

Bachelorarbeit im Rahmen des Bachelorstudiums an der Eidgenössischen
Hochschule für Sport in Magglingen EHSM

**Vergleich von Persönlichkeitsmerkmalen erfolgreicher Schweizer
Berufstrainerinnen und Berufstrainern**

Referent: Othmar Buholzer

Co-Referent: Heinz Müller

Autor: Silvio Schlumpf

Zürich, 23.8.2018

Vorwort und Dank

Ein ganz besonderer Dank gilt meinem Referenten Othmar Buholzer und meinem Co-Referenten Heinz Müller. Sie haben mich während der ganzen Arbeit aktiv unterstützt und standen mir insbesondere zu Beginn des Arbeitsprozesses mit Rat und Tat zur Seite. Othmar Buholzer und Heinz Müller sind Mitglieder der Trainerbildung Schweiz und können auf einen grossen Wissens- und Erfahrungsschatz in der Arbeit mit Trainern zurückgreifen. Dies ist mir vor allem in der Entwicklung der Arbeit zugutegekommen.

Meiner Mitstudentin Nora Frey möchte ich für die kooperative Zusammenarbeit während der Probandenselektion und der Datenerhebung danken.

Weiter möchte ich den Verbänden für den aktiven Einsatz während der Probandensuche danken. Sie stellten die Trainerlisten zur Kontaktaufnahme zur Verfügung und verfolgten den Arbeitsprozess mit grossem Interesse. Auch einen herzlichen Dank richte ich an alle Trainerinnen und Trainer, welche sich die Zeit und Mühe genommen haben, den Fragebogen auszufüllen und damit zum Gelingen dieser Arbeit beigetragen haben.

Inhaltsverzeichnis

Vorwort und Dank	2
Inhaltsverzeichnis	3
Zusammenfassung.....	5
1 Einleitung.....	7
1.1 Theoretischer Hintergrund und Ausgangslage.....	7
1.1.1 Das Konstrukt des Trainerprofils.....	8
1.1.2 Persönlichkeit und Kompetenz	10
1.1.4 Persönlichkeit und Erfolg	10
1.1.5 Herausforderungen und Besonderheiten für Trainerinnen und Trainer im Nachwuchssport.....	11
1.2 Ziel, Hypothesen und konkrete Fragestellung	12
1.2.1 Ziel der Arbeit.....	12
1.2.2 Konkrete Fragestellung.....	12
1.2.3 Hypothesen	13
2 Methode	13
2.1 Untersuchungsgruppe	13
2.2 Untersuchungsdesign	13
2.3 Untersuchungsinstrumente.....	14
2.4 Datenanalyse	14
3 Resultate.....	16
3.1 Neurotizismus	16
3.2 Extraversion	17
3.3 Offenheit	18
3.4 Verträglichkeit	19
3.5 Gewissenhaftigkeit.....	20
4 Diskussion.....	22
4.1 Resultate und Beantwortung der Fragestellung	22
4.2 Beantwortung der Hypothesen.....	22
4.3 Interpretation.....	23

4.4 Erkenntnisse eingeordnet in der aktuellen Literatur	23
4.5 Schwachpunkte der Arbeit.....	25
4.6 Ausblick und Bedeutung für die Praxis	26
5 Konklusion.....	26
Literaturverzeichnis	28
Eigenständigkeits- und Urheberrechtserklärung.....	30
Eigenständigkeitserklärung.....	30
Urheberrechtserklärung.....	30
Anhang.....	31
FTEM Rahmenkonzept zur Sport und Athletenentwicklung.....	31
Neo-FFI Deutsch.....	32
Neo-FFI Französisch.....	36

Zusammenfassung

Einleitung

Trainerinnen und Trainer im Spitzensport sind mitunter verantwortlich für den Erfolg ihrer Athletinnen und Athleten. Dieser Erfolg ist jedoch nur ein kleiner Teil, der für die Öffentlichkeit sichtbar ist. Die Arbeit, welche Trainerinnen und Trainer im Hintergrund leisten, bleibt für Aussenstehende meist verborgen. Die vorliegende Arbeit befasst sich mit Persönlichkeitsmerkmalen von Erfolgstrainerinnen und –Trainern im Schweizer Nachwuchs- und Spitzensport. Die Persönlichkeitsmerkmale werden anhand eines renommierten Fragebogens untersucht und zwischen Nachwuchs- und Elite Trainerinnen und Trainern verglichen.

Ziel und konkrete Fragestellung

Das Ziel dieser Untersuchung besteht darin, herauszufinden, ob sich die Persönlichkeitsmerkmale von Nachwuchs- und Elitetrainern signifikant unterscheiden. Die konkrete Fragestellung dieser Arbeit lautet: Unterscheiden sich die Persönlichkeitsmerkmale nach dem Big Five Modell von Berufstrainerinnen und Berufstrainern im Einzelsport auf Stufe Elite und Trainerinnen und Trainern auf der Stufe Talent nach dem Modell FTEM von Swiss Olympic?

Methode

Die Untersuchungsgruppe bestand aus 40 Berufstrainerinnen und Berufstrainern, je 20 aus dem Schweizer Elite- respektive Nachwuchssport. Als Basis zur Bestimmung der Untersuchungsgruppen diente das von Swiss Olympic (2013) entwickelte Modell zur Sport- und Athletenentwicklung FTEM. Die Umfrage mit einer Online Version des NEO-FFI Fragebogens von Costa & McCrae (1992) erfolgte im April und Mai 2018. Zur Analyse und Darstellung der Daten wurden die Programme SPSS und Microsoft Excel verwendet. Für alle Merkmale, *Neurotizismus*, *Extraversion*, *Offenheit für Erfahrungen*, *Verträglichkeit* und *Gewissenhaftigkeit*, wurde ein *t*-Test zum Vergleich der Mittelwerte durchgeführt und tabellarisch dargestellt. Zusätzlich wurden Kreuztabellen zur Bestimmung der Häufigkeitsverteilung erstellt und im Programm Excel von Microsoft grafisch dargestellt.

Resultate

Obwohl zwischen den individuellen Persönlichkeitsprofilen der Trainerinnen und Trainern durchaus grosse Unterschiede festgestellt werden konnten, brachte die Auswertung der *t*-Tests

bei keinem der fünf Merkmale signifikante Unterschiede zwischen den Mittelwerten der beiden Untersuchungsgruppen hervor.

Diskussion und Konklusion

Da grosse individuelle Unterschiede zwischen einzelnen Trainerinnen und Trainern festgestellt wurden, ist es auffällig, dass sich die Mittelwerte beider Gruppen in keinen der fünf Merkmale signifikant unterscheiden. Die Resultate liefern eine gute Basis für weitere Studien in denen ein engerer Bezug zur Berufspraxis von Trainerinnen und Trainern geschaffen werden könnte. Die relativ kleine Auswahl an Berufstrainerinnen und Berufstrainern in der Schweiz bietet die Möglichkeit, genauer auf die Persönlichkeitsmerkmale und deren Einfluss auf den Erfolg der Athletinnen und Athleten einzugehen. Wie Chelladurai (2006) erläutert, könnte es von Bedeutung sein, auch auf die Persönlichkeit der Athletinnen und Athleten und deren Verhältnis zu ihren Trainern einzugehen.

1 Einleitung

1.1 Theoretischer Hintergrund und Ausgangslage

Seit der Antike messen sich die Menschen in sportlichen Wettkämpfen. Bereits im antiken Griechenland und Rom war die Bevölkerung von den gegeneinander antretenden Athleten begeistert. Bereits damals wurden die jungen Männer in Gymnasien von Trainern angeleitet. Heute streben Leistungssportler nach individuellen Bestleistungen und trainieren mit einem Höchstmass an persönlichem Einsatz für sportliche Erfolge an Internationalen Titeltämpfen (Notz, Fankhauser, Jeisy, Mengisen, 2016) Vom anspruchs- und manchmal leidvollen Weg einer Athletin oder eines Athleten an die Spitze erfahren die Zuschauer ebenso wenig wie von den im Hintergrund engagierten Helfern Wer sind die Personen im Umfeld, welche Athletinnen und Athleten auf dem Weg an die internationale Spitze unterstützen? Sie arbeiten im Hintergrund und bleiben für das Publikum oftmals verborgen. Vergleichen lässt sich dies mit einem im Meer treibenden Eisberg. Der Erfolg bildet die Spitze des Eisbergs, welche über dem Wasser sichtbar ist, die Arbeit und das Training dahinter oder bildlich gesprochen, das Fundament des Eisbergs, bleibt unter der Wasseroberfläche verborgen.

Die vorliegende Arbeit beschäftigt sich mit den Persönlichkeitsmerkmalen von Schweizer Erfolgstrainerinnen und Erfolgstrainern auf unterschiedlichen Alters- beziehungsweise Niveaustufen. Auf der Basis des Big Five Persönlichkeitsmodells werden die Persönlichkeitsmerkmale von insgesamt 40 Trainerinnen und Trainern aus dem Einzelsport analysiert und miteinander verglichen. Das Big Five Modell ist ein Modell der Persönlichkeitspsychologie, welches fünf Hauptdimensionen menschlicher Persönlichkeit beschreibt. Die fünf Dimensionen sind: Neurotizismus, Extraversion, Offenheit, Verträglichkeit und Gewissenhaftigkeit (Costa & McCrea, 1992).

Auf der Grundlage dieses Modells entwickelten die beiden Psychologen Costa und McCrae (1992) das NEO-Fünf-Faktoren-Inventar (NEO-FFI). Dies ist ein Test, der die individuelle Ausprägung jeder dieser fünf Faktoren und somit die Zusammensetzung der Persönlichkeit bestimmt. Jeder Faktor ist bipolar und kann sowohl positiv als auch negativ ausgeprägt sein. Um einen Überblick über Persönlichkeitsmerkmale zu erhalten, zeigt die untenstehende Tabelle die fünf Faktoren und einige Beispiele positiver sowie auch negativer Ausprägungen.

Tabelle 1

Das fünf Faktoren Modell und ihre bipolare Definition nach Gerrig (2015).

Faktor	Bipolare Definition
Neurotizismus	Stabil, ruhig, zufrieden vs. ängstlich, instabil, launisch
Extraversion	Gesprächig, energiegeladen, durchsetzungsfähig vs. ruhig, zurückhaltend, schüchtern
Offenheit für Erfahrungen	Kreativ, intellektuell, offen vs. oberflächlich, konservativ, einfach
Verträglichkeit	Mitfühlend, freundlich, herzlich, vs. kalt, streitsüchtig, unbarmherzig
Gewissenhaftigkeit	Organisiert, verantwortungsbewusst, vorsichtig vs. sorglos, leichtsinnig, verantwortungslos

Damit sich Athletinnen und Athleten langfristig im Spitzensport durchsetzen können, ist eine planmässige und systematische Förderung von frühster Jugend an bedeutend (Weidig, 2009). Diese Aussage machen auch Emrich, Pitsch & Papathanassiou (1999) welche nicht nur das Talent und den Willen als zentralen Punkt für die Leistungsentwicklung von Sportlerinnen und Sportlern sehen, sondern auch die Qualität der Betreuung durch eine Fachperson.

Das von Swiss Olympic (2013) entwickelte Rahmenkonzept FTEM, ausgesprochen **F**undamentals, **T**alent, **E**lite und **M**astery, dient als Planungs- und Kontrollinstrument der Karriereverläufe von Schweizer Sportlerinnen und Sportlern. Das Konzept dient der Sport- und Athletenentwicklung und zeigt die Phasen eines Sportlers vom Nachwuchssportler zum International dominierenden Spitzensportler. In der vorliegenden Arbeit dient das FTEM Modell zur Einstufung und Selektion der Trainerinnen und Trainer als Untersuchungsteilnehmer.

1.1.1 Das Konstrukt des Trainerprofils

Nordmann (2007) sieht Trainerinnen und Trainer als Schlüsselfiguren mit hoher Macht, Verantwortung und unmittelbarem Einfluss auf die Entwicklung und die Ausprägung der Leistungsbereitschaft der von ihnen betreuten Sportlerinnen und Sportler. Im Sport und insbesondere im Nachwuchssport, zählen auch, aber nicht nur, absolute Ziele wie ein Weltmeistertitel oder ein Olympiasieg. Nebst der sportlichen Förderung und der Entwicklung zu Spitzensportlern sollten bewusst Etappenziele definiert werden, welche auch, aber nicht nur die sportliche Entwicklung fördern. Trainerinnen und Trainer stehen ihren Athleten fast täglich

gegenüber und sollten ihren Schützlingen nebst technischen Fähigkeiten auch menschliche Werte, Normen und Einstellungen vermitteln (Zetter, 2008).

Dennoch ist die zentrale Aufgabe eines Trainers oder einer Trainerin die Betreuung und Leistungssteuerung ihrer Athleten im Training oder Wettkampf. Dafür müssen sie über das nötige Fachwissen und Methodenkompetenz verfügen, um die Leistungsentwicklung ihrer Athletinnen und Athleten positiv zu beeinflussen.

Brack (2002) ordnet dem Trainerprofil folgende drei Rollen zu, die zu einer systemischen Kompetenz führen:

- Die Trainerrolle – Das Verfügen über Fachkompetenz zur Trainings- und Wettkampfsteuerung.
- Die Coach Rolle – Trainerinnen und Trainer als Experten zwischenmenschlicher Beziehungen und mit starken führungspsychologischen Fähigkeiten. Ausgeprägte Sozialkompetenz und offene Kommunikation sind grosse Anteile dieser Fähigkeiten.
- Die Manager Rolle – Trainerinnen und Trainer haben ein klares Rollenverständnis und eine ausgeprägte Strategie-Kompetenz. Die Gestaltung der Rahmenbedingungen und die Öffentlichkeitsarbeit, beispielsweise mit Medienvertretern oder Sponsoren, sind dabei die zentralen Rollen eines Managers.

Während Brack (2002) drei konstante Rollen beschreibt, mahnt Nordmann (2007) davor, dass sich die Anforderungen an einen Trainer stets wandeln und nicht strikt kategorisiert werden können. Er unterteilt die Rolle von Trainerinnen und Trainern in Rollenkonstanten und Rollenerweiterungen. Als wichtigste Rollenkonstante nennt er eine charismatische Trainerpersönlichkeit, die es schafft, dass Athletinnen und Athleten zu einem bestimmten Zeitpunkt ihre maximale Leistung abrufen können. Ein hohes Mass an Fachwissen, Methodenkompetenz sowie pädagogisch- psychologisches Können sind dafür notwendig.

Rollenerweiterungen beschreiben den grösser werdenden Verantwortungsbereich der Trainerinnen und Trainer. Beispielsweise das Mitwirken in der Ausbildungsstruktur im Nachwuchsbereich oder das Interagieren mit Co- Trainern, medizinischem Personal, sowie auch Funktionären und Managern (Nordmann, 2007). Von Trainerinnen und Trainern wird erwartet, dass sie versuchen, die unterschiedlichen Interessen, Bedürfnisse und Erwartungen zu

berücksichtigen und den grösst möglichen Nutzen für alle involvierten Akteure zu ermöglichen (Borgreffe, Cachay & Thiel, 2006).

1.1.2 Persönlichkeit und Kompetenz

Wird ein Mensch aufgefordert, einen anderen Menschen zu analysieren und zu beschreiben, richtet sich diese Beschreibung oft auf Charakterzüge oder die Persönlichkeit - Ist der Eine emotional, ist ein Anderer kühl und ausgeglichen. Oftmals versucht der Mensch psychische Eigenschaften zu vergleichen. Die Persönlichkeit eines Menschen setzt sich zusammen aus der relativ stabilen und dauerhaften Organisation seines Charakters, Temperaments, Intellekts und seines äusseren Erscheinungsbilds. Geprägt werden diese Eigenschaften durch seine einzigartige Anpassung an die Umwelt. Dies lässt darauf zurück schliessen, dass die Persönlichkeit durch das Umfeld und die Umwelt geprägt wird (Eysenk & Eysenk, 1987).

Persönlichkeitsmerkmale werden in der Psychologie auch Traits genannt. Anhand von Traits wird versucht, das Verhalten einer Person auf bestimmte Reizsituationen vorherzusagen (Gerrig, 2015). Persönlichkeitsmerkmale lassen nicht nur Vermutungen auf das Verhalten unter bestimmten Umständen zu, sondern auch auf den Einsatz und die Entwicklung von Kompetenzen (Apitzsch, 2016).

Der Schluss von Persönlichkeitseigenschaften auf Kompetenz ist nicht ganz falsch. Der Kompetenzbegriff beschreibt die Fähigkeit, einer Aufgabe mächtig zu sein oder nicht, das heisst, kompetent genug zu sein um die Problemstellung zu lösen – oder eben nicht (Hotz, 2009). Kompetenz ist Aufgabenspezifisch, während Persönlichkeitsmerkmale zeitlich relativ stabile und situationsübergreifende Eigenschaften einer Person sind (Apitzsch, 2016). Kompetenzen sind demnach die Bausteine für eine langfristige Entwicklung von Persönlichkeitsmerkmalen (Apitzsch, 2016).

1.1.4 Persönlichkeit und Erfolg

Chelladurai (2006) verfolgte den Ansatz vom entscheidenden Einfluss der Trainerpersönlichkeit auf den Erfolg der Athletinnen und Athleten. Den Zusammenhang der verschiedenen Einflussfaktoren verdeutlichte er in seinem Modell der Multidimensionalen Führung im Sport (Multidimensional Leadership Model).

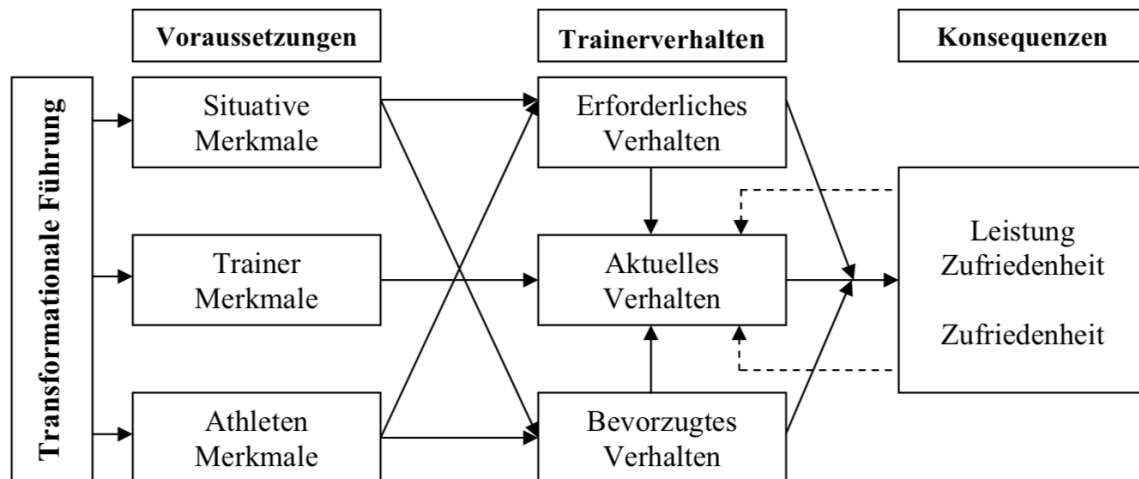


Abbildung 1. Multidimensionales Modell der Führung im Sport (Chelladurai, 2006).

Nebst den Kompetenzen und Erfahrungen eines Trainers wird in diesem Modell gezeigt, dass auch die Persönlichkeitsmerkmale Bestand der Trainermerkmale sind. Diese Trainermerkmale sind einer der Einflussfaktoren auf die Leistung und Zufriedenheit der Athletinnen und Athleten.

1.1.5 Herausforderungen und Besonderheiten für Trainerinnen und Trainer im Nachwuchssport

Im Gegensatz zu Elite – Athletinnen und -Athleten haben Nachwuchssportlerinnen und -Sportler im Bereich Talent nach FTEM den nationalen oder internationalen Durchbruch noch nicht geschafft. Sie stehen in der Entwicklung zu Spitzsportlern und somit noch vor oder in der Entscheidung, den Sprung in den Spitzensport wagen zu wollen oder eben nicht. Es ist wichtig, dass jugendliche Leistungssportlerinnen und –Sportler eine intrinsische Trainingsmotivation entwickeln (Singh, Voigt & Hohmann, 2015). Die Talente sollen nicht blind gehorchen und nicht nur wissen wie eine Übung ausgeführt wird, sondern auch verstehen, wofür sie gut ist (Singh, Voigt & Hohmann, 2015). Die Trainerinnen und Trainern sollen die Athletinnen und Athleten in dieser Phase der Entwicklung dazu bringen, eigenständiges Interesse an einer Sportart zu vertiefen. Zudem ändert sich die Rolle des Trainers vom Erzieher zum Betreuer (Singh, Voigt & Hohmann, 2015). Eine grosse Herausforderung stellt auch die aussersportliche Entwicklung der jugendlichen Athletinnen und Athleten dar. Sie entwickeln in dieser Phase andere, vom Sport abgeneigte Interessen. Diese Identitätsbildung der sportlichen Talente ist durch die Trainerinnen und Trainer nur bedingt zu beeinflussen. Letztlich liegt die Freizeitgestaltung bei den Athletinnen und Athleten, womit auch ein Teil ihrer Identitätsbildung

ausserhalb des Trainings stattfindet (Singh, Voigt & Hohmann, 2015). Der Entscheid für den Leistungssport und die damit verbundenen Entbehrungen von Konsum und Genuss ist nicht pubertäts- oder altersgebunden, sondern hat viel mehr mit den individuellen Vorstellungen und Rahmenbedingungen der Athleten zu tun (Singh, Voigt & Hohmann, 2015). Das Alter der maximalen Leistungsfähigkeit unterscheidet sich zwischen verschiedenen Sportarten. Während 24-jährige Kunstturnerinnen und Kunstturner bereits als eher alt gelten, werden 24-jährige Skifahrerinnen und Skifahrer im Optimalfall noch viele Jahre ihrer Karriere vor sich haben. Trainerinnen und Trainer können nicht nur, aber auch für die Erziehung der Kinder und Jugendlichen verantwortlich sein. Es muss ihnen gelingen, eine Balance zu finden zwischen Verständnis für aussersportliche Interessen und dem Durchsetzen von Regeln und Werten, die für einen geordneten Trainingsbetrieb notwendig sind. Durch Gespräche mit den Athletinnen und den Athleten sowie den Eltern kann es den Trainerinnen und Trainern gelingen, vom Leistungssport abweichende Entwicklungen zugunsten des Sports zu beeinflussen (Singh et al. 2015). Auf höchster Nachwuchsstufe sehen sich die Trainerinnen und Trainer mit der Aufgabe konfrontiert, die Nachwuchssportlerinnen und -Sportler vom sporttreibenden Talent zum Leistungssportler zu formen. Ein zu schneller Wechsel auf die im Spitzensport herrschende Sieg-Niederlage-Strategie wäre unverantwortlich und steht im Widerspruch zur bereits erwähnten Definition von Etappenzielen auf dem Weg an die Spitze nach Nordmann (2007). Ungenügende Kommunikation und eine zu schnelle Umcodierung auf den binären Sieg-Niederlage-Code kann dazu führen, dass die Athletinnen und Athleten ihre Karriere beenden, bevor sie ihre maximale Leistungsfähigkeit erreicht haben (Zetter, 2008).

1.2 Ziel, Hypothesen und konkrete Fragestellung

1.2.1 Ziel der Arbeit

Ziel dieser Arbeit ist es, Persönlichkeitsprofile von Trainerinnen und Trainern unterschiedlicher Niveaustufen zu vergleichen und herauszufinden, ob sich die Profile in einzelnen Persönlichkeitsmerkmalen signifikant unterscheiden.

1.2.2 Konkrete Fragestellung

Unterscheiden sich die Persönlichkeitsmerkmale nach dem Big Five Modell von Berufstrainerinnen und Berufstrainern im Einzelsport auf Stufe Elite und Trainerinnen und Trainern auf der Stufe Talent nach dem Modell FTEM von Swiss Olympic?

1.2.3 Hypothesen

Folgende Hypothesen wurden nach den Studien aktueller Literatur aufgestellt:

- a: Nachwuchstrainerinnen und Trainer haben höhere Werte im Merkmal *Verträglichkeit*, da sie grosses Verständnis für die aussersportliche Lebensführung der noch nicht professionellen Athleten aufbringen müssen.
- b: Weil der Erfolg der von Ihnen betreuten Athleten von der Öffentlichkeit wahrgenommen wird, arbeiten Elitetrainerinnen und Trainer strukturierter, genauer und verantwortungsbewusster und sind deshalb *gewissenhafter* einzustufen als Nachwuchstrainerinnen und Trainer.

2 Methode

2.1 Untersuchungsgruppe

Die Untersuchungsgruppe besteht aus 40 (n=40) Berufstrainerinnen und Berufstrainern, die im Schweizer Nachwuchsleistungssport und im Schweizer Spitzensport tätig sind. Die Gruppe setzt sich aus je 20 Nachwuchstrainerinnen und –trainern sowie 20 Elitetrainerinnen und –trainern zusammen. Die Grundlage für die Selektion der Probandinnen und Probanden bildet das in Zusammenarbeit von Swiss Olympic und der Trainerbildung Schweiz entwickelte Rahmenkonzept FTEM zur Sport- und Athletenentwicklung.

Einzel-sport- Athleten, die an internationalen Wettkämpfen erfolgreich sind, das heisst eine Medaille oder ein Diplom gewinnen, werden in FTEM Modell in die Stufe Elite 2 eingestuft. Nachwuchsathleten, die ihr Training zielgerichtet intensivieren und sich auf dem Sprung an die nationale Spitze befinden, werden im Modell in die Stufe T3 oder T4 eingeteilt.

Das Selektionskriterium für Nachwuchstrainerinnen und Nachwuchstrainer für die Untersuchung war eine aktive Tätigkeit in einem regionalen Leistungszentrum (RLZ) mit Athletinnen und Athleten aus den Bereichen T3 und T4

Für die Trainerinnen und Trainer aus dem FTEM - Bereich Elite, war die Mindestanforderung eine Tätigkeit als Nationaltrainer oder Nationaltrainerin, also auf Stufe E1 oder E2 in einem von Swiss Olympic anerkannten Verband.

2.2 Untersuchungsdesign

Die Datenerhebung erfolgte in den Monaten April und Mai 2018. Der Zeitraum wurde so gewählt, weil viele Sportarten in dieser Zeit in einer Übergangs- oder Nachwettkampfphase

sind. Um eine möglichst grosse Gruppe zu erreichen, erschien eine Online-Umfrage sinnvoll. Dies bringt den Vorteil, dass die Trainerinnen und Trainer den Fragebogen unabhängig von Ort und Zeit alleine ausfüllen konnten. Der Link zum Fragebogen sowie ein informatives Begleitschreiben wurde im Mai per Mail an die für die Studie in Frage kommenden RLZ- und Nationaltrainerinnen und Nationaltrainer versandt. Die E-Mailadressen der Trainerinnen und Trainer wurden von den Verbänden, im Vertrauen und unter Verpflichtung, diese nicht an Dritte weiterzuleiten, zugestellt. Insgesamt wurde der Fragebogen an Trainerinnen und Trainer aus 12 Verbänden versandt. Aus Datenschutzgründen von Swiss Olympic ist es nicht gestattet, die Namen und Sportarten der Trainerinnen und Trainer zu publizieren.

Nach dem Download wurden die Daten ins Statistikprogramm SPSS (IBM SPSS Statistics, Version 24) kopiert und sogleich ausgewertet. Die Aufarbeitung der Ergebnisse erfolgte mit fundierter und themenspezifischer Literatur zum Trainerberuf, da der Fragebogen keinen direkten Bezug zum Berufsfeld der Trainerin oder des Trainers schafft.

2.3 Untersuchungsinstrumente

In der Untersuchung wurde der NEO-FFI *NEO Five Factor Inventory* Fragebogen von Costa & McCrae (1992) verwendet. Der renommierte Fragebogen ist eine Kurzform des NEO-PI-R *NEO Personality Inventory Revised* und bereits in vielen Untersuchungen in der Persönlichkeitsforschung zum Einsatz gekommen. Die Abkürzung NEO steht für die Persönlichkeitsmerkmale *Neurotizismus*, *Extraversion* und *Offenheit für Erfahrung*. Neben diesen Merkmalen erfasst der NEO-FFI die *Verträglichkeit* und die *Gewissenhaftigkeit*. Der Fragebogen besteht aus 60 Fragen. Zu jedem der fünf Persönlichkeitsmerkmale enthält der Fragebogen 12 Fragen. Die Fragen wurden durch Selbsteinschätzung auf einer Skala von -2 *völlig unzutreffend* bis 2 *völlig zutreffend* beantwortet. Der Fragebogen wurde auf www.unipark.com, einer sehr bewährten Plattform für das Erstellen von Fragebögen programmiert. Aufgrund der Sprachregionen der Schweiz wurde der Fragebogen in Deutsch und Französisch erstellt und zusammen mit einem Begleitschreiben als Internetlink versendet.

2.4 Datenanalyse

Die durch den Fragebogen erhobenen Daten wurden mittels SPSS (IBM SPSS Statistics, Version 24) ausgewertet. Mit einem *t*-Test (unabhängige Variable) wurden die Mittelwerte von Nachwuchs- und Elitetrainerinnen und Trainern verglichen. Dadurch konnte festgestellt werden ob zwischen den beiden Gruppen ein signifikanter Unterschied besteht oder nicht. Liegt der

Wert über $p=0.05$, ist nicht von einem signifikanten Unterschied auszugehen. Ist der Wert kleiner als $p=0.05$, ist der Unterschied zwischen den beiden Gruppen signifikant.

Weil die Untersuchungsgruppen aus je nur $n=20$ Probandinnen und Probanden bestanden, wurden die Daten zusätzlich deskriptiv untersucht und grafisch dargestellt. Die Auswertung dazu erfolgte wiederum mit dem Programm SPSS. Anschliessend erfolgte eine Übertragung der Daten nach Excel (Microsoft Excel 2010, Microsoft Corporation Redmond, Vereinigte Staaten von Amerika). Durch die grafische Darstellung der Daten in Excel konnte die Häufigkeitsverteilung der Werte einzelner Trainerinnen und Trainer bei jedem Persönlichkeitsmerkmal aufgezeigt werden. Wie bereits erwähnt, kann in jedem der fünf Persönlichkeitsmerkmale ein Minimum von zwölf Punkten (*völlig unzutreffend*) und ein Maximum von 60 Punkten (*völlig zutreffend*) erreicht werden. Der Durchschnitt der zu erreichenden Punkte liegt dementsprechend bei 36.

Damit die Gesamtpunktzahlen den Bereichen *völlig unzutreffend* (1 Punkt), *unzutreffend* (2 Punkte), *weder noch* (3 Punkte), *zutreffend* (4 Punkte) und *völlig zutreffend* (5 Punkte) zugeordnet werden können, müssen die Bereiche numerisch definiert werden.

Tabelle 2

Numerische Definition der Antwortbereiche im Bezug zur erreichten Gesamtpunktzahl

12-21 Punkte	21-31 Punkte	31-41 Punkte	41-51 Punkte	51-60 Punkte
Völlig unzutreffend	unzutreffend	Weder noch	zutreffend	Völlig zutreffend

Erklärt am Beispiel Neurotizismus bedeutet dies, dass eine Person, die 12 -21 Punkte erreicht hat, als emotional stabil und ausgeglichen eingestuft werden kann, jemand, der 51-60 Punkte erreicht hat, als eher unstabil und aufbrausend.

Da der NEO – FFI Fragebogen zu jedem Merkmal mehrere, verneint formulierte Fragen enthält, musste vor der Analyse eine Umcodierung der Werte im SPSS vorgenommen werden. Im Folgenden wird dies anhand eines Beispiels von zwei Fragen zum Merkmal Gewissenhaftigkeit erklärt:

- Frage 1: Ich bin kein sehr systematisch vorgehender Mensch.
Antwort eines gewissenhaften Trainers: *unzutreffend* (2 Punkte)

- Frage 2: Ich versuche, alle mir übertragenen Aufgaben gewissenhaft zu erledigen.

Antwort eines gewissenhaften Trainers: *zutreffend* (4 Punkte)

Die Antworten deuten beide auf eine *gewissenhafte* Person hin. Durch die negative Fragestellung beträgt der Antwortwert der Frage eins jedoch nur 2 Punkte. In dieser Arbeit wurden Trainerinnen und Trainer mit hohen Gesamtpunktzahlen als *gewissenhaft* definiert. Dies hatte zur Folge, dass jegliche Werte, welche einer verneinenden Frage zugrunde liegen, angepasst werden mussten. Am obigen Beispiel erklärt würde dies bedeuten, dass der Wert der Antwort von Frage eins (2 Punkte) umcodiert werden müsste auf stattdessen 4 Punkte.

3 Resultate

3.1 Neurotizismus

Tabelle 3

Vergleich und Darstellung der Mittelwerte und der Signifikanz des Merkmals Neurotizismus

Gruppe	<i>n</i>	Mittelwert	Standardabweichung	T	Sig. (2-seitig)
Einzel sport Elite	20	30.800	3.488	.461	0.648
Einzel sport Nachwuchs	20	30.200	4.663	.461	0.648

Der Vergleich Mittelwerte zeigte kaum Unterschiede zwischen den beiden Gruppen. Der Wert, der die Signifikanz beschreibt, hätte maximal $p = 0.05$ betragen dürfen, damit ein signifikanter Unterschied zwischen den Gruppen auszumachen gewesen wäre.

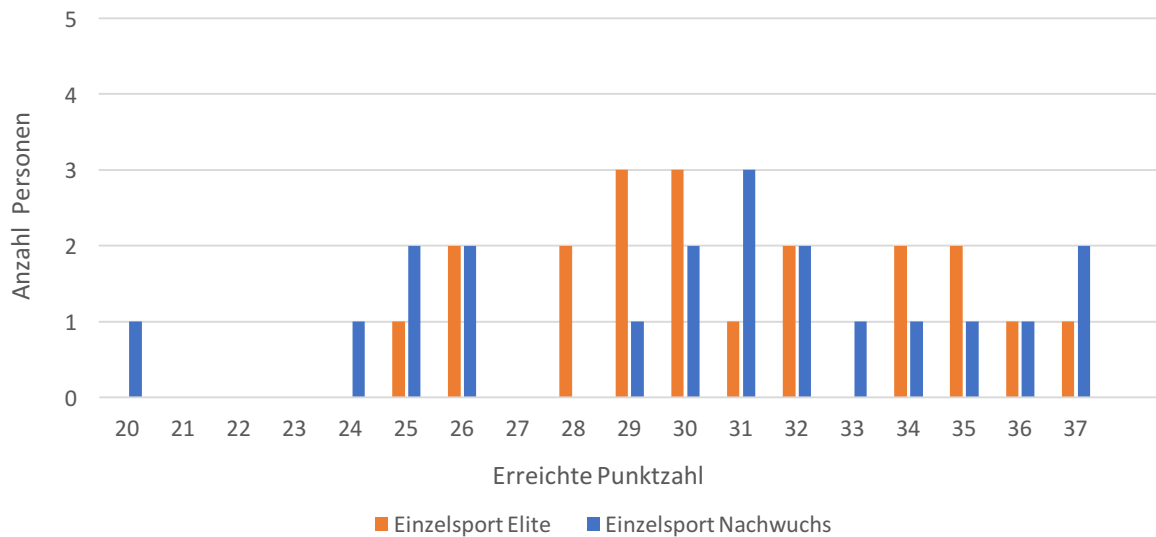


Abbildung 2. Häufigkeitsverteilung zwischen der erreichten Punktzahl und der Anzahl Personen ($n=40$) im Merkmal Neurotizismus.

Die Mittelwerte der beiden Gruppen lagen nach dem t -Test nicht signifikant auseinander. Jedoch konnte anhand dieser Grafik eine grössere Streuung der Trainerinnen und Trainern im Nachwuchssport festgestellt werden.

3.2 Extraversion

Tabelle 4

Vergleich und Darstellung der Mittelwerte und der Signifikanz des Merkmals Extraversion

Gruppe	n	Mittelwert	Standardabweichung	T	Sig. (2-seitig)
Einzelsport Elite	20	39.150	3.856	.664	.511
Einzelsport Nachwuchs	20	38.400	3.267	.664	.511

Die Signifikanz war auch in diesem Test nicht gewährleistet. Bereits die Betrachtung der Mittelwerte liess auf einen nicht signifikanten Unterschied der beiden Gruppen schliessen.

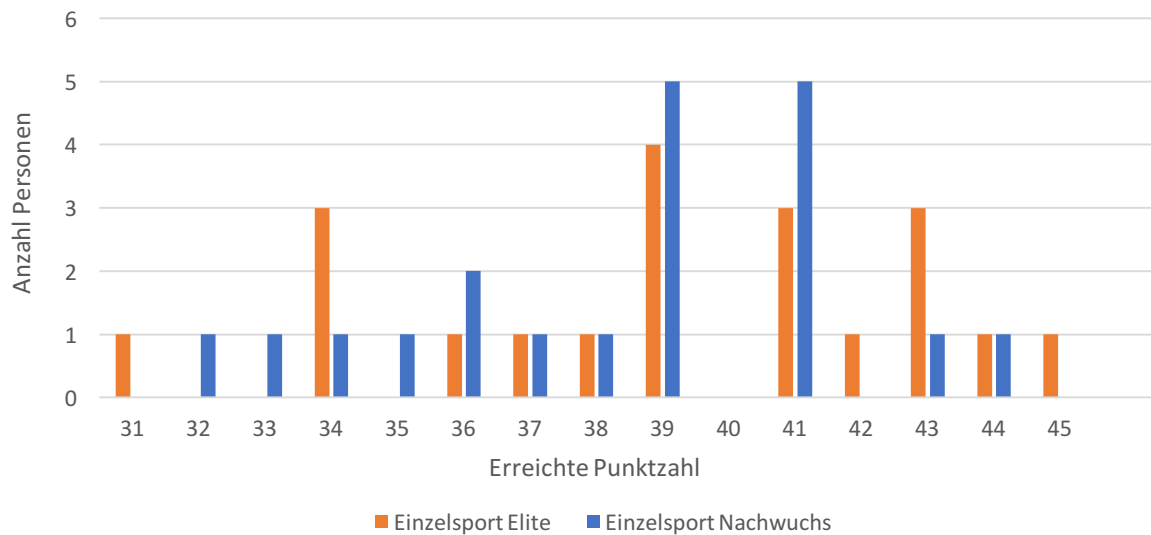


Abbildung 3. Häufigkeitsverteilung zwischen der erreichten Punktzahl im Merkmal Extraversion, und der Anzahl Personen ($n=40$), welche diese erreicht haben.

Die Grafik zeigt, dass alle Trainerinnen und Trainer sowohl im Elite- als auch im Nachwuchssport in den Bereichen *weder noch* oder *zutreffend* liegen. Die meisten Probandinnen und Probanden antworteten jedoch im Bereich *zutreffend*.

3.3 Offenheit

Tabelle 5

Vergleich und Darstellung der Mittelwerte und der Signifikanz des Merkmals Offenheit

Gruppe	<i>n</i>	Mittelwert	Standardabweichung	T	Sig. (2-seitig)
Einzelsport Elite	20	34.900	2.594	.000	1.000
Einzelsport Nachwuchs	20	34.900	3.567	.000	1.000

Bei beiden Gruppen beträgt der Mittelwert exakt $M= 34.900$. Der Signifikanzwert beträgt dementsprechend $p=1.000$ und bestätigt, dass hier kein Unterschied zwischen den Mittelwerten besteht und die Signifikanz auch in diesem Test nicht gewährleistet war.

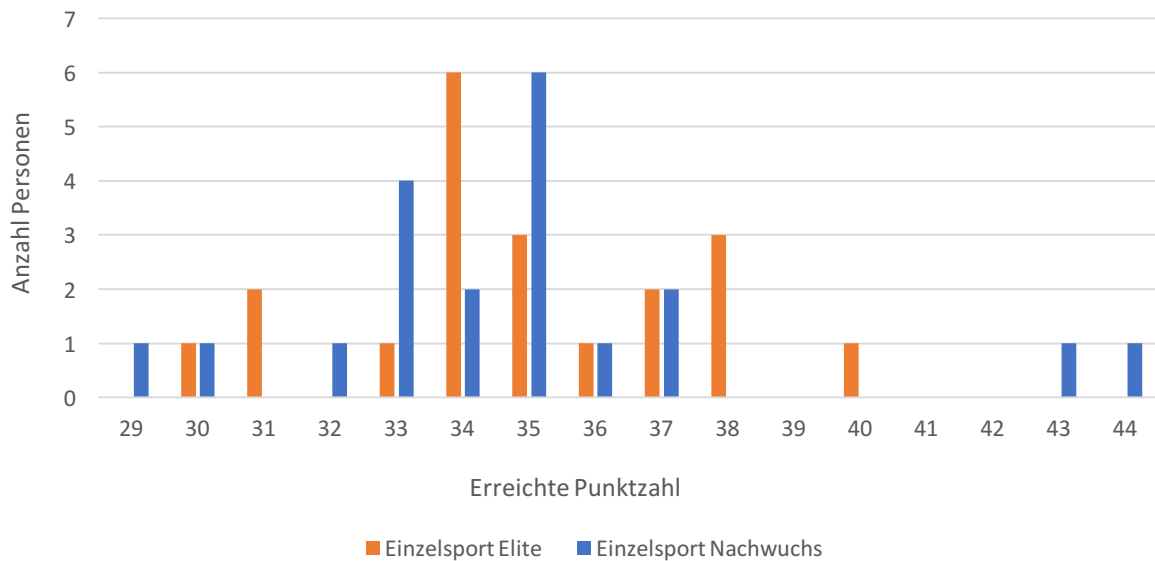


Abbildung 4. Häufigkeitsverteilung zwischen der erreichten Punktzahl im Merkmal Offenheit, und der Anzahl Personen ($n=40$), welche diese erreicht haben.

Der Mittelwert liegt knapp über dem arithmetischen Mittel von 36 Punkten. Die Streuung ist bis auf wenige Ausnahmen sehr konzentriert. Es war festzustellen, dass es bei den Nachwuchstrainern sowohl Antworten im Bereich *unzutreffend* (2 Personen), *weder noch* (16 Personen) und *zutreffend* (2 Personen) gibt was auf eine

3.4 Verträglichkeit

Tabelle 6

Vergleich und Darstellung der Mittelwerte und der Signifikanz des Merkmals Verträglichkeit

Gruppe	<i>n</i>	Mittelwert	Standardabweichung	T	Sig. (2-seitig)
Einzelsport Elite	20	35.500	4.785	-.0380	.970
Einzelsport Nachwuchs	20	35.550	3.316	-.0380	.970

Der Wert der Signifikanz beträgt $p=0.970$ und liegt damit deutlich nicht im signifikanten Bereich, wodurch auch im Merkmal Verträglichkeit kein signifikanter Unterschied zwischen den beiden Gruppen besteht.

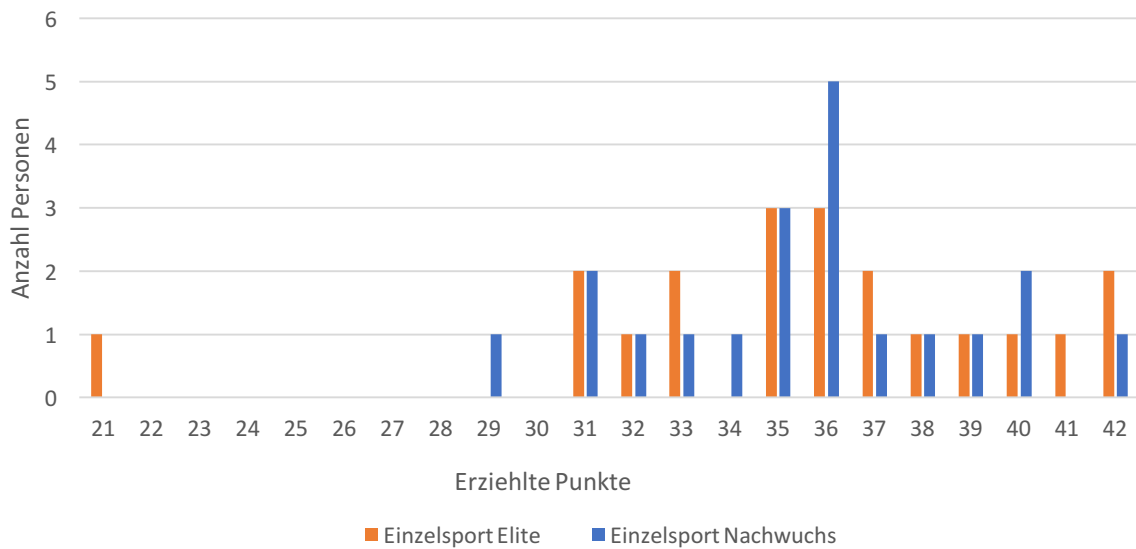


Abbildung 5. Häufigkeitsverteilung zwischen der erreichten Punktzahl, im Merkmal Verträglichkeit, und der Anzahl Personen ($n=40$), welche diese erreicht haben.

Die Auswertung der Grafik verdeutlicht, dass sich die Mehrheit der Trainerinnen und Trainer im Merkmal Verträglichkeit als *weder noch* eingeschätzt hat. Deutlich abfallend von der Mehrheit, antwortete eine Person aus dem Einzelsport. Diese Person hat sich mit ihren Antworten als völlig unverträglich dargestellt.

3.5 Gewissenhaftigkeit

Tabelle 7

Vergleich und Darstellung der Mittelwerte und der Signifikanz des Merkmals Gewissenhaftigkeit

Gruppe	n	Mittelwert	Standardabweichung	T	Sig. (2-seitig)
Einzelsport Elite	20	41.150	2.455	-.616	.541
Einzelsport Nachwuchs	20	41.700	3.147	-.616	.541

Aus der Tabelle erkennt man, dass die Signifikanz wieder über dem Wert $p= 0.05$ liegt. Bei keinem der Persönlichkeitsmerkmale nach den Big Five Modell konnte ein signifikanter Unterschied zwischen Nachwuchs- und Elitetrainerinnen und Trainern festzustellen.

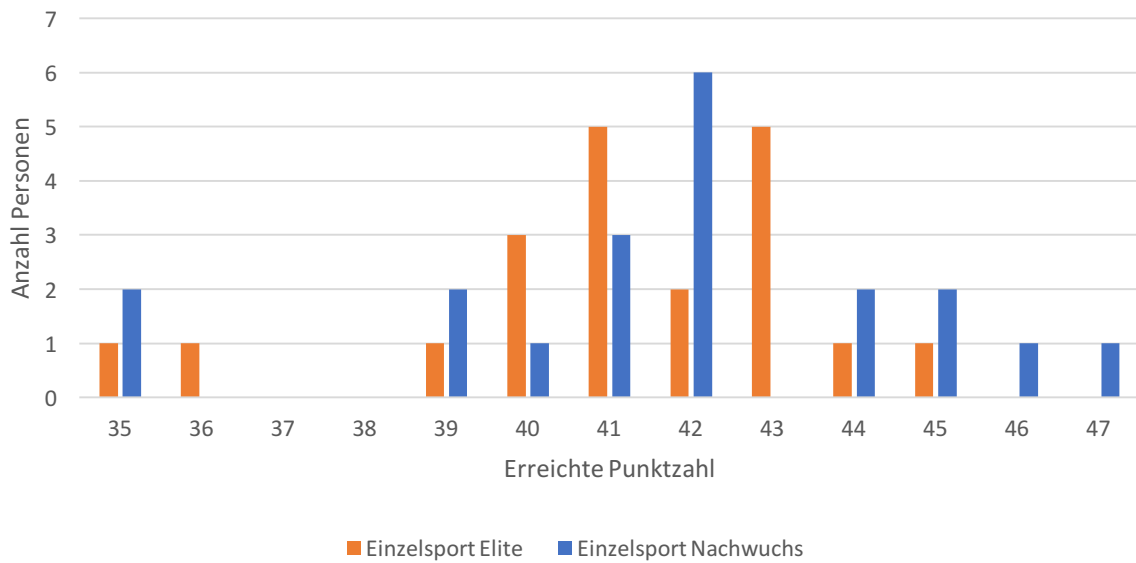


Abbildung 6. Häufigkeitsverteilung zwischen der erreichten Punktzahl im Merkmal Gewissenheit, und der Anzahl Personen ($n=40$), welche diese erreicht haben.

Die Trainerinnen und Trainer haben sich alle in den Bereichen *weder noch* oder *zutreffend* eingestuft. Der Mittelwert lag bei beiden Gruppen über 41 Punkten – so hoch wie bei keinem anderen Persönlichkeitsmerkmal. Zudem war die Streuung der Antworten die kleinste aller Merkmale.

4 Diskussion

4.1 Resultate und Beantwortung der Fragestellung

Das Ziel dieser Studie war, anhand des Big-Five Modells herauszufinden, ob es signifikante Unterschiede gibt zwischen den Persönlichkeitsmerkmalen von Elite- und Nachwuchstrainern. Die Frage „*Unterscheiden sich die Persönlichkeitsmerkmale nach dem Big Five Modell von Berufstrainerinnen und Berufstrainern im Einzelsport auf Stufe Elite und Trainerinnen und Trainern auf der Stufe Talent nach dem Modell FTEM von Swiss Olympic?*“ konnte in den Analysen der Resultate nicht eindeutig beantwortet werden. Es wurden klare individuelle Unterschiede der Persönlichkeitsmerkmale einzelner Trainerinnen und Trainer festgestellt und grafisch verdeutlicht. Wird die Frage jedoch auf die Mittelwerte beider Gruppen bezogen, konnte bei keinem Persönlichkeitsmerkmal ein signifikanter Unterschied festgestellt werden.

Dies könnte darauf zurückgeführt werden, dass die Trainerinnen und Trainer alle dieselbe Ausbildungsstruktur durchlaufen haben. Es könnte zudem vermutet werden, dass die allgemeinen Anforderungen an die Persönlichkeit um als Trainer oder Trainerin tätig zu sein, bereits vor oder während der Ausbildung als Selektionskriterium fungiert und nur Kandidaten mit ähnlichen Persönlichkeiten im Trainerberuf arbeiten. Ein weiterer Grund für die nicht signifikanten Unterschiede zwischen den beiden Gruppen könnte sein, dass die untersuchte Stichprobe zu klein war, um eine genaue Aussage über die Unterschiede machen zu können.

4.2 Beantwortung der Hypothesen

Folgende Hypothesen wurden vorgängig zur Datenanalyse aufgestellt:

- a:** *Nachwuchstrainerinnen und -trainer haben signifikant höhere Werte im Merkmal Verträglichkeit, da sie grosses Verständnis für die aussersportliche Lebensführung der noch nicht professionellen Athleten aufbringen müssen.*

Diese Hypothese darf nicht angenommen werden. Der Mittelwert der Nachwuchstrainerinnen und -trainer im Merkmal *Verträglichkeit* übertraf den Mittelwert der Elitetrainerinnen und Trainer um 0.05 Punkte. Die Signifikanz ist nicht gewährleistet.

- b:** *Weil der Erfolg der von ihnen betreuten Athleten von der Öffentlichkeit wahrgenommen wird, arbeiten Elitetrainerinnen und Trainer strukturierter, genauer*

und verantwortungsbewusster und sind deshalb signifikant gewissenhafter einzustufen als Nachwuchstrainerinnen und -trainer.

Auch diese Hypothese muss verworfen werden. Der Mittelwert der Nachwuchstrainerinnen und -trainer im Merkmal *Gewissenhaftigkeit* übertraf den Mittelwert der Elitetrainerinnen und Trainer um 0.55 Punkte. Nachwuchstrainerinnen und -trainer wurden *gewissenhafter* eingestuft obwohl der Unterschied der beiden Mittelwerte so gering ist, dass kein signifikantes Ergebnis vorliegt.

4.3 Interpretation

Keiner der durchgeführten *t*-Tests verwies auf einen signifikanten Unterschied der Persönlichkeitsmerkmale von Nachwuchs- und Elitetrainerinnen und -trainern. Dennoch wurden durch die Diagramme teils deutliche Streuungen innerhalb der beiden Untersuchungsgruppen festgestellt. Diese Streuungen sind leider sehr schwer zu interpretieren, da die einzelnen Werte aus Datenschutzgründen keinen Trainerinnen und Trainern oder Sportarten zugeordnet werden dürfen. Es lässt sich vermuten, dass die sich am meisten differenzierenden Werte nicht von Trainerinnen und Trainern aus derselben oder einer verwandten Sportart stammen. Der Einfluss der Trainerpersönlichkeit auf die Leistung und Zufriedenheit des Athleten wurde von Chelladurai (2006) im Multidimensional Model of Leadership beschrieben. Vermutlich ist demnach entscheidender, wie gut eine Trainerin oder ein Trainer seine Kompetenz, also sein Wissen und seine Strategie mit seiner Athletin oder seinem Athleten umsetzen kann. Dies ist eng verbunden mit der eigenen Persönlichkeit, aber auch der Persönlichkeit der Athletin oder Athleten.

4.4 Erkenntnisse eingeordnet in der aktuellen Literatur

Aussagekräftiger als die Werte einzelner Personen erscheinen die Mittelwerte der beiden Untersuchungsgruppen. Obwohl sie sich kaum unterscheiden, scheint die gesamtheitliche Betrachtung aller Mittelwerte spannend.

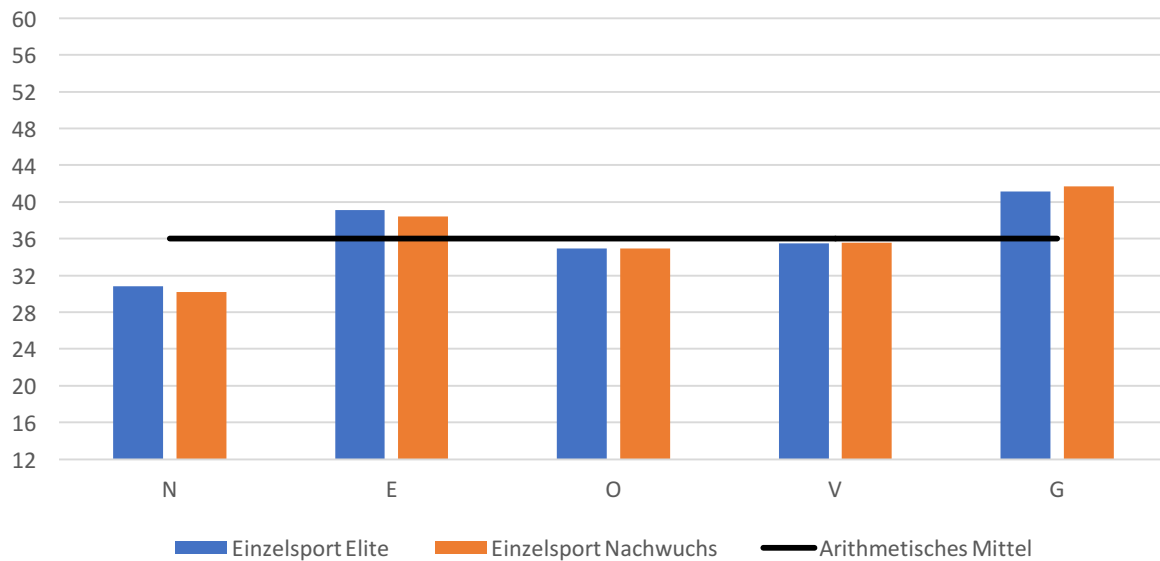


Abbildung 7: Mittelwerte beider Probandengruppen (Trainerinnen und Trainer Elite und Nachwuchs) im Vergleich zum arithmetischen Mittel der minimal und maximal erreichbaren Punktzahl.

Abbildung 7 verdeutlicht die Mittelwerte der beiden Probandengruppen mit dem arithmetischen Mittel (36) der zu erreichenden Punkte. Nach diesem Vergleich sind Trainerinnen und Trainer im Elite- und Nachwuchsbereich *eher* neurotisch stabil, extrovertiert und gewissenhaft. Sehr ausgeglichen zeigen sich die Probandinnen und Probanden in den Merkmalen Offenheit für Erfahrungen und Verträglichkeit.

Der Wert im Merkmal Neurotizismus ist im Vergleich mit den übrigen Werten der tiefste. Dies deutet darauf hin, dass Trainerinnen und Trainer im Schweizer Einzelsport im Nachwuchs- und Elitebereich ruhige, eher gelassene und stabile Persönlichkeiten sind. Bereits Nordmann (2007) hat eine stabile und konstante Trainerpersönlichkeit als eine der wichtigsten Erfolgsfaktoren im Sport genannt. Dies könnte bedeuten, dass sich nur die ruhigen und konstanten Trainer an der Spitze durchsetzen.

Auffallend hoch und über dem arithmetischen Mittel sind die Werte in den Merkmalen Extraversion und Gewissenhaftigkeit. Eine Erklärung für die hohen Werte im Merkmal Gewissenhaftigkeit könnte darin gefunden werden, dass sich nur gewissenhafte Trainerinnen und Trainer die Zeit genommen haben, an dieser Studie teilzunehmen. Nur darauf zu verweisen wäre jedoch zu einfach. Nach Brack (2002) sind Trainerinnen und Trainer verantwortlich dafür, dass der Athlet optimale Trainings- und Rahmenbedingungen vorfindet. Es lässt sich vermuten, dass Trainerinnen und Trainer besonders gewissenhaft sind, da sie in erster Linie nicht für ihren eigenen Erfolg, sondern für den ihrer Athletinnen und Athleten arbeiten. Von Trainerinnen und Trainern wird erwartet, dass sie versuchen, die unterschiedlichen Interessen, Bedürfnisse und

Erwartungen zu berücksichtigen und einen maximal möglichen Nutzen für alle involvierten Akteure zu ermöglichen (Borgreife et al 2006). Die dafür notwendige Kommunikationsfähigkeit könnte einen Einfluss auf die hohen Werte im Merkmal Extraversion haben.

Sowohl im Merkmal Offenheit für Erfahrungen wie auch im Merkmal Verträglichkeit können Werte beobachtet werden, die sehr nahe am arithmetischen Mittel liegen und einer neutralen Ausprägung gleichkommen. Gründe dafür werden darin vermutet, dass Trainerinnen und Trainer wissbegierig und offen für neue Trainingsmethoden und wechselnde Rahmenbedingungen sein müssen, aber auch gerne an erfolgreichen Methoden und Planungen festhalten. Besonders im Nachwuchssport müssen Trainerinnen und Trainer tolerant sein gegenüber den Interessen der Jugendlichen ausserhalb des Sports und trotzdem klare Regeln aufstellen und durchsetzen, um einen geordneten Trainingsbetrieb zu garantieren. Nur so können junge Athletinnen und Athleten optimale Voraussetzungen finden, um den Sprung an die Internationale Spitze zu schaffen. Dies ist eine Gratwanderung zwischen Verständnis für andere Interessen und Konsequenz im Sport (Singh, Voigt & Hohmann, 2015).

Da dies die erste Studie zur Erhebung von Persönlichkeitsmerkmalen von Trainerinnen und Trainern in der Schweiz ist, sind die Resultate schwer einzuordnen. Vielmehr beschäftigen sich aktuelle Studien mit den Kompetenzen von Trainerinnen und Trainern. Vermutlich, weil Kompetenzen, anders als Persönlichkeitsmerkmale, in Trainerbildungslehrgängen vermittelt werden können und lernbar sind.

4.5 Schwachpunkte der Arbeit

Ein klarer Schwachpunkt dieser Arbeit ist das Untersuchungsinstrument. Es stellt sich die Frage, ob dieser Fragebogen das passende Untersuchungsinstrument für das Erfassen von Trainerpersönlichkeiten ist, da sich der Fragebogen nicht explizit auf den Sport bezieht. Dafür war der Fragebogen mit einer durchschnittlichen Bearbeitungszeit von rund zehn Minuten kurz und dennoch aussagekräftig genug für diese Studie. Zudem kann vermutet werden, dass die kurze Bearbeitungszeit zu weniger Umfrageabbrüchen führte als ein langer Fragebogen. Sicherlich wären die Resultate aussagekräftiger und besser einzuordnen gewesen, wenn die Werte den einzelnen Teilnehmern und deren Sportarten zugewiesen hätten können. Dies war aus Datenschutzgründen seitens der Verbände nicht möglich.

Ein weiterer Schwachpunkt stellt die kleine Untersuchungsgruppe $n=40$ dar. Besonders im Nachwuchssport war es herausfordernd, genügend Umfrageteilnehmerinnen und -teilnehmer zu finden. Dies lässt sich darauf zurückzuführen, dass nur wenige Trainerinnen und Trainer im

Nachwuchsbereich auf der Stufe Talent 3 und Talent 4 nach FTEM Hauptberufliche Trainerinnen und Trainer sind. Dementsprechend war die Auswahl an Schweizer Trainerinnen und Trainern sehr eingeschränkt.

Ein Schwachpunkt ist sicher auch die sehr kleine Auswahl an aktueller Literatur zum Thema Trainerpersönlichkeiten. Für seine Dissertation zur Erlangung des Doktorgrades stellte Krug (2009) umfangreiche Recherchen auf diversen Sport- und Psychologiedatenbanken, sowie dem Gesamtkatalog der Deutschen Zentralbibliothek an. Er stellte fest, dass sich insgesamt 18 zugängliche empirische Studien mit dem Thema Trainer und Persönlichkeit beschäftigen. Davon wurde über die Hälfte in den Jahren 1965 bis 1975 vorgelegt.

4.6 Ausblick und Bedeutung für die Praxis

Mehr Studien wären nötig, um den Einfluss der Trainerpersönlichkeit auf die Leistung der Athleten zu untersuchen. Diese Arbeit hat gezeigt, dass die Trainerinnen und Trainer im Schnitt sehr ähnliche Persönlichkeiten sind.

Die individuellen Streuungen innerhalb der Gruppen könnten in einer weiterführenden Studie individuell analysiert werden. Auch wäre es spannend, die Trainerpersönlichkeiten durch ihre Athleten einschätzen zu lassen oder gar die Wunschvorstellungen der Persönlichkeitsmerkmale von Trainerinnen und Trainern aus der Sicht ihrer Athletinnen und Athleten zu erfassen und mit den tatsächlichen Ausprägungen zu vergleichen. Dies könnte die Trainer-Athlet-Beziehung verbessern, da von den Athletinnen und Athleten mehr Verständnis für Entscheide und Arbeitswesen der Trainerinnen und Trainer aufgebracht werden könnte. Die Trainerinnen und Trainer hingegen würden dadurch das von ihnen erwünschte Verhalten kennen und sich entsprechend anpassen.

Die Bedeutung dieser Arbeit auf die Praxis lässt sich nicht ganz genau festlegen. Fest steht, dass die beiden Untersuchungsgruppen in allen Merkmalen ähnliche Ergebnisse erzielten und ein enger Zusammenhang zwischen Kompetenz und Persönlichkeitsmerkmalen besteht. Es scheint, als würde eine bestimmte Ausprägung dieser Persönlichkeitsmerkmale erfolgreiche Trainerinnen und Trainer ausmachen und eine gute Führung garantieren.

5 Konklusion

In dieser Arbeit wurde die folgende Frage untersucht: „Unterscheiden sich die Persönlichkeitsmerkmale nach dem Big Five Modell von Berufstrainerinnen und Berufstrainern im Einzelsport auf Stufe Elite und Trainerinnen und Trainern auf der Stufe

Talent nach dem Modell FTEM von Swiss Olympic?“. Diese Frage konnte nicht eindeutig beantwortet werden. Zwar verwies keiner der durchgeführten *t*-Tests auf einen signifikanten Unterschied der Persönlichkeitsmerkmale von Nachwuchs- und Elitetrainerinnen und -trainern. Dennoch wurden durch die Diagramme teils deutliche individuelle Streuungen zwischen einzelnen Trainerinnen und Trainern sowohl innerhalb der eigenen Gruppe wie auch im Vergleich mit Personen aus der Vergleichsgruppe festgestellt. Um aussagekräftigere Resultate zu erhalten, könnte es für zukünftige Studien spannend sein, die Persönlichkeitsprofile den einzelnen Trainerinnen und Trainern und deren Sportarten zuzuordnen. Auch wäre ein Ist-Soll Vergleich spannend, bei dem die Einschätzung der Trainerinnen und Trainer der Einschätzung ihrer Athletinnen und Athleten gegenübergestellt wird.

Literaturverzeichnis

- Apitzsch, T. (2016). *Kompetenzprofile von Trainern und Sportmanagern im Leistungssport*. München: Herbert Utz Verlag.
- Borggreffe, C., Cachay, K., & Thiel, A. (2006). *Sozialkompetenz von Trainerinnen und Trainern im Spitzensport*. Köln: Sportverlag Strauss.
- Brack, R. (2002). *Sportspielspezifische Trainingslehre: Wissenschafts- und objekttheoretische Grundlagen am Beispiel Handball*. Hamburg: Czwalina.
- Chelladurai, P. (2006) *Management of human resources in sport and recreation*. Champaign, IL: Human Kinetics
- Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1992). *Revised NEO Personality Inventory and NEO Five Factor Inventory Professional Manual*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Emrich, E., Papathanassiou, V., & Pitsch, W. (1999). Die Trainerrolle aus Athletensicht. *Leistungssport*, 6 (98), 9-14.
- Eysenck, H. J., & Eysenck, M. W. (1987). *Persönlichkeit und Individualität. Ein naturwissenschaftliches Paradigma*. München: Psychologie Verlags Union.
- FTEM Sport & Athletenentwicklung. (o.D.). [Rahmenkonzept] Heruntergeladen von <https://www.swissolympic.ch/athleten-trainer/ftem-sport-athletenentwicklung.html>
- Gerrig, R. J. (2015). *Psychologie*, Hallbergmoos: Pearson Deutschland GmbH.
- Hotz, A. (2009). *Was verstehen wir unter Kompetenz?* (Unveröffentlichtes Manuskript). H: G Berlin, Berlin.
- Krug, M., (2009). *Die Persönlichkeit von Trainern. Entwicklung und Anwendung eines berufsbezogenen Persönlichkeitstests* (Unveröffentlichte Dissertation). Ruhr-Universität, Bochum.
- Nordmann, L., (2007). Bestandsaufnahme, Perspektiven und Erfordernisse der Trainerausbildung in Deutschland. *Leistungssport* 37 (3), S. 17-21.
- Notz, T., Fankhauser, D., Jeisy, E., & Mengisen, W. (2016). *Ein Lauf durch die Zeit. Sportgeschichte eine Einführung*. Bern: hep Verlag.
- Singh, A., Voigt, L., & Hohmann, A. (2015). Konzepte Erfolgreichen Nachwuchstrainings (KerN). *Leistungssport* 45 (2), 11-16.

- Weidig, T., (2009). *Erfolgsfaktor Trainer. Das Trainerverhalten in Spiel- und Wettkampfpausen auf dem Prüfstand* (Unveröffentlichte Dissertation). Ruhr- Universität, Bochum.
- Zetter, H., (2008). *Zur pädagogischen Kompetenz von Trainern und Trainerinnen im Nachwuchsleistungssport. Eine empirische Studie* (Unveröffentlichte Dissertation). Universität Wien, Wien.

Eigenständigkeits- und Urheberrechtserklärung

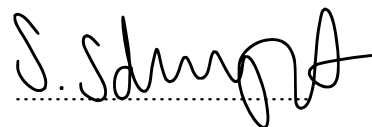
Eigenständigkeitserklärung

Ich versichere, dass ich die Arbeit selbstständig und ohne unerlaubte fremde Hilfe angefertigt habe. Alle Stellen, die ich wörtlich oder sinngemäß Veröffentlichungen oder anderweitig fremden Quellen entnommen habe, sind gemäss den Zitations-Regeln der Eidgenössischen Hochschule für Sport Magglingen EHSM als solche gekennzeichnet.

Ort und Datum:

Unterschrift:

Zürich, 23. August 2018



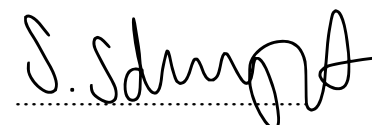
Urheberrechtserklärung

Der Unterzeichnende anerkennt, dass die vorliegende Arbeit ein Bestandteil der Ausbildung an der EHSM ist. Er überträgt deshalb sämtliche Urheberrechte (beinhaltend insbesondere das Recht zur Veröffentlichung oder zu anderer kommerzieller oder unentgeltlicher Nutzung) an die EHSM.

Ort und Datum:

Unterschrift:

Zürich, 23. August 2018



Anhang

FTEM Rahmenkonzept zur Sport und Athletenentwicklung



Beschreibung der eigenen Person (NEO)¹

Hinweise

Dieser Teil des Fragebogens enthält 60 Aussagen, wie man sie bei einer Beschreibung der eigenen Person vielleicht machen würde. Lesen Sie bitte jede Aussage aufmerksam durch, und überlegen Sie, ob die Aussage auf Sie zutrifft oder nicht.

Kreuzen Sie

- | | | | | | | |
|------|--|---------------------|--------------|------------|------------|-------------------|
| | | völlig unzutreffend | unzutreffend | weder noch | zutreffend | völlig zutreffend |
| (-2) | an, wenn Sie der Aussage auf keinen Fall zustimmen oder wenn Sie meinen, dass die Aussage für Sie völlig unzutreffend ist. | (-2) | (-1) | (0) | (+1) | (+2) |
| (-1) | an, wenn Sie der Aussage nicht zustimmen oder wenn Sie meinen, dass die Aussage für Sie unzutreffend ist. | (-2) | (-1) | (0) | (+1) | (+2) |
| (0) | an, wenn die Aussage weder richtig noch falsch ist oder wenn Sie meinen, dass die Aussage für Sie weder zutreffend noch unzutreffend ist. | (-2) | (-1) | (0) | (+1) | (+2) |
| (+1) | an, wenn Sie der Aussage zustimmen oder wenn Sie meinen, dass die Aussage auf Sie zutrifft . | (-2) | (-1) | (0) | (+1) | (+2) |
| (+2) | an, wenn Sie der Aussage vollkommen zustimmen oder wenn Sie meinen, dass die Aussage auf Sie völlig zutrifft . | (-2) | (-1) | (0) | (+1) | (+2) |

Vergewissern Sie sich bei jeder Antwort, dass Sie die richtige Zahl angekreuzt haben.

Es gibt keine richtigen oder falschen Antworten, und Sie müssen nicht Experte/in sein, um diesen Fragebogen zu beantworten. Sie erfüllen den Zweck der Befragung am besten dadurch, dass Sie sich selbst so treffend wie möglich beschreiben.

Bitte lesen Sie jede Aussage genau durch, und kreuzen Sie als Antwort die Zahl an, die am besten Ihrer Auffassung entspricht. Falls Sie Ihre Meinung einmal ändern sollten, so streichen Sie Ihre erste Antwort bitte deutlich durch. Bitte beantworten Sie die Aussagen zügig, aber sorgfältig, und halten Sie sich nicht zu lange an einzelnen Aussagen auf.

¹ Adapted and reproduced by special permission of the Publisher, Psychological Assessment Resources, Inc., 16204 North Florida Avenue, Lutz, Florida 33549 from the NEO Five Factor Inventory by Paul Costa, Ph. D. and Robert McCrae, Ph. D., Copyright 1978, 1985, 1989. Further reproduction is prohibited without permission of the Publisher.

		völlig unzutreffend	unzutreffend	weder noch	zutreffend	völlig zutreffend
1.	Ich bin <i>leicht</i> zu <i>beunruhigen</i> .	⁵ (-2)	(-1)	(0)	(+1)	(+2)
2.	Ich habe gerne viele Leute um mich herum.	(-2)	(-1)	(0)	(+1)	(+2)
3.	Ich mag meine <i>Zeit nicht</i> mit Tagträumereien verschwenden.	(-2)	(-1)	(0)	(+1)	(+2)
4.	Ich versuche zu jedem, dem ich begegne, freundlich zu sein.	(-2)	(-1)	(0)	(+1)	(+2)
5.	Ich halte meine Sachen ordentlich und sauber.	(-2)	(-1)	(0)	(+1)	(+2)
6.	Ich fühle mich anderen oft unterlegen.	¹⁰ (-2)	(-1)	(0)	(+1)	(+2)
7.	Ich bin leicht zum Lachen zu bringen.	(-2)	(-1)	(0)	(+1)	(+2)
8.	Wenn ich einmal irgendeinen Weg gefunden habe, etwas zu tun, dann bleibe ich auch dabei.	(-2)	(-1)	(0)	(+1)	(+2)
9.	Ich bekomme häufiger Streit mit meiner Familie und meinen Kollegen.	(-2)	(-1)	(0)	(+1)	(+2)
10.	Ich kann mir meine Zeit recht gut einteilen, so dass ich meine Angelegenheiten rechtzeitig beende.	(-2)	(-1)	(0)	(+1)	(+2)
11.	Wenn ich unter starkem Stress stehe, fühle ich mich manchmal, als ob ich zusammenbräche.	¹⁵ (-2)	(-1)	(0)	(+1)	(+2)
12.	Ich halte mich <i>nicht</i> für besonders fröhlich.	(-2)	(-1)	(0)	(+1)	(+2)
13.	Mich begeistern die Motive, die ich in der Kunst und in der Natur finde.	(-2)	(-1)	(0)	(+1)	(+2)
14.	Manche Leute halten mich für selbstsüchtig und selbstgefällig.	(-2)	(-1)	(0)	(+1)	(+2)
15.	Ich bin <i>kein</i> sehr systematisch vorgehender Mensch.	(-2)	(-1)	(0)	(+1)	(+2)
16.	Ich fühle mich selten einsam und traurig.	²⁰ (-2)	(-1)	(0)	(+1)	(+2)
17.	Ich unterhalte mich wirklich gerne mit anderen Menschen.	(-2)	(-1)	(0)	(+1)	(+2)
18.	Ich glaube, dass es Schüler oft nur verwirrt und irreführt, wenn man sie Rednern zuhören lässt, die kontroverse Standpunkte vertreten.	(-2)	(-1)	(0)	(+1)	(+2)
19.	Ich würde lieber mit anderen zusammenarbeiten als mit ihnen zu wetteifern.	(-2)	(-1)	(0)	(+1)	(+2)
20.	Ich versuche, alle mir übertragenen Aufgaben sehr gewissenhaft zu erledigen.	(-2)	(-1)	(0)	(+1)	(+2)
21.	Ich fühle mich oft angespannt und nervös.	²⁵ (-2)	(-1)	(0)	(+1)	(+2)
22.	Ich bin gerne im Zentrum des Geschehens.	(-2)	(-1)	(0)	(+1)	(+2)
23.	Poesie beeindruckt mich wenig oder gar nicht.	(-2)	(-1)	(0)	(+1)	(+2)

		völlig unzutreffend	unzutreffend	weder noch	zutreffend	völlig zutreffend
24.	Im Hinblick auf die Absichten anderer bin ich eher zynisch und skeptisch.	(-2)	(-1)	(0)	(+1)	(+2)
25.	Ich habe eine Reihe von klaren Zielen und arbeite systematisch auf sie zu.	(-2)	(-1)	(0)	(+1)	(+2)
26.	Manchmal fühle ich mich völlig wertlos.	³⁰ (-2)	(-1)	(0)	(+1)	(+2)
27.	Ich ziehe es gewöhnlich vor, Dinge alleine zu tun.	(-2)	(-1)	(0)	(+1)	(+2)
28.	Ich probiere oft neue und fremde Speisen aus.	(-2)	(-1)	(0)	(+1)	(+2)
29.	Ich glaube, dass man von den meisten Leuten ausgenutzt wird, wenn man es zulässt.	(-2)	(-1)	(0)	(+1)	(+2)
30.	Ich vertrödle eine Menge Zeit, bevor ich mit einer Arbeit beginne.	(-2)	(-1)	(0)	(+1)	(+2)
31.	Ich empfinde selten Furcht oder Angst.	³⁵ (-2)	(-1)	(0)	(+1)	(+2)
32.	Ich habe oft das Gefühl, vor Energie überzuschäumen.	(-2)	(-1)	(0)	(+1)	(+2)
33.	Ich nehme nur selten Notiz von den Stimmungen oder Gefühlen, die verschiedene Umgebungen hervorrufen.	(-2)	(-1)	(0)	(+1)	(+2)
34.	Die meisten Menschen, die ich kenne, mögen mich.	(-2)	(-1)	(0)	(+1)	(+2)
35.	Ich arbeite hart, um meine Ziele zu erreichen.	(-2)	(-1)	(0)	(+1)	(+2)
36.	Ich ärgere mich oft darüber, wie andere Leute mich behandeln.	⁴⁰ (-2)	(-1)	(0)	(+1)	(+2)
37.	Ich bin ein fröhlicher, gut gelaunter Mensch.	(-2)	(-1)	(0)	(+1)	(+2)
38.	Ich glaube, dass wir bei ethischen Entscheidungen auf die Ansichten unserer religiösen Autoritäten achten sollten.	(-2)	(-1)	(0)	(+1)	(+2)
39.	Manche Leute halten mich für kalt und berechnend.	(-2)	(-1)	(0)	(+1)	(+2)
40.	Wenn ich eine Verpflichtung eingehe, so kann man sich auf mich bestimmt verlassen.	(-2)	(-1)	(0)	(+1)	(+2)
41.	Zu häufig bin ich entmutigt und will aufgeben, wenn etwas schiefgeht.	⁴⁵ (-2)	(-1)	(0)	(+1)	(+2)
42.	Ich bin kein gut gelaunter Optimist.	(-2)	(-1)	(0)	(+1)	(+2)
43.	Wenn ich Literatur lese oder ein Kunstwerk betrachte, empfinde ich manchmal ein Frösteln oder eine Welle der Begeisterung.	(-2)	(-1)	(0)	(+1)	(+2)
44.	In bezug auf meine Einstellungen bin ich nüchtern und unnachgiebig.	(-2)	(-1)	(0)	(+1)	(+2)
45.	Manchmal bin ich nicht so verlässlich oder zuverlässig, wie ich sein sollte.	(-2)	(-1)	(0)	(+1)	(+2)

		völlig unzutreffend	unzutreffend	weder noch	zutreffend	völlig zutreffend
46.	Ich bin selten traurig oder deprimiert.	⁵⁰ (-2)	(-1)	(0)	(+1)	(+2)
47.	Ich führe ein hektisches Leben.	(-2)	(-1)	(0)	(+1)	(+2)
48.	Ich habe wenig Interesse, über die Natur des Universums oder die Lage der Menschheit zu spekulieren.	(-2)	(-1)	(0)	(+1)	(+2)
49.	Ich versuche stets rücksichtsvoll und sensibel zu handeln.	(-2)	(-1)	(0)	(+1)	(+2)
50.	Ich bin eine tüchtige Person, die ihre Arbeit immer erledigt.	(-2)	(-1)	(0)	(+1)	(+2)
51.	Ich fühle mich oft hilflos und wünsche mir eine Person, die meine Probleme löst.	(-2)	(-1)	(0)	(+1)	(+2)
52.	Ich bin ein sehr aktiver Mensch.	⁵⁵ (-2)	(-1)	(0)	(+1)	(+2)
53.	Ich bin sehr wissbegierig.	(-2)	(-1)	(0)	(+1)	(+2)
54.	Wenn ich Menschen nicht mag, so zeige ich ihnen das auch offen.	(-2)	(-1)	(0)	(+1)	(+2)
55.	Ich werde wohl niemals fähig sein, Ordnung in mein Leben zu bringen.	(-2)	(-1)	(0)	(+1)	(+2)
56.	Manchmal war mir etwas so peinlich, dass ich mich am liebsten versteckt hätte.	(-2)	(-1)	(0)	(+1)	(+2)
57.	Lieber würde ich meine eigenen Wege gehen als eine Gruppe anzuführen.	⁶⁰ (-2)	(-1)	(0)	(+1)	(+2)
58.	Ich habe oft Spass daran, mit Theorien oder abstrakten Ideen zu spielen.	(-2)	(-1)	(0)	(+1)	(+2)
59.	Um zu bekommen, was ich will, bin ich notfalls bereit, Menschen zu manipulieren.	(-2)	(-1)	(0)	(+1)	(+2)
60.	Bei allem, was ich tue, strebe ich nach Perfektion.	(-2)	(-1)	(0)	(+1)	(+2)

Annexe F

NEO-FFI

Consignes :

Veillez inscrire vos réponses à l'endroit indiqué dans le questionnaire. Lisez attentivement toutes les consignes avant de commencer. Le questionnaire comprend 60 énoncés. Prenez le temps de bien les lire. Pour chaque énoncé, cochez dans le cercle qui correspond le mieux à votre opinion. Assurez-vous d'avoir répondu dans la bonne case.

- Cochez 1 si vous êtes en **total désaccord** ou si l'énoncé vous semble complètement faux.
- Cochez 2 si vous êtes en **désaccord** ou si l'énoncé vous semble plutôt faux.
- Cochez 3 si vous êtes **impartial(e)**, si vous ne pouvez vous décider ou si l'énoncé est à la fois vrai et faux.
- Cochez 4 si vous êtes **d'accord** ou si l'énoncé vous semble plutôt vrai.
- Cochez 5 si vous êtes en **total accord** ou si l'énoncé vous semble complètement vrai.

Veillez cocher une seule réponse pour chaque énoncé. Répondez à tous les énoncés en vous assurant de cocher dans la bonne case.

1. Je ne suis pas une personne anxieuse.	1	2	3	4	5
2. J'aime être entouré(e) de beaucoup de gens.	1	2	3	4	5
3. Je n'aime pas perdre mon temps à rêvasser.	1	2	3	4	5
4. J'essaie d'être courtois(e) envers tous ceux que je rencontre.	1	2	3	4	5
5. Je garde propres et en ordre mes effets personnels.	1	2	3	4	5
6. Je me sens souvent inférieur(e) aux autres.	1	2	3	4	5
7. Je ris facilement.	1	2	3	4	5

8. Une fois que j'ai trouvé la bonne façon de faire quelque chose, je la conserve.	1	2	3	4	5
9. Je me dispute souvent avec les membres de ma famille et mes collègues de travail.	1	2	3	4	5
10. Je suis capable de me discipliner afin de m'acquitter de mes tâches à temps.	1	2	3	4	5
11. Lorsque je vis une période intense de stress, j'ai parfois l'impression que je vais m'effondrer.	1	2	3	4	5
12. Je ne me considère pas comme une personne particulièrement insouciant.	1	2	3	4	5
13. Je suis intrigué(e) par les formes que je trouve dans l'art et dans la nature.	1	2	3	4	5
14. Certaines personnes pensent que je suis égoïste et narcissique.	1	2	3	4	5
15. Je ne suis pas une personne très minutieuse.	1	2	3	4	5
16. Je me sens rarement seul(e) ou déprimé(e).	1	2	3	4	5
17. J'aime vraiment converser avec les gens.	1	2	3	4	5
18. Je crois que le fait de laisser des étudiants écouter des orateurs controversés ne peut que les troubler et les induire en erreur.	1	2	3	4	5
19. Je préfère coopérer avec les gens plutôt que de rivaliser avec eux.	1	2	3	4	5
20. J'essaie d'accomplir consciencieusement les tâches qu'on m'assigne.	1	2	3	4	5
21. Je me sens souvent tendu(e) et agité(e).	1	2	3	4	5
22. J'aime me trouver au milieu de l'action.	1	2	3	4	5
23. La poésie ne me fait que peu ou pas d'effet.	1	2	3	4	5
24. J'ai tendance à manifester cynisme et scepticisme quant à la bonne foi des gens.	1	2	3	4	5
25. Je me suis fixé(e) des buts précis et je travaille d'une façon ordonnée pour les atteindre.	1	2	3	4	5
26. Parfois, je me sens complètement inutile.	1	2	3	4	5
27. Je préfère généralement faire les choses seul(e).	1	2	3	4	5
28. Je goûte souvent des mets nouveaux et étrangers.	1	2	3	4	5
29. Je crois que la plupart des gens profiteraient de moi si je les laissais faire.	1	2	3	4	5

30. Je perds beaucoup de temps avant de m'installer pour travailler.	1	2	3	4	5
31. Je me sens rarement craintif(ve) ou angoissé(e).	1	2	3	4	5
32. Je me sens souvent débordant(e) d'énergie.	1	2	3	4	5
33. Je suis peu sensible aux ambiances que peuvent créer certains environnements.	1	2	3	4	5
34. La plupart des gens que je connais m'aiment bien.	1	2	3	4	5
35. Je travaille dur afin d'atteindre mes objectifs.	1	2	3	4	5
36. Souvent, la façon dont me traitent les gens me met en colère.	1	2	3	4	5
37. Je suis une personne enjouée, pleine d'entrain.	1	2	3	4	5
38. Je crois que nous devrions nous tourner vers les autorités religieuses en ce qui concerne les questions d'ordre moral.	1	2	3	4	5
39. Certaines personnes me trouvent froid(e) et calculateur(trice).	1	2	3	4	5
40. Lorsque je prends un engagement, on peut toujours compter sur moi pour le respecter.	1	2	3	4	5
41. Trop souvent, lorsque les choses vont mal, je me décourage et j'ai envie de tout laisser tomber.	1	2	3	4	5
42. Je ne suis pas un(e) grand(e) optimiste.	1	2	3	4	5
43. Parfois, lorsque je lis de la poésie ou lorsque je regarde une œuvre d'art, je sens un frisson ou une vague d'émotions me traverser.	1	2	3	4	5
44. Je suis têtue(e) et déterminé(e) en ce qui a trait à mes opinions.	1	2	3	4	5
45. Parfois, je ne suis pas aussi sérieux(se) et aussi digne de confiance que je devrais l'être.	1	2	3	4	5
46. Je suis rarement triste ou déprimé(e).	1	2	3	4	5
47. Ma vie se déroule à une vitesse effrénée.	1	2	3	4	5
48. J'ai peu d'intérêt à m'interroger sur la nature de l'humanité et de l'univers.	1	2	3	4	5
49. En général, j'essaie d'être attentionné(e) et respectueux(se).	1	2	3	4	5
50. Je suis une personne productive qui mène toujours son travail à terme.	1	2	3	4	5
51. Je me sens souvent incapable de m'en sortir et je voudrais que quelqu'un d'autre règle mes problèmes.	1	2	3	4	5

52. Je suis une personne très active.	1	2	3	4	5
53. Je démontre une très grande curiosité intellectuelle.	1	2	3	4	5
54. Si je n'aime pas quelqu'un, je lui fais savoir.	1	2	3	4	5
55. Il semble que je ne sois jamais capable de m'organiser.	1	2	3	4	5
56. A certains moments, il m'est arrivé d'avoir honte au point de vouloir me cacher.	1	2	3	4	5
57. Je préfère faire cavalier seul que de tenir le rôle de chef dans un groupe.	1	2	3	4	5
58. J'aime souvent jongler avec des théories et des idées abstraites.	1	2	3	4	5
59. Si c'est nécessaire, je suis prêt(e) à manipuler les gens pour obtenir ce que je veux.	1	2	3	4	5
60. Je vise la perfection dans tout ce que j'entreprends.	1	2	3	4	5