

# »UEFA FUSSBALL Europameisterschaft 2012«



## **Die medizinische Betreuung der Fußballnationalmannschaft**

Interview mit Prof. Dr. Tim Meyer

---

## **Verletzungen beim Fußball**

Verletzungen und Überlastungsschäden  
bei Profi- und Jugendfußballspielern

---

## **Ambulante Rehabilitation**

Flexibilisierung bei muskuloskeletalen  
Verletzungen und Erkrankungen

---

## **Der Fußball und die Ernährung**

Der Profi ist was er isst...

---

## **Burnout – im Sport und anderswo**

Volkskrankheit oder Modeerscheinung?

---



**Springer Medizin**

# Ich bin mein bester Coach

So kann jede Veränderung als Chance genutzt werden

Dr. Michael Groß | Groß & Cie. GmbH, Königstein

**Unser Berufsleben stellt uns immer wieder vor neue Herausforderungen: schwierige Entscheidungen, gewollte oder ungewollte Veränderungen, ungeplante Konflikte, Phasen der Über- oder Unterforderung. Die Liste ist lang, besonders der ungeplanten Ereignisse. In jedem Fall gilt: Weglaufen geht nicht. Doch es fällt vielen schwer, sich mutig und engagiert den Ereignissen zu stellen.**

Wer heute erfolgreich sein will, sollte über Fähigkeiten verfügen, diese Herausforderungen zu meistern und für die weitere Karriere zu nutzen. Um sich Perspektiven zu schaffen und seine Karriereoptionen zu verbessern, kommt es heute nicht nur auf die harten Fakten (Wissen, Bildungsabschluss, etc.) an. Vielmehr zählen vermehrt „weiche Faktoren“: Flexibilität und Mut zur Veränderung, das „Gefühl für die Situation“ und der Wille am „Puls der Zeit“ zu bleiben – um nur ein paar Begriffe zu nennen.

Diesen Anforderungen gerecht zu werden ist ohne die Fähigkeit zur Selbstwahrnehmung und Selbstführung nicht möglich. Die eigene Motivation zu aktivieren und nicht nur von außen angetrieben zu werden oder von Veränderungen getrieben zu sein – das ist der Schlüssel.

Die individuelle Fähigkeit zum Wandel und zur Weiterentwicklung ist die entscheidende Voraussetzung, im Job neue Bedingungen für sich zu nutzen – und sich nicht nur anzupassen. Das Selbstcoaching wird immer wichtiger, um im Berufsalltag erfolgreich zu sein. Einfach nur mitzuhalten und auf Impulse durch Fortbildungen oder Schulungen zu vertrauen, ist selten ausreichend, die eigenen und beruflich gesetzten Ziele zu erreichen.

Viele ambitionierte Menschen wollen sich prinzipiell neue Perspektiven schaffen, zum Beispiel sich für eine Führungsaufgabe vorbereiten. Andere müssen sich ungewollt verändern, zum Beispiel bei einem Umbau des Unternehmens. Doch viele von uns kommen mit den Situationen nicht klar und wissen nicht, wie mit der konkreten beruflichen Herausforderung oder Veränderung emotional und praktisch umgegangen werden kann.

» *Letztlich gilt es, jede Veränderung als Chance zu nutzen.*

Es gibt immer eine Lösung und keine Situation ohne einen Ausweg – durch Selbstcoaching. Dazu schaffen einige grundsätzliche Aspekte den Rahmen, um konkrete Alltagssituationen mutig und aktiv anzupacken.

Diese fünf Eckpunkte zur Selbstmotivation und Selbstführung sowie der Bestandsaufnahme stehen im Mittelpunkt dieses Beitrags:

1. Das Entdecken der eigenen Grundmotive und Motivationsstruktur als DIE Navigationspunkte, auch über die Berufskarriere hinaus.

2. Die Analyse der eigenen Stärken und Schwächen zur Festlegung der persönlichen Grenzen.
3. Das Vorgehen zur Zielprojektion und -revision, auch zum Abgleich mit privaten Einflüssen.
4. Die Definition der persönlichen Erfolgsdimensionen und des Erwartungskorridors.
5. Die Klärung der wesentlichen Einflussfaktoren in der Umwelt und Erstellung des eigenen „Entscheidungs-Profil“ für Alltagssituationen.

Diese Kernaspekte werden in der persönlichen „Gestalterhaltung“ verdichtet: Die immer wieder notwendigen Fähigkeiten sind die Grundlage, sich selbst wandeln zu wollen und zu können. Wir nehmen unser Schicksal in die Hand und sind bereit für jede Herausforderung, wann immer und wie diese auch kommen mag.

## Meine Grundmotive und Motivationsstruktur erkennen

Motive prägen unbewusst unsere Grundhaltung und sind die Grundlage für die Motivation zum bewussten Handeln. Sie sind DIE Navigationspunkte, auch über die Berufskarriere hinaus. Unsere Motive sind eine sehr stabile Grundvariable unserer Persönlichkeit. Nur in extremen Ausnahmesituationen, zum Beispiel bei Unfällen oder Krankheiten, die plötzlich das reine Überleben in den Vordergrund rücken, verändern sie sich ruckartig.

Wir können unsere eigenen Motive nicht bewusst ändern. Sie entwickeln sich permanent und unmerklich zugleich weiter. Auch ändern sich die Gewichte im Motivsystem, mitunter ausgelöst durch äußere Faktoren und Anlässe, im Beruf oder in der Ausbildung, in der Familie oder durch Erfahrungen bei Freunden, die uns beeindruckten.

» *Die Kernfrage ist: Bewege ich mich im äußeren Leben dorthin, was mich im Innern bewegt?*

Zur Beantwortung hilft der Blick auf die Struktur der Motive. Diese gliedern sich in implizite und auch explizite Beweggründe, die miteinander interagieren – idealerweise natürlich harmonisch.

Implizit bedeutet, dass wir unserer Motive nur indirekt bewusst werden. Dies geschieht in Abhängigkeit



© Foto Werner Wind

**Abb.1** ◀ „Underdog“ schlägt hohen Favoriten: wenn sie gegen ein Top-Team spielen und nur dieses eine Spiel zählt, sind alle hoch motiviert. 1. Runde DFB-Pokal Saison 1990/91: FV 09 Weinheim gewinnt gegen Bayern München 1:0

von der Lebenssituation über emotionale bewegende Ereignisse, die zu gleichen positiven Gefühlen leiten.

Expliziter Motive sind wir uns bewusst, was aber nicht automatisch bedeutet, immer nach diesen Motiven zu handeln. Denn, um nur zwei unserer möglichen Motive zu nennen, „Ausgeglichenheit anstreben“ und „Engagement zeigen“ können implizit oder auch explizit von uns empfunden werden. Je komplexer unsere Motivstruktur desto unbekannter sind Motive uns selbst und desto unbewusster verfolgen wir sie.

Deutlich wird unsere Motivstruktur, wenn wir unserer Motivation klar werden. Denn die Motivation ist ein positiv aktivierender Bewusstseinszustand, der entscheidend die Richtung und Dauer unseres Handelns prägt. Die Motivation ist der Ausdruck für das Geflecht verschiedener Teilaspekte, die unterschiedlich gewichtet sein können, sogar bei Menschen, die die gleiche Tätigkeit ausüben und sich in der gleichen Situation befinden.

Deshalb können eigentlich hoffnungslos unterlegene Sportmannschaften plötzlich zum „Pokalschreck“ werden (■ **Abb. 1**). Wenn sie gegen ein Top-Team spielen und nur dieses eine Spiel zählt, sind alle hoch motiviert. Dagegen bewerten die Spieler der anderen Mannschaft die identische Situation völlig anders. Der subjektiv empfundene Anreiz ist geringer. In einem WM-Finale zu stehen, ist psychologisch für einen Nationalspieler etwas anderes, als gegen die Regionalliga zu spielen.

» *Je höher die Erwartung an das Ergebnis und die Folgen daraus, desto stärker ist unsere Tendenz zum Handeln.*

Wir sagen dann zu hoch motivierten Menschen: „Er brennt für seinen Job.“ Und dies kann drei Gründe haben, die meistens unterschiedlich gewichtet zusammenspielen: Die Leistungsmotivation für sich etwas zu erreichen und

zu bewirken, die soziale Anschlussmotivation, mit anderen zusammen und für andere Menschen viel zu bewegen, und die Machtmotivation, andere Menschen mitzunehmen oder sie zu beeinflussen. Nur sehr wenige Menschen sind allein von einem Motivationsbereich geprägt oder besitzen nur DIE entscheidende Stärke.

### Meine Stärken und Schwächen bestimmen

Seine Stärke zu entdecken ist viel schwerer, als Schwächen zu erkennen. Das Ausprobieren führt, gerade bei der bewussten Suche nach unseren Stärken, automatisch zu unseren Schwachpunkten und ermöglicht die Festlegung der persönlichen Grenzen.

Viel schneller wird klar, was man nicht kann, als den Volltreffer zu landen: Dafür bin ich gemacht! Sich der eigenen Stärken klarer zu werden, erfordert sogar, sich seinen Schwächen zu stellen, die man auf seinem Weg entdeckt. Denn sie können Hinweise geben, in welche Richtung man eher gehen sollte. Um sich Antworten zu geben, welche Stärken man hat, ist es am einfachsten, sich Reize zum Testen und Entscheiden zu setzen.

Am besten ist natürlich der „Live-Test“, einfach den Praktikern über die Schultern zu schauen. Sollte dies nicht möglich sein, kann ein Austausch mit Menschen hilfreich sein, die das machen, wohnin man sich entwickeln könnte. Oder man unterhält sich mit Freunden, die den Spiegel vorhalten können. Völlig aus sich selbst heraus, ohne Reize und Impulse von außen als Bestätigung und Zuspitzung seiner Stärken, kommen nur ganz wenige Menschen aus.

Haben wir unser Können erkannt, müssen wir dieses Können auch wollen. Und Wollen muss man wieder können.

» *Die Gleichung lautet: Talent plus Wissen und Wollen.*

Die Summe entscheidet und macht den Unterschied, ob und wie wir unsere Stärken zur Geltung bringen. Nur sie können wir aktiv und zu 100 Prozent beeinflussen, um am Ende die Leistung zu bringen, die wir von uns selbst erwarten. Nichts ist schlimmer als zu wissen, nicht die bestmögliche Leistung gebracht zu haben. Seine Stärken voll zur Entfaltung gebracht zu haben, ist ein sehr intensives positives Gefühl. Und dieses wird gesteigert, wenn zugleich ein Ziel erreicht worden ist.

### Meine Ziele festlegen und ändern

Mit dem Wissen über die eigenen Motive, dem Erkennen der persönlichen Fähigkeiten und Chancen zur Verbesserung ist noch nicht viel gewonnen. Es fehlt der Impuls zum Handeln. Und dieser wird gesetzt durch die Ziele. Niemand macht sich auf den Weg, ohne zu wissen: Wohin?

Auf die Frage gibt es für uns nie nur eine Antwort. Würde ein Mensch nur ein Ziel setzen, würden die Möglichkeiten im Leben unnötig reduziert. Wenn dieses Ziel erreicht wird, folgt ein noch größeres Problem: Was kommt danach? Genauso führt es zu wenig, sich als Berufseinsteiger nur den Job als Vorstandsvorsitzender vorzunehmen. Selbst wenn dieses Ziel eines Tages konkret greifbar werden würde, müssten viele Chancen, die auf dem Weg dorthin liegen, unentdeckt bleiben.

Da es nicht nur eine Antwort auf die Frage „Wohin?“ geben sollte, ist jede Suche nach ihr ziemlich schwer: Die verschiedenen Ebenen, auf denen sich unser Leben – auch im Beruf – abspielt, sind in einer Dimension nicht zu erfassen. Also sollten wir mehrere Zielebenen besitzen. Dadurch geben wir uns selbst mehr Chancen und schaffen zugleich mehr Herausforderungen.

Parallel bestehen zumindest vier Ebenen, die alle ihren eigenen Wert und ihre Bedeutung besitzen. In einer Kaskade stehen sie im Alltag mittelbar in Beziehung. Meist hat die tägliche Aufgabe auf der unteren Ebene keinen direkten Einfluss auf die höchste, die Lebensvision. Dann aber kann sich die Gelegenheit ergeben, dass an einem Tag die Vision Wirklichkeit wird.

Über allen Zielebenen steht erstens das übergreifende „Große und Ganze“, die Lebensvision. Darunter besteht eine zweite Perspektive für die aktuelle Lebensphase oder, je nach ihrer Länge, auch einen Teilabschnitt darin, beginnend mit der Schule, der Berufsausbildung, dem ersten Job und den Wechseln im Beruf.

Innerhalb dieser Ebene wiederum existieren für einen Lebensabschnitt, die dritte Ebene, konkrete Ziele für die laufende Tätigkeit in den nächsten Monaten, dem Schul- oder Geschäftsjahr, dem Semester oder auch der Spielsaison. Schließlich bezieht sich viertens die Frage „Wohin?“ auf den einzelnen Tag, was ich heute leisten oder erreichen möchte. Dies kann auch ganz statisch auf ein Ereignis gerichtet sein, das Rennen oder die Präsentation, die Operation oder die Prüfung.

Der Vorteil ist, dass diese kurzfristige, dadurch von Unwägbarkeiten und äußeren Einflüssen besser geschützte Ebene uns über „Durststrecken“ bei den langfristigen Vorhaben hinweghelfen kann. Viele Menschen haben den Sinn verloren für die Dinge, die im

„Hier und Jetzt“ erreichbar sind und sehr erfüllend sein können. Wir bekommen häufig erst wieder ein Gespür für die täglichen Fortschritte, wenn die höheren Ebenen für uns gegenwärtig verschlossen erscheinen oder gar vollständig zusammengebrochen sind, zum Beispiel durch einen Unfall oder eine Krankheit.

Das Paradoxe ist, dass gerade die neuen technischen Hilfsmittel der Telefone und Timer verhindern, sich seiner täglichen Ziele und Leistungen bewusst zu werden. Es geht vielen nur noch darum, einen Eintrag zu erledigen. Parallel zu den formalen Aufgaben der heutigen Berufswelt, sollte jeder von uns seine Aufgaben als Ganzes entfalten. Mit Hand und Augen, Blatt und Stift sollten wir festhalten: „Heute will ich ...“

Ohne die kleinen Erfolgsgefühle im Alltag, eine Leistung geschafft zu haben, verlieren auf Dauer auch die Ziele für einen Lebensabschnitt an Attraktivität, da sie immer unerreichbarer scheinen. Und in einer Folge von Lebensabschnitten keinen persönlichen Sieg zu erringen, weckt Zweifel, ob meine Vorstellungen für die Lebensphase noch realistisch sind. Das Zielgebäude ist im Leben unser Navigationssystem, um Erfolge anzuvisionieren.

### Meine Erfolgsdimensionen und mein Erwartungskorridor

Geld ist – gerade um im Job mehr zu leisten und auch erfolgreich zu sein – die wichtigste Nebensache der Welt.

» *Erst der tiefe emotionale Genuss unserer Leistungen schafft eine Zufriedenheit, die neue Energien erzeugt.*

Materieller Lohn wird nie nachhaltig diese Kraft besitzen.

Erfolg variiert zudem stark, je nachdem welche Form der Motivation uns prägt. Dazu gehören Stolz auf eine Leistung, zwischenmenschliche Nähe oder gesellschaftliche Anerkennung. Ein öffentliches Lob im Büro, ein Dank des Patienten und der Applaus des Publikums sind meistens emotional viel mehr wert als jeder dicke Bonus-Scheck.

Wir freuen uns besonders über einen Erfolg, wenn das Ergebnis auf den eigenen Fähigkeiten, der eigenen Disziplin oder Tüchtigkeit beruht und eben nicht auf äußeren Ursachen, wie Glück oder Pech von anderen, oder auch zu geringen Anforderungen. Auch ohne Gewinn sind deshalb Erfolge möglich. Erfolg im Beruf hängt stark von der eigenen Erwartung ab. Je größer die Erwartung, für uns einen Erfolg zu erzielen und dafür einen relevanten „Lohn“ zu erhalten, desto größer unsere Tendenz, zu handeln und sich mehr zu engagieren.

Es führt kein Weg daran vorbei, sich der Erwartungen bewusst zu werden und sich den möglichen Unterschieden in der Eigen- und Fremdwahrnehmung zu stellen. Sonst werden uns auf Dauer die eigenen oder fremden Erwartungen überwältigen. Und wir werden vor ihnen flüchten, indem wir den Job oder das Studium hinschmeißen.

Eigene und fremde Erwartungen wenn nicht in Übereinstimmung, aber zumindest in einen produktiven



**Abb.2** ◀ Ein Aufgabenwechsel in einer neuen Abteilung, der nicht in der persönlichen Planung vorgesehen war, oder ein Strategiekonflikt, in dem Geschäftsentscheidungen persönlichen Einstellungen und Überzeugungen widersprechen, erfordern häufig ein schnelles Justieren der eigenen Position

Konflikt zu bringen, ist eine große Chance für unsere Entwicklung. Denn Erwartungen geben Impulse zum Nachdenken. Erwartungen können unsere Motivation aktivieren: Wir verbinden einen Anreiz mit den eigenen Erwartungen an eine Belohnung, zum Beispiel Stolz auf eine Leistung, zwischenmenschliche Nähe oder gesellschaftliche Anerkennung.

Erwartungen für sich anzunehmen bedeutet, diese in sein Zielgebäude aufzunehmen und für sich nutzbar zu machen. Diese Leistung, bevor überhaupt etwas begonnen wird, um eine Erwartung zu erfüllen, entfacht zusätzliche Energie, zu beginnen und konsequent „am Ball zu bleiben“.

Diese Selbstermutigung ist ein Denkmuster zur Formulierung von eigenen Erwartungen für eine konkrete Situation. Dieser Mut wird nicht einfach eingeredet oder emotional angeheizt. Vielmehr gilt es, sich bewusst zu werden, was man von sich erwartet, welche Stärken man nutzen und wie man sie einsetzen kann.

### Meine Einflussfaktoren und mein „Entscheidungs-Profil“

Das größte Hindernis für uns sind – wir selbst. Wir machen uns die Bewältigung von Hindernissen von Natur aus nicht einfach. In unserem Innern stehen wir uns teilweise selbst im Weg: Die beiden Hirnhälften können sich gegenseitig hemmen. Die linke Hälfte kann dazu drängen, logisch und rational zu agieren. Die rechte Hälfte verweist intuitiv auf unsere Erfahrung. Die rechte Hälfte lässt sich leichter aktivieren, wenn man in positiver Stimmung ist, besonders wenn eine schwierige Aufgabe und negative Erfahrungen oder Einflüsse zu bewältigen sind.

Im Alltag wird dieser Konflikt spürbar, wenn wir zur Bewältigung von Hindernissen uns eine Lösung einfallen lassen müssen. Dann führt „krampfhaftes Nachdenken“ der linken Hirnhälfte zu keinem Ergebnis, wenn dadurch unsere Kreativität und Intuition der rechten Hälfte gehemmt werden.

Je stärker wir versuchen, alles in den Griff zu bekommen, auf alle Einflussfaktoren vorbereitet zu sein, umso

geringer sind die Chancen für Erfolg. Umso zahlreicher werden dagegen die Möglichkeiten, dass Unerwartetes und Unbekanntes uns überrascht – und so die Planungen gefährdet, was erreicht werden soll.

Entscheidungen zu treffen, ist der Kern im Umgang mit den Einflussfaktoren. Werden Menschen vor ein gleiches Hindernis, das mehrere Optionen offen lässt, und damit vor eine Entscheidung gestellt, gibt es drei Möglichkeiten: den spontanen Entschluss, die zeitnahe und die lang überlegte Entscheidung. Eine typische Situation dafür ist, ob man zum Erhalt eines Jobs sein Gehalt reduzieren oder kurzarbeiten würde oder doch mit einer Abfindung das Unternehmen verlässt. Das sind wichtige Entscheidungen.

Und für diese Situationen sollten wir ein Entscheidungs-Profil anlegen. Soweit wir die Zeit zur Auswahl besitzen, ist in der Regel eine Entscheidung nach wenigen Tagen die beste. Spontane Entschlüsse sind sehr stark von Emotionen geprägt. Es ist schwer, in der akuten Situation die wichtigsten Folgen zu erkennen und abzuschätzen. Die Gefahr, dass uns ein wichtiger Aspekt durchrutscht, ist groß.

Lange über eine Entscheidung nachzudenken, birgt die Gefahr, durch das Abwägen aller denk- und undenk-baren Konsequenzen den Blick für die wirklich wichtigen Faktoren zu verlieren. Dann kommen häufig faule Kompromisse oder keine Entscheidungen heraus.

Nach ein, zwei, drei Tagen haben wir doch fast immer die wichtigsten Eckdaten für uns erfasst. Wir wissen, ob wir uns leisten können, eine Abfindung anzunehmen, und kennen den Horizont, der uns mit der Summe zur Jobsuche bleibt und ob der Zeitraum realistisch ist. Die erste negative Emotion ist verflogen und nach vielen Wochen wird sich die Lage auch nicht verändert haben.

Wir sind abhängig von vielen und meistens äußeren Einflussfaktoren. Deshalb müssen wir uns von Ihnen möglichst unabhängig machen – durch ein Entscheidungs-Profil, das unsere Erwartungen und Hoffnungen, Ansprüche und Ziele als Grundlage hat und immer wieder auf diese als Rahmenbedingungen zurückgreifen kann.

## Für jede Situation im Job gewappnet

Allein die oben genannten fünf Aspekte für sich zu beherrschen bedeutet, als Gestalter seines eigenen Berufswegs nachhaltig und jeden Tag aktiv sein zu können, zumeist ohne ständig darüber nachdenken zu müssen. Denn als Gestalter gehen die fünf Aspekte in „Fleisch und Blut“ über.

Dieser Prozess beginnt bei der Berufswahl: Entscheidung für einen Beruf und Entscheidung für einen konkreten Job oder Jobwechsel. So kann der Traumberuf eher zur Realität werden. Die Gestalterhaltung wird im Routinealltag noch wichtiger, wenn fehlende Perspektiven neue Blickwinkel oder höheres Engagement erfordern. Genauso bei einer Arbeitsunterforderung gilt es, einen Ausweg aus einer Karriere-Sackgasse finden. Umgekehrt ist bei einer Arbeitsüberforderung zu entscheiden, welche Ressourcen fokussiert werden, um zu hohen Anforderungen zu begegnen.

Ein Aufgabenwechsel in einer neuen Abteilung, der nicht in der persönlichen Planung vorgesehen war, oder ein Strategiekonflikt, in dem Geschäftsentscheidungen persönlichen Einstellungen und Überzeugungen widersprechen, erfordern häufig ein schnelles Justieren der eigenen Position. Auch bei Strukturänderungen im Unternehmen – neue Organisation oder neue Vorgesetzte – die die eigene Weiterentwicklung ermöglichen, oder bei Kollegenzwist ist eine schnelle und zielsichere Entscheidung notwendig (Abb. 2).

Oder als Führungskraft ergeben sich Zweifel an Entscheidungen, durch unvorhersehbare Wirkungen und als Ergebnis von eigenen Entscheidungen. Nicht zuletzt ziehen unzählige private Herausforderungen und Entscheidungen berufliche Konsequenzen nach sich. Häufig zwingen Gesundheitsprobleme und eine akute Diagnose zum Umdenken, je nachdem, ob Körper oder Seele beteiligt sind.

Herausforderungen in unserem Berufsleben zu gestalten, ist eine faszinierende Aufgabe – mit dem richtigen Handwerkskoffer im Gepäck. Dann fällt es selten schwer, durch Selbstführung aus jeder Situation eine Chance abzuleiten und eine Lösung zu entwickeln, sich mutig und engagiert den Ereignissen zu stellen.

## Korrespondenzadresse



**Dr. Michael Groß**  
Groß & Cie. GmbH,  
Altkönigstraße 50,  
61462 Königstein  
m.gross@gross-cie.com

### Vorankündigung:

**Michael Groß**  
Selbstcoaching.

1. Auflage. Springer Medizin Heidelberg, ca. 250 S.

19,95€

erscheint Ende 2012

## Fachnachrichten

### Die deutschen Sportmediziner feiern das hundertjährige Bestehen ihres Verbandes

Am 21. September 2012 wird die Deutsche Gesellschaft für Sportmedizin und Prävention (DGSP) – Deutscher Sportärztebund – einhundert Jahre alt. Der Jahreskongress findet vom 4. bis 6. Oktober in Berlin statt. Kongresspräsident ist im Jubiläumsjahr Professor Dr. Herbert Löllgen aus Remscheid, der aktuelle Präsident der DGSP. Als prominente Gäste haben sich der deutsche Innenminister Dr. Hans-Peter Friedrich, Staatssekretärin Annette Wittmann-Mauz aus dem Bundesgesundheitsministerium sowie Thomas Bach, der Präsident des Deutschen Olympischen Sportbundes, angekündigt.

Das 1912 in Oberhof gegründete „Deutsche Reichskomitee für die wissenschaftliche Erforschung des Sportes und der Leibesübungen“, Vorläufer der heutigen DGSP, ist die weltweit älteste nationale Vereinigung der Sportmedizin. Bei der erst 1928 erfolgten Gründung des Weltverbandes für Sportmedizin (FIMS) in St. Moritz/Schweiz wurde Deutschland als „Pionierland der Sportmedizin“ hervorgehoben. Bei der 50-Jahr-Feier der Wiedergründung (nach dem Zweiten Weltkrieg) des Deutschen Sportärztebundes im Jahre 2000 in Hannover sagte Eduardo des Rose aus Brasilien, der damalige Präsident der FIMS, dass Deutschland für die Sportmedizin das Gleiche bedeute wie Griechenland für die Olympischen Spiele.

Die von Wildor Hollmann (Köln), langjähriger Präsident des deutschen Verbandes wie des Weltverbandes der Sportmedizin und heute Ehrenpräsident beider Organisationen, 1958 geschaffene Definition der Sportmedizin wurde 1977 offiziell vom Weltverband für Sportmedizin übernommen: „Sportmedizin beinhaltet diejenige theoretische und praktische Medizin, welche den Einfluss von Bewegung, Training und Sport sowie den von Bewegungsmangel auf den gesunden und kranken Menschen jeder Altersstufe untersucht, um die Befunde der Prävention, Therapie und Rehabilitation sowie dem Sporttreibenden dienlich zu machen.“

Die Sportmedizin ist ein Querschnittsfach und berührt fast alle medizinische und viele nichtmedizinische Bereiche. Im Gegensatz zu den meisten medizinischen Fachgebieten ist Sportmedizin nicht diagnose- oder organbezogen. Untersucht wird vielmehr die Bedeutung der körperlichen Aktivität für Gesundheit und Leistungsfähigkeit. Allgemein ausgedrückt: Sportmedizin ist befasst mit den medizinischen Fragen von Bewegung und Sport.

Sportmedizinische Forschungen über die Auswirkungen von körperlicher Aktivität ließen erkennen, dass viele Erkrankungen und Verletzungen durch geeignetes körperliches Training in Prävention und Rehabilitation wirksam angegangen werden können. So besteht inzwischen eine Vielzahl von Verbindungen zu anderen medizinischen Fachgebieten, die sich diese Erkenntnisse zu Nutzen machen.

Die DGSP hat gegenwärtig rund 9000 Mitglieder und gehört zu den großen medizinischen Fachgesellschaften in Deutschland. Im Weltverband der Sportmedizin waren deutsche Ärzte aus West und Ost auch während der deutschen Teilung in leitenden Positionen vertreten.