



**Führung gestalten im Nachwuchsleistungsfußball: Eine qualitative Analyse von  
Rollen, Herausforderungen und trainerbezogenen Unterstützungsprozessen**

Cultivating leadership in competitive youth soccer: A qualitative analysis of  
roles, challenges, and coach-related support processes

Masterarbeit

im Masterstudiengang Psychologie  
der Otto-Friedrich-Universität Bamberg

Lehrstuhl für Persönlichkeitspsychologie und Psychologische Diagnostik

Leopold Baumann

Betreuer: Marco Held, M.Sc.

Prüferin: Prof. Dr. Astrid Schütz

Abgabedatum: 30.03.2026

Dieses Werk ist als freie Onlineversion über das Forschungsinformationssystem (FIS; <https://fis.uni-bamberg.de>) der Universität Bamberg erreichbar.

Das Werk steht unter der CC-Lizenz CC BY.

Lizenzvertrag: Creative Commons Namensnennung 4.0

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



URN: urn:nbn:de:bvb:473-irb-115336x

DOI: <https://doi.org/10.20378/irb-115336>

### **Zusammenfassung**

Athlete Leadership wurde bislang vor allem im Erwachsenenbereich untersucht. Ziel der vorliegenden Studie war es daher zu analysieren, inwiefern sich das Konzept auf den deutschen Nachwuchsleistungsfußball übertragen lässt und welche Herausforderungen sowie Unterstützungsprozesse mit der Übernahme von Führungsrollen im Nachwuchsbereich verbunden sind. Hierzu wurden neun Führungsspieler und drei Trainer aus drei Mannschaften deutscher Nachwuchsleistungszentren in semistrukturierten Interviews befragt, die mittels qualitativer Inhaltsanalyse ausgewertet wurden. Insgesamt konnten zehn unterschiedliche Führungsfunktionen (z.B. spielbezogene Verantwortung, emotionale Unterstützung, Teamatmosphäre) identifiziert werden, wobei motivationale und aufgabenbezogene Führungsrollen am häufigsten auftraten. Gleichzeitig zeigten die Ergebnisse eine weitgehende Übereinstimmung mit bestehenden Modellen von Athlete Leadership. Als wesentliche Herausforderungen für die Spieler erwiesen sich insbesondere die Übernahme hoher Verantwortung und die Entwicklung eines klaren Rollenverständnisses. Trainer berichteten vor allem von Herausforderungen im Zusammenhang mit Verantwortungsabgabe. Die Ergebnisse verdeutlichen, dass Athlete Leadership eine wichtige Rolle im Nachwuchsleistungsfußball spielt. In einem Umfeld, das durch Partizipation, Herausforderungen und unterstützende Rahmenbedingungen geprägt ist, kann die Übernahme von Führungsrollen einen wichtigen Beitrag zur persönlichen und sportlichen Entwicklung von Nachwuchsspielern leisten.

*Keywords:* Führungsspieler:in, Führungsrolle, Nachwuchsleistungsfußball, entwicklungsbezogene Herausforderungen, Führungsspielerentwicklung, trainerbezogene Unterstützungsprozesse

### **Abstract**

Athlete leadership has primarily been studied in adult sports. The aim of this study was therefore to analyze how the concept can be applied to German competitive youth soccer and to identify the challenges and support processes associated with taking on leadership roles at this level. Nine athlete leaders and three coaches from three teams at German youth academies were interviewed using semi-structured interviews. A qualitative content analysis identified a total of ten different leadership functions (e.g. game-related responsibility, emotional support, team atmosphere), with motivational and task-related leadership roles occurring most frequently. The results were largely consistent with existing models of athlete leadership. The main challenges for the players were taking on a high level of responsibility and developing a clear understanding of their roles. Coaches reported challenges in delegating responsibility. The results clearly showed that athlete leadership plays an important role in competitive youth sports and can contribute to the development of young players in an environment characterized by participation, challenges and support.

*Keywords:* Athlete leadership, leadership role, competitive youth soccer, developmental challenges, Athlete leader development, coach support processes

## **Führung gestalten im Nachwuchsleistungsfußball: Eine qualitative Analyse von Rollen, Herausforderungen und trainerbezogenen Unterstützungsprozessen**

Athlete Leadership beschreibt einen Teamprozess, der aus gegenseitiger Beeinflussung und geteilter Verantwortung unter Sportler:innen besteht, um gemeinsame Ziele zu erreichen (Loughead et al., 2019). In der bisherigen Forschung zeigten sich positive Zusammenhänge mit wahrgenommener Leistung (López-Gajardo et al., 2021), Teamkohäsion (Hirsch & Loughead, 2026) sowie kollektiver Selbstwirksamkeit (Fransen et al., 2017). Auch die Zufriedenheit von Athlet:innen (Eys et al., 2007) ist positiv mit Athlete Leadership assoziiert. Trotz wachsender wissenschaftlicher Aufmerksamkeit ist bislang unzureichend geklärt, welche Rolle dieses Konzept im Nachwuchsleistungssport spielt (Butalia et al., 2026). Abgesehen von Coker et al. (2022) beziehen vorliegende Untersuchungen zwar teilweise Jugendliche mit ein, konzentrieren sich jedoch primär auf erwachsene Athlet:innen (z. B. Maechel et al. (2020):  $M = 23,98$  Jahre,  $SD = 6,94$ ; Machida-Kosuga & Kohno (2023):  $M = 20,07$  Jahre,  $SD = 1,22$  ). Darüber hinaus wurde ein Großteil der bisherigen Forschung im Schul- und Hochschulsport durchgeführt (Duguay et al., 2020; Gould et al., 2013; Voelker et al., 2011). Gerade weil Athlete Leadership im Nachwuchskontext von jungen Spieler:innen übernommen wird, deren persönliche und soziale Identität sich noch weiterentwickelt, hat ein vertieftes Verständnis theoretische und praktische Relevanz. Die vorliegende Studie untersucht dieses Konzept im Kontext des deutschen Nachwuchsfußballs. Dieser bietet hierfür geeignete Bedingungen, da die strukturierte Nachwuchsförderung die Entwicklung von Führungskompetenzen begünstigt (Naglo, 2020). Der Fokus liegt auf dem Altersbereich U14 bis U18. In dem entwicklungspsychologisch bedeutsamen Altersabschnitt werden wichtige Grundlagen für spätere Führungskompetenzen gelegt (Tackett et al., 2023).

Athlete Leadership wird als geteilte Führung verstanden (Krozier et al., 2017), da die Führungsaufgaben nicht an einzelne Personen gebunden sind, sondern sich auf mehrere Teammitglieder verteilen (Loughead et al., 2006). Diese Aufteilung erweist sich als notwendig, da die Komplexität gruppenbezogener Anforderungen im Sportkontext nicht

durch eine Einzelperson bewältigt werden kann (Maechel et al., 2020). Während der Zusammenarbeit ist es wichtig, dass alle Teammitglieder sicherstellen, dass die gruppenbezogenen Funktionen abgedeckt sind, die für die Teamerhaltung und Zielerreichung notwendig sind (Kozlowski et al., 2016). Diese Funktionen entstehen aus Bedürfnissen der Gruppe (Morgeson et al., 2010). Zur Bewältigung dieser Bedürfnisse übernehmen verschiedene Spieler:innen im Team führungsbezogene Funktionen und können insofern als Führungsspieler:innen betrachtet werden (Maechel et al., 2020). Dabei kann Führung sowohl formell als Teamkapitän:in als auch informell auf Basis sozialer Interaktion und Anerkennung ausgeübt werden (Cotterill et al., 2022).

Unterschiedliche Führungsrollen lassen sich dabei als Verantwortung für jene Funktionen verstehen, die zur Erfüllung der teambezogenen Bedürfnisse beitragen. Nach Fransen et al. (2014) lassen sich vier Rollen differenzieren. Eine Person mit einer aufgabenbezogenen Führungsrolle gibt taktische Hinweise und unterstützt das Team während des Spiels bei der Verfolgung gemeinsamer Ziele. Die motivationale Führungsrolle umfasst das Anspornen von Mitspieler:innen, die Regulation von Emotionen sowie die Förderung einer leistungsorientierten Atmosphäre. Soziale und externale Führungsrolle erfüllen ihre Funktion hauptsächlich abseits des Spielfelds. Erstere fördert den sozialen Zusammenhalt innerhalb des Teams, unterstützt bei der Konfliktlösung und stärkt zwischenmenschliche Beziehungen, während letztere das Team gegenüber Medien, Sponsoren oder Vereinsverantwortlichen nach außen repräsentiert. Dieses Modell bietet eine Grundlage dafür, Führungsrollen im Nachwuchsleistungsfußball zu untersuchen.

Die Übernahme von Führungsrollen im Nachwuchsleistungsfußball trägt nicht nur zur Funktionsfähigkeit des Teams bei, sondern kann auch für Führungsspieler:innen selbst mit spezifischen Herausforderungen verbunden sein. Da sich Jugendliche in diesem Kontext zugleich in einer Phase der Identitätsentwicklung und hoher Orientierung an Gleichaltrigen befinden, ist anzunehmen, dass die Übernahme von Führungsverantwortung in diesem Altersbereich mit Herausforderungen einhergeht (Karagianni & Jude Montgomery, 2018). Allerdings werden solche Anforderungen an Führungsspieler:innen bislang nur unzureichend

in der Forschung zu Athlete Leadership untersucht. In bisherigen Studien zu Athlete Leadership bei Erwachsenen wurden insbesondere soziale Herausforderungen identifiziert (Coker et al., 2022; Cotterill & Cheetham, 2017; Gould et al., 2013; Haddad & O'Connor, 2022; Machida-Kosuga & Kohno, 2023). Führungsspieler:innen müssen soziale Akzeptanz innerhalb der Mannschaft mit dem Treffen unpopulärer Entscheidungen vereinbaren sowie mit unterschiedlichen kulturellen Hintergründen, Leistungsniveaus und Persönlichkeiten im Team umgehen. Der Übergang in eine Führungsrolle geht oft mit einer Veränderung der eigenen Identität, erhöhter Verantwortung für die Teamleistung und der Erwartung einher, sowohl auf als auch neben dem Platz als Vorbild zu agieren (Cotterill et al., 2019; Cotterill & Cheetham, 2017; Gould et al., 2013). Im professionellen Bereich stehen Führungsspieler:innen zudem unter besonderer öffentlicher Beobachtung (Cotterill & Cheetham, 2017; Gould et al., 2013). Aufbauend auf den bisher identifizierten Herausforderungen untersucht die vorliegende Studie, mit welchen Anforderungen Führungsspieler:innen im Nachwuchsleistungsfußball aktuell in ihrer Rolle konfrontiert sind. Machida-Kosuga und Kohno (2023) identifizierten bereits entwicklungsrelevante Erfahrungen, die durch die Bewältigung spezifischer Herausforderungen angestoßen werden können. Zur theoretischen Einordnung solcher Anforderungen bietet das *Developmental Challenge Profile* (McCauley et al., 1994) einen geeigneten Bezugsrahmen. Das Modell unterscheidet verschiedene entwicklungsbezogene Herausforderungen, durch die bestehende Denk- und Handlungsmuster infrage gestellt und so führungsbezogene Lern- und Entwicklungsprozesse angestoßen werden. Auch im Nachwuchsleistungsfußball wird angenommen, dass Führungsspieler:innen in komplexen Situationen Verantwortung übernehmen, sodass das Modell für die Analyse ihrer Herausforderungen anschlussfähig ist.

Da Athlete Leadership zudem nicht unabhängig von der Rolle der Trainer:innen entsteht (Fransen, Mertens, et al., 2020), geht die Verteilung der Führungsverantwortung auf mehrere Teammitglieder mit veränderten Anforderungen an formale Führungsrollen einher. In der Forschung zu geteilter Führung wurde gezeigt, dass für formale Führungskräfte mit der Reduktion des eigenen Einflusses Veränderungen der Autorität und Verantwortung

einhergehen, während zugleich die Bedeutung von Koordinationsprozessen zunimmt (Klasmeier et al., 2025). Trainer:innen sind im Sportkontext gefordert, entwicklungsangemessen Verantwortung an Athlet:innen zu übertragen (Gould et al., 2013). Die Gestaltung der Beziehung zwischen Trainer:in und Kapitän:in kann ebenfalls herausfordernd sein, da die Führungsspieler:innen einerseits als Vertretung der Autorität der Trainer:innen gesehen werden, andererseits jedoch die Entscheidungen der Trainer:innen kritisch hinterfragen können (Cotterill et al., 2019). Bisherige Studien berücksichtigen überwiegend die Perspektive der Trainer:innen (Cotterill et al., 2019; Duguay et al., 2020; Gould et al., 2013), sodass angesichts der eingeschränkten Befundlage im Nachwuchsleistungsfußball wenig darüber bekannt ist, wie Führungsspieler:innen Anforderungen der Trainer:innen wahrnehmen. Vor diesem Hintergrund erscheint es sinnvoll, diese Anforderungen unter Rückgriff auf Befunde zu geteilter Führung zu untersuchen (Chen & Zhang, 2022; Edelman et al., 2023).

Trainer:innen nehmen im Nachwuchsleistungsfußball eine wesentliche Gestaltungsrolle des Entwicklungsumfelds der Führungsspieler:innen ein (Megicks et al., 2022). Dennoch berichteten Studien von unzureichenden Kenntnissen über die Förderung der Führungskompetenzen ihrer Spieler:innen (Cotterill et al., 2019). Neben formalen Programmen zur Förderung von Führungsspieler:innen wird insbesondere informelles Lernen als wichtiger Entwicklungsprozess beschrieben (Cotterill et al., 2019; Machida-Kosuga & Kohno, 2023). Dabei hat eigenverantwortliches Handeln eine zentrale Bedeutung, zum Beispiel durch selbstbestimmte Entscheidungen auf und neben dem Spielfeld. Trainer:innen können diesen Prozess durch transparente Kommunikation und Vertrauen unterstützen (Cotterill & Cheetham, 2017; Gould et al., 2013). Zudem wird dieser Entwicklungsprozess durch regelmäßige Feedbackgespräche unterstützt (Cotterill & Cheetham, 2017; Gould et al., 2013). Diese Handlungen können Reflexionsprozesse anregen, wodurch die Entwicklung in der Führungsrolle gefördert werden kann (Brown & Slater, 2022). Trotz dieses Bewusstseins fehlt bislang aber ein vertieftes Verständnis dafür, wie Trainer:innen die Entwicklung von Führungsspieler:innen im Nachwuchsleistungsfußball

unterstützen können. Daher widmet sich diese Studie den Unterstützungsprozessen der Trainer:innen im Prozess der Entwicklung der Führungsspieler:innen. Bean et al. (2017) zeigten, dass durch die Befriedigung der psychologischen Grundbedürfnisse Führungskompetenzen bei Jugendlichen gefördert werden können. Dies bietet sich daher als Grundlage an, um Unterstützungsprozesse durch Trainer:innen im Nachwuchsleistungsfußball zu untersuchen.

Aufbauend auf bisheriger Forschung beleuchtet die vorliegende Studie, welche Führungsrollen Führungsspieler:innen im Nachwuchsleistungsfußball übernehmen. Damit wird das wissenschaftliche Verständnis von Athlete Leadership durch eine sportart- und altersbereichsspezifische Studie erweitert (Coker et al., 2022; Cotterill & Fransen, 2016). Zudem wird Athlete Leadership auch im Hinblick auf Herausforderungen von Führungsspieler:innen sowie Anforderungen an Trainer:innen in der Umsetzung im Nachwuchsleistungsfußball analysiert. Das trägt dazu bei, die Übertragbarkeit der Forschung zu Führungskräfteentwicklung und geteilter Führung differenziert zu beurteilen. Darüber hinaus werden Prozesse untersucht, durch die Trainer:innen die Entwicklung von Führungsspieler:innen im Nachwuchsleistungsfußball fördern. Auf diese Weise leistet die Studie einen Beitrag zu einem differenzierten Verständnis der führungsbezogenen Entwicklung im Nachwuchsleistungsfußball. Da die Entwicklung von Führungsspieler:innen bisher vor allem kontextunspezifisch und retrospektiv analysiert wurde, erscheint ein qualitatives Vorgehen besonders geeignet, um diese Forschungsfragen gegenwartsnah und kontextsensitiv zu untersuchen. Während bislang hauptsächlich Trainer:innen (Cotterill et al., 2019; Duguay et al., 2020; Gould et al., 2013) oder Spieler:innen (Coker et al., 2022; Cotterill & Cheetham, 2017) berücksichtigt wurden, werden in dieser Studie aufgrund des interaktionalen Charakters von Führung beide Perspektiven gemeinsam untersucht (Machida-Kosuga & Kohno, 2023).

### **Führungsrollen im Nachwuchsleistungsfußball**

Nach dem Modell von Fransen et al. (2014) werden vier verschiedene Führungsrollen im Sport angenommen. Das Führungsmodell von Yukl (2012) ermöglicht

eine theoriegeleitete Systematisierung der Führungsfunktionen, die diesen Rollen zugrunde liegen. Maechel et al. (2020) verknüpften die vier Führungsrollen nach Fransen et al. (2014) mit den Metadimensionen nach Yukl (2012). Dabei lässt sich die aufgabenbezogene Führungsrolle der aufgabenorientierten Dimension, die soziale Rolle der beziehungsorientierten Dimension und die externale Rolle der externalen Dimension zuordnen. Die motivationale Rolle weist Überschneidungen mit der veränderungsorientierten Dimension auf, die zusätzlich Aspekte wie die Förderung kollektiven Lernens oder das Eintreten für Veränderung umfasst. Die übrigen Dimensionen des Modells von Yukl (2012) sind konzeptionell mit den jeweiligen Führungsrollen nach Fransen et al. (2014) vergleichbar. Aufbauend auf bisherigen Studien (Coker et al., 2022; Fransen et al., 2014; Maechel et al., 2020) wird angenommen, dass sich im Nachwuchsleistungsfußball vergleichbare Führungsrollen identifizieren lassen. Theoretisch ist anzunehmen, dass sich die aufgabenbezogene und die soziale Führungsrolle der Definition von Fransen et al. (2014) und Maechel et al. (2020) ähneln, da diese Rollen stark durch Spielstruktur und Gruppenprozesse beeinflusst sind, was bei Erwachsenen und Jugendlichen ähnlich ist (Coker et al., 2022). Die motivationale Führungsrolle wird vermutlich eher motivational und inspirativ als veränderungsorientiert geprägt sein, was sich als wichtiger Bestandteil von Athlete Leadership gezeigt hat (Coker et al., 2022). Die Repräsentation wird nach außen im Nachwuchsbereich meist durch andere Personen übernommen (Procházka et al., 2024; Yin, 2025). Daraus folgt, dass die externale Rolle eine untergeordnete Bedeutung besitzt. Auf dieser Grundlage werden folgende Hypothesen angenommen:

H1: Im Nachwuchsleistungsfußball übernehmen Spieler:innen vier verschiedene Führungsrollen: 1) aufgabenbezogen, 2) motivational, 3) sozial, 4) external.

H1a: Die aufgabenbezogene Rolle äußert sich im Nachwuchsleistungsfußball insbesondere durch taktische Entscheidungen und Unterstützung auf dem Spielfeld im Hinblick auf mannschaftliche Ziele.

H1b: Die motivationale Rolle äußert sich im Nachwuchsleistungsfußball in der Motivation von Mitspieler:innen sowie einer Vorbildfunktion auf dem Spielfeld.

H1c: Die soziale Rolle äußert sich in der Förderung des Teamzusammenhalts und Konfliktlösung innerhalb der Mannschaft.

H1d: Die externe Rolle weist im Nachwuchsleistungsfußball eine untergeordnete Bedeutung auf und äußert sich vor allem in der Vertretung der Mannschaft gegenüber Trainer:innen und Verantwortlichen.

### **Entwicklungsbezogene Herausforderungen von Nachwuchsführungsspieler:innen**

Führungserfahrungen können die Entwicklung wichtiger Kompetenzen bei Leistungssportler:innen fördern (Santos et al., 2018). Analog zum organisationalen Kontext (DeRue & Wellman, 2009) sind dabei erfahrungsbasierte Lernprozesse in herausfordernden Kontexten von zentraler Bedeutung (Haddad & O'Connor, 2022; Machida-Kosuga & Kohno, 2023). Vor diesem Hintergrund ist anzunehmen, dass Führungsspieler:innen im Nachwuchsleistungsfußball mit entwicklungsbezogenen Herausforderungen konfrontiert sind, die sich theoriebasiert mithilfe des Developmental Challenge Profile strukturieren lassen (McCauley et al., 1994). Für Athlete Leadership erscheinen insbesondere die Übernahme hoher Verantwortung und der Umgang mit neuen Anforderungen relevant, da sich die Führungsrolle der Spieler:innen primär auf den Kontext der eigenen Mannschaft bezieht. Aufgrund des geteilten Führungscharakters sind darüber hinaus Aushandlungsprozesse hinsichtlich Einfluss und Legitimation zu erwarten, etwa in Form von Machtkämpfen und Rollenkonflikten (Chen & Zhang, 2022). Dazu werden folgende Hypothesen formuliert:

H2: Führungsspieler:innen sind im Nachwuchsleistungsfußball mit spezifischen entwicklungsbezogenen Herausforderungen konfrontiert.

H2a: Die Übernahme von hoher Verantwortung stellt eine Herausforderung für Führungsspieler:innen dar.

H2b: Der Umgang mit neuen und unklaren Aufgaben stellt eine Herausforderung für Führungsspieler:innen dar.

H2c: Der Umgang mit Akzeptanz- und Rollenkonflikten stellt für Führungsspieler:innen eine Herausforderung dar.

H2d: Der Umgang mit unterschiedlichen Kontexten und Rollenanforderungen stellt eine Herausforderung für Führungsspieler:innen dar.

### **Herausforderungen von Nachwuchstrainer:innen im Umgang mit Athlete Leadership**

Trainer:innen üben bei Athlete Leadership Führungsverantwortung nicht mehr ausschließlich selbst aus, sondern teilen sie auf mehreren Teammitglieder auf, wodurch sich die Anforderungen an formale Führungsrollen verändern. Daher erscheinen Befunde zu geteilter Führung in organisationalen Kontexten als theoretisch anschlussfähig. Geteilte Führung kann für formale Führungskräfte mit dem Gefühl des Kontrollverlusts und der Bedrohung des Status einhergehen (Chen & Zhang, 2022; Edelman et al., 2023). Außerdem kann es fordernd sein, sich auf Führungsansätze der Führungsspieler:innen einzulassen, wenn diese nicht mit dem eigenen Verständnis übereinstimmen (Edelman et al., 2023). Zudem sind formale Führungskräfte gefordert, allen informellen Führungskräften ausreichend Vertrauen und Anerkennung zu zeigen (Feng & Lyu, 2025). Daher werden folgende Hypothesen vorgeschlagen:

H3: Athlete Leadership ist für Trainer:innen mit Herausforderungen verbunden.

H3a: Die Abgabe von Verantwortung an Führungsspieler:innen stellt eine zentrale Herausforderung für Trainer:innen dar.

H3b: Der Umgang mit unterschiedlichen Führungsvorstellungen von Trainer:innen und Führungsspieler:innen stellt eine wesentliche Herausforderung dar.

H3c: Der Umgang mit teaminterner Anerkennung und die Legitimation der Führungsspieler:innen stellt für Trainer:innen eine Herausforderung dar.

### **Unterstützungsprozesse der Trainer:innen zur Entwicklungsförderung von Führungsspieler:innen im Nachwuchsleistungsfußball**

Das Umfeld der Spieler:innen ist für die Förderung der Führungsentwicklung von hoher Bedeutung (DeRue & Wellman, 2009; Haddad & O'Connor, 2022; Machida-Kosuga & Kohno, 2023). Als Grundlage bietet sich die Theorie der zentralen psychologischen Grundbedürfnisse an, um zu erklären, wie ein solches Umfeld Entwicklung von Führungskompetenzen ermöglicht (Bean et al., 2017). Um Kompetenzerleben und

Autonomie zu fördern, ist es zentral, dass Führungsspieler:innen an Entscheidungen bezüglich des Teams partizipieren können und Erfahrungsräume erhalten, in denen sie eigenverantwortlich handeln, eigene Entscheidungen treffen und Verantwortung übernehmen können (Bean et al., 2017). So kann Erfahrungslernen unterstützt werden. Zudem erscheint es bedeutsam, dass Trainer:innen diese Prozesse durch vertrauensvolle und wertschätzende Beziehungen sowie aufgabenbezogene Unterstützung begleiten, um soziale Zugehörigkeit zu fördern (Bean et al., 2017). Feedbackprozesse können den Umgang mit Herausforderungen und Rückschlägen erleichtern (Bates et al., 2020). Daher werden folgende Hypothesen formuliert:

H4: Trainer:innen unterstützen die Entwicklung von Führungsspieler:innen durch die Förderung von Erfahrungslernen.

H4a: Diese Unterstützung erfolgt durch die Ermöglichung von Partizipation und entwicklungsbezogenen Erfahrungsräumen.

H4b: Diese Unterstützung erfolgt durch aufgabenbezogene Unterstützung und regelmäßiges Feedback.

## **Methode**

### **Forschungsdesign**

Als Forschungskontext wurde der männliche Nachwuchsleistungsfußball in Deutschland ausgewählt, da er im Vergleich zum Mädchenfußball stärker professionalisierte Ausbildungsstrukturen bietet und somit einheitliche strukturelle Bedingungen gewährleistet (Mueller et al., 2024). Zur Beantwortung der drei Forschungsfragen wurde eine qualitative Vorgehensweise gewählt und Interviews mit semistrukturierten Leitfaden durchgeführt, um einen inhaltlichen Rahmen zu schaffen und zugleich individuelle Perspektiven explorativ zu vertiefen (Vveinhardt & Fominiene, 2020). Die Auswertung der Daten erfolgte mithilfe einer qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring (2022). Diese Methode ermöglicht eine systematische Auswertung des Materials, wodurch sowohl theoriegeleitete als auch explorative Anteile verbunden werden können (Cho & Lee, 2014; Leavy, 2014).

### **Stichprobe**

Die Stichprobe wurde mittels zielgerichteter, kriteriengeleiteter Auswahl zusammengestellt, um Athlete Leadership kontextspezifisch im deutschen Nachwuchsfußball zu untersuchen (Gobo, 2004). Zur Gewährleistung eines multiperspektivischen Zugangs wurden Trainer und Spieler jeweils aus derselben Mannschaft einbezogen. Einschlusskriterien für die Trainer waren eine aktuelle Tätigkeit im männlichen U14- bis U18-Bereich und Erfahrungen mit dem Konzept Athlete Leadership. Die Kontaktaufnahme erfolgte initial über die Trainer. Führungsspieler wurden auf Basis einer mannschaftsinternen Umfrage mithilfe von *SoSci Survey* identifiziert (Machida-Kosuga & Kohno, 2023), bei der jedes Teammitglied drei Spieler benannte, die es unabhängig von formellen Rollen als führungsrelevant wahrnahm. Die finale Stichprobe umfasste 12 Personen: 3 Trainer (23 – 39 Jahre,  $M = 31,00$ ) und 9 Führungsspieler (13 – 18 Jahre,  $M = 15,11$ ). Die durchschnittliche Erfahrung im NLZ betrug 5,11 Jahre (Spieler) bzw. 8,67 Jahre (Trainer). Von den 9 befragten Führungsspielern hatten 7 eine formale Führungsrollen inne. Gemäß dem Modell der *Information Power* weist die vorliegende Stichprobe eine hohe Informationskraft auf, da das Studienziel mit einer kontextspezifischen Untersuchung eng gefasst ist, die Stichprobe sehr spezifische Merkmale aufweist, das Design auf etablierten Theorien basiert und die Dialogqualität hoch war, obwohl die Analyse eher fallübergreifend angelegt war (Malterud et al., 2016).

### **Datensammlung**

Der theoriegeleitete und an die Perspektiven von Trainern und Spielern angepasste Interviewleitfaden umfasste die Themenblöcke Rollen und Aufgaben von Führungsspielern, Herausforderungen sowie Unterstützungsprozesse (Chen & Zhang, 2022; Edmondson, 1999; Fransen et al., 2014; Machida-Kosuga & Kohno, 2023; Maechel et al., 2020; McCauley et al., 1994). Vertiefende Nachfragen dienten der Klärung und Präzisierung inhaltlicher Aussagen. Zur Überprüfung der Verständlichkeit und inhaltlichen Passung wurden vorab drei Pilotinterviews durchgeführt, die nicht in die Analyse einbezogen wurden.

### **Datenerhebung**

Die Dauer der Interviews betrug durchschnittlich 36 Minuten bei den Spielern und 75 Minuten bei den Trainern. Vor Beginn wurden schriftliche Einverständniserklärungen der Teilnehmenden sowie der Eltern bei Minderjährigen eingeholt. Die Audioaufnahmen wurden mithilfe *NoScribe 0.7* transkribiert. Die Transkripte wurden anschließend manuell überarbeitet. Alle personenbezogenen Daten, die eine Identifikation der Teilnehmenden ermöglichten, wurden anonymisiert.

### **Datenanalyse**

Die Forschungsfragen wurden nach Mayring (2022) mithilfe eines deduktiven Kategoriensystems (Appendix A) ausgewertet, das auf theoretischen Modellen und empirischen Befunden beruhte. Ergänzend wurden induktive Kategorien gebildet, um kontextspezifische Erkenntnisse zu erfassen (Elo & Kyngäs, 2008). Die Analyse folgte dem Ablaufmodell nach Mayring (2022), wobei sich die softwaregestützte Umsetzung an Kuckartz und Rädiker (2020) orientierte. Das transkribierte Material wurde in *MAXQDA 24* anhand von Sinnabschnitten kodiert, wobei Mehrfachkodierungen möglich waren.

Zur Erprobung des Kategoriensystems kodierten der Autor und eine weitere Person (M.Sc. Psychologie) zwei Interviews konsensuell (Kuckartz, 2022). Anschließend wurde es auf Grundlage dieser Ergebnisse überarbeitet. Danach wurde das verbleibende Material basiskodiert und für jedes Interview eine Kurzzusammenfassung angefertigt. Insgesamt konnten die Ergebnisse 7 übergeordneten Kategorien und 20 Subkategorien zugeordnet werden. Abschließend wurden alle Textstellen nach Subkategorien gesichtet und überarbeitet sowie die Kategorien hinsichtlich der Forschungsfragen interpretiert.

### **Methodische Güte**

Zur Qualitätssicherung wurden die spezifischen inhaltsanalytischen Gütekriterien nach Mayring (2022) berücksichtigt. Das konsensuelle Kodieren von 21 % des Materials diente der Sicherung der Intercoderreliabilität (Kuckartz, 2022). Auf die Berechnung der Übereinstimmung mithilfe von Cohens Kappa wurde verzichtet, da der Fokus auf der Optimierung des Kategoriensystems lag. Semantische Gültigkeit, also die Angemessenheit

der Rekonstruktion des Materials, wurde durch konsensuelles Kodieren sowie eine Expertendiskussion im Rahmen der Ergebnispräsentation vor einem promovierten Psychologen mit Forschungsschwerpunkt Führung sichergestellt (Mayring, 2022). Stichprobengültigkeit bezieht sich auf die Repräsentativität der Daten und wurde durch die kriteriengeleitete Stichprobenauswahl in einem spezifischen Kontext gewährleistet (Graneheim et al., 2017). Zur Stärkung der Konstruktvalidität wurden die Ergebnisse mit bestehenden Theorien abgeglichen (Mayring, 2022).

**Tabelle 1***Häufigkeit Führungsrollen*

Kategorie	Anzahl der Teilnehmer
<b>Aufgabenbezogene Führungsrolle</b>	
Spielbezogene Verantwortungsübernahme	4/12
Taktische Entscheidungsfindung	12/12
Organisation und Koordination	8/12
<b>Motivationale Führungsrolle</b>	
Enthusiasmus	12/12
Emotionale Unterstützung	11/12
Motivationale Vorbildfunktion	10/12
<b>Soziale Führungsrolle</b>	
Individuelle Unterstützung	7/12
Konfliktmanagement	6/12
Teamatmosphäre	8/12
Soziale Vorbildfunktion	10/12
<b>Externale Führungsrolle</b>	
Vertretung des Teams	10/12
Netzwerken	0/12

*Anmerkung.* Anzahl der Teilnehmenden, die die jeweilige Subkategorie genannt haben

## Ergebnisse

### **Führungsrollen im Nachwuchsleistungsfußball**

Die vier Führungsrollen und zugeordneten Funktionen sind in Tabelle 1 dargestellt. Besonders aufgabenbezogene und motivationale Funktionen traten in den Daten hervor. Sie wurden nicht nur häufiger genannt, sondern von den Befragten auch spontaner und nachdrücklicher hervorgehoben, während die externale Rolle deutlich nachgeordnet blieb. Insgesamt stützen die Ergebnisse Hypothese 1.

### ***Aufgabenbezogene Führungsrolle im Nachwuchsleistungsfußball***

Zur aufgabenbezogenen Führungsrolle zeigte sich neben taktischen Entscheidungen und der organisatorischen Unterstützung auf dem Platz auch spielbezogene Verantwortung als eigenständige Funktion. Dies unterstützt die Hypothese 1a.

Führungsspieler im Nachwuchsleistungsfußball tragen besondere Verantwortung für die Spielgestaltung der eigenen Mannschaft: „Wenn es ein enges Spiel ist, [...], dann einfach auch mal Verantwortung übernehmen, den Ball nehmen, was probieren im Spiel zu kreieren“ (Spieler C, Pos. 10). Sie fordern in entscheidenden Situationen den Ball und stoßen spielbezogene Lösungen an. Diese Funktion wirkt im Unterschied zu anderen Rollen vor allem über das eigene Handeln im Spiel auf die Mitspieler.

Direkten Einfluss auf ihre Mitspieler nehmen Führungsspieler durch taktisches Coaching auf Mannschafts- und Individualebene: „Nicht nur selbst versuchen, letztendlich irgendwie zu überleben im Spiel und seine Aufgabe zu machen, sondern einfach auch ein Auge zu haben für den Mitspieler“ (Trainer 1, Pos. 14). Hier steht die unterstützende Einflussnahme der Führungsspieler hinsichtlich der gemeinsamen taktischen Idee im Vordergrund. Voraussetzung dafür ist ihr Verständnis, taktische Probleme zu erkennen (Spieler F, Pos. 16). Das geschieht auch im größeren Rahmen, wenn die Mannschaft längerfristig taktische Probleme im Spiel hat (Spieler H, Pos. 14). Die beiden Aussagen zeigen, dass sich Führungsspieler mit taktischen Themen auseinandersetzen, sich darüber mit ihren Mitspielern austauschen und eigene Perspektiven gegenüber Trainern und Mannschaft einbringen.

Hinsichtlich der Organisation koordinieren Führungsspieler ebenfalls unterstützend (Trainer 2, Pos. 8). Ein wichtiger Teil ist dabei die Ordnung beim Training (Spieler D, Pos. 2) oder die Kabinenordnung (Trainer 3, Pos. 44).

### ***Motivationale Führungsrolle im Nachwuchsleistungsfußball***

Führungsspieler im Nachwuchsleistungsfußball übernehmen außerdem verschiedene motivationale Funktionen wie die Vermittlung von Enthusiasmus, emotionale Unterstützung oder leistungsbezogenes Vorbildverhalten, was Hypothese 1b unterstützt.

Führungsspieler motivieren ihre Mitspieler vor und während des Spiels. Während es beim Training eher um das Rückbesinnen auf gemeinsame Ziele geht (Spieler A, Pos. 6), aktivieren Führungsspieler ihre Mitspieler häufig vor dem Spiel (Spieler H, Pos. 68) oder erinnern in der Halbzeit an ihre gemeinsamen Ziele (Trainer 3, Pos. 44). Diese Aufgabe wird häufig zwischen Trainern und Führungsspielern geteilt (Spieler B, Pos. 68). Während Trainer das Team von außen motivieren, beeinflussen Führungsspieler aus einer internen Position das Team. Auch während des Spiels unterstützen Führungsspieler durch Ermutigung (Spieler G, Pos. 37) oder Anerkennung (Trainer 2, Pos. 18). Hier steht das Wiederherstellen des erforderlichen Aktivitätsniveaus im Vordergrund, was sich mit aufgabenbezogenen Anweisungen teilweise überschneidet (Spieler D, Pos. 14).

Davon abzugrenzen sind regulierende Handlungen der Führungsspieler, um nach Rückschlägen einzelne Spieler emotional zu unterstützen, damit diese nachfolgende Situationen im Spiel wieder besser meistern können: „Den, der den Fehler gemacht hat, wieder aufzumuntern, dass er sich keinen Kopf machen soll, einfach wieder normal weiterspielen und der, wo dann ein bisschen geladen ist, sozusagen, dass man dem sagen soll, soll sich jetzt mal beruhigen“ (Spieler C, Pos. 124). Führungsspieler scheinen aufgrund ihrer sozialen Nähe anders als der Trainer auf die jeweilige Person eingehen zu können (Trainer 3, Pos. 76).

Neben der motivationalen und emotionalen Einflussnahme üben Führungsspieler indirekt über ihr eigenes Verhalten und das Vorleben gemeinsamer Werte Einfluss auf die Motivation ihrer Mannschaft. Ein zentraler Aspekt ist die Leistung im Spiel, wie Trainer 3

einen seiner Führungsspieler beschreibt, der „mit Taten einfach so führt, das heißt, der nimmt sich in der 90. Minute den entscheidenden Elfmeter, der hat jetzt bei uns die meisten Tore, die meisten Assists“ (Trainer 3, Pos. 2). Hier steht vor allem die Konstanz der hohen Leistung des Spielers im Vordergrund. Gleichzeitig ist auch das Engagement im Spiel und Training wichtig (Spieler C, Pos. 34). Führungsspieler führen nicht nur auf kommunikative Weise, sondern auch durch leistungsbezogenes Vorbildverhalten, woran sich Mitspieler orientieren.

### ***Soziale Führungsrolle im Nachwuchsleistungsfußball***

Darüber hinaus tragen Führungsspieler eine zentrale soziale Verantwortung für die Gestaltung der mannschaftlichen Atmosphäre. Insgesamt wird Hypothese 1c dabei teilweise gestützt, da Konfliktmanagement eine geringere Bedeutung als angenommen einnimmt.

Angefangen bei der eigenen Person übernehmen Führungsspieler eine Vorbildfunktion für das gemeinsame Miteinander. Zentral ist das Unterordnen der eigenen Bedürfnisse unter die der Mannschaft: „Die nehmen sich dann auch selber mal raus, ihr eigenes Ego sozusagen, stellen das hinten an, um für die Mannschaft Verantwortung zu übernehmen“ (Trainer 1, Pos. 32). Auch die Auseinandersetzung mit aktuellen Dynamiken und deren Auswirkungen auf die Mannschaft gehört zu ihrem Aufgabenbereich (Spieler A, Pos. 75). Daneben ist vorbildliches Verhalten gegenüber anderen wichtig, „also zu zeigen, dass man Respekt vor jedem haben soll.“ (Spieler B, Pos. 6). Hier werden vor allem gemeinsame Werte thematisiert, die die Führungsspieler in ihrem Verhalten vorleben.

Grundlage dieser Rolle ist ein hohes Bewusstsein für mannschaftliche Dynamiken. Ein Aspekt davon ist das Monitoren des Wohlbefindens im Team: „Sobald die merken, (.) dass irgendjemand jetzt seine schlechte Laune zur schlechten Laune der Mannschaft macht, also, dann müssen die sofort rangehen und müssen sofort sagen, dass es nicht funktioniert“ (Trainer 3, Pos. 36). Damit zusammenhängend ist der gute Kontakt zu allen anderen Spielern (Spieler C, Pos. 116). Die Wirksamkeit der Führungsspieler ist an die eigene soziale Einbindung ins Team gebunden. Der Kontakt beginnt schon bei der Integration neuer Spieler in die Mannschaft: „Wenn ein Probespieler zu uns kommt [...], dann ist zum Beispiel,

ist der (Name) der Probespielerbeauftragte. So, der geht da zu denen hin, quatscht mit denen und guckt, dass es denen gut geht“ (Trainer 3, Pos. 42). Auch der Aufbau einer guten Teamatmosphäre wird durch Führungsspieler unterstützt. Darunter fallen unter anderem die Planung von Teamevents (Spieler E, Pos. 20), der Zimmereinteilung (Trainer 1, Pos. 34) und anderer Aktivitäten (Spieler C, Pos. 110).

Außerdem intervenieren sie bei Konflikten (Spieler C, Pos. 12). Andere Führungsspieler sehen sich eher in der Rolle, lediglich mannschaftliche Probleme zu lösen und persönliche Konflikte eher zu beobachten (Spieler B, Pos. 12).

Eine enge Einbindung in das Team ermöglicht zugleich einen Gesamtüberblick und eine individuelle Unterstützung der Mitspieler: „Wenn die ein Problem haben und nicht direkt zum Trainer gehen wollten, sondern zum Beispiel aus unserer Sichtweise das hören möchten, können die uns natürlich auch so fragen, nach Ratschlägen bitten“ (Spieler C, Pos. 16). Führungsspieler dienen oft als niedrighschwellige Ansprechpartner für persönliche und sportliche Probleme.

### ***Externale Führungsrolle im Nachwuchsleistungsfußball***

Die untergeordnete Bedeutung der externalen Rolle deckt sich mit Hypothese 1d und wurde durch Aspekte der Repräsentation ergänzt. Führungsspieler vertreten die Mannschaft häufig im Austausch mit dem Trainer (Spieler C, Pos. 88). Dadurch, dass Führungsspieler häufig als Vertreter bestimmter Subgruppen innerhalb der Mannschaft fungieren, repräsentieren sie als Gruppe häufig die gesamte Mannschaft (Trainer 2, Pos. 34). Durch ihre engere Beziehung und Zusammenarbeit mit dem Trainer sind die Hürden für sie auch niedriger (Spieler H, Pos. 18). Zudem befinden sich Führungsspieler häufig im Austausch mit dem Trainer über die Gruppe als Ganzes (Trainer 1, Pos. 90). Durch ihre Rolle als Teil der Gruppe erhalten sie andere Einblicke in das Mannschaftsgefüge als der Trainer, der eher aus einer Gesamtperspektive auf die Mannschaft blickt. Weitere Funktionen wie zum Beispiel das Netzwerken mit externen Personen wurden nicht genannt.

**Tabelle 2***Herausforderungen Führungsspieler*

Kategorie	Anzahl der Teilnehmer
Herausforderungen Führungsspieler	
Hohe Verantwortung	10/12
Unbekannte Aufgabe	4/12
Anerkennung durch andere	8/12
Rollenunsicherheit	10/12

*Anmerkung.* Anzahl der Teilnehmenden, die die jeweilige Subkategorie genannt haben

**Entwicklungsbezogene Herausforderungen von Nachwuchsführungsspielern**

Untersucht wurden außerdem Herausforderungen, vor denen Führungsspieler in ihrer Rolle stehen (Tabelle 2). Fast alle Führungsspieler nehmen ihre Rolle auf dem Spielfeld und für die Gruppe als große Verantwortung wahr: „Ich sehe mich schon ein bisschen mehr in der Verantwortung, weil [...] man ist Kapitän“ (Spieler F, Pos. 38). Auch die Trainer teilen diese Einschätzung: „Wenn ich eine Binde an habe, da habe ich schon viel [...] Verantwortlichkeit für die ganze Mannschaft“ (Trainer 3, Pos. 28). Damit wird Hypothese 2a gestützt. Insbesondere in schwierigen Situationen sind Führungsspieler gefordert: „Wenn es gerade nicht gut läuft, dass die Führungsspieler mehr ihren Kopf rausstecken und mehr für Ordnung sorgen innerhalb ihrer Kabine und mehr dann Verantwortung für die Mannschaft übernehmen.“ (Trainer 2, Pos. 24). Die Qualität der Gegner beeinflusst das Führungsverhalten wesentlich (Spieler A, Pos. 50). Die beschriebene Verantwortung bezieht sich zum einen auf leistungsbezogene Führungsfunktionen, die grundsätzlich von allen Spielern übernommen werden, von Führungsspielern jedoch in besonderem Maße erwartet werden: „Immer Leistung zu bringen ist nicht einfach“ (Spieler I, Pos. 76). Zum anderen werden gruppenbezogene Funktionen primär von Führungsspielern erwartet: „In negativen Momenten für andere taktisch Verantwortung zu übernehmen, ist sehr schwierig, glaube ich, noch“ (Trainer 1, Pos. 60). Diese Abstufung zeigt sich sowohl in spielbezogenen als auch in sozialen Situationen. Herausfordernd ist es zudem für einige Spieler, den Fokus auf die

eigene Person und die Mannschaft auszubalancieren (Trainer 2, Pos. 80) oder mehrere Führungsfunktionen zu übernehmen (Spieler D, Pos. 34), was zugleich als Entwicklungsmöglichkeit gesehen wird (Spieler C, Pos. 58).

Die Führungsrolle an sich ist aber meistens schon bekannt (Spieler F, Pos. 70). Vielmehr stellt die Ausgestaltung eines angemessenen Führungsverständnisses eine Herausforderung dar:

„Der Köder muss ja dem Fisch schmecken, nicht mit dem Angler sozusagen, also wenn jetzt der die ganze Zeit rumschreit und so, weil er das von daheim aus kennt, heißt es nicht, dass es ein guter Kapitän ist, sondern wie braucht es die Mannschaft.“  
(Trainer 3, Pos. 56)

Die Daten deuten darauf hin, dass einige Führungsspieler ihr Verhalten zunächst an wenig kontextangemessenen Führungsvorstellungen ausrichten, die nicht mit den Erwartungen des Trainers sowie den Bedürfnissen der aktuellen Mannschaft übereinstimmen. In der Entwicklung als Führungsspieler ist es wichtig, das eigene Verhalten an die Bedürfnisse der Mannschaft anzupassen (Trainer 3, Pos. 6). Hypothese 2b kann nur teilweise belegt werden, da die meisten der befragten Führungsspieler bereits über Erfahrungen in dieser Rolle verfügen, sich aber ihr Rollenverständnis weiter ausdifferenziert.

Eine weitere Herausforderung besteht darin, in neuen Mannschaftskontexten die eigene soziale Position zu finden, obwohl vorhandene Führungskompetenzen nicht eingebracht werden können: „Wenn sie sehr, sehr gut im Rahmen ihrer Leistung sind, werden sie [...] in Nachwuchsmannschaften in unterschiedliche Settings gepackt. Also der U15-Spieler wechselt zur U16, der U16-Spieler in die U17. [...], ich muss mich in eine andere Rolle begeben“ (Trainer 2, Pos. 165). In diesem neuen Kontext steht vielmehr der Aufbau neuer Beziehungen und die Integration in die bestehende Teamstruktur im Vordergrund: „Am Anfang war es schwer, da Halt zu bekommen, also, sich anzuschließen, anzupassen und so Freunde zu finden“ (Spieler D, Pos. 84). Das deutet darauf hin, dass bereits vorhandene Führungskompetenzen in neuen Kontexten zunächst nur eingeschränkt wirksam werden können. Insgesamt wird dadurch Hypothese 2d unterstützt.

Im bestehenden Team ergeben sich Herausforderungen, wenn Führungsspieler eigene Unsicherheit bewältigen müssen: „Sobald sie einen Fehler machen, denken sie immer, oh scheiße, ich bin Kapitän, fuck, (...) peinlich oder so oder jetzt kann ich nicht mehr coachen.“ (Trainer 3, Pos. 72). Die eigene Leistung erscheint dabei aus Spieler- (Spieler F, Pos. 64) und Trainerperspektive (Trainer 2, Pos. 48) als zentrale Voraussetzung, um Führungsfunktionen glaubwürdig übernehmen zu können. Insbesondere gegenüber dem Trainer scheint es relevant zu sein, die eigene Leistung als Grundlage der Führungsrolle nachzuweisen: „Ich muss meinen Trainer beweisen, dass ich besser bin als der andere auf meiner Position“ (Spieler I, Pos. 82). Gegenüber den Mitspielern „braucht man nichts beweisen.“ (Spieler E, Pos. 80). Gleichzeitig thematisieren einige Führungsspieler, dass sie sich damit auseinandersetzen, die Anerkennung anderer zu erhalten: „Ich [...] will natürlich, dass sie das Beste von mir denken und [...] es ist auch einfach mein Anspruch, dass ich halt ein gutes Gefühl der Mannschaft gebe“ (Spieler F, Pos. 68). Auch formelle Führungsrollen sind mit Konkurrenz innerhalb der Mannschaft verbunden: „Die wollen den Platz, den ich habe zum Beispiel, die wollen ja auch vielleicht Kapitäne werden und so und dann zeigen, ey, warum bin ich Kapitän und nicht er“ (Spieler C, Pos. 34). Die Herausforderung besteht also darin, innerhalb eines von Konkurrenz geprägten Kontexts Verantwortung für das Team zu übernehmen und Entscheidungen zu treffen, ohne den Rückhalt in der Mannschaft zu verlieren: „Die Sachen zu entscheiden, ohne jemanden zu vergräulen. Eigentlich so ähnlich wie ein Trainer die Aufgabe auch hat“ (Trainer 1, Pos. 72). Darüber hinaus wird berichtet, dass die Aufrechterhaltung der eigenen Autorität (Spieler G, Pos. 70) sowie das Durchsetzen der eigenen Entscheidungen im Spiel (Trainer 1, Pos. 56) für Führungsspieler herausfordernd sind. Diese Befunde stützen Hypothese 2c.

Zusammengefasst zeigen die Ergebnisse, dass Führungsspieler im Nachwuchsleistungsfußball mit verschiedenen, miteinander einhergehenden Herausforderungen konfrontiert sind, was die Hypothese 2 unterstützt. Von ihnen wird erwartet, in schwierigen Situationen Verantwortung für die Mannschaft zu übernehmen, während sich ihr Rollenverständnis noch ausdifferenziert. In neuen Mannschaftskontexten

müssen sie ihre soziale Position finden, bevor Führungskompetenzen wirksam werden können. Darüber hinaus ist die Führungsrolle stark an eigene Leistung, trainerseitige Legitimation und soziale Anerkennung innerhalb der Mannschaft gebunden.

**Tabelle 3**

*Häufigkeit Herausforderungen Trainer*

Kategorie	Anzahl der Teilnehmer
Herausforderungen Trainer	
Abgabe von Verantwortung	5/12
Erwartungskongruenz	3/12
Wertschätzungsverteilung	5/12

*Anmerkung.* Anzahl der Teilnehmenden, die die jeweilige Subkategorie genannt haben

**Herausforderungen von Trainern im Umgang mit Athlete Leadership**

Die Ergebnisse dieser Kategorien finden sich in Tabelle 3. Für Trainer besteht die Herausforderung, Führungsspielern Verantwortung zu ermöglichen und zugleich bei Bedarf steuernd einzugreifen. Dies unterstützt Hypothese 3a. Einerseits wird die Abgabe der taktischen Planung als schwierig gesehen: „[Es] fällt [...] mir schon schwer, Verantwortung abzugeben, was beispielsweise den Matchplan angeht [...]. Weil ich den Jungs das nicht zutraue oder ist ja auch ein Stück weit meine Aufgabe“ (Trainer 2, Pos. 70). Hier wird eine funktionale Aufgabenteilung deutlich. Der Trainer entwickelt die grundsätzliche Herangehensweise für das Spiel, während die Führungsspieler vor allem in dessen Umsetzung und situativer Vermittlung an Mitspieler eingebunden sind. Auch aus Spielersicht wird diese Ansicht geteilt (Spieler E, Pos. 64). Andererseits werden Führungsspieler teilweise in die Anpassung des Plans miteinbezogen (Spieler F, Pos. 16). Gerade weil Führungsspieler eine wichtige Rolle in der taktischen Umsetzung einnehmen, kann ihre Perspektive einen Mehrwert für die Trainer bieten (Spieler H, Pos. 56). Auch allgemein wird der grundsätzliche Rahmen maßgeblich vom Trainer vorgegeben: „Das ist total wichtig, dass

die alle trotzdem, auch wenn sie unterschiedlich sind, aber in die gleiche Richtung gehen. Und die Richtung, muss man ehrlich sagen, muss ich halt auch vorgeben.“ (Trainer 3, Pos. 78). Darin spiegelt sich eine Zusammenarbeit wider, in der sich Führungsspieler innerhalb eines vom Trainer gesetzten Rahmens einbringen und ihn in seiner Funktion unterstützen. Trotzdem kann es notwendig sein, in die Entscheidungen der Führungsspieler einzugreifen: „Wenn ich merke, boah, das geht jetzt in die Richtung, die wäre, glaube ich, für alle nicht so gut, oder es gibt eine bessere Lösung für die Mannschaft“ (Trainer 1, Pos. 66). Wenn es Führungsspielern noch schwerfällt, auf die situationsbezogenen Bedürfnisse des gesamten Teams einzugehen, greifen Trainer als unterstützende Instanz ein. Das kann auch in Spielsituationen auftreten (Spieler B, Pos. 68). Auch bestehen Unterschiede zwischen der Autorität eines Spielers und eines Trainers: „Und allgemein, wenn es in der Mannschaft Konflikte gibt oder auch mal Streit, dann schaffen es nicht immer die Führungsspieler, das zu regeln. Dann muss halt auch mal der Trainer ja kommen“ (Spieler A, Pos. 62). Ein solches Eingreifen wird also weniger als Einschränkung der eigenen Rolle verstanden, sondern vielmehr als Unterstützung. Führungsspieler sind dem Trainer somit hierarchisch nicht gleichgestellt, können aber einen wichtigen Beitrag zum Funktionieren der Mannschaft leisten (Spieler H, Pos. 56). Der Umgang mit der Verantwortungsabgabe ist ein Entwicklungsprozess für den Trainer, wie die Antwort auf die Frage nach einem Rat für sein jüngeres Trainer-Ich zeigt: „Einfach viel mehr zulassen und (..) Vertrauen. In dem Moment war es ja eigentlich nicht, dass [...] ich [...] das Vertrauen nicht gehabt [habe] in die Spieler und vielleicht auch nicht ins Trainerteam“ (Trainer 3, Pos. 102). Diese rückblickende Reflexion deutet darauf hin, dass Verantwortungsabgabe mit einem Gefühl des Kontrollverlusts verbunden sein kann, das aus Unsicherheit hinsichtlich der eigenen Rolle und des Verständnisses von Entwicklung resultiert (Trainer 3, Pos. 10).

Herausforderungen entstehen für Trainer auch dann, wenn Führungsspieler den vorgegebenen Rahmen nicht den Erwartungen entsprechend ausfüllen. Diese Befunde stützen Hypothese 3b. Wie er reagiert hätte, wenn ein Führungsspieler einen Vorschlag nicht angenommen hätte, beschreibt Trainer 1 so: „Erstmal wäre ich enttäuscht von ihm

einfach gewesen. Also, weil dann hätte ich mir gedacht, boah, von meinem Führungsspieler erwarte ich schon, dass er auch mal für die Mannschaft in den sauren Apfel beißt.“ (Trainer 1, Pos. 68). Auch dort, wo Führungsspielern viel Freiraum und Verantwortung zugestanden wird, bleiben damit Erwartungen verbunden. Gleichzeitig werden solche Erfahrungen von Trainern auch als Teil der Entwicklung von Führungsspielern betrachtet: „Es geht auch einiges mal schief, und das ist auch völlig in Ordnung, dass die Jungs mal was sich halt ausprobieren.“ (Trainer 3, Pos. 2). Für Trainer kann es herausfordernd sein, verschiedene Führungskonzepte zusammenzubringen, was teilweise ein Eingreifen erfordert, insbesondere wenn zwei unterschiedliche Vorstellungen zusammenkommen: „Wenn der eine die Idee hat und der andere die Idee hat und da muss man dann gucken, dass man das irgendwie miteinander verbindet . [...] der eine muss sich dann vielleicht . [...] zurücknehmen, der andere muss . [...] mehr machen“ (Trainer 2, Pos. 50). Auch hier kommt durch, dass das Entwickeln einer geteilten Vorstellung ein Prozess ist, der durch den Trainer begleitet werden muss.

Während formale Führungsrollen von Spielern oft mit besonderem Vertrauen und symbolischer Bedeutung verbunden werden (Spieler G, Pos. 86), differenzieren Trainer offenbar weniger zwischen den unterschiedlichen formalen Rängen (Trainer 3, Pos. 76). Daraus ergibt sich die Herausforderung für Trainer, allen Führungsspielern unabhängig von ihrer formalen Position ein Gefühl von gleicher Wertschätzung zu vermitteln: „Im Prinzip ist die Herausforderung, finde ich, jeden Führungsspieler spüren zu lassen, dass er genauso viel wert ist, wie jetzt einer, der zum Beispiel die Kapitänsbinde trägt“ (Trainer 1, Pos. 62). Diese Befunde stützen Hypothese 3c. Dies zeigt sich unter anderem in der Verteilung der Aufgaben: „Herausfordernd sind auch manchmal sozusagen, wem er es jetzt sagen soll, wer es der Mannschaft übermitteln soll, so zum Beispiel, ob er es jetzt dem Ersten sagt, dem Zweiten oder Dritten, wem er es jetzt anvertraut“ (Spieler C, Pos. 60).

Zusammengefasst sprechen die Ergebnisse für Hypothese 3 und verdeutlichen, dass Trainer im Nachwuchsleistungsfußball mit verschiedenen Anforderungen konfrontiert sind, die Abwägungen erfordern. Sie müssen Führungsspielern Verantwortung innerhalb eines

klaren Rahmens ermöglichen, bei Bedarf unterstützend eingreifen und zugleich Offenheit für unterschiedliche Rollenverständnisse zeigen. Darüber hinaus sind sie gefordert, unterschiedliche Erwartungen an Anerkennung und Wertschätzung zu moderieren.

#### **Tabelle 4**

##### *Häufigkeit trainerbezogene Unterstützungsprozesse*

Kategorie	Anzahl der Teilnehmer
Unterstützungsprozesse Trainer	
Partizipation	6/12
Unterstützung in Aufgabe	9/12
Unterstützung in Entwicklung	5/12

*Anmerkung.* Anzahl der Teilnehmenden, die die jeweilige Subkategorie genannt haben

#### **Unterstützungsprozesse der Trainer zur Förderung der Führungsspielerentwicklung**

Die Häufigkeit der Subkategorien ist in Tabelle 4 dargestellt. Trainer gestalten einen unterstützenden und moderierten Rahmen, in dem Führungsspieler ihre Rolle entfalten können und dabei begleitet werden, zugleich aber auch gefordert sind: „Ich gebe ihnen viel Verantwortung, aber sie wissen, egal was am Ende bei rumkommt, der Cheftrainer steht am Ende hinter ihm“ (Trainer 1, Pos. 82). Die Rolle des Trainers scheint dabei insbesondere in der Moderation der Gesamtsituation zu liegen: „Ich muss es natürlich immer steuern, was so passiert.“ (Trainer 3, Pos. 54). Zu Beginn der Zusammenarbeit formulieren Trainer ihre Erwartungen an ihre Spieler (Trainer 3, Pos. 46). Neben der Arbeit als Gruppe (Spieler C, Pos. 62) ist auch die Arbeit mit den einzelnen Führungsspielern wichtig für Trainer: „Ich ziehe sie mir immer mal selber ran, wenn es darum geht, eine Meinung zu hören“ (Trainer 2, Pos. 40). Während der Zusammenarbeit erhalten Führungsspieler Feedback zu ihrem Führungsverhalten auf (Spieler C, Pos. 84) und neben dem Spielfeld (Spieler G, Pos. 86). Diese aufgabenbezogenen Rückmeldungen können zur Verbesserung der Fähigkeiten und des Führungsverständnisses beitragen. Die Einschätzung der Mannschaft ist dabei ebenfalls

wichtig (Trainer 3, Pos. 22). Wenn Führungsspieler Schwierigkeiten haben, werden sie auch in ihrer Aufgabe begleitet: „Und haben mich dann als Trainer gebeten, dass ich mit diesem schwierigen Spieler vielleicht nochmal spreche.“ (Trainer 1, Pos. 32). Trainer greifen in Situationen unterstützend ein, in denen der Einfluss der Führungsspieler begrenzt ist und es zur Zielerreichung der Mannschaft beiträgt. Dabei ist gegenseitiges Vertrauen wichtig (Spieler F, Pos. 78). Diese Befunde stützen Hypothese 4b.

Ein weiterer wesentlicher Bestandteil der Unterstützung besteht darin, Führungsspieler aktiv bei Entscheidungen bezüglich der Mannschaft zu beteiligen: „Ich versuche es sehr viel mit reinzunehmen, einfach in verschiedene Prozesse“ (Trainer 3, Pos. 10). Dabei handelt es sich nicht nur um ein Angebot, sondern auch um eine mit der Führungsrolle verbundene Erwartung: „Klar gibt es [...] immer mal wieder Themen [...], wo ich quasi auf sie zurückkomme oder wo ich sie quasi in die Pflicht nehme und sage: hey, das ist jetzt euer Part“ (Trainer 2, Pos. 40). Die Partizipation der Führungsspieler bezieht sich somit auf klar zugeordnete Aufgaben und Verantwortungsbereiche. Damit ist auch eine Verpflichtung gegenüber der Mannschaft verbunden: „Wenn jetzt die Kabine nicht aufgeräumt war, hole ich die drei Kapitäne rein, sage Jungs, [...] ihr kommt mir mit einer Strafe für euch“ (Trainer 3, Pos. 16). Außerdem bekommen Führungsspieler eine gewisse Autonomie, um Erfahrungen der eigenständigen Entscheidungsfindung zu sammeln: „Ich will das nicht jedes Mal machen, weil dann ist es ausgelutscht, sondern wenn ihr das Gefühl habt, ihr braucht das, holt sie euch schnell zusammen“ (Trainer 3, Pos. 50). Zudem können sie eigene Ideen einbringen (Trainer 1, Pos. 18).

Darüber hinaus verstehen die Trainer ihre Aufgabe darin, Entwicklungsräume für Führungsspieler zu schaffen (Trainer 3, Pos. 12). Damit sind die vorliegenden Ergebnisse mit der Hypothese 4a vereinbar. Ziel der Trainer ist es neben der Weiterentwicklung im sportartspezifischen Bereich, dass Spieler auch für ihr weiteres Leben lernen: „Im Prinzip wäre mein Wunsch, dass die Spieler irgendwie das Gefühl haben, ey, in (Name Verein) habe ich gelernt, dass wenn ich mich anstreng, wenn ich Leistung bringe, dass sie irgendwann auch zurückgezahlt bekommen“ (Trainer 1, Pos. 118). Trainer verstehen die

Förderung von Führungsspielern nicht nur als Übertragung bestimmter Funktionen, sondern auch als gezielte Entwicklungsarbeit: „Es ist eher das Gegenteil von, ihr seid Führungsspieler, macht was ihr wollt, sondern es ist mehr dieses bewusst auch mal in Situationen bringen, die außerhalb der Komfortzone liegen“ (Trainer 1, Pos. 36). In der Gesamtgruppe werden Spieler in Situationen gebracht, die sie zunächst herausfordern: „Wenn wir jetzt in der Halbzeit reinkommen, die ersten drei Minuten gehören den Jungs, wo sie einfach diskutieren sollen, und am Anfang war das natürlich so, da waren es nur Vorwürfe“ (Trainer 3, Pos. 2). Diese Förderung bezieht sich nicht nur auf Aufgaben außerhalb des Spiels, sondern auch auf individuelle spielbezogene Entwicklungsfelder. Ein Spieler berichtet etwa, dass der Trainer ihm taktische Informationen zur Weitergabe an die Mannschaft mitgibt, um seine spielbezogene „Kommunikation“ (Spieler B, Pos. 86) zu fördern. Mit der Übernahme von Führungsverantwortung scheint ein erhöhter Anspruch einherzugehen, für die Mannschaft als Vorbild zu agieren. Das Vorleben dieser Standards unterstützt die Weiterentwicklung der fußballerischen Fähigkeiten: „Wortwörtlich hab ich's dem Spieler auch gesagt, bist du für mich der beste Fußballspieler aus der Mannschaft, was das Spiel am Ball betrifft. [...] Aber, du bist halt gegen den Ball eigentlich eine Lusche, ne, also, du kannst dich nicht wirklich quälen, [...] deine Aufgabe ist jetzt, das reinzukriegen und das vorzuleben“ (Trainer 1, Pos. 18). Auch das gegenseitige Voneinanderlernen in der Führungsspieler-Gruppe durch ihre Verschiedenheit kann führungsbezogene Entwicklung unterstützen (Trainer 3, Pos. 22). Trainer berücksichtigen im entwicklungsbezogenen Unterstützungsprozess, dass unterschiedliche Führungsformen bestimmte Funktionen für die Mannschaft übernehmen können: „Jeder Führungsspieler nimmt ja seine Rolle unterschiedlich wahr und es gibt ja unterschiedliche Definitionen von Führung“ (Trainer 2, Pos. 28). Ebenso wichtig ist es, die individuelle Führungsvorstellung aufzugreifen, und Führungsspieler darin zu unterstützen, diese Rolle im Rahmen der jeweiligen Mannschaft bestmöglich auszufüllen: „Was gibt mir die Persönlichkeit“ (Trainer 2, Pos. 105).

Zusammengefasst sind die Befunde mit Hypothese 4 vereinbar und zeigen, dass Trainer Führungsspieler durch einen unterstützenden und zugleich herausfordernden

Rahmen fördern. Dies umfasst situatives Eingreifen, Feedback, regelmäßiger Austausch, gezielte Verantwortungsübernahme, Beteiligung an Entscheidungen sowie individuelle Entwicklungsimpulse. Der Fokus liegt dabei auf der individuellen Persönlichkeit des Spielers und seinem Führungsverständnis sowie den Bedürfnisse der jeweiligen Mannschaft.

### **Diskussion**

Das Ziel dieser Studie war es, die Führungsrollen sowie die damit verbundenen Herausforderungen von Führungsspielern im Nachwuchsleistungsfußball zu untersuchen. Außerdem wurden Herausforderungen für Trainer im Umgang mit Führungsspielern sowie trainerbezogene Unterstützungsprozesse analysiert. Die Ergebnisse zeigen, dass bestehende Athlete Leadership-Modelle grundsätzlich auf den Nachwuchsleistungsfußball übertragbar sind, zugleich aber eine kontextspezifische Differenzierung benötigen. Dies bezieht sich insbesondere auf die hohe Spielnähe und den ausgeprägten Leistungsbezug, die zentrale Rahmgestaltung durch die Trainer sowie die besondere Bedeutung motivationaler und aufgabenbezogener Führungsfunktionen. Darüber hinaus wird deutlich, dass die Übernahme einer Führungsrolle im Nachwuchsleistungsfußball nicht nur eine funktionale Bedeutung für die Mannschaft besitzt, sondern zugleich eine bedeutsame entwicklungsbezogene Erfahrung für Nachwuchsspieler darstellt. Ob und inwiefern sich dieses Entwicklungspotenzial entfalten kann, scheint wesentlich davon abzuhängen, in welchem Maße Trainer Vertrauen gewähren, Verantwortung übertragen und Führungsspieler zugleich unterstützend begleiten.

### **Theoretische Implikationen**

#### ***Führungsrollen im Nachwuchsleistungsfußball***

Insgesamt legen die Ergebnisse nahe, dass sich die Führungsrollen, die von Fransen et al. (2014) vorgeschlagen und von Maechel et al. (2020) in Bezug zu Yukls Führungsforschung gesetzt wurden, auch im Nachwuchsleistungsfußball wiederfinden, sich jedoch in mehreren Aspekten kontextspezifisch ausdifferenzieren.

Hinsichtlich der aufgabenbezogenen Führungsrolle zeigen die Ergebnisse deutliche Parallelen zu Maechel et al. (2020). Auch im Nachwuchsleistungsfußball übernehmen

Führungsspieler organisatorische Aufgaben, allerdings geschieht dies in Abstimmung mit dem Trainer und in geringerem Maß autonom. Die Übernahme taktischer Entscheidungen durch Führungsspieler findet sich ebenfalls in diesem Kontext, bleibt wie die Gestaltung des Trainings (Maechel et al., 2020) überwiegend in der Verantwortung der Trainer:innen (Crawford et al., 2024; Maitland & Gervis, 2010). Zudem differenzieren die Ergebnisse bestehende Beschreibungen von Fransen et al. (2014) und Maechel et al. (2020) weiter aus, da eine spielbezogene und impulsgebende Verantwortungsübernahme der Führungsspieler im Nachwuchsleistungsfußball sichtbar wird. Zwar zeigen sich Überschneidungen mit der Entscheidungsfunktion (Maechel et al., 2020), da Führungsspieler in Spielsituationen Entscheidungen treffen, die sich auf die gesamte Mannschaft auswirken. Im Unterschied dazu wird die in dieser Studie identifizierte Verantwortungsübernahme nicht ausschließlich problemorientiert verstanden, sondern bezieht sich stärker auf initiiertes, proaktives Handeln als auf direkte Entscheidungen für die Mannschaft.

Insgesamt legen die Ergebnisse nahe, dass motivationale Führungsfunktionen auch im Nachwuchsleistungsfußball zentral sind, sich jedoch vor allem in leistungsbezogener und spielnaher Form manifestieren. Motivationale Elemente finden sich besonders in Form spielbezogener Unterstützung zur Aufrechterhaltung von Leistungsstandards sowie in der emotionalen Stabilisierung nach Rückschlägen. Während Maechel et al. (2020) emotionale Unterstützung unter relationalem Verhalten fasst, legen die Ergebnisse nahe, dass dies wie bei Fransen et al. (2014) stärker motivational orientiert ist. Dafür spricht, dass diese Unterstützung situativ, kurz und aktivierend erfolgt, weniger als umfassende Beziehungsarbeit erscheint sowie auf die Wiederherstellung der Leistungsfähigkeit ausgerichtet ist. Vorbildfunktion wird bei Maechel et al. (2020) ebenfalls dem relationalen Verhalten zugeordnet. Die Ergebnisse legen nahe, dass Vorbildfunktion im Nachwuchs nicht nur relational, sondern zugleich leistungs- und verhaltensbezogen zu verstehen ist. Führung durch vorbildliches Verhalten wurde auch in anderen Studien als zentrale Funktion von Führungsspieler:innen genannt (Bucci et al., 2012; Cotterill & Cheetham, 2017). Veränderungsorientierte Funktionen zeigten sich im untersuchten Kontext hingegen kaum.

Veränderung erfordert längerfristige Planung, die in diesem Kontext eher bei Klubverantwortlichen zu liegen scheint (Cruickshank & Collins, 2012). Zudem liegt der Fokus im Nachwuchsleistungssport stärker auf der individuellen Entwicklung innerhalb zeitlich begrenzter Entwicklungsphasen (Hauser et al., 2024). Die hohe Fluktuation im Nachwuchsleistungssport (Güllich, 2014) dürfte darüber hinaus langfristiges kollektives Lernen als Mannschaft oder die Entwicklung taktischer Innovationen erschweren.

Die vorliegende Studie zeigt ebenfalls hohe Ähnlichkeit der sozialen Führungsrolle mit dem Modell von Maechel et al. (2020) auf, wobei dies im Nachwuchsleistungssport eine geringere Relevanz aufweist als aufgabenbezogenes und motivationales Verhalten. Soziale Funktionen finden meist nicht auf dem Spielfeld statt und könnten daher weniger als klassische Führungsrolle im Fußball verstanden werden (Fransen et al., 2015). Dadurch würden sie eher implizit bleiben und weniger im Interview berichtet werden (Donia et al., 2016). Dies könnte die seltene Thematisierung von Konfliktmanagement erklären, das zwar teilweise als Funktion der Führungsspieler gesehen wird, in diesem Kontext jedoch eher in Abstimmung mit den Trainern erfolgt. Stärker lässt sich die Auseinandersetzung mit mannschaftlichen Themen, die Integration neuer Spieler, die Planung von Teamevents sowie der Aufbau guter Beziehungen zu den Mitspielern als soziales Führungsverhalten einordnen. Ein gutes Beziehungsmanagement zu allen Teammitgliedern berichteten auch andere Studien (Bucci et al., 2012; Gould et al., 2013; Haddad & O'Connor, 2022). Führungsspieler leisten im Nachwuchsleistungssport zudem individuelle Unterstützung ihrer Mitspieler. Die Förderung der persönlichen Entwicklung spielt jedoch im Vergleich zu Maechel et al. (2020) eine untergeordnete Rolle. Feedback und Ratschläge beziehen sich eher auf die aktuelle Situation, während langfristige Entwicklungsthemen eher durch Trainer und oft in einem formaleren Rahmen aufgegriffen werden (Megicks et al., 2022). Die Vorbildfunktion äußert sich in diesem Kontext neben respektvollem Verhalten gegenüber anderen (Maechel et al., 2020) unter anderem darin, dass Führungsspieler ihre eigenen Bedürfnisse zugunsten des eigenen Teams zurückstellen. Dies lässt sich nicht nur als Ausdruck eines entwickelten Rollenverständnisses, sondern als identitätsbasierte

Führungsleistung interpretieren, da gruppenbezogene Interessen priorisiert werden (Shah et al., 2026; Steffens et al., 2014).

Die externale Führungsrolle scheint im Vergleich zu den anderen Führungsrollen die geringste Bedeutung im Nachwuchsleistungsfußball einzunehmen und weist deutlich geringere Überschneidungen mit der bei Maechel et al. (2020) beschriebenen Rolle auf. Die Funktion beschränkt sich im Wesentlichen auf die Vermittlung zwischen Mannschaft und Trainer. Dieser Aspekt wurde auch im Erwachsenensport gefunden (Shah et al., 2026). Die geringe Relevanz von Netzwerken oder Repräsentation gegenüber Medien im Nachwuchsbereich könnte damit zusammenhängen, dass diese Funktionen allgemein meist von Trainer:innen oder Vereinsmitarbeitenden übernommen werden (Fransen et al., 2014) und Nachwuchsspieler primär teamintern Führung übernehmen (Crawford et al., 2024).

### ***Förderung von Führungsspielern im Nachwuchsleistungsfußball***

Führungsspieler im Nachwuchsleistungsfußball sind innerhalb eines vom Trainer gesetzten Rahmens an teambezogenen Entscheidungen beteiligt und bringen dabei eigene Perspektiven ein. Frühere Studien beschrieben ebenfalls den entwicklungsförderlichen Einfluss der Übernahme von Entscheidungsverantwortung (Cotterill & Cheetham, 2017; Machida-Kosuga & Kohno, 2023). Gleichzeitig gehen mit der Übernahme der beschriebenen Funktionen jedoch auch spezifische Herausforderungen einher. Diese entstehen häufig im Spannungsfeld zwischen strukturellen Anforderungen der Mannschaft und der Organisation sowie den individuellen Bedürfnissen der Spieler (Zhang et al., 2015).

Führungsspieler im Nachwuchs erleben ihre Rolle als besonders verantwortungsvoll, da sie unter hoher Sichtbarkeit besonders in schwierigen Momenten Orientierung geben und stabilisierend einwirken sollen, während sie sich selbst mit der eigenen Belastung und Leistungsanforderungen auseinandersetzen müssen. Die Herausforderung scheint nicht allein in der Höhe der Verantwortung zu liegen, sondern auch in der gleichzeitigen Bewältigung der Anforderungen. Einige Aussagen deuten darauf hin, dass diese Mehrfachanforderung teilweise überfordernd erlebt wird. In anderen Studien wird ebenfalls von der Schwierigkeit berichtet, trotz eigener Schwächephase die eigene Mannschaft

anzuführen (Cotterill et al., 2019). Die Befunde lassen sich am ehesten der Entwicklungsherausforderung Führen mit hoher Verantwortung nach McCauley et al. (1994) zuordnen, auch wenn sich diese im Nachwuchsfußball weniger über formale Rollenübergänge zeigt. Zudem kann diese Überforderung auch als Rollenüberlastung verstanden werden, wie sich auch bei geteilter Führung in anderen Kontexten gezeigt hat (Chen & Zhang, 2022). Allerdings könnten dies auch auf Rollenunklarheit oder entwicklungsbedingt begrenzte Emotionsregulation zurückzuführen sein (Rice et al., 2016).

Die in früheren Studien (Cotterill et al., 2019; Cotterill & Cheetham, 2017) berichtete Transition in eine Führungsrolle trat in den Daten weniger deutlich hervor, da die Teilnehmer diese Rolle bereits über einen längeren Zeitraum innehatten und schon in früheren Mannschaften Führungserfahrungen sammeln konnten. Allerdings ist anzumerken, dass der Fokus auf der aktuellen Rolle lag und solche Übergänge als fließend erlebt werden, da die Führungsverantwortung im Laufe der Altersklassen zunimmt (Pierce et al., 2020). Ein zentrales Spannungsfeld besteht darin, die eigene Führungsrolle nicht an stereotypen sowie wenig kontextangepassten Vorstellungen zu orientieren und nur als Auszeichnung zu verstehen, sondern als funktionale Verantwortung zur Befriedigung mannschaftlicher Bedürfnisse. Die Ergebnisse legen nahe, dass die Entwicklung des Rollenverständnisses als fortlaufender Lernprozess verstanden wird, wie auch Haddad und O'Connor (2022) in anderen Kontexten darlegten. Parallelen zeigen sich zur Erfahrung eines beruflichen Wandels (McCauley et al., 1994), insofern sich der Umfang der Verantwortung erweitert. Dabei ist zu berücksichtigen, dass diese Weiterentwicklung auch durch ansteigende Erwartungen der Trainer:innen und der Mannschaft beeinflusst werden könnte (Fransen et al., 2017). Im Nachwuchsleistungsfußball scheinen die Spieler ihr individuelles Führungsverständnis zunehmend nicht nur leistungsbezogen, sondern stärker bezüglich des Einflusses auf teamdynamische Prozesse und Verantwortungsübernahme in kritischen Situationen zu verstehen. Dies lässt sich mit allgemeinen Annahmen zur Entwicklung von Führungskonzepten in Verbindung bringen (Murphy & Johnson, 2011). Die Übertragbarkeit

auf McCauley et al. (1994) ist jedoch eingeschränkt, da die Führungsspieler weder eine berufliche Rolle innehaben noch einen Rollenwechsel durchlaufen.

Neue Kontexte wie andere Trainer, ältere Jahrgänge oder Auswahlmannschaften fordern im Nachwuchsleistungsfußball die Reflexion und Anpassung des eigenen Führungsstils. Dabei kann sich ein Spannungsfeld zwischen dem Anspruch, Führungsverantwortung zu übernehmen, und der Notwendigkeit ergeben, diese Rolle zugleich durch sportliche Leistung gegenüber dem Team zu legitimieren. Zugleich ist die Führungsrolle stark von sozialer Anerkennung abhängig. Die Befunde legen nahe, dass Führung als sozialer Aushandlungsprozess zwischen Spielern, Trainer und Mannschaft verstanden werden kann, in dem die eigene Legitimierung fortlaufend über sportliche Leistung und Interaktion im Team bestätigt werden muss. Das bedeutet, dass Führungskompetenz nicht immer wirksam sein kann. Neben dem Konkurrenzkampf um formelle Rollen erleben Führungsspieler im Nachwuchsfußball, dass ihre Autorität infrage gestellt wird. Trainer:innen berichteten ebenfalls von diesem Balanceakt für Führungsspieler:innen zwischen Beliebtheit und Respekt (Gould et al., 2013). Die Anschlussfähigkeit des bereichsübergreifenden Arbeitens ist eingeschränkt, da führungsbezogene Arbeit da trotz verschiedener Kontexte hauptsächlich innerhalb der eigenen Mannschaft stattfindet (Fransen et al., 2017) und Führungsspieler weniger über diese Grenzen hinweg führen.

Nicht alle von McCauley et al. (1994) beschriebenen Herausforderungen können auf diesen Kontext übertragen werden. Es fanden sich keine Aussagen, die sich dem Umgang mit Vielfalt zuordnen lassen. Veränderung herbeiführen zeigt sich lediglich in der gemeinsamen Abstimmung über taktische Anpassung. Allerdings definieren McCauley et al. (1994) diese Herausforderung als strategische und strukturelle Veränderungen, was im Nachwuchssport bei Trainer:innen und weiteren Verantwortlichen der Akademie verankert ist (Crawford et al., 2024). Herausfordernde Erfahrungen scheinen ein zentraler Baustein der Entwicklung von Führungsspielern zu sein (Machida-Kosuga & Kohno, 2023). Insgesamt legen die Befunde nahe, dass die Übernahme von Führungsverantwortung im

Nachwuchsleistungsfußball unter unterstützenden Bedingungen einen entwicklungsförderlichen Raum bietet (McCauley et al., 1994), der über die funktionale Bedeutung für die Mannschaft zur Entwicklung von Führungskompetenz und Identität beitragen kann. Gleichzeitig können solche entwicklungsbezogenen Herausforderungen insbesondere bei geringer führungsbezogener Selbstwirksamkeitserwartung mit erhöhter emotionaler Erschöpfung verbunden sein (Courtright et al., 2014). Auf den Nachwuchsfußball übertragen könnten daraus Schwierigkeiten entstehen, wenn Führungsspieler zum Beispiel ihre Rolle aufgrund ausbleibender sportlicher Leistungen nur eingeschränkt legitimieren können.

Die entwicklungsförderliche Wirkung solcher Erfahrungen hängt maßgeblich von der Kontextgestaltung durch die Nachwuchstrainer ab (DeRue & Wellman, 2009). Trainer im Nachwuchsleistungsfußball unterstützen diesen Entwicklungsprozess, indem sie ihre Führungsspieler gezielt vor neue Anforderungen stellen. Wesentliche Bedingungen eines entwicklungsfördernden Umfelds für jugendliche Führungskräfte sind in den Daten zu finden (Bean et al., 2017). Dazu zählen insbesondere die Förderung von Autonomie und Kompetenzerleben durch die bewusste Übertragung von Verantwortung und Offenheit für unterschiedliche Führungsverständnisse. Dabei stehen Trainer im Spannungsfeld zwischen der Förderung eigenverantwortlichen Handelns und der Vorgabe eines für Nachwuchsspieler notwendigen Rahmens. Die ergebnisorientierte und eher mittelfristige Planung im deutschen Nachwuchsfußball könnte einen maßgeblichen Einflussfaktor auf dieses Spannungsfeld darstellen (Mueller et al., 2024). Befunde wie der Verlust von Einfluss und Macht oder der Rückgang der Führungsmotivation formaler Führungskräfte lassen sich trotzdem nur eingeschränkt auf diesen Kontext übertragen (Chen & Zhang, 2022), da eine klare Hierarchie bestehen bleibt sowie Trainer eine stärker entwicklungsorientierte Rolle einnehmen als formale Führungskräfte im Unternehmenskontext (Megicks et al., 2022).

Trainer betonen die Bedeutung, die individuelle Persönlichkeit aufzugreifen und unterschiedliche Führungsstile zuzulassen, sofern diese den mannschaftlichen Bedürfnissen dienen. Gleichzeitig sind sie damit herausgefordert, wenn unterschiedliche

Führungsvorstellungen zusammenkommen. Soziale Zugehörigkeit wird durch trainerseitiges Vertrauen, Wertschätzung, regelmäßiges Feedback und aufgabenbezogene Unterstützung gefördert, was nahelegt, dass die in früheren Studien gefundenen Bedingungen im Nachwuchsleistungsfußball ebenfalls relevant sind (Cotterill & Cheetham, 2017; Machida-Kosuga & Kohno, 2023). Insgesamt wird deutlich, dass die Förderung von Führungskompetenz im Nachwuchsleistungsfußball als relationale und zugleich strukturelle Gestaltungsaufgabe der Trainer zu verstehen ist.

### **Limitationen und weiterführende Forschung**

Eine Stärke der Studie besteht in der Einbeziehung von Trainern als Umfeldgestaltern sowie Führungsspielern als zentralen Akteuren (Megicks et al., 2022) und damit in der Berücksichtigung multipler Perspektiven auf Athlete Leadership. Zukünftige Studien könnten zusätzlich weitere Teammitglieder einbeziehen, um gruppenspezifische Prozesse noch besser zu rekonstruieren. Die Ergebnisse sind in ihrer Übertragbarkeit auf den Kontext des männlichen Nachwuchsleistungsfußballs begrenzt. Zukünftige Studien sollten beispielsweise den weiblichen Nachwuchsleistungsfußball, bestimmte Altersstufen, andere Leistungsniveaus oder Mannschaftssportarten untersuchen, um die Übertragbarkeit der Ergebnisse zu prüfen (Kuckartz, 2022, S. 251).

Da die Auswahl der Führungsspieler auf einer Umfrage beruhte, die nicht explizit zwischen verschiedenen Führungsrollen differenzierte, könnten informelle Führungsspieler aufgrund reduzierter Sichtbarkeit untererfasst worden sein. Zukünftige Studien im Nachwuchssport könnten soziale Netzwerkanalysen anwenden, um die Führungsqualitäten aller Teammitglieder zu erfassen und die Struktur der Führungsbeziehungen differenzierter abzubilden (Fransen et al., 2015). Dadurch könnte die Abhängigkeit von Selbsteinschätzung und formalem Status reduziert werden. Informelle Führungsspieler könnten so leichter in die Auswahl einbezogen und die Überbetonung formeller Führungsspieler reduziert werden.

Da die Analyse auf theoretischen Konzepten aus der organisationspsychologischen Forschung basierte, die auf den Sportkontext übertragen wurden, könnten alternative sportartspezifische Phänomene vorwiegend in deduktive Kategorien eingeordnet werden

sein. Zukünftige Studien sollten Entwicklungsherausforderungen zudem anhand neuerer Theorien untersuchen, da die Kernannahmen des Developmental Challenge Profile von McCauley et al. (1994) in ihrer ursprünglichen Form zunehmend kritisch diskutiert werden (Caza & Jelinek, 2025).

Die Studie fokussiert sich außerdem auf aktuelle Herausforderungen und Rollen und illustriert diese anhand von Beispielen aus der aktuellen Saison. Dies reduziert zwar retrospektive Erinnerungsverzerrungen (Manzoni et al., 2010), schließt jedoch nicht aus, dass Interviewdaten grundsätzlich auf der subjektiven Wahrnehmung der Befragten beruhen. Außerdem könnten die spezifische Erhebungssituation und die Beziehung zwischen Befragten und Interviewer die Aussagen beeinflussen (Dempsey et al., 2016). Insbesondere im Nachwuchsleistungsfußball könnte dies dazu geführt haben, dass sensible Themen wie eigene Überforderung, mannschaftliche Probleme oder schwierige Beziehungen zwischen Trainer:innen und Sportler:innen unterberichtet bleiben (Champ et al., 2020). In zukünftigen Studien könnten Führungsdynamiken mit Beobachtungsdaten, wie beispielsweise Interaktionskodieren (Güntner et al., 2023), situationsbezogen erfassen und mit interviewbasierter Perspektive ergänzen. Um Hinweise auf Zusammenhänge zwischen Herausforderungen und Entwicklung nachvollziehen zu können, könnten Längsschnittstudien mit einem Mixed-Method-Ansatz aus qualitativen, quantitativen und Beobachtungsdaten durchgeführt werden (Morgan et al., 2019). Das würde einerseits die Vertrauensbasis zum Interviewenden stärken, andererseits aber auch Reaktivitätseffekte erzeugt, die methodisch berücksichtigt werden müssten (Goyes & Sandberg, 2025).

### **Praktische Implikationen**

Die vorliegende Studie bietet verschiedene praktische Implikationen. Ein zentraler Punkt ist, dass die Ergebnisse Impulse für das Verständnis der Rolle der Führungsspieler:innen liefern. Trainer:innen können auf Grundlage der spezifischen Bedürfnisse der eigenen Mannschaft festlegen, welche Führungsfunktionen von einzelnen Spieler:innen innerhalb der Mannschaft übernommen werden können (Pallotti et al., 2025). Diese können sich nach Saisonphase, Trainingskontext oder Spielverlauf unterscheiden.

Anschließend können Trainer:innen in Abstimmung mit ihren Spieler:innen entscheiden, welche Spieler:innen bestimmte Funktionen übernehmen. Dabei kann es hilfreich sein, klare Erwartungen zu formulieren und zu kommunizieren, welche Verantwortung mit der jeweiligen Rolle verbunden ist. Darüber hinaus kann es sinnvoll sein, nicht nur die formalen Führungsspieler:innen in diese Aufgaben einzubeziehen, sondern mehreren Spieler:innen oder einer bestimmten Gruppe Verantwortung zu übertragen, unabhängig von der formalen Position, um möglichst viele Subgruppen der gesamten Mannschaft zu repräsentieren. Wichtig ist dabei, eine angemessene Verteilung der vier verschiedenen Führungsrollen sicherzustellen (Fortier et al., 2025). Ein regelmäßiger Austausch mit dieser Gruppe kann zu einer besseren Zusammenarbeit beitragen (Haddad & O'Connor, 2022).

Gleichzeitig kann es entwicklungsförderlich sein, Führungsspieler:innen Verantwortung zu übertragen und sie dadurch bewusst vor Herausforderungen zu stellen. Dies kann selbstverständlich mit Inkongruenz zwischen Erwartungen und misslungenen Handlungen verbunden sein. Damit solche Entwicklungsprozesse wirksam werden, ist es entscheidend, diesen Prozess kontinuierlich durch regelmäßiges Feedback aus unterschiedlichen Perspektiven zu begleiten und bei zu hoher Belastung unterstützend einzugreifen. Dies kann auch im Rahmen eines formalen Programms zur Führungsspieler:innen-Entwicklung erfolgen wie beispielsweise in einer angepassten Version des *5R Shared Leadership Program* (Fransen, Steffens, et al., 2020).

Darüber hinaus lassen sich aus den Erkenntnissen Reflexionsfragen zur eigenen Rolle der Trainer:innen in der Entwicklung der Führungsspieler ableiten, beispielsweise in Bezug darauf, welches Führungsverhalten als herausfordernd erlebt wird oder in welchen Situationen es schwerfällt, Verantwortung an Spieler:innen abzugeben. Ebenso kann das eigene Verständnis von Führung sowie die Wahrnehmung der Rolle von Führungsspieler:innen im Teamkontext reflektiert werden. Abschließend zeigen die Ergebnisse, dass sich Yukls (2012) Dimensionen des Führungsverhaltens mit kleinen Anpassungen auch für das Rollenverständnis von Nachwuchsspieler:innen eignen. Dies

kann eine Grundlage für die Entwicklung formaler Förderungsprogramme für Führungsspieler:innen darstellen .

### **Fazit**

Die vorliegende Arbeit verdeutlicht, dass sich bestehende Athlete Leadership-Modelle auf den Nachwuchsleistungsfußball übertragen lassen, jedoch kontextspezifische Besonderheiten wie der hohe Stellenwert der Leistung der Führungsspieler sowie die Fokussierung auf motivationale und aufgabenbezogene Funktionen zu berücksichtigen sind. Dabei bleibt die Führungsrolle eng an den durch die Trainer vorgegebenen Handlungsrahmen gebunden. Darüber hinaus ist diese Rollenübernahme auch mit Herausforderungen wie Verantwortungsübernahme, Rollenausdifferenzierung und sozialer Legitimation verbunden, die sich als potenziell entwicklungsförderliche Erfahrungen erweisen können. Diese Entwicklungsprozesse sind wesentlich von einer unterstützenden, aber auch herausfordernden Rahmengestaltung durch die Trainer abhängig. Zusammengefasst ist Athlete Leadership im Nachwuchsleistungsfußball als ein dynamisches Zusammenspiel von Führungsfunktionen, Entwicklungsanforderungen und sozialer Aushandlung zu verstehen.

### Literatur

- Bates, S., Anderson-Butcher, D., Ferrari, T., & Clary, C. (2020). A comparative examination of how program design components influence youth leadership-skill development. *Journal of Youth Development, 15*(6), 91–115. <https://doi.org/10.5195/jyd.2020.868>
- Bean, C., Harlow, M., & Kendellen, K. (2017). Strategies for fostering basic psychological needs support in high quality youth leadership programs. *Evaluation and Program Planning, 61*, 76–85. <https://doi.org/10.1016/j.evalprogplan.2016.12.003>
- Brown, J., & Slater, M. J. (2022). Improving identity leadership through a novel targeted reflective practice intervention. *Journal of Applied Sport Psychology*. <https://doi.org/10.1080/10413200.2022.2098877>
- Bucci, J., Bloom, G. A., Loughead, T. M., & Caron, J. G. (2012). Ice hockey coaches' perceptions of athlete leadership. *Journal of Applied Sport Psychology, 24*(3), 243–259. <https://doi.org/10.1080/10413200.2011.636416>
- Butalia, R., Rupp, K.-S., Tuand, K., Boen, F., Steffens, N. K., Bongaerts, L., Loughead, T. M., Schepers, K., Hendrickx, M.-L., & Franssen, K. (2026). A systematic review of interventions for developing athletes as leaders. *International Journal of Sport and Exercise Psychology, 0*(0), 1–39. <https://doi.org/10.1080/1612197X.2025.2600983>
- Caza, A., & Jelinek, S. (2025). Unpacking managers' developmental challenges. *Journal of Management Scientific Reports, 4*(2). <https://doi.org/10.1177/27550311251351315>
- Champ, F. M., Nesti, M. S., Ronkainen, N. J., Tod, D. A., & Littlewood, M. A. (2020). An exploration of the experiences of elite youth footballers: The impact of organizational culture. *Journal of Applied Sport Psychology, 32*(2), 146–167. <https://doi.org/10.1080/10413200.2018.1514429>
- Chen, W., & Zhang, J.-H. (2022). Does shared leadership always work? A state-of-the-art review and future prospects. *Journal of Work-Applied Management, 15*(1), 51–66. <https://doi.org/10.1108/JWAM-09-2022-0063>

- Cho, J., & Lee, E.-H. (2014). Reducing confusion about Grounded Theory and Qualitative Content Analysis: Similarities and differences. *The Qualitative Report*, 19(32), 1–20. <https://doi.org/10.46743/2160-3715/2014.1028>
- Coker, I., Cotterill, S. T., & Griffin, J. (2022). Player perceptions of athlete leadership and leadership development in an English Premier League football academy. *Asian Journal of Sport and Exercise Psychology*, 2(3), 182–189. <https://doi.org/10.1016/j.ajsep.2021.12.001>
- Cotterill, S., & Cheetham, R. (2017). The experience of captaincy in professional sport: The case of elite professional rugby. *European Journal of Sport Science*, 17(2), 215–221. <https://doi.org/10.1080/17461391.2016.1245788>
- Cotterill, S., Cheetham, R., & Fransen, K. (2019). Professional rugby coaches' perceptions of the role of the team captain. *The Sport Psychologist*, 33(4), 276–284. <https://doi.org/10.1123/tsp.2018-0094>
- Cotterill, S., & Fransen, K. (2016). Athlete leadership in sport teams: Current understanding and future directions. *International Review of Sport and Exercise Psychology*, 9(1), 116–133. <https://doi.org/10.1080/1750984X.2015.1124443>
- Cotterill, S., Loughhead, T., & Fransen, K. (2022). Athlete Leadership development within teams: current understanding and future directions. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.820745>
- Courtright, S. H., Colbert, A. E., & Choi, D. (2014). Fired up or burned out? How developmental challenge differentially impacts leader behavior. *Journal of Applied Psychology*, 99(4), 681–696. <https://doi.org/10.1037/a0035790>
- Crawford, K., Arnold, R., McKay, C., & McEwan, D. (2024). Coaching teamwork: Team sport athletes' and coaches' perceptions of how coaches facilitate teamwork. *Journal of Applied Sport Psychology*, 36(5), 697–721. <https://doi.org/10.1080/10413200.2023.2299203>

- Cruickshank, A., & Collins, D. (2012). Culture change in elite sport performance teams: Examining and advancing effectiveness in the new era. *Journal of Applied Sport Psychology, 24*(3), 338–355. <https://doi.org/10.1080/10413200.2011.650819>
- Dempsey, L., Dowling, M., Larkin, P., & Murphy, K. (2016). Sensitive interviewing in Qualitative Research. *Research in Nursing & Health, 39*(6), 480–490. <https://doi.org/10.1002/nur.21743>
- DeRue, D. S., & Wellman, N. (2009). Developing leaders via experience: The role of developmental challenge, learning orientation, and feedback availability. *Journal of Applied Psychology, 94*(4), 859–875. <https://doi.org/10.1037/a0015317>
- Donia, M. B. L., Raja, U., Panaccio, A., & Wang, Z. (2016). Servant leadership and employee outcomes: The moderating role of subordinates' motives. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 25*(5), 722–734. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2016.1149471>
- Duguay, A. M., Loughhead, T. M., Hoffmann, M. D., & Caron, J. G. (2020). Facilitating the development of shared athlete leadership: Insights from intercollegiate coaches. *Journal of Applied Sport Psychology, 34*(2), 251–272. <https://doi.org/10.1080/10413200.2020.1773576>
- Edelmann, C. M., Boen, F., Stouten, J., Broek, G. V., & Fransen, K. (2023). The advantages and disadvantages of different implementations of shared leadership in organizations: A qualitative study. *Leadership, 19*(6), 467–507. <https://doi.org/10.1177/17427150231200033>
- Edmondson, A. (1999). Psychological safety and learning behavior in Work Teams. *Administrative Science Quarterly, 44*(2), 350–383. <https://doi.org/10.2307/2666999>
- Elo, S., & Kyngäs, H. (2008). The qualitative content analysis process. *Journal of Advanced Nursing, 62*(1), 107–115. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2007.04569.x>
- Eys, M. A., Loughhead, T. M., & Hardy, J. (2007). Athlete leadership dispersion and satisfaction in interactive sport teams. *Psychology of Sport and Exercise, 8*(3), 281–296. <https://doi.org/10.1016/j.psychsport.2006.04.005>

- Feng, Y., & Lyu, H. (2025). Catalysts for factionalism? When and why shared leadership impairs team performance. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 32(3), 213–229. <https://doi.org/10.1177/15480518251315779>
- Fortier, K. N., Wilson, S. G., Herbison, J. D., Murata, A., McGuire, C. S., Côté, J., & Martin, L. J. (2025). Too many cooks in the kitchen? Exploring the proportion of athlete leaders in relation to social identity and performance. *International Journal of Sport and Exercise Psychology*, 0(0), 1–20. <https://doi.org/10.1080/1612197X.2025.2607013>
- Fransen, K., Haslam, S. A., Mallett, C. J., Steffens, N. K., Peters, K., & Boen, F. (2017). Is perceived athlete leadership quality related to team effectiveness? A comparison of three professional sports teams. *Journal of Science and Medicine in Sport*, 20(8), 800–806. <https://doi.org/10.1016/j.jsams.2016.11.024>
- Fransen, K., McEwan, D., & Sarkar, M. (2020). The impact of identity leadership on team functioning and well-being in team sport: Is psychological safety the missing link? *Psychology of Sport and Exercise*, 51, 101763. <https://doi.org/10.1016/j.psychsport.2020.101763>
- Fransen, K., Mertens, N., Cotterill, S. T., Vande Broek, G., & Boen, F. (2020). From autocracy to empowerment: Teams with Shared Leadership perceive their coaches to be better leaders. *Journal of Applied Psychology*, 32(1), 5–27. <https://doi.org/10.1080/10413200.2019.1617370>
- Fransen, K., Steffens, N. K., Haslam, S., A., Peters, K., Mallett, C. J., Mertens, N., & Boen, F. (2020). All for us and us for all: Introducing the 5R Shared Leadership Program. *Psychology of Sport and Exercise*, 51, 101762. <https://doi.org/10.1016/j.psychsport.2020.101762>
- Fransen, K., Van Puyenbroeck, S., Loughhead, T. M., Vanbeselaere, N., De Cuyper, B., Vande Broek, G., & Boen, F. (2015). The art of Athlete Leadership: Identifying high-quality Athlete Leadership at the individual and team level through Social Network

Analysis. *Journal of Sport & Exercise Psychology*, 37(3), 274–290.

<https://doi.org/10.1123/jsep.2014-0259>

Fransen, K., Vanbeselaere, N., De Cuyper, B., Broek, G., & Boen, F. (2014). The myth of the team captain as principal leader: Extending the athlete leadership classification within sport teams. *Journal of sports sciences*, 32, 1389–1397.

<https://doi.org/10.1080/02640414.2014.891291>

Gobo, G. (2004). Sampling, representativeness and generalizability. In C. Seale, G. Gobo, J. F. Gubrium, & D. Silverman, *Qualitative Research Practice*. SAGE Publications Ltd.

<https://doi.org/10.4135/9781848608191>

Gould, D., Voelker, D. K., & Griffes, K. (2013). Best coaching practices for developing team captains. *The Sport Psychologist*, 27(1), 13–26.

Goyes, D. R., & Sandberg, S. (2025). Trust, nuance, and care: Advantages and challenges of repeat qualitative interviews. *Qualitative Research*, 25(2), 330–349.

<https://doi.org/10.1177/14687941241246159>

Graneheim, U. H., Lindgren, B.-M., & Lundman, B. (2017). Methodological challenges in qualitative content analysis: A discussion paper. *Nurse Education Today*, 56, 29–34.

<https://doi.org/10.1016/j.nedt.2017.06.002>

Güllich, A. (2014). Selection, de-selection and progression in German football talent promotion. *European Journal of Sport Science*, 14(6), 530–537.

<https://doi.org/10.1080/17461391.2013.858371>

Güntner, A. V., Meinecke, A. L., & Lüders, Z. E. K. (2023). Interaction coding in leadership research: A critical review and best-practice recommendations to measure behavior. *The Leadership Quarterly*, 34(6), 101751.

<https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2023.101751>

Haddad, G., & O'Connor, D. (2022). Developing players for athlete leadership groups in professional football teams: Qualitative insights from head coaches and athlete leaders. *PLOS ONE*, 17(8), e0271093. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0271093>

- Hauser, L.-L., Harwood, C., Höner, O., O'Connor, D., & Wachsmuth, S. (2024). Talent development environments within sports: A scoping review examining functional and dysfunctional environmental features. *International Review of Sport and Exercise Psychology*, 17(2), 1105–1131. <https://doi.org/10.1080/1750984X.2022.2129423>
- Hirsch, K., & Loughhead, T. (2026). Investigating the relationships among athlete leadership behaviours, perceptions of athlete leader fairness, and cohesion. *International Journal of Sport and Exercise Psychology*, 24(1), 136–157. <https://doi.org/10.1080/1612197X.2024.2434109>
- Karagianni, D., & Jude Montgomery, A. (2018). Developing leadership skills among adolescents and young adults: A review of leadership programmes. *International Journal of Adolescence and Youth*, 23(1), 86–98. <https://doi.org/10.1080/02673843.2017.1292928>
- Klasmeier, K. N., Güntner, A. V., & Schleu, J. E. (2025). Leadership Dynamics in Teams: The Reciprocity of Shared and Empowering Leadership. *Journal of Business and Psychology*, 40(5), 1171–1187. <https://doi.org/10.1007/s10869-025-10008-9>
- Kozlowski, S. W. J., Mak, S., & Chao, G. T. (2016). Team-Centric Leadership: An Integrative Review. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 3, 21–54. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-041015-062429>
- Krozier, A. J., Loughhead, T. M., & Munro, Š. K. J. (2017). Top-down or shared leadership? Examining differences in athlete leadership behaviours based on leadership status in sport. *Fizička kultura*, 71(2), 86–98. <https://doi.org/10.5937/fizkul1702086K>
- Kuckartz, U. (2022). *Qualitative Inhaltsanalyse* (5. überarbeitete Auflage). Beltz Juventa.
- Kuckartz, U., & Rädiker, S. (2020). *Fokussierte Interviewanalyse mit MAXQDA: Schritt für Schritt*. Springer Fachmedien. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-31468-2>
- Leavy, P. (2014). *The Oxford Handbook of Qualitative Research*. Oxford University Press, Incorporated. <http://ebookcentral.proquest.com/lib/ub-bamberg/detail.action?docID=1657789>

López-Gajardo, M. A., Pulido, J. J., Tapia-Serrano, M. A., Ramírez-Bravo, I., & Leo, F. M.

(2021). Is perceived athlete leadership quality related to inside sacrifice and perceived performance in team sports? The mediating role of team identification.

*Frontiers in Psychology*, 12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.662250>

Loughead, T. M., Duguay, A. M., & Hoffmann, M. D. (2019). Athlete Leadership in football. In

E. Konter, *Football psychology*. Routledge, Taylor&Francis Group.

Loughead, T. M., Hardy, J., & Eys, M. A. (2006). The nature of Athlete Leadership. *Journal*

*of Sport Behavior*, 29(2), 142–158.

Machida-Kosuga, M., & Kohno, N. (2023). Athlete leader development: The perspectives of

athlete leaders, teammates, and coaches. *Journal of Applied Sport Psychology*,

35(2), 111–135. <https://doi.org/10.1080/10413200.2021.2024624>

Maechel, C., Loughead, T. M., & Beckmann, J. (2020). The testing of a four-dimensional

model of athlete leadership and its relation to leadership effectiveness. *Frontiers in*

*Psychology*, 11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.01361>

Maitland, A., & Gervis, M. (2010). Goal-setting in youth football. Are coaches missing an

opportunity? *Physical Education and Sport Pedagogy*, 15(4), 323–343.

<https://doi.org/10.1080/17408980903413461>

Malterud, K., Siersma, V. D., & Guassora, A. D. (2016). Sample size in qualitative interview

studies: Guided by information power. *Qualitative Health Research*, 26(13), 1753–

1760. <https://doi.org/10.1177/1049732315617444>

Manzoni, A., Vermunt, J. K., Luijckx, R., & Muffels, R. (2010). Memory bias in retrospectively

collected employment careers: A model-based approach to correct for measurement

error. *Sociological Methodology*, 40(1), 39–73. [https://doi.org/10.1111/j.1467-](https://doi.org/10.1111/j.1467-9531.2010.01230.x)

[9531.2010.01230.x](https://doi.org/10.1111/j.1467-9531.2010.01230.x)

Mayring, P. (2022). *Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken* (13.,

überarbeitete Auflage). Beltz.

- McCauley, C. D., Ruderman, M. N., Ohlott, P. J., & Morrow, J. E. (1994). Assessing the developmental components of managerial jobs. *Journal of Applied Psychology*, 79(4), 544–560. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.79.4.544>
- Megicks, B. S., Till, K., Rongen, F., Cowburn, I., Gledhill, A., Mitchell, T., Emmonds, S., & Lara-Bercial, S. (2022). Examining European talent development environments: Athlete, parent and coach perceptions. *Journal of Sports Sciences*, 40, 2533–2543. <https://doi.org/10.1080/02640414.2023.2172800>
- Morgan, P. B. C., Fletcher, D., & Sarkar, M. (2019). Developing team resilience: A season-long study of psychosocial enablers and strategies in a high-level sports team. *Psychology of Sport and Exercise*, 45, 101543. <https://doi.org/10.1016/j.psychsport.2019.101543>
- Morgeson, F. P., DeRue, D. S., & Karam, E. P. (2010). Leadership in teams: A functional approach to understanding leadership structures and processes. *Journal of Management*, 36(1), 5–39. <https://doi.org/10.1177/0149206309347376>
- Mueller, J., Küchle, A., & Kübel, T. (2024). *Developing footballers across Europe – A comparative study of German and English youth development philosophies*. UEFA Research Grant. [https://uefaacademy.com/wp-content/uploads/sites/2/2020/12/2025\\_Mueller-Kuechle-Kuebel\\_Final-report.pdf](https://uefaacademy.com/wp-content/uploads/sites/2/2020/12/2025_Mueller-Kuechle-Kuebel_Final-report.pdf)
- Murphy, S. E., & Johnson, S. K. (2011). The benefits of a long-lens approach to leader development: Understanding the seeds of leadership. *The Leadership Quarterly*, 22(3), 459–470. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2011.04.004>
- Naglo, K. (2020). The social world of elite youth football in Germany – crisis, reinvention, optimization strategies, and the role of schools. *Sport in Society*, 23(8), 1405–1419. <https://doi.org/10.1080/17430437.2020.1769958>
- Pallotti, F., Mascia, D., & Muhlemann, N. S. (2025). Leadership influence in times of change: A social network perspective. *Personnel Psychology*, 78(4), 744–770. <https://doi.org/10.1111/peps.70004>

- Pierce, S., Erickson, K., & Sarkar, M. (2020). High school student-athletes' perceptions and experiences of leadership as a life skill. *Psychology of Sport and Exercise, 51*, 101716. <https://doi.org/10.1016/j.psychsport.2020.101716>
- Procházka, D. A., Bočková, K., & Kazistay, N. (2024). Impact of sports sponsorship on early career athlete performance: Czech case study. *Journal of Infrastructure, Policy and Development, 8*(12), Article 12. <https://doi.org/10.24294/jipd.v8i12.9533>
- Rice, S. M., Purcell, R., De Silva, S., Mawren, D., McGorry, P. D., & Parker, A. G. (2016). The mental health of elite athletes: A narrative systematic review. *Sports Medicine, 46*(9), 1333–1353. <https://doi.org/10.1007/s40279-016-0492-2>
- Santos, F., Strachan, L., Gould, D., Pereira, P., & Machado, C. (2018). The role of team captains in integrating positive teammate psychological development in high-performance sport. *The Sport Psychologist, 33*(1), 1–11. <https://doi.org/10.1123/tsp.2017-0135>
- Shah, E. J., Arnold, R., Moore, L., Lyon-Monk, O., & McEwan, D. (2026). A mixed-methods exploration of how shared athlete leadership influences teamwork. *Psychology of Sport and Exercise, 83*, 103060. <https://doi.org/10.1016/j.psychsport.2025.103060>
- Steffens, N. K., Haslam, S. A., Reicher, S. D., Platow, M. J., Fransen, K., Yang, J., Ryan, M. K., Jetten, J., Peters, K., & Boen, F. (2014). Leadership as social identity management: Introducing the Identity Leadership Inventory (ILI) to assess and validate a four-dimensional model. *The Leadership Quarterly, 25*(5), 1001–1024. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2014.05.002>
- Sweeney, A. (2022). Looking within: A longitudinal qualitative analysis of shared leadership behaviours in organisational teams. *Team Performance Management, 28*(7–8), 441–460. <https://doi.org/10.1108/TPM-02-2022-0013>
- Tackett, J. L., Reardon, K. W., Fast, N. J., Johnson, L., Kang, S. K., Lang, J. W. B., & Oswald, F. L. (2023). Understanding the leaders of tomorrow: The need to study leadership in adolescence. *Perspectives on Psychological Science, 18*(4), 829–842. <https://doi.org/10.1177/17456916221118536>

- Voelker, D. K., Gould, D., & Crawford, M. J. (2011). Understanding the experience of high school sport captains. *Sport Psychologist*, 25(1), 47–66.  
<https://doi.org/10.1123/tsp.25.1.47>
- Vveinhardt, J., & Fominiene, V. B. (2020). Bullying trends inside sport: When organized sport does not attract but intimidates. *Frontiers in Psychology*, 11, 2037.  
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.02037>
- Wu, Q., Cormican, K., & Chen, G. (2020). A meta-analysis of shared leadership: Antecedents, consequences, and moderators. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 27(1), 49–64. <https://doi.org/10.1177/1548051818820862>
- Yin, H. (2025). An analysis of the influence of brand sponsorship and social media on the reconfiguration of athlete value. *Advances in Economics, Management and Political Sciences*, 158, 132–136. <https://doi.org/10.54254/2754-1169/2025.19761>
- Yukl, G. (2012). Effective leadership behavior: What we know and what questions need more attention. *Academy of Management Perspectives*, 26(4), 66–85.  
<https://doi.org/10.5465/amp.2012.0088>
- Zhang, Y., Waldman, D. A., Han, Y.-L., & Li, X.-B. (2015). Paradoxical leader behaviors in people management: Antecedents and Consequences. *Academy of Management Journal*, 58(2), 538–566. <https://doi.org/10.5465/amj.2012.0995>

### **Hinweis zum Einsatz von KI**

Die wissenschaftlichen Ideen, Argumente und interpretativen Einschätzungen in diesem Leitartikel stammen vom Autor. Generative KI (ChatGPT-5.4 Thinking) wurde ausschließlich zur sprachlichen Verfeinerung und zur Verbesserung der Ausdrucksklarheit eingesetzt; der Autor hat den gesamten Inhalt geprüft und übernimmt die volle Verantwortung für die endgültige Version.

## Appendix A

## Kategoriensystem 1

## Kategoriensystem Führungsrollen

Kategorie	Inhaltliche Beschreibung	Anwendung der Kategorie:	Beispielzitat
Aufgabenbezogene Führungsrolle			
Spielbezogene Verantwortungsübernahme	Übernimmt im Spiel die Verantwortung, trifft eigene taktische Entscheidungen gibt Impulse und hat Ideen	Spielsteuernde Funktion Proaktivität auf dem Platz Impulse während des Spiels Einleiten von Spielzüge Treffen eigener Entscheidungen auf Platz	„wenn es ein enges Spiel ist, zum Beispiel 2:2, liegen hinten, dann einfach auch mal Verantwortung übernehmen, den Ball nehmen, was probieren im Spiel zu kreieren, so Akzente setzen“ (Spieler C, Pos. 10)
Taktische Entscheidungsfindung	Hilft den Mitspielern, sich auf taktischen Ziele des Teams zu konzentrieren und diese umzusetzen, überlegt eigene taktische Vorschläge und fördert die Teamarbeit.	Koordination der Zusammenarbeit zwischen Spielern während des Spiels Taktische Hinweise an Mitspieler Erkennen von taktischen Problemen	„Während dem Spiel, sag ich mal, schon mit ein, zwei, wenn Lücken entstehen, drüber reden und dann ist es Halbzeit und dann haben wir einfach drüber geredet mit ein paar Spielern so, ey, wie seht ihr das? Und dann, [...] wurde auch schon vom Trainer so gesagt, ja, wie findet ihr es? Und dann haben wir so gesagt, ja, so und so sehen wir das“ (Spieler F, Pos.16).
Organisation und Koordination	Trägt zur Vorbereitung der fußballerischen Aktivität bei, organisiert und legt die Ressourcen zur Durchführung von Training und Spiel fest	Instrumentelle Unterstützung des Trainers im Vorbereitung Übernahme von Verantwortung für organisatorische Aufgaben rund um das Spiel und Training	„bei Spielen, Training, ähm, geht man als Führungsspieler, würde ich jetzt mal sagen, immer so einen Schritt voraus, weil das heißt, man sagt, Jungs, Ballsack aufräumen, Jungs, wir gehen da hin, [...] wir machen die Übung beim Aufwärmen“ (Spieler D, Pos. 2

Kategorie	Inhaltliche Beschreibung	Anwendung der Kategorie:	Beispielzitat
Motivationale Führungsrolle Enthusiasmus	Schafft eine positive Vision über gemeinsame Ziele und Identität für das jeweilige Spiel und den Verlauf einer Saison.	Motivationale Ansprache vor und während des Spiels positive Beeinflussung des Engagements während Training und Spiel	„Wenn wir immer den Kreis machen, halte ich meistens eine Rede. Und dann, sage ich, mach ich nochmal heiß die Jungs.“ (Spieler H, Pos. 68)
Emotionale Unterstützung	Stellt sicher, dass das Team und/oder der Teammitglieder während des Spiels emotional stabil bleiben.	Individuelle und emotionale Unterstützung in herausfordernden Situationen wie Umgang mit Fehlern oder Rückschlägen Wiederherstellung von Leistungsfähigkeit und Zielorientierung in der Situation	„der den Fehler gemacht hat, wieder aufzumuntern, dass er sich keinen Kopf machen soll, einfach wieder normal weiterspielen und der, wo dann ein bisschen geladen ist, sozusagen, dass man dem sagen soll, soll sich jetzt mal beruhigen“ (Spieler C, Pos. 124)
Motivationale Vorbildfunktion	Gibt ein Beispiel auf dem Platz, das mit den Werten des Teams übereinstimmt und dem die Teammitglieder folgen können	konstant gute Leistungen bringen Orientierung für Mitspieler hinsichtlich Leistung und Engagement bieten Nicht-kommunikative Motivation	„mit Taten einfach so führt, das heißt, der nimmt sich in der 90. Minute den entscheidenden Elfmeter, der, ähm, hat jetzt bei uns die meisten Tore, die meisten Assists“ (Trainer 3, Pos.2)

Kategorie	Inhaltliche Beschreibung	Anwendung der Kategorie:	Beispielzitat
Soziale Führungsrolle Individuelle Unterstützung	Zeigt Interesse für Individuen im Team, bietet Unterstützung an und genießt ihr Vertrauen. Unterstützung sowohl in eigener Entwicklung als auch bei persönlichen Themen außerhalb des Sports	Interesse an und Austausch mit Individuen des Teams Unterstützung bei Themen, die das jeweilige Individuum beschäftigen Emotionale Stabilisierung Ratschläge, Feedback oder Mentoring	„Wenn die ein Problem haben und nicht direkt zum Trainer gehen wollten, sondern zum Beispiel aus unserer Sichtweise das hören möchten, können die uns natürlich auch so fragen, nach Ratschlägen bitten“ (Spieler C, Pos.16)
Konflikt management	Fördert einen konstruktiven Umgang mit Konflikten	Moderation und Deeskalation von Konflikten zwischen den Mitspielern Thematisieren von Konflikten	„Wenn man aber wirklich merkt, es geht so eher schon Richtung persönliche Ebene, auch so etwas so brutalere Ebene, dann sage ich mal, sagen wir zu denen, dass sie jetzt beruhigen sollen und jetzt sich entschuldigen sollen, weil es nicht gut ist für uns als Team sozusagen, also einfach aktiv drauf zu gehen und sagen, dass es jetzt mal reicht, was die jetzt da machen.“ (Spieler C, Pos.12)
Team atmosphäre	Stellt sicher, dass alle Teammitglieder einbezogen und ins Team integriert werden. Versucht, eine positive Atmosphäre zu schaffen	Auseinandersetzen mit Zusammenhalt und Stimmung im Team Förderung des Zusammenhalts insgesamt Planung von Teamaktivitäten Integration neuer Teammitglieder	„sobald die merken, (.) dass irgendjemand jetzt seine schlechte Laune zur schlechten Laune der Mannschaft macht, also, dann müssen die sofort rangehen und müssen sofort sagen, dass es nicht funktioniert“ (Trainer 3, Pos. 36)

Kategorie	Inhaltliche Beschreibung	Anwendung der Kategorie:	Beispielzitat
Soziale Vorbildfunktion	Gibt ein Beispiel neben dem Platz, das mit den Werten des Teams übereinstimmt und dem die Teammitglieder folgen können	Vorleben der gemeinsamen Teamwerte Besonderer Einsatz für das Team Keine und indirekte Verbindung mit dem Spielen an sich	„Führungsspieler, die nehmen sich dann auch selber mal raus, ihr eigenes Ego sozusagen, stellen das hinten an, um für die Mannschaft Verantwortung zu übernehmen“ (Trainer 1, Pos. 34)
Externale Führungsrolle Vertretung des Teams	Vertritt die Interessen der Mitspieler/ Subgruppen mit Trainern, oder anderen wichtigen Stakeholdern, unter Einbezug der Ansicht anderer Teammitglieder	Vertretung der Mitspieler / Subgruppen / Einzelner gegenüber Trainerteam, Verein oder anderen Stakeholdern. Einbeziehen der Mitspieler in Entscheidungen Repräsentation einzelner Subgruppen gegenüber Team, Trainer	„Und trotzdem, äh, ist es so, dass, äh, jeder einen anderen Teil der Mannschaft auch bedienen kann.“ (Trainer 2, Pos.34)
Netzwerken	Entwickelt und/oder pflegt gute Beziehungen zu Personen außerhalb des Teams, die Unterstützung bieten können	Austausch mit anderen Stakeholder Suche nach Unterstützung außerhalb des Systems der Mannschaft (Mitspieler, Trainerteam, Staff)	

Quellen: (Fransen et al., 2014; Maechel et al., 2020)

**Kategoriensystem 2***Kategoriensystem Herausforderungen Spieler*

Kategorie	Inhaltliche Beschreibung	Anwendung der Kategorie:	Beispielzitat
Herausforderungen Führungsspieler Hohe Verantwortung	Der Führungsspieler übernimmt im Rahmen seiner Rollen Aufgaben und trifft Entscheidungen, die Auswirkungen auf die gesamte Mannschaft, deren Leistung und Entwicklung haben und über die eigene Person hinausgehen	Herausforderungen, die daraus entstehen, weil das Verhalten der Führungsspieler großen Einfluss auf ihre Mannschaft hat sowie weil ihre Rolle das auch erfordert.	„Auch wenn es gerade nicht gut läuft, dass die Führungsspieler mehr ihren Kopf rausstecken und mehr für Ordnung sorgen innerhalb ihrer Kabine und mehr dann Verantwortung für die Mannschaft übernehmen.“ (Trainer 2, Pos.24)
Unbekannte Aufgabe	Der Führungsspieler steht vor Aufgaben, mit denen er bisher wenig Erfahrung gesammelt hat, verbunden mit einem Gefühl der Unsicherheit.	Herausforderungen, die entstehen, weil Führungsspieler mit neuen oder ungewohnten Anforderungen konfrontiert sind, für die ihnen Erfahrung oder Sicherheit fehlen	„der Köder muss ja dem Fisch schmecken, nicht mit dem Angler sozusagen, also wenn jetzt der die ganze Zeit rumschreit und so, weil er das von daheim aus kennt, heißt es nicht, dass es ein guter Kapitän ist, sondern wie braucht es die Mannschaft“ (Trainer 3, Pos.56)
Anerkennung durch andere	Der Führungsspieler steht in seiner Rolle unter erhöhter Beobachtung und Bewertung durch sein Umfeld, wodurch die Erwartung entsteht, die eigene Fähigkeit und Eignung unter Beweis zu stellen.	Herausforderungen durch das Bedürfnis, die eigene Legitimität, Kompetenz oder Autorität gegenüber Mitspielern zu beweisen	„Man [muss] auch immer halt schauen, die wollen den Platz, den ich habe zum Beispiel, die wollen ja auch vielleicht Kapitäne werden und so und dann zeigen, ey, warum bin ich Kapitän und nicht er?“ (Spieler C, Pos.34).

Kategorie	Inhaltliche Beschreibung	Anwendung der Kategorie:	Beispielzitat
Rollen unsicherheit	Der Führungsspieler ist in verschiedenen Kontext in unterschiedlichen Rollen und unterschiedlichen Aufgaben konfrontiert, wodurch die Schwierigkeit entsteht, diese zu erfüllen.	Herausforderungen, die durch das Erleben von Spannungen, Ambivalenzen oder Identitätskonflikten durch unterschiedliche Rollen entstehen.	„Wenn sie sehr, sehr gut im Rahmen ihrer Leistung sind, werden sie vor allem in Nachwuchsmannschaften in unterschiedliche Settings gepackt. Also der U15-Spieler wechselt zur U16, der U16-Spieler in die U17. [...] Und überall [...] , ich muss mich in eine andere Rolle begeben“ (Trainer 2, Pos.165).

*Quellen:* (Chen & Zhang, 2022; DeRue & Wellman, 2009; McCauley et al., 1994)

**Kategoriensystem 3***Kategoriensystem Herausforderungen Trainer*

Kategorie	Inhaltliche Beschreibung	Anwendung der Kategorie:	Beispielzitat
Herausforderungen Trainer Abgabe von Verantwortung	Der eigene Einfluss des Trainers wird reduziert, da Führungsspieler Führungsfunktionen übernehmen und er in seiner Rolle zwischen klassischer Autorität und der Ermöglichung von Spielerführung schwankt	Herausforderung für den Trainer, die durch Verringerung des eigenen Einflusses und Zunahme der Verantwortung der Führungsspieler entsteht. Es wird berichtet, dass der Trainer nicht weiß, wie stark er eingreifen soll Prozesse nicht mehr direkt von Trainer gesteuert werden,	„wenn ich merke, boah, das geht jetzt in die Richtung, die wäre, glaube ich, für alle nicht so gut, oder es gibt eine bessere Lösung für die Mannschaft“ (Trainer 1, Pos.66)
Erwartungskongruenz	Der Trainer erlebt, dass Führungsspieler ihre Rolle anders ausfüllen, als es seinen Vorstellungen, impliziten Erwartungen oder formalen Zuschreibungen (z. B. Kapitänrolle) entspricht.	Herausforderung für den Trainer, dass bestimmte Führungsaufgaben bei den Spielern verortet, diese aber nicht oder anders umgesetzt werden. Es wird beschrieben, dass Führungsspieler für den Trainer zu wenig Verantwortung übernehmen, andere Schwerpunkte setzen als erwartet, ihre Rolle nicht so leben, wie der Trainer es für notwendig hält.	„wenn ich [...] als Führungsspieler eher negativer Typ bin und ich hau permanent drauf, dann wird's halt schwierig. Oder wenn ich halt irgendwie auf dem Platz permanent alles kommentiere und da rede ich nicht vom Coaching“ (Trainer 3, Pos.50)

Kategorie	Inhaltliche Beschreibung	Anwendung der Kategorie:	Beispielzitat
Wertschätzungs- verteilung	Trainer erlebt Unsicherheit darüber, wie er seine formellen und informellen Führungsspielern gleich viel Wertschätzung entgegenbringen kann	Herausforderung für den Trainer, die durch unterschiedliche Verteilung der Aufmerksamkeit für bestimmte Spieler und mangelnder Zeit, sich mit allen genug zu beschäftigen	„im Prinzip ist die Herausforderung, finde ich, jeden Führungsspieler spüren zu lassen, dass er genauso viel wert ist, wie jetzt einer, der zum Beispiel die Kapitänsbinde trägt“ (Trainer 1, Pos. 62)

*Quellen:* (Chen & Zhang, 2022; Edelmann et al., 2023; Feng & Lyu, 2025; Sweeney, 2022)

**Kategoriensystem 4***Kategoriensystem Herausforderungen Spieler, Trainer und Unterstützungsprozesse*

Kategorie	Inhaltliche Beschreibung	Anwendung der Kategorie:	Beispielzitat
Unterstützungsprozesse Trainer Partizipation	Die Führungsspieler werden vom Trainer in Entscheidungen, Meinungsbildung oder Teamprozesse einbezogen	Einbezug in taktische Entscheidungen Übernahme der Konfliktklärung Einholen der Meinung zum aktuellen Stimmung in der Mannschaft	„Und klar gibt es, wird es auch immer mal wieder Themen geben, wo ich quasi auf sie zurückkomme oder wo ich sie quasi in die Pflicht nehme und sage: hey, das ist jetzt euer Part“ (Trainer 2, Pos.40)
Unterstützung in Aufgabe	Aussagen zu Austausch zwischen Führungsspielern und Trainern hinsichtlich ihrer Aufgabe, Abnahme von Aufgaben und anderen Unterstützungsprozessen.	Beratung Ratschläge Abnahme bestimmter Aufgaben	„Und haben mich dann als Trainer gebeten, dass ich mit diesem schwierigen Spieler vielleicht nochmal spreche.“ (Trainer 1, Pos. 32).
Unterstützung in Entwicklung	Die Führungsspieler werden von Trainer(-team) in ihrer Aufgabe gezielt gefordert oder bei der Weiterentwicklung ihrer Führungskompetenzen unterstützt.	Anregung zur Reflexion, Feedback Stellen herausfordernder Aufgaben Formulierung hoher Erwartungen	„Einen Raum [zu] schaffen, dass die sich ausbilden“ (Trainer 3, Pos.12)

*Quellen:* (Chen & Zhang, 2022; Edelmann et al., 2023; Edmondson, 1999; Fransen,

McEwan, et al., 2020; Wu et al., 2020)