

Fußball- und Leichtathletik-Verband Westfalen e. V.
Kreis 5 Bielefeld
Schiedsrichterausschuss
Lehrstab



Selbstreflexion

als zentrales Element

von Professionalität im

Schiedsrichterwesen

**Referat anlässlich des Schiedsrichter-Seminars
in Bad Fredeburg
vom 03. bis zum 05. Februar 2006**

Inhaltsübersicht

1. Vorbemerkungen

2. Begriffsklärungen

- 2.1. Was ist mit „Professionalität“ im Schiedsrichterwesen gemeint?
- 2.2. Was bedeutet „Selbstreflexion“?

3. Stellenwert von Professionalität im Hobby

- 3.1. Nutzen von anerkannter Professionalität
- 3.2. Nutzen für das Schiedsrichterwesen
- 3.3. Nutzen für den einzelnen Schiedsrichter/die einzelne Schiedsrichterin

4. Bedeutung von Selbstreflexion

- 4.1. Verbesserung der eigenen Qualitäten und Fähigkeiten
- 4.2. (Selbst)Sicherheit und Selbstbewusstsein
- 4.3. Respekt und Anerkennung von Anderen

5. Wie reflektiere ich mich selbst?

- 5.1. Selbstreflexion ist ein Prozess
- 5.2. Günstige Rahmenbedingungen für die Selbstreflexion
 - 5.2.1. Zeitliche Rahmenbedingungen
 - 5.2.2. Örtliche Rahmenbedingungen
 - 5.2.3. Unterstützung durch Andere
- 5.3. Feedback geben und nehmen

6. Schlussbemerkungen

1. Vorbemerkungen

Wenn wir den Begriff „Professionalität“ hören, denken die meisten von uns an das berufliche Umfeld, den Job, an Geld. Zweifellos ist das auch berechtigt. Der englische Begriff „profession“ bedeutet ins Deutsche übersetzt „Beruf“.

Allerdings hat dieser Begriff eine weit über das Berufliche hinaus gehende Bedeutung.

Wir wollen uns hier also nicht mit dem Für und Wider der Einführung eines 100%igen Profi-Schiedsrichters in der Bundesliga beschäftigen oder ob Dr. Markus Merk und alle anderen deutschen Spitzen-Referees noch mehr Geld für ihre Spielleitungen erhalten sollten. Zweifellos ist auch das eine spannende Frage im Zusammenhang mit dem Begriff Professionalität, denn Professionalität, gute Leistungen im Allgemeinen, haben ihren Preis.

In diesem Referat betrete ich stattdessen nur spärlich besiedeltes Land. Ich möchte den Blick auch und sogar ganz besonders auf die Schiedsrichter in den unteren Klassen richten.

Die Kreisschiedsrichterausschüsse stellen immer höhere Erwartungen an ihre Schiedsrichter. Das ist allerdings nur selten ihre eigene Erfindung, vielmehr erhalten sie ihre Vorgaben vom Verband und der Verband wiederum aus der DFB-Zentrale in Frankfurt.

Und diese Erwartungen können im Grunde recht einfach zusammengefasst werden: ab einer bestimmten Leistungsklasse (das beginnt für den Verband bereits ab der Bezirksliga, zumindest bei Ambitionen auf die Landesliga; für den Kreis sogar spätestens bei der Kreisliga A) müssen die Schiedsrichter jung, laufstark, regelsicher und gefestigte Persönlichkeiten sein.

So weit, so gut. Das klingt alles plausibel und nachvollziehbar. Aber ist es das wirklich? Wie soll denn der 21-jährige Schiedsrichter schon eine derart gefestigte Persönlichkeit sein? Manche Menschen haben das mit Mitte 40 noch nicht geschafft.

Und immer wieder beobachten wir in jüngerer Zeit, dass einige dieser überwiegend sehr jungen Schiedsrichter mit dieser Situation überfordert scheinen und mit Arroganz und Selbstüberschätzung darauf reagieren. Aber ist das wirklich überraschend? Ist das nicht vielmehr eine ganz normale Entwicklung?

Wenn das so ist – und ich verrate sicher nicht zuviel wenn ich mich an dieser Stelle offenbare und sage, dass es aus meiner Sicht eine ganz normale Erscheinung ist –

wenn ich also davon ausgehe, dass es nicht zu verhindern ist, welche Möglichkeiten gibt es dann, diese jungen Schiedsrichter zu unterstützen?

Aber selbst von den älteren, erfahrenen Schiedsrichtern muss eine zunehmende Professionalität erwartet werden. Jede Image-Kampagne zur Verbesserung des Schiedsrichterbildes in der Öffentlichkeit ist vollkommen unnütz, wenn nicht alle Schiedsrichter – soweit es ihnen im Rahmen ihrer Möglichkeiten zuzumuten ist – an einem Strang ziehen und dabei helfen, ein positiveres Bild vom Schiedsrichter zu verbreiten.

Der kritische Betrachter wird jetzt einwenden, dass es einen riesigen Unterschied im Grad der Professionalität zwischen einem Bundesligaschiedsrichter, einem Schiedsrichter der Oberliga und einem Schiedsrichter der Kreisliga geben muss. Und er stößt dabei auf meine volle Zustimmung. Natürlich gibt es hier elementare Unterschiede. Daher will ich hier auch nicht den Versuch unternehmen, die Professionalität im Schiedsrichterwesen in seiner Ganzheit zu betrachten. Vielmehr soll es darum gehen, eine Komponente genauer zu betrachten, die ich aufgrund meiner Wahrnehmungen in den letzten Jahren zunehmend als die zentrale Fähigkeit eines Menschen zur Steigerung seiner Professionalität ansehen würde. Dabei spielt der angestrebte Grad der Professionalität ebenso wenig eine Rolle, wie das Lebensalter oder die Dauer der Tätigkeit. Und vielmehr noch: Diese Wahrnehmungen beschränken sich nicht allein auf das Schiedsrichterwesen. Auch in unterschiedlichen beruflichen Umfeldern oder anderen Freizeitbetätigungen meine ich vergleichbare Entwicklungen zu erkennen.

Diese von mir als zentrale Fähigkeit bezeichnete persönliche Kompetenz ist die Fähigkeit zur Selbstreflexion.

Was das ist, was sie mit uns macht, warum wir sie so dringend benötigen und wir so sehr davon profitieren können, das soll in diesem Referat in aller gebotenen Kürze beleuchtet werden.

Ich wünsche dem Leser dabei viele Erkenntnisse – auch wenn diese ganz sicher nicht immer neu sind – und viel Vergnügen!

Torsten Werner

2. Begriffsklärungen

2.1 Was ist mit „Professionalität“ im Schiedsrichterwesen gemeint?

An dieser Stelle betrachten wir den Begriff „Professionalität“ als solchen und stellen dabei fest, dass es zwar eine weitgehend übereinstimmende Definition dieses Begriffes gibt, allerdings unterscheiden sich die unterschiedlichen Ansätze z. T. doch in bedeutenden Kleinigkeiten.

Der englische Begriff „profession“ bedeutet ins Deutsche übersetzt schlicht und einfach „Beruf“. Übersetzt man den Begriff „professional“ ins Deutsche, dann werden wir als Sportler zum ersten Mal hellhörig: „Berufssportler“ ist da nicht selten als Übersetzung zu finden.

Wenn wir den Klassiker schlechthin, den Duden, bemühen, dann finden wir für „Professionalität“ die folgende Erklärung: „das Professionellsein; souveräne Ausübung einer Tätigkeit bzw. Beherrschung eines Arbeitsgebiets.“

Um den geneigten Leser nicht unnötig zu langweilen, aber – das gestehe ich gerne ein – auch weil mir diese Definition im Hinblick auf das konkrete Thema dieser Ausführungen sehr entgegen kommt, beende ich schon an dieser Stelle die Recherche nach weiteren Begriffserklärungen. „Die souveräne Ausübung einer Tätigkeit bzw. Beherrschung eines Arbeitsgebiets“ – das soll für die folgenden Seiten die Definition des Begriffs „Professionalität“ sein.

Allerdings ist dieses Kapitel mit dem Titel „Was ist mit Professionalität im Schiedsrichterwesen gemeint?“ überschrieben. Es ist also sinnvoll und für die weitere Vorgehensweise sogar erforderlich, diesen Begriff noch etwas klarer zu bestimmen und auf das Schiedsrichterwesen herunter zu brechen.

Und schon stecke ich im Dilemma: Würde ich mich nämlich der Illusion hingeben, diese Frage erschöpfend beantworten zu wollen, hätte ich nicht nur das Problem, mit einem enormen Aufwand die ersten 50 Seiten dieses Kapitels verfassen zu müssen. Viel schlimmer dürfte wiegen, dass vermutlich niemand mehr Interesse hätte, all diese Ausführungen zu lesen.

In der gebotenen Kürze möchte ich auf die wesentlichen Kompetenzen eines Schiedsrichters zu sprechen kommen, die allerdings schon umfangreich genug sind. Am besten greifbar und auch im Ergebnis messbar ist die körperliche Fitness des Schiedsrichters. Nur der läuferisch gute Schiedsrichter wird in der Lage sein, eine

souveräne und gute Spielleitung zeigen zu können. Deswegen ist regelmäßiges Lauftraining für Schiedsrichter unverzichtbar.

Auch auf eine gute Regelsicherheit werden wir uns sehr schnell verständigen können. Schiedsrichter dürfen nicht nur zu den Prüfungen theoretisch fit sein. Viel mehr macht es Sinn, über die gesamte Saison an der Regelsicherheit zu arbeiten und zu jeder Zeit regeltechnisch so fit zu sein, dass ein Fragebogen mit 30 ausgesuchten Fragen den Schiedsrichter nicht in Verlegenheit bringen kann. Und der wichtigste Aspekt ist, dass auch während der Spielleitungen hohe Anforderungen an die Regelkenntnisse des Schiedsrichters gestellt werden.

Aus dem häufig synonym verwendeten Begriff „Spielleiter“ für den Schiedsrichter kann eine weitere Kompetenz entnommen werden: die Führungskompetenz. Natürlich unterscheidet sich diese Führungskompetenz von der, die ein Unternehmenschef oder ein Abteilungsleiter vorweisen muss (oder besser: müsste?!). Aber in Grundzügen sind diese Qualitäten auch beim Schiedsrichter gefragt. Der Leitfaden für den Schiedsrichter sind dabei die 17 Regeln. Aber wir alle wissen, dass es innerhalb dieses Regelwerks eine Menge Spielraum gibt, der sinnvoll ausgefüllt werden muss. Der Schiedsrichter gibt mit seiner Art der Spielleitung die Richtschnur für das Spiel vor.

Eine hohe soziale Kompetenz wird sich für den guten Schiedsrichter ebenfalls nicht ersetzen lassen. So hängt die gute und nachvollziehbare Spielleitung u. a. sehr von der Empathie des Schiedsrichters ab, also von seinem Einfühlungsvermögen. Anders formuliert: Ist der Schiedsrichter in der Lage, sich auf die Spieler (und Trainer, Betreuer etc.) einzustellen und zu verstehen, warum diese sich so verhalten, wie sie es tun? Kürzer (und damit leider auch etwas unpräziser) formuliert: Versteht der Schiedsrichter die Spieler?

Lange streiten könnte man, ob die Fähigkeit, gut und klar zu kommunizieren, nicht bereits der Führungs- und/oder Sozialkompetenz zuzuordnen wäre. Ich entziehe mich dieser Diskussion mit dem Hinweis darauf, dass eine gute Kommunikationsfähigkeit von so herausragender Bedeutung für einen Schiedsrichter ist, dass ich sie unabhängig davon noch einmal ausdrücklich benennen möchte.

Der Schiedsrichter, der wie ein Wasserfall spricht, wird Akzeptanzprobleme bei den Spielern bekommen. Gleiches gilt aber auch für den Schweiger. Das „Ideal“ liegt also irgendwo dazwischen. Um es nicht unnötig in die Länge zu ziehen, will ich es – trotz des enormen Reizes, diesen Punkt ausführlicher zu behandeln – bei diesen kurzen

Ausführungen zum Thema Kommunikation bewenden lassen. Klar ist jedenfalls, dass ein Schiedsrichter, der seine Tätigkeit „professionell“ i. S. unserer Definition (s. o.) ausüben will, immer wieder an seiner Kommunikation feilen sollte. Und dazu zählt nicht nur die klassischerweise darunter verstandene verbale Kommunikation, also das Sprechen mit anderen Menschen (z. B. Spielern), sondern auch und vielleicht sogar in besonderem Maße die non-verbale Kommunikation oder auch Körpersprache.

Eng mit diesem Thema verbunden, aber letztlich doch ein eigenständiger Aspekt ist das Auftreten des Schiedsrichters. Auch in diesem Bereich gilt es sich immer wieder zu überprüfen und ggf. zu verbessern, um den Gesamteindruck zu optimieren.

Diese Liste ließe sich jetzt noch über Seiten fortführen. Allerdings hege ich die Hoffnung, dass dies nicht nötig ist. Wenn wir unter Professionalität die „souveräne Ausübung einer Tätigkeit bzw. Beherrschung eines Arbeitsgebiets“ verstehen, dann gehören sämtliche Kompetenzen, die ein Schiedsrichter mitbringen sollte, dazu. Ist ein Schiedsrichter im Rahmen seiner Möglichkeiten ernsthaft bemüht, seine Fähigkeiten in diesen Kompetenz-Bereichen ständig zu beobachten und zu verbessern, kann zu Recht von einem gewissen Grad an Professionalität ausgegangen werden.

2.2 Was bedeutet „Selbstreflexion“?

Wer eine Definition dieses Begriffes in einem typischen Wörterbuch sucht, wird leider enttäuscht. Mehr als „die Reflexion über die eigene Person“ bietet uns der Duden z. B. nicht. Und auch die Recherche nach „Reflexion“ ist nicht viel ergiebiger: „Zurückbeugen“ bietet zwar einen ersten Ansatz (ich komme später darauf zurück), wirklich zufrieden stellend ist es jedoch nicht.

Die Internet-Datenbank www.wissen.de bietet uns folgende Erklärung an: „Nachdenken über die eigene Person, Selbstbetrachtung“.

Selbstreflexion kann also als ein prüfendes und vergleichendes Nachdenken über sich selbst, das eigene Verhalten und Erleben verstanden werden. Dabei kommt der Übersetzung „zurückbeugen“ insofern eine wesentliche Bedeutung zu, weil es als das kritische Überprüfen bzw. Denken über sich selbst, über das Verhalten und das Gedachte betrachtet werden kann. Also gewissermaßen als Rückschau auf das, was ich getan, erlebt, gefühlt habe. Wer es gern etwas schärfer formuliert mag, könnte

auch davon ausgehen, dass es sich um eine kritische Auseinandersetzung mit der bisherigen Praxis handelt.

Wie auch immer: Im Ergebnis geht es darum, sich mit sich selbst ernsthaft und kritisch auseinanderzusetzen. Die Ausführungen etwas später in diesem Referat (vgl. Kapitel 4) werden dies hoffentlich noch verständlicher machen. An dieser Stelle soll diese noch sehr oberflächliche Betrachtung der Selbstreflexion zunächst genügen.

3. Stellenwert von Professionalität im Hobby

3.1 Nutzen von anerkannter Professionalität

Natürlich werden sich jetzt Einige fragen, warum denn gerade im Hobby ein – wie auch immer ausgeprägter – Grad an Professionalität erstrebenswert sein sollte. Und diese Betrachtung ist durchaus wertvoll, denn warum sollte das Hobby auch noch Züge des Berufslebens bekommen? Und dennoch hat Professionalität ihren Nutzen.

In den allermeisten Fällen suchen wir Menschen uns ein Hobby, das unsere Stärken oder unsere Leidenschaft ganz besonders berücksichtigt und fördert. In einigen Fällen decken wir damit auch die Lebensbereiche ab, die wir in unserem Job nicht abdecken können: den Büromenschen zieht es zum Sport, der körperlich Arbeitende sucht geistige Herausforderungen, der Künstler sucht das Handwerk, der Handwerker die Kunst.

Aber gerade der Faktor der Bestätigung und Anerkennung spielt eine wesentliche Rolle bei der Wahl unserer außerberuflichen Aktivitäten. Oftmals holen wir uns darüber auch die Anerkennung, die wir im Beruf nicht bekommen, weil unser Chef leider nicht gelernt hat, gute Leistungen auch zu loben, wenn es gerechtfertigt ist.

Wird die Ausübung unseres Hobbys von anderen als „professionell“ anerkannt, wird uns ein hohes Maß an Anerkennung zuteil. Im übertragenen Sinn werden unsere Leistungen im Freizeitbereich und vor allem unser Engagement dafür anerkannt, als würden wir diese Tätigkeit beruflich ausüben und damit unseren Lebensunterhalt verdienen.

Da der einzelne Schiedsrichter auch immer als Mitglied einer Gruppe, also der Zunft der Schiedsrichter, wahrgenommen wird, hat dies positive Auswirkungen auf alle Schiedsrichter. Mindestens im umgekehrten Falle erleben wir es bewusst nahezu jede Woche in den Medien: Wenn ein Schiedsrichter in der Bundesliga eine Fehlentscheidung trifft, spielt es keine Rolle mehr, dass 8 Kollegen gute oder sogar hervorragende Leistungen erbracht haben. In den Augen der Spieler, der Trainer und ganz besonders der Medien (und damit auch aus Sicht der Zuschauer) waren es dann wieder mal „die Schiedsrichter“, die grottenschlecht gepfiffen haben.

Diese Wirkung tritt aber auch im positiven Sinne ein, gleichwohl wir diesen Effekt nicht so bewusst wahrnehmen. Einerseits weil dieser positive Effekt sicher nicht so deutlich erkennbar ist, wie der negative. Andererseits weil wir in unserer Gesellschaft sehr dazu neigen, vor allem die negativen Dinge wahrzunehmen und nicht so sehr auf die positiven Dinge achten.

Dennoch sollten wir die positive Wirkung von professionellen Schiedsrichterleistungen nicht unterschätzen.

3.2 Nutzen für das Schiedsrichterwesen

Eine positive Wirkung von Professionalität auf das Schiedsrichterwesen insgesamt habe ich bereits aufgezeigt (vgl. 3.1). Aber es kommt noch besser!

Wenn man den Eindruck hat, dass ein Mensch die Tätigkeit, die er ausübt, professionell angeht, dann steigt automatisch das Vertrauen, das wir dieser Person (zumindest in diesem Punkt) entgegenbringen.

Jeder von uns kennt Beispiele aus dem täglichen Leben, die uns die Unterschiede im positiven und/oder negativen Sinne verdeutlicht haben: bei handwerklichen Tätigkeiten, beim Einrichten oder Reparieren unseres PCs, bei der Reparatur des Autos etc. Wir kennen alle sowohl Unternehmen oder Personen, denen wir vertrauen und solche, die wir lieber nicht noch einmal mit einem Auftrag beglücken wollen. Wenn der Mechaniker unseres Vertrauens einmal einen kleinen Fehler begeht, werden wir ihm nicht sofort grundlegend misstrauen. Vielmehr werden wir denken, dass das ja mal passieren kann. Fehler passieren gelegentlich auch den Besten.

Haben wir aber jemanden, der ständig Kleinigkeiten vermässelt, werden wir das Vertrauen verlieren und bei weiteren Fehlern denken: „Das war doch klar! Der hat schon immer sehr schusselig gearbeitet!“

Übertragen wir es wieder auf die Schiedsrichter: Wenn Schiedsrichtern grundsätzlich zugebilligt wird, dass sie professionell arbeiten und ständig an ihrer Weiterentwicklung interessiert sind, wird man ihnen einen Fehler eher nachsehen, als wenn – und ich glaube dass dies zurzeit noch der Regelfall ist – Schiedsrichter eher als stümperhafte und selbstgefällige Amateure angesehen werden, die sich nur profilieren wollen.

Als eines von vielen Beispielen möchte ich den Umgang mit Medien und die Präsenz von Schiedsrichtern in der Öffentlichkeit kurz anreißen. Nach meiner Auffassung dient insbesondere dieses Beispiel dazu, die Komplexität unseres Handelns und dessen Auswirkungen zu skizzieren.

Über viele Jahrzehnte haben die Schiedsrichter „ihr eigenes Ding“ gemacht. Gerieten wir in die Kritik, haben wir darauf nicht reagiert oder allenfalls – und das ist noch viel schlimmer – sehr trotzig. Erklärungen wurden intern schnell als Rechtfertigungen ausgelegt und waren verpönt. Seit einiger Zeit hat sich dies ein wenig geändert. So gab es über einen längeren Zeitraum den „Pfiff des Tages“ im Rahmen des aktuellen Sportstudios im ZDF. Der DFB-Lehrwart Eugen Strigel nutzte dabei die Gelegenheit, den mehr oder weniger interessierten Zuschauern zu erläutern, weshalb ein Schiedsrichter oder ein Schiedsrichterassistent so entschieden hatte, wie es die Zuschauer am Bildschirm verfolgen konnten. Sehr oft habe ich erlebt, dass mich „Zivilisten“ (der Leser möge mir diesen militanten Begriff nachsehen – ich meine damit alle Nicht-Schiedsrichter) ansprachen und sagten: „Mir war ja gar nicht klar, dass ein Schiedsrichter so viel zu beachten hat. Das war interessant, was ich da gehört habe.“

Auch wenn hier und da sicher über die Ausführungen unseres Vorzeige-Lehrworts aus Frankfurt gestritten werden kann, denn auch mir war nicht immer verständlich, was er denn nun eigentlich sagen wollte. Deutlich ist aber, dass er mit seinen Erläuterungen in vielen Fällen für Verständnis gesorgt hat.

Dabei bediente sich der DFB – vielleicht ohne es zu wissen – eines grundlegenden Prinzips der Konfliktprävention: Kommunikation! Miteinander ins Gespräch zu kommen und im Gespräch zu bleiben, hilft am allerbesten, Missverständnisse oder sogar grundlegendes Unverständnis zu vermeiden bzw. frühzeitig auszuräumen. Was auch immer den DFB bewegen haben mag, diese tendenziell sehr gute Dauereinrichtung, den „Pfiff des Tages“ fachlich kompetent zu begleiten, wieder aufzugeben – es war eine Entscheidung für den Rückschritt in die vergangenen Tagen des Isolierens und

Abkapselns. Hier und da werden sogar Stimmen laut, die dieses Verhalten für „unprofessionell“ halten.

3.3 Nutzen für den einzelnen Schiedsrichter/die einzelne Schiedsrichterin

Natürlich liegt der Nutzen für den Einzelnen auch im Nutzen für das gesamte Schiedsrichterwesen (vgl. 3.2). Aber darüber hinaus wird auch jeder einzelne Schiedsrichter einen Nutzen daraus ziehen können.

Im letzten Kapitel erwähnte ich bereits, dass bei einer anerkannten Professionalität die Toleranz gegenüber Fehlern steigen wird. Das kommt dem einzelnen Schiedsrichter besonders zu Gute. Je professioneller sich ein Schiedsrichter darstellen kann (damit ist nicht darstellen i. S. von „schauspielern“ gemeint), desto eher wird man ihm nachsehen, wenn ihm ein Fehler unterläuft. Man könnte auch sagen, dass die Grundakzeptanz gegenüber der Person steigt und die Kritik gegen den Schiedsrichter deswegen weniger heftig und vor allem weniger nachhaltig ausfällt.

Letztendlich kennt das jeder Fußballer von sich selbst: an schlechten Tagen trifft man das Tor einfach nicht. Deswegen kommen aber nicht grundlegende Zweifel am Können und an den Fähigkeiten des Spielers auf. Ähnlich ist das beim Schiedsrichter, gleichwohl die Tendenz, gerne den Schiedsrichter für ein verlorenes Spiel verantwortlich zu machen, dadurch natürlich nicht gestoppt wird.

Auch die Selbstzufriedenheit des Schiedsrichters wird steigen. Gemeint ist damit tatsächlich nur die Zufriedenheit mit sich selbst bzw. mit der eigenen Leistung, keineswegs die gerne damit in Verbindung gebrachte Sättigung und in der weiteren Folge die nachlässige Einstellung, nicht mehr an sich arbeiten zu müssen. Die gute Leistung wird uns in unserem Hobby zufrieden machen und Zufriedenheit macht an der Grenze zu anderen Betätigungsfeldern nicht Halt. Das soll heißen: Diese Zufriedenheit überträgt sich auch auf das berufliche und private Umfeld. Ähnlich wie sich die (Un-)Zufriedenheit im Beruf oder im Privaten auf das Hobby überträgt. Je mehr Betätigungsfelder sich zu meiner Zufriedenheit entwickeln, desto zufriedener bin ich als Mensch.

Zu erkennen, dass ich eine Tätigkeit sehr gut und zu meiner Zufriedenheit ausübe (und vermutlich dann auch zur Zufriedenheit einiger anderer Menschen), lässt mein Selbstvertrauen, mein Selbstwertgefühl steigen (vgl. auch 4.2).

4. Bedeutung von Selbstreflexion

4.1 Verbesserung der eigenen Qualitäten und Fähigkeiten

Die meisten Menschen verfolgen das Ziel, ihre Qualitäten und Fähigkeiten zu verbessern. In einigen Fällen ist das recht leicht, weil es nicht damit verbunden ist, über die eigenen Verhaltensweisen, Einstellungen und Werte nachdenken zu müssen. Wir bekommen Tipps und Anregungen, finden sie vielleicht brauchbar für uns und übernehmen sie.

Aber das funktioniert nicht immer so schonend und bequem. Manchmal ist es erforderlich, ins „Eingemachte“ zu gehen. Dann muss ich mich wirklich mit mir selbst beschäftigen: Wie bin ich eigentlich? Wie verhalte ich mich in diesen Situationen? Und warum? Könnte ich es auch anders machen? War meine Leistung in Ordnung? War meine Einstellung okay? Wenn nicht: Warum nicht? Was kann ich tun, damit es beim nächsten Mal besser ist?

Das Streben nach der eigenen Verbesserung setzt unverzichtbar voraus, dass ich meine Defizite erkenne und akzeptiere. Nur dann kann ich mich darauf konzentrieren, an diesen Defiziten zu arbeiten. Diese Erkenntnis ist übrigens unabhängig vom Aufwand, den ich betreiben müsste, um diese Defizite abzustellen. Das spielt erst eine Rolle bei der tatsächlichen Umsetzung. Dann kommt der innere Schweinehund ins Spiel, den es zu überwinden gilt (Buchtip: Marco von Münchhausen, So zähmen Sie Ihren inneren Schweinehund, Campus Verlag, 2002).

Die Erkenntnis, dass ein Defizit vorhanden ist und abgestellt werden müsste, ist jedenfalls vorhanden. Das ist der erste von zwei ganz wichtigen Schritten. Der zweite Schritt besteht dann in der Vorsatzfassung, aktiv etwas dagegen zu unternehmen und das Vorhaben dann auch in die Tat umzusetzen.

In unserer Gesellschaft können wir davon ausgehen, dass es vermutlich keinen Menschen auf dieser Welt gibt, dem es wichtiger ist, was mit uns passiert, als wir selbst. Im positiven Fall vielleicht noch abgesehen von den Menschen, die uns am nächsten stehen: Eltern, der Partner, gute (= echte!!) Freunde. Wer also, wenn nicht wir selbst, sollte eine Motivation haben, das Beste aus uns herauszuholen? Natürlich gibt es immer wieder Beispiele, an welchen Stellen Andere unser Bestes wollten und wollen. Aber das ist nur punktuell. Nämlich an den Stellen, wo diese Anderen einen eigenen Nutzen davon haben, dass wir unser Bestes geben.

Leider ist das nicht besonders zuverlässig. Wenn wir darauf warten wollen, dass uns Andere einen Impuls geben, etwas ändern zu müssen, brauchen wir Glück: zeitgleich müsste nämlich eine andere Person genau das gleiche Interesse an einer Verbesserung unserer eigenen Qualitäten und Fähigkeiten besitzen. Und was passiert, wenn das nicht zusammentrifft? Haben wir dann einfach Pech gehabt?

Viel sinnvoller ist es doch, ein eigenes „Qualitäts-Sicherungs-System“ zu installieren. Wir müssen also selbst auf uns aufpassen und uns überwachen.

Auch wenn es schon mal anstrengend sein kann, sich selbst zu reflektieren, sollten wir uns immer klar machen, dass wir einen großen Nutzen daraus ziehen können.

Denn wir selbst profitieren davon mehr am allermeisten.

4.2 (Selbst-)Sicherheit und Selbstbewusstsein

Wenn ich im Kapitel 4.1 davon sprach, dass die meisten Menschen das Ziel verfolgen, ihre eigenen Qualitäten und Fähigkeiten zu verbessern, dann ist das ganz sicher nicht falsch, aber leider auch nur bedingt richtig.

Es gibt eine ganze Reihe von Menschen, die ein sehr hohes Sicherheitsbedürfnis haben. Der kundige Leser wird nun sagen, dass wir spätestens seit der Maslow'schen Bedürfnispyramide wissen, dass das Streben nach Sicherheit gleich auf die Befriedigung der Grundbedürfnisse (Hunger, Durst, Ruhe, Bewegung, Sexualität etc.) folgt. So weit, so gut! Aber in welchem Grad und in welchen Punkten dieses Sicherheitsbedürfnis zum Tragen kommt, ist eine ganz andere Frage.

Angst vor Veränderung haben sehr viele Menschen, eigentlich sogar alle. Einige von uns können damit aber sehr viel besser umgehen, weil wir die positiven Elemente der Veränderung sehen. Andere Menschen wollen aber keine Veränderung, weil sie nicht wissen, was sie erwartet. Das gilt übrigens auch dann, wenn sie erkannt haben, dass der Ist-Zustand nicht ideal ist. Trotzdem bleiben sie lieber bei dem, was sie jetzt haben, weil sie ja nicht wissen, was sie erwartet, wenn sie sich auf die Veränderung einlassen.

Jeder von uns kennt diese Menschen: aus dem Beruf, aus dem privaten Umfeld oder aus dem Hobby.

Manches Mal sind es gerade die Menschen, die auf uns einen so sicheren Eindruck machen – auf den ersten Blick jedenfalls. Übersteigertes Selbstbewusstsein oder Arroganz sind aber sehr häufig Zeichen von Unsicherheit.

Warum das so ist, welche Gründe es dafür gibt, dass ein Mensch deutlich stärker das subjektive Gefühl von Sicherheit benötigt, als ein anderer, soll und kann an dieser Stelle nicht erörtert werden. Dieses Thema in seiner gesamten Bandbreite ist sicher ein hervorragender Stoff für eine Doktorarbeit in Psychologie – vermutlich gibt es auch einige Veröffentlichungen hierzu.

Für uns soll an dieser Stelle die Erkenntnis genügen, dass es in diesem Punkt große Unterschiede zwischen den Menschen gibt, die nicht in allen Fällen allein dadurch zu beheben sind, dass sich dieser Mensch ein wenig Mühe geben muss.

Eine Befürchtung, die viele der oben beschriebenen Menschen mit sich tragen, kann jedoch mit großer Sicherheit ausgeräumt werden: Dadurch, dass sich ein Mensch kritisch mit sich selbst beschäftigt, sich selbst reflektiert, wird dieser Mensch nicht in erhöhtem Maße verletzlich oder angreifbar.

Die Idee, die dahinter steckt, klingt zunächst einmal sehr logisch: Wenn ich mich mit mir selbst beschäftige, werde ich auch auf meine Schwächen stoßen. Diese Schwächen will ich beseitigen, also arbeite ich an mir. Wenn andere das mitbekommen, wissen sie, wo ich angreifbar bin und ich kann ganz gezielt von diesen Personen attackiert werden.

Das klingt zunächst wirklich logisch – aber eben nur auf den ersten Blick!

Es könnte doch auch so sein, dass Andere diesen Fehler an mir entdecken, obwohl ich ihn selbst noch gar nicht bemerkt habe (Stichwort „blinder Fleck“, Johari-Fenster). Dann könnten sie mich auch angreifen und sogar noch viel wirkungsvoller, weil ich noch nicht einmal wüsste, dass ich an dieser Stelle vielleicht angreifbar bin.

Und letztendlich können wir machen, was wir wollen – im Ergebnis kann es immer sein, dass ein anderer Mensch uns angreifen möchte, weil er sich davon einen Nutzen verspricht. Das hängt aber nicht davon ab, ob wir selbst unsere Schwächen kennen oder nicht. In den seltensten Fällen werden wir einen anderen Menschen erst darauf aufmerksam machen, dass wir eine Schwäche an einer Stelle besitzen, wo sie niemand vermutet hätte.

Über die eigenen Schwächen, aber auch – und das gehört ja ganz wesentlich dazu – über die eigenen Stärken reflektiert zu sein, schafft Sicherheit. Diejenigen unter den

Lesern, die sich selbst reflektieren, wissen das. Und die Anderen sind herzlich aufgefordert, es selbst auszuprobieren und Erfahrungen zu sammeln. Das Wissen über die eigenen Stärken und Schwächen sorgt u. a. für eine realistischere Einschätzung der eigenen Möglichkeiten. Die Wahrscheinlichkeit, wegen Über- oder Unterforderung enttäuscht zu werden, reduziert sich dadurch.

Vor ein paar Monaten unterhielt ich mich mit einer Kollegin über das Thema „Schlagfertigkeit“. Sie sagte mir, dass sie gerne etwas schlagfertiger wäre. Als Ideal hatte sie vielleicht die coolen Managertypen vor Augen, die auf alles und jeden einen kessen Spruch parat haben. Sie suchte u. a. Rat, wie sie an ihrer Schlagfertigkeit arbeiten könne. Ich erklärte ihr, dass aus meiner Sicht die Schlagfertigkeit sehr mit dem Thema Selbstbewusstsein zusammenhängt. Und ich fragte sie, ob sie sich für selbstbewusst halten würde. Ich muss dazu sagen, dass ich diese Kollegin für selbstbewusst halte, weil sie reflektiert ist und ihre Selbsteinschätzung – natürlich nur wieder aus meiner subjektiven Sicht – sehr realistisch ist.

Für mich nicht überraschend antwortete sie, dass sie sich nicht für besonders selbstbewusst halten würde. Andere seien ihr da weit voraus. Ich bat sie um Beispiele und sie nannte mir u. a. zwei Personen, die nach meiner Einschätzung extrovertiert, frech und fordernd sind, aber keineswegs selbstbewusst. Als ich ihr das sagte, stutzte sie zunächst und schüttelte leicht ungläubig den Kopf. Dann fragte ich sie, wie sie denn Selbstbewusstsein definieren würde. Damit hatte ich ihr wohl eine sehr schwierige Frage gestellt (zugegeben: das ist auch so) und sie gab diese Frage an mich zur Beantwortung zurück. Ich sagte ihr: „Für mich ist ein Mensch selbstbewusst, wenn er sich seiner selbst bewusst ist.“ Ich hätte auch sagen können: „... wenn er sich selbst reflektiert.“

Was wir oft als Selbstbewusstsein auffassen, ist die Art, wie ein Mensch auf andere zugeht und wie er die eigenen Vorstellungen vertritt, vielleicht sogar, wie er Gespräche, Situationen oder sogar andere Menschen beherrscht. Das hat aber nicht sehr viel mit Selbstbewusstsein zu tun. Denn bei weitem nicht alle Menschen, die frech und forsch in der Öffentlichkeit auftreten, würde ich auch für selbstbewusst halten.

4.3 Respekt und Anerkennung von Anderen

Zu unterschiedlichen Gelegenheiten komme ich in die Situation, mit anderen Menschen über ihre Leistungen zu sprechen, in einigen wenigen Fällen geht es auch um die Einstellungen und Werte eines Menschen. Für mich ist es beeindruckend, wenn ein Mensch, den ich auf eine Schwäche oder sogar einen ganz konkreten Fehler hinweise, sehr konstruktiv und nicht beleidigt damit umgeht. Manchmal ist die Reaktion: „Ja, das habe ich auch schon gemerkt. Gut, dass du es noch mal sagst. Das bestätigt meinen Eindruck.“ In anderen Fällen kann sie aber auch so aussehen: „Das war mir gar nicht bewusst. Danke, dass du mich darauf aufmerksam machst.“

Diese Menschen haben meinen Respekt und meine Anerkennung. Und ich lege viel Wert darauf festzustellen, dass sie nicht deshalb meine Anerkennung haben, weil sie das, was ich ihnen sage, kritiklos und unreflektiert einfach übernehmen. Sie haben meinen Respekt, weil sie sich selbst in der Situation entweder schon reflektiert haben oder dazu bereit sind, es zu tun. Mein Eindruck von der Situation ist letztendlich für eine andere Person überhaupt nicht wichtig. Entscheidend ist, dass sich die Person selbst damit auseinandersetzt und sich ein eigenes Bild macht. Ob das mit meinem Bild übereinstimmt, spielt eine völlig untergeordnete Rolle. Mein Hinweis sollte allenfalls ein Auslöser sein, darüber nachzudenken.

Mit dieser Wahrnehmung stehe ich sicher nicht allein. Ich bin davon überzeugt, dass ganz viele Menschen Respekt und Anerkennung vor allem den Menschen zollen, die ein gesundes Selbstbewusstsein (vgl. 4.2) und einen gewissen Grad an Sicherheit im Umgang mit sich selbst offenbaren. Wenn wir uns nun in die Perspektive dieses Menschen versetzen, dem also aufgrund seiner Reflektiertheit ein gewisses Maß an Respekt und Anerkennung zuteil wird, dann können wir beruhigt feststellen, dass sich das nicht nur gut anfühlen wird. Vielmehr haben wir aufgrund dessen auch eine gute Ausgangsbasis für unsere Akzeptanz bei anderen in der Zukunft. Denn selbst wenn uns mal ein Fehler unterläuft, wird allein dadurch nicht auf einen Schlag der Respekt und die Anerkennung entzogen.

Wenn es uns sogar gelingt, selbst dann, wenn es unbequem und besonders schmerzhaft ist, ein gutes Maß Selbstreflexion nicht vermissen zu lassen und auch in schwierigen Phasen kritisch mit uns selbst umzugehen, haben wir die besten Voraussetzungen für eine hohe Akzeptanz. Wir sind und bleiben damit glaubwürdig.

Eine von mir sehr geschätzte Person (vielleicht auch deshalb so sehr geschätzt, weil sie sehr reflektiert ist) hat einmal gesagt: „Es gibt nicht viel, das ein Mensch nur einmal verlieren kann. Die Glaubwürdigkeit gehört aber dazu.“

5. Wie reflektiere ich mich selbst?

Bis zu diesem Punkt war alles noch ganz harmlos. Ich habe mich ein wenig über das Thema Selbstreflexion im Fokus der Professionalität im Schiedsrichterwesen ausgelassen und diejenigen Leser, die diese Zeilen jetzt noch lesen, werden das vermutlich auch mehr oder weniger interessiert zur Kenntnis genommen haben.

Selbstverständlich schließt sich an dieser Stelle aber die Frage an, wie das denn nun in der Praxis funktioniert? Wie kann ich mich denn selbst reflektieren? Oder für diejenigen, die das schon tun, stellt sich evtl. die Frage, ob das denn richtig ist, wie sie das bisher machen.

Antworten auf diese Fragen möchte ich natürlich nicht schuldig bleiben – allerdings muss ich eingestehen, dass ich diese Fragen wohl nicht in allen Fällen zufrieden stellend und erschöpfend beantworten kann. Den Versuch will ich aber gerne unternehmen.

5.1 Selbstreflexion ist ein Prozess

Selbstreflexion ist weniger eine Methode, als vielmehr eine Grundhaltung und Einstellung. Das soll heißen, dass es nicht darum geht, eine Anleitung zur Selbstreflexion zu lesen, auswendig zu lernen und anschließend anzuwenden. Es geht vielmehr darum, den Sinn und Zweck von Selbstreflexion zu verstehen und zu verinnerlichen und auf dieser Basis eine ganz individuelle Art der Selbstreflexion zu finden. Mir ist natürlich bekannt, dass das für einige wie eine Ausrede klingt. Aber es ist meine tiefste innere Überzeugung, gegen die ich nicht ankämpfen will. Selbstreflexion – das sagt der Begriff an sich ja schon aus – ist eine höchst individuelle Sache.

Sicher, es gibt ein paar Tipps und ein paar Dinge kann und sollte man wohl auch berücksichtigen, wenn man sich mit diesem Thema auseinandersetzt, aber viel mehr kann ein seriöser Mensch im Grunde genommen schon nicht liefern.

Ganz wichtig ist ein Verständnis dafür zu entwickeln, dass man nicht selbst reflektiert ist, weil man gelegentlich mal selbstkritisch darauf schaut, wie man sich in einer bestimmten Situation verhalten hat. Selbstreflexion ist im Grunde genommen ein Prozess, der sich entwickeln muss.

Mit der festen Überzeugung, dass es zum eigenen Vorteil ist, wenn man sich selbst reflektiert und mit ein bisschen Übung wird man in der Lage sein, sogar während einer bestimmten Situation das eigene Verhalten zu „überwachen“. Der Fachbegriff dafür ist „Meta-Ebene“: gewissermaßen tritt man selbst aus dem Prozess heraus und beobachtet sich selbst und z. B. einen Gesprächspartner, als wäre man gar nicht beteiligt, während aber das eigentliche Gespräch weiterläuft. Durch diese „neutrale“ Sicht auf den Prozess ist es möglich, sich selbst zu steuern.

Allerdings ist dies schon die fortgeschrittene Ebene, die keineswegs Bedingung für einen professionellen Schiedsrichter ist.

Bei allen Dingen, die sich entwickeln müssen, benötigen wir Geduld und auch eine gesunde Portion Nachsicht gegenüber uns selbst. So auch hier. Es ist nicht möglich, Selbstreflexion zu erzwingen. Aber es ist auch nicht nötig, wenn das Vorhaben, sich selbst zu reflektieren, um die eigenen Fähigkeiten und Qualitäten zu verbessern, vorhanden ist und mit einer guten Portion Disziplin verfolgt wird.

5.2 Günstige Rahmenbedingungen für die Selbstreflexion

5.2.1 Zeitliche Rahmenbedingungen

Ganz häufig ist von Menschen zu hören, dass sie keine Zeit hätten, sich ständig mit sich selbst zu beschäftigen. Es gibt andere Aufgaben und die könnten nicht warten. Wenn ich ganz ehrlich sein soll – und das will ich an dieser Stelle sein – ist das nichts anderes als eine Ausrede und ein Davonlaufen!

In unserem hektischen Alltag, den wir inzwischen alle auf irgendeine Art und Weise durchleben, brauchen wir dringend Zeit für uns. Korridore, in denen wir keinem Druck unterliegen und uns um niemand anderen kümmern müssen, als um uns selbst. Un-

sere Seele braucht das, damit sie wieder auftanken kann (Buchtipps: Marco von Münchhausen, *Wo die Seele auftankt*, Campus Verlag, 2004).

Diese Zeitfenster sind nahezu ideal für den Einstieg. Wenn uns niemand stört, wir zeitlich nicht unter Druck sind, können wir in Ruhe mal über uns und unser Leben nachdenken: Was ist mir wichtig? Welche Einstellungen habe ich eigentlich zu diesen wichtigen Punkten? Welche Ziele habe ich? Bin ich zufrieden? Wenn nicht: warum nicht? Wie kann ich das abstellen? Mache ich die Dinge, die mir Spaß machen? Wenn nicht: was hindert mich daran?

Aber wir sollten uns auch ganz bewusst mal diese Fragen stellen: Wer darf uns kritisieren? Warum? Und warum dürfen es andere nicht? Welchen Nutzen habe ich davon, wenn mich andere kritisieren? Gebe ich selbst anderen so Feedback, dass sie etwas damit anfangen können? (Wer die Frage nicht beantworten kann, sollte sie an die Anderen im Umfeld weitergeben und um eine ehrliche Antwort bitten)

Wer schon etwas geübt ist, wird auch wenige Minuten Luft dazu nutzen können, sich selbst zu checken und ggf. zu korrigieren. Wie schon erwähnt, wird es vielleicht sogar möglich sein, sich während eines Gesprächs oder in anderen Situationen zu beobachten und nötigenfalls steuernd einzugreifen.

All das ist jedoch individuell sehr verschieden, jeder Mensch braucht etwas anderes. Und genau das, was man braucht, sollte man sich nehmen. Jeden Tag 10 Minuten zu meditieren, weil es der Kollege Meier mit viel Erfolg auch so macht, bringt keinen Nutzen, wenn man für sich merkt, dass es nicht wirkt. Ausprobieren – okay. Aber kritisch prüfen, ob es wirklich funktioniert. Zwänge, denen man sich unterwirft, werden nicht zum Wohlbefinden beitragen.

Für Schiedsrichter können vor dem Spiel wenige Minuten der Besinnung dazu beitragen, sich noch einmal darauf zu konzentrieren, was in den letzten Spielen nicht so gut gelaufen ist. Wenn sich der Schiedsrichter nach dem Spiel ein paar Minuten damit beschäftigt, was in diesem Spiel nicht optimal gelaufen ist und sich ganz gezielt vornimmt, welche Dinge er im nächsten Spiel abstellen will, werden vor dem nächsten Spiel wenige Sekunden der Konzentration genügen, sich diese Vorhaben wieder in Erinnerung zu rufen. Das wird reichen, um während des Spiels immer wieder genau auf diese Punkte (oder vielleicht sogar besser: diesen einen Punkt) zu achten.

Wer sich die Zeit nimmt, sich mit sich selbst zu beschäftigen, wird deutlich aufgeräumter und klarer sein und damit in der Folgezeit z. B. in Entscheidungsprozessen deutlich schneller zum Ziel kommen und die vormals investierte Zeit um ein Vielfaches wieder heraus holen. Wenn das überhaupt nötig ist.

5.2.2 Örtliche Rahmenbedingungen

Was in puncto Individualität für die zeitlichen Bedingungen gilt, das trifft erst recht für die örtlichen Rahmenbedingungen zu. Der eine Mensch ist in der Lage, da wo er steht oder sitzt oder geht für ein paar Minuten bei sich selbst zu sein und eine bestimmte Situation zu reflektieren. Der nächste Mensch braucht dazu mindestens einen Ort, der nicht all zu belebt ist, der dritte wird totale Ruhe benötigen und von daher den Ort sehr genau auswählen.

Der eine Mensch liebt Rituale und will ganz bewusst einen Ort haben, an den er sich immer wieder zurückziehen kann. Der nächste Mensch pflegt bewusst keine Rituale, spürt aber in sich den Drang, immer wieder an einen (oder zwei oder drei) bestimmten Ort zu gehen, wenn er mal ein paar Minuten mit sich allein sein will. Der dritte wiederum nutzt andere Möglichkeiten um abzuschalten (z. B. den MP3-Player, um den äußeren Trubel auszuschalten).

Wer unabhängig vom Ort ein paar Minuten für sich nutzen kann, ist sicher gesegnet und kann diese Kapitel schnell überspringen – oder hat das sogar schon getan. Wer einen bestimmten Ort benötigt, sollte es für sich so einrichten, dass dieser Ort auch in regelmäßigen Abständen, aber vor allem auch dann, wenn es ganz dringend nötig ist, verfügbar ist.

Beispiele für solche Orte können sein: eine ruhige Lesecke, der Hobbyraum im Keller, ein besonderer Platz in der Natur (im Wald, am See, auf einem Berg ...), eine Kirche, ein ruhiges Café, eine Parkbank, ein Museum, das eigene Auto etc. Eigentlich ist es egal, es muss nur zu mir selbst passen. Ich muss mich da wohl fühlen, dann wird dieser Ort als Rückzugsort auch seine Aufgabe erfüllen.

Auf den Schiedsrichter bezogen gibt es einige Orte, die sich anbieten: die Kabine (sofern es sich einrichten lässt, dort wenigstens für ein paar Minuten ungestört zu sein), das Auto, der Sportplatz selbst bei der Platzabnahme vor dem Spiel.

Ich selbst hatte vor dem Spiel zwei Phasen, in denen ich mich für einen kurzen Moment nach außen abgeschottet und mit meinen Vorhaben und Zielsetzungen für dieses Spiel beschäftigt habe. Viele werden das gar nicht bemerkt haben, aber darauf kommt es auch nicht an. Das mache ich ja für mich und nicht zur Show für Andere. Eine Phase war bei der Platzbesichtigung vor dem Spiel. Ich bin immer genau die Diagonale abgegangen, die ich als Schiedsrichter während des Spiels laufen würde und habe dabei die „Atmosphäre“, eigentlich viel mehr die Perspektive, in mich aufgenommen. Die zweite Phase war in der Kabine kurz vor dem Spiel. Ein kurzes Besinnen auf die bevorstehende Aufgabe, das schon automatisierte Checken der Punkte, die ich dieses Mal besser machen wollte als im letzten Spiel.

Rituale sind an dieser Stelle sehr hilfreich, weil insbesondere vor dem Spiel oftmals ein wenig Unruhe entsteht: alle möglichen Leute wollen etwas vom Schiedsrichter. Die wenigen Sekunden oder Minuten für sich können da schnell hinten rüber fallen. Nach dem Spiel ist das oftmals leichter. In der Kabine oder auf der Heimfahrt oder auch noch viel später, ein oder zwei Tage nach dem Spiel in einer ruhigen Minute zu Hause, in der Bahn oder anderswo. Der Ort ist egal, Hauptsache ist, es funktioniert.

5.2.3 Unterstützung durch Andere

Der innere Schweinehund ist von mir in diesem Referat schon einige Male erwähnt worden. Zu Recht! Denn er ist allgegenwärtig und macht uns so machen guten Vorsatz wieder zunichte. Also ist es nahe liegend, dass wir uns Verbündete im Kampf gegen diesen zähen Feind suchen: den Partner, die Eltern, Freunde, Kollegen. Für diesen Zweck ist es nicht wichtig, dass unsere Verbündeten Kenner der Materie Schiedsrichterei sind. Sie sollen ja nur ein wenig auf uns aufpassen und uns gelegentlich anschieben oder darauf aufmerksam machen, dass der innere Schweinehund gerade wieder die Oberhand gewinnt.

Wie das funktioniert? Ganz einfach: Wir fassen den Entschluss, kritischer mit unseren Spielleitungen umzugehen. Einen oder zwei Tage nach jedem Spiel beschäftigen wir uns für ein paar Minuten noch einmal mit der Spielleitung und prüfen kritisch, was gut gelaufen ist und beibehalten werden sollte und was nicht so gut gelaufen ist und geändert werden sollte. Von diesem Vorhaben unterrichten wir unseren Verbündeten und bitten ihn oder sie gleichzeitig darauf zu achten, dass wir das auch tatsächlich tun. Wenn nicht, soll er oder sie uns darauf hinweisen. Wer es gerne geheimnisvoll

mag, kann noch ein abgesprochenes „Signalwort“ vereinbaren, das muss aber nicht sein. Hauptsache, wir bekommen einen Hinweis, mit dem wir etwas anfangen können.

Damit das alles für unseren Verbündeten überprüfbar ist, brauchen wir Kriterien, an denen er oder sie festmachen kann, ob wir unser Vorhaben auch tatsächlich in die Tat umgesetzt haben. Sonst könnten wir ja einfach auf die Frage „Hast du dich mit dem Spiel vom letzten Wochenende schon beschäftigt?“ schlicht und einfach mit „Ja“ antworten und alles wäre gut.

Dazu bietet sich an, eine Liste A zu machen, auf der die Dinge notiert werden, die gut gelaufen sind und unbedingt beibehalten werden sollten, und eine Liste B mit den Dingen, die nicht so gut gelaufen sind und beim nächsten Mal abgestellt werden sollen. Auf der Liste A sollten maximal vier oder fünf Punkte notiert sein, auf der Liste B maximal zwei. Das hat zum einen den Vorteil, dass auch ein schwaches Spiel uns nicht endgültig frustriert, wenn wir uns die Liste ansehen. Viel wichtiger ist aber, dass es nicht so schwierig sein wird, auf die Dinge, die ohnehin schon gut gelaufen sind, weiter zu achten und sie beizubehalten. Das abzustellen, das nicht so gut gelaufen ist, stellt die deutlich höhere Hürde dar. Also sollten wir uns hier auf maximal zwei Dinge konzentrieren. Andernfalls versuchen wir alles zu beachten, aber können davon nichts wirklich konzentriert angehen. Weniger ist hier mehr.

Der Verbündete könnte also fragen: „Welche Dinge sind gut gelaufen, die du im nächsten Spiel wieder gut machen willst?“ Wir antworten mit der Liste unserer guten Beispiele. Anschließend fragt uns unser Verbündeter: „Auf welche Sache möchtest du im nächsten Spiel ganz besonders achten, damit sie besser läuft als im letzten Spiel?“ Und wir nennen unseren Punkt (oder maximal noch einen zweiten), den wir verbessern wollen. Wenn unser Verbündeter ganz besonders sorgfältig ist, wird er noch fragen: „Und wie willst du das sicherstellen?“ Wenn wir uns wirklich nachhaltig mit dieser Sache beschäftigt haben, werden wir eine Antwort darauf haben, weil wir uns diese Frage schon selbst gestellt haben. Wenn nicht, bleibt ja noch etwas Zeit bis zum nächsten Spiel.

5.3 Feedback geben und nehmen

Von Anderen eine Rückmeldung entgegen zu nehmen ist nicht immer einfach. Jeder Mensch hat seinen eigenen Kommunikationsstil, einige tun sich etwas leichter mit einer Rückmeldung, anderen fällt es etwas schwerer.

Das beginnt gelegentlich schon mit den Begrifflichkeiten. Viele betonen, dass Kritik positiv oder negativ sein kann. Leider verwenden sie diesen Begriff in der Praxis dann aber vielfach ausschließlich negativ. An dieser Stelle soll es nicht um Wortklauberei gehen. Wichtig ist die Einstellung, die damit verbunden ist.

Wenn ich einer anderen Person eine Rückmeldung über ihr Verhalten oder ihre Leistung gebe, dann gehören dazu die positiven und die negativen Aspekte. Insbesondere in Deutschland tun wir uns sehr schwer damit, die positiven Dinge zu erkennen und dann vor allem anzuerkennen. Ein Schüler, der 20 Matheaufgaben gelöst hat und dabei 3 Fehler gemacht hat, wird sich in aller Regel anhören müssen, dass er drei Fehler gemacht hat. Das sind immerhin 15%! Tatsächlich hat dieser Schüler aber auch 17 Aufgaben richtig beantwortet und das sind – hoffentlich mache ich jetzt keinen Rechenfehler, das wäre peinlich!! – 85%!

Feedback beginnt mit den Dingen, die gut waren. Vor allem deshalb, weil das der überwiegende Teil sein wird. Auch beim Schiedsrichter. Selbst wenn ein Schiedsrichter einige Fehler in seiner Spielleitung hatte, so wird er doch die meisten Situationen richtig entschieden haben. Wichtig ist dabei, dass diese Punkte nicht einfach „herunter geleiert“ werden, „weil man das eben so macht“. Feedback muss – damit es Wirkung erzielen kann – authentisch sein, also glaubwürdig, zuverlässig, echt. Das Feedback sollte also mit Anerkennung und Respekt gegenüber der Person ausgesprochen werden.

Das ist ganz besonders wichtig bei den Dingen, die nicht so gut gelaufen sind, also der Kritik. Wenn wir kritisieren, dann beschreiben wir die Leistung oder das Verhalten im konkreten Einzelfall, keinesfalls die Person als solche mit ihren Einstellungen, Werten und Normen.

Das könnte beim Schiedsrichter z. B. so aussehen: „Mir hat gut gefallen, wie du von der ersten Minute an den Spielern gezeigt hast, welche Spielweise du zulassen willst und welche nicht. Z. B. in der 4. Minute, als du den Spieler Nr. 4 ermahnt hast. Du bist immer in Spielnähe gewesen, also viel und sinnvoll gelaufen. Bei dem schnellen

Konter in der 84. Min. warst du super schnell da, wo es brenzlich wurde. [...] Nicht so gut gefallen hat mir in der 42. Minute die gelb-rote Karte gegen den Spieler mit der Nr. 6. Da hätte ich mir gewünscht, dass du es bei einer Ermahnung belassen hättest, weil das Foul nicht so schlimm war und wenn ich das ganze Spiel betrachte, erscheint mir diese Karte überzogen.“

Das klingt sicher anders als diese Variante: „Ja, man konnte sehen, dass du ein ganz guter Schiri bist. War insgesamt wirklich in Ordnung. Es gab nur ein paar wenige Dinge, die nicht gut waren. Vor allem die gelb-rote Karte in der 1. Halbzeit. Da hast du total überzogen. Das war niemals gelb-rot würdig.“

Ich denke, der Unterschied ist klar. Wenn wir Anderen ein Feedback geben, sollten wir also darauf achten, dass wir es so abgeben, wie wir es selbst auch gerne empfangen würden. Dabei geht es nicht darum, den Anderen zu schonen. Der will ja schon eine ehrliche Rückmeldung über seine Leistung bekommen. Aber der Respekt und die Achtung sollten nicht verloren gehen.

Wenn ich ein Feedback entgegen nehme, bemühe ich mich sehr darum, zunächst das ganz Feedback meines Gesprächspartners abzuwarten. Das ermöglicht mir, einen Gesamteindruck von der Rückmeldung zu bekommen. Sofern das geschehen ist, stelle ich Verständnisfragen, weil ich etwas nicht einordnen oder nachvollziehen kann. Ganz wichtig für die Person, die das Feedback entgegen nimmt: bitte nicht rechtfertigen. Denn darum geht es nicht. Ein anderer Mensch beschreibt uns, wie er etwas erlebt bzw. wahrgenommen hat. Dass wir das mit einer anderen Absicht so getan haben oder aufgrund einer anderen Wahrnehmung, spielt zwar für uns bei der anschließenden Bewertung eine Rolle, aber für die Rückmeldung an sich ist es nicht erheblich. Missverständnisse können und sollten natürlich auch aufgelöst werden. Aber nicht selten driften diese Gespräche in eine Rechtfertigung ab und dann ist der praktische Nutzen der Rückmeldung in Frage gestellt. Denn mit meiner Rechtfertigung erkläre ich im Grunde schon, dass ich den Einwand nicht zulasse, weil ich das anders einschätze. Damit beraube ich mich aber um die Chance, einen anderen Blick auf die Sache zu werfen und noch einmal darüber nachzudenken. Danach kann ich immer noch sagen, dass ich das anders sehe und beim nächsten wieder genau so machen würde. Aber dazwischen liegen ein paar Minuten des Nachdenkens und Überprüfens – das ist der wesentliche Unterschied.

6. Schlussbemerkungen

Ich hoffe mir ist gelungen, in diesem Referat einen Zusammenhang zwischen der Selbstreflexion eines Schiedsrichters und der Professionalität im Schiedsrichterwesen aufzuzeigen.

Ganz unabhängig davon, wie weit mir der Leser folgen will, würde ich es begrüßen, wenn es zur kritischen Auseinandersetzung mit der eigenen Leistung beitragen würde. Die Tatsache, dass diese Schlusszeilen aber gerade in diesem Augenblick gelesen werden, lässt mich optimistisch sein.

Abschließend möchte ich noch einmal auf einen Aspekt hervorheben, der nur ganz knapp von mir angesprochen wurde, um das Referat nicht noch länger werden zu lassen. Ich meine damit die Authentizität, wir können alternativ auch den Begriff Glaubwürdigkeit oder Echtheit verwenden.

Reflektierte Menschen sind in der Konsequenz fast immer auch authentisch, weil sie sich mit sich beschäftigt und deshalb eine klare Vorstellung von ihren Werten, Einstellungen und Ansichten haben.

Vielleicht ist es ein guter Einstieg, sich einmal ein paar Minuten Zeit zu nehmen und über die Bedeutung der Authentizität nachzudenken. Hilfreich bei diesen Überlegungen könnte ein Zitat sein, das ich zum Abschluss gerne anbringe. Dieses Zitat des deutschen Bankiers Alfred Herrhausen ist zu einem zentralen Leitspruch für mich geworden:

„Wir müssen das, was wir denken, auch sagen.

Wir müssen das, was wir sagen, auch tun.

Und wir müssen das, was wir tun, dann auch sein.“

(Alfred Herrhausen)