

## Kapitel 20

### *Stress, Druck und Erwartungshaltung*

Stress und Druck sind im Leistungssport allgegenwärtig. Sie entstehen durch Erwartungen von außen, durch eigene Ziele und durch die Bedeutung des Moments. Entscheidend ist nicht, ob Druck vorhanden ist, sondern wie er verarbeitet wird. Studien zeigen, dass Stress an sich keine Leistung verhindert, wohl aber die Art der Bewertung und Bewältigung (*Lazarus & Folkman, 1984*). Trainer beeinflussen diese Bewertung maßgeblich.

Erwartungshaltungen wirken dabei wie Verstärker. Unklare oder widersprüchliche Erwartungen erhöhen Unsicherheit. Klare, realistische Erwartungen schaffen Orientierung. Forschung zur Zielsetzung zeigt, dass spezifische und beeinflussbare Ziele die Stressbelastung senken und die Leistung stabilisieren (*Locke & Latham, 2002*). Trainer setzen damit den mentalen Rahmen für den Umgang mit Druck.

Unter Druck verengt sich die Aufmerksamkeit. Spieler fokussieren sich stärker auf mögliche Konsequenzen als auf Handlungsschritte. Studien zur Aufmerksamkeitskontrolle zeigen, dass leistungsirrelevante Gedanken die Entscheidungsqualität senken (*Eysenck et al., 2007*).

Trainer können gegensteuern, indem sie den Fokus konsequent auf Prozesse lenken. Sprache wird damit zum Stressregulator.

Ein weiterer Faktor ist die soziale Bewertung. Spieler reagieren sensibel auf wahrgenommene Beobachtung und Beurteilung. Forschung zur Leistungsangst zeigt, dass die Angst vor negativer Bewertung Stressreaktionen verstärkt (*Martens et al., 1990*). Trainer, die Fehler öffentlich sanktionieren, erhöhen diesen Effekt. Trainer, die einordnen und schützen, reduzieren ihn.

Stress ist jedoch nicht ausschließlich negativ. Ein moderates Aktivierungsniveau kann Leistung fördern. Das Yerkes-Dodson-Gesetz beschreibt diesen Zusammenhang zwischen Erregung und Leistung (*Yerkes & Dodson, 1908*). Ziel ist nicht Stressfreiheit, sondern optimale Aktivierung. Trainer steuern diese Aktivierung durch Kommunikation, Rituale und Struktur.

Erwartungshaltung betrifft auch den Trainer selbst. Eigener Druck überträgt sich auf das Team. Studien zur emotionalen Ansteckung zeigen, dass Stress von Führungspersonen auf Gruppen übergeht (*Hatfield et al., 1994*). Selbstregulation des Trainers ist daher Teil der Stressregulation des Teams.

Wirksame Trainer normalisieren Druck. Sie sprechen ihn an, ohne ihn dramatisieren. Sie vermitteln, dass Anspannung Teil der Aufgabe ist. Forschung zur Stressakzeptanz zeigt, dass diese Haltung die Leistungsfähigkeit unter Druck erhöht (Gross, 2002). Druck verliert an Bedrohung, wenn er verstanden wird.

Struktur ist ein weiterer Schutzfaktor. Klare Abläufe, Routinen und Rollen reduzieren Unsicherheit. Studien zur Stressregulation zeigen, dass externe Struktur die Selbstregulation unterstützt, besonders in kritischen Phasen (Cotterill, 2010).  
Trainer gestalten damit Stabilität.

Am Ende entscheidet der Umgang mit Stress darüber, ob Druck lähmt oder aktiviert. Trainer formen Erwartungshaltungen durch Worte, Entscheidungen und Verhalten. Wer Druck strukturiert, statt ihn weiterzugeben, ermöglicht Leistung. Stress wird dann nicht zum Gegner, sondern zum Signal.