



Liniengericht

27. August 2011

# Inhalt

- Ausgangslage
- Massnahmen
- Feedback geben
- Gruppenarbeit
- Feedbackbogen Linienrichter 2. Teil
- Ausbildungsunterlagen Linienrichter

# Ausgangslage

Seit der Saison 2004 / 2005 wird in der NLA mit zwei Linienrichter gespielt. Seither wurde einiges in die Linienrichterarbeit investiert. Aktuell zeigt sich folgendes Bild:

- 🌐 Bei der Ausbildung der Linienrichter gibt es regional sehr grosse Unterschiede
- 🌐 **Die Qualität der Linienrichterarbeit stagniert seit Jahren**

# Massnahmen

- Alain Fischbacher, Claudia und Matthias Wüthrich, Matthias Pfister, Daniel Küenzi und Christian Nellen haben neue Unterlagen für die Linienrichterausbildung erarbeitet. Einsatz ab sofort
- Ab kommender Saison muss der 1. Schiri mit den Linienrichtern nach dem Spiel ein kurzes Gespräch führen und dies schriftlich festhalten.
- Der Erfolg dieser Massnahmen wird Ende Saison 2012 von der SSK analysiert.

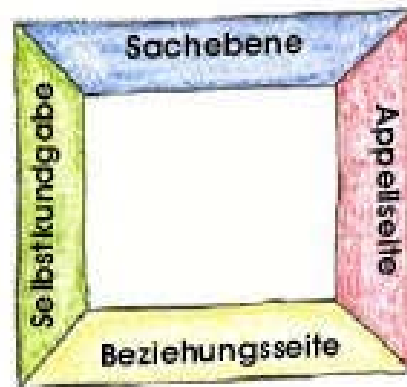
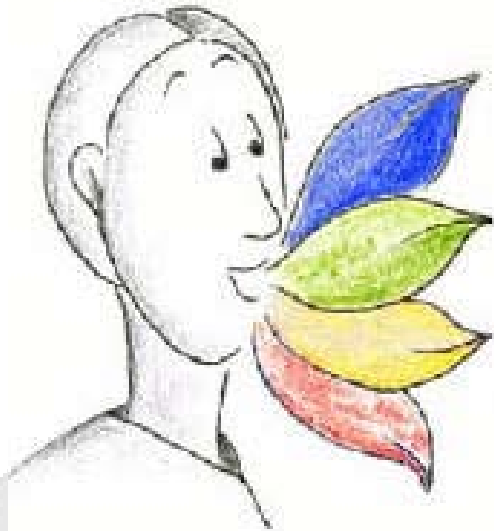
# Feedback

Loriot → [Das Ei](#)

Wie könnte man diese Konversation interpretieren ?

# Feedback

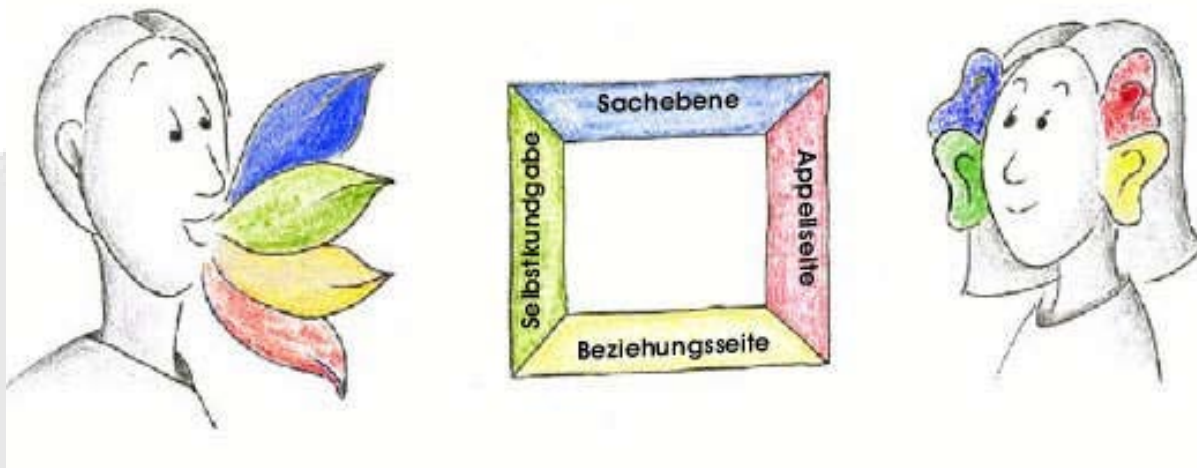
Kommunikationsmodell nach Schulz von Thun



# Feedback

Jede mündliche Kommunikation hat vier Ebenen

- Sachinformation (blau)
- Selbstkundgabe (grün)
- Beziehungshinweis (gelb)
- Apell (rot)



# Feedback

Die vier Ebenen anhand des Gespräches am Frühstückstisch.

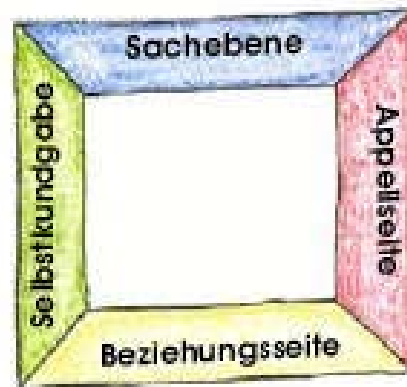
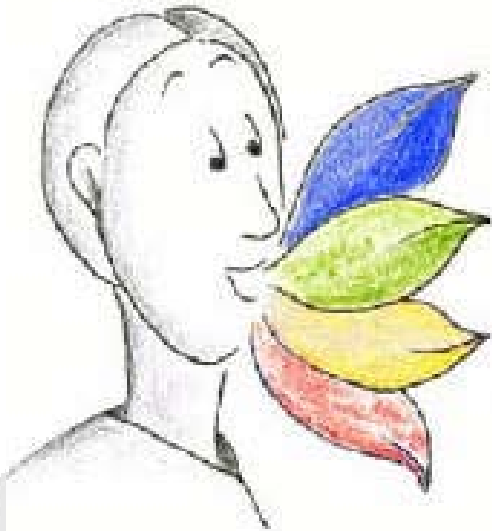
Mann (Sender): „Berta, Das Ei ist hart“

- *Sachinformation*: Das Ei ist hart
- *Selbstkundgabe*: Ich mag keine harten Eier
- *Beziehungshinweis*: Du kannst keine weichen Eier kochen
- *Apell*: Du musst das Ei genau 4,5 min lang kochen



# Feedback

Welche der vier Ebenen hat Berta am besten verstanden?



# Feedback

Die vier Ebenen anhand des Gespräches am Frühstückstisch.

Frau (Empfänger): „Ich habe es gehört“

- *Sachinformation*: ich habe verstanden, dass das Ei hart ist.
- *Selbstkundgabe*: Ich bin nicht taub
- *Beziehungshinweis*: Musst du schon wieder meckern
- *Apell*: Iss das Ei so wie es ist.

# Feedback

Zusammenfassung:

Jede Mitteilung hat vier Ebenen. Wir senden vier verschiedene Botschaften. Diese können auf vier verschiedene Arten empfangen werden.

Ziel: Immer die Sachebene hervorheben

# Feedback

## Ziele des Feedbacks

- Ich will den anderen darauf aufmerksam machen, wie ich sein Verhalten erlebe und was es für mich bedeutet (im positiven wie im negativen Sinn).
- Ich will den anderen über meine Bedürfnisse und Gefühle informieren, damit er darüber informiert ist, worauf er besser Rücksicht nehmen könnte. So muß er sich nicht auf Vermutungen stützen.
- Ich will den anderen darüber aufklären, welche Veränderungen in seinem Verhalten mir gegenüber die Zusammenarbeit mit ihm erleichtern würden.

# Feedback

Wie ist ein gutes Feedback aufgebaut?

Auf was muss man beim Feedbackgeben achten?



# Feedback

- Möglichst beschreibend, nicht wertend
- Konkret, nicht allgemein
- Angemessen, Brauchbar
- Nichts Unabänderliches ansprechen
- Keine Änderungen fordern
- Rechtzeitig, Klar und genau formuliert
- Sachlich richtig, Nicht zu viel auf einmal

# Feedback

## Regeln für das Geben von Feedback

- **konstruktiv** sein, d.h. Perspektiven für die Zukunft bieten

# Feedback

## Regeln für das Geben von Feedback

- **beschreibend** sein, d.h. man sollte Bewertungen und Interpretationen außen vor lassen. Außerdem ist Meckern, Schimpfen und Beleidigen völlig unangebracht. Kritik immer sachlich äußern



# Feedback

## Regeln für das Geben von Feedback

- **konkret** sein. Durch Verallgemeinerungen und pauschale Aussagen weiß der Betreffende nicht, wie er das Problem beseitigen kann. Außerdem ist es für den Beteiligten am einfachsten, das Feedback nachzuvollziehen, wenn das Ereignis möglichst konkret beschrieben wird

# Feedback

## Regeln für das Geben von Feedback

- **subjektiv** formuliert sein. Wenn man von seinen eigenen Beobachtungen und Eindrücken spricht und nicht von denen anderer, fällt es dem Beteiligten leichter, das Feedback anzunehmen

# Feedback

## Regeln für das Geben von Feedback

- **nicht nur negativ** sein. Man sollte stets daran denken, daß es schwer ist Kritik einzustecken. Daher ist es für den Beteiligten leichter, Verbesserungsvorschläge zu akzeptieren, wenn er merkt, daß man nicht nur herumkritisieren möchte, sondern auch die positiven Seiten sieht. Die "Sandwich-Theorie" empfiehlt, jede negative Kritik zwischen zwei Schichten von positiven Elementen zu betten

# Feedback

Regeln für das Geben von Feedback

- **konstruktiv**
- **beschreibend**
- **konkret**
- **subjektiv**
- **nicht nur negativ**

# Feedback

## Gruppenarbeit

- Jede Gruppe erstellt für eine bestimmte Situation (pro Situation wird ein Film gezeigt) ein Feedback an den Linienrichter.
- Die Gruppe ist der 1. Schiedsrichter und muss nach dem Spiel das Feedback dem Linienrichter geben
- Jede Gruppe stellt ihr Feedback dem Plenum vor

# Feedback

Situation 1

Situation 2

Situation 3

Situation 4

Situation 5

Situation 6

Situation 7

Situation 8

# Neu Saison 2012

In jedem Spiel mit Linienrichter (NLA und CH-Cup) muss der 1. Schiri seinen Linienrichtern ein Feedback geben und dies schriftlich festhalten.

Die SSK hat dazu ein Formular kreiert, dass ausgefüllt dem Matchblatt beizulegen ist.

# Beurteilungsbogen

## Rückmeldebogen Linienrichter

So habe ich als 1. Schiedsrichter meine Linienrichter erlebt



Spiel Nr. \_\_\_\_\_ 1. Schiedsrichter \_\_\_\_\_

### Linienrichter 1

Name \_\_\_\_\_ Vorname \_\_\_\_\_ Region \_\_\_\_\_

Thema	Kriterien	A	B	C	D	E	F	Anregungen
Zusammenarbeit	Blickkontakt							
	Unterstützung							
	Mithilfe zwischen den Sätzen							
	Nicht durch Teams beeinflussbar							
Regelkenntnis	Richtige Entscheide							
	Richtige Zeichen							
	Richtige Regelauslegung							
Verhalten	Pünktlich							
	Erscheinungsbild							
	Sicheres Auftreten							
	Körperhaltung							
	Zeichengebung schnell und klar							
	Position in Bezug zum Spielfeld							

Unterschrift LR \_\_\_\_\_ Unterschrift 1. SR \_\_\_\_\_

### Linienrichter 2

Name \_\_\_\_\_ Vorname \_\_\_\_\_ Region \_\_\_\_\_

Thema	Kriterien	A	B	C	D	E	F	Anregungen
Zusammenarbeit	Blickkontakt							
	Unterstützung							
	Mithilfe zwischen den Sätzen							
	Nicht durch Teams beeinflussbar							
Regelkenntnis	Richtige Entscheide							
	Richtige Zeichen							
	Richtige Regelauslegung							
Verhalten	Pünktlich							
	Erscheinungsbild							
	Sicheres Auftreten							
	Körperhaltung							
	Zeichengebung schnell und klar							
	Position in Bezug zum Spielfeld							

Unterschrift LR \_\_\_\_\_ Unterschrift 1. SR \_\_\_\_\_

Feedbackkriterien:  
 A: Ausgezeichnet, keine Fehler  
 B: Sehr gut, nur kleine Verbesserungen möglich  
 C: Gut, hat noch einiges an Verbesserungspotential  
 D: Genügend, erfüllt knapp die Anforderungen an dieses Niveau  
 E: Weist Mängel in grundlegenden Bereichen auf  
 F: Nicht geeignet für Spiele auf diesem Niveau

Das ausgefüllte Blatt zusammen mit dem Matchblatt einsenden.





# Beurteilungsbogen

## Rückmeldebogen Linienrichter

So habe ich als 1. Schiedsrichter meine Linienrichter erlebt



Spiel Nr. \_\_\_\_\_

1. Schiedsrichter \_\_\_\_\_

### Linienrichter 1

Name \_\_\_\_\_

Vorname \_\_\_\_\_ Region \_\_\_\_\_



# Beurteilungsbogen

Thema	Kriterien	A	B	C	D	E	F	Anregungen
Zusammenarbeit	Blickkontakt Unterstützung Mithilfe zwischen den Sätzen Nicht durch Teams beeinflussbar							
Regelkenntnis	Richtige Entscheide Richtige Zeichen Richtige Regelauslegung							
Verhalten	Pünktlich Erscheinungsbild Sicheres Auftreten Körperhaltung Zeichengebung schnell und klar Position in Bezug zum Spielfeld							

# Beurteilungsbogen



Unterschrift LR

Unterschrift 1. SR

---

**Linienrichter 2**

Name

Vorname

Region

# Beurteilungsbogen

## Feedbackkriterien:

- A: Ausgezeichnet, keine Fehler
- B: Sehr gut, nur kleine Verbesserungen möglich
- C: Gut, hat noch einiges an Verbesserungspotential
- D: Genügend, erfüllt knapp die Anforderungen an dieses Niveau
- E: Weist Mängel in grundlegenden Bereichen auf
- F: Nicht geeignet für Spiele auf diesem Niveau

**Das ausgefüllte Blatt zusammen mit dem Matchblatt einsenden.**

# Neue Ausbildungsunterlagen

- Präsentation
- Handbuch für den Kursgebenden

Besten Dank