

JÜRGEN R. NITSCH & DIETER HACKFORT



Vorstand, Trainer und Mannschaftssprecher einer Fußballmannschaft waren sich nach der letzten Saison darin einig, daß die Leistungsstärke nur gehalten werden könne, wenn ein torgefährlicher Stürmer verpflichtet würde. Es wurde daraufhin ein bekannter Spieler engagiert, der aufgrund seiner bisherigen Leistungen die hochgesteckten Erwartungen zu erfüllen versprach. Der erwartete Erfolg bleibt jedoch aus, Unzufriedenheit beginnt sich breitzumachen. Allen wird deutlich, daß irgend etwas mit der Mannschaft nicht stimmt. Man spricht davon, daß der neue Spieler sich in seiner neuen Umgebung noch nicht zurechtfinden, sich noch nicht "akklimatisieren" konnte, die anderen sich noch nicht auf ihn einzustellen vermochten, sich das rechte Verständnis füreinander noch nicht entwickelt habe. Woran es allerdings genau liegt, daß die erforderliche Abstimmung an sich leistungsstarker Einzelspieler nicht gelingen will, bleibt unklar. Damit fehlt schließlich auch ein erfolgversprechender Ansatzpunkt für die Lösung dieses Problems, und man ist zusehends geneigt, zum Notbehelf erneuter personeller Veränderungen (u.U. auch unter Einschluß des Trainers) zu greifen.

In ihrer Freizeit trifft sich eine Freundesgruppe zum wöchentlichen Fußballspiel, das meist mit großer Einsatzfreude betrieben wird. Kaum hat das Spiel begonnen, laufen alle in Position, bieten sich an, versuchen schnell zu kombinieren und suchen den Erfolg. Einer jedoch, der als Vereinsspieler bekanntermaßen besonders leistungsstark ist, zeigt offenkundig ein ganz anderes Verhalten: Er nimmt seine Verteidigungsaufgaben allzu lasch wahr, verzögert den Aufbau, indem er mit Gegenspielern plaudert, und zieht sich so den Zorn der Mannschaftskameraden zu. Man beginnt sich "anzumeckern", und als man auch noch in klaren Rückstand gerät, ist bei den meisten ein zunehmender Motivations- und Leistungsabfall festzustellen. Der angesprochene Spieler aber ist plötzlich

kaum noch zu bremsen, bemüht sich in Verteidigung und Angriff und kritisiert die Mitspieler wegen ihrer mittlerweile mangelnden Leistungen. Anscheinend sind die einzelnen Spieler mit jeweils anderen Vorstellungen in das Spiel gegangen und haben überdies ihre Spielauffassung im Laufe des Spiels in unterschiedlicher Weise verändert, so daß eine gemeinsame Orientierung ausbleibt.

Diese Beispiele veranschaulichen einen insbesondere für den Mannschaftssport bedeutsamen (aber auch für verschiedenste alltägliche soziale Beziehungen generell gültigen) Sachverhalt: Verlauf und Erfolg sozialer Interaktionen hängen maßgeblich von der optimalen Koordination der Einzelhandlungen ab. Wie aber funktioniert eine solche optimale Koordination, wie werden interpersonale, d.h. unmittelbar aufeinander bezogene Handlungen verschiedener Personen, reguliert, genauer, welche Teilprozesse bestimmen sie und welche Abstimmungsnotwendigkeiten ergeben sich? Im folgenden sollen diese Teilprozesse interaktiver Handlungsregulation genauer analysiert werden. Gleichzeitig wird damit das bisher am Beispiel des individuellen Bewegungshandelns entwickelte Handlungsmodell (vgl. u.a. NITSCH & ALLMER, 1976, 1979; NITSCH, 1978, 1982; NITSCH & HACKFORT, 1979, 1981; HACKFORT, 1983) durch die systematische Einbeziehung sozialer Regulationsprozesse ausgestaltet.

1. HANDLUNGSREGULATION UND SOZIALE INTERAKTION

Allgemein gesehen ist Handeln als absichtliche Verhaltensorganisation erst dann gefordert, wenn Anpassungsprobleme nicht in vorprogrammierter Weise bewältigbar erscheinen. Im sozialen Zusammenhang stellen sich solche handelnd zu bewältigenden Anpassungsprobleme in doppelter Hinsicht:

(a) Eine andere Person wird zum Verursacher eines individuellen Anpassungsproblems bzw. erschwert oder erleichtert dessen Bewältigung. Im Vordergrund steht hier die Verhaltensorganisation unter individuellen Zwecksetzungen ("intrapersonale Regulation"), bei der andere gewissermaßen mehr oder weniger als "Störgrößen" fungieren.

Man ist beispielsweise mit den Absichten und Verhaltensgewohnheiten eines Mitspielers noch nicht vertraut, kann deshalb dessen Verhalten nicht hinreichend genau vorhersagen, sich nicht darauf einstellen und sich somit auch nicht richtig zur Geltung bringen. Da ein wichtiger Bezugspunkt für das eigene Verhalten das Verhalten des anderen ist, dieser Bezugspunkt aber "unberechenbar" bleibt, kann das eigene Verhalten nicht optimal organisiert werden.

(b) Andere werden als Regulationspartner bei der Bewältigung eines gemeinsamen Anpassungsproblems erlebt. Der Akzent liegt hier auf der Verhaltensorganisation unter gemeinsamen Zwecksetzungen ("interpersonale Regulation"). Unter diesem Gesichtspunkt werden andere Personen nicht als "Störgrößen" für die intrapersonale Regulation gesehen, sondern als konstruktive Teile eines gemeinsamen Regulationssystems.

Beispielsweise kann bei allen Beteiligten die Absicht vorliegen, eine vorgegebene Aufgabe gemeinsam zu bewältigen, z.B. ein Spiel zu gewinnen. Probleme könnten dann entstehen, wenn in der Bewertung der Situation erhebliche Differenzen bestehen, die sich etwa darin äußern können, daß einige den Gegner allzu sehr unterschätzen und demgemäß Verteidigungsaufgaben vernachlässigen, während andere gerade das Spiel auf Sicherheit übertreiben: Ein geschlossenes taktisches Vorgehen kommt nicht zustande.

Sozialbezogene Probleme der Handlungsregulation können somit darin begründet liegen, daß entweder individuelle Handlungen verschiedener Personen sich wechselseitig stören und/oder die Grundlage für gemeinsames Handeln nicht geschaffen werden kann.

Sowohl intra- als auch interpersonale Regulationsprozesse lassen sich ausgehend von folgenden Fragen weiter differenzieren (vgl. NITSCH, 1978; vgl. Abb. 1):

(a) In welcher Art und Weise ist der konkrete Funktionsablauf einer Handlung zu regulieren? Da hiermit das eigentliche "Prozessieren" einer Handlung gemeint ist, wird dieser Aspekt als

"Prozeßregulation" bezeichnet.

Interpersonal meint dies den Aufbau und die Abwicklung hierarchisch-sequentieller Plansysteme (vgl. hierzu VOLPERT, 1974; HACKER, 1978) sowie damit verbundene sensumotorische Prozesse, wie sie Gegenstand verschiedener Modelle der Bewegungsregulation sind (vgl. u.a. BERNSTEIN, 1967; ANOCHIN, 1969; WOHL, 1973, 1977; SCHNABEL, 1976; POWELL et al., 1978; MILES & EVARTS, 1979).

Unter **interpersonalem** Aspekt geht es um die Entwicklung und die konkrete Umsetzung gemeinsamer Interaktionsziele und -pläne. Hierin eingeschlossen ist der von WATZLAWICK, BEAVIN & JACKSON (1974) beschriebene "Inhaltsaspekt" der sozialen Kommunikation.

(b) In welcher Art und Weise ist die aktuelle **Funktionslage** zu regulieren, um bestmögliche Voraussetzungen für die Handlungsführung zu schaffen? Sowohl für die intra- als auch die interpersonale Regulation wird hierbei davon ausgegangen, daß ein optimaler Funktionsablauf nur auf der Grundlage einer optimalen Funktionslage möglich ist. Die Schaffung möglichst günstiger Grundlagen für einen ungestörten Handlungsvollzug wird als "**Basisregulation**" bezeichnet.

In **intrapersonaler** Hinsicht ist damit gemeint, daß nur eine jeweils zweckabgestimmt günstige psychovegetative Funktionslage eine optimale Regulation psychischer und motorischer Abläufe gestattet. So kann beispielsweise ein differenzierter Bewegungsplan nur dann in eine entsprechend differenzierte Bewegung umgesetzt werden, wenn man weder hyper- noch hypoaktiviert ist, also z.B. sowohl einen streßbedingten Erregungsanstieg als auch einen Erregungsabfall aufgrund von Müdigkeit oder Motivationsverlust abfangen kann. Im Rahmen von sportlichen Handlungen kommt eine Vielzahl von Techniken psychovegetativer Selbstbeeinflussung zur Anwendung, wie entsprechende Untersuchungen zum Problem der Psychoregulation in jüngster Zeit deutlich gemacht haben (vgl. NITSCH & ALLMER, 1979; NITSCH & HACKFORTH, 1979; NITSCH et al., 1979; SONNENSCHNEIN, 1984).

In **interpersonaler** Hinsicht bedeutet Basisregulation allgemein die absichtliche Herstellung und Gestaltung konkreter sozialer Beziehungen als Grundlage für eine weitere inhaltlich bestimmte Interaktion und Kommunikation. Hierin eingeschlossen ist der "Beziehungsaspekt" der sozialen Kommunikation nach WATZLAWICK, BEAVIN & JACKSON (1974). Während intrapersonale Prozesse der Basisregulation bereits im Handlungskonzept berücksichtigt sind, ist dies für die interpersonale Basisregulation bislang nicht der Fall. Hinweise darauf finden sich zwar in alltagspsychologischen Beschreibungen von Handlungen, wie die einleitenden Beispiele verdeutlichen, und in sozialpsychologischen Umschreibungen insbesondere unter den Begriffen "Gruppenklima" und "Gruppenatmosphäre". Allerdings wurden diese Konzepte bisher weder zufriedenstellend im Rahmen traditioneller sozialpsychologischer Auffassungen geklärt (vgl. z.B. GENTNER, 1980, 110) noch in handlungstheoretischen Modellen systematisch ausgearbeitet. Aus diesen Gründen und unter Berücksichtigung der besonderen praktischen Bedeutung interpersonaler oder sozialer Basisregulation gerade auch für Interaktionsprozesse im Sport werden wir auf diesen Aspekt der Handlungsregulation noch ausführlicher zurückkommen.

Unter den beiden zuletzt genannten Gesichtspunkten können Probleme interpersonaler Handlungsregulation daraus resultieren, daß beispielsweise übernommene Aufgaben individuell nicht bewältigt werden können und/oder die Aufgabenverteilung selbst nicht zweckentsprechend ist und/oder überhaupt nicht vorgenommen werden konnte, weil hierfür die Verständigungsgrundlage fehlt und man sich möglicherweise nicht einmal auf eine gemeinsame Zwecksetzung zu einigen vermochte.

Nach prinzipiell übereinstimmender Auffassung verschiedener Autoren (vgl. z.B. MILLER, GALANTER & PRIBRAM, 1960; HACKER, 1978) lassen sich über die bisher vorgenommenen Differenzierungen hinaus zwei weitere inhaltlich unterschiedliche, wenn auch funktional eng aufeinander bezogene Teilprozesse unterscheiden:

(a) Die Entwicklung bzw. Aktualisierung interner Modelle als Grundlage der subjektiven Situationsdefinition, -veränderung und

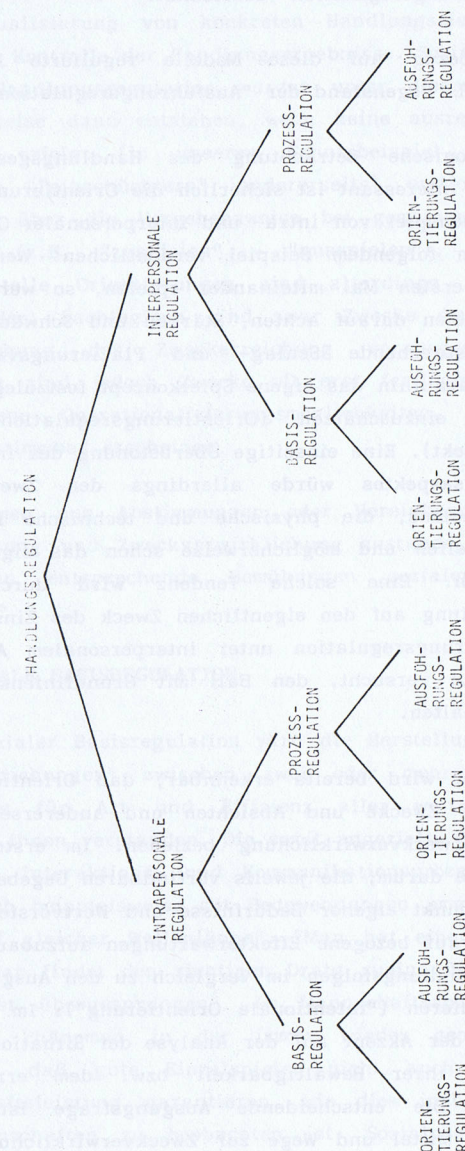


Abb. 1: Komponenten der Handlungsregulation.

-kontrolle. Diese Teilkomponente wird in Anlehnung an GALPERIN (1967) als "Orientierungsregulation" bezeichnet.

(b) Der unter Bezug auf diese Modelle regulierte konkrete Verhaltensvollzug als Gegenstand der "Ausführungsregulation".

Für eine psychologische Betrachtung des Handlungsgeschehens zunächst besonders interessant ist sicherlich die **Orientierungsregulation**. Das Zusammenspiel von intra- und interpersonaler Orientierung läßt sich an folgendem Beispiel verdeutlichen: Wenn zwei Tennisspieler zum ersten Mal miteinander spielen, so werden sie bereits beim Einspielen darauf achten, Stärken und Schwächen des Gegners über entsprechende Schlag- und Plazierungsvarianten "auszuloten", um daraufhin das eigene Spielkonzept festzulegen und die Gewinnchance einzuschätzen (Orientierungsregulation unter intrapersonalem Aspekt). Eine einseitige Überbetonung des intrapersonalen Regulationsaspektes würde allerdings den Zweck des gemeinsamen Einspielens, die physische und technische Einstimmung, in Frage stellen und möglicherweise schon das eigentliche Spiel vorwegnehmen. Eine solche Tendenz wird durch eine gemeinsame Ausrichtung auf den eigentlichen Zweck des Einspielens korrigiert (Orientierungsregulation unter interpersonalem Aspekt), und dementsprechend versucht, den Ball mit Grundlinienschlägen lange im Spiel zu halten.

Aus diesem Beispiel wird bereits erkennbar, daß Orientierungen sich einerseits auf Zwecke und Absichten und andererseits auf Möglichkeiten der Zweckverwirklichung beziehen. Im ersten Fall geht es insbesondere darum, die jeweils vorfindbaren Gegebenheiten unter dem Gesichtspunkt eigener Bedürfnisse und Wertvorstellungen zu analysieren, darauf bezogene Effekterwartungen aufzubauen und die eingetretenen Handlungsfolgen im Vergleich zu den Ausgangserwartungen zu evaluieren ("intentionale Orientierung"). Im zweiten Fall dagegen liegt der Akzent auf der Analyse der Situation unter dem Gesichtspunkt ihrer Bewältigbarkeit bzw. dem erreichten Bewältigungserfolg. Die entscheidende Ausgangsfrage ist hier, inwieweit geeignete Mittel und Wege zur Zweckverwirklichung zur Verfügung stehen oder geschaffen werden können ("instrumentelle

Orientierung"). Im Mittelpunkt stehen demgemäß - neben einer entsprechend ausgerichteten Situationsanalyse - die Generierung oder Aktualisierung von konkreten Handlungszielen und -plänen sowie die Kontrolle der Handlungsergebnisse. Sozialbedingte Probleme der Handlungsregulation würden unter diesen Gesichtspunkten beispielsweise dann entstehen, wenn keine ausreichende Zweckabstimmung erfolgt (in unserem Tennisbeispiel z.B. "einspielen" einerseits, "einschüchtern" andererseits) und/oder verschiedene Ansichten über die Vorgehensweise bei gemeinsamer Zwecksetzung bestehen (z.B. "zuspielen" - "ausspielen"). Intentionale und instrumentelle Orientierungen sind allerdings nicht unabhängig voneinander: Sachlogisch sind zwar Zwecke den Zielen und die Zielerreichung der Zweckerreichung vorausgesetzt. Funktional betrachtet sind jedoch Zwecke oft erst festlegbar, wenn hierfür angemessene Operationalisierungsmöglichkeiten, d.h. Ziele und Pläne bestimmbar erscheinen.

Wie kommen nun Abstimmungen oder Vereinbarungen hinsichtlich Zwecksetzung und Zweckverwirklichung zustande bzw. woran liegt es, wenn entsprechende Bemühungen sozialer Basisregulation scheitern?

2. SOZIALE BASISREGULATION

Unter sozialer Basisregulation wird die Herstellung und Gestaltung von "Beziehungen" zwischen zwei oder mehreren Personen als Grundlage für Art und Effizienz aller weiteren Interaktionen zwischen ihnen verstanden. Die somit angezielte optimale Funktionslage für Interaktions- und Kommunikationsprozesse wird alltagssprachlich beispielsweise mit Redewendungen umschrieben wie "Man liegt auf gleicher Wellenlänge", "Man hat eine Antenne füreinander", "Man findet den richtigen Draht zueinander" oder auch "Der Funke ist übergesprungen". Im Mannschaftssport wird das hier gemeinte Phänomen in der immer wieder gemachten Erfahrung deutlich, daß gute Einzelspieler nicht auch schon eine gute Mannschaftsleistung garantieren, wie dies insbesondere bei Auswahlmannschaften zu beobachten ist. Sozialpsychologisch betrifft dies die Unterscheidung von "Aggregat" und "Ensemble".

Fragt man nun nach den **Konstituenten** optimaler sozialer Beziehungen, so lassen sich folgende Gesichtspunkte als maßgeblich hervorheben:

- (a) Vereinbarung oder Anerkennung gemeinsamer bzw. aufeinander abgestimmter Zwecke der Interaktion (**intentionaler Beziehungsaspekt**);
- (b) Vereinbarung oder Anerkennung gemeinsamer bzw. aufeinander abgestimmter Rahmenbedingungen für die Zweckverwirklichung (**instrumenteller Beziehungsaspekt**).

Die Leichtigkeit, mit der solche Vereinbarungen gelingen, die "Symmetrie" oder Gleichwertigkeit der Interaktionspartner im Vereinbarungsprozeß sowie die Beständigkeit der Vereinbarungen bilden die Grundlage für das, was - überdauernd - als "Gruppenklima" und - aktuell - als "Gruppenatmosphäre" umschrieben wird. Die Art der getroffenen Vereinbarungen gibt Gruppenklima und -atmosphäre das jeweils besondere Gepräge, ihre "Färbung".

Sie kommt darin zum Ausdruck, daß Grunddimensionen sozialer Beziehungen unterschiedlich akzentuiert sind bzw. auf einzelnen dieser Dimensionen spezifische Konflikte liegen. Die wesentlichen **Beziehungsdimensionen**, die gleichzeitig unterschiedliche Aspekte der Gruppenstruktur bezeichnen, sind

- (a) die **Machtdimension**, bestimmt durch die Verteilung von Weisungsbefugnissen, Kontrollrechten und Rechenschaftspflichten;
- (b) die **Kooperationsdimension**, bestimmt durch die Verteilung der Aufgaben und die Zuweisung von Bewältigungsmitteln;
- (c) die **Bindungsdimension**, bestimmt durch die Verteilung und Beständigkeit wechselseitiger Sympathien und Antipathien.

Die mit diesen Beziehungsdimensionen u.U. verbundenen Interaktionsprobleme lassen sich am Beispiel der Machtdimension verdeutlichen. Folgende Konfliktfälle wären denkbar:

- keiner der Interaktionspartner beansprucht Weisungs- und Kontrollbefugnisse (demzufolge fühlt sich auch niemand verantwortlich);
- mehrere oder alle Interaktionspartner beanspruchen die gleichen Weisungs- und Kontrollbefugnisse (der Machtkampf droht dann zur interaktionsbeherrschenden Thematik zu werden);
- Weisungs- und Kontrollbefugnisse werden zwar dem anderen nicht zugestanden, selbst aber auch nicht in Anspruch genommen (man blockiert sich gegenseitig nach dem Motto "Ich kann nicht - du darfst nicht" oder "Ich will nicht - dich lasse ich nicht");
- zugestandene Weisungs- und Kontrollbefugnisse werden nicht wahrgenommen (z.B. ein junger Auswahlspieler nimmt die ihm zugedachte Rolle des Regisseurs gegenüber den etablierten Mitspielern nicht wahr).

Weitere Konflikte können dadurch entstehen, daß von den Interaktionspartnern jeweils eine andere Dimension akzentuiert wird, z.B. von einem die Bindungsdimension (dementsprechend steht für ihn das gesellige Beisammensein im Vordergrund), von anderen dagegen die Kooperationsdimension (ihnen geht es dann vorwiegend um die gemeinsame Bearbeitung von Sachaufgaben).

Einen Schritt weiter in der Klärung interpersonaler basisregulatorischer Prozesse kommt man, wenn man die grundlegenden **Voraussetzungen** für das Zustandekommen interaktionsleitender Vereinbarungen präzisiert. Maßgeblich erscheinen folgende Gesichtspunkte:

(a) **Subjektive Interdependenz der Interaktionspartner:**

Hiermit ist gemeint, daß die Interaktionspartner sich als wechselseitig aufeinander angewiesen erleben. Jeder braucht jeden, keiner kann ohne die Einbeziehung des anderen bestimmte Zwecke verwirklichen oder sie überhaupt als realisierbar ins Auge fassen.

Unter **intentionalem** Aspekt kann dies beispielsweise bedeuten, daß die Lernabsicht des einen und die Lehrabsicht des anderen die Interaktionsbeziehung begründen. In **instrumenteller** Hinsicht kann wechselseitige Angewiesenheit darin bestehen, daß man den anderen jeweils formal braucht (z.B. setzt ein Mannschaftsspiel jeweils eine bestimmte Spielerzahl voraus), auf ihn kapazitativ verwiesen ist (man könnte zwar u.U. alles allein tun, nur nicht gleichzeitig, und braucht deshalb Unterstützung, wie dies beispielsweise im Rallyesport in der Funktionsverteilung zwischen Fahrer und

Beifahrer der Fall ist), oder man ist inhaltlich wechselseitig voneinander abhängig (jeder kann etwas, was der andere nicht kann, was aber beides zusammengekommen erst zum Erfolg führt, wie dies etwa beim Zusammenwirken von Steuermann und Schlagmann im Rudern erforderlich ist).

Hervorzuheben ist, daß Interdependenz in dem hier gemeinten Sinne ein **subjektiver** Tatbestand ist: Er muß keineswegs mit dem objektiven Sachverhalt übereinstimmen, vor allem aber hängt erlebte Interdependenz wesentlich davon ab, inwieweit es den Interaktionspartnern gelingt, sich die wechselseitige Angewiesenheit zugleich als Angebot ("Du brauchst mich") und Nachfrage ("Ich brauche Dich") gegenseitig zu signalisieren. Probleme entstehen demgemäß dann, wenn Angewiesenheit nur einseitig erlebt oder nicht hinreichend deutlich wechselseitig signalisiert oder überhaupt geleugnet wird.

(b) Konfidenz der Interaktionspartner:

Hierunter soll allgemein verstanden werden, daß die Interaktionspartner mehr oder weniger überzeugt sind, sich wechselseitig aufeinander verlassen zu können.

In **intentionaler** Hinsicht meint dies, was alltagssprachlich als wechselseitiges **"Vertrauen"** umschrieben wird. Man geht davon aus, daß der andere keine Zwecke verfolgt, die den eigenen entgegenstehen, insbesondere nichts beabsichtigt, was für einen selbst Schädigung, Ausnutzung, Übervorteilung oder Mißbrauch beinhalten könnte. Überdies unterstellt man beim anderen die Bereitschaft, daß er einen angemessenen "zum Zuge kommen" läßt (auch wenn er selbst dafür zurückstecken muß), und er fest zu einem steht (selbst dann, wenn damit Nachteile für ihn verbunden sind). Dies führt insgesamt zu dem Gefühl, daß man sich durchaus auch einmal eine Blöße geben kann oder eine Schwäche zeigen darf, ohne daß dies von dem anderen ausgenutzt oder zum Verlust der Anerkennung führen würde.

In **instrumenteller** Hinsicht ist hiermit das angesprochen, was sich

als wechselseitiges **"Zutrauen"** kennzeichnen läßt. Man unterstellt dem anderen jeweils, daß er über besondere Fähigkeiten verfügt, und das, was er tun kann, erforderlichenfalls auch mit Sorgfalt tut. Dies ist mit dem Gefühl verbunden, daß man Hilfe auch erhält, wenn man sie braucht.

In Abhängigkeit von der wechselseitigen Konfidenz werden sich Interaktionsinhalte (z.B. der Intimitätsgrad von Mitteilungen), Interaktionsform (z.B. Vorsichtsmaßnahmen, Verschleierungstendenzen, strikte Einhaltung konventioneller Verhaltensvorschriften) und Interaktionsrate (Häufigkeit der Kontaktaufnahme) verändern.

Der letztgenannte Zusammenhang ist allerdings nicht so zu verstehen, daß mit dem wechselseitigen Vertrauen auch zwangsläufig die Interaktionsrate steigen muß. Gerade dann, wenn man sich darauf verlassen kann, daß der andere "schon das Richtige tun" wird, ohne daß dies im einzelnen einem bekannt oder diskutiert werden müßte, kann die beobachtete Interaktionsrate relativ gering sein. Weil man sich auf den anderen verlassen kann, ist es nicht mehr erforderlich, sich über alle seine Absichten und Vorgehensweisen im einzelnen zu vergewissern. Bei geringerem Vertrauen dagegen kann eine verstärkte Kontaktaufnahme erforderlich erscheinen, und zwar entweder, um über vermehrte Umgangserfahrungen das Vertrauen zueinander zu verbessern, oder um sich ständig über die Absichten und das Verhalten des anderen zu orientieren, sie zur Wahrung der eigenen Interessen zu kontrollieren und "vorsichtshalber" Interaktionsregeln zu vereinbaren. In diesem Sinne wächst mit dem Mißtrauen die Tendenz zur Reglementierung der Interaktion.

Vertrauen ist ebenfalls nicht ein sich von selbst einstellender, sondern ein von den Interaktionspartnern herzustellender Sachverhalt. Dies schließt ein, daß man sich sowohl dem anderen gegenüber als vertrauenswürdig präsentieren kann, als auch ihm in geeigneter Form signalisiert, daß man ihm vertraut. Interaktionsprobleme können sich aus beiden Gesichtspunkten ergeben: Es gelingt einem nicht, sich als vertrauenswürdig darzustellen

(eine entscheidende Barriere ist oft schon ein bestimmtes Alter, die Zugehörigkeit zu einer bestimmten sozialen Schicht oder Minorität), oder man kann (bzw. will) dem anderen nicht das Gefühl vermitteln, daß man Vertrauen zu ihm hat (was ihn u.U. erheblich verunsichern kann und dann seine Aufmerksamkeit von der Aufgabenbewältigung auf die Beziehungsklärung lenkt - nicht selten auch ein Grund für "unerklärliche" Leistungseinbrüche im Sport)).

Auch das Zutrauen ist von wechselseitigen Signalisationen abhängig. Verdeutlicht man dem anderen, daß seine Fähigkeiten erkannt und geschätzt werden, stützt das sein Selbstvertrauen (besser eigentlich: sein Selbstzutrauen). Vermittelt man ihm dagegen Zweifel an seinen Fähigkeiten, beginnen sich bei ihm Selbstzweifel aufzubauen, die wiederum sein Interaktionsverhalten beeinflussen. Auch hier wird dann der aus der Angstforschung bekannte Sachverhalt wirksam: Selbstzweifel in Form sog. aufgabenirrelevanter Kognitionen (z.B. SARASON, 1975) oder "worry"-Kognitionen (z.B. WINE, 1982) ziehen die Aufmerksamkeit von der Aufgabenbewältigung ab und verschlechtern die Leistungsvoraussetzungen. Ein "Teufelskreis" entwickelt sich: Mangelndes Zutrauen von anderen verringert das Zutrauen zu sich selbst. Dies führt über Leistungseinbußen zur Bestätigung und Verstärkung der Fremdzweifel, zu Anerkennungsverlust und schließlich zum Verlust der Selbstachtung. In einem solchen Teufelskreis eingefangen wird sich so mancher Spieler fühlen, dem vom Trainer ausdrücklich wenig zugetraut wird, und der unter diesen Bedingungen "erst einmal beweisen soll, daß er etwas kann".

(c) Kongruenz interaktionsleitender Bezugssysteme:

Hier wird von dem von der Gestaltpsychologie insbesondere für Wahrnehmungsprozesse deutlich gemachten Sachverhalt ausgegangen (vgl. z.B. METZGER, 1963), daß Gegebenheiten nicht an sich bereits eine feste Bedeutung haben, sondern diese erst durch die Einordnung in einen bestimmten Kontext erhalten, der die Perspektive festlegt unter der sie gesehen werden. Solche Kontexte werden in Anlehnung an den gestaltpsychologischen Sprachgebrauch

als "Bezugssysteme" bezeichnet.

Die Bezugssysteme selbst sind bei höher organisiertem Verhalten nicht vorgegeben, sondern müssen selektiert bzw. konstruiert werden. Dies wird als "Bezugssystemdefinition" bezeichnet. Gemeinsames Handeln setzt gemeinsame Bezugssysteme voraus, d.h., die die Interaktionspartner leitenden Bezugssysteme müssen kongruent sein. In der Entwicklung und Kongruenzprüfung sozialer Bezugssysteme als Grundlage gemeinsamer Situationsdefinition und Situationsveränderung liegt ein entscheidendes Problem sozialer Basisregulation. Im folgenden soll deshalb dieser Aspekt ausführlicher dargelegt werden. Hierbei ergibt sich allerdings eine besondere, in der Sache selbst liegende methodische Schwierigkeit, die METZGER für den Wahrnehmungsbereich als "Unscheinbarkeit der Bezugssysteme" gekennzeichnet hat:

"So wichtig und handgreiflich auch die Bedeutung des jeweiligen Bezugssystems für die in ihm befindlichen Gegenstände ist, so wenig ist dieses im allgemeinen selbst Gegenstand der Wahrnehmung. ... Änderungen des Bezugssystems sind zwar der Wahrnehmung nicht grundsätzlich entzogen, die Wahrnehmbarkeit ist aber für sie mehr oder weniger nebensächlich, unwesentlich" (METZGER, 1963, 143).

3. STRUKTURANALYSE PSYCHOSOZIALER BEZUGSSYSTEME

Wesentlich für soziale Basisregulation ist die Vereinbarung¹⁾ interaktionsleitender Bezugssysteme als Grundlage für eine gemeinsame Situationsdefinition, Situationsveränderung und für die Sanktionierung des Interaktionsverhaltens. Solche Bezugssystemdefinitionen sind dadurch gekennzeichnet, daß

¹⁾ Wenn hier von 'Vereinbarung' gesprochen wird, so ist damit nicht nur und nicht einmal wesentlich ein verbales Aushandeln gemeint, sondern eine oft über nonverbale Signale (z.B. das Ausdrucksverhalten) vermittelte Abstimmung, die zumeist nicht im Bewußtsein besonders hervortritt oder reflektiert wird. Allerdings weiß man über die Einzelheiten dieses Prozesses bislang noch recht wenig.

- (1) Grundkategorien für die Interaktion festgelegt werden,
- (2) diese Festlegung jeweils auf einem bestimmten Differenzierungs-niveau erfolgt und
- (3) die vereinbarten Interaktionskategorien zu einem System verbunden sind, das unterschiedliche Komplexität, Stabilität und Stringenz aufweist.

Auf den Differenzierungsgrad und den Systemverbund bezogene Analysen setzen eine Klärung der Grundkategorien von Bezugssystemen voraus. Deshalb soll insbesondere dieser Gesichtspunkt genauer betrachtet werden.

Bezugssystemdefinitionen schließen einerseits bestimmte Vereinbarungen über wünschenswerte und zulässige Inhalte der Interaktion ein (**intentionaler Aspekt**), andererseits Vereinbarungen über wünschenswerte und zulässige Interaktionsformen (**instrumenteller Aspekt**). In intentionaler Hinsicht beziehen sich die Definitionen genauer gesehen auf Interaktionszwecke und Interaktionsthemen. In instrumenteller Hinsicht handelt es sich im wesentlichen um die Festlegung von Interaktionsprinzipien und Interaktionsregeln (vgl. Abb. 2).

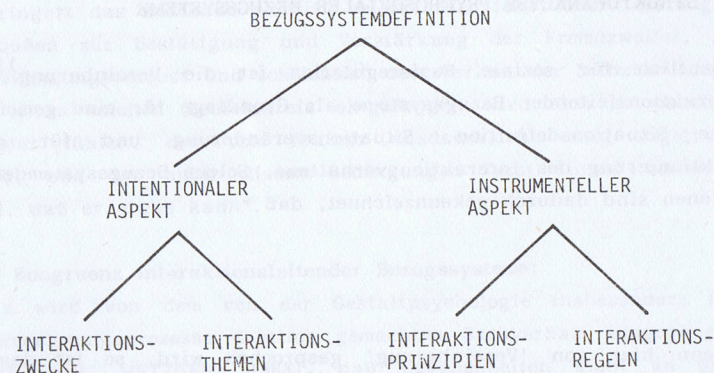


Abb. 2: Aspekte der Bezugssystemdefinition.

Bei der Definition der **Interaktionszwecke** geht es um die Verständigung über die anzuzielenden Folgen der Interaktion, die herbeizuführenden Interaktionseffekte. Hierbei können unterschiedliche Perspektiven eingenommen werden: Im Mittelpunkt der Zweckbestimmung kann der einzelne Interaktionspartner stehen und damit die sich für ihn ergebenden Effekte (z.B. Verbesserung der individuellen Fitness durch gemeinsames Tennisspiel), sie kann ihre Beziehung zueinander betreffen (z.B. Festigung der Freundschaft durch gemeinsames Spiel und die damit verbundene Möglichkeit, sich besser aufeinander einstellen zu lernen) und/oder die Beziehung der Gruppe zu anderen Gruppen hervorheben (z.B. wenn man sich von anderen Gruppen abgrenzen oder sie in der Leistung übertreffen möchte). In allen drei Fällen sind grundlegende Zwecke sowohl für den einzelnen als auch die Gruppe in der **Selbsterhaltung, Selbstbestätigung und Selbstverwirklichung** von Individuum und/oder Gruppe zu sehen. Aus diesen Grundzwecken gliedern sich dann jeweils konkrete Subzwecke im Rahmen einer Zweckhierarchie aus.

Mit dem **Interaktionsthema** wird mehr oder weniger spezifisch die gegenständliche Ausrichtung der Interaktion festgelegt. Allgemeine Interaktionsthemen könnten beispielsweise Ausbildung, Erziehung, Training, Therapie oder Freizeitgestaltung sein, die wiederum jeweils unter unterschiedlichen Zwecksetzungen verfolgt werden können.

Interaktionsprinzipien stellen die Interaktionsform bestimmende Grundsätze dar. Typische Interaktionsprinzipien sind z.B. "Fair-play", "Auge um Auge, Zahn um Zahn", "Tust Du mir nichts, tue ich Dir nichts", "Gleiches Recht für alle", "Einer für alle, alle für einen".

Interaktionsregeln legen fest, welche Mittel auf welche Weise unter welchen Bedingungen eingesetzt werden dürfen oder sollen und wie ggf. Abweichungen hiervon sanktioniert werden. Konkreter betrachtet betrifft dies Vereinbarungen über örtliche und zeitliche Gegebenheiten der Interaktion, über Interaktionsmodi (z.B. münd-

lich/schriftlich, verbal/nonverbal) und über Sanktionierungsmaßnahmen. Besonders hervorzuheben ist die Definition der Interaktionsrollen, die von den einzelnen Interaktionspartnern im Sinne von Sender/Empfänger, Agierender/Reagierender oder "Wasserträger"/"Regisseur" eingenommen werden sollen. Im Zusammenhang mit solchen Rollenverteilungen sind spezifische Probleme der Interaktion zu sehen, wie sie von WATZLAWICK, BEAVIN & JACKSON (1974) unter dem Begriff der "Interpunktion" beschrieben wurden. Das besondere dieser Probleme liegt darin, daß die beiden Interaktionspartner eine unterschiedliche Auffassung darüber haben, nach welchen Wirkprinzipien sich die Interaktion vollzieht, insbesondere welches Verhalten jeweils als Ursache und welches als Wirkung aufzufassen ist. Dies wird beispielsweise im Sport auf der Gruppenebene deutlich, wenn eine Mannschaft behauptet, sich in die Defensive zurückziehen zu müssen, weil die andere den Angriff verstärkt hat, während der Trainer u.U. ganz anders interpunktiert: Die anderen sind offensiv geworden, weil die eigene Mannschaft sich in die Verteidigung zurückgezogen hat.

4. INTERAKTIONSPROBLEME ALS PROBLEME DER BEZUGSSYSTEMDEFINITION

Wenn die Definition von Bezugssystemen eine so grundlegende Bedeutung für soziale Interaktionen besitzt, dann müssen auch Probleme in der Bezugssystemdefinition Interaktionsprobleme nach sich ziehen. In diesem Sinne könnten Interaktionsprobleme folgende Gründe haben:

(1) unvollständige Bezugssystemdefinition:

Hiermit ist gemeint, daß nur einzelne der in Abb. 2 benannten Aspekte der Bezugssystemdefinition aufgegriffen werden. Beispielsweise könnten Vereinbarungen hinsichtlich der Interaktionszwecke getroffen worden sein, ohne aber Absprachen über die Interaktionsregeln vorzunehmen, so daß Dissonanzen im instrumentellen Bereich wahrscheinlich werden.

(2) uneindeutige Bezugssystemdefinition:

Hiermit ist gemeint, daß zwar u.U. alle Aspekte der Bezugssystemdefinition angesprochen wurden, eine eindeutige Bestimmung aber nicht erreicht wurde. Dies ist etwa dann der Fall, wenn man sich zwar darauf geeinigt hat, miteinander Freizeitsport zu betreiben, dies aber von den Beteiligten unterschiedlich ausgelegt werden kann.

(3) uneinheitliche Bezugssystemdefinition:

Das Kernproblem besteht hierbei darin, daß von den einzelnen Interaktionspartnern entweder unterschiedliche Aspekte der Bezugssystemdefinition hervorgehoben werden oder die einzelnen Aspekte inhaltlich unterschiedlich ausformuliert werden. So können beispielsweise in der Interaktion jeweils andere Zwecke gesehen werden, z.B. wenn einer den Geselligkeitsaspekt in den Vordergrund rückt, der andere aber den Leistungsvergleich sucht.

(4) unstimmige Bezugssystemdefinition:

Im Vordergrund steht hier, daß die einzelnen Aspekte der Bezugssystemdefinition nicht in geeigneter Weise aufeinander abgestimmt sind. Dies liegt beispielsweise dann vor, wenn man sich auf eine freizeitsportliche Betätigung geeinigt hat, die strikte Einhaltung der Wettkampfregeln aber betont und sich dementsprechend ständig über vermeintliche Regelverletzungen streitet, z.B. darüber in Rage gerät, ob ein Ball im Tennis noch auf der Linie oder bereits im Aus war.

In umgekehrter Richtung betrachtet heißt das schließlich, daß Interaktionsprobleme über eine Veränderung interaktionsleitender Bezugssysteme bewältigbar oder zumindest reduzierbar werden. Man kann dies am Beispiel einer gestörten Sympathiebeziehung verdeutlichen: Man kann den anderen nicht leiden und möchte nach Möglichkeit jeden Kontakt mit ihm vermeiden. Diese Abneigung kann bis zu einem gewissen Grade abgebaut werden, wenn es einem gelingt, den anderen unter veränderter Perspektive zu sehen. Dies ist z.B. dadurch möglich, daß bei anstehenden gemeinsamen Aufgaben seine Kompetenz in den Vordergrund gerückt wird ("Ich muß ihn ja nicht gleich heiraten, sondern lediglich eine Aufgabe

mit ihm lösen"), oder man versucht eine durch ein unattraktives Äußeres begründete Antipathie dadurch abzuschwächen, daß man verstärkt auf angenehme Wesenszüge achtet.

Der hier umrissene Ansatz zur Analyse sozialer Basisregulation kann nicht nur den Blick für scheinbar "selbstverständliche" (und dennoch oft folgenschwere) Prozesse der sozialen Interaktion schärfen, sondern er erscheint uns erfolgversprechend, wenn er im Hinblick auf die Entwicklung von Methoden zur Diagnose und Intervention interpersonaler Störungen im Sport weitergeführt wird. Wesentlich wäre dabei die diagnostische Erfassung von Bezugssystemstrukturen einerseits und die Verdeutlichung von Eingriffsmöglichkeiten in unangemessene Prozesse der Bezugssystemvereinbarung.