

Kommunikation und Motivation in Malmö Triton

Elisa: „Warum spielt Malmö so gut?“

Hansi zuckt ratlos mit den Schultern: „Weil sie mehr trainieren als wir ...?“

Elisa: „Okay, warum können sich die Spielenden von Malmö über Jahre hinweg zu Höchstleistungen motivieren?“ (Zürich, 2008)

Ich möchte die zweite Frage aus diesem Gespräch für diesen Text aufgreifen und Erfahrungen aus vier besuchten Trainingslagern von Malmö Triton und einem Training in Malmö nutzen, um sie zu beantworten. Aus Interesse als Spielerin aber auch als Ethnologin bin ich dieser Frage nachgegangen, habe Gespräche mit Spielenden geführt und Trainings von Triton und Zürich miteinander verglichen. Nachdem ich mehrere gefundene Erklärungen fallen lassen musste, weil sie sich nur als einen Nebeneffekt der tatsächlichen Erklärung herausstellten, kam ich zum Schluss, dass es an den in Triton verwendeten Kommunikationsmustern liegen musste, durch die sich die Spielenden hervorragend motivieren können. Ich werde zuerst die Kommunikationsmuster in Triton vorstellen und anschliessend ihren Einfluss auf die Motivation und die Entwicklung der Spielenden beschreiben.

Kommunikationsmuster in Malmö Triton

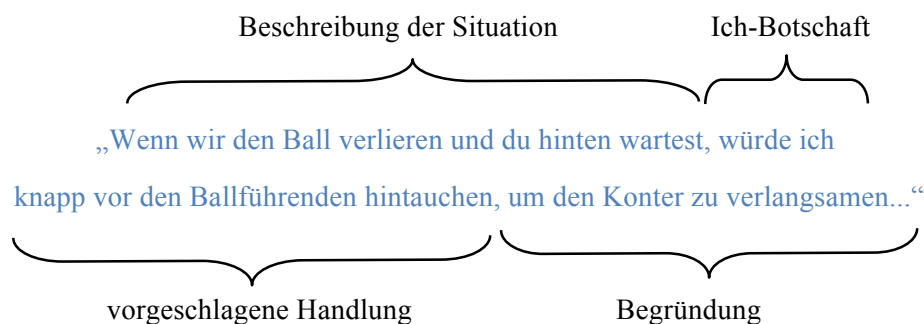
In Triton werden allgemein positive persönliche Rückmeldung und Vorschläge verwendet und negative Ausrufe, Kritik und Ratschläge vermieden. Dieses Muster wird auch in grössten Krisensituationen aufrechterhalten und wenn es sein muss, auch eingefordert.

Die positive persönliche Rückmeldung wird von allen Spielenden gegeben, aber je nach spielerischem Niveau von Geber und Empfänger auf unterschiedliche Weise. Es ergibt sich folgendes Muster:

Verhältnis zwischen Geber und Empfänger	Art der positiven persönlichen Rückmeldung
Geber < Empfänger und	Abklatschen
Geber = Empfänger	„Great!“ lächelnd: „Glücklicherweise bist du mitgekommen...“
Geber > Empfänger	Lob, das sich auf eine spezifische Handlung des Empfängers bezieht, z. B. „Guter Sprint“ oder „Gutes Timing beim vom Deckel springen!“ oder „Guter Pass, weil das Spieler X Möglichkeit Y gegeben hat“ „Gut gemacht!“ oder „Du spielst gut“ Schulter drücken

Wenn der Geber der positiven Rückmeldung ein tieferes Spielniveau als der Empfänger aufweist oder wenn beide das gleiche Spielniveau haben, wird häufig abgeklatscht oder aufgezeigt, wie wichtig die gelobte Handlung des Empfängers für den Geber war. Spielt der Geber hingegen besser als der Empfänger, bezieht sich der Geber häufig auf eine spezifische Handlung des Empfängers, von der die Mannschaft und nicht unbedingt der Geber selbst profitiert hat. Grundsätzlich bekommt eine bestimmte Person eine Rückmeldung und es wird auf eine gute Handlung hingewiesen.

Beim Vorschlag handelt sich um eine Kommunikationsweise, die in Triton angewendet wird, um den Empfänger zu einer besseren Spielweise zu führen. Vorschläge unterscheiden sich von negativen Ausrufen, Kritik oder Ratschlägen, weil sie erstens, immer ruhig und sachlich vorgebracht werden, zweitens, nie nur auf einen Fehler des Empfängers hinweisen und drittens, mit Ich-Botschaften formuliert werden. Ein Beispiel, das einem Verteidiger gesagt wurde:



Durch die Beschreibung der Situation fällt es dem Empfänger leicht, sich an die Situation zu erinnern oder sie sich vorzustellen. Durch die Ich-Botschaft fällt es dem Empfänger ebenso leicht, die vorgeschlagene Handlung anzunehmen und durch die Begründung sieht er leichter ein, warum er den Vorschlag beherzigen sollte.

Folgen der positiven persönlichen Rückmeldung und von Vorschlägen

Grundsätzlich motiviert Lob für eine bestimmte Handlung Menschen dazu, in Zukunft dieselbe Handlung zu wiederholen. In Tritons Trainingslager führt das dazu, dass einzelne Spielende eine bestimmte Handlung immer wieder wiederholen, bis sie die Handlung in den vier Tagen perfektioniert haben. Entwicklungssprünge von Spielenden im Trainingslager können dadurch erklärt werden.

Positive persönliche Rückmeldung ist die stärkste Form von Anerkennung, die sich Mitspielende zollen können. Das liegt daran, dass nicht die Mannschaft positive Rückmeldung bekommt („Das habt ihr gut gemacht“), sondern dass einem einzelnen Spielenden für eine spezifische Handlung Anerkennung gezollt wird. Natürlich wirkt auch positive Rückmeldung an die Mannschaft, doch es kommt zu einer Auf- und Verteilung der Anerkennung auf viele Schultern. Wenn Menschen sich anerkannt fühlen, fühlen sie sich wertgeschätzt und grundsätzlich sehr positiv gestimmt. Diese positive Stimmung ist im Trainingslager von Triton stark spürbar. Einige Spielende wirken sogar euphorisch, aber dennoch konzentriert. Wahrscheinlich kommt dieses Gefühl einem Flow-Gefühl gleich, in dem Leute in einer Aufgabe vollständig aufgehen, sich aber trotzdem gefordert fühlen und überdurchschnittliches zu leisten im Stande sind. Im Flow fühlen sich Menschen herausgefordert, aber dennoch der Aufgabe gewachsen.

Mir scheint, als könnten die Spielenden von Triton sich durch ihre Kommunikationsweise regelmässig in dieses Flow-Gefühl versetzen. Was gibt es für eine bessere Bindung an den Verein als die Gewissheit, immer wieder im Flow aufgehen zu können? Menschen mögen Flow-Gefühle und versuchen deshalb zu verhindern, z. B. durch Ermüdung aus dem Flow herausgeworfen zu werden. Dadurch können Spielende die Motivation entwickeln, Ausdauertraining an Land zu beginnen, um im Unterwasser-Rugby-Training weniger schnell zu ermüden und die Dauer des Flow-Gefühls zu verlängern.

Die Ermüdung der Spielenden stellt das Gefühl in Frage, der Beschäftigung gewachsen zu sein. Die „Droge“ des Flows ist wahrscheinlich die ungebremste Sicherheit, mit allem fertig werden zu können, was sich einem herausfordernd in den Weg stellt. Eine weitere Gefahr für den Flow sind negative Ausrufe, Kritik und Ratschläge, die sich alle auf die Kommunikation von Fehlern konzentrieren. Sie zeigen den Spielenden schonungslos auf, dass sie – zwar nur in einer bestimmten Situation – der Aufgabe nicht gewachsen waren. Menschen im Flow wollen nicht hören, dass sie etwas falsch gemacht haben, weil es den Flow ins Stocken geraten lässt oder gar vollständig versiegen lässt. Deshalb, denke ich, fällt es einigen Spielenden auch so schwer, Ratschläge anzunehmen, auch wenn sie ausserhalb des Flows durchaus zugänglich dafür wären. Kritik und negative Ausrufe sind demnach diskussionslos „Flowkiller“.

Ich bin überzeugt, dass die Spielenden von Triton deshalb negative Ausrufe, Kritik und Ratschläge vermeiden. Stattdessen verwenden sie Vorschläge, die durch ihre Ich-Botschaften einfach anzunehmen sind und wahrscheinlich deshalb den Flow auch nicht behindern. Spielende im Flow denken sich voller typischer Überzeugung „dann versuch’ ich das einfach das nächste Mal“. Im Flow muss den Spielenden nicht alles gelingen, um im Flow bleiben zu können. Vorschläge sind aber ein geeignetes Mittel, Spielenden bessere Spielweisen aufzeigen und sie gleichzeitig im Flow halten zu können.

Fazit

Die Spielenden kommunizieren in Triton vor allem über positive persönliche Rückmeldungen und Vorschläge. Während die positive persönliche Rückmeldung bei den Spielenden ein Flow-Gefühl auslösen kann, behindern Vorschläge den Flow nicht und lenken die Aufmerksamkeit der Spielenden auf bessere Spielweisen.

Diese spezielle Kommunikationsweise könnte über den Prozess des ungebremsten Flow-Gefühls drei Folgeprozesse auslösen, die massgeblich für den Erfolg von Triton verantwortlich sind. Erstens, werden neue Spielende schnell besser und können rasch das Team unterstützen. Zweitens, bleiben Spielende gerne beim Verein und die Mannschaft kann dadurch wachsen. Die Wahrscheinlichkeit steigt, dass einige darunter sind, die die entsprechenden Lebensumstände für den hohen und regelmässigen Trainingsaufwand mitbringen. Drittens, beginnen Spielende zum Unterwasser-Rugby ergänzendes Ausdauertraining zu nutzen, um die Dauer des Flow-Gefühls im Unterwasser-Rugby zu verlängern.