieler müssten die Handlungsintention der Neuausrichtung nachvollziehbar verstehen können, damit eine Änderung anerkannt wird. Hier stellt sich aber die Frage, wie überzeugend Trainer D vom „Kumpelstil“ in den „Stil der gnadenlosen Härte“ wechseln kann und wie weit er sich hier von seinem eigenen Selbstverständnis in der Rolle als Trainer entfernen muss. Eine Neuausrichtung der Umgangsformen wäre grundsätzlich in einer anderen Mannschaft einfacher zu realisieren als in der jetzigen, die ihn nicht nur anders kennengelernt hat, sondern auch mögliche Schwächen oder Unsicherheiten erlebte. Das Dilemma liegt nun darin, dass Selbstverständnis und Handlungsanforderungen anscheinend nicht übereinstimmen.

Allerdings interpretiert Trainer D die Situation eher als Herausforderung und kann sich auch mit der Konsequenz einer Vertragsauflösung arrangieren. Er speist Fehler und Misserfolge gewinnbringend in sein biographisches Handlungsschema ein. Die derzeitige Situation führt er auf die prekäre Situation der Spieler mit vielen Unsicherheiten, eine daraus folgende Respektlosigkeit gegenüber dem Verein, seinen Strukturen und Angeboten, aber auch auf seine persönlichen Fehler, die nicht in den falschen Trainingsmethoden, sondern den Umgangsformen liegen, zurück. Hier zeigt sich der erfahrungsbezogene Lernprozess. Die Situation führt nicht dazu, dass Trainer D den Trainerberuf aufgibt. Er sieht darin vielmehr einen Lerneffekt, was dazu führt, dass sich diese Situation vermutlich nicht wiederholen wird.

Allerdings bleibt er hinsichtlich der Eigenmotivation bei seinem bisherigen Selbstverständnis, da nur hierin die große Chance für die Spieler besteht. Dies verdeutlicht er anhand einiger Beispiele von Spielern der Profiabteilung, die eben aufgrund ihrer Einstellung erfolgreich aufsteigen konnten. Eine Lösung sieht er darin, dass Spieler angeworben werden können, die er kennt und die die angesprochene Einstellung bereits mitbringen.

Seq.	Dokument	Interviewpassage[139]
1	Trainer D	ich hab jetzt bin jetzt auch an einigen Spielern dran, eh die hoffentlich nach (Bundesligaverein) kommen und das sind Spieler, die ich kenne und wo ich weiß, die halt diese Eigenmotivation haben, wo ich wo ich von alleine weiß, dass ich gar nich die Distanz halten muss, weil die von sich aus so ne eh Vernunft mitbringen (siehe Anhang 4.4, Z. 199ff.)
2	Trainer D	das is natürlich als Trainer viel viel einfacher [...] zu arbeiten, als wenn man immer die Kelle rausholen muss (siehe Anhang 4.4, Z. 205ff.)
3	Trainer D	dass dat dieses Jahr sonne Mannschaft is, die ich leider jetzt nich äh zusammengestellt hab, aber ich bin halt etwas später gekommen und ich glaub schon, dass dat ne Mannschaft eher is, die auch äh gnadenlose Härte brauch! (siehe Anhang 4.4, Z. 209ff.)
4	Trainer D	da hat mal ein Trainerkollege von mir n sehr berühmter eh Trainer, der hat mal gesagt, mit dem hab ich den Fußballlehrer gemacht, eh der meinte dann mal, wenn=se nen Arschtritt brauchen, dann eh dann wolln=se, dass ich=se kuschl und andersdrum (siehe Anhang 4.4, Z. 332ff.)

Tabelle 86: *Interviewauszüge zum Führungsstil -Trainer D*

Eine wesentliche Begründung, die Trainer D auch in seiner Verantwortung entlastet, liegt in der Tatsache, dass er die Mannschaft erst später übernommen und somit nicht zusammengestellt hat. Es zeigt sich, dass er bei der Auswahl der Spieler nicht nur auf die sportlichen Leistungen, sondern auch die Charaktereigenschaften achtet, wobei für ihn beides miteinander in Verbindung steht. Somit ist er, wie schon häufiger beschrieben, in diese Situation hineingerutscht und musste nun lernen, damit umzugehen.

Der Führungsstil umfasst das Auftreten gegenüber der Mannschaft und die Umgangsformen. Er ist in beachtlichem Maße auf das Selbstwirksamkeitserleben zurückzuführen. Hier zeigen sich gerade bei jungen Trainern noch enge Verbindungen zur Spieleridentität. Mit der Zeit vergrößert sich die Distanz zu den Spielern, was auf einen Rollenwechsel deutet, der nicht nur formal in Form des Statuswechsels, sondern auch in der Selbstwahrnehmung und im Selbstverständnis realisiert wird. In der Literatur finden sich entsprechende Studien zu Führungsstilen und Trainertypen (siehe z. B. bei TUTKO & RICHARDS, 1971). Die befragten Trainer der vorliegenden Erhebung können hinsichtlich der Kriterien in „ruhige“ und „emotionale“ Trainer (emotionales Auftreten), „spätere Profitrainer“ und „Jugendtrainer ohne Profiambitionen“ (Karriereziele und Aufstiegsambitionen) sowie junge Trainer oder erfahrene Trainer (Alter, Erfahrungswissen) unterschieden werden.

[139] siehe Anhang 2.2, Kodiertabelle 76

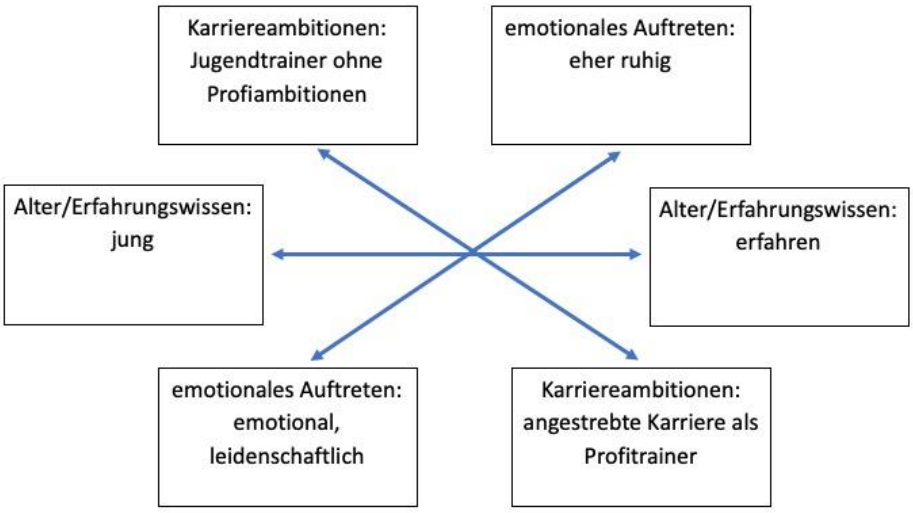


Abbildung 7: *Trainertypen - Dimensionierung zwischen Erfahrungswissen, Karriereambitionen und Auftreten*

Die beschriebenen Aufgabenfelder setzen ein gewisses Maß an pädagogischen Fähigkeiten voraus: die genaue Trainingsplanung, mit einer präzisen Leistungsanalyse, dem Erkennen der Potentiale, dem leistungsgerechten Erarbeiten von Trainingsmethoden und der Umsetzung der definierten Aufgaben bis zum Ziel. All diese Komponenten umfassen einen Ausbildungsverlauf, der den angemessenen Umgang des Trainers mit seinen Spielern erfordert. Ein Punkt, der von allen Befragten benannt wird, ist die Distanz zu den Spielern. Auch das Alter der Spieler der zu betreuenden Mannschaft spielt hinein. In der U23 können die Spieler ihre Chancen auf den Profibereich besser einschätzen als in einer U15 oder U17. Während die jüngeren Spieler noch ernsthafte Ambitionen haben, direkt im Verein die Profimannschaft zu erreichen, ist es für die Spieler der U23 absehbar, dass sich die meisten für einen anderen Verein empfehlen müssen. Um auf sich aufmerksam machen zu können, benötigen sie Einsatzzeiten im Spiel. Somit ist hier die Konkurrenzsituation forciert. Im Nachwuchsbereich kann von einer Forcierung der Konkurrenzsituation mit steigendem Alter und Leistungsniveau ausgegangen werden. Das folgende Zitat, das hier in Zusammenhang mit dem Führungsstil ausgewählt wurde, konnte in der Datenanalyse mehrfach kodiert und mehreren Sinnzusammenhängen zugeordnet werden. So steht es nicht nur für die biographische Entwicklung und den einhergehenden Führungsstil, es steht auch für die Merkmale der sozialen Welt und die Spielerpersönlichkeiten.

> Trainer D: „Dat is einfach so dat muss man eh auch eh dann letztendlich (,) realistisch sehen. Da kann der Spieler, der vielleicht am Anfang dein bester Freund ist, der wird dich dann irgendwann wenn es nicht läuft, sowieso in die eh (leichtes lachen) versuchen eh abzusägen (**) (,) dat is einfach so. I ja. dat muss man ganz realistisch sehen. [...] is schon nen riesen Haifischbecken“ (Anhang 4.4, Z. 176-182)

Um die Hinweise zur Trainerarbeit auf dem Leistungsniveau und die persönliche Haltung des Befragten in Bezug auf die individuelle Selbstwirksamkeit und das Selbstverständnis herauszuarbeiten, soll eine kurze Analyse des Interviewauszuges vorgenommen werden. Mit der Aussage „Das is einfach so“ wird eine erkenntnissichernde Feststellung als Ergebnis,

Schluss und nachweisbare Tatsache angezeigt. Diese Erkenntnissicherung wird verstärkt mit der Formulierung „Das muss man auch letztendlich realistisch sehen“. Hierin liegt eine enttäuschende Erkenntnis, die eigentlich nicht der Philosophie oder persönlichen Haltung des befragten Trainers entspricht. Die Äußerung wird mit einer gewissen Resignation und aber auch nüchternen Erkenntnis, die nun einmal nicht zu ändern sei, getätigt. Das darauffolgende verallgemeinernde Beispiel des Spielers, „der vielleicht am Anfang dein bester Freund ist“, zeigt an, dass Trainer D eigentlich ein freundschaftliches Verhältnis im Sinne des Wir-Gefühls anstrebte. Spieler steigen gern in dieses freundschaftliche Verhältnis ein, aber nur solange sie davon profitieren können. Somit entsteht eine Zweckgemeinschaft, die zwar freundschaftlich gestaltet werden kann, die aber keine wirkliche Freundschaft ist.

Mit der Beschreibung der Handlung als „absägen“ wird ein rustikaler, wenig feinfühliger Prozess des Beseitigens verdeutlicht. Die Bedingung, die jenen Prozess einleitet, wird mit „irgendwann wenn´s nicht läuft“ charakterisiert. In verallgemeinerter Form betrachtet, kann es für den Trainer nicht so gut laufen, wenn er zunehmend in der Kritik steht, es kann für die Mannschaft nicht so gut laufen, wenn Erfolge ausbleiben, es kann aber auch für den Spieler nicht so gut laufen, wenn Erwartungen und eigene Ansprüche nicht realisiert werden. Mit der Formulierung „sowieso“ wird die Selbstverständlichkeit dieses Prozesses angezeigt. Wobei die Möglichkeiten des Spielers, diesen Prozess zu beeinflussen, begrenzt sind, er wird es „versuchen“. Es folgt wieder die Erkenntnissicherung, mit der der Gedanke eingeleitet wurde. „Das is einfach so. Das muss man ganz realistisch sehen.“ Mit einer Charakterisierung des Tätigkeitsbereichs: „Is schon ein riesen Haifischbecken“ schließt Trainer D den Gedanken mit einer als allgemein bekannt vorausgesetzten forcierten bildlichen Darstellung ab. Es wird deutlich, dass Trainer D mit diesen Mechanismen hadert und generell ein freundschaftliches Verhältnis bevorzugt. Die Erkenntnissicherung geht auch auf seine Erfahrungen als Profi zurück. Er hat viele Jahre kontinuierlich in einem bestimmten Verein in der 2. Bundesliga gespielt. Er scheint als Spieler keine nennenswerten Konflikte mit seinen Trainern erlebt zu haben. Dennoch hat er das benannte Verhalten womöglich auch bei ehemaligen Mitspielern erlebt. Der Spieler wird sich im Sinne des persönlichen Vorankommens auf die freundschaftliche Haltung des Trainers einlassen. Ob in diesem erfolgs- und zweckgebundenen Verhältnis, das zugleich Autoritäts- und Hierarchiestrukturen aufweist und bei dem Abhängigkeitsverhältnisse bestehen, tatsächlich eine Freundschaft zwischen den Rollenträgern Trainer und Spieler entstehen können, ist fraglich. So gesehen ist davon auszugehen, dass Trainer D nicht wirklich von einem Freund im eng gefassten Sinne spricht, als vielmehr von freundlichen, wertschätzenden Umgangsformen, die jedoch Merkmale und Verhaltensweisen beinhalten, die über das rein professionell Sportliche hinausgehen. Die Daten beinhalten hierzu die Hinweise, dass man sich auch über private Angelegenheiten unterhält und ein gewisses Vertrauen aufgebaut wird (vgl. Interview Trainer D, siehe Anhang 4.4). Die Mannschaft besteht aus vielen Spielern mit vielen Charakteren mit ihren individuellen Eigenschaften, biographischen Erlebnissen und Erfahrungen, Erwartungen und Prioritäten. Der freundschaftliche Stil kann für den einen angemessen sein, von einem anderen jedoch falsch gedeutet werden und zu Respektlosigkeit führen. Aus dem Auszug gehen Elemente zum Thema „Selbstwirksamkeit“ hervor. Das freund(schaft)liche Auftreten

hat Enttäuschungen, Respektlosigkeit und folglich erschwerende Bedingungen der erfolgsorientierten Zusammenarbeit zur Folge. Eine vergleichbare Erfahrung wird verallgemeinernd auch von Trainer E geschildert:

> Trainer E: „gibst=e einem den kleinen finger nimmt er gleich die ganze hand (,) ne (´) also es wurde undiszipliniert (-) und äh ja du hast/ bist dann auch nich mehr die autorität (,) grade als junger trainer (,) (*)“ (Anhang 4.5, Z. 289-291)

Hinsichtlich des Selbstwirksamkeitserlebens löst diese Erfahrung bei beiden Trainern (Trainer E und Trainer D) eine Änderung der Haltung gegenüber den Spielern aus. Die angemessene Umgangsform, die Trainer D aus seinen Erfahrungen ableitet, beschreibt er als „gnadenlose Härte“ (Interview Trainer D, siehe Anhang 4.4). Er würde sich damit der kämpferischen Haifischbeckenmentalität in der Welt des Hochleistungsfußballs anpassen. Dies entspricht jedoch nicht seiner grundsätzlichen Haltung und Philosophie. Trainer D charakterisiert sich wie folgt:

> Trainer D: „Ich denk auch eher dat ich das ich in der Hinsicht eher nen ruhiger Trainer bin, also dass ich eh (-) versuch langfristig die Spieler dahin zu erziehen, dass sie letztendlich checken, dass=se für sich selbst verantwortlich sind, dass=se langfristig über ne hohe Eigenmotivation (,) ihre Ziele erreichen, und dass ich nicht ständig da (-) am Rand stehn muss und einpeitschen muss “ (Anhang 4.4, Z. 147-152)

Wir treffen hier auf den von KRAPPMANN (2016) beschriebenen Gedanken des „Ausbalancierens“. Einerseits muss Trainer D eine streng distanzierte Haltung seinen Spielern gegenüber einnehmen, auf der anderen Seite appelliert er an die Eigenmotivation der Spieler und erachtet es auch als seine Aufgabe, diese „langfristig“ zu fördern. Dies macht es ihm möglich, seine eher ruhige und freundschaftliche Linie zu verfolgen. Grundsätzlich wird sich seine persönliche Identität mit seinen Dispositionen und Prioritäten durchsetzen, so wie es bei KRAPPMANN (2016) mit dem „Ausformen und Ausgestalten der Rolle“ beschrieben wird. Hier muss auch die Authentizität berücksichtigt werden. Die Glaubwürdigkeit des Auftretens scheint insbesondere dann gefährdet, wenn ein Trainer seine Umgangsformen häufig wechselt. Allerdings könnte ein spontaner, plötzlich realisierter Wechsel durch auch authentisch und für die Spieler nachvollziehbar als geplanter Effekt genau richtig gedeutet werden und positive Wirkungen erzielen.

Zum genaueren Verständnis des Beispiels kann nun über das ausgewählte Zitat (Trainer D) hinausgehend der Kontext der Situation mit den Konsequenzen einbezogen werden. Zum Interviewzeitpunkt stand die Mannschaft hinter den Erwartungen des Vereins. Ein Spiel am Abend direkt vor diesem Interview wurde gegen einen regionalen nahen Konkurrenten deutlich verloren. Insgesamt ist davon auszugehen, dass dem Befragten in dieser Situation die Gefahr einer drohenden Beurlaubung bewusst war. Hierzu äußerte es sich jedoch nicht im Interview. Dieser Aspekt ist auch darauf zurückzuführen, dass es im Interview nicht um die konkrete Situation, sondern um ihn als Trainer und seine Arbeit im Nachwuchsleistungsbereich gehen sollte. Allerdings zeichnet sich ein deutliches Hadern mit der Situation und den konfliktreichen Bedingungen zwischen dem Trainer und einigen Spielern ab. Trainer D

beschreibt Situationen des respektlosen Umgangs seitens der Spieler nicht direkt gegenüber seiner Person, allerdings gegenüber den Privilegien, die der Verein bereitstellt. Auch hier findet sich thematische eine Mehrfachkodierung. Die Respektlosigkeit kann im Kontext des Umgangs mit der Mannschaft (Führungsstil) und im Kontext mit den Persönlichkeitseigenschaften der Spieler erneut betrachtet werden. Der Kode ist aber auch hinsichtlich der Charakterisierung der sozialen Welt des Hochleistungsfußballs und der Rahmenbedingungen der Trainertätigkeit bedeutsam. Insofern müssen die aufgeführten Phänomene immer miteinander in Verbindung gesehen werden. Einige Tage nach dem Interview endete das Arbeitsverhältnis zwischen Trainer D und Verein. In der Nachbetrachtung und unter Einbezug des Kontextwissens, das sich schon vor der genauen Datensichtung angesammelt hat, kann gesagt werden, dass sich diese Konsequenz im Interview abzeichnete. Trainer D wirkte zwar nicht resigniert, jedoch wurde das Hadern mit den Umgangsformen zwischen Trainer und Spielern deutlich und er entwickelte gedankenexperimentell im Interview eine Strategie für die Neuausrichtung des Umgangs, vom Freundschaftlichen zum Knallharten. Dies entsprach jedoch nicht seinem eigentlichen Selbstverständnis. Daher schien die Situation zwar nicht ausweglos, aber doch zu schwer realisierbar. Der Trainer oder betreffende Spieler hätten ihr Verhalten deutlich ändern müssen.

Obgleich anhand der Daten unterschiedliche Praktiken und Auffassungen bezüglich des Führungsstils anzutreffen sind, wird von den Befragten eine Mittelweglösung aus strengdistanziert und freundschaftlich-partnerschaftlichen Umgangsformen empfohlen. Eine Besonderheit liegt in der Tatsache, dass die Trainer die Identität des Verantwortlichen internalisiert haben. Diese Rolle wird ihnen von den Spielern und anderen relevanten Akteuren des Handlungsfeldes zugeschrieben, sie entspricht ihrem Selbstbild. Mit jenem Rollenverständnis müssen sie sich von den Spielern deutlich abheben. Es entsteht ein Hierarchiegefälle, das zunächst einmal allgemein von den Akteuren als selbstverständlich dazugehörend anerkannt wird. Somit wird auch anhand der Interviewdaten deutlich, dass die Trainer als Verantwortliche für die sportlichen Abläufe in Zusammenarbeit mit der Mannschaft eine eher autoritäre Haltung einnehmen müssen. Damit ist gemeint, dass alle Entscheidungen über Trainingsinhalte, taktische Ausrichtung, Aufstellung, Zugehörigkeit zum Kader usw. beim Trainer liegen. Die Spieler werden in diese Entscheidungen zumeist nicht einbezogen.

Bei den Entscheidungen kann es sich um langfristig angelegte Konzepte oder spontane taktische Finessen im Spiel handeln. Insofern kann von einem Machtverhältnis gesprochen werden, das u. a. aus der Zuschreibung der Verantwortung mit einhergehender Entscheidungsgewalt in den Strukturen der Welt des Fußballs fest verankert ist. Selbstredend kann die Entscheidung eines Trainers kritisch hinterfragt werden. Das erleben wir nahezu wöchentlich in den Spielkritiken der öffentlichen Berichterstattung. Dennoch ist es diese allgemeingültige Erwartung an die Rolle des Trainers, die ihn kritisierbar und angreifbar macht. Mit der Zuschreibung der Verantwortung werden Privilegien eingeräumt, aber auch hohe Verpflichtungen und Kritikpunkte gesetzt. In den Interviews wird diese in der Welt des Hochleistungsfußballs internalisierte Haltung deutlich hervorgehoben. Somit werden

die Umgangsformen nicht als demokratisch, auf Verhandlungen aufbauend, charakterisiert. Die Entscheidungen werden vom Trainer getroffen. Allerdings unterliegt dieser den Strukturen und Mechanismen der Fußballwelt. Er ist abhängig von Erfolgen, die auf die von Verein und Umfeld formulierten Ansprüche zurückgehen. Insofern ist, wie es auch von BETTE (1984) formuliert wurde, der Trainer kein „freischwebender Akteur", der nach Belieben schalten und walten kann, er unterliegt den in der Welt des Fußballs etablierten Strukturen und muss alle Entscheidungen mit den Erfolgsansprüchen des Vereins begründen. Im Nachwuchsbereich muss er die Entscheidungen v. a. mit den Bedingungen der optimalen Talentförderung begründen. Der Führungsstil resultiert somit aus den Erwartungen und Ansprüchen, die hinsichtlich des Erfolges von anderen an den Trainer gerichtet werden, dem Selbstverständnis und Selbstkonzept des Trainers und den Erfahrungen, die der Trainer während seiner bisherigen Tätigkeit gemacht hat. Trainer D hat zuvor Trainerstationen in Bereichen der Fußballwelt durchlaufen, in denen Leistung und Erfolg eher nebensächliche Faktoren waren. Der Spaßfaktor mit dem Handlungsmotiv der Freude am Spiel stand zumindest in gleichwertiger Bedeutung. Diese Haltung konnte nicht eins zu eins auf die Welt des Hochleistungsfußballs an der Schwelle zum Profifußball übernommen werden. Auch wenn die Erfolgsphilosophie auf den Spaß am Fußballspielen zurückgeht, muss diese in der Welt des Hochleistungsfußballs mit anderen Bewertungskriterien zusammengeführt werden. Das bedeutet, dass der Trainer zwar eine freundschaftliche Ebene des Umgangs bevorzugen kann, aber nicht die unbedingte Erwartung haben sollte, dass die Spieler hierauf wie gewünscht reagieren und dass damit auch in schwierigen Phasen die bestmögliche Leistung aus dem Einzelnen und der Mannschaft insgesamt herausgeholt werden kann. Insofern wird eine Strategie des Mittelweges empfohlen, die aber immer die Verantwortung und somit die Entscheidungsgewalt des Trainers impliziert.

Die kommunikative Arbeit ist ein zentrales Merkmal der Trainertätigkeit. Die Strukturen und Mechanismen der Welt des Fußballs sind auf kommunikative Strukturen in Form sprachlicher Mittel und der Bebilderung (Visualisierung) sowie der Handlungspraktiken zurückzuführen. Das bedeutet, die soziale Welt geht aus den Handlungen und Interaktionen ihrer Mitglieder hervor. Hierzu zählen in beachtlichem Maße die Mittel der sprachlichen Kommunikation in den Gesprächen der Akteure miteinander (vgl. SCHILLING, 2001; SCHÜTZE, 2002). Die Befragten heben die Bedeutung der Kommunikation mit den Spielern hervor. Dabei müssen sie sich selbst jedoch auch Grenzen setzen, indem sie sich nicht auf ausufernde Diskussionen einlassen. Zwar müssen Trainer gegenüber der Mannschaft, dem Verein und der Öffentlichkeit ihre Entscheidungen begründen können, um nicht den Vorwürfen der Konzeptlosigkeit, Bevorzugung oder Willkür zu unterliegen. Dennoch muss der Trainer auch selektieren, welche Entscheidungen in welchen Situationszusammenhängen gerechtfertigt werden müssen. Hier kann wiederholt auf die Begründung unter dem Erfolgs- und Leistungsaspekt zurückgegriffen werden. Im Zitat zeigt sich erneut die Zuschreibung der Verantwortung mit dem Mandat, Entscheidungen zu treffen. Dabei kann der Trainer den Spielern Entscheidungen erklären, er wird sie jedoch nur bedingt in seine Entscheidungsfindung einbeziehen. Entscheidungen über die Mannschaftaufstellung und das taktische Vorgehen kann er nicht mit den Spielern abstimmen, er muss einem eigenen

Konzept folgen. Hier ist auch die objektive Entscheidungskompetenz von Bedeutung. Die Spieler würden die Entscheidungen unter Berücksichtigung der eigenen Interessen zu Ungunsten anderer fällen. Der Trainer würde sich hier in einer Diskursarena bewegen, in der derjenige mit den besseren sprachlichen Argumenten berücksichtigt werden würde. Das wäre kaum produktiv. Hier steht die sportliche Leistungshandlung über dem verbalen Argumentationsgeschick. Die sprachliche Auseinandersetzung mit den Spielern kann dann produktiv sein, wenn die Möglichkeiten einer individuellen Leistungsverbesserung gemeinsam mit dem Spieler besprochen werden. Hier ist die Perspektive des Spielers ein wichtiger Baustein für die Lösung des Problems. Dabei muss jedoch an die verfügbaren Kapazitäten des Trainers erinnert werden. Von den Vereinen werden professionelle Beraterinnen und Berater engagiert.[140]

Vereinfacht ausgedrückt kann die Haltung der befragten Trainer als spielerzugewandt mit der Offenheit und dem Verständnis für deren Perspektive beschrieben werden. Dennoch bestätitigen die Interviewauszüge die aus der Theorie bekannten Merkmale der Verantwortung und Entscheidungskompetenz des Trainers. Aufgrund ihrer fortlaufenden Anwendung sind diese Bausteine Strukturmerkmale des Trainerhandelns. Solange die Akteure die Regeln der Zuschreibung von Verantwortung und Entscheidungskompetenz als handlungsbestimmend verfolgen, bleiben diese Regeln als handlungsbestimmend in der Welt des Fußballs bestehen.

Als Zwischenfazit zu den Umgangsformen ist zu sagen, dass die Trainer einen Mittelweg aus freundschaftlichem Umgang und klarer Rollenverteilung bevorzugen. Dies entspricht ihrem Selbstverständnis des angemessenen Umgangs mit den Spielern.

> Trainer A: „das versuch ich den jungs auch äh zu erklären und zu sagen dass das ein großer sprung is (,) und ähm (*) ja gibt es immer wieder und musste halt eben (lauter bis >) einerseits (>) n=offenes ohr haben und manchmal musste halt auch dementsprechend und äh straight sein (,) und äh aber ich denke auch eben und viel mit den viel mit den jungs sprechen (,)“ (Anhang 4.1, Z. 228-232)

> Trainer E: „bin mit denen so deutscher meister geworden wie ich=s grade geschildert hab (,) also zuckerbrot und peitsche (,)“ (Anhang 4.5, Z. 283-285)

Sicherlich kann kein Führungsstil benannt werden, der per se funktioniert. Wann soll man Zuckerbrot und wann Peitsche anwenden? Und wie sehen Zuckerbrot und Peitsche überhaupt inhaltlich aus? Hier braucht der Trainer ein Gespür für die Situation. Er muss wissen, wie seine Spieler auf bestimmte Maßnahmen reagieren. Dies geht allerdings auf ein Ausprobieren zurück, das Fehler und entsprechende Konsequenzen einräumt. Der Trainer bewegt sich nicht nur auf einer Ebene des Ausprobierens auf der Grundlage logischer und erfahrungsbezogener Schlüsse, er bewegt sich auch auf einer Ebene des Austarierens in der Anwendung der Umgangsformen.

[140] Sollte im Anschluss an diese Arbeit eine Charakterisierung von Nachwuchsspielern im Mittelpunkt des Forschungsinteresses stehen, dann könnten Interviews mit psychologischen Beraterinnen und Beratern von Interesse sein.

> Trainer F: „Einige Spieler reagieren erst dann, wenn man sie anbrüllt. Ich hab vor kurzem auch einen Spieler richtig hart angebrüllt und hinterher dachte ich: Jetzt bin ich zu weit gegangen, das hätte ich nicht machen sollen, habe dann aber festgestellt, dass das genau die richtige Methode war. Einige reagieren dann positiv und andere brechen zusammen." (siehe Anhang 4.6)

Allgemein ist festzuhalten, dass die befragten Trainer den Interwies zufolge souverän auftreten. Sie haben auf dem Platz das Sagen und die Spieler erkennen diese Handlungsinitiative weitgehend unhinterfragt an. Die Trainer haben die Aufgabe, immer die bestmögliche Leistungsentwicklung zu erreichen. Sie müssen bei allen Handlungen professionell auftreten, d. h. dem öffentlichen Erwartungsbild entsprechen, sonst werden sie in ihrer Funktion nicht anerkannt. Bei den Spielern findet ein Trainer nur dann Anerkennung, wenn er tatsächlich als Trainer auftritt und das macht, was von einem etablierten Trainer erwartet wird.

In einigen Zitaten wird der Arbeitsbereich als Haifischbecken beschrieben, in dem hin und wieder auch ein „gnadenloser" Umgang (Trainer D) mit den Spielern angebracht sei. So deuten einige Auszüge fast schon ein Gegeneinander von Trainer und Mannschaft an, da die Interessen nicht gleichverteilt bedient werden können. Die Führungsstile gehen auf die Selbstwirksamkeitserfahrungen zurück. Die Selbstwirksamkeitserfahrungen haben einen Einfluss auf das Selbstverständnis der Trainer.

Eine Situation, die wiederholt als problematisch bezeichnet wird, ist der Ausschluss von Spielern aus der Mannschaft. Hier zeigt sich eine Ambivalenz des Trainerhandelns, die sich nicht auflösen lässt und Fingerspitzengefühl verlangt. Gleichzeitig kann die Konkurrenz um Plätze in der Mannschaft auch leistungsfördernd genutzt werden. Einerseits sollten alle Spieler optimal gefördert werden, andererseits können nicht alle Spieler immer in der Startelf der Mannschaft stehen. Spieler verfolgen weitestgehend gleiche Interessen. Dabei treten sie untereinander in Konkurrenz. Diese Konkurrenz wird leistungsfördernd genutzt. Allerdings entstehen damit auch Konflikte, die vom Trainer gemanagt werden müssen. Umgangsformen im Konflikt- und Konkurrenzmanagement gehören laut Interviews zu den größten Herausforderungen der Trainerarbeit. Während die sportartspezifischen Inhalte gut erarbeitet werden können, ist der Umgang mit verschiedenen Charakteren, Mentalitäten, wettstreitenden Handlungsintentionen und Einstellungen in der Persönlichkeitsentwicklung stehender Spieler eine der größten Anforderungen im Nachwuchsbereich.[141] Entscheidungen wirken vor allem dann hart und unangebracht, wenn die Spieler diese nicht anerkennen. Ein wirksames Sanktionsmittel ist die Nichtaufstellung eines Spielers. Die Nichtaufstellung kann den Ehrgeiz des Spielers wecken, sie kann aber auch das Vertrauensverhältnis zum Trainer negativ beeinflussen oder zu Resignation führen.

Dass Spieler als „Reservisten" fungieren müssen, liegt in der Natur des regelgeleiteten Fußballspiels. Wer dieses Prinzip nicht anerkennt, muss sich auf den selbstorganisierten Freizeitfußball konzentrieren. Die gleiche Anzahl der Spieler beider Mannschaften ermöglicht

[141] Im Profibereich liegen ähnliche Herausforderungen, jedoch kommt die Öffentlichkeit des Trainerhandels hinzu. Insbesondere scheint der Aufbau einer angemessenen Resilienz vonnöten.

den fairen Wettkampf und die festgelegte Begrenzung auf elf Spieler in einer Mannschaft, die gleichzeitig auf dem Rasen stehen dürfen, geht auf eine angemessene Platzaufteilung zurück, ist der Attraktivität des Spiels zugeschrieben und somit das Resultat langjähriger Fußballpraxis. Der sportliche Vergleich ist ureigener Bestandteil des Fußballspiels und einer der besonderen Reize dieser Sportart. Es geht darum besser zu sein als die jeweiligen Kontrahenten. Dieses Prinzip lässt sich auch auf den Ersatzspieler übertragen. Wer auf der Bank bleiben muss, bekommt allein aufgrund dieser Entscheidung vermittelt, dass er noch an einer Leistungsverbesserung arbeiten muss. Es sei denn, es gibt andere plausible Begründungen wie taktische Finessen oder auch die Schonung eines Spielers für ein weitaus bedeutsameres Spiel. Der Ausschluss aus der Startaufstellung kann aber auch ein anderweitig begründetes Sanktionierungsmittel oder eine Motivation bedeuten. Die Trainer gehen davon aus, dass jeder Fußballspieler aktiv auf dem Platz dabei sein möchte. Eine Nichtaufstellung wird somit im Allgemeinen als Sanktion verstanden. Was die befragten Trainer an diesem Punkt entlastet, ist der Gedanke der Eigenverantwortung der Spieler. Das Selbstverständnis der befragten Trainer beinhaltet auch den Gedanken, nicht für alle Abläufe verantwortlich zu sein. Die Spieler haben ihre Karrierechancen selbst in der Hand. In den Umgangsformen beziehen die Trainer sich auf den Aspekt der Eigenverantwortung und den Leistungscharakter. Konkurrenz gehört mit dazu, damit müssen die Spieler in der Welt des Hochleistungsfußballs zurechtkommen. Trotzdem ist es auch die Aufgabe des Trainers, unliebsame Entscheidungen, wie die Nichtaufstellung oder sogar den Ausschluss aus der Mannschaft, zu kommunizieren. Diese Entscheidungen können sie den Spielern einfach nur mitteilen, sie können aber auch bestrebt sein, ihre Entscheidungen zu begründen. Wie diese unliebsamen Aufgaben gelöst werden, hängt von der Situation bzw. den Gründen für diese Entscheidungen und den individuellen Merkmalen des Spielers ab. Dem Selbstverständnis der befragten Trainer nach, ist es ihr Anspruch, diese Entscheidungen sachlich zu begründen und nicht einfach nur mitzuteilen. Allerdings zeigen sich auch hier Grenzen der Kommunikationsarbeit.

Im vorab behandelten Teil der Arbeit wurde insbesondere bei Trainer D eine Ambivalenz zwischen Selbstverständnis und Realität in Bezug auf die Umgangsformen festgestellt. Das Beispiel soll nachfolgend weiter ausgeführt werden.

4.4.3 Subkategorie: Die Frage der Vereinbarkeit von persönlichem Anspruch (Selbstverständnis) und Wirklichkeit in der Welt des Hochleistungsfußballs

Am Beispiel von Trainer D wurde die Vereinbarkeit der persönlichen Haltung mit den Anforderungen in der Welt des Hochleistungsfußballs bereits in Ansätzen beschrieben. Diese soll anhand einiger Interviewauszüge näher betrachtet werden. Dabei zeigt sich die Problematik der Erfolgsabhängigkeit der beteiligten Akteure ganz besonders. Die im Theorieteil ausgeführten Merkmale der Welt des Hochleistungssports haben insbesondere die Risikofaktoren, wie Unabwägbarkeiten, Erfolgsdruck und einseitige Karriereorientierung aufgezeigt, die hier mit den Daten abgeglichen werden können. Die wiederkehrende Kategorie, auf die alle Inhalte zu den Rahmenbedingungen bezogen werden können, ist die des Erfol-

ges. Mit der Erfolgsorientierung ist ein entscheidender Rahmen gegeben, auf den die Mechanismen der sozialen Welt zugeschnitten sind. Wer Erfolg hat, kann sich etablieren, wer Misserfolge hat, kann auch von der Rolle des Etablierten in die „Buhmannrolle“ (Interview Trainer D, siehe Anhang 4.4) geraten. Das bedeutet auch, man muss sich immer wieder etablieren, um den Status des Etablierten zu erhalten.

Es wird deutlich, dass trotz der Identifikation mit der Trainerrolle auch mit den Mechanismen der sozialen Welt gehadert wird. Die Charakterisierung als Traum, in diesem Handlungsfeld zu arbeiten, konnte in allen Interviews kodiert werden. Dennoch sind nicht alle Bedingungen erstrebenswert und so können je nach Auslegung jene Risikofaktoren entstehen, wenn Trainer oder Spieler nicht mehr gefragt sind oder wenn aufgrund von Verletzungen und Misserfolgen Brüche in der Karrieregestaltung entstehen.

CORBIN & STRAUSS (1996) stellen für die Analyse biographischer Prozesse eine Bedingungsmatrix vor, mit welcher Lebenssituationen und deren Entstehung, Einflüsse und Konsequenzen genauer erforscht werden können. Demnach können biographische Entwicklungen, aber auch einzelne Handlungen und Entscheidungen, in ihrer Prozesshaftigkeit im Kontext eines Bedingungsgefüges verstanden werden. Eine Handlung oder Situation wird aufgrund verschiedener Einflüsse, Bedürfnisse oder Handlungsmotive eingeleitet, erlebt einen Verlauf und hat Konsequenzen. Nehmen wir das Phänomen der Trainerentlassung[142]. Es muss darauf geschaut werden, wie die Entscheidung für einen Trainerwechsel entstanden ist. Wenn eine Niederlagenserie der Grund ist, dann muss geschaut werden, wie es zu dieser Niederlagenserie kam usw.

Die vorliegende Situation, auf die wir bei Trainer D treffen, ist die Gefahr der Entlassung des Trainers, mit der eine biographische Neuausrichtung einhergeht und auch das Selbstverständnis hinsichtlich des Führungsstils hinterfragt wird. Das Beschäftigungsende ist nicht Teil des Karrierehandlungsschemas, es sei denn, es wird vom Trainer selbst so geplant oder der Trainer bezieht Vereinswechsel generell in sein übergeordnetes berufliches Karrierehandlungsschema mit ein. Das könnte darauf zurückzuführen sein, dass Vereinswechsel im Hochleistungsfußball, ob nun fremdbestimmt oder selbst eingeleitet, beinah selbstverständlich mit dazugehören und in das übergeordnete biographische Handlungsschema integriert werden müssen. So gesehen ist die biographische Unplanbarkeit in der sozialen Welt des Hochleistungsfußballs eher die Normalität als eine durchgängige Karriere in ein und demselben Verein. Somit müssen Misserfolge in den Erfahrungsprozess einfließen und konstruktiv bearbeitet und reflektiert werden.

Anhand des Interviewbeispiels Trainer D (Tab. 87) werden Bedingungsfaktoren aufgezeigt, die das Trainer-Spieler-Gefüge beeinflussen. Das Selbstverständnis des Trainers stimmt nicht mit den Bedingungen und dem vermutlich angebrachten Mannschaftsführungsstil überein. Die Erfahrungen, die Trainer an dieser Stelle macht, fließen in seine künftigen Handlungsstrategien ein.

[142] Zumeist werden Trainer nicht entlassen, sondern beurlaubt bzw. freigestellt.

Seq.	Dokument	Interviewpassage[143]
1	Trainer D	wir sind jetzt grade mitten im Abstiegskampf (siehe Anhang 4.4, Z. 13f.)
2	Trainer D	bin natürlich auch im Laufe der Zeit hab ich auch gemerkt, dass man grade hier, je höher man kommt, noch mehr Distanz wahren muss (siehe Anhang 4.4, Z. 161ff.)
3	Trainer D	im Profibereich mit dieser Distanz und mit dieser gewissen Härte, weil ehm Spieler suchen irgendwann immer nach nach Entschuldigungen, wenn man dann zu nachgiebig ist und zu weich is, dann hat man glaub ich auch verloren. (siehe Anhang 4.4, Z. 171ff.)
4	Trainer D	da kann der Spieler, der vielleicht am Anfang dein bester Freund is, der wird dich dann irgendwann wenns nicht läuft, sowieso in die eh versuchen (leichtes Lachen) abzusägen. Det is einfach so. (siehe Anhang 4.4, Z. 177ff.)
5	Trainer D	is schon n riesen eh Haifischbecken (siehe Anhang 4.4, Z. 182)
6	Trainer D	dass dat dieses Jahr sonne Mannschaft is, die ich leider jetzt nich eh zusammengestellt hab, aber ich bin halt etwas später gekommen und ich glaub schon, dass dat ne Mannschaft eher is, die auch eh gnadenlose Härte braucht! (siehe Anhang 4.4, Z. 209ff.)
7	Trainer D	Disziplinlosigkeiten, die am Rande vorfallen, passieren, und sei es nur, wie se sich unten inner/ beim Zeugwart benehmen (siehe Anhang 4.4, Z. 219f.)
8	Trainer D	Aber das sind Sachen, die passieren überall in jeder Mannschaft. Dat is ja normal, wenn man, wo eh Druck is oder der Druck braucht ja immer irgendwo nen Ventil (siehe Anhang 4.4, Z. 224ff.)
9	Trainer D	Konflikte, die gehören da einfach auch dazu (siehe Anhang 4.4, Z. 228f.)
10	Trainer D	Jetzt inner Niederlage is man (leicht lachend) natürlich auch dann schneller in der Buhmannrolle (siehe Anhang 4.4, Z. 376ff.)
11	Trainer D	man is so vom Tagesgeschäft abgelenkt, dass man dann/ und dat merk ich ja selber bei mir, ich kümmer mich dann auch nur noch um Sieg und Niederlage und kümmer mich gar nicht mehr um die Weiterentwicklung der Spieler, um die Weiterentwicklung als Trainer, um die Weiterentwicklung, vor allen Dingen auch, des Fußballsports (siehe Anhang 4.4, Z. 431ff.)
12	Trainer D	so internationale Einflüsse, da kommt man immer wieder bepackt zurück und hat ne große Motivation, aber ich merk halt jetzt wieder, wie durch dieses Tagesgeschäft geht das immer wieder mehr verloren (siehe Anhang 4.4, Z. 441ff.)
13	Trainer D	hast total deine Kreativität verloren und ich denk mal, dat sollte man sich trotz immer trotz alledem immer wieder weiter noch bewahren und dann merk ich aber selber halt, wie, wo ich jetzt grade auch zur Zeit so=n bisschen an Grenzen stoße (siehe Anhang 4.4, Z. 454ff.)

[143] siehe Anhang 2.1, Kodiertabelle 18

14	Trainer D	dass die Jungs auch sich bewusst machen, dat man sich nich immer von Sieg oder Niederlage dat Leben abhängig machen sollte und dat man aber gleichzeitig auch nicht immer nur nach diesen Dingen streben sollte, die halt im Profifußball relevant sind, dickes Auto, dickes Haus und/ sondern dat es wirklich noch andere Dinge gibt (siehe Anhang 4.4, Z. 395ff.)
15	Trainer D	man gerät natürlich schnell in so=n Fahrwasser rein mit Sieg und Niederlage, dat man sich selber dat Leben schwer macht und dat man überlegt und stellt alles in Frage und dann vergisst man nämlich diesen Auftrag wieder (siehe Anhang 4.4, Z. 412ff.)

Tabelle 87: *Interviewauszüge zu Risikofaktoren in der Welt des Hochleistungsfußballs -Trainer D*

In der Tabelle werden Bedingungen für das Zustandekommen einer problematischen Situation im Trainerberuf aufgezeigt. Für eine genauere Analyse im Rahmen der Bedingungsmatrix sollten neben den direkt vorliegenden Aussagen auch die übergeordneten Umstände, der Handlungskontext und die beteiligten Akteure einbezogen werden. Im Beispiel geht die Situation der nahenden Trainerentlassung auf eine Niederlagenserie und die Abstiegsgefahr der Mannschaft zurück. Es kann gefragt werden, wie es zu der Niederlagenserie kam. Dabei ist zu beachten, dass die Mannschaft erst in diese Spielklasse aufgestiegen ist, sie unterliegt einem hohen Druck, die Spieler sind gegenüber der Konkurrenz eher weniger erfahren. Der Trainer hat die Mannschaft nicht selbst zusammengestellt. Daraus geht hervor, dass er mit Spielern arbeiten muss, die er selbst vielleicht nicht ausgewählt hätte. Es kann davon ausgegangen werden, dass sein Vorgänger, der die Mannschaft zusammengestellt hat, womöglich ebenfalls entlassen wurde. Das würde auf Gründe für eine Niederlagenserie verweisen, die nicht unmittelbar an der Trainerperson festgemacht werden können. In diesem Fall liegt die Vermutung nah, dass die Mannschaft, die erst aufgestiegen ist, noch nicht über das Leistungsvermögen verfügt, in dieser Liga sportlich mitzuhalten. Die genauen Gründe können an dieser Stelle nicht benannt werden. Im Zusammenhang mit der Frage nach dem Selbstverständnis des Trainers und dem Führungsstil zeigen sich in den Auszügen (Tab. 87) jedoch deutliche Hinweise auf das Verhältnis von Anspruch und Wirklichkeit hinsichtlich der Einstellungen der Spieler, der Umgangsformen (Führungsstil) und der Merkmale des Hochleistungsfußballs.

Ein Einstieg in die Analyse soll mit einer Betrachtung des engeren Kontextes der Situation erfolgen. Hierzu zählen zunächst einmal die Erwartungen und Ansprüche der Vereinsführung. Die Vereinsführung hat ein Interesse am Erfolg der Mannschaft, weil davon ausgegangen wird, dass die Spieler in der für eine U23 höchstmöglichen Liga die besten Entwicklungsmöglichkeiten vorfinden. Zum Interviewzeitpunkt spielte die Mannschaft in einer der Regionalligen, in die sie in der vergangenen Saison erst unter einem anderen Trainer aufgestiegen ist. Es ist davon auszugehen, dass die Vereinsführung zunächst den Klassenerhalt und in mittelfristiger Ausrichtung einen Aufstieg anstrebt, die Mannschaft sich jedoch angesichts der Misserfolge eher in die prekäre Situation des Abstiegs bewegte.

Zum Kontext gehören die Mechanismen des Hochleistungsfußballs und die Ansprüche und Erwartungshaltungen des Umfeldes, das über Sanktionsmittel verfügt. Die Vereinsführung muss gemeinsam mit der sportlichen Leitung die Strukturen und Rahmenbedingungen für

eine erfolgreiche Weiterentwicklung der Mannschaften des Vereins schaffen. Diese Strukturen können als erfolgsbestimmende Faktoren verstanden werden.

Konkrete Leistungsdefizite werden im Interview nicht benannt. Es zeigt sich aber die Problematik der Konflikte im Trainer-Mannschafts-Gefüge und der Umgangsformen allgemein. Hier sieht Trainer D wesentliche Unzulänglichkeiten in der Einstellung einiger Spieler, aber auch in seinen priorisierten Umgangsformen mit den Spielern. Das Verhalten wird u. a. mit den Kodes „Respektlosigkeit“ und „Disziplinlosigkeit“ bestimmt. Im Interviewkontext benennt Trainer D den Kode „Respektlosigkeit“ und stellt ihm die Kodes „Dankbarkeit“ und „Demut“ als angebrachte Verhaltensweisen gegenüber.

Aufgrund der Konkurrenzsituation, die als wesentliches Merkmal der sozialen Welt herangezogen werden kann, räumt Trainer D sein Verständnis für Konflikte und Disziplinschwierigkeiten ein. Insofern sieht er das eigentliche Problem nicht direkt im Verhalten der Spieler, sondern in den Mechanismen der sozialen Welt des Hochleistungsfußballs, wonach alle Handlungen nahezu ausschließlich auf Erfolge ausgerichtet sind und man sich als Trainer, aber auch als Spieler davon „abhängig macht“ (Tab. 87).

Trainer D begründet die Respektlosigkeit mit der Situation der Spieler in der U23. Hier stellt sich die Frage, welches Interesse die Spieler am Erfolg der Mannschaft haben, da sie v. a. die eigenen Karrierechancen im Blick haben müssen und diese Mannschaft bald altersbedingt verlassen werden. Es zeigt sich eine Situation, in der der Einzelne viel mehr an sich und die eigenen Möglichkeiten denken muss als an den Erfolg der Mannschaft. In den jüngeren Jahrgangsmannschaften kann die eigene Abhängigkeit der Spieler vom mannschaftlichen Erfolg überzeugender begründet werden als im Erwachsenenbereich. Die Spieler der U23 sind in einem Alter, in dem sie bereits im Profibereich spielen könnten. Sie müssen sich altersbedingt für eine andere Mannschaft empfehlen und sehen damit möglicherweise keinen relevanten Bezug zu der Mannschaft, in der sie gegenwärtig spielen. In dieser Mannschaft gibt es für sie keine langfristigen Karrieremöglichkeiten. Dennoch müssen sie sich im mannschaftlichen Kontext bewähren, um entdeckt oder vermittelt werden zu können. Wenn die Spieler realisieren, dass sie den Profibereich nicht erreichen werden, dann geht damit auch eine große Enttäuschung einher. Mitunter haben sie ihre gesamte Jugend in dem Verein verbracht, von dem sie jetzt nicht mehr übernommen werden. Mit dieser Enttäuschung sinkt womöglich auch der Einfluss des betreuenden Trainers, da das Handlungsschema der Zielfokussierung nicht mehr so funktioniert, wie bei den jüngeren Jahrgängen. Die Zielsetzung muss sich jetzt auf ein attraktives Angebot eines anderen Vereins richten.

In den Interviewauszügen (Tab. 87) werden Druck- und Konfliktsituationen als dazugehörend beschrieben. Gleichzeitig werden privilegierte Strukturen des Vereins angedeutet. Die Haltung einiger Spieler gegenüber den privilegierten Strukturen im Verein wird kritisiert. Für einige Spieler scheinen diese Strukturen als selbstverständlich und ihrem Status entsprechend angesehen zu werden. In der Seq. 7 der Tabelle 87 wird ein Beispiel für die Haltung gezeigt, die auch mit dem Begriff der „Respektlosigkeit“ kodiert werden kann. Da-

bei wären für den Befragten Formen von „Dankbarkeit“ und „Demut“ angebracht. Die Respektlosigkeit zeigt sich u. a. gegenüber den privilegierten Bedingungen, die der Verein bereitstellt, indem ein ganzer Betreuerinnen- und Betreuerstab leistungs- und karriereförderndе Strukturen schafft, die die Spieler als selbstverständlich hinnehmen. Anhand des Verhaltens gegenüber dem Platzwart wird dies exemplarisch verdeutlicht. In seinen weiteren Ausführungen geht Trainer D auf Mechanismen und Statussymbole des Hochleistungsfußballs ein „dickes Auto“ (Tab. 87), die der Haltung seiner Spieler entsprechen.

Zusammenfassend können die folgenden Punkte herausgestellt werden. Trainer D hadert mit den Mechanismen des Hochleistungsfußballs und dem Einfluss, den diese Mechanismen auf die Haltung seiner Spieler haben. Druck- und Konkurrenzsituationen werden als dazugehörend angesehen und leistungsfördernd genutzt, dennoch sollte nicht nur das Erfolgsmotiv handlungsleitend sein. Eine Phase des Misserfolges wird auf den Trainer zurückgeführt. Der Trainer befindet sich dann in der „Buhmannrolle“. Diese Rolle entspricht nicht der Rolle des Etablierten. Ihm wird von unterschiedlichen Seiten her die Verantwortung zugeschrieben. Die ausgewählten Interviewauszüge der Tab. 87 geben Aufschlüsse über die Mechanismen des Hochleistungsfußballs und das Selbstverständnis des Befragten. Das Selbstverständnis von Trainer D stimmt nicht mit den Mechanismen des beschriebenen Aufgabenbereichs und dem als in der Situation als angebracht bewerteten Führungsstil überein. Trainer D bevorzugt einen freundschaftlichen Umgang mit den Spielern. In dieser Konkurrenzsituation, in der es nur um Erfolge geht, ist dieser Führungsstil nicht angebracht. Trainer D muss demnach gegen sein Selbstverständnis verstoßen, es geht um „Distanz“ und dann sogar um „gnadenlose Härte“ (Tab. 87). Mit zunehmendem Leistungsniveau müsse auch die Distanz zu den Spielern zunehmen. Trainer D würde einen freundschaftlichen Führungsstil bevorzugen und an die Eigenverantwortung der Spieler appellieren. Damit geht auch eine gewisse Reife einher. Sie befinden sich in einer privilegierten Situation und müssten sich eher vorbildhaft verhalten.

Für den Befragten sind die derzeit anzutreffenden Mechanismen im Hochleistungsfußball weder für Trainer noch für Spieler optimal karrierefördernd. Aufgrund der Abhängigkeit von Erfolgen gehe die „Kreativität“ verloren, er spricht vom „Tagesgeschäft“ und „Fahrwasser von Sieg und Niederlage“ (Tab. 87). Für den Befragten wären Motive wie Spaß am Fußball, Begeisterung und Leidenschaft den anderen Aspekten voranzustellen. So erklärt er sich auch die Haltung einiger Spieler, die letztendlich auf die Bedingungen des Hochleistungsfußballs zurückgeht. Es ist davon auszugehen, dass Trainer D seinen Führungsstil nicht in einen „gnadenlosen Umgang“ verwandelt hat. Für ihn sind Verhaltensweisen und Umgangsformen leistungsfördernd, die in seinem jetzigen Verein in dieser Situation jedoch nicht funktionieren. Sein Selbstverständnis als Trainer entspricht nicht dem Bild, das hier gefordert wäre. Er verfolgt mit seinen Haltungen jedoch nicht nur eine Idee, vielmehr greift er auf seine persönlichen Erfahrungen zurück. So hat der sehr berühmte Fußballer im Freundeskreis, die genau diese „Demut“ und „Dankbarkeit“ mitbringen. Er hat auch spaßbetonte Mannschaftsführungsstile kennengelernt und selbst erprobt, die gut funktionierten (vgl. Interview Trainer D, siehe Anhang 4.4).

Ergänzend kann angemerkt werden, dass die privilegierten Bedingungen in den Vereinen zunächst einmal von allen Befragten als positiv beschrieben werden. Dennoch wird an verschiedenen Stellen (Interviews Trainer A und Trainer E) auch damit gehadert, da diese die Einstellungen der Spieler auch negativ beeinflussen können. Zur Verknüpfung mit der Kategorie des Etablierten ist zu sagen, dass sich auch der Etablierte immer wieder beweisen muss. Mitunter muss man sich wieder neu etablieren. Rückschritte müssen in das biographische Karrierehandlungsschema einbezogen werden.

Bei Trainer D kann davon ausgegangen werden, dass er seinen Mannschaftsführungsstil nicht deutlich verändert hat. Das Arbeitsverhältnis endete wenige Tage nach dem Interview. Vermutlich hat Trainer D diese Entscheidung mittragen können. Während Trainer E seinen Führungsstil häufiger wechselte, bleibt Trainer D bei dem Stil, der seinem Selbstverständnis entspricht. Dennoch gilt er auch als Trainer, der sich ausprobieren möchte. Trainer E scheint seinen passenden Führungsstil gefunden zu haben und wird jetzt, als Etablierter, kaum mehr davon abweichen.

Zur Frage des Umgangs mit problematischen Situationen soll abschließend der Forschungsstand herangezogen werden. Nach VÄTH (1994) sind Trainer bestrebt, gerade in den Situationen die Ausstrahlung der Handlungskontrolle zu suggerieren (HEINEMANN, 1997; VÄTH, 1994), in denen die Situation als kritisch interpretiert wird und allgemeine Verunsicherung zu herrschen scheint. Aus theoretischer Perspektive kann an dieser Stelle auch auf das Belastungs-Bewältigungsmodell nach HURRELMANN (2002) geschaut werden, wonach der Mensch im Prozess der Sozialisation den Umgang mit krisenhaften Ereignissen und auch seine Haltung jenen gegenüber erlernen muss. Dieser Gedanke ist hier nur theoretisch möglich und hinsichtlich seiner Umsetzbarkeit durchaus immer am individuellen Fall zu diskutieren. Der Trainer müsste nach Misserfolgen die Möglichkeit dazu erhalten, seine Handlungsstrategien zu ändern und dennoch seinen Habitus zu wahren, also bei sich zu bleiben und seinem Selbstverständnis zu folgen. Der Trainer muss für die Spieler authentisch bleiben.

Die Bewältigung von Krisen im Trainerberuf kann auch in Form einer Rollendistanz (KRAPPMANN, 2016) erfolgen. Ein passender Gedanke hierzu findet sich bei BETTE (1984), wonach der Trainer nicht die volle Verantwortung für alle Abläufe übernimmt, sich also im Sinne einer individuellen Bewältigungsstrategie in seiner subjektiven Interpretation weitgehend aus der Verantwortung zieht. Er kann sein Selbstbild wahren und bleibt in der Selbstwahrnehmung weiterhin der kompetente Trainer. Scheitern kann auf missliche Umstände und Ungerechtigkeiten im Verein zurückgeführt werden, jene Faktoren, die der Trainer kaum beeinflussen kann. Jedoch ist er dafür verantwortlich die negativen Auswirkungen äußerer Einflüsse auf die Mannschaft so gering wie möglich zu halten (HEINEMANN, 1997). Trainer müssen Handlungskontrolle ausstrahlen und dürfen sich nicht zu oft als handlungsunfähig erleben. Darüber hinaus kann auch mit dem Begriff der Resilienz an die Problematik des Misserfolgserlebens herangegangen werden. Diese ist z. B. dann gegeben, wenn Trainer Strategien entwickeln, die öffentliche Kritik, Undiszipliniertheiten in der Mannschaft oder Konflikte im Verein nicht auf emotionaler, sondern objektiv-sachlicher

Ebene zu interpretieren. Auch in diesem Zusammenhang kann der Begriff der Rollendistanz herangezogen werden. An dieser Stelle ist es angebracht, den Begriff der Selbstwirksamkeit stärker in die Analyse der Handlungsstrategien einzubeziehen und an die Kategorie des Etablierten anzulegen.

4.4.4 Zusammenfassende Aussagen zur Entwicklung der Rolle des Etablierten und zu den Handlungsstrategien der Sozialfigur Trainer im Nachwuchsleistungsfußball (Zwischenbilanz)

Anhand der Ausführungen wurde die Relevanz des Erfahrungsprozesses mit Bezügen zum Wirksamkeitserleben und den Handlungsorientierungen herausgearbeitet. Jeder Trainer entwickelt seine persönlichen Handlungsstrategien vor dem Hintergrund seiner Erfahrungen, Mentalität und Auffassung davon, welche Praktiken am erfolgversprechendsten sind. Er lernt im Laufe seiner Entwicklung bestimmte Konzepte kennen und kann daraus sein persönliches Erfolgsmodell ableiten. Hier spielen die Selbstwirksamkeitserfahrungen im Prozess des Etablierens hinein. Trotzdem wird es, wie die Interviewdaten zeigen, immer wieder vorkommen, dass altbewährte Mittel auf einmal nicht mehr funktionieren. Daher sollte sich ein Trainer auf neue Wege einstellen können. Während sportspezifische Taktiken häufiger verändert werden müssen, sind die Umgangsformen im Führungsstil dennoch weitgehend stabil, da sie auf die Persönlichkeit und Mentalität, das Selbstverständnis und nicht nur auf eine ausschließliche Erfolgsorientierung zurückgehen.

Hat der frisch ausgebildete Einsteiger mit seinen Erfahrungen aus der Spielerzeit und dem Ausbildungswissen im Gepäck erstmals die volle Verantwortung für eine Mannschaft übernommen, beginnt ein Lernprozess, den er in seinen vorherigen Planungen trotz umfassender Vorbereitung auf die Aufgabe sicherlich nicht genau absehen kann. Hier kann z. B. vom Gedanken ausgegangen werden, dass ein einsteigender Trainer noch sehr stark die Spieleridentität innehat und zunächst lernen muss, eine Mannschaft als Verantwortlicher zu leiten. Die Anerkennung der zu betreuenden Spieler erhält er nicht selbstläufig, er muss sie sich erarbeiten, es sei denn, er kann von seiner Bekanntheit in der Welt des Hochleistungsfußballs profitieren.

Eine in der Welt des Hochleistungsfußballs anzutreffende Erwartung ist die, dass ein Fußballtraining klar und strukturiert geleitet wird. Die Spieler erwarten vom Trainer souveränes Auftreten. Hier ist kein Platz für ausschweifende Diskussionen und Abstimmungsprozesse darüber, mit welchen Inhalten die Trainingseinheit gefüllt wird. Es müssen klare Entscheidungen getroffen werden. Die Spielervergangenheit, die Ausbildung und erste Erfahrungen durch das Hineinschnuppern in die Trainertätigkeit geben sicherlich jedem angehenden Trainer eine wichtige Einstiegsorientierung. Die wesentlichen Kompetenzen entwickeln sich dann mit der weiteren praktischen Erprobung. Der Prozess des Trainerwerdens ist ein Erfahrungsprozess, ebenso ist das Trainersein einem fortlaufenden Erfahrungsprozess unterlegen. Diese Entwicklungs- und Erfahrungsprozesse lassen sich vor allem aus den biographischen Erzählungen ableiten. Eine besondere Bedeutung haben sie jedoch vor dem Hintergrund der Frage nach der erfolgreichen Mannschaftsführung erhalten. Hier zeigte sich wiederholt, dass der hohe Anspruch der Trainertätigkeit nicht im sportartspezifischen Fachwissen über Trainingskonzepte, sondern im angemessenen Umgang mit den Spielern

liegt. Eine hervorragend ausgeklügelte Strategie muss auch erfolgreich vermittelt werden. Eine Auswahl der Interviewzitate hat gezeigt, dass ein Ex-Profi hier vielleicht einen gewissen Status mitbringt, der ihm die Akzeptanz der Spieler zunächst sichert. Aber auch er muss sich in der Praxis bewähren.

Es ist davon auszugehen, dass ein angehender Trainer noch sehr die Spieleridentität verinnerlicht hat. Dieser Aspekt kann als wertvolle Ressource in die heutige Trainerarbeit einfließen. Zum einen kann er sich in die Situation seiner Spieler hineinversetzen, zum anderen weiß er aus seiner Vergangenheit, wie die Impulse seiner Trainer auf ihn gewirkt haben. Er geht aufgrund der Identifikation mit dem Handlungsfeld mit großem Engagement an seine neue Aufgabe heran, hat viele Ideen, kommt mit neuesten Konzepten und ist sicherlich sehr zuversichtlich, dass seine Arbeit sofort so wirkt, wie er es sich vorstellt. Schließlich war er selbst Fußballer und weiß aus der Erfahrung, wie die Dinge laufen. Doch in der Realität angekommen stellt er womöglich fest, dass seine Konzepte nicht so funktionieren wie geplant und schnell von allen Seiten her Kritik aufkommt. Er muss nicht nur ein Training leiten, das Spaß macht, sondern auch unbequeme Inhalte einbauen und Entscheidungen treffen, die zu Ungunsten einzelner Spieler ausfallen und von diesen ganz unterschiedlich aufgenommen werden. Auch wenn der Einsteiger einen kooperativen Führungsstil bevorzugt, sollte er sich sichtbar von den Spielern abheben.

Es ist sicher für viele Akteure ein normaler Prozess des Hineinwachsens in das neue Aufgabenfeld. Die zunächst überwiegende Spieleridentität wird langsam durch die Annahme der Traineridentität ersetzt. Kommt ein neuer Trainer zu einer Mannschaft, die ihn noch nicht kennt, erwarten die Spieler, dass er sofort so funktioniert wie ein Alt-Eingesessener. Dem Neuling sind diese Erwartungen bekannt, dennoch geht er womöglich auch selbst mit zu ehrgeizigen Vorstellungen an seine neue Aufgabe heran und ist dann schnell enttäuscht, wenn nicht alles wie gewünscht funktioniert oder sogar Kritik aufkommt. Er muss gerade im Umgang mit den Spielern zuerst einmal praktische Erfahrungen sammeln und sich Anfangsschwächen eingestehen, um daraus zu lernen. Realistische Selbstkritik heißt aber nicht, sich und seine Trainingsideen infrage zu stellen, weil vielleicht Kleinigkeiten nicht funktionieren.

Ein leichterer Einstieg in die Trainerrolle kann sicherlich über eine Jugendmannschaft erfolgen. Möglicherweise sind erste Betreuungsaufgaben als Assistenz hilfreich. Die jungen Spieler des Nachwuchsbereichs werden den jungen Trainer schneller anerkennen als es von einer Mannschaft im Erwachsenenbereich anzunehmen ist. Da bei Nachwuchsmannschaften immer die Gegebenheit herrschen sollte, jeden Spieler regelmäßig einzusetzen, kommt eines der vielleicht schwierigsten Entscheidungsprobleme, das Problem der Stamm- und Ersatzspieler, hier nur dann auf, wenn die Mannschaft unter Erfolgsdruck gerät. Beispiele hierfür wären ein drohender Abstieg oder die Chance auf einen Aufstieg oder den Meistertitel. Ansonsten ist die Tabellenposition im Nachwuchsbereich noch nicht so wichtig wie im Erwachsenenbereich. Hier steht die Entwicklung guter Spieler im Vordergrund, diese soll durch viele Einsatzzeiten aller Spieler im Wettkampf ermöglicht werden.

Letztendlich hängt es auch immer von der Mannschaft ab, wie ein Trainer angenommen wird. Wenn Spieler die Trainerleistung bewerten, orientieren sie sich an den eigenen Vorstellungen von optimaler Mannschaftsführung. Dabei ist nicht ganz unwesentlich, welche Führungsstile sie schon erlebt haben. Als unerfahrener Neuling erfahrene Spieler anzuleiten, ist häufig herausfordernder als mit einer Jugendmannschaft zu arbeiten, der man nur den Ball hinwerfen muss, damit die Trainingseinheit mit Begeisterung läuft. Die Spieler bewerten den Trainer anhand der persönlichen Ziele. Sie schauen, inwieweit ihnen der Trainer bei der Zielerfüllung helfen kann.

Die Ausführungen der Befragten zu Werdegängen und spezifischen Erfahrungen richteten sich in erster Linie auf die Führungsstile. Inhaltliche Konzepte der sportartspezifischen Trainingsgestaltung wurden weitgehend ausgeblendet. Das Erarbeiten angemessener Trainingskonzepte ist laut Interviewdaten nicht so schwierig, wie das Vermitteln dieser Ideen. Der pädagogische Anteil der Trainerarbeit wird von den Befragten als sehr anspruchsvoll beschrieben. Disziplinschwierigkeiten gibt es – abgesehen von zuvor benannter Respektlosigkeit – kaum und auch die Motivation ist in der Regel sehr hoch, da die Spieler in ihrer Sportart sehr viel erreichen möchten. Dennoch konnte gezeigt werden, dass Führungs- und Vermittlungsstile sehr unterschiedliche Wirkungen haben können, die Trainer demnach eine gewisse Flexibilität erlernen oder mitbringen müssen.

Die Inhalte der pädagogischen Arbeit werden mit folgenden Stichpunkten zusammengefasst:

- Erkennen und Voranbringen von Talenten
- permanentes Einfordern und Erarbeiten der Bestleistungen aller Spieler der Mannschaft
- Entwickeln von Kontinuität und Stabilität auf höchstem Niveau
- Managen eines fairen Konkurrenzkampfes der Heranwachsenden
- Umgang mit Jugendfußballern, die an den Anforderungen scheitern
- Umgang mit Stamm- und Ersatzspielern
- Umgang mit den Mentalitäten der Spieler
- Umgang mit engagierten und weniger engagierten Spielern
- alle gleich zu behandeln und dabei immer den gesamten mannschaftlichen Erfolg anzustreben

Das sind laut Interviews schwierige und hin und wieder auch ambivalente Aufgaben. Hier ist psychologisches, pädagogisches und strategisches Geschick gefragt. Schließlich werden Heranwachsende ausgebildet, die sehr talentiert sind, mit Begeisterung Fußball spielen und große Träume haben. Auch die talentiertesten Nachwuchsspieler können nur dann erfolgreich sein, wenn sie die richtigen Impulse bekommen. Bei all den ehrgeizigen Zielen, die Spieler und Trainer anstreben, ist aber nicht zu vergessen, dass Fußball als Spiel auch in der Ausbildung auf höchster Leistungsebene allen Beteiligten Spaß machen sollte (vgl. Interview Trainer D, siehe Anhang 4.4). Genau diese Fußballleidenschaft der Spieler erleichtert

den Trainern die Bewältigung ihrer Aufgaben. Sie gibt dem talentierten Nachwuchsfußballer die wichtigsten Anreize, in der heiß geliebten Sportart voranzukommen.

Es ist anhand der Interviewdaten hervorzuheben, dass der Kompetenzgewinn eines Trainers am stärksten durch die praktische Arbeit erfolgt. Der Erfahrungsprozess im Trainerberuf ist sicher mit der Entwicklung eines guten Fußballspielers vergleichbar, der auch durch umfassende Spielpraxis die wichtigsten Impulse für die Handlungssicherheit auf dem Spielfeld bekommt. Jeder Trainer muss sein eigenes Konzept der Mannschaftsführung entwickeln.

Die Befragten haben in ihrer langjährigen Spielerzeit viele Erfahrungen mit sehr angesehenen Trainern gemacht. Sicherlich konnten sie sich hier einiges abschauen und aus ihrem persönlichen Erfahrungsschatz schöpfend die Wirkung bestimmter Trainingsinhalte und Führungsstile benennen. Grundsätzlich folgen die Befragten dem Gedanken, dass jeder Trainer seinen eigenen Stil finden und weiterentwickeln muss, um sich mit seinem Selbstverständnis etablieren zu können. So kann zum Erfahrungsbezug auch folgendes Zitat herausgegriffen werden:

> Trainer E: „is genauso wenn dein vatter dir sagt pass mal auf das und das is falsch (´) du machst es trotzdem als junger kerl (-) weil der vatter hat das ja auch gesacht aber (-) is egal du machst es trotzdem (,) ne (´) (**) ja du willst deine eigenen fehler machen (,) weil du dann aus den fehlern auch lernen kannst (,)“ (Anhang 4.5, Z. 335-338)

Mit der Selbstwirksamkeitserfahrung hinsichtlich des Führungsstils kommt die Wechselwirkung zwischen Trainern und Spielern auf den Plan. Die Selbstwirksamkeitserfahrung zeigt sich in der Reaktion der Spieler und im Erfolg oder Misserfolg der Mannschaft. Hier wird der von MEAD (2017 [1934]) angesprochene Gedanke der Wechselbeziehung von Mensch und Umwelt deutlich. Der Mensch passt sich den Umweltbedingungen an, wenn er feststellt, dass sich einst etablierte Handlungsmuster nicht mehr bewähren. Er ändert sein Verhalten. Gleichzeitig wird von Mead aber nicht nur von einer bedingungslosen Anpassung ausgegangen, sondern auch von der individuellen Einflussnahme auf die Umwelt, durch das Einbringen der eigenen Eigenschaften und Bedürfnisse.

Auffälliges Merkmal des Führungsstils ist die Charakterisierung des angehenden Trainers als „Leitwolf“ der Mannschaft (Trainer A), die sich schon als Persönlichkeitseigenschaft in der Zeit als erfahrener Spieler zeigt und dann mit der Traineridentität fortgesetzt wird. Unabhängig davon, wie ein Trainer der Mannschaft gegenüber auftritt und welchen emotionalen Typen er verkörpert, muss er die Mannschaft anleiten können und ein gewisses Vertrauen der Spieler gewinnen. Ein wesentliches Kriterium für die erfolgreiche Arbeit ist das Ansehen, das ein Trainer bei der Mannschaft hat. Ohne dieses Ansehen ist keine erfolgreiche Trainerarbeit möglich. Somit stellt sich also die Frage, wie der Trainer das Ansehen erlangen kann und wie sich Ansehen im gemeinten Kontext definieren lässt. Hier können Erfolge oder ein bekannter Name vorab einen ersten Bonus geben. Das wäre der Ruf, den z. B. ein etablierter Trainer hat. Das Ansehen wird dann aber insbesondere mit dem Auftreten gegenüber der Mannschaft und entsprechenden Erfolgen gewonnen. Mit Ansehen ist die

Anerkennung gemeint, die ein Trainer bei seinen Spielern und im Umfeld erhält, indem ihm eine aufgabengemäße kompetente Haltung zugeschrieben wird. Die Kompetenz beinhaltet fußballspezifisches Fachwissen und Vermittlungsfähigkeiten. Dies zeigt sich im Trainings- und Wettkampfalltag, es unterliegt somit einem gemeinsamen Erfahrungsbezug mit der tagtäglichen Etablierung im Handlungsfeld. So kann ein Image im Sinne einer Identität aufgebaut werden, die den Trainer auch in der Außendarstellung gegenüber der Öffentlichkeit und der Fußballwelt als Etablierten charakterisiert. Hier kann das Zitat von Trainer E herangezogen werden: „hast du Erfolg, dann hast du keine Probleme“. Wieder sind die als erfolgreich bewerteten Handlungsergebnisse entscheidend für die Bestimmung der Kompetenz und das Image des Trainers. So wird das Ansehen organisiert. Zusätzlich zur Etablierung kann die vorab unterstellte Kompetenz das Ansehen bestimmen. Hier kommen erneut die Profivergangenheit und ein Ruf, der bereits aus anderen Settings mitgebracht wird, zur Geltung. Das Ansehen wird als wichtige Voraussetzung gesehen, die Mannschaft mit seinen Methoden zu erreichen. Die Selbstwirksamkeitserfahrungen der Trainer zeigen sich in den Reaktionen der Spieler und den sportlichen Erfolgen. Die Trainer lernen aus ihren Selbstwirksamkeitserfahrungen, wie erfolgreiche Mannschaftsbetreuung funktioniert. Positive Selbstwirksamkeitserfahrungen stärken ihr Kompetenzgefühl und prägen ihr Selbstverständnis als kompetente und erfolgreiche Trainer. Das ist eine wichtige Grundlage für ihre Motivation und den Verbleib im Hochleistungsfußball. Die Selbstwirksamkeitserfahrungen können auch schon in der Rolle des Leitwolfs als Führungsspieler einer Mannschaft gemacht worden sein.

Abschließend zum Prozess des Etablierens soll ein Phasenmodell aus den Berufswahltheorien vorgestellt und auf die Entwicklungen als Trainer übertragen werden. Andreas HIRSCHI (2013) stellt Ansätze der Berufswahltheorien vor, auf die hier Bezug genommen werden kann. Die „Entwicklungstheorie“ der beruflichen Laufbahn nach SUPER (1954, 1990) besagt, „dass berufliche Entwicklung in bestimmten Phasen verläuft: Wachstum, Exploration, Etablierung, Erhaltung und Rückzug“ (HIRSCHI, 2013, S. 28).[144] Überträgt man diese Phasen auf die befragten Trainer, so kann mit der Phase das Wachstums das Entwickeln des Interesses durch aktives Fußballspielen bezeichnet werden. Die Exploration ist eine Phase des Sich-Ausprobierens als Trainer. Dabei zeigt sich, dass sich die Befragten immer wieder ausprobieren und weiterentwickeln, wobei insbesondere Trainer D auf der Suche nach dem passenden Tätigkeitsbereich in der Welt des Fußballs ist. Er ist zwar aufgrund seiner Profivergangenheit ein Etablierter in der Fußballwelt, aber er ist noch nicht in dem Bereich angekommen, für den er sich am meisten berufen fühlt. In Anlehnung an das Phasenmodell sind die Trainer dabei, sich als Trainer zu etablieren. Trainer E kann als Etablierter im Nachwuchsleistungsfußball bezeichnet werden. Die Phase der Erhaltung wäre dann erreicht, wenn man als etabliert gilt. Der Rückzug trifft bisher auf keinen der Befragten zu. Sie sind dabei sich zu etablieren und weitgehend experimentierfreudig. Würden die Befragten in den Profibereich einsteigen, müssten sie sich hier erneut etablieren. Es kann gesagt werden, dass sich die Trainer immer wieder etablieren müssen, um einen Status des Etablierten

[144] SUPER spricht in seinem Phasenmodell nicht nur von einem linearen Ablauf berufsbiographischer Entscheidungen, sondern auch von einem interaktionistischen Modell zwischen Personen und ihrem Umfeld.

in der sozialen Welt des Hochleistungsfußballs zu erreichen und zu erhalten. Darüber hinaus ist zu sagen, dass die Trainer „in der Laufbahnentwicklung ihr Selbstkonzept implementieren“ (HIRSCHI, 2013, S. 28) und in Anlehnung an die „sozial-kognitive Theorie“ (HIRSCHI, 2013, S. 29) die Selbstwirksamkeitserfahrungen und Selbstwirksamkeitserwartungen einen wesentlichen Einfluss auf ihr Selbstverständnis als Trainer haben.[145] Die sozial-kognitiven Ansätze der Persönlichkeitsentwicklung sollen auch auf die folgende Kategorie zur erfolgreichen Talententwicklung hin angewandt werden.

4.5 Kategorie 4: Talententwicklung und sportlicher Aufstieg junger Fußballspieler



Abbildung 8: *Nähere Bestimmung der Kategorie 4*

4.5.1 Subkategorie: Selbstwirksamkeitserfahrungen, Anerkennung, Selbstbezogenheit junger Fußballspieler

Die Erkenntnisse zur erfolgreichen Spielerpersönlichkeit gehen aus den Aussagen der befragten Trainer und einem Interview mit dem aktiven Fußballprofi R. hervor. Aus der biografischen Erzählung des Fußballprofis D. können die Selbstwirksamkeitserfahrungen und die Anerkennung junger Spieler abgeleitet werden. Beschreibt man die Entwicklung von Fußballprofi R., so zeigt sich, dass er einen kontinuierlichen Aufstieg erlebte. Er wurde kontinuierlich in die nächsthöhere Mannschaft berufen und konnte sich hier bewähren bzw. etablieren. Insbesondere in den Kindermannschaften konnte er sich von den Gleichaltrigen sportlich abheben. So erfuhr er eine Anerkennung, die ihn darin bestätigte und dazu moti-

[145] HIRSCHI bezieht sich auf LENT & BROWN (2005) und LENT, BROWN & HACKETT (1994).

vierte, seine sportliche Karriere fortzusetzen und hierfür auch Entbehrungen zu akzeptieren. Mit diesen Erfahrungen kann das Konzept der Selbstwirksamkeitserfahrungen bestätigt werden.

Die Selbstbezogenheit hingegen geht auf Traineraussagen zurück, die ihren Spielern ein größeres Verantwortungsbewusstsein und die Mannschaftsdienlichkeit vermitteln wollen. Im Sinne einer konsequenten Karriereorientierung ist Selbstbezogenheit ein wichtiges Merkmal. Als negativ bewertet wird das Merkmal aber dann, wenn damit auch das Gefühl der Selbstverständlichkeit einhergeht. Hier wird davon ausgegangen, dass es für die Spieler selbstverständlich ist, dass sie einmal eine erfolgreiche Karriere durchlaufen werden. Diese Annahme kann dazu verführen, die Leistungs- und Entbehrungsbereitschaft herabzusetzen und weniger Engagement im Training zu zeigen. Die folgenden Ausführungen beziehen sich auf Eigenschaften, die Spieler entwickeln sollten, um eine erfolgreiche Karriere realisieren zu können. Aus dem Interview mit Fußballprofi R. lassen sich Erkenntnisse zum Alltag als Profi, Vergleich der Zeit im Nachwuchs mit der Zeit als Profi, zum Vereinbarkeitsmanagement und besonderen Herausforderungen ableiten. Mit diesen Themen wird in den folgenden Ausführungen begonnen, bevor die Erkenntnisse der Trainerbefragungen herangezogen werden.

Die Ausführungen (Tab. 88) beginnen mit einem Vergleich der Herausforderungen für die Spieler zwischen dem Nachwuchsbereich und dem Profibereich.

Seq.	Dokument	Interviewpassage[146]
1	Fußball-profi R.	Ja also (*) A-Jugend und Regionalliga ist halt schon in der Hinsicht der Unterschied, dass in der A-Jugend wirklich noch Jugendfußball gespielt wird (') und ähm da halt auch sehr viel Wert auf die Ausbildung der Fähigkeiten der einzelnen Spieler halt auch oder das Mannschaftstaktische Wert gelegt wird (,) (siehe Anhang 4.8, Z. 102ff.)
2	Fußball-profi R.	Ausbildung spielt dann halt auch in der 2. Mannschaft noch ne Rolle (,) jedoch ist es halt da, dass ähm (*) ja da so dass man mehr so halt auch merkt, so, du spielst gegen Herren und ähm wenn man jetzt sag ich mal 2:0 führt und sowas (,) spielt man in der Jugend weiterhin noch auf 3:0, 4:0 und im Herrenbereich ist es dann so, 2:0 reicht uns und 3 Punkte und das reicht halt ne (') (siehe Anhang 4.8, Z. 106ff.)
3	Fußball-profi R.	zwischen Regionalliga und 2. Bundesliga klar geht alles nen bisschen schneller (*) und ähm die Gegenspieler sind halt auch noch stärker (siehe Anhang 4.8, Z. 113ff.)
4	Fußball-profi R.	die Fehler, die man in der Regionalliga gemacht hat (,) die werden in der 2. Bundesliga halt mit Toren bestraft (siehe Anhang 4.8, Z. 115f.)

Tabelle 88: *Interviewauszüge zum Vergleich der Leistungsanforderungen aus der Spielerperspektive*

Der Vergleich bezieht sich auf die A-Jugend, die U23, die in der Regionalliga spielt, und die Profimannschaft der 2. Bundesliga. Hervorgehoben werden die Kriterien: sportliche und

[146] siehe Anhang 2.2, Kodiertabelle 85

taktische Ausbildung, Erfolg und Leistungsniveau in Bezug auf Fehler und Leistungsvermögen der gegnerischen Spieler. Es wird eine Steigerung und Veränderung der Prioritäten von der Fokussierung auf die Ausbildung im Jugendbereich, auf die zunehmende Erfolgsorientierung mit der Bedeutung des Leistungsniveaus aufgezeigt. Das Leistungsniveau wird anhand folgender Kodes hervorgehoben: Alter „Herrenbereich“, Leistungsfähigkeit „stärkeren Gegenspieler“, Spielniveau „alles geht schneller“, Konsequenzen nach Fehlern „mit Toren bestraft“. Die Veränderung der Prioritäten wird anhand des Verhaltens mit dem Halten eines Ergebnisses oder weiteren Ergebnisausbaus charakterisiert. Im Jugendbereich steht die Ausbildung vor dem Ergebnis und dem sportlichen Erfolg der Mannschaft, im Herrenbereich steht der Erfolg der Mannschaft vor dem Ausbildungsprozess des Einzelnen, wobei auch betont wird, dass beides miteinander in Verbindung steht. Wenn junge Spieler in den Herrenbereich einsteigen, dann müssen sie sich gegen erfahrenere Spieler durchsetzen können.

4.5.2 Subkategorie: Vereinbarkeit und Relevanzsetzung – Leistungsfußball, Schule und konkurrierende Interessen im Jugendalter

Seq.	Dokument	Interviewpassage
1	Fußballprofi R.	da wurde halt schon verlangt, dass man halt ähm (*), sag ich mal, weniger auf Partys geht, wenn man am nächsten Tag n=Punktspiel hat (siehe Anhang 4.8, Z. 52ff.)
2	Fußballprofi R.	Schule hab und sechs Stunden, bin ich halt klar morgens zur Schule gegangen (,) dann war die Schule um (*) ja um 1 Uhr halb 2 war ich ungefähr zu Hause, hab was zum Mittag gegessen (,) und hab mich dann halt ne Stunde später in den Bus gesetzt nach (*) nach W-Stadt (siehe Anhang 4.8, Z. 55ff.)
3	Fußballprofi R.	der Bus fährt so ne Stunde, dann bin ich da (->) um 4 angekommen (') um 5 war Training (,) ja zwei Stunden und dann hab ich meistens den Bus um 7 halt nicht gekriegt, weil mit duschen und sowas hat es sich ein bisschen in die Länge gezogen (,) hab ich den Bus um 8 zurück genommen und war dann halt um 9 wieder zu Hause (,) (*) Hausaufgaben (') oder dergleichen musste ich halt im Bus erledigen (,) (siehe Anhang 4.8, Z. 60ff.)
4	Fußballprofi R.	wenn man jetzt den ähm den Sport in den Vordergrund gestellt hat und die Schule in den Hintergrund (,) aber das war ja damals eigentlich andersrum (siehe Anhang 4.8, Z. 135f.)

Tabelle 89: *Interviewauszüge zur Vereinbarkeit schulischer und fußballerischer Anforderungen*

In den Auszügen wird das Vereinbarkeitsmanagement mit den Entbehrungen und einem passenden Lebensstil vorgestellt. Fußballprofi R. wohnte nicht im Internat des Vereins, daher gab es auch keine enge Kooperation zwischen Verein und Schule. Mit dem beachtlichen täglichen Pensum wird deutlich, dass der Alltag auf die schulischen Verpflichtungen und die Möglichkeiten der fußballerischen Karriere im Profiverein fokussiert war. Mit der beschriebenen Fokussierung wird ein Handlungsschema angezeigt, das langfristig gesehen auf die sportliche Karriere ausgerichtet ist. Dies wird später im Interview mit den Bedingungen des Alltags als Zweitligaprofi kontrastiert.

4.5.3 Fallbeispiel Fußballprofi R.: Sprung in den Profiverein und Alltagserfahrungen als Profi

Die Auszüge (Tab. 90) verdeutlichen den Zeitaufwand, der mit dem Vereinbarkeitsmanagement von Schule und Fußballkarriere zu bewältigen ist. Fußballprofi R. wohnte nicht im Internat des Nachwuchsleistungszentrums. Er musste pendeln. Verglichen mit seiner heutigen Profizeit und seinem Alltag wird die Schule mit ihren Anforderungen als „enormes Laster“ (Tab. 90) beschrieben. Dennoch konnte er diese Anforderungen offenbar gut bewältigen.

Seq.	Dokument	Interviewpassage[147]
1	Fußball-profi R.	ja also das ist schon anders, weil ja da der große Zeitaufwand für die Schule quasi wegfällt (siehe Anhang 4.8, Z. 129f.)
2	Fußball-profi R.	wenn ich jetzt halt mein Nachmittagstraining um 4 hab, dann hab ich am Vormittag halt nichts zu tun und ähm da kann man halt noch was für sich selbst machen oder ja jetzt für die Weiterbildung (siehe Anhang 4.8, Z. 130ff.)
3	Fußball-profi R.	die Schule fällt halt weg und das ist halt ein enormes Laster sag ich mal früher gewesen (siehe Anhang 4.8, Z. 133f.)

Tabelle 90: *Interviewauszüge zur Vereinbarkeit schulischer und fußballerischer Anforderungen*

Die Auszüge (Tab. 91) zeigen den biographischen Verlauf des Aufstiegs in die jeweils nächsthöhere Mannschaft bis in den Profibereich auf. Hier werden wieder die bereits bekannten Merkmale: der „Mechanismus des Auserwählt Werdens“ und der „Prozess des Etablierens“ vorgestellt. Mit seinen Leistungen im Herkunftsverein konnte Fußballprofi R. die Trainer überzeugen und wurde zum DFB-Stützpunkttraining eingeladen. Wiederum aufgrund seiner Leistungen wurde er dann zweimal zum Probetraining des Nachwuchses eines Profivereins eingeladen und konnte auch hier überzeugen.

Seq.	Dokument	Interviewpassage[148]
1	Fußball-profi R.	nach dem C-Jugend-Jahr wurde ich ähm (schneller bis ->) da war ich-beim Stützpunkttraining beim DFB-Stützpunkttraining in G-Stadt (->) und da kommen immer verschiedene Trainer hin und ähm gucken sich das Training an von den Talenten, die da sind (,) und da wurde ich auch mal zum Training vom Verein W-Stadt eingeladen (') und ja habe da mittrainiert. Und den Trainern dort hat=s ähm (*) gefallen was ich gemacht habe (,) und dann wurde ich nochmal zum Probetraining eingeladen (,) und hab dann halt in der zweiten B-Jugend also in dem jüngeren Jahrgang in der B-Jugend dort angefangen (siehe Anhang 4.8, Z. 26ff.)

Tabelle 91: *Interviewauszug zum Werdegang auf dem Weg zum Fußballprofi*

Mit seinen Leistungen konnte Fußballprofi R. seine Trainer von sich überzeugen und sich in den Jugendmannschaften etablieren. Er wurde so immer in den nächsthöheren Jahrgang übernommen.

[147] siehe Anhang 2.2, Kodiertabelle 86
[148] siehe Anhang 2.2, Kodiertabelle 87

Seq.	Dokument	Interviewpassage[149]
1	Fußball-profi R.	war halt auch noch nicht ähm der Gedanke da, dass man das später mal ähm dass man zu Höherem berufen ist (schneller bis ->) sag ich mal, sondern halt nur (->) ja ok ähm man kann halt (*) man kann halt kicken und ähm wir gucken halt, wie man sich da in den höheren Ligen schlägt und mit der Ausbildung dort beim Bundesligisten halt klarkommt (,) (siehe Anhang 4.8, Z. 34ff.)
2	Fußball-profi R.	wurden halt auch die Ansprüche von den von den Trainern, die waren halt auch ähm (*) ja viel höher (') als die von ähm Jugendvereinen (siehe Anhang 4.8, Z. 49ff.)

Tabelle 92: *Interviewauszüge zum Werdegang auf dem Weg zum Fußballprofi*

Der Auszug (Tab. 92) „war halt auch noch nicht ähm der Gedanke da“ deutet kein konkret geplantes Karrierehandlungsschema im Fußball an, wobei angesichts der Investitionen, die Fußballprofi R. über Jahre hinweg leistet, von der Option des Profiwerdens ausgegangen werden kann. Allerdings entspricht der hier beschriebene Weg vielmehr dem Prozess des Etablierens mit einer gewissen spielerischen Leichtigkeit. Dies wird deutlich mit der Aussage „ok [...] man kann halt kicken“. Das sportliche Talent und die individuellen Erfolge werden hier lakonisch auf das Halt-Kicken-Können und die Übernahme in die nächsthöhere Mannschaft, die nur mit dem kontinuierlichen Etablieren erfolgen kann, dargestellt. Fußballprofi R. übernimmt in seiner Formulierung die Perspektive und Sprache seiner Trainer: „wir gucken mal, wie er sich schlägt und beim Bundesligisten klarkommt“. Der durchlaufene Weg wird abgesehen vom Vereinbarkeitsmanagement beinah als selbstläufig präsentiert. Die lakonische Darstellung beinhaltet keine näheren Ausführungen zu Unsicherheiten oder Rückschlägen. Grundsätzlich kann zum Interviewzeitpunkt eine gewisse Leichtigkeit aus der Retrospektive konstatiert werden. Sowohl das vermutlich entbehrungsreiche Vereinbarkeitsmanagement als auch die in den anderen Interviews benannten Risiken der Karriere im Hochleistungsfußball werden nicht thematisiert. Man könnte daraus schließen, dass Fußballprofi R. den Spaß am Fußball und die intrinsische Motivation dazu befähigten, sich auf die Bedingungen einzustellen und diesen Weg nicht zu hinterfragen. Das Fußballspielen und die Ausbildung wurden nicht einem bedingungslosen Erfolgsdrang des Profiwerdens unterworfen, sondern es überwiegt die Leichtigkeit mit der Neugier darauf, was noch kommen mag oder was noch drin ist. Aus diesen Anregungen können auch die Erwartungen an den Trainer im Ausbildungsprozess der Spieler hinzugezogen werden. Anhand zweier Beispiele aus den Interviews können die Eigenschaften und Prozesse abgeleitet werden, die für die erfolgreiche Talententwicklung von Bedeutung sind.

Nachdem einige Prozesse des Profiwerdens aus der Perspektive des Fußballprofis R. vorgestellt wurden, sollen nachfolgend die Trainerperspektiven zur Entwicklung angehender Fußballprofis herangezogen werden.

[149] siehe Anhang 2.2, Kodiertabelle 88

4.5.4 Subkategorie: Spielertypen und Eigenschaften, die ein angehender Profi entwickeln sollte

Einleitend zu dieser Subkategorie sollen zwei Zitate von Trainer B vorgestellt werden, die sich auf den Leistungsanspruch und den Status des Etablierten beziehen.

> Trainer B: „Und ich erzähle eben auch wie es bei den Profis ist, da ist egal was du gestern gemacht hast, du musst immer dranbleiben." (Anhang 4.2, Z. 261-263)

> Trainer B: „das ist ein Leistungszentrum du musst gut trainieren, du musst! Sie müssen lernen, mit diesem Druck umzugehen. Es gibt Druck vom Ergebnis, Druck von Auswärtsspielen, Druck vom Gegner, Druck vom Schiedsrichter, Druck vom Platz und sowas, und diesen Druck müssen sie lernen und müssen damit umgehn. Sie müssen auch die unangenehmen Sachen machen." (Anhang 4.2, Z. 29-33)

Die nachfolgenden Auszüge aus dem Interview mit Trainer A (Tab. 93) werden in vier Segmente untergliedert. Im ersten werden die Eigenschaften des Spielers vorgestellt, aus denen hervorgeht, welche Eigenschaften ein angehender Profi mitbringen oder entwickeln sollte. Im zweiten Segment werden Merkmale benannt, die bei vielen jungen Spielern zu kritisieren sind. Im dritten Segment werden Aufgaben des Trainers hervorgehoben, die der individuellen Unterstützung dienen. Im vierten Segment wird an die Konsequenz des kontinuierlichen Dranbleibens und die Zielfokussierung appelliert.

Segment	**Interview Trainer A[150]**
Segment 1 Eigenschaften	also es is ähm=ne gewisse/ wir haben uns grad zum Beispiel äh im Winter einen Jungen geholt für die U16-Mannschaft (-) ähm wo ich einfach glaube, dass der ähm dass der sich noch entwickeln kann (,) ne (´) der bringt/ der bringt einen gewissen Körper mit (-) hat aber zum Beispiel Schnelligkeitsdefizite (,) wo ich jetzt grade gesagt habe (-) das is natürlich ein hohes Gut (,) (Anhang 4.1, Z. 626ff.) aber ja n U16-Spieler da kann man sicherlich auch noch=n bisschen äh bisschen dran werkeln (-) aber er hat eine enorme Voraussetzung ähm (-) der will unbedingt hier bei Verein K-Stadt spielen (,) unbedingt (,) er hat=nen enormen Willen und äh ja der will einfach ähm mit allem was er hat äh versuchen, hier diesen Weg hier anzugehn (,) nimmt auch n=gewissen Fahrtweg auf sich (-), is aber vor allen Dingen auch klar im Kopf (,) also wenn du weißt was ich/ in welche Richtung das/ also er weiß einerseits was er will (-) is aber andererseits auch äh=n vernünftiger junge (-) (Anhang 4.1, Z. 633ff.)
Segment 2 Häufige Fehleinschätzung	also viele sind ja auch schon so=n bisschen ähm ja (,) ich spiel bei Verein K-Stadt (-) so ne (´) wer will mir denn was (´) und äh mein Papa sacht mir das so (-) mein Berater sacht mir das so (-) und äh bin eh der Allergrößte (-) dat dauert noch drei Jahre und dann bin ich Fußballprofi (,) und dafür muss ich nich mehr so wahnsinnich viel tun (-) weil ich bin ja schon so gut (,) keiner kann den Ball sooft hochhalten wie ich (-) und ähm so in die Richtung (,) (Anhang 4.1, Z. 645ff.)
Segment 3	und ähm das zum Beispiel is dann eben auch=ne interessante Aufgabe, aus so=nem Jungen (-) der körperliche Voraussetzungen hat (-) der sich aber auch jetzt äh trainingsmäßig erstmal überhaupt dann äh an uns hier gewöhnen muss (-) für den das=ne riesen Umstellung is (-) der in seinem bisherigen Verein da einmal pro Woche trainiert hat (-) und äh jetzt auf einmal muss

[150] siehe Anhang 2.2, Kodiertabelle 89

Aufgabe des Trainers	er hier ähm ja unter Leistungsbedingungen äh trainieren (-) das is=n Anpassungsprozess (-) da muss er sich dran gewöhnen (-) vom gesamten Ablauf her, das dann eben auch so zu dosiern mit ihm so zu besprechen, dass er eben tatsächlich auch nach und nach äh in die Spur kommt (-) dass er immer wieder zwischendurch in ein Loch reinfällt (-) aber ihn einfach auch eben fußballerisch individuell weiterzubringen (-) immer wieder Hilfestellungen zu geben (-) wie er was wie wo machen kann, um den Ball zu behaupten (-) um sich aber auch äh geschickter im Zweikampf zu verhalten (-) um eben auch Schnelligkeitsdefizite einerseits im Training, aber andererseits eben auch mit andern Mitteln eben äh aufzufangen (-) (Anhang 4.1, Z. 650ff.)
Segment 4 Konsequenzen und Perspektiven	und äh ja das klappt/ klappt so ganz gut (,) er war am Anfang inner Vorbereitung war er völlich im Eimer und äh jetzt so nach und nach kommt er immer mehr jetzt kommt er immer mehr rein (-) und äh so jetzt hat er eventuell sogar schon die Perspektive, vielleicht sogar schon im Sommer (-) das hätt ich gar nich gedacht (-) also ich hätte jetzt hatte mit ihm vorher vorab das so besprochen (-) dich nehm ich dazu (-) guck mal, wie sich das entwickelt (-) du krisst auf alle Fälle/ für=n halbes Jahr holn wir hier keinen äh keinen Spieler her (-) das is albern (-) mit Timo S. war das auch abgesprochen (-) aber tendenziell eigentlich, dass er bei mir in=ner U16 bleibt ne (´) um ihm auch längerfristig die Möglichkeit zu geben, sich in meiner Mannschaft zu entwickeln (-) und dass er dann eventuell vielleicht irgendwann nochmal die Möglichkeit bekommt, die U17 zu schaffen (-) oder wenn nich eventuell bei mir wieder auch U18 zu spieln (-). Und jetzt im Moment sieht=s danach aus als wenn er schon relativ zeitnah (-) vielleicht sogar schon im Sommer eben bei Timo regelmäßig äh zumindest trainiern kann (-) und wenn er so weitermacht, vielleicht wird da sogar noch/ wird da sogar noch mehr draus (,) (Anhang 4.1, Z. 666ff.)

Tabelle 93: *Interviewauszüge zu den Eigenschaften, die ein angehender Fußballprofi entwickeln sollte*

Segment 1 (Tab. 93): Trainer A hebt die Eigenschaften hervor, die den Spieler auszeichnen. Der Spieler bringt die körperlichen Voraussetzungen mit, was so zu verstehen ist, dass der Spieler athletisch und kräftig genug ist, sich in Zweikämpfen zu behaupten. Gleichzeitig hat er jedoch Schnelligkeitsdefizite. Schnelligkeit wird von Trainer A als „hohes Gut“ bewertet. Dennoch scheint der Spieler mit seiner körperlichen Robustheit und seiner Einstellung Schnelligkeitsdefizite ausgleichen zu können. Hierbei ist es wichtig, dass der Spieler dem Trainer folgt und alle verfügbaren Ressourcen investiert, um die Schnelligkeitsdefizite so gut wie möglich abzubauen. Der unbedingte Wille beinhaltet die Bereitschaft dazu, auch unbequeme Wege auf sich zu nehmen und eine hohe zeitliche und leistungsbezogene Investitionsbereitschaft zu entwickeln.

Segment 2 (Tab. 93): Im zweiten Segment werden Merkmale und Haltungen vieler Spieler vorgestellt, die ein unpassendes Selbstbild und Selbstverständnis der Spieler beinhalten. Allein die Zugehörigkeit zu einem Profiverein wird hier als Bestätigung und Anerkennung der sportlichen Leistungen bewertet, was jedoch im hier gemeinten Kontext dazu führt, dass einige Spieler sich so bestätigt sehen und nicht mehr die erforderliche Leistungsbereitschaft zeigen. Das zeigt sich v. a. dann, wenn unbequeme Wege in Training und Wettkampf gegangen werden müssen. Die Kritik des Trainers wird von diesen Spielern nicht ernstgenommen, da ihnen vom näheren Umfeld, wie Eltern und Beratern das Gefühl der Selbstverständlichkeit der Profientwicklung suggeriert wird. Anhand vergleichbarer Beispiele konnte das Konzept der trügerischen Selbstverständlichkeit ermittelt werden. Die

Spieler gehen mit großer Selbstverständlichkeit davon aus, einmal im Profibereich des Vereins anzukommen. Dieses ist zu unterscheiden von Konzepten des Selbstvertrauens oder der positiven Selbstwirksamkeitserwartung. Das Konzept der Selbstverständlichkeit beinhaltet eine reduzierte Leistungs- und Investitionsbereitschaft, was dazu führt, dass die Spieler den Unterstützungen des Trainers zu wenig Beachtung schenken und generell zu wenig für ihre Leistungsentwicklung tun. So scheint die Karriere kaum realisierbar.

Segment 3 (Tab. 93): Hier wird ein umsichtiges Erarbeiten und Umsetzen der individuell abgestimmten Ausbildungsinhalte vorgestellt und gleichzeitig als interessante Aufgabe beschrieben. Das Training muss den individuellen Fähigkeiten und Voraussetzungen präzise angepasst werden. Der Spieler muss an die Leistungsanforderungen umsichtig herangeführt werden. Hierbei geht es darum, die individuellen Stärken und noch vorhandenen Schwächen zu identifizieren und entsprechende Hilfen anzubieten. Für Trainer A ist es wichtig, das Zweikampfverhalten als eines der wichtigsten Kriterien für einen erfolgreichen Weg in den Profibereich besonders zu schulen. Die Schnelligkeitsdefizite sollen möglichst effektiv kompensiert werden. Sinnbildlich für geschicktes Zweikampfverhalten wird das „Ball behaupten“ angeführt. Genau hierin liegt die wesentliche Arbeit des Trainers, wenn der Spieler die Grundvoraussetzungen erfüllt und den entsprechenden Willen mitbringt.

Segment 4 (Tab. 93): Es wird deutlich, dass sich der Spieler an die hohen Anforderungen gewöhnen und anpassen muss. Dabei werden auch die konditionellen Fähigkeiten angesprochen, deren Ausbildung eine besonders hohe Investitionsbereitschaft verlangt. Es greifen nicht mehr nur Spaß- und Spielfaktoren, sondern es muss der „enorme Wille“ hinzukommen, damit der Spieler diesen Weg auch angehen kann. Die Perspektiven liegen dann in der langfristigen Zugehörigkeit zur Mannschaft und zum Verein, der Möglichkeit auf eine sukzessive Übernahme in die nächsthöhere Mannschaft und folglich der Option auf eine Karriere im Hochleistungsfußball. Hier ist sicherlich die Kontinuität der Leistungsentwicklung und Leistungsbereitschaft hervorzuheben.

Für die Talententwicklung wird eine richtige Balance aus Selbstvertrauen und Selbstkritik hervorgehoben. Selbstvertrauen braucht der Spieler, um sich couragiert auf Wettkämpfe und Zweikämpfe einzulassen und in der richtigen Situation den Mut zu haben, Verantwortung zu übernehmen, Übersicht zu haben und die richtige Entscheidung zu treffen. Die Fähigkeit der Selbstkritik benötigt das Talent, um auch offen zu sein für die Anweisungen des Trainers und an einer ständigen Leistungsentwicklung zu arbeiten. Dennoch sollte die Selbstkritik nicht dazu führen, sich infrage zu stellen. Insgesamt müssen Spieler immer den Anreiz darin sehen, sich zu verbessern um eine bestimmte Position zu erreichen. Sie benötigen Bestätigung und müssen konstruktive Kritik annehmen können.

Die erfolgreiche Realisierung des sportlichen Aufstiegs wird mit ihrer Bedeutung dann von Trainer C (Tab. 94) wie folgt beschrieben.

Seq.	Dokument	Interviewpassage[151]
1	Trainer C	und das jüngste Beispiel (Albert) hat ja gezeigt, dass man auch direkt aus m A- Jugendbereich eben früher eben kurz in der in der Rückrunde in der letzten Saison über die U23 dann auch direkt (lauter) auch schon in der Saison noch als jüngster Spieler, als jüngster Profi ähm bei [hier im Verein] mit 17 Jahren schon sein erstes Erstligaspiel gemacht hat. Was natürlich auch ein bisschen begünstigt war durch die Position, wo dann eben der (Justin) ausgefallen ist, verletzungsbedingt und dann war "Albert" derjenige, der das der das mit 17 Jahren eben schon ähm ausgeführt hat und diese Saison, die letzte Spielzeit, die ja für (leiser) den Verein sehr schwierig war, als 18-jähriger sehr gut gemeistert hat. (siehe Anhang 4.3, Z. 586ff.)

Tabelle 94: *Interviewauszug zum Beispiel eines Spielers, der den Sprung in die Profimannschaft geschafft hat*

Der Spieler Albert wird exemplarisch für die gute Nachwuchsarbeit herausgestellt. Auch in diesem Beispiel zeigt sich, dass die Verletzung eines Spielers die Chance für einen anderen Spieler bedeuten kann. Es ist davon auszugehen, dass Albert mit seinen Leistungen im Nachwuchs überzeugen konnte und sich darüber hinaus auch im Profiteam etablierte. Dieses Beispiel spricht aus Sicht des Trainers für die Qualität der Nachwuchsarbeit und kann auch für den Trainer als Qualitätsmerkmal bestimmt werden.

Am Beispiel von Fußballprofi R. wird deutlich, wie der Spieler ausgehend vom Spaßmotiv die Anerkennung erfährt, die ihn darin bestärkt, immer am Ball zu bleiben.

Seq.	Dokument	Interviewpassage[152]
1	Fußballprofi R.	Ja eigentlich ist die Motivation immer Spaß, wenn man mit seinen Kollegen und Kumpels halt auch da, die man da neu gefunden hat, ähm Fußball spielt (,) (siehe Anhang 4.8, Z. 76f.)
2	Fußballprofi R.	ist ja auch nen n=Spaßspiel eigentlich ne (') und ähm (*) es begeistert ja auch die Fans und sowas, weil die Spaß dran haben (,) (siehe Anhang 4.8, Z. 78f.)

Tabelle 95: *Interviewauszüge zur Motivation, immer am Ball zu bleiben*

Fußballprofi R. bezieht sich auf den Spaßfaktor als einfaches und plausibles Handlungsmotiv. Dazu kommt der soziale Bezug, mit Freunden „Kollegen, Kumpeln“. Die Funktion der sozialen Kontakte des Fußballspielens lässt sich damit erklären, dass Fußballprofi R. in seiner Kindheit häufiger umgezogen ist und durch das Fußballspielen schnell neue Freunde gefunden hat. Dabei war sein besonderes Talent deutlich unterstützend wirksam. Das Kompetenzerleben und die Anerkennung in der Gruppe für das, was man gut kann, können als weitere Anreize herausgestellte werden. Im Nachwuchsbereich des Bundesligavereins erlebt er dann auch die Bestätigung. Fast wie von selbst wird Fußballprofi R. in dem, was er

[151] siehe Anhang 2.2, Kodiertabelle 90
[152] siehe Anhang 2.2, Kodiertabelle 91

am liebsten macht, immer weiter gefördert und zu Höherem berufen. Das bestärkt ihn weiter darin, im Hochleistungsfußball zu verbleiben. Somit sind die Erfolgserlebnisse ein deutliches Indiz für eine langjährige Karriereausrichtung im risikobehafteten Handlungsfeld.

Seq.	Dokument	Interviewpassage[153]
1	Fußball-profi R.	klar hat man auch gemerkt, man verbessert sich auch stetig und so im Jugendbereich (,) (->), die Trainer unterstützen halt auch einen wo=s geht und sagen halt wo man sich verbessern kann (,) und ja zeigen einem auch auf, was man halt ähm erreichen kann, wenn man halt auch weiter an sich arbeitet (,). Dass man dann den Sprung in die nächste Jugend schafft und die nächste Jugend wäre dann halt A-Jugend gewesen und die haben Bundesliga gespielt und (*) ja das hat man ja doch vor Augen (siehe Anhang 4.8, Z. 82ff.)
2	Fußball-profi R.	wenn man in der A-Jugend-Bundesliga spielt, ist man ja auch anders im Fokus (,) und (*) da hat man halt schon geguckt halt so ja das ist ja schon ordentlich in der Jugend, mal gucken, was man dann noch so schaffen kann (,) (siehe Anhang 4.8, Z. 90ff.)

Tabelle 96: *Interviewauszüge zur Motivation, immer am Ball zu bleiben*

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass die positiven Selbstwirksamkeitserfahrungen Fußballprofi R. dazu motivierten, seine Karriere im Hochleistungsfußball auch unter Entbehrungen voranzubringen. Die nachfolgenden Auszüge beziehen sich auf Charakteristika und Spielertypen, die von den befragten Trainern beschrieben werden. Mit diesen Auszügen kann der Frage nachgegangen werden, welche Eigenschaften bei den Spielern gefördert werden sollten, damit diese eine erfolgreiche Karriere durchlaufen können.

Auszüge aus der Kodiertabelle

Seq.	Dokument	Interviewpassage[154]
1	Trainer D	den aktiven Spieler gibt und den passiven (siehe Anhang 4.4, Z. 278f.)
2	Trainer D	Der aktive ist der, wie ich grade erwähnt habe, dat is der, der sich wirklich immer wieder darum kümmert, der jeden Tag besser werden möchte, eh der vor allen Dingen auch wenn er Fehler macht, die Fehler bei erstmal bei sich selber sucht (siehe Anhang 4.4, Z. 279ff.)
3	Trainer D	der passive Typ ist der klassische Spielertyp, der immer andern die Schuld gibt, der dem Trainer die Schuld gibt, dem Wetter, dem Platz etc., der sich aber dann auch irgendwann nie weiterentwickeln wird (siehe Anhang 4.4, Z. 282ff.)
4	Trainer D	klar dann gibt es den introvertierten den extrovertierten, aber ich glaub dat is letzendlich gar nicht so wichtig, eh von der von der Persönlichkeit, ob da jetzt einer eher der Lautstarke ist oder eher der der etwas zurückgezogenere Typ, da denk ich schon, dass sich aus diesen beiden Gruppierungen auch jeweils Spieler durchsetzen können (siehe Anhang 4.4, Z. 287ff.)

[153] siehe Anhang 2.2, Kodiertabelle 92
[154] siehe Anhang 2.2, Kodiertabelle 93

5	Trainer D	dieser aktive und dieser passive Typ, dieses, der wirklich dat Heft aktiv in die Hand nimmt, der auf´m Platz bereit ist wirklich auch in Situationen wo es nich so läuft, aktiv eh das Heft in die Hand zu nehmen, und der passive, der dann in grade in solchen Momenten wegbricht, der in solchen Momenten dann sich über Schiedsrichter aufregt und dann vor allen Dingen auch seine seine innere Linie verliert (siehe Anhang 4.4, Z. 292ff.)
6	Trainer D	der aktive Spieler, der immer wieder bei sich selber ist, der immer wieder im Zentrum bei sich selbst ist, der sein, der zieldefiniert ist, der klar strukturiert is (siehe Anhang 4.4, Z. 297ff.)
7	Trainer D	dem man auch wirklich mal einen auf 'n Deckel geben kann, der dat nich so persönlich nimmt (siehe Anhang 4.4, Z. 306f.)
8	Trainer D	Dann gibt et natürlich den kreativen Typ, is meistens auch nen eher sensiblerer Spieler, eh aktuelles Beispiel jetzt bei uns der der (Karl) is 'n sehr kreativer Spieler (siehe Anhang 4.4, Z. 300ff.)

Tabelle 97: *Interviewauszüge zu Spielertypen*

Die Beispiele der Kodiertabelle können mit theoretischen Aspekten der Leistungsmotivation und der Selbstwirksamkeitserfahrungen bzw. -erwartungen in Verbindung gebracht werden. Mit dem „aktiven Spieler“ werden Merkmale wie Kritikoffenheit, Vernunft, Reife, Kontinuität, Stabilität und Verantwortung verbunden. Mit den Kodes „zieldefiniert“, „strukturiert“ und „der immer wieder im Zentrum bei sich selbst ist“ wird ein fokussiertes Handlungsschema beschrieben, das von emotionaler und motivationaler Stabilität geprägt ist. Dieses steht im Gegensatz zu Unentschlossenheit und konkurrierenden Interessen. Das individuelle Handlungsschema ist klar definiert und wird auch bei Rückschlägen nicht in Frage gestellt. Der Spieler hat das Vertrauen in sich, er nimmt „aktiv“ und couragiert die Handlungsinitiative an sich und folgt den Anweisungen des Trainers. Die Aktivität des „aktiven Spielers“ richtet sich für Trainer D auf die Verantwortung für die eigene Entwicklung und das Ergreifen der Handlungsinitiative.

Die Aussagen zum passiven Spieler scheinen sehr nah an der Charakterisierung der momentan von Trainer D betreuten Spieler orientiert zu sein. Gründe für Fehler und Misserfolge werden nicht auf das eigene Handeln, sondern auf andere Einflüsse zurückgeführt. Diese Haltung ist zu verstehen als Problematik, keine Verantwortung für die Leistungen zu übernehmen und nicht an einer Leistungsverbesserung zu arbeiten, da es nicht an der eigenen Leistungsfähigkeit, sondern anderen Umständen liegt, wenn die Erfolge ausbleiben. Hier zeigt sich das Konzept der Selbst- oder Eigenverantwortung, die die Spieler auch übernehmen sollten. Sicherlich liegt in der Zuschreibung der Gründe für Misserfolg auch eine Form des Selbstschutzes. Es kann im Selbstkonzept des Spielers dazu führen, dass der entsprechende Spieler nicht an sich zweifelt und sich nicht in Frage stellt. Es geht hier jedoch um die Eigenverantwortung und eine realistische Selbstkritik, die mit den Möglichkeiten der Verbesserung verbunden sein sollte. Mit den Aussagen „auf den Deckel“ und „das nicht persönlich nimmt“ wird auch an die Sensibilität der Spieler und die richtige Bewertung oder Einordnung der Trainerkritik appelliert. Das bedeutet letztendlich, dass die Kritik des Trainers auch immer konstruktiv erfolgen und eben konstruktiv angenommen werden sollte.

Hier zeigt sich auch die Verantwortung des Trainers, auf die Spieler individuell so einzugehen. Die Typisierung des „sensiblen Spielers“ wird mit dem „kreativen Spieler“ zusammengeführt. Es handelt sich um einen Spieler, der sich offenbar gerade durch seine Kreativität auszeichnet. Trainer D sieht hierin Stärken. Er bezeichnet sich als Trainer auch als kreativ, scheint sich dem entsprechenden Spielertypen eher nah zu fühlen. Er will die Kreativität nicht durch zu einseitige Leistungsfokussierung eingrenzen. Hier zeigt sich, dass er zwar alle Spieler gleich behandeln muss, aber dass Spieler unterschiedlich auf die gewählten Methoden reagieren. Mit Kreativität verbindet Trainer D auch Freiheiten und individuelle Gestaltungsmöglichkeiten, die von den normativen Vorgaben des Trainers oder Vereins abweichen können. Es geht darum, Dinge auszuprobieren und spielerisch, neugierig an die Aufgaben heranzugehen, ohne Sanktionen befürchten zu müssen. So gesteht Trainer D dem Spieler, aber auch sich selbst als Trainer diese individuellen Freiheiten zu.

Mit folgendem Auszug wird die Investitionsbereitschaft der Spieler signalisiert.

Seq.	Dokument	Interviewpassage[155]
1	Trainer A	und wenn ich mir jetzt äh oder wenn man sich denn überlegt, du hast fünf Tage in=ner normalen Woche (-), davon brummst=e vier Tage vielleicht dreihundert Kilometer hin und her (´) je nachdem wie gut man in=ner Schule is (-) ähm Freunde und äh das is dann schon immer nich alles ganz/ ganz so einfach (,) dann komm noch die Auswahlmaßnamen dazu, K-Stadt (-) zum Teil DFB, betrifft mich jetzt auch äh weniger, die spieln natürlich dann meistens in=ner U17 oder in=ner U19 (,) aber das is schon umfangreich (siehe Anhang 4.1, Z. 211ff.)

Tabelle 98: *Interviewauszug zur Investitionsbereitschaft der Spieler*

Aus der nachfolgenden Tabelle (Tab. 99) sind die Merkmale Leistungs-, Investitionsbereitschaft, mannschaftliche Verantwortung, Eigenverantwortung und Kontinuität hervorzuheben.

Seq.	Dokument	Interviewpassage[156]
1	Trainer A	ja ich denke vor allen Dingen ähm tatsächlich sich einzubringen in ein äh in eine Mannschaft, das is eben erst=mal der ähm das/ das alles Entscheidende (siehe Anhang 4.1, Z. 301ff.)
2	Trainer A	sich eben einzuordnen in ein/ in ein Mannschafts/ äh Mannschaftsgefüge (,) (siehe Anhang 4.1, Z. 304f.)
3	Trainer A	dass sie untereinander eben auch äh ja bereit sind äh füreinander innerhalb dieser Mannschaft auf=m Platz eben da zu sein ne (siehe Anhang 4.1, Z. 306f.)
4	Trainer A	sich zu helfen (,) (siehe Anhang 4.1, Z. 308)
5	Trainer A	nicht nur das zu tun, was ich was vielleicht für mich wichtig ist, wo ich vielleicht bei gut aussehen könnte, sondern auch Bereitschaft zu zeigen mal etwas/ ja einen Laufweg zu machen oder einen Zweikampf anzugehn, wo vielleicht auch mal die Gefahr besteht,

[155] siehe Anhang 2.2, Kodiertabelle 94
[156] siehe Anhang 2.2, Kodiertabelle 95

		da könnt ich vielleicht nich so gut aussehn und den nich wegzulassen (siehe Anhang 4.1, Z. 308ff.)
6	Trainer A	einfach und kontinuierlich die Leistung äh zu bringen, sich eben weiterzuentwickeln (siehe Anhang 4.1, Z. 312f.)
7	Trainer A	im Training dementsprechend präsent zu sein und das is das Entscheidende (,) (siehe Anhang 4.1, Z. 315f.)

Tabelle 99: *Interviewauszüge zu Eigenschaften, die ein angehender Profi entwickeln sollte*

Die Relevanz der Verantwortung geht aus den Beispielen (Tab. 100) hervor. Hinzu kommen die Kodes Handlungsinitiative und Courage (Tab. 100 und Tab. 101).

Seq.	Dokument	Interviewpassage[157]
1	Trainer A	bei der U16 so wie bei der U18 sie sind mir auch teilweise einfach zu ruhig ne (´) das gehört natürlich auch dazu, dass der eine oder andere sich nach und nach herauskristallisiert (,) dass er Verantwortung übernimmt (,) dass er Führungsaufgaben übernimmt (,) dass einem nich alles immer so in den in den Schoss fällt (-) sondern dass man eben auch äh vielleicht mal die Ärmel aufkrempelt und äh Zeichen setzt (,) (siehe Anhang 4.1, Z. 317ff.)
2	Trainer A	ist die Frage dann eben von den persönlichen/ ähm von den Charaktereigenschaften eines jeden einzelnen (Spielers) (,) nich jeder is der Typ dafür (-) muss auch nicht jeder (,) (siehe Anhang 4.1, Z. 324ff.)

Tabelle 100: *Interviewauszüge zu Eigenschaften, die ein angehender Profi entwickeln sollte*

Seq.	Dokument	Interviewpassage[158]
1	Trainer A	sind dann eben ein bis anderthalb Jahre Unterschied und das macht sich dann eben grade in dem Alter schon/ schon erheblich bemerkbar (,) und da müssen=se grade enorme Bereitschaft zeigen da dagegen zu halten (,) sich nichts gefallen zu lassen (,) (siehe Anhang 4.1, Z. 333ff.)
2	Trainer A	aber das is auch oftmals immer wieder der Fall ähm na ja läuft heute nich so richtig (-) und äh dann lass ich mal die Flügel hängen (,) und das is eigentlich das wo ich denn immer äh versuche drauf hinzuwirken (-) grade dann ne (´) [...] grade dann muss ich den Kopf rausstrecken (-) und äh muss ich Farbe bekennen (,) grade dann muss ich versuchen andere/ andere mitzureißen (siehe Anhang 4.1, Z. 337ff.)

Tabelle 101: *Interviewauszüge zu Eigenschaften, die ein angehender Profi entwickeln sollte*

In der zweiten Sequenz (Tab. 101) wird deutlich signalisiert, dass die Spieler gerade in schwierigen Situationen Courage zeigen müssen. Sie müssen sich den anspruchsvollen Aufgaben stellen und auch gewisse Risiken eingehen. Jener Gedanke wird dann von Trainer A mit dem folgenden Beispiel (Tab. 102) näher ausgeführt.

[157] siehe Anhang 2.2, Kodiertabelle 96
[158] siehe Anhang 2.2, Kodiertabelle 97

Seq.	Dokument	Interviewpassage[159]
1	Trainer A	das sind ja wirklich teilweise macht sich ja körperlich enorm bemerkbar in dem Alter (-) wenn=de dann auf einmal so=n Ochsen vor dir hast (-) der fußballerisch vielleicht nich so weit ist wie du (-) aber ähm ja fast doppelt so groß und doppelt so breit (lachend) is jetzt=n bisschen übertrieben (,) und der kommt dann her (-) und so/ sacht der Trainer ja jetzt zeig=s dem mal ne (´) wehr dich (,) einerseits natürlich fußballerisch (-) aber andererseits musst du ähm musst du auch in den Zweikämpfen versuchen dich so geschickt zu verhalten (-) und trotzdem dir nichts gefallen zu lassen (,) und einfach da/ da/ dagegen zu halten (,) ja (´) da kneift der eine oder andere schon mal (,) und äh aber wenn sie da durch diese/ diese Schule gegangen sind [...] (siehe Anhang 4.1, Z. 350ff.)

Tabelle 102: *Interviewauszüge zu Eigenschaften, die ein angehender Profi entwickeln sollte*

Die Beispiele können zu den benannten Eigenschaften weiter fortgeführt werden (Tab. 103).

Seq.	Dokument	Interviewpassage[160]
1	Trainer E	Durchsetzungsvermögen (-) äh das spricht man schon häufich an (,) ja (´) Fußball is=n Zweikampfsport (,) äh wenn du keine Zweikämpfe gewinnst (siehe Anhang 4.5, Z. 100ff.)
2	Trainer E	dass man Verantwortung übernehmen muss für die Mannschaft und für sich selbst (-) das is klar (siehe Anhang 4.5, Z. 109ff.)
3	Trainer E	wenn man dann reinkommt (-) äh dann musst du bereit sein (>) ja (´) dann darfst du vorher nicht geschludert haben (-) sondern du musst sofort von null auf hundert auf=m Platz sein (siehe Anhang 4.5, Z. 144ff.)
4	Trainer E	dass er diszipliniert ist (-) dass er wirklich alles dafür tut (-) um sein Ziel zu erreichen (siehe Anhang 4.5, Z. 234f.)
5	Trainer E	nen graden Weech geht (siehe Anhang 4.5, Z. 236)
6	Trainer E	immer durch Leistung zu überzeugen will (,) um in die Mannschaft zu kommen (siehe Anhang 4.5, Z. 238f.)

Tabelle 103: *Interviewauszüge zu Eigenschaften, die ein angehender Profi entwickeln sollte*

Zum Thema der zu fördernden Talententwicklung zeigt auch Trainer C eine Haltung, die auf die Eigenverantwortung ausgerichtet ist (Tab. 104). Wobei hier auf die Besonderheit der Altersklasse der A-Jugend hingewiesen wird.

[159] siehe Anhang 2.2, Kodiertabelle 98
[160] siehe Anhang 2.2, Kodiertabelle 99

Seq.	Dokument	Interviewpassage[161]
1	Trainer C	Im A Jugendbereich sind sie auch oft schon ein Stück weiter, aber da beobachtet man sehr unterschiedliche Verhaltensmuster und das ist halt so, dass wir da letztendlich da keine große Rücksicht nehmen. Ein A-Jugendspier, der A-Jugendbundesliga spielt, muss das letztendlich auch in Griff kriegen. (siehe Anhang 4.3, Z. 463ff.)
2	Trainer C	sehr sehr konzentriert arbeiten (siehe Anhang 4.3, Z. 475)
3	Trainer C	das tägliche Training muss mit einer entsprechenden Konzentration ähm über die Bühne gehen! Bei allem Spaß, den man bei dem Spiel Fußball auch natürlich immer mit einstreuen muss ähm, trotzdem mit einer entsprechenden Ernsthaftigkeit zu arbeiten, um auch schon hier so einen halb professionellen oder professionellen Tatsch zu haben. (siehe Anhang 4.3, Z. 476ff.)
4	Trainer C	Das ist ja das, was die Jungs wollen, wo sie Ihre Vorbilder sehen, und wer dahin will, der muss auch im Alter (leiser) von also 16/17 oder in der B- oder A-Junioren Bundesliga entsprechend wissen, was von ihm abverlangt wird. (siehe Anhang 4.3, Z. 482ff.)
6	Trainer C	deutlich auch in diesen beiden Jahren A-Jugend erkennbar wird (siehe Anhang 4.3, Z. 503f.)
7	Trainer C	Wer eben daran scheitert, weil er das einfach in der Birne nicht geregelt kriegt, ähm sich einfach zu viel ablenken lässt, von Sachen, die halt der Karriere nicht unbedingt ähm zuträglich sind (siehe Anhang 4.3, Z. 504ff.)
8	Trainer C	denke ich, wenn der Spieler das ähm sich ein bisschen zu Herzen nimmt oder auch verstehen lernt, dass man ja mit solcher Kritik ihnen helfen will (siehe Anhang 4.3, Z. 517ff.)

Tabelle 104: *Interviewauszüge zu Eigenschaften, die ein angehender Profi entwickeln sollte*

Nach diesen auf den Sport bezogenen Merkmalen sollen auch Merkmale des Lebensstils hinzugefügt werden. Mit den weiten Fahrtwegen und dem Vereinbarkeitsmanagement wurden bereits anhand des Beispiels von Fußballprofi R. die zeitlichen Entbehrungen angesprochen. Von Trainer C werden in Tabelle 105 noch weitere konkurrierende Interessen angedeutet.

Seq.	Dokument	Interviewpassage[162]
1	Trainer C	Willenskräfte, die auf das verzichten können, auf das was was andere vielleicht aus der Klasse, aus`m Bekanntschaftskreis, sich erlauben können. (siehe Anhang 4.3, Z. 493f.)

Tabelle 105: *Interviewauszug zu Eigenschaften, die ein angehender Profi entwickeln sollte*

Abschließend zu diesen Beispielen soll mit Trainer D (Tab. 106) eine weitere Charakterisierung vorgestellt werden, die von besonderer Bedeutung ist, da sie anhand konkreter Beispiele seiner U23-Mannschaft vorgenommen wird. Er kann anhand direkter Beispiele aus

[161] siehe Anhang 2.2, Kodiertabelle 100
[162] siehe Anhang 2.2, Kodiertabelle 101

dem eigenen Verein vergleichen, welche Spieler es in der Saison in den Profibereich geschafft haben und welche Charakteristika diese mitbringen.

Seq.	Dokument	Interviewpassage[163]
1	Trainer D	Also den umgekehrten Weg, wie viele, die meinen, wenn se aus der A-Jugend kommen, direkt mit nem Profivertrag anfangen zu müssen. So hat Danny sich wirklich über gute Leistungen in der zweiten Mannschaft diesen Vertrag verdient. Anderes Beispiel (der Spieler H.), der auch hier mit der A-Jugend Deutscher Meister geworden ist, eh hat dann auch relativ früh en Profivertrag bekommen hier (Bundesligaverein), hat dann allerdings bei den Profis nie den Durchbruch geschafft. (siehe Anhang 4.4, Z. 32ff.)
2	Trainer D	hat allerdings dann auch in diesem Jahr auch in der Hinrunde gute Leistungen gebracht und is dann jetzt in der Winterpause transferiert worden zu [Mannschaft der 2. Bundesliga] […] und hat da jetzt auch den Durchbruch geschafft (siehe Anhang 4.4, Z. 38ff.)

Tabelle 106: *Interviewauszüge zu Eigenschaften, die ein angehender Profi entwickeln muss*

Die für Trainer D typischen Eigenschaften werden wieder mit der Eigenverantwortung, Eigenmotivation und Vernunft/Reife identifiziert.

Seq.	Dokument	Interviewpassage[164]
1	Trainer D	ich eh versuch (Räuspern), langfristig die Spieler dahin zu erziehen, dass sie letztendlich checken, dass se für sich selbst verantwortlich sind (siehe Anhang 4.4, Z. 148ff.)
2	Trainer D	Dass sie langfristig über ne hohe Eigenmotivation ihre Ziele erreichen und dass ich nich ständig da am Rand stehn muss so und einpeitschen muss, dass se letztendlich dann so ihre Ziele erreichen. (siehe Anhang 4.4, Z. 150ff.)
3	Trainer D	und ich glaub auch einfach, die bringen so ne Vernunft mit und die werden sich langfristig dann auch durchsetzen auf nem relativ hohen Niveau (siehe Anhang 4.4, Z. 203ff.)

Tabelle 107: *Interviewauszüge zu Eigenschaften, die ein angehender Profi entwickeln muss*

Auch die folgenden Merkmale beziehen sich auf Eigenschaften, die ein angehender Profi entwickeln muss.

Seq.	Dokument	Interviewpassage[165]
1	Trainer D	Natürlich gibt´s immer noch Spieler, die son gnadenloses Talent haben, die so gesegnet sind, die sich auch bestimmt aufgrund ihres Talents durchsetzen werden, aber im Großen und Ganzen, man sieht das auch hier jetzt bei den Profis, ich bring da einfach mal so Beispiele wie wie 'n (Ben W., wie´n Jonas …), die einfach Topathleten sind, die einfach wissen, um was es geht, die sich abseits des Platzes, abseits des Trainings sich um ihre Fitness kümmern, um ihre Ernährung und all so Kleinigkeiten, die die jeden

[163] siehe Anhang 2.2, Kodiertabelle 102
[164] siehe Anhang 2.2, Kodiertabelle 103
[165] siehe Anhang 2.2, Kodiertabelle 104

		Tag versuchen, besser zu werden, ohne dass 'n Trainer ihnen das jeden Tag erzählen muss. (siehe Anhang 4.4, Z. 251ff.)
2	Trainer D	der trotzdem abseits des Platzes schon ne top professionelle Einstellung hat, der auch 'n sehr guten Berater hat, der sich um solche Dinge kümmert, und ich glaub langfristich in dem heutigen Business, es wird immer professioneller, bin ich hundertprozentich von überzeugt, dass das die Spieler sind, die sich langfristig auch dann durchsetzen können (siehe Anhang 4.4, Z. 265ff.)

Tabelle 108: *Interviewauszüge zu Eigenschaften, die ein angehender Profi entwickeln muss*

Neben dem sportlichen Talent kommen Merkmale wie Athletik und sportliche Fitness mit der passenden Ernährung und dem Lebensstil hinzu. Wenn die Spieler hierin die Eigenverantwortung übernehmen und kontinuierlich dabeibleiben, dann sind die wichtigsten Voraussetzungen für ein erfolgreiches Karrierehandlungsschema im Fußball gegeben. Trainer D schließt mit der Erkenntnissicherung, dass sich diese Spieler gegenüber denjenigen durchsetzen können, die diese Haltungen nicht entwickeln.

Anhand des Interviews mit Trainer A konnten zwei wichtige Merkmale herausgestellt werden: Selbstbezogenheit und Selbsteinschätzung

Seq.	Dokument	Interviewpassage[166]
1	Trainer A	[kommen] dann natürlich auch immer wieder die ähm die Dinge dann zum Vorschein, die im Fußball immer wieder natürlich auch äh ja weit verbreitet sind und auch verbreiteter sind als früher (-) die ich so auch zum Teil nich äh aus meiner eigenen aktiven Zeit nich so/ nich so kannte (-) aber die Selbsteinschätzung (siehe Anhang 4.1, Z. 237ff.)
2	Trainer A	ja man is schon immer sehr ja auf sich selbst dann bezogen oder mehr bezogen als äh als es vielleicht dann sein sollte (-) dann musste immer wieder versuchen, den Jungs dann eben auch klar zu machen: pass mal auf ne (´) alles wunderbar (-) und äh ihr habt eure Möglichkeiten das/ äh eure Ziele auch zu erreichen (-) das is völlig in Ordnung, dass ihr die Ziele habt (,) aber das funktioniert eben hier bei Verein K-Stadt dann eben auch äh letzten Endes nur über den gemeinschaftlichen weg das is=n Mannschaftssport und äh so muss man sich dann dementsprechend auch einbringen (*) (siehe Anhang 4.1, Z. 251ff.)
3	Trainer A	es is=n Leistungszentrum ne (´) und sie müssen sich behaupten (-) müssen sich durchsetzen (-) und äh hier und da is es angebracht den Jungs das zu erklärn hier und da müssen=se aber auch die entsprechende Reaktion zeigen und äh sich im Training wieder anbieten (,) sonst funktioniert=s dann auch irgendwann nicht, dass sie den Sprung äh schaffen Richtung Tim N. U23 (,) und weiter darüber hinaus will ich noch gar nich äh noch gar nicht denken (siehe Anhang 4.1, Z. 273ff.)
4	Trainer A	hab so natürlich auch immer=ne wunderbare Handhabe eben ihnen zu zeigen: pass mal auf ne (´) so und so sieht das aus bei bei Rüdiger M. und da willst du hin (,) du hast die und die Forderung ähm aber guck mal drauf hier ne (´) das und das fehlt dir (,) und äh da und da musst du also noch was ähm was tun (,) es gibt eben viele Komponenten

[166] siehe Anhang 2.2, Kodiertabelle 105

		die dazugehören um ein erfolgreicher Fußballer zu werden (-) und nich eben äh nur=n bisschen Balli Balli (,) das alleine reicht nicht (,) (siehe Anhang 4.1, Z. 290ff.)

Tabelle 109: *Interviewauszüge zu Selbstbezogenheit und Selbsteinschätzung junger Fußballspieler*

Ein wesentliches Merkmal, das exemplarisch aus dem Auszug herausgegriffen werden kann, ist die Selbstbezogenheit einiger Spieler. Es ist sicherlich wichtig, eine gesunde Mischung aus Egoismus und Mannschaftsgeist zu entwickeln. Die Mannschaftsdienlichkeit bezieht sich nicht nur auf den Wettkampf, sondern auf alle Aktivitäten im mannschaftlichen Kontext. Dazu gehören vor allem die Abläufe im Training und auch am Rande des Fußballplatzes (vgl. hierzu auch Interview Trainer D, siehe Anhang 4.4). Die Selbstbezogenheit beinhaltet außerdem den Gedanken der Selbstkritik oder der realistischen Einschätzung der eigenen Leistungsfähigkeit. Einige Spieler sehen in der Tatsache, im Leistungsbereich eines Bundesligavereins zu spielen, gleichzeitig die Selbstverständlichkeit, später einmal im Profifußball anzukommen. Diese Selbstverständlichkeitseinstellung könnte sie dazu verführen, die Trainings- und Wettkampfanforderungen zu nachlässig anzugehen, Schwächen zu ignorieren und kritische Verbesserungsanweisungen des Trainers abzuwerten. Die eigene Leistungsfähigkeit realistisch einzuschätzen ist eine Eigenschaft, die ein junger Spieler erst entwickeln muss. U23- oder U19-Spieler sind hier schon ein Stück weiter (vgl. Interviews Trainer C und Trainer D, siehe Anhang 4.). Sie haben bereits eine genauere Vorstellung davon, was sie können und wohin der Weg dann gehen könnte. Auch Trainer B bekräftigt diese Gedanken.

> Trainer B: „In der U17 ist noch jeder Egoist und denkt nur an sich. Wenn man sie lobt, dann haben sie breite Schultern und fühlen sich gut. Das macht auch Spaß. Sie können aber ihre Fähigkeiten und Grenzen noch nicht so gut einschätzen.“ (Anhang 4.2, Z. 242-244)

Es gibt verschiedene Möglichkeiten, den Spielern eine realistische Selbstsicht zu verschaffen. Je höher die Anforderungen sind, desto mehr werden sich Stärken und Schwächen herauskristallisieren. Im Interviewauszug (Tab. 109) wird von Trainer A zunächst das Prinzip der Leistungsdiagnostik vorgestellt. Wissenschaftliche Messungen zeigen den Spielern noch vorhandene Defizite z. B. in Bezug auf Schnelligkeit oder Ausdauer auf und werden sozusagen zur Beweisführung herangezogen. Wenn ein Spieler der Kritik des Trainers wenig Glauben schenkt, kann dieser ihm anhand der Leistungskurven und Zahlen deutlich die vorhandenen Lücken aufzeigen.

Eine weitere Methode ist das Verdeutlichen der Anforderungen, die in der nächsthöheren Mannschaft gestellt werden. Hier kann ein direkter Leistungsvergleich mit dem höheren Jahrgang helfen. Für einen U17-Spieler ist der nächste größere Entwicklungsschritt das Erreichen des U19-Kaders. Der Trainer zeigt den Spielern dieses Ziel direkt an und nutzt dabei seine Möglichkeiten, auf noch vorhandene Unzulänglichkeiten hinzuweisen. Durch das permanente Aufzeigen der angestrebten Ziele und der dort gestellten Anforderungen werden die Spieler motiviert, im Training immer die beste Leistung zu bringen (vgl. hierzu insbesondere Interview Trainer A, siehe Anhang 4.1).

Eine andere Strategie zum Erlangen der kritischeren Selbsteinschätzung bringt auch die Natur des Wettkampfs mit sich. Die hier beschriebenen Mannschaften spielen meist gegen ältere Teams. Sie kommen daher häufiger an ihre Grenzen und erkennen mögliche Schwächen im direkten Vergleich gegen körperlich und vielleicht auch spielerisch stärkere Mannschaften. Hier hilft die Härte des Wettbewerbs. Bei kontinuierlichen Erfolgen wird es schwieriger sein, sich über vorhandene Schwächen zu unterhalten als nach einer Niederlage.

Mehr zur Selbstbezogenheit folgt im Abschnitt zu den Persönlichkeitseigenschaften. Die Spieler haben ihre persönlichen Ziele und möchten im Fußball so weit wie möglich kommen. Dennoch soll hier nicht nur ein Entwicklungsprozess mit dem Langzeitziel „Profistatus“ betrachtet werden, sondern auch die einfach vorhandene Freude am täglichen Training und am Fußballspielen allgemein. Ein Spieler möchte spielen und nicht immer nur am Spielfeldrand sitzen und zusehen, was seine Mannschaftskollegen machen (vgl. insbesondere Interview Trainer E, siehe Anhang 4.5). Daher ist die Selbstbezogenheit als wichtiges Merkmal auch bezeichnend für einen ehrgeizigen Fußballer. Aus Selbstverständlichkeit sollte Ehrgeiz entstehen, und zwar der Ehrgeiz, trotz des Erreichten an einer Leistungsverbesserung zu arbeiten.

4.5.5 Zusammenfassende Aussagen zur erfolgreichen Spielerpersönlichkeit und daraus resultierende Aufgaben für den Trainer

Nachdem einige Merkmale der erfolgreichen Spielerpersönlichkeit herausgearbeitet werden konnten, stellt sich die Frage danach, wie der Trainer die Spieler in den benannten Bereichen fördern kann und wann er seine Verantwortung auch als begrenzt charakterisiert.

Aufgabe des Trainers (Beispiele): Entwickeln ...

- einer Mischung aus Selbstbezogenheit/Egoismus und Mannschaftsdienlichkeit,
- der Fähigkeit, mit Kritik und Niederlagen umzugehen,
- einer realistischen Selbsteinschätzung,
- der Selbstverantwortung,
- der Einstellung „immer gewinnen und weiterkommen zu wollen“,
- der Bereitschaft zu Kontinuität.

Mit Selbstbezogenheit, Selbstverständlichkeit und Mannschaftsdienlichkeit werden grundlegende Faktoren genannt. In den Interviews wird die Selbstbezogenheit sinngemäß zuerst als eine Form von Egoismus kritisiert (vgl. Interview Trainer A, siehe Anhang 4.1). Verstanden wird sie hinsichtlich der Kritikoffenheit. Sie kann als Selbstüberzeugung definiert werden. So gehen viele Spieler davon aus, sich selbstläufig ohne größere Anstrengung in der Mannschaft durchsetzen zu können. Deutlich gemacht wird dies mit dem Begriff Selbstverständlichkeit. Diese Haltung kann die Spieler dazu verführen, sich nicht mit vollem Engagement einzusetzen und ihr Potenzial nicht auszuschöpfen, wenn es darum geht, an die Leistungsgrenze zu gehen. Dieser Aspekt führt zu Nachlässigkeiten und einer Einstellung, Misserfolge eher auf äußere Umstände und nicht auf die eigene Leistung zurückzuführen. Unterstützt wird die angesprochene Haltung nicht selten von den überzeugten Eltern oder

Beratern (vgl. Interview A, siehe Anhang 4.1). Hier muss an einer realistischen Selbsteinschätzung und Kritikfähigkeit gearbeitet werden. Das Selbstbewusstsein und die Selbstkompetenz zu stärken ist eine Aufgabe des Trainers. Die Spieler müssen das Vertrauen in sich und ihre Leistungsfähigkeit vermittelt bekommen. Sie müssen jedoch auch offen sein für die Kritik des Trainers. Auch ein angemessener Egoismus ist wichtig. Dennoch steht letztendlich bei der Bewertung der Leistung des Einzelnen immer der Aspekt im Vordergrund, was der Einzelne für den Erfolg der Mannschaft beigetragen hat. Der Spieler muss mannschaftsdienlich handeln, er muss aber auch dazu in der Lage sein, sich zu behaupten und durchzusetzen.

Wesentlich für Erfolge im Wettkampf ist die Motivation, sich mit anderen messen und gewinnen zu wollen. Es gibt unterschiedliche Motive, Fußball zu spielen. Mit der Motivation, sich in der sportlichen Leistung verbessern und Spiele gewinnen zu wollen, ist eine wesentliche Voraussetzung gegeben, auch viel zu investieren. Hier kann die These aufgestellt werden, dass das Leistungsmotiv für angehende Fußballprofis von herausragender Bedeutung ist. Viele talentierte Jugendspieler brechen ihre Karriere auf höherem Leistungsniveau ab, weil sie nicht mehr dazu bereit sind, alles in den Fußball zu investieren. Die Spieler verlassen den Wettkampffußball dann, wenn die Leistungserwartungen zu sehr gegenüber dem Spaßfaktor überwiegen. Hier sind subjektive Präferenzen von Bedeutung. Für die Zugehörigkeit zum Hochleistungsfußball kann die Motivation sich messen zu wollen sehr zweckdienlich sein. Sie muss über den Spaßfaktor, d. h. die Begeisterung am Fußballspielen, implizit vermittelt werden. Spieler im Leistungsbereich der Nachwuchsleistungszentren haben mitunter eine Zeit in kleineren Vereinen hinter sich, in denen sie möglicherweise auch ohne größere Anstrengung erfolgreich waren und die entsprechende Anerkennung erhielten. In Nachwuchsleistungszentrum müssen sie sich erst beweisen.

Im Folgenden werden weitere Eigenschaften benannt, die für eine erfolgreiche Entwicklung im Nachwuchsleistungsfußball von Bedeutung sein können. Sie gehen aus den Interviews hervor und können auch aus Spielbeobachtungen (siehe Anhang 4.9)[167] abgeleitet werden. Auch hier kann die Frage mitgedacht werden, wie Trainer die Spieler fördern bzw. positiv beeinflussen können. Ein angehender Spieler des Hochleistungsfußballs muss Ehrgeiz, einen starken Willen, eine positive, realistische Selbsteinschätzung, einen disziplinierten Lebensstil, eine gefestigte Persönlichkeit, Wettkampffreude und den Wunsch mitbringen, sich ständig weiterzuentwickeln.

[167] Bei den Spielbeobachtungen (siehe Anhang 4.9) konnten Indikatoren identifiziert werden, die auf bestimmte Kriterien oder Eigenschaften hinweisen. Das wurde insbesondere anhand des Auftretens einiger Spieler deutlich, die sehr engagiert waren. Ein Spieler einer B-Jugendmannschaft trat deutlich lautstärker und in den Zweikämpfen couragierter auf als seine Mitspieler. Er würde das Konzept des Leitwolfs innerhalb der Mannschaft vertreten. Andere Eigenschaften, wie z. B. die positive Selbsteinschätzung, müssten genauer auf Indikatoren hin definiert werden. Hierzu lassen sich anhand der Spielbeobachtungen weniger tragfähige Aussagen machen.

Diese Eigenschaften können wie folgt beschrieben werden:

Ehrgeiz und starker Wille: Wie die folgenden Eigenschaften und Verhaltensweisen zeigen, gehört ein gewisser Ehrgeiz dazu, wenn man sich gegen die starke landesweite Konkurrenz durchsetzen möchte. Auch wenn den Heranwachsenden das Fußballspielen großen Spaß macht, ist die Ausbildung auch von unbequemen Elementen geprägt. Sie verläuft wohl selten ohne Rückschläge. Wenn Spaß und Freude mit Ehrgeiz und Erfolgswillen einhergehen, sind gute Voraussetzungen für eine Karriere im Leistungsfußball gegeben. Ehrgeiz ist von einem Spieler vor allem dann gefragt, wenn es mal nicht so läuft (vgl. Interview Trainer A, siehe Anhang 4.1). Dann ist das Arbeiten an der persönlichen Weiterentwicklung besonders wichtig. So ist häufig zu erkennen, dass die Leistungsbereitschaft vor allem dann gegeben ist, wenn im Spiel ohnehin alles sehr gut funktioniert. In weniger erfolgreichen Phasen lassen die Spieler die Dinge gern einmal laufen und zeigen möglicherweise weniger Anstrengungsbereitschaft. Genau das Gegenteil wird von ihnen jedoch von den Trainern verlangt. „Gerade dann“ (Interview Trainer A, siehe Anhang 4.1), wenn nicht alles funktioniert, sollte ein engagierter Einsatz erkennbar sein. Im Spiel kann darauf geachtet werden, wie sich einzelne Spieler z. B. bei einer 3:0-Führung verhalten. Ist der Spieler dann noch dazu bereit, mit allem Einsatz jedem Ball nachzujagen oder bringt er mit „Schönspielerei“ und Leichtsinnigkeit vielleicht den sicher geglaubten Erfolg noch in Gefahr? Eine andere Frage stellt sich im Kontext der Situation, wenn die Mannschaft zur Pause 0:3 zurückliegt. Gibt der Spieler dann auf und senkt das Leistungsniveau oder kann er trotzdem motiviert auftreten?

Seq.	Dokument	Interviewpassage[168]
1	Trainer A	aber das is auch oftmals immer wieder der Fall, ähm na ja läuft heute nich so richtig (-) und äh dann lass ich mal die Flügel hängen (,) und das is eigentlich das wo ich denn immer äh versuche drauf hinzuwirken (-) grade dann ne (´) grade dann muss ich den Kopf rausstrecken (-) und äh muss ich Farbe bekennen (,) grade dann muss ich versuchen andere/ andere mitzureißen (siehe Anhang 4.1, Z. 337ff.)

Tabelle 110: *Interviewauszug zu Eigenschaften, die ein angehender Fußballprofi entwickeln sollte*

Die Umgangsformen werden auf den Leistungsaspekt hin orientiert. Jenen Leistungsgedanken müssen sich die Spieler immer vergegenwärtigen. Die Plausibilisierung hierfür liegt im Charakter des Bereichs, den die Nachwuchsspieler anstreben, dem professionellen Fußball. Somit sind die Handlungszusammenhänge transparent. Das Ziel kann nur über den Leistungsaspekt erreicht werden. Diese Zusammenhänge muss der Trainer den Spielern nicht permanent erklären, er muss sie ihnen jedoch immer wieder verdeutlichen und sie daran erinnern. Grundsätzlich orientieren sich die Trainer hier an der Einfachheit des Fußballspiels und der Eigenmotivation der Spieler. Die Einfachheit wird darin begründet, dass Fußball ein einfacher Sport ist. Man muss ein Tor mehr erzielen als die gegnerische Mannschaft, um Erfolg zu haben. Dieses gelingt dann, wenn entsprechende sportliche Leistungen erbracht werden. Die Eigenmotivation, die die Spieler entwickeln, hilft dem Trainer dabei,

[168] siehe Anhang 2.2, Kodiertabelle 106

seine Spieler zu Bestleistungen zu motivieren. Würde man die Arbeit des Trainers mit der Arbeit der Lehrerin vergleichen, dann ist im Lehrerberuf keine vergleichbar hohe Eigenmotivation der Schülerinnen und Schüler zu erwarten wie im Trainerberuf. Diese Ansicht mag dem Trainer die Arbeit erleichtern, dennoch muss jene Eigenmotivation auch kontinuierlich aufrechtgehalten werden. Für ein Verständnis der Umgangsformen der Trainer mit den Spielern ist es nicht unwesentlich, die Funktion der Eigenmotivation im Blick zu haben. Der Auszug beinhaltet die Formulierung der Notwendigkeit „gerade dann" (Tab. 110), wenn es nicht so einfach läuft und alles funktioniert und „gerade dann", wenn man an den eigenen Fähigkeiten zu zweifeln droht, muss eine gewisse Courage auf dem Platz entwickelt werden.

Positive, realistische Selbsteinschätzung: Es ist wichtig, die eigene Leistung kritisch zu betrachten, allerdings sollten nicht nur fehlende Kompetenzen gesehen werden. Die eigenen Stärken sollten bei jeder Kritik präsent sein. Eine sportliche Weiterentwicklung ist aber nur dann erreichbar, wenn der Spieler die Kritik des Trainers annimmt und – die eigenen Fehler vor Augen – nach Verbesserungen strebt. Ein gesunder Optimismus ist in Verbindung mit Egoismus im Stammplatzgerangel eine gute Voraussetzung für die Leistungsverbesserung. Selbstzweifel müssen abgebaut werden. Der Spieler sollte immer Möglichkeiten zur Weiterentwicklung sehen und auch das Selbstvertrauen haben, die anstehenden Aufgaben erfolgreich erfüllen zu können.

Lebensstil: Ein angehender Fußballprofi sollte die eigene Fitness kontinuierlich im Blick haben. Er muss die Leistung dann abrufen können, wenn es von ihm verlangt wird. Regelmäßiges Training und eine gesunde Ernährung erfordern auch die Fähigkeit des Verzichts. Hier ist von Selbstdisziplin die Rede.

Persönlichkeit, die mit Druck und Niederlagen umgehen kann: Gerade Spieler, die sich aufgrund ihrer Fähigkeiten in ihren früheren Mannschaften mit Leichtigkeit durchsetzen konnten, kennen womöglich das Gefühl des Scheiterns unter höherem Leistungsdruck und vorhandene sportliche Schwächen noch nicht. Die Trainingsanforderungen sind hoch. Sie kommen an ihre Grenzen und heben sich leistungsmäßig kaum noch von den Mit- und Gegenspielern ab. Hier findet ein Eingewöhnungsprozess an die anspruchsvolleren Bedingungen der höheren Spielklassen statt. Es stellt sich die Frage, ob der Spieler dazu bereit ist, auch unbequeme Wege zu gehen und Rückschläge in Kauf zu nehmen. Sicher gibt es auch die „Durchstarter", die sich selbst im Nachwuchsleistungszentrum stark hervortun. Die sind aber die Ausnahme.

Wettkampffreude: Leistungsfußball folgt dem Wettkampfprinzip. Wer damit hadert, sich permanent mit Konkurrenten messen zu müssen und immer wieder die eigenen Grenzen auszuloten, wird sich im auf das Gewinnen ausgerichteten Profifußball vermutlich nicht wohlfühlen. Immer gewinnen zu wollen, besser zu sein als andere Altersgenossen und im fairen Leistungsvergleich die eigenen Stärken austesten zu können, das sind Einstellungen, die in einem gewissen Maß vorhanden sein sollten. Es gibt sehr viele Jugendspieler, die leidenschaftlich gern Fußball spielen, aber nicht dazu bereit sind, andere Interessen dem

sportlichen Erfolg unterzuordnen. Sie stellen die Motive Spaß, Geselligkeit und Bewegungsfreude in den Vordergrund. Wettkampffreude heißt, positiv an neue Herausforderungen heranzugehen und dabei auch die Gefahr der Niederlage einzukalkulieren.

Neugier oder auch der Wunsch, sich ständig weiterzuentwickeln: Neugier heißt vor allem, immer auf der Suche nach neuen anspruchsvollen Herausforderungen zu sein. Ein Ziel erreicht zu haben, beinhaltet gleichzeitig den Gedanken, das Erreichte zu würdigen, sich aber auch schnell neue Ziele zu setzen. Eigentlich muss eine gewisse Unruhe herrschen, ein Kribbeln. Es soll betont werden: Es ist sehr wichtig, das Erreichte zu würdigen, sich damit aber vollkommen zufrieden zu geben, hieße auch „satt zu sein“ und die für die eigene Weiterentwicklung notwendige Motivation nicht mehr aufbringen zu wollen. Der Spieler sollte immer ein höheres Leistungsniveau anstreben. Er muss dabei kontinuierlich den „inneren Schweinehund“ überwinden.

Hier findet sich ein Punkt, der auch eine gewisse Ambivalenz aufweist. Erfolge müssen im Sinne der Selbstbestätigung immer herausgestellt und gewürdigt werden. Gleichzeitig erfordert der Leistungssport auch permanent die Suche nach der besseren Leistungsentwicklung, was vielleicht frühere Erfolge entwertet, und so zu einer Unzufriedenheit führt, die insgesamt der Leistungsentwicklung wieder im Wege stehen könnte. Hier muss der Trainer mit Fingerspitzengefühl arbeiten. Der Spieler sollte sich über seine Erfolge freuen können, ohne sofort das nächste Ziel anzustreben. So kann er Kraft für neue Aufgaben schöpfen. Ruht er sich aber zu lange auf dem Erreichten aus, verliert er womöglich den Anschluss. Er muss Raum für die Entwicklung einer gefestigten Persönlichkeit bekommen, die – auf Erreichtem aufbauend – neue Ziele anstrebt. Hierzu kann der Trainer sicherlich einiges beitragen. Was dabei genau zu tun ist, hängt von der jeweiligen Spielerpersönlichkeit ab. Es ist immer ein umsichtiger Druckmitteleinsatz gefragt. Womöglich kann nicht für jeden Spieler die richtige Mischung aus Leistungsanspruch und Schonung bzw. Zufriedenheit gefunden werden. Wichtig ist die Anerkennung einer erbrachten Leistung, auch wenn diese nicht zum Erfolg führte (vgl. z. B. Interview Trainer E, siehe Anhang 4.5).

Teamgeist/Mannschaftsdienlichkeit: Ein Spieler sollte charakterlich in die Mannschaft passen (vgl. Interview Trainer E, siehe Anhang 4.5). Die Verantwortung des eigenen Handelns für die Mannschaft zeigt sich nicht nur im Wettkampf, sondern beispielsweise auch bei der Trainingsorganisation mit dem Herbeischaffen der Trainingsgegenstände. Schon da sieht der Trainer, wer freiwillig Aufgaben übernimmt. Eine Beobachtung beim Profitraining hat gezeigt, dass sich Spieler, die anscheinend einen höheren Status in der Mannschaft haben, nicht an den Auf- und Umbauarbeiten beteiligten. Wenn die Aufgabe anstand, ein Tor von hier nach dort zu tragen, konnten sich die „Stars“ zurückhalten. Das ist sicherlich ein interessanter Aspekt zum Thema „Hierarchie in der Mannschaft“. Im Nachwuchs sollten solche Dinge noch nicht vorkommen.

Zielstrebigkeit und Geduld: Laut Interviewaussagen sind viele Spieler sehr ungeduldig, was wohl auch auf ihren Ehrgeiz zurückzuführen ist. Mit guten Leistungen entsteht schnell das

Gefühl der Selbstverständlichkeit des problemlosen Wechsels in die nächsthöhere Mannschaft. Die Junioren streben den schnellen Wechsel in die höhere Mannschaft an. Dabei sollte ihnen präsent sein, dass es vom Verein als selbstverständlich angesehen wird, dass sie immer ihre beste Leistung abrufen. Ansonsten hätten sie keine Berechtigung, in der Mannschaft zu sein. Die Belohnung für gute Leistungen im Training ist die Aufstellung im Meisterschaftsspiel. Der Schritt in die höhere Mannschaft wird erst dann ermöglicht, wenn der Trainer dort wirklich große Weiterentwicklungsimpulse für den Spieler sieht.

Kontinuität: Bei jungen Spielern ist noch keine Leistungsbeständigkeit gegeben. Der Trainer braucht sein feines Gespür für eine vorausschauende Leistungseinschätzung.

Ein typisches Beispiel für die Leistungsunbeständigkeit junger Spieler wird hier konstruiert. Der Spieler hat die ganze Saison über gute Leistungen gezeigt, doch zum Saisonende, gerade dann, wenn der Trainer des höheren Jahrgangs die Jungs häufiger beobachtet, um zu entscheiden, wen er mit in seine Mannschaft nimmt, gibt es einen Leistungseinbruch. Leistungsschwankungen sind in dem Alter normal (vgl. Interview Trainer C, siehe Anhang 4.3). Es fragt sich nur, in welchem Ausmaß man diese hinnehmen kann. Wie sich ein Spieler tatsächlich entwickelt, ist erst relativ spät erkennbar. Da muss ein Trainer schon ein wenig spekulieren. Auch hier ist sicher der Erfahrungsschatz eine verlässliche Größe. Zusätzlich gibt der Austausch mit dem vorherigen Betreuer dem neuen Trainer ein realistisches Bild von den Stärken und Schwächen seiner neu übernommenen Spieler. Die Kontinuität bezieht sich hier grundsätzlich auf die beständige Arbeit der Spieler an einer Leistungsverbesserung.

Die befragten Trainer sehen ihren Einfluss begrenzt, wenn es um die charakterliche Schulung ihrer Spieler geht. Es wird aber deutlich, dass Nachwuchsfußballer in ihrer Einstellung und Leistungskontinuität noch sehr unbeständig und daher in einem gewissen Maße empfänglich für entsprechende Impulse sind.

Es ist eine sehr große Herausforderung für junge Spieler, den Lebensstil der „Karriere“ anzupassen. Das heißt nicht, dass konsequent auf andere Interessen verzichtet werden muss. Dennoch wird der Alltag sehr von den Fußballanforderungen bestimmt. Neben dem Fußball sind Schule oder Ausbildung zu bewältigen, Verabredungen mit Freunden, die erste Freundin, konkurrierende Hobbies, all dies muss mit dem straffen Fußballterminkalender in Einklang gebracht werden (vgl. z. B. Interview Trainer C, siehe Anhang 4.3). Viele Spieler ändern etwa im B-Jugendalter ihre Prioritäten, da die Trainingshäufigkeit steigt, weite Fahrten zu Auswärtsspielen und mehrwöchige Trainingslager oder auch Auswahlverpflichtungen anstehen. Der Fußball wird zunehmend zur Hauptbeschäftigung. In jüngerem Alter sind die Spieler fast ausschließlich auf den Fußball fokussiert (vgl. Interview Trainer D, siehe Anhang 4.4). Sie würden am liebsten rund um die Uhr am Ball sein. Mit zunehmendem Alter steigt die Leistungsanforderung und damit auch der zeitliche Aufwand bzw. die Verpflichtung, den persönlichen Zeitplan den Fußballanforderungen anzupassen. Gleichzeitig entwickeln sich neue Interessen, die dem Fußball Konkurrenz machen. Dann muss sich der Heranwachsende entscheiden, welche Entbehrungen er für seine Sportart auf sich nehmen möchte

und wie die Vereinbarkeit von Fußball, Familie, Schule, Freundeskreis und Partnerin funktionieren kann.

Den Nachwuchsfußballer charakterlich kennenzulernen heißt auch, sein Umfeld zu kennen, mit den Eltern zu sprechen und sich mit ihm auch über Themen abseits des Fußballplatzes zu unterhalten (vgl. Interviews Trainer E und Trainer D). Die Größe des Kaders erschwert jedoch eine gezielte Einzelarbeit.

Es stellt sich also die Frage, welche Bedingungen für eine optimale Entwicklung des einzelnen Spielers die förderlichsten sind. So ist davon auszugehen, dass die NLZ hervorragende Bedingungen bieten. Es gibt aber Spieler, die sich in ihrem familiären Umfeld im Herkunftsverein vermutlich besser entwickeln können.

Es wurde in den Interviews häufiger gesagt, wie wichtig es ist, die Charaktere der einzelnen Spieler zu kennen, um zu wissen, wie der Einzelne angepackt werden muss. Umgekehrt gab es aber auch die Überlegung, wie gut die Fußballer den Charakter und die Strategie des Trainers kennen sollten. Der Trainer soll für seine Mannschaft keine unberechenbare Größe darstellen, dennoch kann die eine oder andere überraschende Handlung auch effektiv sein. In diesem Zusammenhang tauchte sinngemäß folgende Aussage auf: Wenn der Trainer bei jeder Niederlage brüllend in der Kabine umherspringt, wissen die Spieler beim nächsten Misserfolg schon, welche Show geboten wird und hören von vornherein nicht zu. Ab und zu könnten derartige Wutausbrüche aber auch ihre Wirkung hinterlassen (paraphrasiert nach Trainer B). Überraschende Handlungen des Trainers sorgen sicher für Aufmerksamkeit, dennoch ist Verlässlichkeit sicherlich wichtiger für eine vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen Spielern und Trainer.

Da der Trainer die Spieler in den Nachwuchsmannschaften nur ein oder zwei Jahre betreut, muss die Phase des Kennenlernens sehr schnell erfolgen. Alle Spieler sollen schon nach kurzer Zeit „funktionieren“. Der kontinuierliche Informationsaustausch zwischen den Trainer unterschiedlicher Jahrgänge ist über die gesamte Saison hinweg gefragt. Gerade dann, wenn das Entwicklungspotential der Nachwuchstalente erkannt werden soll, sind längerfristige Beobachtungen und vereinsinterne Abstimmungsprozesse unabdingbar.

5 Erkenntnisse der Untersuchung und wesentliche Ansätze einer Theoriebildung zur Sozialfigur des Trainers im Nachwuchsleistungsfußball

5.1 Nähere Bestimmung der Kategorie: Sozialfigur Trainer im Nachwuchsleistungsfußball – Anregungen für eine Theoriebildung mit dem Fokus auf den Status der etablierten Trainerpersönlichkeit

Die Fragestellung der Einleitung lautet: „Wie lässt sich die Kategorie der Sozialfigur Trainer im Nachwuchsleistungsfußball näher bestimmen?“

Im Theorieteil der Arbeit lief die Abgrenzung zwischen der sozialen Rolle und der Sozialfigur darauf hinaus, dass Rollenverhalten und rollenkonformes Handeln eng mit einer bestimmten Funktion verknüpft sind. Die Funktion als Trainer ist mit bestimmten Aufgaben und Verhaltensweisen verbunden. Die Kategorie der Sozialfigur geht über die eigentliche Rolle hinaus. Hier identifiziert sich der Rollenträger bzw. die Rollenträgerin auch in Handlungskontexten außerhalb des Fußballs und außerhalb des Funktionsbereichs mit dem Trainerdasein. Aufgrund der hohen Identifikation mit dem Fußballgeschehen ist das Trainerdasein ein wichtiger Lebensinhalt, identitätsbestimmend und wesentlicher Teil des Selbstverständnisses.

Das folgende Schaubild (Abb. 9) beinhaltet die zentralen Kategorien der Untersuchung, die auf die Schlüsselkategorie bezogen werden: „die Sozialfigur des Trainers im Nachwuchsleistungsfußball.“ Die Kategorien bedingen und durchdringen einander.

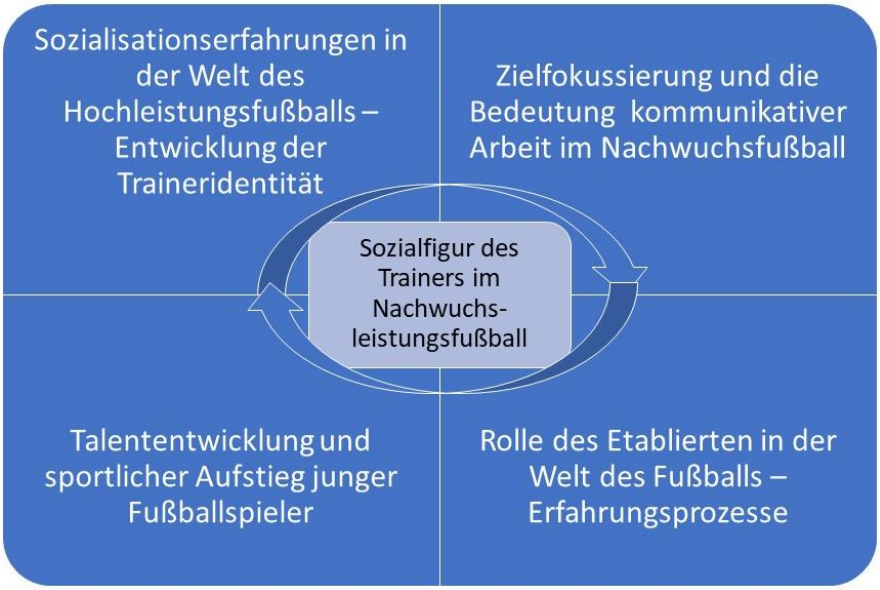


Abbildung 9: *Hauptkategorien und Schlüsselkategorie „Sozialfigur“*

Von besonderer Bedeutung für die Charakterisierung der Sozialfigur Trainer im Nachwuchsleistungsfußball ist die Sozialisation in der Welt des Fußballs, die mit vielen positiven Selbstwirksamkeitserfahrungen, dem Gefühl der Berufung, der Identifikation mit der Aufgabe und Anerkennung im Handlungsfeld einhergeht. Diese (Sozialisations-)Erfahrungen prägen

die Handlungsorientierungen und Handlungsstrategien der Akteure in der Welt des Fußballs. Die Akteure streben eine langfristige Karriere in der Welt des Fußballs an und sind dabei auf Erfolge angewiesen. In den nachfolgenden Abbildungen (Abb. 10 und Abb. 11) werden Prozesse des Trainerwerdens mit grundlegenden Kontextfaktoren dargestellt.

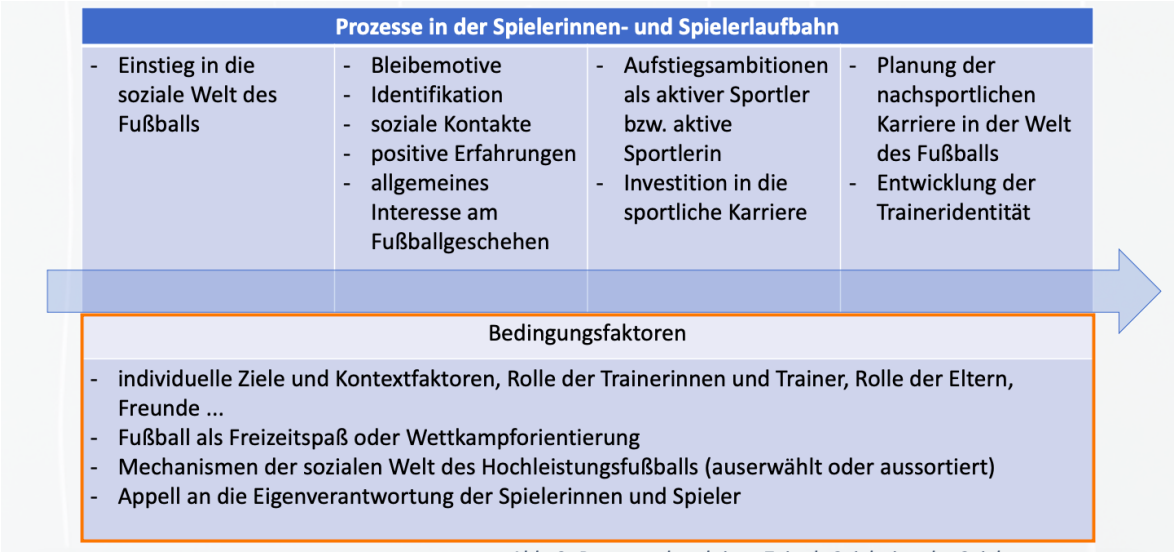


Abbildung 10: *Biographische Prozesse des Trainerwerdens*

Die Abb. 10 zeigt zunächst den Weg in die Trainertätigkeit. Der Einstieg in die Welt des Fußballs erfolgt durch bestimmte Einflussfaktoren, wie Eltern, Freunde und andere Akteure des sozialen Umfeldes. Aufgrund der hohen Präsenz, die auch in den Medien zu finden ist, gibt es viele Berührungspunkte mit der Sportart. Es erfolgt demnach eine Sozialisation zum Fußballsport und dann eine Sozialisation im Fußballsport. An diesem Punkt stellt sich die Frage nach den Bleibefaktoren. Warum bleiben viele junge Menschen in der Sportart und andere nicht? Es besteht ein Zusammenhang zwischen der Entwicklung von Interessen und den Kompetenzerfahrungen, die als Selbstwirksamkeitserfahrungen zu verstehen sind. Die positiven Selbstwirksamkeitserfahrungen der Befragten trugen dazu bei, dass sich das Interesse an der Sportart und am aktiven Fußballspielen verstärkte. Aufgrund des zunehmenden Interesses setzten sie sich mehr und mehr mit der Sportart auseinander. Sie identifizierten sich mit der Sportart und blieben mit Begeisterung dabei. Das Interesse am Fußballgeschehen kann nun individuelle Präferenzen der Akteure hervorrufen. Interessiert man sich für eine Karriere als aktiver Spieler und strebt nach dem sportlichen Aufstieg, geht man der Sportart als Freizeitkicker nach oder verfolgt man das Fußballgeschehen, ohne aktiv zu spielen? Die Entscheidung für eine dieser Rollen in der Welt des Fußballs unterliegt unterschiedlichen Bedingungsfaktoren. Hier spielen die individuellen Ziele, die Erfolgswahrscheinlichkeit, die Selbstwirksamkeitserfahrungen als Aktive und die Mechanismen der sozialen Welt des Fußballs und des Hochleistungsfußballs hinein. Die Komplexität dieser Bedingungsfaktoren kann nicht allumfassend abgebildetet werden. Im Nachwuchsleistungsfußball streben die Akteure, hier die Trainer und die Nachwuchsspieler, den sportlichen Aufstieg an. Aufgrund sportlicher Erfolge werden die Mechanismen der sozialen Welt des Hochleistungsfußballs bereits im Nachwuchsbereich an vielen Stellen wirksam. Junge

Spieler werden in höhere Mannschaften berufen und müssen sich hier erneut etablieren. Die Anforderungen und Entbehrungen steigen, daher stehen sie immer wieder vor der Frage, inwieweit sie sich auf diese Bedingungen einlassen wollen und wie sie mit Rückschlägen umgehen. Für die Sozialfigur des Trainers im Nachwuchsleistungsfußball ist zu sagen, dass schon als Spieler der sportliche Aufstieg und der langfristige Verbleib in der Welt des Hochleistungsfußballs angestrebt wird. Zwar werden die Mechanismen der sozialen Welt auch in Frage gestellt, dennoch müssen sie sich damit arrangieren, wenn sie ihre Handlungsziele erreichen wollen. Sie identifizieren sich mit diesen Mechanismen nicht vollumfänglich, aber teilweise werden diese verinnerlicht und als dazugehörend anerkannt. Aufgrund ihrer Erfahrungen und der hohen Identifikation mit dem Handlungsfeld entsteht das Gefühl der Berufung zu einer langfristigen Funktion im Fußball. In ihrer aktiven Spielerkarriere gelangen sie an den Punkt, an dem sie ihre nachsportliche Karriere planen müssen. Aufgrund ihrer langjährigen Zugehörigkeit zur Fußballwelt ist ihnen dieses Handlungsfeld vertraut. Es stellt sich die Frage, in welcher Funktion sie der Fußballwelt auch weiterhin angehören können.

Das Karrierehandlungsschema des Trainerwerdens kann unterschiedlich aussehen. Die Befragten entwickelten entweder schon zu Spielerzeiten das Handlungsziel, später als Trainer zu arbeiten, oder sie erhielten ein Angebot, sich als Nachwuchstrainer auszuprobieren. Für die Sozialfigur Trainer können beide Zugänge zutreffen. Für sie ist der Weg plausibel. Entscheidend sind dann jedoch wieder die Selbstwirksamkeitserfahrungen als Trainer. Sie befinden sich in einer anderen Rolle, an die andere Erwartungen geknüpft sind. Sie müssen sich weiterhin beweisen und erfolgreich sein. Als Kriterium wird das allgemeine Erfolgsverständnis in der Welt des Hochleistungsfußballs herangezogen. Es geht darum, sich als Trainer zu etablieren (Abb. 11).

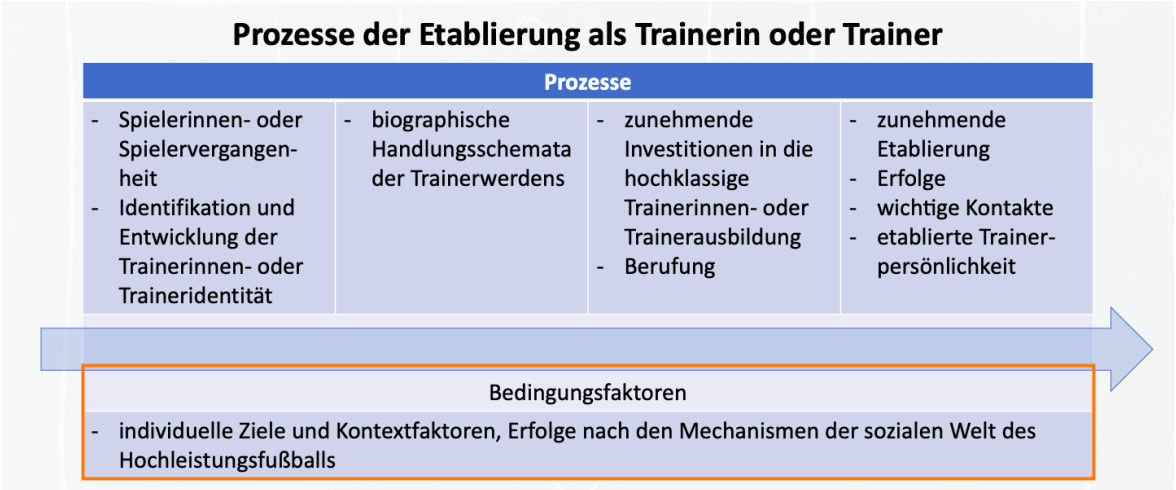


Abbildung 11: *Biographische Prozesse des Trainerwerdens – der etablierte Trainer*

Die Abb. 11 beginnt mit einer Zusammenfassung der Konzepte, die das biographische Handlungsschema des Trainerwerdens bestimmen. Danach beginnt die Investition in die Trainerkarriere. Das Erfahrungswissen aus der Spielerkarriere und das Selbstverständnis

der Akteure prägen die Handlungsorientierungen. Hinzu kommen die Qualifikationsschritte, die die Trainer durchlaufen müssen und die Möglichkeiten, sich in der Praxis auszuprobieren. Je erfolgreicher und bekannter der Akteur als aktiver Spieler war, desto besser ist sein Netzwerk und Ansehen in der Welt des Hochleistungsfußballs. Beides erleichtert ihm den Einstieg in eine attraktive Position als Trainer im Nachwuchsbereich. Dennoch muss er sich hier erneut etablieren.

Für die Sozialfigur Trainer im Nachwuchsleistungsfußball gilt es, die übergeordneten Handlungsziele im Nachwuchsleistungsfußball zu erreichen: optimale Talentförderung und mannschaftlichen Erfolg, mit der bestmöglichen fußballerischen Ausbildung. Unter optimaler Talentförderung ist u. a. zu verstehen, dass junge Talente gesichtet werden, ihre Fähigkeiten erkannt werden und der Trainer weiß, wie er sie am besten fördern kann. Mannschaftliche Erfolge sind wichtig, damit sich die jungen Spieler auf höchstem Leistungsniveau messen und entwickeln können, aber auch Grenzerfahrungen machen. Die beste Entwicklung erfolgt im mannschaftlichen Kontext auf Wettkampfniveau. Einfach zusammengefasst kann gesagt werden, dass es um die spielerische Ausbildung geht, d. h. es muss nicht um jeden Preis gewonnen werden. Das unterscheidet den Nachwuchsbereich entscheidend vom Erwachsenenbereich. Der Trainer entwickelt sich in seiner Rolle und seinem Selbstverständnis weiter. Er baut Erfahrungswissen auf und nutzt dieses als Ressource für seine weitere Handlungsausrichtung. Auch hier kommen die Konzepte der Selbstwirksamkeitserfahrungen und Etablierung zum Tragen. Es ist das Ziel der Sozialfigur Trainer im Nachwuchsleistungsfußball, sich in der sozialen Welt zu etablieren und einen festen Platz innezuhaben. Der Trainer ist bestrebt, sich weiterzuentwickeln und auch neue Handlungsstrategien auszuprobieren. Die Sozialfigur Trainer ist offen für neue Konzepte und probiert auch neue Wege aus. Die Befragten können hinsichtlich ihrer Zukunftsambitionen in drei Typen unterteilt werden:

- Trainer mit Profiambitionen, die am Aufstieg in den Profibereich arbeiten
- Trainer, die sich eher dazu berufen sehen, im Nachwuchsbereich zu bleiben
- Trainer, die sich hinsichtlich der Leistungsebene aber auch der Funktion in der Welt des Fußballs offen zeigen

Für die Sozialfigur des Trainers im Nachwuchsleistungsfußball ist charakteristisch, dass die erreichte Position, also eine Position als Trainer im Nachwuchsleistungszentrum eines Bundesligavereins, weitgehend ihrem Selbstverständnis entspricht. Sie haben bereits ein privilegiertes und attraktives Handlungsfeld in der Welt des Fußballs erreicht. Dennoch kann davon ausgegangen werden, dass dieser Bereich für viele als Sprungbrett in den Profibereich angesehen wird. Die Befragten der vorliegenden Erhebung stehen Angeboten aus dem Profibereich offen gegenüber. Das kann auch dann als zutreffend angesehen werden, wenn sie sich eigentlich eher für den Nachwuchsbereich berufen fühlen. Beim Lesen dieser Ausführungen ist zu beachten, dass der hier untersuchte Bereich nicht den gesamten Nachwuchsbereich der Bundesligavereine abbildet, sondern Trainer, die Mannschaften der B-Jugend, A-Jugend oder U23 betreuen. Für Trainer im Grundlagenbereich können vermut-

lich andere Karriereambitionen herausgestellt werden. Ungeachtet der konkreten Zielstellungen ist das übergeordnete Handlungsziel der Sozialfigur Trainer im Nachwuchsleistungsfußball, sich in der Fußballwelt zu etablieren, erfolgreich zu sein, seiner Berufung nachzugehen und in diesem Bereich der Fußballwelt Ansehen und Bekanntheit zu erlangen, um eine attraktive Position innezuhaben und gleichzeitig gute Aussichten auf andere attraktive Positionen in der Fußballwelt zu haben. So kann die Kategorie des etablierten Trainers wie folgt dargestellt werden.

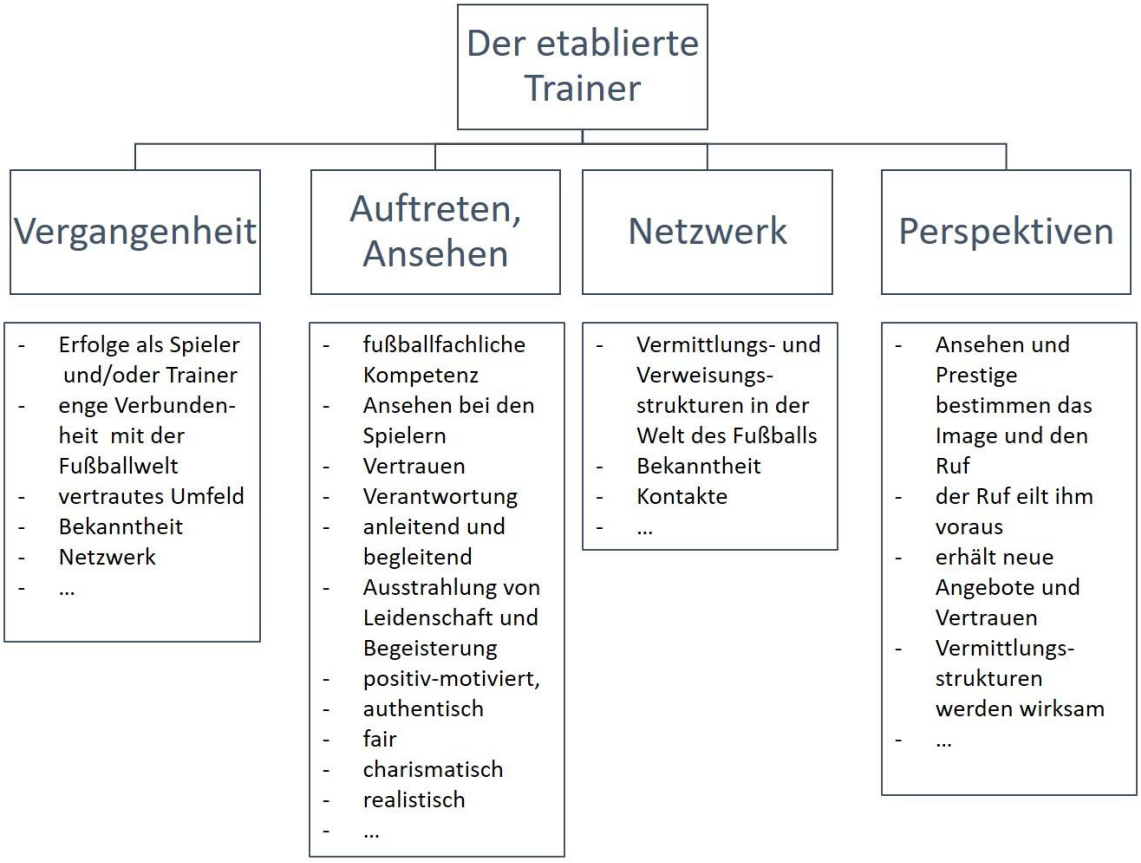


Abbildung 12: *Merkmale der etablierten Trainerpersönlichkeit anhand der Kriterien Vergangenheit, Auftreten/Ansehen, Netzwerk und Perspektiven*

Die Sozialfigur Trainer im Nachwuchsleistungsfußball wird zunächst anhand der Rollentheorien bestimmt, wonach ein Trainer eine funktionsspezifische soziale Rolle einnimmt, an die Erwartungen geknüpft sind, die dem Trainer als Handlungsorientierung dienen. Die handlungsleitenden Erwartungen sind auf die signifikanten Anderen zurückzuführen. Hiermit sind insbesondere die Akteure in der sozialen Welt des Fußballs gemeint. So haben die Spieler, die der Trainer betreut, entsprechende Erwartungen an das Auftreten, Verhalten und die Kompetenz eines Trainers. Werden diese Erwartungen erfüllt, erkennen sie den Rollenträger in seiner Funktion an. Die Anerkennung ist eine wichtige Grundvoraussetzung für erfolgreiche die Arbeit des Trainers. Andererseits hat der Trainer eigene Ansprüche und Erwartungen an die Ausgestaltung seiner Rolle. Auch diese gehen weitgehend mit den Erwartungen in der sozialen Welt des Fußballs konform, dennoch entsprechen sie auch seinem Habitus und seinem präferierten Auftreten als Trainer. Dieses unterliegt zwar den Erwartungen signifikant Anderer und dem Erfolgsanspruch, es geht aber auch auf seine

individuelle Idealvorstellung als Trainer zurück und gehört zu seinem handlungsleitenden Selbstverständnis. Die Besonderheit der Sozialfigur liegt nun darin, dass der Trainer sich mit seiner sozialen Rolle identifiziert. Sie ist somit Teil seiner Identität und Persönlichkeit und fließt auch in außersportliche Kontexte ein. Er baut Erfahrungswissen auf und entwickelt ein Verständnis für die Aufgaben und Strategien von Trainern bereits in der Spielerperspektive. Aufgrund der Identifikation und des Erfahrungswissens, das aus der langjährigen leidenschaftlichen Auseinandersetzung mit dem Fußballgeschehen resultiert, entwickelt der werdende Trainer das Gefühl der Berufung und sieht in jener Aufgabe die einzig passende berufliche Handlungsoption. Das berufsbiographische Handlungsschema des Trainerwerdens wird aktiv angegangen, wobei zunächst Prozesse des Ausprobierens und später des Qualifizierens zusammenkommen. Da er sich die erfolgreiche Bewältigung der Traineraufgabe zutraut, oder besser gesagt, sich dazu berufen fühlt, spielt die Erfolgsorientierung mit der positiven Selbstwirksamkeitserwartung in den Prozess des Trainerwerdens hinein. Diese Selbstwirksamkeitserwartung hilft dem Trainer dabei, zuversichtlich an seine Aufgaben heranzutreten. Allerdings muss sie dann auch durch das positive Selbstwirksamkeitserleben in der Praxis bestätigt werden.

Erfolgreiche Trainertätigkeit ist dann gegeben, wenn der Trainer eine langfristige Karriere in der Welt des Hochleistungssports durchläuft, sich hier etabliert und auch den Ruf des erfolgreichen Trainers erreicht. Hier wäre ein langfristiger Erfolg von Bedeutung, der jedoch nur über viele Teilerfolge mit den Mannschaften und der Talentausbildung erreicht werden kann. Das Image des erfolgreichen Trainers erleichtert ihm dann vieles und verschafft ihm einen festen Platz in der Fußballwelt. Bestätigungen, die sich in sportlichen Erfolgen und der Anerkennung zeigen, stärken das Selbstwirksamkeitsgefühl weiter und können weitere Erfolge herbeiführen. Somit lassen sich die Kodes und Konzepte: Sozialfigur, erfolgreicher Trainer und Selbstwirksamkeit miteinander in Verbindung bringen.

Die befragten Trainer arbeiten mit großer Begeisterung und Leidenschaft in ihrer Funktion. Ihre Verbundenheit mit dem Fußballsport geht weit über eine allgemeine Berufsmotivation oder einfaches Interesse hinaus. Sie sind aus unterschiedlichen Gründen in jungem Alter in die Fußballwelt eingetreten und haben hier wichtige Sozialisationsimpulse erfahren, die eine hohe Identifikation mit dem Handlungsfeld Fußball bedingen und eine Bleibensmotivation hervorrufen. Somit sind sie bereits sehr lange Teil der Fußballwelt, oder anders ausgedrückt, die Fußballwelt ist ein wesentlicher Inhalt ihres Lebens. Sie arbeiten mit großer Überzeugung in der Welt des Fußballs und es ist ein erstrebenswertes Ziel, langfristig aktiver Teil der Fußballwelt zu sein. Die Zugehörigkeit ist wiederum Teil ihrer Identität und prägt die Identifikation mit dem Handlungsfeld. Aus den vorliegenden Daten kann als repräsentatives Beispiel hierfür folgendes Zitat herangezogen werden: „Es ist eine Herzenssache für mich“ (Interview Trainer B, Anhang 4.2, Z. 7). Fußball wird als umfassendes Phänomen verstanden, das das aktive Spielen, Anschauen von Fußballereignissen, Diskutieren darüber, die aktive Trainerarbeit und andere Inhalte des Fußballgeschehens beinhaltet. Mit der Bezeichnung als „Herzensangelegenheit“ werden tiefe Emotionen gegenüber dem Fuß-

ballsport ausgedrückt, woraus eine immense Bedeutung und leidenschaftliche Auseinandersetzung hervorgeht. So gesehen ist Fußball für die Befragten nicht nur Hobby oder Interesse, sondern zentraler Lebensinhalt. Angesichts des hohen gesellschaftlichen Stellenwertes des Fußballsports in der Gesellschaft sind diese emotionalen Bindungen allerdings nichts Außergewöhnliches und auch für viele nicht als Trainer Agierende zutreffend.

Demnach ist der Weg vom Liebhaber der Sportart zum Trainer mit weiteren Handlungsmotiven verknüpft. Für die Befragten ist es wichtig, eine höhere Ebene in der Welt des Fußballsports zu erreichen und auf dieser auch beruflich die Existenz zu sichern. Die aktive Teilnahme und Mitgestaltung ist ihnen wichtig. Sie realisieren das biographische Handlungsschema des Trainerwerdens, indem sie sich als Trainer von Nachwuchsmannschaften, Assistenztrainer oder auf weniger hohem Leistungsniveau erproben und dann, mit zunehmender Festigung des Vorhabens als intentionales berufsbiographisches Handlungsschema, auch die institutionellen Qualifikationsschritte absolvieren. Als wesentliches Handlungsmotiv wird betont, Mannschaften und Spieler sportartspezifisch weiterzubringen und sich selbst mit seinen Erfahrungen und seinem Können weiterzuentwickeln. Die intrinsische Motivation ist auf das persönliche Interesse mit der emotionalen Bindung, die extrinsische Motivation auf das Ansehen und die finanziellen Möglichkeiten zurückzuführen. Der berufsbiographische Prozess unterliegt dem Handlungsschema: „sein Hobby zum Beruf zu machen“.

Ein wichtiger Schritt im Prozess des Trainerwerdens ist die Statuspassage vom Spieler zum Trainer. Hier ist mit dem In-vivo-Kode Leitwolffunktion (vgl. Interview Trainer A, siehe Anhang 4.1) in den Daten eine bezeichnende Typisierung vorgenommen worden, die mit Eigenschaften verbunden ist, die schon zu aktiven Spielerzeiten zum Tragen kommen können. Hierzu gehört es, eine Orientierungsfunktion für die Mitspieler darzustellen. In den Beobachtungen der Spiele im Nachwuchsleistungsfußball konnten entsprechende Eigenschaften registriert werden (siehe Anhang 4.9). Ein junger Spieler, der seinerzeit als Mannschaftskapitän der B-Jugendmannschaft mit sportlicher Leistung, leidenschaftlichem Engagement, aber auch verbalem Auftreten auf sich aufmerksam machte und die Mannschaft mitreißen konnte, hat mittlerweile einen festen Platz im Profikader des Vereins erreicht. Bei ihm zeigten sich bereits im B-Jugendalter die Eigenschaften auf dem Feld, die von Trainer A mit der Bezeichnung der „Leitwolffunktion“ charakterisiert werden. Die Leitwolffunktion impliziert nicht unbedingt das lautstarke und emotional nach Außen gerichtete Auftreten, vielmehr ist es die Fähigkeit, die Anerkennung der Mitspieler als Führungsspieler zu erlangen und die Orientierungsfunktion im Spiel zu übernehmen. Hier ist die Überzeugung durch sportliche Leistung und den Einsatz für die Mannschaft im sportlichen Sinne höher einzuschätzen als das verbale oder emotionale Auftreten. Inwieweit sich aus dem beobachteten Verhalten im Beispiel auch Merkmale des angehenden Trainers zeigen, wird sich erst später herausstellen, wenn der Spieler seine aktive Karriere beendet.

Die Befragten sehen sich dazu berufen, ihre Funktion auszuüben, was bedeutet, dass sie aufgrund ihrer langjährigen engen Verbundenheit mit der Fußballwelt, ihrer Erfahrungen

und Professionalisierungsschritte auch Kompetenzen erworben haben, die es ihnen ermöglichen, erfolgreich als Trainer zu arbeiten. Berufsbiographisch gesehen scheint die Fortsetzung der Laufbahn in der Welt des Fußballs nach Beendigung der aktiven Karriere als nahezu einzig logische Handlungsoption, die dem Selbstbild entspricht und der beruflichen Zufriedenheit ebenso. Neben der Leidenschaft und der Identifikation kommt demnach das Gefühl der Berufung für eine Aufgabe im Hochleistungsfußball hinzu. Die Bestimmung als Berufung lässt diesen Schritt als nahezu alternativlos erscheinen, was bedeutet, dass das Handlungsschema des Trainerwerdens berufsbiographisch die nahezu höchste Priorität hat. Berufung bedeutet auch, das Gefühl zu haben, den Aufgaben gewachsen zu sein und somit über die berufliche Handlungskompetenz zu verfügen. In diesem Zusammenhang kommt die Entwicklung beruflicher Handlungskompetenz im Kontext des Erfahrungszuwachses ins Spiel. All diese Gedanken können nun vor dem Hintergrund der zu bewältigenden Aufgaben und entsprechenden Handlungsstrategien betrachtet werden.

Der Aufgabenbereich umfasst die erfolgreiche Gestaltung von Ausbildungsprozessen in den Trainingseinheiten und die bestmögliche Betreuung im Wettkampfspiel. Diese zentralen Aufgaben lassen sich in diverse Teilaufgaben untergliedern. Eine allzu kleinteilige Aufzählung soll vermieden werden, daher sind im Folgenden die Bereiche zusammengefasst, die für die Forschungsfrage am interessantesten sind.

Allem voran ist das sportartspezifische Fachwissen zu nennen, ohne das kaum eine überzeugende Mannschaftsbetreuung realisiert werden kann. Voraussetzung für überzeugende Trainerarbeit ist das Fachwissen, d. h. zu wissen, wie ein erfolgreiches Spiel gestaltet wird, welche Taktik gewählt wird, wie die gegnerische Mannschaft spielt, welche trainingswissenschaftlichen Erkenntnisse zu berücksichtigen sind und wie eine Fußballmannschaft funktioniert. Hinzu kommen dann die Umgangsformen, mit Strategien wie dem Aufzeigen der Ziele, und dass man als Trainer versucht, alle Spieler mitzunehmen und weiterzuentwickeln.

Für die pädagogische Arbeit kann ein typisches Handlungsschema hervorgehoben werden, das im Sinne eines Arbeitsbogens immer wieder zur Anwendung kommt. Das „strategische Handlungsschema des Zusprechens der Erreichbarkeit avisierter Ziele“ dient der optimalen Betreuung der Spieler und der Mannschaft. Es besteht aus

- der Bestimmung der Ist-Situation, mit dem Erkennen der Fähigkeiten einzelner Spieler und der gesamten Mannschaft,
- der Erarbeitung entsprechender Entwicklungs- und Ausbildungsmethoden,
- der zielgruppengerechten Vermittlung,
- der Begleitung und
- der kritischen Reflexion mit der Erarbeitung von Verbesserungsoptionen.

Die Arbeit mit den Spielern unterliegt dem Handlungsschema der Zielfokussierung: „Ihr habt dieses Ziel, Ihr wollt dieses Ziel erreichen, Ihr könnt dieses Ziel erreichen, wenn Ihr euch fest an meinen Vorgaben und Handlungserwartungen orientiert.“

Die Motivation der Spieler erfolgt somit:

- über die Ziele: sie wollen Profis werden, sie wollen erfolgreich spielen, sie wollen sich weiterentwickeln,
- über das Können und Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten: sie haben die Fähigkeiten dazu und
- über das Aufzeigen der Bedingungen, an die der Erfolg geknüpft ist.



Abbildung 13: *Sprachliches Handlungsschema der Zielfokussierung*

Der Trainer verfügt über die Mittel und die Möglichkeiten ihnen zu helfen, z. B. indem er sie an den nächsthöheren Trainer vermitteln und indem er sie leistungsbezogen voranbringen kann. Unabhängig davon, wie erfahren oder emotional ein Trainer ist, geht es darum, die Spieler mit seinem Auftreten überzeugend zu erreichen. Das kann auf beide Handlungsziele des Trainers bezogen werden: auf eine erfolgreiche Mannschaftsausbildung und auf eine optimale fußballerische Ausbildung der einzelnen Spieler.

Es gibt im Nachwuchsleistungsfußball besondere Strategien, die Spieler immer wieder an ihre Leistungsgrenze zu bringen, indem man sie vor schwierige Aufgaben stellt. Dadurch, dass sie gegen erfahrenere Mannschaften spielen, sehen sie, was ihnen noch fehlt und woran sie noch arbeiten müssen. Dazu gehört auch, die Spieler allmählich an eine höhere Altersklasse heranzuführen und sie in die nächsthöhere Altersstufe mitzunehmen. Es gehört zur Ausbildung dazu, Grenzen kennenzulernen, Niederlagen zu erleben und an bestimmten Aufgaben auch zu scheitern. Diese persönlichen Niederlagen dürfen jedoch nicht zu Resignation führen, es muss die Möglichkeit der erfolgreichen Zielerfüllung gegeben sein. Nur so kann die Motivation der Spieler erhalten bleiben und sie können weiterkommen.

Zu den Strategien lässt sich insgesamt sagen, dass Trainer die Verantwortung für die Prozesse der Leistungsentwicklung übernehmen müssen. Diese Rollenverteilung muss in der reziproken Interaktion zwischen Spielern und Trainern immer deutlich werden. Der Trainer muss mit Klarheit und einem konkreten Konzept auftreten können, er muss seine fachliche Kompetenz unter Beweis stellen. Einfach ausgedrückt: er muss die Mannschaft von sich

überzeugen können. Dabei ist es nicht unmittelbar von Bedeutung, ob ein Trainer sehr leidenschaftlich und emotional nach außen gerichtet auftritt oder eher introvertiert agiert.[169] Wichtig ist, dass er die Begeisterung für den Fußball auf die Mannschaft übertragen kann. Ob er das nun sehr lautstark macht oder ob die innere Überzeugung und die Leidenschaft über seine Ausstrahlung übertragen wird, beides kann sehr gut funktionieren. Demnach kann nicht verallgemeinernd gesagt werden, dass nur der lautstarke Trainer seine Spieler erreichen und motivieren kann, sondern der Fußballfachmann, der fachlich und methodisch überzeugt. Beides gehört dazu, um die Anerkennung in der Mannschaft zu gewinnen und sie erfolgreich weiterzubringen.

In der Sportpsychologie wird u. a. zwischen emotionalem und aufgabenbezogenem Führungsstil unterschieden (vgl. ALFERMANN & STOLL, 2012). „Eine emotional ausgerichtete Führungsweise zeichnet sich dadurch aus, dass der Trainer beispielsweise an die Motivation und den Willen der Spieler appelliert, um ein Spiel umzudrehen“ (ALFERMANN & STOLL, 2012, S. 245), wohingegen der aufgabenbezogene Stil eher rational und ruhig ausgerichtet ist (vgl. ebd.). Beide Stile werden hier außerdem nach einer „autokratischen“ oder „demokratischen“ (ebd.) Führung unterschieden. Der emotionale Trainer, der demokratisch agiert, appelliert an den Zusammenhalt der Mannschaft und den Teamgeist (vgl. ALFERMANN & STOLL, 2012, S. 246). Der emotionale Trainer, der autokratisch agiert, treibt die Mannschaft verbal und nonverbal dazu an, alles aus sich herauszuholen. Er setzt Akzente, um die Mannschaft „wachzurütteln“ (ebd.). Der aufgabenorientierte Trainer, der demokratisch agiert, bezieht die Mannschaft mit ein. Der aufgabenorientierte Trainer, der autokratisch agiert, übernimmt deutlich die Verantwortung und gibt klar vor, was zu tun ist. ALFERMANN & STOLL (2012) verdeutlichen die Notwendigkeit einer situationsadäquaten Anwendung der Führungsstile, da die passende Führung immer mit der Komplexität und der Realisierbarkeit der zu bewältigenden Aufgabe einhergeht. Autokratische Ansagen sind dann ratsam, wenn die Spieler kaum über die Fähigkeiten verfügen, die Aufgabe auf der Grundlage ihrer persönlichen Handlungs- und Entscheidungskompetenz zu lösen. In schwierigen Situationen, in denen schnelle Entscheidungen getroffen werden müssen und eine demokratische Ausrichtung zu langwierigen Verhandlungen unterschiedlicher Meinungen führen würde, ist eine eindeutige Verantwortungsübernahme des Trainers wichtig. Das wird von den Spielern so erwartet. Bei Entscheidungen ohne zeitlichen Druck kann es effektiv sein, die Spieler einzubeziehen, wobei die finale Entscheidungsgewalt letztendlich beim Trainer liegen muss. Es wird darauf hingewiesen, dass kein einseitiger Führungsstil gewählt, sondern eine gute Mischung gefunden werden sollte, die zu den Spielern und zur Situation passt.

Ein Trainer, der sich selbst in Frage stellt, häufig seine Methoden ändert und sich selbst offensichtlich noch ausprobiert, wird es schwer haben, mit einer gestandenen Mannschaft

[169] Aus der Welt der erfolgreichen Trainer können hier Beispiele herangezogen werden, die den emotionalen und den sachlich zurückhaltenden Trainer verkörpern, wenn beispielsweise der Typ Jürgen Klopp mit dem Typ Otmar Hitzfeld verglichen wird.

zurechtzukommen. Die Charakterisierung einer gestandenen Mannschaft bezieht sich insbesondere auf die U23-Mannschaft oder den Herrenbereich. Wichtig ist eine eindeutige Verantwortungsübernahme, mit deutlichen Ansagen gegenüber der Mannschaft und eindeutigen Konzepten und Strategien. Im Nachwuchsbereich bestehen bessere Erprobungsmöglichkeiten für noch unerfahrene Trainer, wobei auch hier die fachliche Überzeugungskraft gefragt ist.

Ehemalige Profis, die jetzt als Trainer im Nachwuchsbereich arbeiten, fungieren als erfolgreiche Vorbilder, da sie die Ziele bereits erreicht haben, die die jungen Spieler anstreben. Dennoch müssen auch sie sich als Trainer etablieren. Trainer mit oder ohne den Ex-Profistatus können aufgrund ihres Auftretens:

- mit eindeutiger strategischer Ausrichtung,
- Verantwortungsübernahme,
- klaren Ansagen und
- Verlässlichkeit und Vertrauen überzeugen und die Spieler voranbringen.

Die Überzeugungskraft liegt darin, den Spielern das Vertrauen zu geben, erfolgreich Fußball zu spielen, erfolgreich Wettkämpfe zu bestreiten und eine langfristige Karriere durchlaufen zu können. Das Auftreten impliziert darüber hinaus die Ausstrahlung authentischer und situationsadäquater Emotionen.

Hinzu kommt die Gleichbehandlung aller Spieler. Spielern, die nicht aufgestellt werden, muss aufgezeigt werden, wie sie wieder in die Mannschaft kommen und wie sie sich verbessern können. Dabei liegt eine Strategie darin, die Spieler an ihre Eigenverantwortung zu erinnern und ihnen Chancen einzuräumen. Wenn ein Spieler sich sportlich abgehängt fühlt, dann kann es sein, dass der Trainer den Draht zu dem Spieler verliert. Andererseits hat der Trainer dann auch das Argument, dem Spieler zu sagen, dass es für eine Fortsetzung der Karriere in der Mannschaft vorerst nicht reicht.

Für den Trainer ist es wichtig, dass er sich nicht in Erklärungen verzettelt, dass er nicht ständig alles mit den Spielern diskutiert und sie immer überzeugen muss. Er muss Entscheidungen treffen und die Verantwortung dafür übernehmen.

Die erfolgreiche Talententwicklung steht in einem engen Zusammenhang mit der mannschaftlichen Ausbildung. Es handelt sich dabei um ein produktives Zusammenspiel aus mannschaftlicher und individueller Ausbildung. Hier sind die Merkmale und Einstellungen zu benennen, die ein junger Spieler mitbringen oder entwickeln muss, um eine erfolgreiche Karriere im Hochleistungsfußball zu durchlaufen. Es kommt wieder der Punkt zum Tragen, wie die Welt des Hochleistungsfußballs funktioniert und welche Kriterien ein junger Spieler erfüllen muss, um in dieser Welt bestehen zu können.

Trainer und Spieler zeigen vergleichbare Motivationen in der Begeisterung und Leidenschaft für den Fußballsport. Beide Rollenträger haben den Anreiz, sportartspezifisch mög-

lichst viel zu erreichen. Hierfür sollten sie Eigenschaften wie Wettkampffreude und Bestrebungen um eine ständige Leistungsverbesserung mitbringen. Allein über den Spaßfaktor funktioniert es sicherlich nicht, eine erfolgreiche Karriere zu durchlaufen, aber der Spaß und die Begeisterung sind wichtige Grundvoraussetzungen für den sportlichen Erfolg von Spielern und Trainern. Somit sind sich Trainer und Spieler in ihren Voraussetzungen, Haltungen, Zielen und Interessen sehr nah. Die Trainer können sich in die Situation der Spieler hineinversetzen, da sie selbst eine aktive Karriere durchlaufen haben. Ein wesentlicher Aspekt liegt im Umgang mit den Leistungsanforderungen und der Konkurrenz.

Anhand der empirischen Daten aus dem Interview mit dem aktiven Profi Fußballprofi R. (siehe Anhang 4.8) lassen sich positive Selbstwirksamkeitserfahrungen ableiten, die eine sportliche Karriere bedingen. Der Befragte hat zunächst einfach immer das gemacht, wofür er sich am meisten begeistern konnte. Er hat einfach Fußball gespielt. Er hat immer wieder die Bestätigung darin gefunden, seine Leidenschaft erfolgreich auszuüben, indem er bspw. in Jugendauswahlmannschaften und das Nachwuchsleistungszentrum eines Bundesligavereins berufen wurde. Für ihn liegt der Anreiz, in der Fußballwelt zu bestehen, auf der einen Seite in dem Spaßfaktor mit der Begeisterung für den Fußballsport und in der Bestätigung, immer weiter bis in den Profibereich aufzusteigen.

Wenn ein Spieler auf diesem Weg immer wieder zurückgeworfen wird, dann sind individueller Wille und Charakterstärke gefragt. Hinzu kommt die nicht zu unterschätzende Wirkung des Vereinbarkeitsmanagements und der kontinuierlichen Fokussierung auf den Fußballsport. Der Befragte hat die Mehrfachbelastung von Schule, Pendeln und Fußball, hohem zeitlichen Aufwand und dichten Wettkampfplänen durchaus als Herausforderung beschrieben. Es zeigt sich, dass Fußball die Alltagsorganisation und Freizeitgestaltung weitgehend bestimmt und dass eine große Leidenschaft dazugehört, sich kontinuierlich darauf einzulassen. Diese Leidenschaft wird auch durch Erfolge oder Misserfolge beeinflusst. Es kann gesagt werden, dass eine Fußballkarriere mit Begeisterung für das Spiel, Anerkennung der eigenen Leistungen, sozialem Ansehen und den Aussichten auf ein erfolgreiches Weiterkommen korrespondiert. Hier stellt sich für den Trainer die Frage, wie er diesen Prozess bei seinen Nachwuchsspielern optimal unterstützen kann. Spieler sollten für Kritik offen sein. Der Trainer muss das Vertrauen der Spieler gewinnen und ihnen aufzeigen, wie sie sich verbessern können. Durch positive Erfahrungen gewinnen die Spieler das Zutrauen in die eigenen Fähigkeiten, sie bleiben am Ball und entwickeln die Selbstwirksamkeitserwartung, die eigenen Ziele erreichen zu können. Auf diese Selbstwirksamkeitserfahrungen und -erwartungen kann der Trainer Einfluss nehmen.
Die erfolgreiche Talentausbildung funktioniert auch, indem kontinuierlich neue Reize gesetzt und Grenzen aufgezeigt werden. Mit der eindeutigen Zieldefinition muss auch die Erreichbarkeit der Ziele in Aussicht gestellt werden. Dabei sind bei den Nachwuchsspielern unterschiedliche Typen zu berücksichtigen. Es gibt Spieler, die sich auf die Mechanismen des Hochleistungsfußballs einlassen und sich damit identifizieren. Auch wenn sie zurückgeworfen werden, bleiben sie mit Zuversicht dabei und arbeiten an ihren Möglichkeiten. Bei anderen ist es so, dass sie einen angenehmeren Weg wählen und sich auf die Mechanismen

dann einlassen, wenn damit keine Entbehrungen verbunden sind. Mit dem Aufsteigen in eine höhere Mannschaft steigen auch Leistungsvoraussetzungen, Konzentration, Bedeutung eines fehlerlosen Auftretens und Fokussierung auf die Sportart. Es wird Professionalität verlangt. Wenn der Spieler nicht in diesem Sinne „funktioniert", dann muss er den Verein verlassen. Dabei kann im Nachwuchsfußball davon ausgegangen werden, dass pro Jahrgang in einem bestimmten Profiverein höchstens ein Spieler aus dem Nachwuchs zu den Profis dieses Vereins aufsteigen kann. Daher werden die Vermittlungswege im Netzwerk der sozialen Welt des Hochleistungsfußballs aktiviert, die Talente auch aussichtsreich in Vereinen der zweiten oder dritten Liga unterzubringen. Als Beispiel hierzu kann gesagt werden, dass ein Nachwuchsspieler, der bei Borussia Dortmund ausgebildet wurde, zumeist kaum Chancen hat, in der Profimannschaft von Borussia Dortmund zu spielen, aber bei anderen Vereinen des Profifußballs sehr begehrt ist. Er kann seinen Traum vom Fußballprofi erfüllen. Hier kommt neben der herausragenden Ausbildung auch das Prestige als Nachwuchstalent eines der erfolgreichsten Vereine der Fußball-Bundesliga hinzu. Vermittlungsstrukturen im Hochleistungsfußball werden wirksam. Die Spieler haben Aussichten, sie haben die Chance, langfristig in einem Profiverein zu spielen und diese Aussichten geben einen wichtigen Anreiz. Leistungsbereitschaft, der Wille weiterzukommen, Kritikoffenheit und das Vertrauen in den Trainer sind wichtige Voraussetzungen für eine optimale Entwicklung der Spieler. Wenn ein Trainer diese Eigenschaften und Einstellungen vermitteln und sie auf den Umgang mit zunehmendem Leistungsdruck vorbereiten kann, dann ist er ein wesentlicher Akteur in der erfolgreichen Talentausbildung. Entscheidend ist der Begriff der Kontinuität. Diese Merkmale müssen kontinuierlich erhalten werden.

5.2 Abschließende Bemerkungen zur Bedeutung der Studie und weiterführende Ausblicke

Die Studie ermöglichte Einblicke in die Biographien und Handlungspraktiken von Trainern des Nachwuchsleistungsfußballs. Neben biographischen Prozessen des Trainerwerdens im Hochleistungsfußball, die i. d. R. mit einer Spielerlaufbahn einhergehen, konnten Merkmale der sozialen Welt des Hochleistungsfußballs herausgestellt werden. Der Nachwuchsleistungsfußball fand bisher im Kontext der Erforschung der Trainerrolle nur wenig Beachtung. Es konnten viele Bezüge zu den Erkenntnissen der Trainerforschung im Hochleistungssport und im Profifußball hergestellt werden. Dabei wurden insbesondere Bezüge zu den Arbeiten von BETTE (1984) und VÄTH (1994) hergestellt. Eine Besonderheit der vorliegenden Studie liegt darin, dass die meisten Trainer im Profigeschäft des Bundesliga-Fußballs ihre Trainerkarrieren im Nachwuchsleistungsbereich begonnen haben. Der Nachwuchsbereich kann demnach ein Sprungbrett für Spieler und Trainer sein. In den Biographieanalysen zeigten sich diverse Merkmale, die Trainer und Spieler gemeinsam haben, da beide Rollenträger mit Begeisterung eine langfristige Karriere in der Welt des Fußballs anstreben. Es zeigten sich aber auch Prozesse des Rollenwechsels aus der Spieleridentität in die Traineridentität.

Relevante Schlüsse können nicht nur hinsichtlich des Selbstverständnisses der Trainer, sondern auch hinsichtlich des Erfolges gezogen werden. Der größtmögliche individuelle Erfolg für einen Trainer wäre wohl der Gewinn einer Fußballweltmeisterschaft. Für einen Teil der

Befragten geht es jedoch nicht darum, sportlich den größtmöglichen Erfolg zu erreichen, sondern eine langfristige Karriere als Trainer zu erleben und sich in dem individuell angestrebten Bereich des Hochleistungs(nachwuchs)fußballs zu etablieren. Dieser Erfolg kann nur durch erfolgreiche Arbeit mit Mannschaften erreicht werden. Erfolge stärken das Ansehen. Sie dienen der Bestätigung für den Trainer. Erfolgreiche Trainer des Nachwuchsleistungsfußballs machen auf sich aufmerksam, sie erlangen Bekanntheit in einem entscheidenden Bereich der Welt des Hochleistungsfußballs, sie haben hier einen Namen. Sie erreichen den Status des „Etablierten“ und erhalten möglicherweise Angebote der Profiabteilung, sie machen sich interessant. Die Rolle des Etablierten erleichtert ihnen nicht nur Zugangswege in der Welt des Hochleistungsfußballs, sie erhalten auch das Ansehen und Vertrauen der Mannschaften, die sie betreuen. Sie können überzeugen und erfolgreich arbeiten. Hier konnte auch die Bedeutung der Profivergangenheit als Spieler diskutiert werden, da Ex-Profis zunächst ein gewisses Ansehen bei den zu betreuenden Nachwuchsspielern mitbringen. Mit der Entwicklung einer erfolgreichen Spieler- und Trainerkarriere konnte das Konzept der Selbstwirksamkeit in seiner Anwendung auf den Nachwuchsleistungsfußball (vgl. GERLACH, 2004) produktiv herangezogen werden. Positive Selbstwirksamkeitserfahrungen gehen bei Spielern und Trainern mit sportlichen Erfolgen und dem entsprechenden Ansehen einher. Es kann genauer hinterfragt werden, wie die Selbstwirksamkeitserfahrungen und Selbstwirksamkeitserwartungen von Spielern und Trainern positiv beeinflusst werden können. Eine Fortsetzung der Studie sollte für beide Rollenträger den Fokus der Selbstwirksamkeit im Kontext von Leistungsmotivation und Selbstbild deutlich herausstellen. In der Arbeit zeigt sich die Relevanz der individuellen Erfolgsdefinition. Nur ein Teil der befragten Trainer strebt ein Engagement im Profibereich an. Für sie liegen persönlicher Erfolg und Selbstverständnis in der langfristigen Arbeit im Nachwuchsleistungsfußball. Es ist der Bereich der Fußballwelt, für den sie sich berufen fühlen. Ein Sprung in den Profibereich wäre für sie nicht nur aufgrund negativ konnotierter Mechanismen des Profigeschäfts weniger attraktiv, sondern auch, weil im Nachwuchs ein anderes Anforderungsprofil an sie gestellt wird. Sie sehen sich eher in der Talentförderung und der Begleitung des Weges junger Spieler in den Profibereich oder zumindest auf eine hohe Leistungsebene. So liegt das Selbstverständnis der Sozialfigur Trainer im Nachwuchsleistungsfußball für viele in der Talentförderung. Ein Teil der Befragten sieht jedoch darin auch das Sprungbrett in den Profibereich. Sie sind auf der Suche nach dem größtmöglichen sportlichen Aufstieg und sehen darin ihren großen Erfolg.

So konnten diese beiden übergeordneten Typen herausgestellt werden, wobei die Karriereorientierungen der Befragten nicht stabil sind. Die Angebotsstrukturen der Welt des Hochleistungsfußballs halten attraktive Möglichkeiten bereit. So können öffentliches Ansehen und monetäre Anreize, aber auch der Reiz neuer Herausforderungen, für Trainer des Nachwuchsleistungsfußballs interessant werden. Ein Trainer, der seine Berufung in der Talentförderung sieht, kann aufgrund der benannten Anreize sein biographisches Handlungsschema ändern und bei einem entsprechenden Angebot in den Profibereich einsteigen. Eine Besonderheit, die für die Befragten zutrifft, ist eine gewisse Risikobereitschaft, die mit Flexibilität und dem Interesse an neuen Aufgaben und Herausforderungen im Trainerberuf

einhergeht. Obgleich die Relevanz von Beständigkeit der beruflichen Situation betont wird, zeigt sich dennoch eine Offenheit für neue Situationen. Hier kann der Trainerrolle auch eine gewisse Wettkampffreude zugeschrieben werden. Diese zeigt sich in der Offenheit, neue Herausforderungen anzunehmen und sich an dem bisher Erreichten zu messen. So werden Weiterentwicklungsmöglichkeiten bevorzugt. Der Nachwuchsbereich scheint stabilere Bedingungen zu ermöglichen, aber es zeigt sich hier auch die Abhängigkeit vom Erfolg der Profimannschaft.

Abschließend soll das Konzept der Berufung betont werden, dem sicherlich auch in der Berufspädagogik eine besondere Bedeutung zugeschrieben werden kann. Die befragten Trainer fühlen sich zu ihrer Tätigkeit berufen. Sie identifizieren sich mit ihrer Aufgabe und beschäftigen sich auch in ihrer Freizeit mit dem Fußballgeschehen. Sie bezeichnen den Fußball als „Herzenssache“ (Trainer B). Im Vergleich zu anderen Erwerbstätigkeiten wird deutlich, dass Interesse häufig als „Leidenschaft“ betitelt wird. Diese Leidenschaft entwickelt sich schon im Kindesalter, sie wachsen in die Welt des Fußballs hinein und werden in ihrer Sozialisation von den Mechanismen der erlebten Bereiche deutlich beeinflusst. Die Berufung geht demnach auf eine langjährige Verbundenheit und Vertrautheit mit der Sportart zurück. Hinzu kommt das Selbstverständnis der Trainer, den anstehenden Aufgaben auch kompetent gerecht zu werden. Sie wissen, wie man erfolgreich Fußball spielt, wie man trainieren muss und wie Talente gefördert werden können. Mit dieser Kompetenzzuschreibung fühlen sich die Befragten dazu berufen, erfolgreich im Handlungsfeld Nachwuchsleistungsfußball zu arbeiten. Dieses Selbstverständnis prägt ihre Arbeit, es ist eines der signifikantesten Merkmale der Sozialfigur Trainer im Nachwuchsleistungsfußball.

Quellenverzeichnis

ABELS, H. & KÖNIG, A. (2010). *Sozialisation. Soziologische Antworten auf die Frage, wie wir werden, was wir sind, wie gesellschaftliche Ordnung möglich ist und wie Theorien der Gesellschaft und der Identität ineinanderspielen.* Wiesbaden: Springer VS.

ABELS, H. (2019). *Einführung in die Soziologie. Die Individuen in ihrer Gesellschaft: Bd. 2* (5. Aufl.). Wiesbaden: Springer VS.

ABRAHAM, A. (2008). Identitätsbildungen im und durch Sport. In K. Weis, & R. Gugutzer (Hrsg.), *Handbuch Sportsoziologie* (S. 239-248). Schorndorf: Hofmann.

ALFERMANN, D. & STOLL, O. (2012). *Sportpsychologie. Ein Lehrbuch in 12 Lektionen* (4. Aufl.). Aachen: Meyer & Meyer.

ARD-DOKUMENTATION (2020). *Wo sind die neuen Klopps.* Verfügbar unter: https://tv.dfb.de/video/ard-doku-wo-sind-die-neuen-klopps/27616/ Zugegriffen: 06.05.2020.

ASHTON, P. T. & WEBB, R. B. (1986). *Making a difference: A teacher´s sense of efficacy and student achievement.* New York: Longman.

ATKINSON, J. W. (1957). Motivational determinants of risk-taking behavior. *Psychological Review, 64*(6), 359–372.

BANDURA, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review, 84*(2), 191-215.

BANDURA, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory.* Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.

BANDURA, A. (1992). Exercise of personal agency through the self-efficacy mechanism. In R. Schwarzer (Ed.), *Self-efficacy – Thought control of action* (pp. 3-37). Washington, D.C.: Hemisphere.

BANDURA, A. (1997). *Self-efficacy: The Exercise of Control.* New York: W. H. Freeman & Co Ltd.

BAUR, J. & BURRMANN, U. (2008). Sozialisation zum und durch Sport. In K. WEIS & R. GUGUTZER (Hrsg.): *Handbuch Sportsoziologie* (S. 230-238). Schorndorf: Hofmann.

BELLING, A., TELSETH, F. & AUGESTAD, T. (2023). The Professionalisation of Youth Football in Norway. In M. Szerovay, A. Nevala & H. Itkonen. *Football in the Nordic Countries.* London: Routledge. Verfügbar unter: https://doi.org/10.4324/9781003280729 Zugegriffen: 08.11.2024.

BERUFENET der Bundesagentur für Arbeit (2019). *Fußballtrainer/in. Kurzbeschreibung. Die Tätigkeit im Überblick.* Verfügbar unter: https://berufenet.arbeitsagentur.de/berufenet/faces/index?path=null/kurzbeschreibung&dkz=14712&such=Fu%C3%9Fballtrainer%2Fin Zugegriffen: 06.03.2019.

BETTE, K.-H. (1984). *Die Trainerrolle im Hochleistungssport. System- und rollentheoretische Überlegungen zur Sozialfigur des Trainers*. Schriften der Deutschen Sporthochschule Köln: Bd. 14. Sankt Augustin: Hans Richarz.

BETTE, K.-H. (2010). *Sportsoziologie.* Bielefeld: transcript.

BETTE, K.-H. & SCHIMANK, U. (1995). *Doping im Hochleistungssport.* Frankfurt am Main: Suhrkamp.

BETTE, K.-H., SCHIMANK, U., WAHLIG, D. & WEBER, U. (1999). Biographische Dynamiken im Leistungssport. Möglichkeiten der Dopingprävention im Jugendalter. In BUNDESINSTITUT FÜR SPORTWISSENSCHAFT – *BISp-Jahrbuch* 1999 (273-278). Verfügbar im PDF-Format unter https://www.bisp.de/SharedDocs/Downloads/Publikationen/Jahrbuch/Jahrbuch1999_Inhalt.html Zugegriffen: 04.02.2019.

BETTE, K.-H., SCHIMANK, U., WAHLIG, D. & WEBER, U. (2002). *Biographische Dynamiken im Leistungssport. Möglichkeiten der Dopingprävention im Jugendalter*. Köln: Sport und Buch Strauß.

BISANZ, G. & VIETH, N. (2000). *Fußball von morgen. Leistungstraining für B-/A-Junioren und Amateure.* Münster: Philippka-Verlag.

BLUMER, H. (1973). Der methodologische Standort des symbolischen Interaktionismus. In ARBEITSGRUPPE BIELEFELDER SOZIOLOGEN (Hrsg.), *Alltagswissen, Interaktion und gesellschaftliche Wirklichkeit* (S. 80-146). Reinbek bei Hamburg.

BOHNSACK, R. (2011a). Dokumentarische Methode. In R. Bohnsack, W. Marotzki & M. Meuser (Hrsg.), *Hauptbegriffe qualitativer Sozialforschung* (3. Aufl., S. 40-44). Oplanden: Budrich.

BOHNSACK, R. (2011b). Orientierungsmuster. In R. BOHNSACK, W. MAROTZKI & M. MEUSER (Hrsg.), *Hauptbegriffe qualitativer Sozialforschung* (3. Aufl., S. 132f.). Opladen: Budrich.

BOHNSACK, R. (2011c). Praxeologische Wissenssoziologie. In R. BOHNSACK, W. MAROTZKI & M. MEUSER (Hrsg.), *Hauptbegriffe qualitativer Sozialforschung* (3. Aufl., S. 137f.). Opladen: Budrich.

BORUSSIA DORTMUND Internetpräsenz (2023). Nachwuchs: Konzept & Philosophie – Die pädagogische Konzeption des BVB. Verfügbar unter: https://nachwuchs.bvb.de/Leistungszentrum/Konzept-Philosophie/Konzept Zugegriffen: 25.01.2023.

BORUSSIA MÖNCHENGLADBACH Internetpräsenz (2023). *Die Fohlen – Fohlenstall.* Verfügbar unter: https://www.borussia.de/de/fohlenteams/nlz-internat/fohlenstall Zugegriffen: 25.01.2023.

BRANDT, C., HERTEL, F. & STASSEK, C. (Hrsg.). (2012). *Gesellschaftsspiel Fußball. Eine sozialwissenschaftliche Annäherung.* Wiesbaden: Springer.

BRETTSCHNEIDER, W.-D. & HEIM, R. (2001). Heranwachsende im Hochleistungssport. In A. Güllich (Hrsg.), *Informationen zum Leistungssport: Bd. 17. Perspektiven der Nachwuchsförderung* (S. 93-109). Frankfurt am Main: Deutscher Sportbund.

BRETTSCHNEIDER, W.-D. & KLIMEK, G. (1998). *Sportbetonte Schulen – Ein Königsweg zur Förderung sportlicher Talente?* Aachen: Meyer & Meyer.

BREUER, F., MUCKEL, P. & DIERIS, B. (2019). *Reflexive Grounded Theory. Eine Einführung in die Forschungspraxis* (4. Aufl.). Wiesbaden: Springer.

BURKHARDT, A. (2006). *Wörterbuch der Fußballsprache.* Hildesheim: Arete Verlag.

CACHAY, K. & THIEL, A. (2000). *Soziologie des Sports.* Weinheim und München: Juventa Verlag.

COAKLEY, J. J. (1978). *Sport in Society: Issues and Controversies.* St. Louis Missouri: Mosby.

COLLINS, D. & MacNAMARA, A. (2022). *Talent Development: A Practitioner and Parents Guide* (2nd ed.). London: Routledge.

CONZELMANN, A., ZIBUNG, M. & ZUBER, C. (2018). Talente finden und fördern im Sport. In A. Ritz & N. Thom (Hrsg.), *Talent Management. Talente identifizieren, Kompetenzen entwickeln, Leistungsträger erhalten* (3. Aufl., S. 87-104). Wiesbaden: Springer.

CORBIN, J. (2011). Grounded Theory. In R. Bohnsack, W. Marotzki & M. Meuser (Hrsg.), *Hauptbegriffe qualitativer Sozialforschung* (3. Aufl., S. 70-75). Opladen: Budrich.

CORBIN, J. & STRAUSS, A. (1996). *Grounded Theory. Grundlagen qualitativer Sozialforschung.* Weinheim: Psychologie Verlags Union.

DEUTSCHER FUSSBALL-BUND (2023). *Fußballtraining – Die Trainerzeitschrift des Deutschen Fußball-Bundes, 41*(Jan./Feb.). Verfügbar unter https://fussballtraining.com/fussballtraining/aktuelle-ausgabe/ Zugegriffen: 26.01.2023.

DEUTSCHER FUSSBALL-BUND (2023). *Ligen & Wettbewerbe.* Verfügbar unter https://www.dfb.de/ligen-wettbewerbe/ Zugegriffen: 17.02.2023.

DIGEL, H. (1983). *Lehren im Sport.* Reinbek: Rowohlt.

DIGEL, H., THIEL, A., SCHREINER, R. & WAIGEL, S. (2010). *Berufsfeld Trainer im Spitzensport.* Schorndort: Hofmann.

EDWARDS, H. (1973). *Sociology of Sport.* Homewood, Illinois: Dorsey Press.

ERHORN, J., SCHWIER, J. & BRANDES, B. (Hrsg.). (2020). *Bewegung – Spielraum für frühkindliche Lern- und Bildungsprozesse*. Bielefeld: transcript.

ELBE, A.-M. & SCHÜLER, J. (2020). Motivation und Ziele im Kontext Sport und Bewegung. In J. Schüler, M. Wegner & H. Plessner (Hrsg.), *Sportpsychologie – Grundlagen und Anwendung* (S. 141-164). Berlin: Springer.

ELIAS, N. (1975). Die Genese des Sports als soziologisches Problem. In K. Hammerich & K. Heinemann (Hrsg.), *Texte zur Soziologie des Sports. Sammlung fremdsprachiger Beiträge.* Schorndorf: Hofmann Verlag. S. 81-109.

ELIAS, N. & SCOTSON, J. L. (2002 [1965]). *Etablierte und Außenseiter.* Frankfurt am Main: Suhrkamp.

EMRICH, E., GASSMANN, F. & FRENGER, M. (2019). Sozialfiguren im Sport. In A. Güllich & M. Krüger (Hrsg.) Sport in Kultur und Gesellschaft. Springer Spektrum, Berlin, Heidelberg. Verfügbar unter: https://link.springer.com/content/pdf/10.1007/978-3-662-53385-7_13-1?pdf=chapter%20toc Zugegriffen: 24.10.2023

ENGLERT, C. & BERTRAMS, A. (2020). Volition im Sport. In J. Schüler, M. Wegner & H. Plessner (Hrsg.), *Sportpsychologie – Grundlagen und Anwendung* (211-232). Berlin: Springer.

FC BAYERN MÜNCHEN Internetpräsenz (2023). *FC Bayern Campus.* Verfügbar unter: https://fcbayern.com/de/club/fc-bayern-campus/der-fc-bayern-campus Zugegriffen: 25.01.2023.

FC BAYERN MÜNCHEN Internetpräsenz (2023). *Julian Nagelsmann – Cheftrainer.* Verfügbar unter: https://fcbayern.com/de/teams/profis/trainer-und-betreuer/julian-nagelsmann Zugegriffen: 21.03.2023.

FC SCHALKE 04 Internetpräsenz (2020). *Knappenschmiede – Das Nachwuchsleistungszentrum des FC Schalke 04.* Verfügbar unter https://schalke04.de/knappenschmiede/ Zugegriffen: 25.01.2023.

FERGUSON, A. (2013). *My Autobiography.* London: Hodder & Stoughton Ltd.

FLICK, U., von KARDORFF, E. & STEINKE, I. (2015). Was ist qualitative Forschung? Einleitung und Überblick. In U. Flick, E. von Kardorff & I. Steinke (Hrsg.), *Qualitative Forschung. Ein Handbuch* (11. Aufl., S. 14-29). Reinbek bei Hamburg: Rowohlt.

GABLER, H. (1981). *Leistungsmotivation im Hochleistungssport* (3., überarbeitete Aufl.). Schorndorf: Hofmann.

GABLER, H. (2002). *Motive im Sport.* Schorndorf: Hofmann.

GERLACH, E. (2004). Selbstwirksamkeitserwartung im Fußball – Entwicklung eines neuen Messinstruments. In R. Naul (Hrsg.), *Nachwuchsförderung im Kinder- und Jugendfußball in Europa* (S. 212-227). Aachen: Meyer & Meyer.

GEULEN, D. & HURRELMANN, K. (1980). Zur Programmatik einer umfassenden Sozialisationstheorie. In K. Hurrelmann & D. Ulich (Hrsg.), *Handbuch der Sozialisationsforschung* (S. 51-70). Weinheim: Beltz.

GILL, A. (Ed.). (2021). *Foundations of Sports Coaching: Applying Theory to Practice* (3rd ed.). Routledge. Verfügbar unter: https://doi.org/10.4324/9781003157526 Zugegriffen: 08.11.2024.

GIRTLER, R. (2013). Sozialfiguren. *Soziologische Revue, 34*(4), 437-441. https://doi: 10.1524/srsr.2013.0077

GLASER, B. G. & STRAUSS, A. L. (1967). *The Discovery of Grounded Theory: strategies for qualitative research.* Chicago: Aldine Publishing Company.

GOFFMAN, E. (1959). *The Presentation of Self in Everyday Life.* New York: Doubleday & Company.

GOFFMAN, E. (2012 [1963]). *Stigma. Über Techniken der Bewältigung beschädigter Identität* (21. Aufl.). Frankfurt am Main: Suhrkamp.

GROSS, P. (1972). *Reflexion, Spontanität und Interaktion. Zur Diskussion soziologischer Handlungstheorien.* Stuttgart Bad Cannstatt: Frommann-Holzboog.

HANNOVER 96 e.V. *96 Akademie*. Verfügbar unter: https://www.hannover96.de/akademie Zugegriffen: 27.08.2023.

HACKFORT, D. (2001). Karriere im Sport – psychosoziale Aspekte eines Karrieremanagements unter besonderer Berücksichtigung von Eliteschulen des Sports. In A. Güllich (Hrsg.), *Informationen zum Leistungssport: Bd. 17. Perspektiven der Nachwuchsförderung* (S. 153-165). Frankfurt am Main: Deutscher Sportbund.

HECKHAUSEN, J. & HECKHAUSEN, H. (2010). *Motivation und Handeln* (4. Aufl.). Berlin Heidelberg: Springer.

HEIM, R. & RICHARTZ, A. (2003). Jugendliche im Spitzensport. In W.-D. Brettschneider, I. Hartmann-Tews & W. Schmidt (Hrsg.), *Erster Deutscher Kinder- und Jugendsportbericht* (S. 255-274). Schorndorf: Hofmann.

HEINEMANN, K. (1998). *Einführung in die Soziologie des Sports* (4. Aufl.). Schorndorf: Karl Hofmann Verlag.

HEINEMANN, K. (2007). *Einführung in die Soziologie des Sports* (5., überarbeitete und aktualisierte Aufl.). Schorndorf: Karl Hofmann Verlag.

HEINZE, T. (2012). *Nachspielzeit. Eine unvollendete Karriere.* Reinbek bei Hamburg: Rowohlt.

HELLER, K. (2002). Theoretische Ansätze und empirische Befunde zur Hochbegabungs- und Expertiseforschung unter besonderer Berücksichtigung sportlicher Talente. In A. Hohmann (Hrsg.), *Talent im Sport* (S. 52-66). Schorndorf: Hofmann.

HIRSCHI, A. (2013). Berufswahltheorien – Entwicklung und Stand der Diskussion. In S. Rahn & T. Brüggemann (Hrsg.), *Lehr- und Arbeitsbuch zur Studien- und Berufsorientierung* (S. 27-41). Münster: Waxmann Verlag.

HUIZINGA, J. (2011 [1938]). *Homo Ludens. Vom Ursprung der Kultur im Spiel.* Reinbek bei Hamburg: Rowohlt.

HURRELMANN, K. (2002). *Einführung in die Sozialisationstheorie* (8. Aufl.). Weinheim und Basel: Beltz Verlag.

HURRELMANN, K. (2010). Die produktive Verarbeitung der Realität. In H. ABELS & A. KÖNIG (Hrsg.), *Sozialisation. Soziologische Antworten auf die Fragen wie wir werden, was wir sind, wie gesellschaftliche Ordnung möglich ist und wie Theorien der Gesellschaft und der Identität ineinanderspielen* (S. 194-203). Wiesbaden: VS Verlag.

JAMES, W. (1890). *The principles of psychology: Vol. 2*. New York: Holt, Rinehart & Wilson.

KALLMEYER, W. & SCHÜTZE, F. (1977). Zur Konstitution von Kommunikationsschemata. Dargestellt am Beispiel von Erzählungen und Beschreibungen. In D. Wegner (Hrsg.), *Gesprächsanalysen* (S. 159-274). Hamburg: Buske.

KRAPPMANN, L. (2016 [1969]). *Soziologische Dimensionen der Identität* (12. Aufl.). Stuttgart: Klett-Cotta.

KREUTZER, A. (2006). *Jugendliche Fußballspieler im Spannungsfeld zwischen Familie, Schule und Hochleistungssport. Ein Forschungsprojekt über die Bildungsgänge adoleszenter Fußballspieler.* Münster: Waxmann.

KRÜGER, A. (1980). *Das Berufsbild des Trainers im Sport*. Schorndorf: Hofmann.

KUCKARTZ, U. (2016). *Qualitative Inhaltsanalyse. Methoden, Praxis, Computerunterstützung* (3. Aufl.). Weinheim und Basel: Beltz Juventa.

LENT, R. W. & BROWN, S. D. (2005). A social cognitive view of career development and counseling. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career Development and Counseling. Putting Theory and Research to Work* (pp. 101-127). Hoboken, NJ: Wiley & Sons Inc.

LENT, R. W., BROWN, S. D. & HACKETT, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice and performance. *Journal of Vocational Behavior, 45*(1), 79-122.

LINTON, R. (1936). *The Study of Man.* New York: D. Appleton-Century Co.

LINTON, R. (1947). *The Cultural Background of Personality.* London: K. Paul, Trench, Trubner & Co.

LUHMANN, N. (1964). *Funktionen und Folgen formaler Organisation.* Berlin: Duncker & Humblot.

LUHMANN, N. (1994). Copierte Existenz und Karriere. Zur Herstellung von Individualität. In U. Beck & E. Beck-Gernsheim (Hrsg.), *Riskante Freiheiten. Individualisierung in modernen Gesellschaften* (1. Aufl. – Bd. 816), (S. 191-200). Frankfurt am Main: Suhrkamp.

MacNAMARA, A. (2022). *Better Coaches Make Better Players. The importance of quality choaching on the player pathway.* Verfügbar unter: https://www.youtube.com/watch?v=1zLSXWBYKwY (Minute 34) Zugegriffen: 21.06.2024.

MANNHEIM, K. (1952 [1931]). Wissenssoziologie. In K. Mannheim (Hrsg.), *Ideologie und Utopie* (S. 227-267). Frankfurt am Main: Klostermann.

MAYRING, P. (2010). *Qualitative Inhaltsanalyse* (11., überarb. Aufl.). Weinheim und Basel: Beltz.

MAYRING, P. (2016). *Einführung in die qualitative Sozialforschung* (6. Aufl.). Weinheim und Basel: Beltz.

MEAD, G. H. (1934). *Mind, Self and Society. From the standpoint of a social behaviorist.* Chicago, London: University of Chicago Press.

MEAD, G. H. (2017 [1973]). *Geist, Identität und Gesellschaft* (18. Aufl.). Frankfurt am Main: Suhrkamp.

MEAD, G. H. & BLUMER, H. (2010): Über Symbole und den generalisierten Anderen, die Wahrnehmung des Selbst mit den Augen des Anderen und die Definitionen der Wirklichkeit. In H. Abels & A. König (Hrsg.), *Sozialisation. Soziologische Antworten auf die Fragen wie wir werden, was wir sind, wie gesellschaftliche Ordnung möglich ist und wie Theorien der Gesellschaft und der Identität ineinanderspielen* (S. 73-96). Wiesbaden: VS Verlag.

MESSING, M. (2008). Sozialfiguren im Sport. In R. GUGUTZER & K. WEIS (Hrsg.), *Handbuch Sportsoziologie. Beiträge zur Lehre und Forschung im Sport: Bd. 166* (S. 171-178). Schorndorf: Hofmann Verlag.

MERTON, R. K., FISKE, M. & KENDALL, P. L. (1956). *The Focused Interview. A Manual of Problems and Procedures.* Glencoe, IL: Free Press.

MIEBACH, B. (2006). *Soziologische Handlungstheorie. Eine Einführung.* (2., aktualisierte Aufl.). Wiesbaden: VS Verlag.

MIEBACH, B. (2010). *Soziologische Handlungstheorie. Eine Einführung.* (3., aktualisierte Aufl.). Wiesbaden: VS Verlag.

MOEBIUS, S. & SCHROER, M. (2010). *Diven, Hacker, Spekulanten. Sozialfiguren der Gegenwart.* Berlin: Suhrkamp.

MORRIS, C. W. (1978). *Mead George Herbert – Geist, Identität und Gesellschaft.* Frankfurt am Main: Suhrkamp.

NAUL, R. (Hrsg.) (2004). *Nachwuchsförderung im Kinder- und Jugendfußball in Europa.* Aachen: Meyer & Meyer.

NICHOLLS, J. G. (1984). Achievement motivation: Conceptions of ability, subjective experience, task choice, and performance. *Psychological Review*, *91*, 328–346.

OTTESEN, L. (2005). Coaching – a Gendered Profession? Coaches in Denmark – an Empirical Study. In G. Doll-Tepper, G. Pfister, D. Scoretz & C. Bilan (Hrsg.), *Sport, Women & Leadership* (S. 78-98). Köln: Strauß.

PARSONS, T. (1970 [1964]). *Social Structure and Personality.* London: The free press.

PARTINGTON, M., & CUSHION, C. J. (2024). A deconstruction of coaching philosophy. *Sports Coaching Review*, 1–23. Verfügbar unter: https://doi.org/10.1080/21640629.2024.2322838 Zugegriffen: 08.11.2024.

PAUSE, A. (WDR-Produktion 2013). *Trainer!* PAUSEFILM. MINDJAZZ PICTURES (DVD).

PRZYBORSKI, A. & WOHLRAB-SAHR, M. (2014). *Qualitative Sozialforschung. Ein Arbeitsbuch* (4. Aufl.). München: Oldenbourg.

RICKEN, L. (2020). Lars Ricken zu Gast im Sportschauclub. Verfügbar unter: https://www.sportschau.de/fussball/bundesliga/video-der-sportschau-club-mit-lars-ricken-100.html Zugegriffen: 17.11.20.

ROSENTRITT, M. (2010). *Sebastian Deisler. Zurück ins Leben. Die Geschichte eines Fußballspielers.* München: Knaur Taschenbuch Verlag.

SALMELA, J. H. (1994): Phases and transitions across sport careers. In D. HACKFORT (Ed.), *Psychosocial issues and interventions in elite sport* (pp. S. 11-28). Frankfurt: Lang.

SCHILLING, M. (2001). *Reden und Spielen. Die Kommunikation zwischen Trainern und Spielern im gehobenen Amateurfußball.* Tübingen: Narr.

SCHLAG, B. (2013). *Lern- und Leistungsmotivation* (4. Aufl.). Wiesbaden: Springer.

SCHÜLER, J., WEGNER, M. & PLESSNER, H. (2020). *Sportpsychologie. Grundlagen und Anwendung.* Berlin: Springer.

SCHÜTZ, A. (1960 [1932]). *Der sinnhafte Aufbau der sozialen Welt* (2. Aufl.). Wien: Springer.

SCHÜTZE, F. (1983): Biographieforschung und narratives Interview. *Neue Praxis, 13*(3), 283-293.

SCHÜTZE, F. (1984). Kognitive Figuren des autobiographischen Stegreiferzählens. In M. Kohli & G. Robert (Hrsg.), *Biographie und soziale Wirklichkeit* (S. 78-117). Stuttgart: Metzler.

SCHÜTZE, F. (2002). Das Konzept der sozialen Welt im symbolischen Interaktionismus und die Wissensorganisation in modernen Komplexgesellschaften. In I. Keim & W. Schütte (Hrsg.), *Soziale Welten und kommunikative Stile. Festschrift für Werner Kallmeyer* (S. 57-83). Tübingen: Narr.

SCHWARZER, R. (1999): Self-regulatory Processes in the Adoption and Maintenance of Health Behaviors. The Role of Optimism, Goals, and Threat. *Journal of Health Psychology, 4*, 115-127.

SCHWIER, J. (2003). Fußball, Fankultur und Medienpraxis. *Spectrum der Sportwissenschaften, 15*(2), 20-33.

SEILER, C. (2011). *Philipp Lahm. Der feine Unterschied. Wie man heute Spitzenfußballer wird.* München: Kunstmann.

SELIGMANN, M. E. P. (1999). *Erlernte Hilflosigkeit.* Weinheim: Beltz.

SINNING, S. & HOFMANN, A. R. (2017). Trainerinnen im deutschen Spitzensport. In G. Sobiech & S. Günter (Hrsg.), *Sport & Gender – (inter)nationale sportsoziologische Geschlechterforschung. Theoretische Ansätze, Praktiken und Perspektiven* (S. 295–308). Wiesbaden: Springer VS.

SLEEMAN, E. J., & RONKAINEN, N. J. (2020). The Professionalization of Women's Football in England and its Impact on Coaches' Philosophy of Practice. *International Sport Coaching Journal*, *7*(3), 326-334. Retrieved May 11, 2024, Verfügbar unter: https://doi.org/10.1123/iscj.2019-0018 Zugegriffen: 08.11.2024.

SOEFFNER, H.-G. & ZIFONUN, D. (2008). Integration und soziale Welten. In S. Neckel & H.-G. Soeffner (Hrsg.), *Mittendrin im Abseits – Ethnische Gruppenbeziehungen im lokalen Kontext* (S. 115-131). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

STICHWEH, R. (1990): Sport. Ausdifferenzierung, Funktion, Code. In *Sportwissenschaft, 20*(4), Schorndorf: Hofmann, 373-389.

STRAUSS, A. (1978). A Social World Perspective. *Studies in symbolic interaction, 1,* 119-128.

STRAUSS, A. (1982). Social Worlds and Legitimation Processes. *Studies in symbolic interaction, 4*(17), 171-190.

STRAUSS, A. (1993). *Continual Permutations of Action.* New York: Aldine de Gruyter.

STRAUSS, A. & CORBIN, J. (1994). Grounded Theory Methodology: An Overview. In N. K. Denzin & Y. S. Lincoln (Eds.), *Handbook of Qualitative Research* (3. Aufl., S. 273–285). Thousand Oaks, CA u. a.: Sage.

STEINKE, I. (2005). Gütekriterien qualitativer Forschung. In U. Flick, E. von Kardorff & I. Steinke (Hrsg.), *Qualitative Forschung. Ein Handbuch* (4. Aufl., S. 319-331). Reinbek bei Hamburg: Rowohlt.

SUPER, D. E. (1954). Career Patterns as basis for vocational counseling. *Journal of Counseling Psychology, 1*, 12-20.

SUPER, D. E. (1990). A life-span, life-space approach to career development. In D. Brown & L. Brooks (Eds.), *Career choice and development: Vol. 2* (S. 197-262). San Francisco, CA: Jossey-Bass.

SV WERDER BREMEN Internetpräsenz (2020). *Talentförderung.* Verfügbar unter: https://www.werder.de/teams/junioren/leistungszentrum/spiel-ausbildungsphilosophie/ Zugegriffen: 25.01.2023.

SWEENEY, L., HORAN, D. & MacNAMARA, A. (2021). Premature Professionalisation or Early Engagement? Examining Practise in Football Player Pathways. *Front. Sports Act. Living,* 07 June 2021 Sec. Elite Sports and Performance Enhancement Vol. 3 – 2021, Verfügbar unter: https://doi.org/10.3389/fspor.2021.660167 Zugriff: 08.11.2024.

TERHART, E. (1997): Schulleitungshandeln zwischen Organisation und Erziehung. In J. Wissinger (Hrsg.), *Schulleitung als pädagogisches Handeln – Schulleiter-Handbuch: Bd. 83* (S. 7-20). München: Oldenbourg.

THIEL, A. (2002). *Konflikte in Sportspielmannschaften des Spitzensports. Entstehung und Management.* Schorndorf: Hofmann Verlag.

THIEL, A., SEIBERTH, K. & MAYER, J. (2013). *Sportsoziologie. Ein Lehrbuch in 13 Lektionen: Bd. 8.* Aachen: Meyer & Meyer.

TURNNIDGE, J. & CÔTÉ, J. (2018). The theoretical underpinnings of transformational coaching in sport. In R. Thelwell & M. Dicks (Eds.): *Professional Advances in Sports Coaching.* London: Routledge. Verfügbar unter: https://doi.org/10.4324/9781351210980 Zugegriffen: 08.11.2024.

TUTKO, T. A. & RICHARDS, J. W. (1971). *Psychology of coaching.* Boston: Allyn an Bacon.

UEFA (2024). *Elite youth programmes*. Verfügbar unter: https://www.uefa.com/development/youth-players/elite-youth-programmes/ Zugegriffen: 21.05.2024

VÄTH, H. (1994). *Profifußball. Zur Soziologie der Bundesliga.* Frankfurt am Main: Campus.

VOLKMANN, V. (2008). *Biographisches Wissen von Lehrerinnen und Lehrern. Der Einfluss lebensgeschichtlicher Erfahrungen auf berufliches Handeln und Deuten im Fach Sport.* Wiesbaden: VS Verlag.
WEINERT, A. B. (2004). *Organisations- und Personalpsychologie* (5., vollständig überarbeitete Auflage). Weinheim/Basel: Beltz.

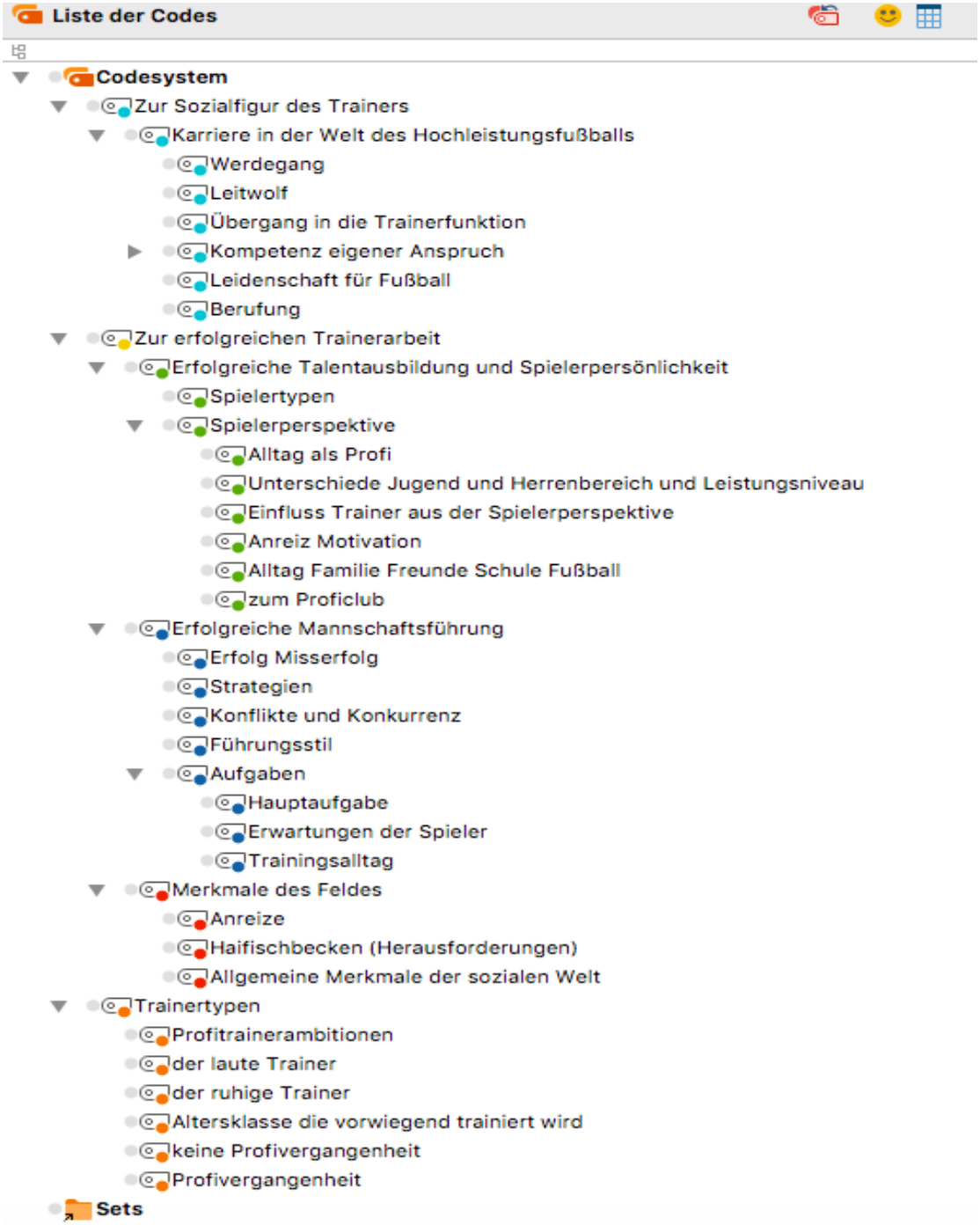
WIPPERT, P.-M. (2008). Biographische Brüche im Sport. In K. Weis & R. Gugutzer (Hrsg.), *Handbuch Sportsoziologie* (S. 249-256). Schorndorf: Hofmann.

ZIMBARDO, P. G. & GERRIG, R. J. (1999). *Psychologie* (7. Aufl.). Berlin, Heidelberg: Springer.

ZUBER, C., ZIBUNG, M. & CONZELMANN, A. (2015). Motivational patterns as an instrument for predicting success in promising young football players. In *Journal of Sports and Sciences, 33*(2), 160-168.

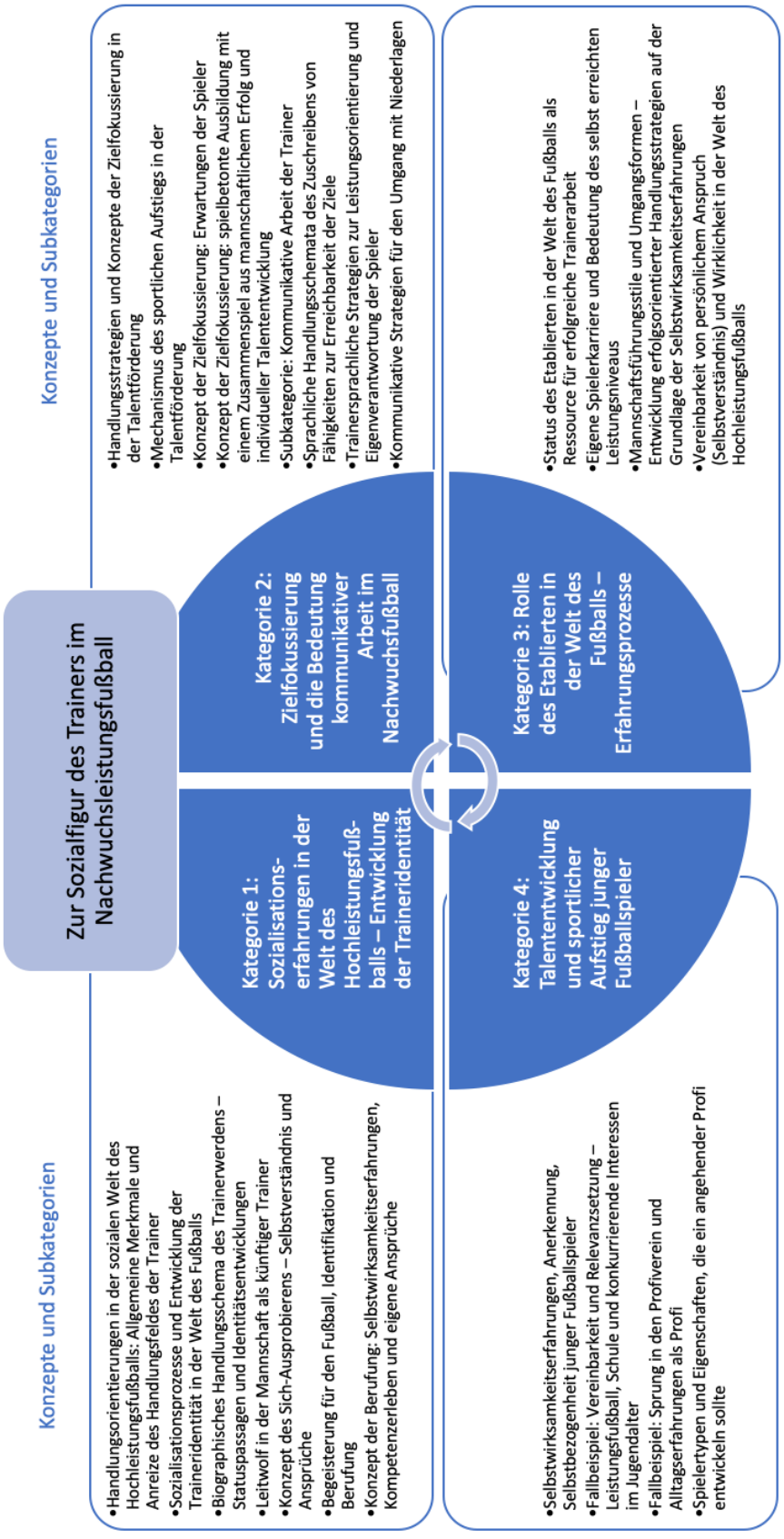
Anhang 1: Zwischenschritte der Datenauswertung: Kodesystem MAXQDA und Kategorienbildung →axiales und selektives Kodieren

Anhang 1.1: Zwischenschritt der Datenauswertung: Kodesystem MAXQDA – erste Themendimensionierung der vergleichenden Analyse

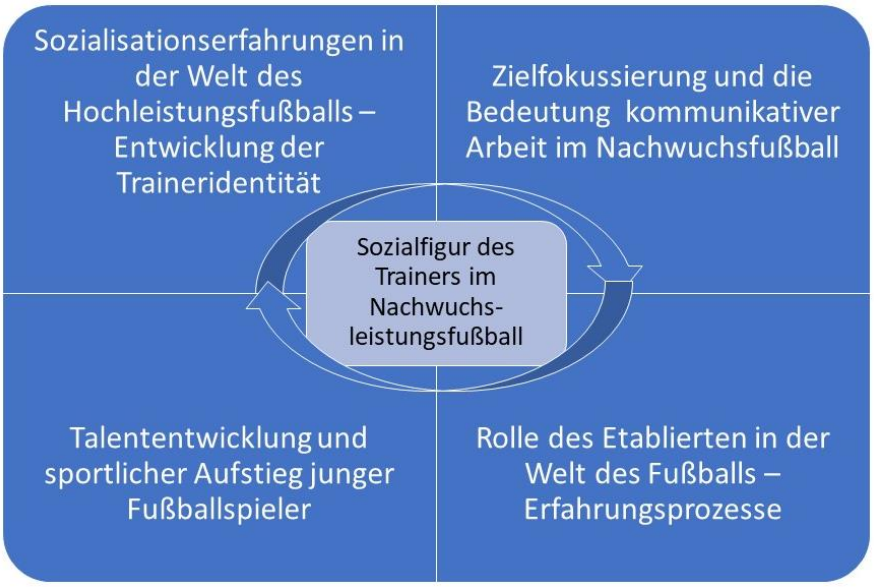


Kodierschema MAXQDA: Erste Konzepte zur Bildung der Schlüsselkategorien

Anhang 1.2: Konzepte u. Hauptkategorien zur Sozialfigur Trainer im Nachwuchsleistungsfußball



Anhang 1.3 Zusammenführung der Hauptkategorien zur Kategorie der Sozialfigur Trainer im Nachwuchsleistungsfußball



Bei den Mehrfachkodierungen zeigen sich insbesondere Zusammenhänge zwischen den Kategorien 1 & 3 und den Kategorien 2 & 4

Anhang 2: Zwischenschritt der Analyse: Kodiertabellen - Themendimensionierung mit MAXQDA anhand der Interviews – Kodes und Mehrfachkodierungen im Rahmen der Konzeptentwicklung zur Kategorienbildung →offenes und axiales Kodieren

Anhang 2.1 Kodiertabellen Kategorie 1 „Sozialisation in der Welt des Fußballs“ und Kategorie 2 „Selbstwirksamkeitserfahrungen, Berufung, Identifikation und Anerkennung“

Kodes: Merkmale der Welt des Hochleistungsfußballs / Nachwuchsleistungsfußballs – Mechanismen, Ansehen, Anspruchshaltungen, Risiken und Anreize

Seq.	Dokument	Interviewpassage
1	Trainer D	dass Fußball einen immer höheren Stellenwert hat in unserer Gesellschaft (siehe Anhang 4.4, Z. 369f.)
2	Trainer D	dat man da 'n gewissen Anteil eh, oder schon ne gewisse Stellung dann irgendwann hat, und ich denke aber, dass man diese Stellung auch positiv ausnutzen sollte (siehe Anhang 4.4, Z. 378ff.)

Kodiertabelle 1: Interviewauszüge zum Ansehen des Fußballsports und der Akteure

Seq.	Dokument	Interviewpassage
1	Trainer D	die dann in dem Business drin sind, streben ja auch immer mehr danach, in dieses Business reinzukommen, weil es eh ja stark auch inner Öffentlichkeit steht und ich denk mal dadurch hat man natürlich schon auch nen gewisses Ansehen, einerseits nen Ansehen, andererseits dadurch mehr Öffentlichkeit und mehr Geld. So entsteht natürlich auch mehr Druck. (siehe Anhang 4.4, Z. 370ff.)

Kodiertabelle 2: Interviewauszug zu Merkmalen der Welt des Hochleistungsfußballs – Ansehen

Seq.	Dokument	Interviewpassage
1	Trainer D	I: Ich denk mal, das is vielleicht im Leistungsbereich noch eher möglich, die Kreativität auch zu leben als dann als Profitrainer. D: auf alle Fälle!! (siehe Anhang 4.4, Z. 459ff.)

Kodiertabelle 3: Interviewauszug zu Merkmalen des Handlungsfeldes Nachwuchs im Vergleich zum Profibereich

Seq.	Dokument	Interviewpassage
1	Trainer D	ich war bei Verein B-Stadt, die hatten in der Zeit, als ich da mein Praktikum gemacht habe, die hatten 'n Kader bei den Profis von 25 Spielern, davon waren die Hälfte also elf oder zwölf Spieler aus dem eigenen Nachwuchs (siehe Anhang 4.4, Z. 603ff.)
2	Trainer D	schon viele Spieler, die aus=m eigenen Nachwuchs dann irgendwann den Sprung in den Profibereich schaffen (siehe Anhang 4.4, Z. 612f.)

Kodiertabelle 4: Interviewauszüge zu Ansprüchen der Nachwuchsarbeit

Seq.	Dokument	Interviewpassage
1	Trainer D	Dieses Jahr aktuelles Beispiel der Denny H., aktueller U19-Meister, der sich dieses Jahr entschieden hat, n Amateurvertrag erstmal zu unterschreiben, der dann in der Hinrunde alle Spiele gemacht hat, top Leistungen gebracht und is dann in der Rückrunde dafür belohnt worden, mit nem Profivertrag. (siehe Anhang 4.4, Z. 26ff.)
2	Trainer D	wir haben dieses Jahr auch wieder zwei Talente nach oben gebracht und dat is im Endeffekt die Hauptaufgabe und dann natürlich das Tagesgeschäft mit der Mannschaft die Klasse zu halten. (siehe Anhang 4.4, Z. 43ff.)
3	Trainer D	dat es unser Ziel sein sollte, immer wieder möglichst viele Spieler aus dem eigenen Nachwuchs jedes Jahr einen oder zwei zu den Profis hochzubringen. (siehe Anhang 4.4, Z. 594ff.)
4	Trainer A	Entwicklung ähm ja im Vordergrund steht die Entwicklung der einzelnen Spieler (siehe Anhang 4.1, Z. 170f.)

Kodiertabelle 5: Interviewauszüge zu Ansprüchen der Nachwuchsleistungszentren

Seq.	Dokument	Interviewpassage
1	Trainer E	für n halbes Jahr sogar nur zum Verein K-Stadt (Bundesligaverein), wo ich dann dort die A-Eins trainiert habe, dann kam der äh Oliver D. (Fußballmanager), der kannte mich noch aus E-Stadtzeiten, als Spieler, und hat mich wieder eingestellt als hauptamtlicher A-Jugend-Trainer. (siehe Anhang 4.5, Z. 46f.)

Kodiertabelle 6: Interviewauszug zu Vermittlungsstrukturen in der Welt des Hochleistungsfußballs

Seq.	Dokument	Interviewpassage
1	Trainer E	Wir haben bei uns so ein Rotationsprinzip, so, dass die Trainer ähm immer mal wechseln. (siehe Anhang 4.5, Z. 52f.)

Kodiertabelle 7: Interviewauszug zu Mechanismen im Nachwuchsleistungsfußball – Rotationsprinzip

Seq.	Dokument	Interviewpassage
1	Trainer C	(...) Angebot bekommen, dort in die A-Jungend zu gehen, also dort hauptberuflich einzusteigen. (siehe Anhang 4.3, Z. 212f.)

Kodiertabelle 8: Interviewauszug zu Mechanismen im Nachwuchsleistungsfußball – Angebotsstrukturen

Seq.	Dokument	Interviewpassage
1	Trainer A	sehr erfolgreiche ähm Jahre, wo ich dann zuletzt dann eben auch noch allein verantwortlich war, aber die Zeit ging dann eben auch zu Ende (-) wir sind zweimal knapp vorbei am äh am Aufstieg (-) und ähm ja und danach musste ich dann auch das, was ich grade schon gesacht hatte, äh kennenlernen (-) es/ ich war dann=ne Zeit lang ohne Job (siehe Anhang 4.1, Z. 91ff.)
2	Trainer A	eigentlich nie richtig festgelegt (-), weil ich das auch für äh für gefährlich halte (,) das is ja nun auch=n äh Geschäft, was nich ganz ohne is (siehe Anhang 4.1, Z. 66f.)

3	Trainer A	im Klaren darüber, sowohl als Spieler als auch dann jetzt eben im Trainerbereich, das sieht man ja immer wieder, das kann ja ganz schnell gehen (siehe Anhang 4.1, Z. 683f.)
4	Trainer A	die rar gesäten guten Jobs (siehe Anhang 4.1, Z. 73)
5	Trainer A	hab also auch studiert zum Beispiel (siehe Anhang 4.1, Z. 75)
6	Trainer A	dass mein Knie im Eimer war (siehe Anhang 4.1, Z. 83)
7	Trainer A	ich glaube, dass es schon ganz gut is, wenn man immer noch das andere Standbein auch so=n bisschen festigt und im/ und im Auge hat (siehe Anhang 4.1, Z. 156f.)
8	Trainer A	ziemlich risikoreich (siehe Anhang 4.1, Z. 158)

Kodiertabelle 9: Interviewauszüge zu Merkmalen der sozialen Welt des Hochleistungsfußballs – Risiken

Seq.	Dokument	Interviewpassage
1	Trainer C	den Leistungsdruck dann auch zu spüren bekommt, auch den Druck als Trainer natürlich (siehe Anhang 4.3, Z. 541f.)
2	Trainer C	also in der Profibundesliga, dass wenn man mal zwei Spiele oder das dritte Spiel auch noch verliert, um seinen Job bangen muss (siehe Anhang 4.3, Z. 543f.)
3	Trainer C	in das Haifischbecken einzutauchen, Bundesliga. Hätte ich dann vielleicht lieber den den bequemeren Weg gewählt, ja also im Verband zu bleiben, wo man eigentlich n bisschen ruhigeres Umfeld hat (siehe Anhang 4.3, Z. 227ff.)
4	Trainer C	wenn dann halt auch Führungskräfte irgendwie sich in die Wolle kriegen, wo man nicht mehr die gleiche Philosophie hat oder die gleiche Meinung hat (siehe Anhang 4.3, Z. 262ff.)
5	Trainer C	zum Ende hin ne schlimme Knieverletzung erlitten (siehe Anhang 4.3, Z. 262ff.)

Kodiertabelle 10: Interviewauszüge zu Merkmalen der sozialen Welt des Hochleistungsfußballs – Risiken

Seq.	Dokument	Interviewpassage
1	Trainer E	wenn du Erfolg hast, dann haste so wie so gar kein Problem (-) spricht dich eh keiner an (-) (*) ja (`) haste Misserfolg, dann haste viele Probleme zu lösen (siehe Anhang 4.5, Z. 346ff.)
2	Trainer E	und irgendwann wird sowieso die Notbremse gezogen ne (´) dann is der Trainer weg (siehe Anhang 4.5, Z. 198f.)
3	Trainer E	zu neunundneunzig Prozent der Trainer (,) der dann weggejacht wird (,) (*) oder entlassen wird (,) also die Beispiele gib=s ja genuch (siehe Anhang 4.5, Z. 207f.)

Kodiertabelle 11: Interviewauszüge zur Erfolgsabhängigkeit in der Welt des Hochleistungsfußballs – Risiken

Seq.	Dokument	Interviewpassage
1	Trainer E	angenehmer (,) man steht auch nich so inner Öffentlichkeit (,) das is auch nich so mein Ding (siehe Anhang 4.5, Z. 84f.)

2	Trainer E	wird aber auch gleichzeitig dann nich so hart kritisiert und beschimpft (siehe Anhang 4.5, Z. 85f.)

Kodiertabelle 12: Interviewauszüge zu den Merkmalen in der Welt des Hochleistungsfußballs – Trainer E

Seq.	Dokument	Interviewpassage
1	Trainer E	Bundesligatrainer (-) äh das war mal früher n Traum (-) aber den hab ich relativ früh verworfen (,) ja äh weil mir das äh Geschäft damals doch/ wenn man dann so=n bisschen hinter die Kulissen guckt (-) doch äh mir ja etwas falsch war und äh (***) das is ja so=n/ so=n Haifischbecken (siehe Anhang 4.5, Z. 62ff.)

Kodiertabelle 13: Interviewauszüge zu den Merkmalen in der Welt des Hochleistungsfußballs – Trainer E

Seq.	Dokument	Interviewpassage
1	Trainer D	Wir haben dieses Jahr auch wieder zwei Talente nach oben gebracht und dat is im Endeffekt die Hauptaufgabe und dann natürlich das Tagesgeschäft, mit der Mannschaft die Klasse zu halten. (siehe Anhang 4.4, Z. 43ff.)
2	Trainer D	nebenamtlich auch noch die Profis trainiert, die Profis eh ja, die nich im Kader waren (siehe Anhang 4.4, Z. 85ff.)

Kodiertabelle 14: Interviewauszüge zu Aufgaben und Ansprüchen

Seq.	Dokument	Interviewpassage
1	Trainer D	ihnen auch noch was anderes auf=n Weg mitgibt als nur Technik, Taktik, sondern auch noch andere Dinge, die im Leben wichtig sind (siehe Anhang 4.4, Z. 385f.)
2	Trainer D	dat man nen guten Job macht, dat man, wenn man morgens aufsteht, dat man sich bewusst ist, dat man nen Traumjob hat. Das man jeden Tach dankbar sein sollte, ne gewisse Demut den Spielern auch vorleben sollte und ehm ich glaub, dat is so meine Aufgabe und dann gleichzeitig natürlich das auch dann, wenn ich die Möglichkeit habe, eh das öffentlich zu machen, dann auch der Öffentlichkeit mitzuteilen. Also damit da auch eh die Leute sehen ehm ja da is einer, der versucht auch noch andere Dinge zu vermitteln als nur den Erfolg. (siehe Anhang 4.4, Z. 387ff.)
3	Trainer D	man sollte auch seine Popularität dahingehend nutzen, dat man dann auch den Kindern vielleicht in Schulen von solchen Sachen erzählt, weil doch der Fußball aufgrund seines Stellenwerts/ dat die Leute da einem doch eher zuhören als vielleicht nem anderen (siehe Anhang 4.4, Z. 419ff.)

Kodiertabelle 15: Interviewauszüge zum Ansehen mit entsprechendem Verantwortungsbewusstsein

Seq.	Dokument	Interviewpassage
1	Trainer D	Dat is natürlich im Vergleich U19, U23, bei der U19 haben die Spieler einfach noch noch ne viel höhere ja Motivation will ich nich sagen, die haben noch dieses Schwärmerische, Träumerische, da will jeder Profi werden, jeder sieht dat vielleicht auch noch n bisschen unrealistisch, die denken alle, wenn se A-Jugend-Bundesliga spieln, ich werd sowieso Profi, ich will alles dafür geben. Bei der U23 sind dann doch viele schon so in der Realität angekommen, sehn dann, wo geht meine Karriere hin, in welche Richtung pendel ich mich ein, in der dritten Liga, in der vierten? Erste, zweite schaff ich sowieso nich mehr, also da hat man schon n höheren Frustfaktor. (siehe Anhang 4.4, Z. 127ff.)

Kodiertabelle 16: Interviewauszug zur Situation einer U23-Mannschaft

Seq.	Dokument	Interviewpassage
1	Trainer D	dat is immer grade so jetzt in der Zeit April, Mai, wo wir dann den Spielern mitteilen müssen, dass es nicht weitergeht, dat is immer ein sehr (leicht lachend) schwieriger Moment für alle Trainer glaub ich, die im eh Leistungsbereich arbeiten. Zum Teil sind da wirklich Jungs dabei, die ja seit der E-Jugend dann hier sind, aber ja dat is eine der schwierigen Aufgaben eh für uns. Aber ich denk mal, das lernt man auch im Laufe der Zeit immer besser und klar man sollte dann den Spielern erst immer wieder die Möglichkeit auch geben, dat man Alternativen für sie findet aber dat dass eh ja dass man ihnen auch n Gefühl vermittelt ja, dass es trotzdem weitergeht. (siehe Anhang 4.4, Z. 544ff.)

Kodiertabelle 17: Interviewauszug zur Situation, wenn es für Spieler im Verein nicht weitergeht

Seq.	Dokument	Interviewpassage
1	Trainer D	wir sind jetzt grade mitten im Abstiegskampf (siehe Anhang 4.4, Z. 13f.)
2	Trainer D	bin natürlich auch im Laufe der Zeit hab ich auch gemerkt, dass man grade hier, je höher man kommt, noch mehr Distanz wahren muss (siehe Anhang 4.4, Z. 161ff.)
3	Trainer D	im Profibereich mit dieser Distanz und mit dieser gewissen Härte, weil ehm Spieler suchen irgendwann immer nach nach Entschuldigungen, wenn man dann zu nachgiebig ist und zu weich is, dann hat man glaub ich auch verloren. (siehe Anhang 4.4, Z. 171ff.)
4	Trainer D	da kann der Spieler, der vielleicht am Anfang dein bester Freund is, der wird dich dann irgendwann wenns nicht läuft, sowieso in die eh versuchen (leichtes Lachen) abzusägen. Dat is einfach so. (siehe Anhang 4.4, Z. 177ff.)
5	Trainer D	is schon n riesen eh Haifischbecken (siehe Anhang 4.4, Z. 182)
6	Trainer D	dass dat dieses Jahr sonne Mannschaft is, die ich leider jetzt nich eh zusammengestellt hab, aber ich bin halt etwas später gekommen und ich glaub schon, dass dat ne Mannschaft eher is, die auch eh gnadenlose Härte braucht! (siehe Anhang 4.4, Z. 209ff.)
7	Trainer D	Disziplinlosigkeiten, die am Rande vorfallen, passieren, und sei es nur, wie se sich unten inner/ beim Zeugwart benehmen (siehe Anhang 4.4, Z. 219f.)

8	Trainer D	Aber das sind Sachen, die passieren überall in jeder Mannschaft. Dat is ja normal, wenn man, wo eh Druck is oder der Druck braucht ja immer irgendwo nen Ventil (siehe Anhang 4.4, Z. 224ff.)
9	Trainer D	Konflikte, die gehören da einfach auch dazu (siehe Anhang 4.4, Z. 228f.)
10	Trainer D	Jetzt inner Niederlage is man (leicht lachend) natürlich auch dann schneller in der Buhmannrolle (siehe Anhang 4.4, Z. 376ff.)
11	Trainer D	man is so oft vom Tagesgeschäft abgelenkt, dass man dann/ und dat merk ich ja selber bei mir, ich kümmer mich dann auch nur noch um Sieg und Niederlage und kümmer mich gar nicht mehr um die Weiterentwicklung der Spieler, um die Weiterentwicklung als Trainer, um die Weiterentwicklung, vor allen Dingen auch, des Fußballsports (siehe Anhang 4.4, Z. 431ff.)
12	Trainer D	so internationale Einflüsse, da kommt man immer wieder bepackt zurück und hat ne große Motivation, aber ich merk halt jetzt wieder, wie durch dieses Tagesgeschäft geht das immer wieder mehr verloren (siehe Anhang 4.4, Z. 441ff.)
13	Trainer D	hast total deine Kreativität verloren und ich denk mal, dat sollte man sich trotz immer trotz alledem immer wieder weiter noch bewahren und dann merk ich aber selber halt, wie, wo ich jetzt grade auch zur Zeit so=n bisschen an Grenzen stoße (siehe Anhang 4.4, Z. 454ff.)
14	Trainer D	dass die Jungs auch sich bewusst machen, dat man sich nich immer von Sieg oder Niederlage dat Leben abhängig machen sollte und dat man aber gleichzeitig auch nicht immer nur nach diesen Dingen streben sollte, die halt im Profifußball relevant sind, dickes Auto, dickes Haus und/ sondern dat es wirklich noch andere Dinge gibt (siehe Anhang 4.4, Z. 395ff.)
15	Trainer D	man gerät natürlich schnell in so=n Fahrwasser rein mit Sieg und Niederlage, dat man sich selber dat Leben schwer macht und dat man überlegt und stellt alles in Frage und dann vergisst man nämlich diesen Auftrag wieder (siehe Anhang 4.4, Z. 412ff.)

Kodiertabelle 18: Interviewauszüge zu Risikofaktoren in der Welt des Hochleistungsfußballs -Trainer D

Kodes: Biographische Stationen und Mechanismen im Nachwuchsleistungsfußball

Seq.	Dokument	Interviewpassage
1	Fußballprofi R.	Ich bin zum Fußball gekommen, ähm, durch meine Kindergartenfreunde. (siehe Anhang 4.8, Z. 3ff.)
2	Fußballprofi R.	Meine Mutter kannte ja klar auch die Eltern von den von den anderen Kindern und dachte dann halt, ein bisschen Sport tut den kleinen Jungs ja ganz gut. (siehe Anhang 4.8, Z. 7ff.)
3	Fußballprofi R.	Also damals war ja auch noch gar nicht der Gedanke da, irgendwie das mal beruflich zu machen oder so. Da hatten wir einfach nur so gespielt, da man mit seinen Freunden unterwegs war und weil ja auch ne Menge Spaß dabei war. (siehe Anhang 4.8, Z. 11ff.)

Kodiertabelle 19: Interviewauszüge zum Einstieg in die Fußballwelt

Seq.	Dokument	Interviewpassage
1	Trainer A	angefangen in den Jugendbereich reinzuschnuppern (siehe Anhang 4.1, Z. 65)
2	Trainer A	dass mein Knie im Eimer war (siehe Anhang 4.1, Z. 83)
3	Trainer A	hatte dann das Angebot, vom Verein W-Stadt, dahin zu gehen als äh Trainer als Co-Trainer dann einzusteigen, richtich einzusteigen (siehe Anhang 4.1, Z. 83f.)
4	Trainer A	ich hatte nur für die 2. Liga verlängert, das hatten wir wie gesacht verpasst (siehe Anhang 4.1, Z. 98f.)
5	Trainer A	dann rief Tim N. irgendwann an (siehe Anhang 4.1, Z. 109)
6	Trainer A	dass ich jetzt hier seit=m Sommer U16 und U18-Trainer bin (siehe Anhang 4.1, Z. 187f.)
7	Trainer A	ich habe ja wie gesacht im Sommer neu komplett neu angefangen und kannte die Spieler jetzt noch nicht so gut und dann musst ich auch erstmal gucken, wo ich se im Einzelnen dann äh dann abhole und äh da ich jetzt seit m Sommer hier bin, kann ich natürlich das, was jetzt nach und nach bei mir dann reinkommt in die U16, beziehungsweise auch in die U18 äh, natürlich schon schon besser auch einschätzen, weil ich sie auch über die gesamte Saison äh gesehn habe und verfolgt habe. (siehe Anhang 4.1, Z. 185ff.)

Kodiertabelle 20: Interviewauszüge zu Stationen und Mechanismen im Nachwuchsleistungsfußball

Seq.	Dokument	Interviewpassage
1	Trainer E	später bin ich von dort aus, als mein Studium begann, zum FC E-Stadt (bekannter Verein) gewechselt, hab dort äh bei den Amateuren gespielt und mein Studium begonnen, habe dann äh wieder eine Mannschaft übernommen (siehe Anhang 4.5, Z. 23ff.)
2	Trainer E	obwohl ich da immer noch Student war und äh ja dann hab ich mich in ähm P-Stadt hochgearbeitet, hab die B-Jugend übernommen nach kurzer Zeit schon nach einem halben Jahr die B-Eins übernommen (siehe Anhang 4.5, Z. 42ff.)
3	Trainer E	Für n halbes Jahr sogar nur, zum Verein K-Stadt (Bundesligaverein), wo ich dann dort die A-Eins trainiert habe, dann kam der äh Oliver D. (Fußballmanager), der kannte mich noch aus E-Stadtzeiten als Spieler und hat mich wieder eingestellt als hauptamtlicher A-Jugend-Trainer (siehe Anhang 4.5, Z. 46ff.)
4	Trainer E	bin dann ... (Jahreszahl maskiert) mit der A-Jugend Deutscher Meister geworden und ... (einige Jahre später) auch nochmal, zwischendurch äh hab ich dann die Amateure trainiert (siehe Anhang 4.5, Z. 49ff.)
5	Trainer E	nach der A-Jugend, nach der Deutschen Meisterschaft (die zweite oben erwähnte Deutsche Meisterschaft), zum Beispiel die C-Jugend trainiert und danach zwei Jahre die Amateure (siehe Anhang 4.5, Z. 54ff.)
6	Trainer E	ich hatte das Diplomstudium auch auf Hochleistungssport ausgerichtet, Schwerpunk Fußball, also das war eigentlich schon so geplant und ich hab äh ne Menge Glück gehabt, als Nichtprofi, äh bei Verein P-Stadt untergekommen zu sein (siehe Anhang 4.5, Z. 76ff.)

7	Trainer E	alles richtich gemacht bis jetzt (Lachen) nee (-) voll zufrieden (siehe Anhang 4.5, Z. 315)

Kodiertabelle 21: Interviewauszüge zu Stationen und Mechanismen im Nachwuchsleistungsfußball

Seq.	Dokument	Interviewpassage
1	Trainer C	anfangs die B-Lizenz und in diesem Übergang, als ich von [...] dann nach [...] gewechselt bin, dann auch noch die A-Lizenz gemacht (siehe Anhang 4.3, Z. 103f.)
2	Trainer C	für mich glücklicherweise eh einen Platz bekommen, beim Fußballlehrerlehrgang. (siehe Anhang 4.3, Z. 107f.)
3	Trainer C	weil diesen Fußballlehrerlehrgang den kriegt auch nicht jeder, da muss man sich erst qualifizieren (siehe Anhang 4.3, Z. 126f.)
4	Trainer C	mit Diplomabschluss Sport äh und Schwerunkt Fußball und dem Fußballlehrer, der höchsten Fußballlehrerlizenz, äh keine schlechten Aussichten habe, nen guten Job zu kriegen (siehe Anhang 4.3, Z. 130ff.)

Kodiertabelle 22: Interviewauszüge zu Stationen und Mechanismen im Nachwuchsleistungsfußball

Seq.	Dokument	Interviewpassage
1	Trainer C	Die haben sich da natürlich erkundigt, eben, wer kommt aus der Region, wer ist vielleicht auch nicht so bekannt, weil er halt auch kein Profi war, weil sonst können die so nicht bezahlen. Für mich war es ein erster Job, ne erste Anstellung und auch irgendwo en Sprungbrett, ja, um da weiterzukommen. (siehe Anhang 4.3, Z. 134ff.)
2	Trainer C	ich dann eben Fußballlehrer war und den Job beim Fußballverband eh als sogenannter Verbandstrainer bekommen hab, auch sehr jung, damals dann gerade 30 Jahre. (siehe Anhang 4.3, Z. 147ff.)
3	Trainer C	war also auch schon ne sehr reizvolle Aufgabe. Vor allen Dingen war ich halt dort eh als eh Spieler aus m Verein bekannt. Und ja das war eigentlich für mich n idealer Einstieg, auch schon bisschen auf der halbprofessionellen Ebene zu arbeiten. (siehe Anhang 4.3, Z. 154ff.)
4	Trainer C	war dann acht Jahre beim Fußballverband, dort ist eh der Schwerpunkt dann in erster Linie die Trainerausbildung (siehe Anhang 4.3, Z. 170ff.)
5	Trainer C	parallel dazu natürlich die Talentsichtung (siehe Anhang 4.3, Z. 176f.)

Kodiertabelle 23: Interviewauszüge zu Stationen und Mechanismen im Nachwuchsleistungsfußball

Seq.	Dokument	Interviewpassage
1	Trainer C	Das war mir klar eh, dass es schwierig wird, als No-Name, in den Bundesligabereich zu kommen. Aber ich habs für mich dann selber so gesehen, dass es ne top Geschichte wäre, im Nachwuchsbereich eines Bundesligisten zu arbeiten. (siehe Anhang 4.3, Z. 188ff.)
2	Trainer C	Angebot bekommen, dort in die A-Jungend zu gehen, also dort hauptberuflich einzusteigen. (siehe Anhang 4.3, Z. 212f.)

3	Trainer C	Hab mich dann aber auch pro „Verein“ entschieden. Auch pro Familie entschieden, weil eh mir schon klar war, meine Frau wollte ungern weg (siehe Anhang 4.3, Z. 217ff.)
4	Trainer C	ich war dann sechs Jahre bei [...], dort sechs Jahre die A-Jungend trainiert. Das war mein Hauptbereich, eh selber hatte ich in der Zeit dann aktiv nicht mehr gespielt. (siehe Anhang 4.3, Z. 232ff.)
5	Trainer C	Hab mir da also beim Altherrenkick sagt man heutzutage, Senioren B, mir die Achillessehne gerissen, so dass ich dann auch als Trainer halt ne Zeit lang nicht so belastbar war, und eh hab dann aber, nachdem ich ja auch meine Karriere als Trainer weiterstricken musste, eine eh eine Offerte aus m Ausland angenommen. (siehe Anhang 4.3, Z. 266ff.)

Kodiertabelle 24: Interviewauszüge zu Stationen und Mechanismen im Nachwuchsleistungsfußball

Seq.	Dokument	Interviewpassage
1	Trainer C	Aber so bin ich jetzt hier gelandet und muss sagen, die ersten zwei Jahre jetzt auch hier; der Anfang war sehr schwierig. Eh man muss sich ja erst selber ein bissl zurechtfinden, Verein und Leute, die hier tätig sind, kennenlernen. Äh wir ham viel schon bewegt in den zwei Jahren. (siehe Anhang 4.3, Z. 319ff.)
2	Trainer C	Und ja von daher sehe ich auch meine Zukunft eh die unmittelbare und mittelbare Zukunft hier beim Verein, weil Spaß macht es und weils ein sehr sehr interessantes Betätigungsfeld ist. (siehe Anhang 4.3, Z. 331ff.)

Kodiertabelle 25: Interviewauszüge zu Stationen und Mechanismen im Nachwuchsleistungsfußball

Seq.	Dokument	Interviewpassage
1	Trainer D	Dat fing dann an, obwohl dat jetzt kein eh ja Fußball klassischer Fußballtrainer war, aber im Endeffekt war ich dann auf einmal Trainer. (siehe Anhang 4.4, Z. 75f.)

Kodiertabelle 26: Interviewauszug zu Stationen und Mechanismen im Nachwuchsleistungsfußball

Seq.	Dokument	Interviewpassage
1	Trainer D	und auf einmal war ich Spielertrainer, hab mich viel mit der Sache befasst, eh auch taktisch, war dann auch viel in Spanien, Brasilien, hab viel mit anderen Trainern gesprochen, ja und hab dann irgendwann eh die Anfrage bekommen, auch in diversen Fußballschulen zu arbeiten, hab dann meine Trainerlizenzen alle gemacht (siehe Anhang 4.4, Z. 77ff.)
2	Trainer D	war dann zwei Jahre U16-Trainer, war dann zwei Jahre U19-Trainer, hab Haupt/ eh eh nebenamtlich auch noch die Profis trainiert, die Profis eh ja, die nich im Kader waren. (siehe Anhang 4.4, Z. 84ff.)
3	Trainer D	Und dann hat dat sich immer weiterentwickelt, also Stufe für Stufe und bin dann hier eh letztes Jahr dann bei der U23 in (Bundesligaverein) gelandet. (siehe Anhang 4.4, Z. 86ff.)
4	Trainer D	Ich bin son Typ, ich bin immer irgendwie in die Sache reingerutscht. (siehe Anhang 4.4, Z. 117)

5	Trainer D	Als ich bei der U13 war, hatte ich nicht das Ziel U16 Trainer zu werden, als ich U16-Trainer war, hatte ich nicht unbedingt das Ziel U19 Trainer zu werden, als ich U19-Trainer war, nicht unbedingt das Ziel U23. Vielleicht hatte ich das Ziel, aber hab hab=s nie so für mich definiert und eh klar wenn es so sein sollte, dann würd ich dat auch annehmen aber jetzt unbedingt? Ich will mich jetzt erstmal hier auf diese Sache fokussieren, noch ein Jahr Vertrag U23 und klar, wenn das so sein sollte, warum nicht. Und mehr kann ich im Endeffekt nicht dazu sagen. (siehe Anhang 4.4, Z. 466ff.)

Kodiertabelle 27: Interviewauszüge zu Stationen und Mechanismen im Nachwuchsleistungsfußball

Seq.	Dokument	Interviewpassage
1	Trainer C	die ganze Jugend äh Karriere durchlaufen, also von der damaligen Dritten-Schüler hieß das noch [...] bis zur 1. Mannschaft. (siehe Anhang 4.3, Z. 25f.)
2	Trainer C	bis zu meinem siebenundzwanzigsten Lebensjahr hab ich also nie den Verein gewechselt (siehe Anhang 4.3, Z. 35f.)
3	Trainer C	ich hab dann in M-Stadt studiert und aber weiterhin in meinem Heimatverein gespielt, das waren dann doch so gut einhundert Kilometer, wo ich also auch natürlich eh nicht immer trainieren konnte, was ich aber übers Sportstudium gut kompensieren konnte. (siehe Anhang 4.3, Z. 58ff.)

Kodiertabelle 28: Interviewauszüge zur Rolle des Etablierten im Fußballsport

Seq.	Dokument	Interviewpassage
1	Trainer C	nicht so zum reinen traditionellen Fußball, wollt ich auch nie werden. [...] ja, das war auch meine Intention. Dass es zum Profi eh nicht ganz reichen wird, war mir dann relativ schnell bewusst. (siehe Anhang 4.3, Z. 62ff.)
2	Trainer C	Den Traum hat man zwar als junger Fußballer, das ist klar. Aber ich hab das jetzt auch nicht so einseitig forciert. (siehe Anhang 4.3, Z.66ff.)

Kodiertabelle 29: Interviewauszüge zum erreichten Leistungsniveau der befragten Trainer als aktive Fußballspieler

Seq.	Dokument	Interviewpassage
1	Trainer C	habe in M-Stadt auf Diplomsport gewechselt, oder Sportwissenschaften wie es dann hieß. Und hab das dann abgeschlossen, ja und war dann eben auch gerade 30 Jahre alt. (siehe Anhang 4.3, Z. 100ff.)

Kodiertabelle 30: Interviewauszug zum Werdegang – Trainer C

Seq.	Dokument	Interviewpassage
1	Trainer C	Der Wiederaufstieg in die 3. Liga ist damals nicht geglückt, da sin mir knapp gescheitert. Aber das waren auch für mich zwei sehr wichtige Jahre für meinen Werdegang. (siehe Anhang 4.3, Z. 77ff.)

2	Trainer C	und habe eben da eh zwei Jahre, äh wo ich sagen muss, das waren dann schon auch für mich die besten Jahre, gespielt, im Alter dann eben von 26-28. Ist ja auch ein gutes Fußballeralter, wo man doch schon ein bisschen was hinter sich hat. Und eh dann leider zum Ende hin ne schlimme Knieverletzung erlitten. (siehe Anhang 4.3, Z. 85ff.)

Kodiertabelle 31: Interviewauszüge zum Werdegang – Trainer C

Seq.	Dokument	Interviewpassage
1	Trainer C	klar war, weiter nach oben wird's nicht mehr gehen, wenn dann mal der Dreier vom Alter her schon blinkt. (siehe Anhang 4.3, Z. 92f.)

Kodiertabelle 32: Interviewauszug zum Werdegang – Trainer C

Kodes: Begeisterung, Leidenschaft, Identifikation, Berufung, Kompetenz und eigene Ansprüche

Seq.	Dokument	Interviewpassage
1	Trainer A	Aber ich hab da eben auch gemerkt, was mir eben fehlt. (siehe Anhang 4.1, Z. 123)
2	Trainer A	macht ne Menge Spaß. (siehe Anhang 4.1, Z. 402)
3	Trainer E	immer schon sportbegeistert (siehe Anhang 4.5, Z. 60)
4	Trainer E	ne Alternative gab es da eigentlich nicht. (siehe Anhang 4.5, Z. 76)
5	Trainer C	sehr früh mit Fußball Berührungspunkte gehabt und natürlich hellauf begeisterter Fußballer gewesen, geworden und bin ich natürlich heute noch (siehe Anhang 4.3, Z. 21ff.)
6	Trainer C	nicht nur Fußball also allgemeinen Fußballbereich, oder Sportbereich großes Interesse gehabt (siehe Anhang 4.3, Z. 39ff.)
7	Trainer C	der Fußball immer schon, begeistert und interessiert. (siehe Anhang 4.3, Z. 43f.)
8	Trainer C	ich eh was mit Sport machen möchte (siehe Anhang 4.3, Z. 45)
9	Trainer C	Und eh hab dann aber den Fußballlehrer gemacht und dann dieses andere Ding sausen lassen. Ja und das war eigentlich optimal für mich. (siehe Anhang 4.3, Z. 114ff.)
10	Trainer C	Spieler, die ne Topqualität haben und dann auch bei den besten Clubs dann halt gespielt haben. Ehm dann hat mich das natürlich auch geprägt und mir gezeigt, dass das genau das ist, was ich machen wollte. (siehe Anhang 4.3, Z. 182ff.)
11	Trainer C	Weil man halt nicht loslassen kann und das auch gut ist, auch als Trainer möglichst lang am Ball zu sein und fit zu bleiben und auch so ein bisschen in unterschiedliche Ligen bisschen reinzuschnuppern. (siehe Anhang 4.3, Z. 236ff.)
12	Trainer E	Das Ziel war einfach (-) äh sportverbunden zu sein (-) im Fußballsport (,) und damit zu tun zu haben (,) ja (´) und dann noch in einem tollen Verein wie Verein P-Stadt (,) ja (´) eben halt=nem Spitzenclub (,) kann man schon stolz sein, wenn man da arbeiten kann. (siehe Anhang 4.5, Z. 307ff.)
13	Trainer D	hab sehr viel Ehrgeiz in der Sportart dann entwickelt (siehe Anhang 4.4, Z. 69)

14	Trainer D	Und is natürlich auch jetzt ja schon auch n Traumjob in so nem emotionalen (lauter) Club hier (…) eh tätig zu sein. (siehe Anhang 4.4, Z. 88ff.)
15	Trainer D	dat man, wenn man morgens aufsteht, dat man sich bewusst ist, dat man nen Traumjob hat (siehe Anhang 4.4, Z. 387f.)
16	Trainer A	wenn=de n=ganzes Leben ähm auf=m Platz standest (-) gespielt hast oder auch als Trainer tätig warst (-) dann äh ja hab ich schon vermisst (,) keine Frage (siehe Anhang 4.1, Z. 123ff.)

Kodiertabelle 33: Interviewauszüge zum Konzept der Begeisterung, Identifikation und Berufung für den Fußball

Seq.	Dokument	Interviewpassage
1	Trainer A	Da schließt sich so=n bisschen der Kreis für mich. (siehe Anhang 4.1, Z. 126f.)

Kodiertabelle 34: Interviewauszug zum Konzept der Begeisterung, Identifikation und Berufung für den Fußball

Seq.	Dokument	Interviewpassage
1	Trainer A	Da freu ich mich sehr drüber (,) und hab aber auch=ne Menge äh=ne Menge um die Ohren hier mit zwei Mannschaften, aber auch=ne Menge eben=ne Menge Spaß. (siehe Anhang 4.1, Z. 141ff.)

Kodiertabelle 35: Interviewauszug zum Konzept der Begeisterung, Identifikation und Berufung für den Fußball

Seq.	Dokument	Interviewpassage
1	Trainer E	Es war eigentlich auch immer n=Traum von mir dann grade an der Sporthochschule in E-Stadt zu studieren. (siehe Anhang 4.5, Z. 18ff.)
2	Trainer E	immer schon sportbegeistert (siehe Anhang 4.5, Z. 60)
3	Trainer E	aufgrund meines Studiums dann wollt ich auch gerne grade auch Nachwuchstrainer werden (siehe Anhang 4.5, Z. 61f.)
4	Trainer E	so=n Haifischbecken ja (´) und da wollt ich mich eigentlich nich drin bewegen (,) und deswegen (schlägt mit der Hand auf den Tisch) bleib ich auch bei der Jugend (,) oder bei dem Nachwuchs (,) (siehe Anhang 4.5, Z. 65ff.)
5	Trainer E	ne=Alternative gab es da eigentlich nicht (siehe Anhang 4.5, Z. 76)
6	Trainer E	alles richtich gemacht bis jetzt (Lachen) nee (-) voll zufrieden (siehe Anhang 4.5, Z. 315)

Kodiertabelle 36: Interviewauszüge zum Konzept der Berufung – Trainer E

Seq.	Dokument	Interviewpassage
1	Trainer C	Und eh hab dann aber den Fußballlehrer gemacht und dann dieses andere Ding (Angebot als Lehrer) sausen lassen. Ja und das war eigentlich optimal für mich. (siehe Anhang 4.3, Z. 114ff.)

2	Trainer C	als die Verletzung halbwegs auskuriert war. Und hab dann noch begonnen, mit 28 Jahren so richtig in den Trainerberuf äh einzusteigen und hab dort die A-Jugend schon trainiert. Also selber noch aktiv gewesen und die A-Jugend trainiert. (siehe Anhang 4.3, Z. 140ff.)
3	Trainer C	Spieler [die] neTopqualität haben dann auch bei den besten Clubs dann halt gespielt haben. Ehm dann hat mich das natürlich auch geprägt und mir gezeigt, dass das genau das ist, was ich machen wollte. (siehe Anhang 4.3, Z. 182ff.)
4	Trainer C	Das war mir klar eh, dass es schwierig wird, als No-Name, in den Bundesligabereich zu kommen. Aber ich habs für mich dann selber so gesehen, dass es ne top Geschichte wäre, im Nachwuchsbereich eines Bundesligisten zu arbeiten. (siehe Anhang 4.3, Z. 188ff.)
5	Trainer C	zum Ziel gesetzt, mal im Nachwuchsbereich bei einem Erstligisten zu arbeiten. Das war (M-Stadt) damals. (siehe Anhang 4.3, Z. 221ff.)
6	Trainer C	is ja auch nach wie vor mich ein Traumberuf eben im Nachwuchs eines Bundesligisten, auch noch Erstligisten zu arbeiten (siehe Anhang 4.3, Z. 306ff.)
7	Trainer C	Und ja von daher sehe ich auch meine Zukunft eh die unmittelbare und mittelbare Zukunft hier beim Verein. Weil Spaß macht es uns, weils ein sehr sehr interessantes Betätigungsfeld ist. (siehe Anhang 4.3, Z. 331ff.)
8	Trainer C	Ich finde auch sehr sehr spannend, weil man die Mannschaft eben da immer zwei Jahre begleitet, nicht nur ein Jahr. (siehe Anhang 4.3, Z. 340f.)
9	Trainer C	Wer schaffts von denen eh in in den Profibereich. Das ist auch sehr spannend, das zu verfolgen. (siehe Anhang 4.3, Z. 372f.)

Kodiertabelle 37: Interviewauszüge zum Konzept der Berufung – Trainer C

Seq.	Dokument	Interviewpassage
1	Trainer A	wollt nich hier irgendwo in=ner Fünftligamannschaft [arbeiten] (siehe Anhang 4.1, Z. 168f.)

Kodiertabelle 38: Interviewauszug zu den Themen: Berufung, Kompetenz und eigene Ansprüche

Seq.	Dokument	Interviewpassage
1	Trainer A	wusste schon, dass ich äh (lauter bis >) glaube (>), dass ich das ganz gut kann (-) als Trainer zu arbeiten (siehe Anhang 4.1, Z. 78)
2	Trainer A	bin ich auch der Überzeugung, dass ich ganz gut Jungs oder eben auch jetzt Spielern allgemein ganz gut was rüberbringen kann (siehe Anhang 4.1, Z. 150f.)

Kodiertabelle 39: Interviewauszüge zu den Themen: Berufung, Kompetenz und eigene Ansprüche

Seq.	Dokument	Interviewpassage
1	Trainer A	aber auch jetzt mannschaftlich ähm ja ganz gut vorangeschritten ist (,) im/ im/ im Laufe der Saison und gerade dadurch kristallisiert sich auch der einzelne dann/ dann heraus (siehe Anhang 4.1, Z. 344ff.)

Kodiertabelle 40: Interviewauszug zu den Themen: Berufung, Kompetenz und eigene Ansprüche

Seq.	Dokument	Interviewpassage
1	Trainer A	dass ich da nich hinfahre ähm um siebzehn Uhr (-) und mir dann kurzfristig äh einfallen lasse was ich dann mache (-), sondern dass es eigentlich schon äh System hat und dementsprechend geplant sein muss (-) und dass am Ende des Trainings dann eben auch ein Ergebnis stehn soll (,) möglichst so wie ich mir das äh so wie ich mir das vorstelle (,) (siehe Anhang 4.1, Z. 406ff.)

Kodiertabelle 41: Interviewauszug zu den Themen: Berufung, Kompetenz und eigene Ansprüche

Seq.	Dokument	Interviewpassage
1	Trainer A	Ich glaube schon, dass ich ähm dass ich auch fleißig bin (-) aber ich bin nicht äh akribisch oder fleißig weil ... (dieser Trainer) es war (-) sondern weil=s bei mir in meinem Naturell auch so liegt (,) weil egal was ich gemacht habe, das habe ich eigentlich immer versucht äh hundertprozentig und richtig zu machen. (siehe Anhang 4.1, Z. 479ff.)
2	Trainer A	Wichtich is, dass du die Augen und Ohren offen hälst und dass du dich kontinuierlich weiterentwickelst. (siehe Anhang 4.1, Z. 502f.)
3	Trainer A	und äh sich eben nich auf irgendwas, was man mal irgendwo äh gemacht hat oder erreicht hat auszuruhen (,) (siehe Anhang 4.1, Z. 509ff.)
4	Trainer A	jetzt haben wir ähm insgesamt=ne richig gute Entwicklung mit der U18-Mannschaft genommen (,) sind ganz oben mit dabei (siehe Anhang 4.1, Z. 553f.)

Kodiertabelle 42: Interviewauszüge zu den Themen: Berufung, Kompetenz und eigene Ansprüche

Seq.	Dokument	Interviewpassage
1	Trainer A	die Jungs äh auf jedes Spiel und auf jeden Gegner und auf viele Situationen dann eben auch ähm auch vorzubereiten (,) (siehe Anhang 4.1, Z. 577ff.)
2	Trainer A	und ich halte wahrlich nichts davon, äh da nur auf die Ergebnisse zu gucken (,) beides is wichtich (,) also in der ersten Linie die Förderung aber es sollte eben auch einhergehn mit einem gewissen äh/ mit einem gewissen mannschaftlichen, sportlichen Anspruch (,) dass=de natürlich möglichst auch äh auch erfolgreich bist (,) (siehe Anhang 4.1, Z. 586ff.)
3	Trainer A	Titel sind schön (-) aber die Ausbildung is wichtiger (,) und äh das is sicherlich auch so (-) trotzdem gehört das irgendwo einher (,) (siehe Anhang 4.1, Z. 594f.)

Kodiertabelle 43: Interviewauszüge zu den Themen: Berufung, Kompetenz und eigene Ansprüche

Seq.	Dokument	Interviewpassage
1	Trainer A	wenn ich jetzt nur drauf gucke, dass ich jedes Spiel äh gewinne (-) ähm ja da würde mir sicherlich das eine oder andere einfalln ne (´) da gibt=s n=paar Spiele, da sage ich (-) hier so Jungs (pfeift leicht) dann machen wir den Laden hinten dicht ne (´) wat die andern könn dat könn wir auch (-) ne (´) dann stelln wir uns hinten rein um=en Sechszehner wie beim Handball (-) und kloppen ordentlich dazwischen (-) donnern mal ab und zu den Ball in=n Busch (-) einen Flitzer stelln wir vorne hin und dann wird das schon

		irgendwie vielleicht mal funktioniern, dass wir dann n=Spiel gewinn (,) (siehe Anhang 4.1, Z. 595ff.)

Kodiertabelle 44: Interviewauszüge zu den Themen: Berufung, Kompetenz und eigene Ansprüche

Seq.	Dokument	Interviewpassage
1	Trainer E	Die alle zusammenzuhalten (,) und das is eben=ne Sache, die kann man nur aus Erfahrungen lernen. (siehe Anhang 4.5, Z. 330f.)
2	Trainer E	Du musst es erstmal selbst spüren (,) du musst äh selbst damit umgehn (-) und Erfolg und Misserfolg sehn (-) äh dir deine Hörner eben abstoßen (-) selbst abstoßen. (siehe Anhang 4.5, Z. 333f.)
3	Trainer E	Du willst deine eigenen Fehler machen (,), weil du dann aus den Fehlern auch lernen kannst. (siehe Anhang 4.5, Z. 337f.)
4	Trainer E	Das hast=e dir dann im Prinzip alles selbst angeeignet (-) auf dem äh Bolzplatz ne (´) und äh abgeguckt (,) bei Fußballspielern, die du gesehn hast (,) aber ansonsten kann ich jetzt nicht sagen (-), das is ein Vorbild gewesen. (siehe Anhang 4.5, Z. 375ff.)

Kodiertabelle 45: Interviewauszüge zu den Themen: Berufung, Kompetenz und eigene Ansprüche – Erfahrungen

Seq.	Dokument	Interviewpassage
1	Trainer E	wenn so=n Freistosstrick klappt (-) äh dann sach=ste/ biste also sehr zufrieden dann (,) auch mit deiner/ mit deinem Training (,) du selbst als Trainer ne (´), weil weil=de sachst (-) klasse (,) das haben wir vorher geübt (-) und jetzt hat=s mal funktioniert (,) wunderbar (siehe Anhang 4.5, Z. 301ff.)
2	Trainer E	Keiner, der dir mal vernünftig den Spannstoß gezeigt hat (siehe Anhang 4.5, Z. 374f.)

Kodiertabelle 46: Interviewauszüge zu den Themen: Berufung, Kompetenz und eigene Ansprüche – Trainer E

Seq.	Dokument	Interviewpassage
1	Trainer C	mit Diplomabschluss Sport äh und Schwerpunkt Fußball und dem Fußballlehrer, der höchsten Fußballlehrerlizenz, äh keine schlechten Aussichten habe, nen guten Job zu kriegen (siehe Anhang 4.3, Z. 130ff.)
2	Trainer C	davon muss ich sagen, zehrt man dann schon als Trainer, als junger Trainer, sehr von den ersten Jahren. Wenn die auch, vor allen Dingen, so positiv verlaufen. Ich war ja auch in der Endphase der Ausbildung, Fußballlehrer dann noch mitgemacht. Was mich also dann schon reichlich theoretisch befähigt hätte, ne ne Bundesligamannschaft zu trainieren, Herrenbereich. (siehe Anhang 4.3, Z. 160ff.)

Kodiertabelle 47: Interviewauszüge zu den Themen: Berufung, Kompetenz und eigene Ansprüche – Trainer C

Seq.	Dokument	Interviewpassage
1	Trainer C	Man ist einer von vielen, die diese Jungs auf ihrem Weg begleitet haben. (siehe Anhang 4.3, Z. 200f.)

2	Trainer C	Toll ist es dann im Nachhinein wenn man den Weg weiter verfolgt, was aus solchen Spielern dann wird. (siehe Anhang 4.3, Z. 201ff.)

Kodiertabelle 48: Interviewauszüge zu den Themen: Berufung, Kompetenz und eigene Ansprüche – Trainer C

Seq.	Dokument	Interviewpassage
1	Trainer D	ich bin auch 'n Trainer, der sehr viel von seiner ja Intuition lebt, Kreativität und eh bin auch gerne unterwegs, guck mir andere Trainingseinheiten an, fahr auch schon mal → als ich in A-Stadt gewohnt hab war ich oft in Belgien oder Holland (siehe Anhang 4.4, Z. 436ff.)
2	Trainer D	auch 'n Trainerkollege von mir auch 'n sehr berühmter Trainer erste zweite Bundesliga, der sagt auch, er is früher, als=er in der Nähe von Holland gewohnt hat, is=er jeden Montag nach Holland gefahren und hat sich jeden, dat war der freie Tag, hat sich D-Jugend bis Amateurtraining angeguckt und dann der sacht, ich kam immer wieder voller Ideen zurück und er sachte dann im Laufe meiner, da war=er noch Amateurtrainer, aber dann im Laufe seiner Profikarriere ist das alles total flöten gegangen, und dann hat er sich irgendwann auch mal die Frage gestellt, du bist hier in so=nem Kreislauf drin wie so=n wie so=n Hamster (siehe Anhang 4.4, Z. 444ff.)

Kodiertabelle 49: Interviewauszüge den Themen: Berufung, Kompetenz und eigene Ansprüche – Trainer D

Seq.	Dokument	Interviewpassage
1	Trainer D	hast total deine Kreativität verloren und ich denk mal, dat sollte man sich trotz immer trotz alledem immer wieder weiter noch bewahren und dann merk ich aber selber halt, wie, wo ich jetzt grade auch zur Zeit so=n bisschen an Grenzen stoße (siehe Anhang 4.4, Z. 454ff.)

Kodiertabelle 50: Interviewauszug den Themen: Berufung, Kompetenz und eigene Ansprüche – Trainer D

Anhang 2.2 Kodiertabellen Kategorie 3 „Erfolge und sich in der Welt des Fußballs etablieren“ und Kategorie 4 „Handlungsorientierungen und Handlungsstrategien in der Mannschaftsbetreuung und Talentförderung“

Kodes: Vorbilder

Seq.	Dokument	Interviewpassage
1	Trainer A	jemand zu kopieren ist meistens nich der richtige Weg (,) und äh daher sollte jeder versuchen, seinen eigenen Weg zu finden (,) und äh ja das tu ich auch ganz bewusst (,) (siehe Anhang 4.1, Z. 459f.)
2	Trainer A	also ähm ich hab mit ... (nennt drei sehr bekannte Bundesligatrainer) sicherlich n=paar/ paar Trainer gehabt, die irgendwo auch ihren Namen haben (-), allerdings sind Namen auch wieder Schall und Rauch (-) und ähm ich hab auch andere äh kleinere Trainer in Anführungszeichen gehabt, wo man dann sicherlich n=bisschen was mitnimmt. (siehe Anhang 4.1, Z. 461ff.)
3	Trainer A	also da muss glaube ich schon jeder zusehn, dass er seinen eigenen Stil und seinen eigenen äh seinen eigenen Weg findet. (siehe Anhang 4.1, Z. 471ff.)

4	Trainer A	(Bekannter Trainername) zum Beispiel mit dem bin ich sehr gut klargekommen und äh da gibt=s sicherlich Trainingsinhalte, die bei mir im Training auch ab und zu mal auftauchen (siehe Anhang 4.1, Z. 474ff.)

Kodiertabelle 51: Interviewauszüge zu Vorbildern

Seq.	Dokument	Interviewpassage
1	Trainer D	auch Trainer als Vorbilder erlebt auf alle Fälle. Ich hatte einen Trainer bei den Amateuren in eh in A-Stadt, ja muss ich sagen, dat war=n sehr ja der hat die Spieler unglaublich motiviert. Dat Training war halt eh sehr altbacken, aber trotz alledem hat der immer nen unglaublich gutes Zusammengehörigkeitsgefühl entwickelt und der war 'n sehr positiver Mensch, positiver Mann und war schon, ja da war immer ne gute Stimmung, man hat ging immer mit Freude zum Training. Ich glaub dat is so dat wichtigste. (siehe Anhang 4.4, Z. 491ff.)

Kodiertabelle 52: Interviewauszug zu Trainern, von denen man trainiert wurde

Kodes: der etablierte Trainer- Erfahrungen und Kompetenzgewinn

Seq.	Dokument	Interviewpassage
1	Trainer A	wenn man jetzt fuffzich oder siebzich Länderspiele hat ähm, dann kann man vielleicht von vornherein sagen, äh ja ich werde auf alle Fälle nachher n Trainer, aber ich halt das auch immer für n bisschen blauäugig. (siehe Anhang 4.1, Z. 158ff.)

Kodiertabelle 53: Interviewauszug zur Rolle des Etablierten in der Welt des Fußballs

Seq.	Dokument	Interviewpassage
1	Trainer C	Ich bin also jetzt schon mittlerweile auch schon über 20 Jahre Jugendtrainer und die A-Jugend ist wohl so, ohne dass ich selber jetzt immer das forciert hätte, wohl diese Altersstufe, die es mir am meisten angetan hat. (siehe Anhang 4.3, Z. 337ff.)
2	Trainer C	man wird doch auch schon sehr stark geprägt durch Beobachtungen, durch Erkenntnisse ausm Wettkampf, so dass das man auch Woche für Woche plant (siehe Anhang 4.3, Z. 419ff.)
3	Trainer C	Da sieht man schon, wer das wer das leisten kann und da sagt mir meine Erfahrung auch, man erkennt da sehr früh, welche Spielertypen ähm gerade auch von ihren Charaktereigenschaften her überhaupt ähm in der Lage sind, den Weg Profi ähm einzuschlagen. (siehe Anhang 4.3, Z. 495ff.)
4	Trainer C	Da glaub ich einfach auch, braucht man ein bisschen Feingefühl, ein bisschen Menschenkenntnis und vor allem auch halt Erfahrung. (siehe Anhang 4.3, Z. 536f.)
5	Trainer C	die Liga halte, um die (lauter) die Ausbildung, die Entwicklungschancen auf höhst möglichen Niveau zu gewährleisten (siehe Anhang 4.3, Z. 564ff.)
6	Trainer C	(...) die wirtschaftlich ganz andere Möglichkeiten haben aber wir wollen dahin (mit festerer Stimme), wir wollen im Rahmen unserer Möglichkeiten ähm hier diese Lücke kleiner werden lassen (siehe Anhang 4.3, Z. 577ff.)

Kodiertabelle 54: Interviewauszüge zur Bedeutung der individuellen Erfahrungen

Seq.	Dokument	Interviewpassage
1	Trainer D	Ich hab die Sachen immer so angenommen wie se waren, ich sach mal, damit konnt ich auch immer dann ganz gut leben, ich bin eher auch son son Mensch, learning by doing. (siehe Anhang 4.4, Z. 121ff.)
2	Trainer D	dat man da 'n gewissen Anteil eh, oder schon ne gewisse Stellung dann irgendwann hat, und ich denke aber, dass man diese Stellung auch positiv ausnutzen sollte (siehe Anhang 4.4, Z. 378ff.)

Kodiertabelle 55: Interviewauszüge zum Handlungsschema des Ausprobierens und zum Ansehen mit entsprechendem Verantwortungsbewusstsein – Trainer D

Seq.	Dokument	Interviewpassage
1	Trainer E	als ich angefangen bin, war ich der Kumpel (-), bin aber im Großverein damit (*) auf die Schnauze gefalln (siehe Anhang 4.5, Z. 264f.)
2	Trainer E	knallhart (-) ähm war in P-Stadt am Anfang auch damit sehr erfolgreich (siehe Anhang 4.5, Z. 268)
3	Trainer E	da wächst jetzt ne ganz andere Generation ran (-) die kann damit auch nich umgehn (-) und jetzt bin ich eigentlich auf dem Weg (-) äh immer den Mittelweg (siehe Anhang 4.5, Z. 270f.)
4	Trainer E	das Knallharte hat sich ausgewirkt, dass ich/ so ausgewirkt, dass ich keinen Zugang zur Mannschaft mehr hatte (,) auch zu den einzelnen Spielern (,) man merkte, da war nur noch Hass (siehe Anhang 4.5, Z. 277ff.)
5	Trainer E	bin mit denen so Deutscher Meister geworden, wie ich=s grade geschildert hab (,) also Zuckerbrot und Peitsche (siehe Anhang 4.5, Z. 283f.)
6	Trainer E	gibst=e einem den kleinen Finger, nimmt er gleich die ganze Hand (,) ne (´) also es wurde undiszipliniert (siehe Anhang 4.5, Z. 289f.)
7	Trainer E	dann auch nich mehr die Autorität (,) grade als junger Trainer (siehe Anhang 4.5, Z. 290f.)
8	Trainer E	die alle zusammenzuhalten (,) und das is eben=ne Sache, die kann man nur aus Erfahrungen lernen (siehe Anhang 4.5, Z. 330f.)

Kodiertabelle 56: Interviewauszüge zu Veränderungen des Führungsstils am Beispiel von Trainer E – Erfahrungswissen

Kodes: sich ausprobieren und etablieren – Umgang mit den Spielern und Kommunikation

Seq.	Dokument	Interviewpassage
1	Trainer E	dass ich denen helfe (,) ja (´) ihnen/ äh sie kritisiere (siehe Anhang 4.5, Z. 215f.)
2	Trainer E	sie auf Fehler aufmerksam mache (siehe Anhang 4.5, Z. 217)
3	Trainer E	auch mal mit=m Cheftrainer spreche (siehe Anhang 4.5, Z. 217)

4	Trainer E	beistehe bei der Übernahme (-) in die nächsthöhere Mannschaft (siehe Anhang 4.5, Z. 219f.)
5	Trainer E	also=ne Weiterentwicklung (siehe Anhang 4.5, Z. 221)

Kodiertabelle 57: Interviewauszüge zum Umgang mit den Spielern – Trainer E

Seq.	Dokument	Interviewpassage
1	Trainer A	hab so natürlich auch immer=ne wunderbare Handhabe eben ihnen zu zeigen, pass mal auf ne (´) so und so sieht das aus bei Rüdiger M. und da willst du hin (,) du hast die und die Forderung ähm aber guck mal drauf hier ne (´) das und das fehlt dir (,) und äh da und da musst du also noch was ähm was tun (,) es gibt eben viele Komponenten, die dazugehören um ein erfolgreicher Fußballer zu werden (-) und nich eben äh nur=n bisschen Balli Balli (,) das alleine reicht nicht (,) (siehe Anhang 4.1, Z. 290ff.)

Kodiertabelle 58: Interviewauszug zur kommunikativen Arbeit des Trainers als Handlungsanforderung

Seq.	Dokument	Interviewpassage
1	Trainer A	vonner Hammermethode halt ich eh nich so wahnsinnich viel und ähm grundsätzlich is es immer besser, wenn du mit den Jungs äh versuchst, sachlich umzugehn (,) (siehe Anhang 4.1, Z. 522ff.)
2	Trainer A	wobei ich denke, hier und da auch mal so=n so=n kleiner verbaler Tritt in den Hintern äh schadet auch nich (-) aber im Prinzip ähm (***) geht es sicherlich darum, ihnen sachlich aufzuzeigen, wie sie äh wie sie weiterkommen können (siehe Anhang 4.1, Z. 524ff.)
3	Trainer A	man muss aber natürlich auch immer unterscheiden (-) also es gab auch mal=n Spiel im Laufe der Saison, ähm da war=s dann eben komplett daneben (-) so und dann denk ich macht es auch Sinn, wenn man dann hier und da auch schon=mal n=bisschen deutlicher wird und ihnen sacht: passt mal auf (-) so und so geht das nicht ne (´) also das ähm geht nich von alleine (-) da gehört auch noch=ne gewisse/ gewisse Einstellung gehört eben/ gehört eben dazu (´) zu diesem Spiel und ähm (-) ja (,) und mit/ mit äh alleine mit diesem auf=n Platz laufen und dann funktioniert=s schon irgendwie (-) is es nich getan (,) (siehe Anhang 4.1, Z. 568ff.)
4	Trainer A	da kann=ste auch hier und da natürlich mal reden wie=de willst (-) die Erfahrungen müssen die Jungs zum Teil auch selber sammeln (,) da wird es immer mal wieder Spiele geben, ähm ja wo=s dann einfach auch mal in die Hose geht (,) und äh das müssen wir in Kauf nehmen und ähm das gehört dann eben dazu (,) wichtig is dann eben einfach nur dass=se da die Lehren draus ziehn (-) und das müssen wir dann eben versuchen, ihnen auch äh dementsprechend zu erleichtern beziehungsweise ihnen rüberzubringen (,) (siehe Anhang 4.1, Z. 580ff.)

Kodiertabelle 59: Interviewauszüge zur kommunikativen Arbeit des Trainers

Seq.	Dokument	Interviewpassage
1	Trainer A	ab und zu muss auch mal von einem Jungen selber was kommen (-) oder ab und zu mal denk ich, is es auch äh (*) ja (,) man muss nich immer alles zerreden (,) manchmal is es auch äh auch so, dass man auf=m Platz einfach alles geben muss (,) (siehe Anhang 4.1, Z. 691)

Kodiertabelle 60: Interviewauszug zur kommunikativen Arbeit des Trainers

Seq.	Dokument	Interviewpassage
1	Trainer E	diese Problematik besteht im Mannschaftssport grundsätzlich (,) ja (´) es sitzen Leute auf der Bank (,) und/ wichtig is, dass man mit ihnen spricht (siehe Anhang 4.5, Z. 151ff.)
2	Trainer E	sie nicht einfach so links liegen lässt und äh denen so den (langsamer bis >) Eindruck vermittelt (>) ja (,) ich bin ja sowieso hier nur das fünfte Rad am Wagen (,) das darf man natürlich nicht (siehe Anhang 4.5, Z. 153ff.)

Kodiertabelle 61: Interviewauszüge zur kommunikativen Arbeit des Trainers

Seq.	Dokument	Interviewpassage
1	Trainer E	natürlich mit ihnen auch knallhart darüber zu sprechen (,) es reicht nicht (,) ne (´) das muss ich auch machen (,) früher hab ich mich da sehr schwergetan (-) als junger Trainer (-) aber heutzutage eigentlich nich mehr (siehe Anhang 4.5, Z. 252ff.)

Kodiertabelle 62: Interviewauszug zur kommunikativen Arbeit des Trainers

Seq.	Dokument	Interviewpassage
1	Trainer E	man versucht dann, wenn dann dumme Fehler gemacht worden sind, äh erstmal noch positiv zu sein (-) ja nich gleich loszubrülln (siehe Anhang 4.5, Z. 179f.)
2	Trainer E	obwohl es ganz ganz schwerfällt, den aufzubaun (-), der den Fehler gemacht hat (-), weil er hat den ja nich extra gemacht (siehe Anhang 4.5, Z. 181f.)
3	Trainer E	spricht es dann zwa/ am nächsten Tach/ oder=n nächsten Tach nochmal konkret an (-) womit man zufrieden und womit man unzufrieden war (,) ja (,) aber man muss eben halt auch beides nennen (siehe Anhang 4.5, Z. 183ff.)

Kodiertabelle 63: Interviewauszug zur kommunikativen Arbeit des Trainers - Umgang mit Niederlagen

Seq.	Dokument	Interviewpassage
1	Trainer E	man darf denen nie (***) vermitteln, dass man selbst resigniert hat (,) sondern muss immer noch nach außen hin zumindest (*) äh mit mit Power und mit Selbstvertrauen auftreten, um zu sagen (-) komm da is noch was drin (,) versuchs nochmal (siehe Anhang 4.5, Z. 195ff.)

Kodiertabelle 64: Interviewauszug zur kommunikativen Arbeit des Trainers - Umgang mit Niederlagen

Seq.	Dokument	Interviewpassage
1	Trainer A	du musst halt hier schon immer=ne ganze Menge auch mit äh berücksichtigen im gesamten Umgang (siehe Anhang 4.1, Z. 205f.)
2	Trainer A	und da musste schon immer mal ne n=offenes Ohr haben (-) und natürlich eben auch mal einkalkulieren und den Jungs auch zugestehn, dass sie eben ihren schulischen Verpflichtungen nachkommen (-) und dass es eben auch mal so is, dass sie vielleicht mal=n Tach dann eben wegbleiben und nich/ nich beim Training sind, äh weil sie eben in=ner Schule was machen müssen (,) (siehe Anhang 4.1, Z. 217ff.)

3	Trainer A	einerseits (>) n=offenes Ohr haben und manchmal musste halt auch dementsprechend und äh straight sein (,) und äh aber ich denke auch eben viel mit den viel mit den Jungs sprechen (,) (siehe Anhang 4.1, Z. 229ff.)

Kodiertabelle 65: Interviewauszüge zu Umgangsformen und Handlungsstrategien

Seq.	Dokument	Interviewpassage
1	Trainer A	die Frage is auch legitim, dass man den Jungs das auch versucht zu erklären, wobei ich auch immer denke ähm auch schon, in dem Alter, ich muss jetzt nich immer jedes Mal äh den Jungen in den Arm nehmen (-) und äh ihm die Tränen trocknen (-) also nich dass=se jetzt jedes Mal weinen aber ähm sondern es gehört eben einfach dazu, dass sie sich nach und nach/ es is=n Leistungszentrum ne (´) und sie müssen sich behaupten, müssen sich durchsetzen und äh hier und da is es angebracht, den Jungs das zu erklärn, hier und da müssen=se aber auch die entsprechende Reaktion zeigen und äh sich im Training wieder anbieten (,) sonst funktioniert=s dann auch irgendwann nicht, dass sie den Sprung äh schaffen, Richtung Tim N. U23 (,) und weiter darüber hinaus will ich noch gar nich äh noch gar nicht denken (siehe Anhang 4.1, Z. 269ff.)

Kodiertabelle 66: Interviewauszug zu Umgangsformen und Handlungsstrategien

Seq.	Dokument	Interviewpassage
1	Trainer E	B: distanziert I: distanziert B: aber trotzdem freundschaftlich (siehe Anhang 4.5, Z. 261ff.)

Kodiertabelle 67: Interviewauszug zu Umgangsformen und Handlungsstrategien – Trainer E

Seq.	Dokument	Interviewpassage
1	Trainer C	Führung, das ist das habe ich vorhin schon angedeutet, ist freilich ein ein ganz schwieriges Thema, gerade im A-Jugendbereich (schnell) aber ich glaube im B-Jugendbereich fast noch schwieriger, da sind se halt noch sehr in der Pubertät und auch äh noch die Phase wo die ähm die erste Freundin so ein bisschen ne anderen Stellenwert bekommt (siehe Anhang 4.3, Z. 457ff.)
2	Trainer C	Im A Jugendbereich sind sie auch oft schon ein Stück weiter, aber da beobachtet man sehr unterschiedliche Verhaltensmuster und das ist halt so, dass wir da letztendlich keine große Rücksicht nehmen. Ein A-Jugendspieler, der A Jugendbundesliga spielt, muss das letztendlich auch in Griff kriegen. (siehe Anhang 4.3, Z. 463ff.)

Kodiertabelle 68: Interviewauszüge zum Führungsstil – Trainer C

Seq.	Dokument	Interviewpassage
1	Trainer C	das kann ne klare Ansage vor anderen Spielern sein, das hat ja auch Signalwirkung (siehe Anhang 4.3, Z. 511f.)
2	Trainer C	Ich sag ja den Spielern dann immer, wenn ich mal gar nichts mehr zu dir sage, dann hast du dann hast du eigentlich das Signal, dass ich von dir nichts mehr halte oder dass ich bei dir die Hoffnung aufgegeben habe, dass sich nichts mehr entwickelt. (siehe Anhang 4.3, Z. 521ff.)

3	Trainer C	also sei froh, solange Du von mir einen Anschiss kriegst (lachen) (siehe Anhang 4.3, Z. 527f.)
4	Trainer C	Also so versuche ich, dich weiterzubringen und versuch dir natürlich zu helfen und ich denke, das ist ein ganz entschiedener Punkt, wenn die Spieler auch für sich selber realisieren, Mensch der Trainer oder die Trainer wollen ja gutes von mir, die wollen ja Leistung sehen, aber sie wollen mich ja auch in meinem Weg ähm bestärken und mir Hilfestellung geben. (siehe Anhang 4.3, Z. 528ff.)

Kodiertabelle 69: Interviewauszüge zum Führungsstil – Trainer C

Seq.	Dokument	Interviewpassage
1	Trainer D	am Anfang wars natürlich so grade meine Trainertätigkeit im (anderen Bereich des Fußballs), da war ich im Endeffekt ja noch klassischer Spieler, dat waren im Endeffekt ja auch alles meine Kumpels, meine Freunde. Da war also ehm im Endeffekt wenig Distanz zu den Jungs da (siehe Anhang 4.4, Z. 103ff.)
2	Trainer D	obwohl dat auch ne hohe Akzeptanz war, weil ich halt ehm ja einfach mehr durch das mehr Training äh einfach auch n besserer Spieler war. So konnt ich so war et relativ einfach dann, eh diese Spieler/Trainer eh -tätigkeit auszuüben (siehe Anhang 4.4, Z. 106ff.)

Kodiertabelle 70: Interviewauszüge zum Führungsstil - Trainer D

Seq.	Dokument	Interviewpassage
1	Trainer D	rein pädagogisch hab ich viel gelernt, mit den kleinen Kindern, die Begeisterung, wie man überhaupt eh ja also für mich war das zum Üben optimal, kann ich also jedem Trainer im Endeffekt nur empfehlen, auch vor ner U13 muss man erstmal stehn und die Jungs motivieren (siehe Anhang 4.4, Z. 109ff.)
2	Trainer D	man hat in dem Alter natürlich ne hohe Eigenmotivation, das is klar (siehe Anhang 4.4, Z. 115f.)

Kodiertabelle 71: Interviewauszüge zum Führungsstil - Trainer D

Seq.	Dokument	Interviewpassage
1	Trainer D	ich denke auch eher, dass ich (räuspern) dass ich in der Hinsicht eher n ruhiger Trainer bin (siehe Anhang 4.4, Z. 147f.)
2	Trainer D	dass sie langfristig über ne hohe Eigenmotivation ihre Ziele erreichen und dass ich nich ständig da am Rand stehn muss so und einpeitschen muss, dass se letztendlich dann so ihre Ziele erreichen. (siehe Anhang 4.4, Z. 150ff.)

Kodiertabelle 72: Interviewauszüge zum Führungsstil - Trainer D

Seq.	Dokument	Interviewpassage
1	Trainer D	ich bin son Typ, ich bin immer irgendwie in die Sache reingerutscht (siehe Anhang 4.4, Z. 117)

2	Trainer D	deswegen hab ich mir vorher nie so viele Gedanken darüber gemacht (siehe Anhang 4.4, Z. 120f.)
3	Trainer D	versucht dann natürlich immer auch wieder von den Fehlern der Vergangenheit zu lernen, um dann auch wieder die nächsthöhere Stufe zu erreichen (siehe Anhang 4.4, Z. 125ff.)

Kodiertabelle 73: Interviewauszüge zum Führungsstil - Trainer D

Seq.	Dokument	Interviewpassage
1	Trainer D	im Laufe der Zeit hab ich auch gemerkt, dass man grade hier, je höher man kommt, noch mehr Distanz wahren muss (siehe Anhang 4.4, Z. 161ff.)
2	Trainer D	dat ich bestimmt auch grade als ich die U16 trainiert hab oder vielleicht in meinem ersten A-Jugendjahr noch mehr Kumpeltyp zu den Spielern war und dass ich aber jetzt auch aus den letzten Jahren gelernt hab, dass ich da versuche, doch bedeutend mehr Distanz aufzubauen (siehe Anhang 4.4, Z. 163ff.)

Kodiertabelle 74: Interviewauszug zum Führungsstil -Trainer D

Seq.	Dokument	Interviewpassage
1	Trainer D	im Profibereich mit dieser Distanz und mit dieser gewissen Härte, weil ehm Spieler suchen irgendwann immer nach nach Entschuldigungen, wenn man dann zu nachgiebig ist und zu weich is, dann hat man glaub ich auch verloren (siehe Anhang 4.4, Z. 171ff.)
2	Trainer D	da kann der Spieler, der vielleicht am Anfang dein bester Freund is, der wird dich dann irgendwann, wenn's nicht läuft, sowieso in die/ eh versuchen, (leichtes Lachen) abzusägen. Dat is einfach so. (siehe Anhang 4.4, Z. 177ff.)
3	Trainer D	dass man ganz einfach früher vielleicht noch mehr über private Dinge geredet hat und und eh, ja, kann dat so gar nich beschreiben, noch mehr mit den Spielern eh lacht redet, also dass man da wirklich ne gewisse Distanz hält (siehe Anhang 4.4, Z. 194ff.)

Kodiertabelle 75: Interviewauszüge zum Führungsstil -Trainer D

Seq.	Dokument	Interviewpassage
1	Trainer D	ich hab jetzt bin jetzt auch an einigen Spielern dran, eh die hoffentlich nach (Bundesligaverein) kommen und das sind Spieler, die ich kenne und wo ich weiß, die halt diese Eigenmotivation haben, wo ich wo ich von alleine weiß, dass ich gar nich die Distanz halten muss, weil die von sich aus so ne eh Vernunft mitbringen (siehe Anhang 4.4, Z. 199ff.)
2	Trainer D	das is natürlich als Trainer viel viel einfacher [...] zu arbeiten, als wenn man immer die Kelle rausholen muss (siehe Anhang 4.4, Z. 205ff.)
3	Trainer D	dass dat dieses Jahr sonne Mannschaft is, die ich leider jetzt nich äh zusammengestellt hab, aber ich bin halt etwas später gekommen und ich glaub schon, dass dat ne Mannschaft eher is, die auch äh gnadenlose Härte brauch! (siehe Anhang 4.4, Z. 209ff.)
4	Trainer D	da hat mal ein Trainerkollege von mir n sehr berühmter eh Trainer, der hat mal gesagt, mit dem hab ich den Fußballlehrer gemacht, eh der meinte dann mal, wenn=se nen

		Arschtritt brauchen, dann eh dann wolln=se, dass ich=se kuschl und andersdrum (siehe Anhang 4.4, Z. 332ff.)

Kodiertabelle 76: Interviewauszüge zum Führungsstil -Trainer D

Kodes: Eigenschaften junger Spieler - Talentförderung

Seq.	Dokument	Interviewauszug
1	Trainer A	Spiele gehabt (-), immer gegen die Mannschaften die ähm älter sind (siehe Anhang 4.1, Z. 330f.)

Kodiertabelle 77: Interviewauszug zu Rahmenbedingungen und Herausforderungen für die zu betreuenden Spieler

Seq.	Dokument	Interviewauszug
1	Trainer A	das sind ja wirklich teilweise macht sich ja körperlich enorm bemerkbar in dem Alter (-) wenn=de dann auf einmal so=n Ochsen vor dir hast (-) der fußballerisch vielleicht nich so weit ist wie du (-) aber ähm ja fast doppelt so groß und doppelt so breit (lachend) is jetzt=n bisschen übertrieben (,) und der kommt dann her (-) und so/ sacht der Trainer ja jetzt zeig=s dem mal ne (´) wehr dich (,) einerseits natürlich fußballerisch (-) aber andererseits musst du ähm musst du auch in den Zweikämpfen versuchen dich so geschickt zu verhalten (-) und trotzdem dir nichts gefallen zu lassen (,) und einfach da/ da/ dagegen zu halten (,) ja (´) da kneift der eine oder andere schon mal (,) und äh aber wenn sie da durch diese/ diese Schule gegangen sind (-) und äh sich da behauptet haben vor allen Dingen (siehe Anhang 4.1, Z. 350ff.)

Kodiertabelle 78: Interviewauszug zu Herausforderungen für die zu betreuenden Spieler

Seq.	Dokument	Interviewauszug
1	Trainer A	aber das is auch oftmals immer wieder der Fall, ähm na ja läuft heute nich so richtig (-) und äh dann lass ich mal die Flügel hängen (,) und das is eigentlich das wo ich denn immer äh versuche drauf hinzuwirken (-) grade dann ne (´) grade dann muss ich den Kopf rausstrecken(-) und äh muss ich Farbe bekennen (,) grade dann muss ich versuchen andere/ andere mitzureißen (siehe Anhang 4.1, Z. 337)

Kodiertabelle 79: Interviewauszug zu den zu fördernden Einstellungen der Spieler

Seq.	Dokument	Interviewauszug
1	Trainer A	versuche ich dann eben ähm ja eben auch meine Vorstellungen vom äh vom Fußball ähm durchzubringen (-) mei/ meine äh Philosophie die passt denke ich hier eins zu eins die is ja insgesamt hier auch vorgegeben im Nachwuchskonzept von Verein K-Stadt (-) (siehe Anhang 4.1, Z. 363ff.)
2	Trainer A	taktisch viel mit den Jungs arbeitet (siehe Anhang 4.1, Z. 367)
3	Trainer A	Koordinationstraining (-) Schnelligkeitstraining (-) oder aber eben ich lass mit meinen Co-Trainern äh sie eben in Gruppen trainieren (-) und dann natürlich auch individuell versuchen, die Jungs zumindest dann eben auch im Gruppenbereich/ dann im gruppentaktischen Bereich weiter voran zu bringen (,) (siehe Anhang 4.1, Z. 371ff.)

4	Trainer A	gewisse ähm Flexibilität zumindest auch grade inner B-Jugend ähm sehr sinnvoll ist eigentlich auch äh auch absolut inner A-Jugend (,) ich mich nicht zu frühzeitig auf irgendwas äh verbeiße (,) (siehe Anhang 4.1, Z. 376ff.)
5	Trainer A	nich zu früh sacht (*) ich/ ich bin Sechs ne (´) spiel auf der Sechs (siehe Anhang 4.1, Z. 380ff.)
6	Trainer A	die Jungs äh auf jedes Spiel und auf jeden Gegner und auf viele Situationen dann eben auch ähm auch vorzubereiten (,) (siehe Anhang 4.1, Z. 577ff.)

Kodiertabelle 80: Interviewauszüge zu Trainerarbeit und Vereinsphilosophie – Trainer A

Seq.	Dokument	Interviewauszug	Abstraktion
1	Trainer A	die tägliche Arbeit (klopft leicht auf den Tisch) ja bezieht sich eben letzten Endes in vielerlei Hinsicht eben auf Planung (,) (siehe Anhang 4.1, Z. 402f.)	Zielfokussierung
2	Trainer A	es sind eben noch junge Leute und trotzdem muss man sie auf den Weg schon so=n bisschen bringen, wo es dann eben hingehn soll (,) (siehe Anhang 4.1, Z. 520f.)	Zielfokussierung
3	Trainer C	die dann in der Woche zwei oder drei eh Einheiten noch haben, zusätzlich zum Mannschaftstraining. (siehe Anhang 4.3, Z. 391ff.)	Rahmenbedingungen

Kodiertabelle 81: Interviewauszüge zur Trainerarbeit

Seq.	Dokument	Interviewauszug
1	Trainer A	enge Zusammenarbeit hier insgesamt im Nachwuchsleistungszentrum (siehe Anhang 4.1, Z. 395f.)
2	Trainer A	Austausch ähm tagtäglich über die einzelnen Spieler ähm ja was einfach wahnsinnig interessant is einerseits (-) und andererseits eben auch fruchtbar is (,) (siehe Anhang 4.1, Z. 398ff.)

Kodiertabelle 82: Interviewauszüge zu Trainerarbeit und Vereinsphilosophie – Trainer A

Seq.	Dokument	Interviewauszug
1	Trainer A	da kann=ste auch hier und da natürlich mal reden wie=de willst (-) die Erfahrungen müssen die Jungs zum Teil auch selber sammeln (,) da wird es immer mal wieder Spiele geben, ähm ja wo=s dann einfach auch mal in die Hose geht (,) und äh das müssen wir in Kauf nehmen und ähm das gehört dann eben dazu (,) wichtig is dann eben einfach nur, dass=se da die Lehren draus ziehn (-) und das müssen wir dann eben versuchen, ihnen auch äh dementsprechend zu erleichtern beziehungsweise ihnen rüberzubringen (,) (siehe Anhang 4.1, Z. 580ff.)
2	Trainer A	und ich halte wahrlich nichts davon, äh da nur auf die Ergebnisse zu gucken (,) beides is wichtich (,) also in der ersten Linie die Förderung aber es sollte eben auch einhergehn mit einem gewissen äh/ mit einem gewissen mannschaftlichen, sportlichen Anspruch (,) dass=de natürlich möglichst auch äh auch erfolgreich bist (,) (siehe Anhang 4.1, Z. 586ff.)

Kodiertabelle 83: Interviewauszüge zu Trainerarbeit und Vereinsphilosophie

Seq.	Dokument	Interviewpassage
1	Fußball-profi R.	Ja also (*) A-Jugend und Regionalliga ist halt schon in der Hinsicht der Unterschied, dass in der A-Jugend wirklich noch Jugendfußball gespielt wird (') und ähm da halt auch sehr viel Wert auf die Ausbildung der Fähigkeiten der einzelnen Spieler halt auch oder das Mannschaftstaktische Wert gelegt wird (,) (siehe Anhang 4.8, Z. 102ff.)
2	Fußball-profi R.	Ausbildung spielt dann halt auch in der 2. Mannschaft noch ne Rolle (,) jedoch ist es halt da, dass ähm (*) ja da so dass man mehr so halt auch merkt, so, du spielst gegen Herren und ähm wenn man jetzt sag ich mal 2:0 führt und sowas (,) spielt man in der Jugend weiterhin noch auf 3:0, 4:0 und im Herrenbereich ist es dann so, 2:0 reicht uns und 3 Punkte und das reicht halt ne (') (siehe Anhang 4.8, Z. 106ff.)
3	Fußball-profi R.	zwischen Regionalliga und 2. Bundesliga klar geht alles nen bisschen schneller (*) und ähm die Gegenspieler sind halt auch noch stärker (siehe Anhang 4.8, Z. 113ff.)
4	Fußball-profi R.	die Fehler, die man in der Regionalliga gemacht hat (,) die werden in der 2. Bundesliga halt mit Toren bestraft (siehe Anhang 4.8, Z. 115f.)

Kodiertabelle 84: Interviewauszüge zum Vergleich der Leistungsanforderungen aus der Spielerperspektive

Seq.	Dokument	Interviewpassage
1	Fußball-profi R.	da wurde halt schon verlangt, dass man halt ähm (*), sag ich mal, weniger auf Partys geht, wenn man am nächsten Tag n=Punktspiel hat (siehe Anhang 4.8, Z. 52ff.)
2	Fußball-profi R.	Schule hab und sechs Stunden, bin ich halt klar morgens zur Schule gegangen (,) dann war die Schule um (*) ja um 1 Uhr halb 2 war ich ungefähr zu Hause, hab was zum Mittag gegessen (,) und hab mich dann halt ne Stunde später in den Bus gesetzt nach (*) nach W-Stadt (siehe Anhang 4.8, Z. 55ff.)
3	Fußball-profi R.	der Bus fährt so ne Stunde, dann bin ich da (->) um 4 angekommen (') um 5 war Training (,) ja zwei Stunden und dann hab ich meistens den Bus um 7 halt nicht gekriegt, weil mit duschen und sowas hat es sich ein bisschen in die Länge gezogen (,) hab ich den Bus um 8 zurück genommen und war dann halt um 9 wieder zu Hause (,) (*) Hausaufgaben (') oder dergleichen musste ich halt im Bus erledigen (,) (siehe Anhang 4.8, Z. 60ff.)
4	Fußball-profi R.	wenn man jetzt den ähm den Sport in den Vordergrund gestellt hat und die Schule in den Hintergrund (,) aber das war ja damals eigentlich andersrum (siehe Anhang 4.8, Z. 135f.)

Kodiertabelle 85: Interviewauszüge zur Vereinbarkeit schulischer und fußballerischer Anforderungen

Seq.	Dokument	Interviewpassage
1	Fußball-profi R.	ja also das ist schon anders, weil ja da der große Zeitaufwand für die Schule quasi weg-fällt (siehe Anhang 4.8, Z. 129f.)
2	Fußball-profi R.	wenn ich jetzt halt mein Nachmittagstraining um 4 hab, dann hab ich am Vormittag halt nichts zu tun und ähm da kann man halt noch was für sich selbst machen oder ja jetzt für die Weiterbildung (siehe Anhang 4.8, Z. 130ff.)

3	Fußball-profi R.	die Schule fällt halt weg und das ist halt ein enormes Laster sag ich mal früher gewesen (siehe Anhang 4.8, Z. 133f.)

Kodiertabelle 86: Interviewauszüge zur Vereinbarkeit schulischer und fußballerischer Anforderungen

Seq.	Dokument	Interviewpassage
1	Fußball-profi R.	nach dem C-Jugend-Jahr wurde ich ähm (schneller bis ->) da war ich-beim Stützpunkt-training beim DFB-Stützpunkttraining in G-Stadt (->) und da kommen immer verschie-dene Trainer hin und ähm gucken sich das Training an von den Talenten, die da sind (,) und da wurde ich auch mal zum Training vom Verein W-Stadt eingeladen (') und ja habe da mittrainiert. Und den Trainern dort hat=s ähm (*) gefallen was ich gemacht habe (,) und dann wurde ich nochmal zum Probetraining eingeladen (,) und hab dann halt in der zweiten B-Jugend also in dem jüngeren Jahrgang in der B-Jugend dort angefangen (siehe Anhang 4.8, Z. 26ff.)

Kodiertabelle 87: Interviewauszug zum Werdegang auf dem Weg zum Fußballprofi

Seq.	Dokument	Interviewpassage
1	Fußball-profi R.	war halt auch noch nicht ähm der Gedanke da, dass man das später mal ähm dass man zu Höherem berufen ist (schneller bis ->) sag ich mal, sondern halt nur (->) ja ok ähm man kann halt (*) man kann halt kicken und ähm wir gucken halt, wie man sich da in den höheren Ligen schlägt und mit der Ausbildung dort beim Bundesligisten halt klarkommt (,) (siehe Anhang 4.8, Z. 34ff.)
2	Fußball-profi R.	wurden halt auch die Ansprüche von den von den Trainern, die waren halt auch ähm (*) ja viel höher (') als die von ähm Jugendvereinen (siehe Anhang 4.8, Z. 49ff.)

Kodiertabelle 88: Interviewauszüge zum Werdegang auf dem Weg zum Fußballprofi

Segment	**Interview Trainer A** (siehe Anhang 4.1)
Segment 1 Eigenschaf-ten	also es is ähm=ne gewisse/ wir haben uns grad zum Beispiel äh im Winter einen Jungen ge-holt für die U16-Mannschaft (-) ähm wo ich einfach glaube, dass der ähm dass der sich noch entwickeln kann (,) ne (´) der bringt/ der bringt einen gewissen Körper mit (-) hat aber zum Beispiel Schnelligkeitsdefizite (,) wo ich jetzt grade gesagt habe (-) das is natürlich ein hohes Gut (,) (Anhang 4.1, Z. 626ff.) aber ja n U16-Spieler da kann man sicherlich auch noch=n bisschen äh bisschen dran wer-keln (-) aber er hat eine enorme Voraussetzung ähm (-) der will unbedingt hier bei Verein K-Stadt spielen (,) unbedingt (,) er hat=nen enormen Willen und äh ja der will einfach ähm mit allem was er hat äh versuchen, hier diesen Weg hier anzugehn (,) nimmt auch n=gewissen Fahrtweg auf sich (-), is aber vor allen Dingen auch klar im Kopf (,) also wenn du weißt was ich/ in welche Richtung das/ also er weiß einerseits was er will (-) is aber andererseits auch äh=n vernünftiger junge (-) (Anhang 4.1, Z. 633ff.)
Segment 2 Häufige Fehlein-schätzung	also viele sind ja auch schon so=n bisschen ähm ja (,) ich spiel bei Verein K-Stadt (-) so ne (´) wer will mir denn was (´) und äh mein Papa sacht mir das so (-) mein Berater sacht mir das so (-) und äh bin eh der Allergrößte (-) dat dauert noch drei Jahre und dann bin ich Fußballprofi (,) und dafür muss ich nich mehr so wahnsinnich viel tun (-) weil ich bin ja schon so gut (,) keiner kann den Ball sooft hochhalten wie ich (-) und ähm so in die Richtung (,) (Anhang 4.1, Z. 645ff.)

Segment 3 Aufgabe des Trainers	und ähm das zum Beispiel is dann eben auch=ne interessante Aufgabe, aus so=nem Jungen (-) der körperliche Voraussetzungen hat (-) der sich aber auch jetzt äh trainingsmäßig erstmal überhaupt dann äh an uns hier gewöhnen muss (-) für den das=ne riesen Umstellung is (-) der in seinem bisherigen Verein da einmal pro Woche trainiert hat (-) und äh jetzt auf einmal muss er hier ähm ja unter Leistungsbedingungen äh trainieren (-) das is=n Anpassungsprozess (-) da muss er sich dran gewöhnen (-) vom gesamten Ablauf her, das dann eben auch so zu dosiern mit ihm so zu besprechen, dass er eben tatsächlich auch nach und nach äh in die Spur kommt (-) dass er immer wieder zwischendurch in ein Loch reinfällt (-) aber ihn einfach auch eben fußballerisch individuell weiterzubringen (-) immer wieder Hilfestellungen zu geben (-) wie er was wie wo machen kann, um den Ball zu behaupten (-) um sich aber auch äh geschickter im Zweikampf zu verhalten (-) um eben auch Schnelligkeitsdefizite einerseits im Training, aber andererseits eben auch mit andern Mitteln eben äh aufzufangen (-) (Anhang 4.1, Z. 650ff.)
Segment 4 Konsequenzen und Perspektiven	und äh ja das klappt/ klappt so ganz gut (,) er war am Anfang inner Vorbereitung war er völlich im Eimer und äh jetzt so nach und nach kommt er immer mehr jetzt kommt er immer mehr rein (-) und äh so jetzt hat er eventuell sogar schon die Perspektive, vielleicht sogar schon im Sommer (-) das hätt ich gar nich gedacht (-) also ich hätte jetzt hatte mit ihm vorher vorab das so besprochen (-) dich nehm ich dazu (-) guck mal, wie sich das entwickelt (-) du krisst auf alle Fälle/ für=n halbes Jahr holn wir hier keinen äh keinen Spieler her (-) das is albern (-) mit Timo S. war das auch abgesprochen (-) aber tendenziell eigentlich, dass er bei mir in=ner U16 bleibt ne (´) um ihm auch längerfristig die Möglichkeit zu geben, sich in meiner Mannschaft zu entwickeln (-) und dass er dann eventuell vielleicht irgendwann nochmal die Möglichkeit bekommt, die U17 zu schaffen (-) oder wenn nich eventuell bei mir wieder auch U18 zu spieln (-). Und jetzt im Moment sieht=s danach aus als wenn er schon relativ zeitnah (-) vielleicht sogar schon im Sommer eben bei Timo regelmäßig äh zumindest trainiern kann (-) und wenn er so weitermacht, vielleicht wird da sogar noch/ wird da sogar noch mehr draus (,) (Anhang 4.1, Z. 666ff.)

Kodiertabelle 89: Interviewauszüge zu den Eigenschaften, die ein angehender Fußballprofi entwickeln sollte

Seq.	Dokument	Interviewpassage
1	Trainer C	und das jüngste Beispiel (Albert) hat ja gezeigt, dass man auch direkt aus m A- Jugendbereich eben früher eben kurz in der in der Rückrunde in der letzten Saison über die U23 dann auch direkt (lauter) auch schon in der Saison noch als jüngster Spieler, als jüngster Profi ähm bei [hier im Verein] mit 17 Jahren schon sein erstes Erstligaspiel gemacht hat. Was natürlich auch ein bisschen begünstigt war durch die Position, wo dann eben der (Justin) ausgefallen ist, verletzungsbedingt und dann war "Albert" derjenige, der das der das mit 17 Jahren eben schon ähm ausgeführt hat und diese Saison, die letzte Spielzeit, die ja für (leiser) den Verein sehr schwierig war, als 18-jähriger sehr gut gemeistert hat. Und ich denke, das sind natürlich für uns ähm sehr positive Geschichten, die eben auch hier im Umfeld hier (in der Region) oder auch bundesweit zeigen das [der Verein] im Nachwuchs ne gute Adresse ist. (siehe Anhang 4.3, Z. 586ff.)

Kodiertabelle 90: Interviewauszug zum Beispiel eines Spielers, der den Sprung in die Profimannschaft geschafft hat

Seq.	Dokument	Interviewpassage
1	Fußball-profi R.	Ja eigentlich ist die Motivation immer Spaß, wenn man mit seinen Kollegen und Kumpels halt auch da, die man da neu gefunden hat, ähm Fußball spielt (,) (siehe Anhang 4.8, Z. 76f.)
2	Fußball-profi R.	ist ja auch nen n=Spaßspiel eigentlich ne (') und ähm (*) es begeistert ja auch die Fans und sowas, weil die Spaß dran haben (,) (siehe Anhang 4.8, Z. 78f.)

Kodiertabelle 91: Interviewauszüge zur Motivation, immer am Ball zu bleiben

Seq.	Dokument	Interviewpassage
1	Fußball-profi R.	klar hat man auch gemerkt, man verbessert sich auch stetig und so im Jugendbereich (,) (->), die Trainer unterstützen halt auch einen wo=s geht und sagen halt wo man sich verbessern kann (,) und ja zeigen einem auch auf, was man halt ähm erreichen kann, wenn man halt auch weiter an sich arbeitet (,). Dass man dann den Sprung in die nächste Jugend schafft und die nächste Jugend wäre dann halt A-Jugend gewesen und die haben Bundesliga gespielt und (*) ja das hat man ja doch vor Augen (siehe Anhang 4.8, Z. 82ff.)
2	Fußball-profi R.	wenn man in der A-Jugend-Bundesliga spielt, ist man ja auch anders im Fokus (,) und (*) da hat man halt schon geguckt halt so ja das ist ja schon ordentlich in der Jugend, mal gucken, was man dann noch so schaffen kann (,) (siehe Anhang 4.8, Z. 90ff.)

Kodiertabelle 92: Interviewauszüge zur Motivation, immer am Ball zu bleiben

Seq.	Dokument	Interviewpassage
1	Trainer D	den aktiven Spieler gibt und den passiven (siehe Anhang 4.4, Z. 256f.)
2	Trainer D	Der aktive ist der, wie ich grade erwähnt habe, dat is der, der sich wirklich immer wieder darum kümmert, der jeden Tag besser werden möchte, eh der vor allen Dingen auch wenn er Fehler macht, die Fehler bei erstmal bei sich selber sucht (siehe Anhang 4.4, Z. 278ff.)
3	Trainer D	der passive Typ ist der klassische Spielertyp, der immer andern die Schuld gibt, der dem Trainer die Schuld gibt, dem Wetter, dem Platz etc., der sich aber dann auch irgendwann nie weiterentwickeln wird (siehe Anhang 4.4, Z. 282ff.)
4	Trainer D	klar dann gibt es den introvertierten den extrovertierten, aber ich glaub dat is letzendlich gar nicht so wichtig, eh von der von der Persönlichkeit, ob da jetzt einer eher der Lautstarke ist oder eher der der etwas zurückgezogenere Typ, da denk ich schon, dass sich aus diesen beiden Gruppierungen auch jeweils Spieler durchsetzen können (siehe Anhang 4.4, Z. 287ff.)
5	Trainer D	dieser aktive und dieser passive Typ, dieses, der wirklich dat Heft aktiv in die Hand nimmt, der auf´m Platz bereit ist wirklich auch in Situationen wo es nich so läuft, aktiv eh das Heft in die Hand zu nehmen, und der passive, der dann in grade in solchen Momenten wegbricht, der in solchen Momenten dann sich über Schiedsrichter aufregt und dann vor allen Dingen auch seine seine innere Linie verliert (siehe Anhang 4.4, Z. 292ff.)
6	Trainer D	der aktive Spieler, der immer wieder bei sich selber ist, der immer wieder im Zentrum bei sich selbst ist, der sein, der zieldefiniert ist, der klar strukturiert is (siehe Anhang 4.4, Z. 297ff.)

7	Trainer D	dem man auch wirklich mal einen auf 'n Deckel geben kann, der dat nich so persönlich nimmt (siehe Anhang 4.4, Z. 306f.)
8	Trainer D	Dann gibt et natürlich den kreativen Typ, is meistens auch nen eher sensiblerer Spieler, eh aktuelles Beispiel jetzt bei uns der der (Karl) is 'n sehr kreativer Spieler (siehe Anhang 4.4, Z. 300ff.)

Kodiertabelle 93: Interviewauszüge zu Spielertypen

Seq.	Dokument	Interviewpassage
1	Trainer A	und wenn ich mir jetzt äh oder wenn man sich denn überlegt, du hast fünf Tage in=ner normalen Woche (-), davon brummst=e vier Tage vielleicht dreihundert Kilometer hin und her (´) je nachdem wie gut man in=ner Schule is (-) ähm Freunde und äh das is dann schon immer nich alles ganz/ ganz so einfach (,) dann komm noch die Auswahlmaßnamen dazu, K-Stadt (-) zum Teil DFB, betrifft mich jetzt auch äh weniger, die spieln natürlich dann meistens in=ner U17 oder in=ner U19 (,) aber das is schon umfangreich (siehe Anhang 4.1, Z. 211ff.)

Kodiertabelle 94: Interviewauszug zur Investitionsbereitschaft der Spieler

Seq.	Dokument	Interviewpassage
2	Trainer A	ja ich denke vor allen Dingen ähm tatsächlich sich einzubringen in ein äh in eine Mannschaft, das is eben erst=mal der ähm das/ das alles Entscheidende (siehe Anhang 4.1, Z. 301ff.)
3	Trainer A	sich eben einzuordnen in ein/ in ein Mannschafts/ äh Mannschaftsgefüge (,) (siehe Anhang 4.1, Z. 304f.)
4	Trainer A	dass sie untereinander eben auch äh ja bereit sind äh füreinander innerhalb dieser Mannschaft auf=m Platz eben da zu sein ne (siehe Anhang 4.1, Z. 306f.)
5	Trainer A	sich zu helfen (,) (siehe Anhang 4.1, Z. 308)
6	Trainer A	nicht nur das zu tun, was ich was vielleicht für mich wichtig ist, wo ich vielleicht bei gut aussehen könnte, sondern auch Bereitschaft zu zeigen mal etwas/ ja einen Laufweg zu machen oder einen Zweikampf anzugehn, wo vielleicht auch mal die Gefahr besteht, da könnt ich vielleicht nich so gut aussehn und den nich wegzulassen (siehe Anhang 4.1, Z. 308ff.)
7	Trainer A	einfach und kontinuierlich die Leistung äh zu bringen, sich eben weiterzuentwickeln (siehe Anhang 4.1, Z. 312f.)
8	Trainer A	im Training dementsprechend präsent zu sein und das is das Entscheidende (,) (siehe Anhang 4.1, Z. 315f.)

Kodiertabelle 95: Interviewauszüge zu Eigenschaften, die ein angehender Profi entwickeln sollte

Seq.	Dokument	Interviewpassage
1	Trainer A	bei der U16 so wie bei der U18 sie sind mir auch teilweise einfach zu ruhig ne (´) das gehört natürlich auch dazu, dass der eine oder andere sich nach und nach herauskristallisiert (,) dass er Verantwortung übernimmt (,) dass er Führungsaufgaben übernimmt (,) dass einem nich alles immer so in den in den Schoss fällt (-) sondern dass

		man eben auch äh vielleicht mal die Ärmel aufkrempelt und äh Zeichen setzt (,) (siehe Anhang 4.1, Z. 317ff.)
2	Trainer A	ist die Frage dann eben von den persönlichen/ ähm von den Charaktereigenschaften eines jeden einzelnen (Spielers) (,) nich jeder is der Typ dafür (-) muss auch nicht jeder (,) (siehe Anhang 4.1, Z. 324ff.)

Kodiertabelle 96: Interviewauszüge zu Eigenschaften, die ein angehender Profi entwickeln sollte

Seq.	Dokument	Interviewpassage
1	Trainer A	sind dann eben ein bis anderthalb Jahre Unterschied und das macht sich dann eben grade in dem Alter schon/ schon erheblich bemerkbar (,) und da müssen=se grade enorme Bereitschaft zeigen da dagegen zu halten (,) sich nichts gefallen zu lassen (,) (siehe Anhang 4.1, Z. 333ff.)
2	Trainer A	aber das is auch oftmals immer wieder der Fall ähm na ja läuft heute nich so richtig (-) und äh dann lass ich mal die Flügel hängen (,) und das is eigentlich das wo ich denn immer äh versuche drauf hinzuwirken (-) grade dann ne (´) [...] grade dann muss ich den Kopf rausstrecken (-) und äh muss ich Farbe bekennen (,) grade dann muss ich versuchen andere/ andere mitzureißen (siehe Anhang 4.1, Z. 337ff.)

Kodiertabelle 97: Interviewauszüge zu Eigenschaften, die ein angehender Profi entwickeln sollte

Seq.	Dokument	Interviewpassage
1	Trainer A	das sind ja wirklich teilweise macht sich ja körperlich enorm bemerkbar in dem Alter (-) wenn=de dann auf einmal so=n Ochsen vor dir hast (-) der fußballerisch vielleicht nich so weit ist wie du (-) aber ähm ja fast doppelt so groß und doppelt so breit (lachend) is jetzt=n bisschen übertrieben (,) und der kommt dann her (-) und so/ sacht der Trainer ja jetzt zeig=s dem mal ne (´) wehr dich (,) einerseits natürlich fußballerisch (-) aber andererseits musst du ähm musst du auch in den Zweikämpfen versuchen dich so geschickt zu verhalten (-) und trotzdem dir nichts gefallen zu lassen (,) und einfach da/ da/ dagegen zu halten (,) ja (´) da kneift der eine oder andere schon mal (,) und äh aber wenn sie da durch diese/ diese Schule gegangen sind (-) und äh sich da behauptet haben vor allen Dingen (siehe Anhang 4.1, Z. 350ff.)

Kodiertabelle 98: Interviewauszüge zu Eigenschaften, die ein angehender Profi entwickeln sollte

Seq.	Dokument	Interviewpassage
1	Trainer E	Durchsetzungsvermögen (-) äh das spricht man schon häufich an (,) ja (´) Fußball is=n Zweikampfsport (,) äh wenn du keine Zweikämpfe gewinnst (siehe Anhang 4.5, Z. 100ff.)
2	Trainer E	dass man Verantwortung übernehmen muss für die Mannschaft und für sich selbst (-) das is klar (siehe Anhang 4.5, Z. 109ff.)
3	Trainer E	wenn man dann reinkommt (-) äh dann musst du bereit sein (>) ja (´) dann darfst du vorher nicht geschludert haben (-) sondern du musst sofort von null auf hundert auf=m Platz sein (siehe Anhang 4.5, Z. 144ff.)
4	Trainer E	dass er diszipliniert ist (-) dass er wirklich alles dafür tut (-) um sein Ziel zu erreichen (siehe Anhang 4.5, Z. 234f.)

5	Trainer E	nen graden Weech geht (siehe Anhang 4.5, Z. 236)
6	Trainer E	immer durch Leistung zu überzeugen will (,) um in die Mannschaft zu kommen (siehe Anhang 4.5, Z. 238f.)

Kodiertabelle 99: Interviewauszüge zu Eigenschaften, die ein angehender Profi entwickeln sollte

Seq.	Dokument	Interviewpassage
1	Trainer C	Im A Jugendbereich sind sie auch oft schon ein Stück weiter, aber da beobachtet man sehr unterschiedliche Verhaltensmuster und das ist halt so, dass wir da letztendlich da keine große Rücksicht nehmen. Ein A-Jugendspier, der A-Jugendbundesliga spielt, muss das letztendlich auch in Griff kriegen. (siehe Anhang 4.3, Z. 463ff.)
2	Trainer C	sehr sehr konzentriert arbeiten (siehe Anhang 4.3, Z. 475)
3	Trainer C	das tägliche Training muss mit einer entsprechenden Konzentration ähm über die Bühne gehen! Bei allem Spaß, den man bei dem Spiel Fußball auch natürlich immer mit einstreuen muss ähm, trotzdem mit einer entsprechenden Ernsthaftigkeit zu arbeiten, um auch schon hier so einen halb professionellen oder professionellen Tatsch zu haben. (siehe Anhang 4.3, Z. 476ff.)
4	Trainer C	Das ist ja das, was die Jungs wollen, wo sie Ihre Vorbilder sehen, und wer dahin will, der muss auch im Alter (leiser) von also 16/17 oder in der B- oder A-Junioren Bundesliga entsprechend wissen, was von ihm abverlangt wird. (siehe Anhang 4.3, Z. 482ff.)
6	Trainer C	auch in diesen beiden Jahren A-Jugend erkennbar wird (siehe Anhang 4.3, Z. 503f.)
7	Trainer C	(der Spieler, der) scheitern wird, weil er das einfach in der Birne nicht geregelt kriegt, ähm sich einfach zu viel ablenken lässt, von Sachen, die halt der Karriere nicht unbedingt ähm zuträglich sind (siehe Anhang 4.3, Z. 504ff.)
8	Trainer C	denke ich, wenn der Spieler das ähm sich ein bisschen zu Herzen nimmt oder auch verstehen lernt, dass man ja mit solcher Kritik ihnen helfen will (siehe Anhang 4.3, Z. 517ff.)

Kodiertabelle 100: Interviewauszüge zu Eigenschaften, die ein angehender Profi entwickeln sollte

Seq.	Dokument	Interviewpassage
1	Trainer C	Willenskräfte, die auf das verzichten können, auf das was was andere vielleicht aus der Klasse, aus`m Bekanntschaftskreis, sich erlauben können. (siehe Anhang 4.3, Z. 493f.)

Kodiertabelle 101: Interviewauszug zu Eigenschaften, die ein angehender Profi entwickeln sollte

Seq.	Dokument	Interviewpassage
1	Trainer D	Also den umgekehrten Weg, wie viele, die meinen, wenn se aus der A-Jugend kommen, direkt mit nem Profivertrag anfangen zu müssen. So hat Danny sich wirklich über gute Leistungen in der zweiten Mannschaft diesen Vertrag verdient. Anderes Beispiel (der Spieler H.), der auch hier mit der A-Jugend Deutscher Meister geworden ist, eh hat dann auch relativ früh en Profivertrag bekommen hier (Bundesligaverein), hat dann allerdings bei den Profis nie den Durchbruch geschafft. (siehe Anhang 4.4, Z. 32ff.)

2	Trainer D	hat allerdings dann auch in diesem Jahr auch in der Hinrunde gute Leistungen gebracht und is dann jetzt in der Winterpause transferiert worden zu [Mannschaft der 2. Bundesliga] […] und hat da jetzt auch den Durchbruch geschafft (siehe Anhang 4.4, Z. 38ff.)

Kodiertabelle 102: Interviewauszüge zu Eigenschaften, die ein angehender Profi entwickeln muss

Seq.	Dokument	Interviewpassage
1	Trainer D	ich eh versuch (Räuspern), langfristig die Spieler dahin zu erziehen, dass sie letztendlich checken, dass se für sich selbst verantwortlich sind (siehe Anhang 4.4, Z. 148ff.)
2	Trainer D	Dass sie langfristig über ne hohe Eigenmotivation ihre Ziele erreichen und dass ich nich ständig da am Rand stehn muss so und einpeitschen muss, dass se letztendlich dann so ihre Ziele erreichen. (siehe Anhang 4.4, Z. 150ff.)
3	Trainer D	und ich glaub auch einfach, die bringen so ne Vernunft mit und die werden sich langfristig dann auch durchsetzen können auf nem relativ hohen Niveau (siehe Anhang 4.4, Z. 203ff.)

Kodiertabelle 103: Interviewauszüge zu Eigenschaften, die ein angehender Profi entwickeln muss

Seq.	Dokument	Interviewpassage
1	Trainer D	Natürlich gibt´s immer noch Spieler, die son gnadenloses Talent haben, die so gesegnet sind, die sich auch bestimmt aufgrund ihres Talents durchsetzen werden, aber im Großen und Ganzen, man sieht das auch hier jetzt bei den Profis, ich bring da einfach mal so Beispiele wie wie 'n (Ben W., wie´n Jonas …), die einfach Topathleten sind, die einfach wissen, um was es geht, die sich abseits des Platzes, abseits des Trainings sich um ihre Fitness kümmern, um ihre Ernährung und all so Kleinigkeiten, die die jeden Tag versuchen, besser zu werden, ohne dass 'n Trainer ihnen das jeden Tag erzählen muss. (siehe Anhang 4.4, Z. 251ff.)
2	Trainer D	der trotzdem abseits des Platzes schon ne top professionelle Einstellung hat, der auch 'n sehr guten Berater hat, der sich um solche Dinge kümmert, und ich glaub langfristich in dem heutigen Business, es wird immer professioneller, bin ich hundertprozentich von überzeugt, dass das die Spieler sind, die sich langfristig auch dann durchsetzen können (siehe Anhang 4.4, Z. 265ff.)

Kodiertabelle 104: Interviewauszüge zu Eigenschaften, die ein angehender Profi entwickeln muss

Seq.	Dokument	Interviewpassage
1	Trainer A	dann natürlich auch immer wieder die ähm die Dinge dann zum Vorschein, die im Fußball immer wieder natürlich auch äh ja weit verbreitet sind und auch verbreiteter sind als früher (-) die ich so auch zum Teil nich äh aus meiner eigenen aktiven Zeit nich so/ nich so kannte (-) aber die Selbsteinschätzung (siehe Anhang 4.1, Z. 237ff.)
2	Trainer A	ja man is schon immer sehr ja auf sich selbst dann bezogen oder mehr bezogen als äh als es vielleicht dann sein sollte (-) dann musste immer wieder versuchen, den Jungs dann eben auch klar zu machen: pass mal auf ne (´) alles wunderbar (-) und äh ihr habt eure Möglichkeiten das/ äh eure Ziele auch zu erreichen (-) das is völlig in Ordnung, dass ihr die Ziele habt (,) aber das funktioniert eben hier bei Verein K-Stadt dann eben

		auch äh letzten Endes nur über den gemeinschaftlichen weg das is=n Mannschafts-sport und äh so muss man sich dann dementsprechend auch einbringen (*) (siehe An-hang 4.1, Z. 251ff.)
3	Trainer A	es is=n Leistungszentrum ne (´) und sie müssen sich behaupten (-) müssen sich durch-setzen (-) und äh hier und da is es angebracht den Jungs das zu erklärn hier und da müssen=se aber auch die entsprechende Reaktion zeigen und äh sich im Training wie-der anbieten (,) sonst funktioniert=s dann auch irgendwann nicht, dass sie den Sprung äh schaffen Richtung Tim N. U23 (,) und weiter darüber hinaus will ich noch gar nich äh noch gar nicht denken (siehe Anhang 4.1, Z. 273ff.)
4	Trainer A	hab so natürlich auch immer=ne wunderbare Handhabe eben ihnen zu zeigen: pass mal auf ne (´) so und so sieht das aus bei bei Rüdiger M. und da willst du hin (,) du hast die und die Forderung ähm aber guck mal drauf hier ne (´) das und das fehlt dir (,) und äh da und da musst du also noch was ähm was tun (,) es gibt eben viele Komponenten die dazugehören um ein erfolgreicher Fußballer zu werden (-) und nich eben äh nur=n bisschen Balli Balli (,) das alleine reicht nicht (,) (siehe Anhang 4.1, Z. 290ff.)

Kodiertabelle 105: Interviewauszüge zu Selbstbezogenheit und Selbsteinschätzung junger Fußballspieler

Seq.	Dokument	Interviewpassage
1	Trainer A	aber das is auch oftmals immer wieder der Fall, ähm na ja läuft heute nich so richtig (-) und äh dann lass ich mal die Flügel hängen (,) und das is eigentlich das wo ich denn immer äh versuche drauf hinzuwirken (-) grade dann ne (´) grade dann muss ich den Kopf rausstrecken (-) und äh muss ich Farbe bekennen (,) grade dann muss ich versuchen andere/ andere mitzureißen (siehe Anhang 4.1, Z. 337ff.)

Kodiertabelle 106: Interviewauszug zu Eigenschaften, die ein angehender Fußballprofi entwickeln sollte

Anhang 3: Zwischenschritt der Analyse: Auswahl bedeutungstragender Aussagen (zitiert oder paraphrasiert) und Zuordnung zu übergeordneten Themen im Prozess der Kategorienbildung →offenes und axiales Kodieren

Anhang 3.1 Hauptaufgabe
Trainer D: „ich denk schon dass=es eh wirklich so sein sollte dat es dat es unser Ziel sein sollte (,) immer wieder möglichst viele […] aus dem eigenen Nachwuchs jedes Jahr einen oder zwei zu den Profis hochzubringen“ (Anhang 4.4, Z. 593-596)

Anhang 3.2 Berufung zum Nachwuchstrainer
Trainer C: Die A-Jugend ist wohl diese Altersstufe, die es mir am meisten angetan hat. Ich finde es auch sehr spannend, weil man die Mannschaft da immer zwei Jahre begleitet und nicht nur ein Jahr. Das ist doch ein ganz entscheidender Moment bevor es dann in den Herrenbereich geht. Auch von der persönlichen Entwicklung her merkt man, was sich in diesen zwei Jahren tut, bei so ´nem jugendlichen Fußballer und auch beim Menschen ganz einfach. Und da denk ich, ist es ganz einfach ´ne Sache, die mit einer hohen Verantwortung zusammenhängt. Das macht mir auch sehr viel Spaß. (siehe Anhang 4.3, Z. 338ff.)

Anhang 3.3 Merkmale und Ansprüche der Nachwuchsleistungszentren
Trainer D: Gerade in den letzten Jahren ist die Qualität in den Leistungszentren unglaublich gewachsen. Die Möglichkeit besteht immer mehr, Jungs aus dem eigenen Stall hochzuziehen. Früher war´s dann so, dass jedes Jahr 15 neue Spieler kamen. Und ich denke schon, dass es wirklich unser Ziel sein sollte, jedes Jahr einen oder zwei Spieler aus dem Nachwuchs zu den Profis hochzubringen, damit sich die Nachwuchsarbeit lohnt, damit man im Endeffekt keine teuren Spieler einkaufen muss. So hat man ´ne hohe Identifikation der Spieler mit dem Verein. Das ist für mich optimale Jugendarbeit. (siehe Anhang 4.4, Z. 590ff.)

Anhang 3.4 Biographische Entwicklungen
Trainer E: Ich hab also vorher eine sportliche Grundausbildung, ne allgemeine Grundausbildung bekommen, durch die Leichtathletik, durch den Turnverein. Habe sehr viel auf der Straße allerdings Fußball gespielt, in Straßenmannschaften oder hinter der Kirche, auf m Bolzplatz, gut, und bin so dann auch zum Verein gekommen, zum Fußballverein. (siehe Anhang 4.5, Z. 11ff.) Trainer C: Ich bin da dann auch zur Schule gegangen und dann auch in den ersten Fußballverein, mit 6 Jahren, hat gerade so gepasst, mit der Einschulung, und hab natürlich von daher eben sehr früh mit Fußball Berührungspunkte gehabt und bin natürlich hellauf begeisterter Fußballer gewesen, geworden und bin ich natürlich heute noch. (siehe Anhang 4.3, Z. 19ff.)

Anhang 3.5 Begeisterung, Berufung
Trainer C: (...) ja so hat mich der Sport an sich und der Fußball schon immer begeistert. Weil man halt nicht loslassen kann und es auch gut ist, als Trainer möglichst lange am Ball zu sein und fit zu bleiben. (siehe Anhang 4.3, Z. 42ff.) Trainer A: Aber ich hab da eben auch gemerkt, was mir eben fehlt (,) wenn=de n=ganzes Leben ähm auf=m Platz standest (-) gespielt hast oder auch als Trainer tätig warst (-) dann äh ja hab ich schon vermisst (,) keine Frage (,) und äh dass ich jetzt hier wieder gelandet bin (´) is ähm (*) ja da schließt sich so=n bisschen der Kreis für mich (-).(siehe Anhang 4.1, Z. 123ff.) Trainer A: und dass ich jetzt hier seit=m Sommer U16 und U18-Trainer bin, davon hätt ich damals/ so ließ sich nich planen und war von mir nich geplant und äh da freu ich mich sehr drüber (,) (siehe Anhang 4.1, Z. 137ff.) Trainer C: Wenn ich da jetzt ein bissl zurückblicke, allein was aus dieser Auswahlzeit auch als Spieler an einem vorbeigeht, Spieler halt dann, die eh Topqualität haben dann auch bei den besten Clubs dann halt gespielt haben ähm, dann hat mich das natürlich auch geprägt und mir gezeigt, dass das genau das ist, was ich machen wollte. (siehe Anhang 4.3, Z. 180ff.) Trainer C: Das Schöne im A-Jugendbereich ist, dass man jedes Jahr eine neue Mannschaft zusammenbastelt. Man gibt Spieler aus Altersgründen ab und bekommt wieder junge Leute dazu, also das Gerippe bleibt. Neue Spieler kommen hinzu, also man fängt nicht bei null an, aber muss doch wieder weit ausholen, und viele Dinge müssen sich neu entwickeln. Aber das ist ja auch das, was die

Sache so spannend und interessant macht. Es wird von daher nicht langweilig, und so eine Saison ist ganz schnell wieder vorbei. (siehe Anhang 4.3, Z. 554ff.)

Trainer D: Einerseits hat man das hohe Ansehen. Andererseits hat man auch mehr Öffentlichkeit und mehr Geld. Und so entsteht natürlich auch mehr Druck. Bei ner Niederlage ist man natürlich dann auch schnell in der Buhmannrolle. Aber ich denk schon, dass man dann irgendwann auch eine gewisse Stellung hat und ich denke, dass man diese Stellung auch positiv ausnutzen sollte. (siehe Anhang 4.4, Z. 373ff.)

Trainer B: Es ist eine Herzenssache für mich. (siehe Anhang 4.2, Z. 7)

Anhang 3.6 Leitwölfe: Entwicklung der Traineridentität

Trainer A: (...) und war dann gerade auch die letzten Jahre bei dem Verein, das war dann ja die U23-Mannschaft, dann war ich da auch schon, nachdem ich eine Zeit lang bei den Profis war, da einer der älteren Spieler. Da kam dann später auch noch Florian D. (ein ehemaliger Bundesligaspieler) dazu, und wir waren dann eben auch die alten Leitwölfe, wenn man das so nennen will. (siehe Anhang 4.1, Z. 44ff.)

Trainer A: (...) unabhängig davon habe ich halt auch vorher schon angefangen, ja, oftmals nimmt man ja dann eben sein Kulturtäschchen untern Arm und marschiert hin zum Training, und dann nimmt man´s wieder untern Arm und marschiert wieder weg. Und damit hat sich das dann. Und ich hab dann angefangen, mir darüber Gedanken zu machen: Wieso ist das so? Wieso muss man das machen und wieso macht man das? (siehe Anhang 4.1, Z. 51ff.)

Trainer C: [hab Spieler begleitet, die eine] Topqualität haben, dann auch bei den besten Clubs dann halt gespielt haben. Ehm dann hat mich das natürlich auch geprägt und mir gezeigt, dass das genau das ist was ich machen wollte. (siehe Anhang 4.3, Z. 182ff.)

Trainer C: Das war mir klar eh, dass es schwierig wird, als No-Name, in den Bundesligabereich zu kommen. Aber ich habs für mich dann selber so gesehen, dass es ne top Geschichte wäre, im Nachwuchsbereich eines Bundesligisten zu arbeiten. (siehe Anhang 4.3, Z. 188ff.)

Trainer C: Is ja auch nach wie vor für mich ein Traumberuf eben im Nachwuchs eines Bundesligisten, auch noch Erstligisten zu arbeiten. (siehe Anhang 4.3, Z. 306ff.)

Trainer C: Und ja von daher sehe ich auch meine Zukunft eh die unmittelbare und mittelbare Zukunft hier beim Verein. Weil Spaß macht es uns weils ein sehr sehr interessantes Betätigungsfeld ist. (siehe Anhang 4.3, Z. 331ff.)

Anhang 3.7 Training als zielgerichtete Tätigkeit: Aufgaben und Anforderungen, Erwartungen an die Spieler

Trainer A: Die tägliche Arbeit (klopft leicht auf den Tisch) bezieht sich eben letzten Endes in vielerlei Hinsicht auf Planung. Das ist ja auch immer so ein Highlight, die Jungs meinen ja auch immer, das geht alles von alleine. Das ist ja auch immer ein langer Prozess, denen klarzumachen, dass ich mein Training, ja dass ich da nicht um 17 Uhr hinfahre und mir dann kurzfristig einfallen lasse, was ich dann mache, sondern dass es schon System hat und dementsprechend geplant sein muss. Und dass am Ende des Trainings dann auch ein Ergebnis stehen soll, möglichst so wie ich mir das vorstelle, um einfach auch nen Effekt zu haben. (siehe Anhang 4.1, Z. 402ff.)

Trainer A: Wenn ich jetzt nur drauf gucke, dass ich jedes Spiel gewinne, da würde mir sicherlich das eine oder andere einfallen. Da gibt´s ein paar Spiele, da sage ich: Hier so Jungs (pfeift leicht) dann machen wir den Laden hinten dicht ne, was die andern könn, dass könn wir auch ne, dann stelln wir uns hinten rein um=en Sechzehner, wie beim Handball und kloppen ordentlich dazwischen, donnern mal ab und zu den Ball in Busch, einen Flitzer stelln wir vorne hin und dann wird das schon irgendwie vielleicht mal funktionieren, dass wir dann ein Spiel gewinn, gegen wen auch immer, eine bestimmte Mannschaft. Aber ob das wirklich der Sinn und Zweck ist? Würde dieser Erfolg, dieser Sieg oder dieser Titel denn dann DAS rechtfertigen? Also das glaube ich nicht. Also dann denke ich, is es schon wesentlich wichtiger, dass man die Jungs Fußball spielen lässt und versucht, sie über die Ausbildung zum Erfolg zu bringen. Und deswegen ist für mich das eine von dem andern nicht trennbar. Aber die Ausbildung ist sicherlich wichtiger. (siehe Anhang 4.1, Z. 595ff.)

Trainer C: Ja und so werden die Ausbildungsziele, die wir hier haben, auch so ein bisschen in die unterschiedlichen Altersstufen gegliedert. Natürlich sind das nur Überschriften und Schwerpunkte. (...) Also ich bin jetzt auch ein Trainer, der sich selber nur grobe Schwerpunkte setzt, im technischen, im taktischen Bereich, also so in Form eines Blocks und diese dann eben sukzessive in Trainingsschwerpunkten immer wieder abarbeitet. Man sollte immer wieder auch über Wiederholungen die Dinge ins Gedächtnis rufen, damit man gerade in taktischen Dingen die Mannschaft auch tagtäglich verbessern kann. Was ich nicht mache, wo ich auch nicht so viel von halte, ist feste, detaillierte Schwerpunkte zu setzen. Weil viel zu viel passiert. Also es passieren auch innerhalb einer Woche manchmal Dinge, wo ich dann sage: Mensch, ich muss jetzt vielleicht doch von meiner mittelfristigen Planung weggehen und in dieser Woche eher was Anderes trainieren. Ja? Aufgrund von Beobachtungen im Punktspiel. Also es ist schon so, auch wenn man einen Wochenplan über mehrere Wochen hat. Die mach ich gerade im konditionellen Bereich. Das ist natürlich in erster Linie in der Vorbereitungsphase so, dass man Schwerpunkte abarbeitet und die Spieler durch ein bestimmtes System verbessert. Aber man wird

doch auch schon sehr stark geprägt durch Beobachtungen, durch Erkenntnisse aus dem Wettkampf. Sodass man auch Woche für Woche plant, aber auch natürlich immer Stärken und Schwächen der Spieler aufm Schirm hat. Dass man immer wieder auch in kleinen Gruppen daran arbeitet, um die Stärken weiter zu stärken. Also dass man da auch eine Waffe, die die Spieler haben, immer wieder forciert, und versucht, an den Schwächen zu arbeiten. Ja das ist eben auch son Ziel, was einen eigentlich die ganze Saison über beschäftigt. (...) Ansonsten haben wir natürlich auch in der täglichen Arbeit Rücksicht zu nehmen auf unsere Auswahlspieler und so weiter. (siehe Anhang 4.3, Z. 401ff.)

Trainer A: Andererseits muss man sich natürlich auch darüber im Klaren sein, das ist ja im Herrenfußball, im Profisport, genau das Gleiche, ich hab auch zwanzig Jungs im Kader und kann ja nicht immer auf jeden einzelnen Spieler so individuell eingehen wie es vielleicht hier und da auch mal nötig wäre. Das ist klar. Da biste auch auf die Co-Trainer angewiesen. Trotzdem wirst du es nie hinkriegen, jeden Spieler einzeln in aller Gesamtheit zu betreuen. Ab und zu muss auch mal von einem Jungen selber was kommen. Es ist auch so, man muss nicht immer alles zerreden. Manchmal ist es auch so, dass man auf dem Platz einfach alles geben muss. (siehe Anhang 4.1, Z. 683ff.)

Trainer A: Passt mal auf! Alles wunderbar. Ihr habt eure Möglichkeiten, eure Ziele zu erreichen. Das ist völlig in Ordnung, dass ihr die Ziele habt. Aber das funktioniert hier auch letzten Endes nur über den gemeinschaftlichen Weg. Das ist ein Mannschaftssport. Und so muss man sich dann dementsprechend auch einbringen! (siehe Anhang 4.1, Z. 571ff.)

Trainer A: (...) wenn du dann auf einmal so einen Ochsen vor dir hast, der fußballerisch vielleicht nicht so weit ist wie du, aber fast doppelt so groß und doppelt so breit (lachend), ist jetzt ein bisschen übertrieben. Und der kommt dann her, und der Trainer sagt: Ja jetzt zeig´s dem mal! Wehr dich! Einerseits natürlich fußballerisch, aber andererseits musst du auch in den Zweikämpfen versuchen, dich geschickt zu verhalten, dir trotzdem nichts gefallen zu lassen und einfach dagegenzuhalten! (siehe Anhang 4.1, Z. 351ff.)

Trainer A: (Wir) haben zwar zum Beispiel am letzten Freitag gegen einen Abstiegskandidaten 2:1 verloren, aber ich war trotzdem nicht unzufrieden, weil die Jungs dagegengehalten haben. Sie haben versucht, auf einem richtig schlechten Platz Fußball zu spielen und sich mit ihren Mitteln fußballerisch zu behaupten und trotzdem auch in den Zweikämpfen gegen diesen unangenehmen, körperlich sehr sehr robusten Gegner dagegenzuhalten. (siehe Anhang 4.1, Z. 554ff.)

Trainer E: Und da muss man dann halt seine Chance nutzen. Wenn man dann reinkommt, dann musst du bereit sein! Ja? Dann darfst du vorher nicht geschludert haben, sondern du musst sofort von null auf hundert aufm Platz sein! Das muss man ihnen klar (klopft auf den Tisch) machen! (siehe Anhang 4.5, Z. 144ff.)

Trainer D: Und im Endeffekt glaub ich auch, gerade in einer Phase, in der es nicht so läuft, ist es wichtig, dass die Jungs sich auch bewusst machen, dass man sich nicht immer von Sieg oder Niederlage abhängig machen sollte und dass man nicht immer nur nach diesen Dingen streben sollte, die halt im Profifußball relevant sind: dickes Auto, dickes Haus und sowas, sondern dass es wirklich noch andere Dinge gibt. (siehe Anhang 4.4, Z. 394ff.)

Trainer B: Ich kann nicht in die Kabine gehen und draufhauen, Baff, Baff, Baff, sondern muss gucken, warum wir verloren haben. Wir haben vor kurzem ein Spiel 5:2 verloren und mussten zugeben, die waren einfach besser. Das sage ich dann auch: Jungs, die waren einfach besser und zeige ihnen, was die anderen Spieler besser gemacht haben und was wir verbessern müssen – Zweikampf, Stellungsspiel und so weiter. (siehe Anhang 4.2, Z. 91ff.)

Trainer B: das ist ein Leistungszentrum du musst gut trainieren, du musst! Sie müssen lernen, mit diesem Druck umzugehen. Es gibt Druck vom Ergebnis, Druck von Auswärtsspielen, Druck vom Gegner, Druck vom Schiedsrichter, Druck vom Platz und sowas, und diesen Druck müssen sie lernen und müssen damit umgehn. Sie müssen auch die unangenehmen Sachen machen. (siehe Anhang 4.2, Z. 29ff.)

Anhang 3.8 Bedeutung der Profivergangenheit: der Etablierte

Trainer B: Und ich erzähle eben auch wie es bei den Profis ist, da ist egal was du gestern gemacht hast, du musst immer dranbleiben. (siehe Anhang 4.2, Z. 261ff.)

Trainer B: Hab als Profi gespielt und irgendwann geht die Zeit zu Ende und dann kommt die Frage, was machst du jetzt. Und hab dann hier ein Angebot bekommen für drei Jahre und hab dann meine Scheine gemacht und jetzt hab ich wieder eine Vertragsverlängerung bekommen und da sieht man, dass man das ganz gut machen kann. (siehe Anhang 4.2, Z. 1ff.)

Anhang 3.9 Bedeutung des Erfahrungswissens: Führungsstile und sich ausprobieren

Trainer E: Ja ich hab verschiedene Wege schon kennengelernt. Als ich anfing, war ich der Kumpel, bin aber im Großverein damit auf die Schnauze gefalln, mehr oder weniger. Hab deswegen auch gewechselt zum Nachwuchs eines anderen Bundesligavereins, hab da die ganz andere Schiene angefangen, war dort damit erfolgreich, war also knallhart. War dann nach meiner Rückkehr zum jetzigen Verein am Anfang damit auch sehr erfolgreich, und hab dann so ab ner gewissen Zeit feststellen müssen: das ist es auch nicht, da wächst jetzt ne ganz andere Generation ran, die kann damit auch nicht umgehen, und jetzt bin ich eigentlich auf dem Weg, ja immer

den Mittelweg zu wählen. Ja? Keine Extreme! Das is´ so das, was ich mir eigentlich vorstelle. Keine Extreme, in keine Richtung ´n Extrem! (siehe Anhang 4.5, Z. 263ff.)

Trainer E: Es wurde also undiszipliniert. (siehe Anhang 4.5, Z. 290)

Trainer E: Das Knallharte hat sich so ausgewirkt, dass ich keinen Zugang zur Mannschaft mehr hatte, auch zu den einzelnen Spielern. Man merkte, da war nur noch Hass. (siehe Anhang 4.5, Z. 277ff.)

Trainer D: Das is einfach so. Das muss man auch letztendlich realistisch sehen. Da kann der Spieler, der vielleicht am Anfang dein bester Freund ist, der wird dich dann irgendwann wenns nicht läuft sowieso versuchen (leichtes Lachen) abzusägen. Das is einfach so. Das muss man ganz realistisch sehen. Is schon ein riesen Haifischbecken. (siehe Anhang 4.4, Z. 176ff.)

Trainer E: Gibst du einem den kleinen Finger, nimmt er gleich die ganze Hand. Also es wurde undiszipliniert, und du bist dann auch nicht mehr die Autorität, gerade als junger Trainer. (siehe Anhang 4.5, Z. 289f.)

Trainer D: Ich denke auch eher, dass ich ein ruhiger Trainer bin. Ich versuch langfristig die Spieler dahin zu erziehen, dass sie letztendlich checken, dass sie für sich selbst verantwortlich sind, dass sie langfristig über ne hohe Eigenmotivation ihre Ziele erreichen und ich nicht ständig da am Rand stehen muss und einpeitschen muss. (siehe Anhang 4.4, Z. 147ff.)

Trainer Trainer A: Ja, es gibt immer wieder mal so Sachen, da musst du halt einerseits ein offenes Ohr haben und manchmal musst du halt auch dementsprechend straight sein. Aber ich denke auch, man muss viel mit den Jungs sprechen. (siehe Anhang 4.1)

Trainer E: Immer den Mittelweg, (...) also Zuckerbrot und Peitsche. (siehe Anhang 4.5, Z. 271ff.)

Trainer F: Einige Spieler reagieren erst dann, wenn man sie anbrüllt. Ich hab vor kurzem auch einen Spieler richtig hart angebrüllt und hinterher dachte ich: Jetzt bin ich zu weit gegangen, das hätte ich nicht machen sollen, habe dann aber festgestellt, dass das genau die richtige Methode war. Einige reagieren dann positiv und andere brechen zusammen. (siehe Anhang 4.7)

Trainer E: ... is genauso, wenn dein Vatter dir sagt: Pass mal auf, das und das is falsch, du machst es trotzdem, als junger Kerl. Weil der Vatter hat das ja auch gesagt, aber is´ egal, du machst es trotzdem, ne. Ja du willst deine eigenen Fehler machen, weil du dann aus den Fehlern auch lernen kannst. (siehe Anhang 4.5, Z. 335ff.)

Trainer B: Also ich kann nicht sagen, dass ich der Typ bin oder der Typ. Bei der B-Jugend kann man aber kein Kumpel sein, das verstehen die nicht, damit können die nicht umgehen. Bei der A-Jugend kann man schon mehr als Freund auftreten, die können das einstufen, aber die B-Jugend, da sind sie noch sehr in der Pubertät. (siehe Anhang 4.2)

Trainer B: Ob nur diplomatisch oder eine harte Sache, du musst eine Mischung machen. Wenn du immer hart bist, das ist auch schlecht. Verlierst du 3:0, kommst du in die Kabine, machst du einfach Dampf, das war Scheiße, und bist eine Katastrophe usw. ohne Namen oder so die Sache, Jungs wir haben alles verpennt und das geht nicht und BAFF BAFF BAFF und weg. Das zweite Mal verlierst du nochmal 3:0 und dann kommst du wieder BABABA, und dann verlierst du nochmal, jede Mannschaft verliert, und wenn du dann wieder so auftrittst, dann sagen die Jungs, ja jetzt kommt unser Clown hä, also du musst immer (kurze Pause) mit verschiedenen Sachen, du musst einfach ehrlich sein, auch zu dir selber. (siehe Anhang 4.2)

Trainer B: Und dieses diplomatische Ding, also Distanz muss sein natürlich, Trainer und Mannschaft, aber nicht zu große Distanz. Dazwischen soll auch der Co-Trainer sein. Er kann diplomatischer sein und vermitteln. Dann habe ich auch eine Hierarchie in der Mannschaft, also ich habe noch keine älteren Spieler, sie sind alle gleich alt, aber es gibt drei vier Spieler, die schon etwas weiter sind, und die sind auch Leistungsträger. (siehe Anhang 4.2)

Anhang 4: Ausgewählte Transkriptionen

Aufgrund der Datenschutzvereinbarungen mit Befragten und Vereinen konnten die Originalinterviews nicht in der Veröffentlichung präsentiert werden. Nähere Informationen zu den Dokumenten können beim Verfasser eingeholt werden.