

SPORT4E

Sport als Instrument zur Entwicklung arbeitsrelevanter Kompetenzen und Fähigkeiten: Abschlussbericht über die Rolle von Trainer*innen bei der Vermittlung arbeitsmarktbezogener Kompetenzen


Von der Europäischen Union finanziert. Die geäußerten Ansichten und Meinungen entsprechen jedoch ausschließlich denen des Autors bzw. der Autoren und spiegeln nicht zwingend die der Europäischen Union oder der Europäischen Exekutivagentur für Bildung und Kultur (EACEA) wider. Weder die Europäische Union noch die EACEA können dafür verantwortlich gemacht werden.



Kofinanziert von der Europäischen Union

sport4e.eu

 sport4e

 sport4employability

 sport4e

 Co-funded by
the European Union

CEIPES

Tempofinito









Dokumenteneigenschaften

Arbeitspaket	WP2 – Deliverable D2.2: Final report on sport coaches' capacity to use sport as a tool for the development of skills and competencies functional to the Labour market
Titel des Anschlussberichts	Sport als Instrument zur Entwicklung arbeitsrelevanter Kompetenzen und Fähigkeiten: Abschlussbericht über die Rolle von Trainer*innen bei der Vermittlung arbeitsmarktbezogener Kompetenzen
Verantwortliche Partner für das Ergebnis	¹ TUM School of Medicine and Health, Department Sport and Health Sciences, Technische Universität München, München, Deutschland ² ISCAP – P. PORTO – Instituto Superior de Contabilidade e Administração do Porto, Porto, Portugal ³ CEIPES, Centro Internazionale Per La Promozione Dell'educazione E Lo Sviluppo Associazione, Palermo, Italien ⁴ BAIS, Budapest Association For International Sports, Budapest, Ungarn ⁵ Football Professional Players' Union, Lissabon, Portugal ⁶ University of Zaragoza, Saragossa, Spanien ⁷ Tempo Finito, Saragossa, Spanien
Autoren	Nicola Stöcker ¹ , Christina Sitzberger ¹ , Dominik Gaser ¹ , Isabel Ardions ² , Paula Carvalho ² , Dora Martins ² , Pedro Mendonça ² , Sara Vivirito ³ , Erika Juhász ⁴ , Bence Garamvolgyi ⁴ , Paulo Jorge Araujo ⁵ , Celia Marcen ^{6,7}
Verbreitungsebene	Öffentlich
Seitenanzahl	90
Datum	November 2023
Herausgeber	Edições CEOS
ISBN	
DOI	

Hinweis

Dieser Abschlussbericht basiert auf der Veröffentlichung „Final report on sport coaches' capacity to use sport as a tool for the development of skills and competencies functional to the Labour market“ und wurde bis auf die Inhalte der Tabellen, Abbildungen und Anhänge ins Deutsche übersetzt.

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	8
1.1	Über das Sport4E Projekt	8
1.2	Die Evaluation von Fähigkeiten und Kompetenzen	8
1.2.1	Hintergrund.....	8
1.2.2	Definition von Fähigkeiten und Kompetenzen	9
1.3	Ziele	10
2	Methodik	11
2.1	Literaturrecherche.....	11
2.2	Ergebnisse der Literaturrecherche.....	12
2.3	Entwicklung und Validierung der Fragebögen für Trainer*innen und Interessengruppen im Personalwesen (Human Resources, HR)	15
2.4	Anwendung des Fragebogens und statistische Analyse	16
2.5	Fokusgruppen-Interviews	16
3	Ergebnisse	17
3.1	Fragebogen Trainer*innen	17
3.1.1	Charakterisierung der Trainer*innen-Stichprobe	17
3.1.2	Fertigkeiten und Kompetenzen.....	19
3.2	Fragebogen Human Resources (HR)	24
3.2.1	Charakterisierung der HR-Stichprobe.....	24
3.2.2	Fertigkeiten und Kompetenzen	25
3.3	Fokusgruppeninterviews.....	30
3.3.1	Durch Sport entwickelte Fähigkeiten	32
3.3.2	Auf dem Arbeitsmarkt benötigte Qualifikationen.....	34
3.3.3	Fähigkeiten der Trainer*innen unternehmerische Fähigkeiten bei ihren Athlet*innen zu entwickeln.	39
3.3.4	Wie man diese Kompetenzen entwickelt.....	42
3.4	Barrieren, die den Prozess der Fähigkeitserlangung beeinflussen.....	45
4	Diskussion	50
5	Schlussfolgerung und Zusammenfassung	52
6	Literatur	54
	Anhänge	56
	Anhang 1: Vorlage PRISMA Flow Diagramm	56
	Anhang 2: Vorlage – Zusammenfassung der eingeschlossenen Studien.....	57

<i>Anhang 3: Trainer*innen-Fragebogen für unternehmerische Fähigkeiten</i>	58
<i>Anhang 4: HR-Fragebogen für unternehmerische Fähigkeiten</i>	65
<i>Anhang 5: Athlet*innen-Fragebogen für unternehmerische Fähigkeiten</i>	69
<i>Anhang 6: Interviewleitfaden Fokusgruppen</i>	76
<i>Anhang 7: Statistische Analyse Trainer*innen-Stichprobe</i>	79
<i>Anhang 8: Statistische Analyse HR-Stichprobe</i>	81

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Übersicht über Arbeitsprozesse.	10
Abbildung 2: Flow-Diagramm zur Literaturrecherche- Durch Sport geförderte Fähigkeiten und Kompetenzen.....	12
Abbildung 3: Flow-Diagramm zur Literaturrecherche – Fähigkeiten, die nützlich sind, um auf den Arbeitsmarkt zuzugreifen.	13
Abbildung 4: Sportarten, in denen die Trainer*innen ihre Sportler trainieren.	19
Abbildung 5: Fähigkeiten und Kompetenzen Ideen- und Chancen-Coach	20
Abbildung 6: Fähigkeiten und Kompetenzen Persönliche Ressourcen - Coach.....	21
Abbildung 7: Fähigkeiten und Kompetenzen Spezifisches Wissen - Coach.....	22
Abbildung 8: Fähigkeiten und Kompetenzen Into Action - Coach.....	23
Abbildung 9: Zusammenfassung der Fähigkeiten und Kompetenzen der Trainer*innen.	24
Abbildung 10: Fähigkeiten und Kompetenzen - Ideen und Möglichkeiten - Relevant für den Arbeitsmarkt (HR).....	26
Abbildung 11: Fertigkeiten und Kompetenzen Persönliche Ressourcen - Relevant für den Arbeitsmarkt (HR).....	27
Abbildung 12: Fertigkeiten und Kompetenzen Spezifische Kenntnisse - Relevant für den Arbeitsmarkt (HR).....	28
Abbildung 13: Fähigkeiten und Kompetenzen in Aktion - Relevant für den Arbeitsmarkt (HR).....	29
Abbildung 14: Zusammenfassung der Fähigkeiten und Kompetenzen der Human Resources Stakeholder (HR).....	30
Abbildung 15: Durch Sport entwickelte Fähigkeiten nach Einschätzung der Trainer*innen. ...	34
Abbildung 16: Auf dem Arbeitsmarkt geforderte Qualifikationen.	38

Abbildung 17: Herausforderungen zur Förderung der Fähigkeiten von Athletinnen und
Athleten.....45

Abbildung 18: Hauptbarrieren und Hindernisse für die Beschäftigungsfähigkeit durch den
Sport.49

Abbildung 19: Schlüsselbereiche des "Sport4E"-Projekts.53

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Einschlusskriterien Literaturübersicht.	11
Tabelle 2: Ergebnisse der Literaturübersicht.	13
Tabelle 3: Auswahlkriterien für das Profil der Teilnehmer*innen.	17
Tabelle 4: Eigenschaften der Trainer*innen.	18
Tabelle 5: Charakterisierung der HR-Stichgruppe.	24
Tabelle 6: Zusammensetzung der Fokusgruppen.	31
Tabelle 7: Fähigkeiten, die nach Ansicht der teilnehmenden Trainer*innen durch Sport entwickelt werden können.	32
Tabelle 8: Fähigkeiten, die nach Ansicht der teilnehmenden Arbeitgeber*innen vom Sport auf die Arbeit übertragen werden können.	36
Tabelle 9: Fähigkeiten, von denen die teilnehmenden Trainer*innen glauben, dass sie bei den Athlet*innen einen Unternehmergeist entwickeln könnten.	39

1 Einleitung

1.1 Über das Sport4E Projekt

Das vorrangige Ziel des Projekts „Sport4E - Fähigkeiten durch Sport für Arbeitsfähigkeit und Unternehmertum“ besteht in der gezielten Förderung von Bildung innerhalb des Sportkontextes, wobei ein spezieller Schwerpunkt auf der Entwicklung von Fähigkeiten liegt. Gleichzeitig strebt das Projekt an, die Umsetzung der Leitlinien der Europäischen Union für duale Karrieren von Sportler*innen zu unterstützen. Der Fokus liegt auf der Verbesserung von Kompetenzen junger Athlet*innen sowie Schlüsselfiguren im Bereich des Sports, darunter Trainer*innen, Pädagog*innen, Sportmanager*innen und Vereine, durch die gezielte Entwicklung von Arbeits- und unternehmerischen Fähigkeiten.

Es wird davon ausgegangen, dass Trainer*innen und Sportlehrer*innen ein breites Spektrum von Fähigkeiten besitzen sollten, die über ihre technische Expertise hinausgehen. Diese Fähigkeiten, welche als Sozial-, übertragbare und Lebenskompetenzen charakterisiert sind, sollten von Trainer*innen in ihren gegenwärtigen Funktionen kultiviert und aktiv genutzt werden, um sie effektiv an Athlet*innen und Sportler*innen weiterzugeben. Nichtsdestotrotz steht noch zur Diskussion, inwieweit Sporttrainer*innen sich dieser Fähigkeiten bewusst sind und ob sie in der Lage sind, diese in ihren Trainingseinheiten mit Athlet*innen zu integrieren. Angesichts der erkannten Notwendigkeit, Einzelpersonen in der Entwicklung neuer beruflicher Fähigkeiten zu schulen und zu bilden, verfolgt das Projekt das Ziel, das Bewusstsein von Trainer*innen für die Möglichkeit der Fähigkeitsentwicklung zu schärfen. Hierbei sollen eine Vielzahl von Bildungsressourcen und frei zugänglichen Materialien geschaffen werden, um die Entwicklung von sozialen und berufsbezogenen Fähigkeiten durch den Einsatz von Sport nachhaltig zu unterstützen. Der Ansatz des Projekts transformiert den Sport in einen wirkungsvollen Kanal zur Erlangung von Fähigkeiten und Kompetenzen, die unmittelbar auf dem Arbeitsmarkt anwendbar sind.

Bildung und Fähigkeitsentwicklung durch Sport haben inzwischen einen prominenten Stellenwert auf der Agenda der Europäischen Union (EU) erlangt. Der EU-Arbeitsplan für Sport identifiziert Bildung durch Sport als eine klare Priorität. Die Wichtigkeit dieses Themas wird weiter unterstrichen durch die Expertengruppe der Kommission für Fähigkeiten und Personalentwicklung im Sport, welche verschiedene Aspekte der Fähigkeits- und Personalentwicklung im Sport diskutiert, darunter Trainer*innenausbildung, Fähigkeitsentwicklung durch Sport, Qualifikationen im Sport und duale Karrieren von Sportler*innen.

1.2 Die Evaluation von Fähigkeiten und Kompetenzen

1.2.1 Hintergrund

Sportler*innen stellen eine exzellente Zielgruppe für unternehmerische Tätigkeiten im Bereich des Sports dar. Ihre Beteiligung am Unternehmertum birgt das Potenzial, Wachstum, Innovation und positive wirtschaftliche Auswirkungen zu fördern. Die sportlichen Akteure verfügen über im Zuge ihrer sportlichen Aktivitäten erworbene Fähigkeiten und Kompetenzen, darunter das Vermögen zu lernen, soziale und gesellschaftliche Kompetenzen, Führungsqualitäten, Kommunikationsfähigkeiten, Teamarbeit, Disziplin, Kreativität, Durchhaltevermögen und unternehmerisches Denken. Ferner erwerben sie berufliches Wissen und Fähigkeiten in den Bereichen Marketing, Management und öffentliche Sicherheit. Diese Fähigkeiten und Kompetenzen begünstigen ihre Teilnahme, Entwicklung und Fortschritte in Bildung, Ausbildung und Beschäftigung und verleihen ihnen Attraktivität für potenzielle Arbeitgeber.

Professionelle Sportler*innen haben die Möglichkeit, während ihrer sportlichen Laufbahn bedeutende Netzwerke aufzubauen und sich mit einflussreichen sowie wohlhabenden Persönlichkeiten aus unterschiedlichen Sektoren zu vernetzen. Diese Netzwerke können den unternehmerischen Werdegang von Sportler*innen fördern, insbesondere in Bezug auf Medien, Datenanalyse, Erfahrungen mit anderen Sportler*innen und Fans sowie Waren und Dienstleistungen.

Trotz dieser Möglichkeiten sehen sich Athlet*innen häufig vor Herausforderungen gestellt, um ihre sportliche Karriere mit Bildung oder beruflicher Tätigkeit in Einklang zu bringen. Dies erfordert maßgeschneiderte Unterstützung, um ihre Chancen optimal nutzen zu können. Daher ist es von entscheidender Bedeutung, umfassende Informationen zu sammeln, die Bildung zu verbessern und Strukturen zu schaffen, die die unternehmerischen Bestrebungen von Sportler*innen unterstützen.

Das Erasmus-Projekt „Sport4E - Fähigkeiten durch Sport für Arbeitsfähigkeit und Unternehmertum“ wurde initiiert, um dieser Thematik zu begegnen. In diesem Kontext ist es erforderlich, dass Trainer*innen und Sportlehrer*innen nicht nur über technisches Fachwissen verfügen, sondern auch über soziale, transversale und alltagspraktische Fähigkeiten, die sie an ihre Sportler*innen weitergeben können. Ziel des Projekts ist es, das Bewusstsein der Trainer*innen für diese Fähigkeiten zu schärfen und umfassende Bildungsressourcen bereitzustellen, die die Entwicklung von sozialen und beruflichen Fähigkeiten durch den Sport fördern.

Der vorliegende Bericht beabsichtigt, die durch den Sport entwickelten Fähigkeiten und Kompetenzen sowie deren Relevanz auf dem Arbeitsmarkt zu erforschen. Die gewonnenen Forschungsergebnisse sollen als Grundlage für weitere Untersuchungen dienen und Berichte über die Verfügbarkeit unternehmerischer Fähigkeiten bei jungen Sportler*innen sowie über die Fähigkeit von Trainer*innen, den Sport als Instrument zur Entwicklung von Fähigkeiten und Kompetenzen für den Arbeitsmarkt zu nutzen, erstellen. Es ist angedacht, dass die Forschungsergebnisse als Basis für zukünftige Studien dienen und dazu beitragen werden, Berichte über die Präsenz unternehmerischer Fähigkeiten bei jungen Sportler*innen sowie über die Fähigkeit von Trainer*innen, den Sport als Instrument zur Fähigkeiten- und Kompetenzentwicklung für den Arbeitsmarkt zu nutzen, zu erstellen.

1.2.2 Definition von Fähigkeiten und Kompetenzen

Um die Begrifflichkeiten von Fähigkeiten und Kompetenzen zu präzisieren und ihre Unterscheidung zu erläutern, werden die folgenden Definitionen bereitgestellt:

Fähigkeiten (Skills) beziehen sich darauf erworbenes Wissen anzuwenden und Fachkenntnisse zu nutzen, um gestellte Aufgaben zu bewältigen und Probleme zu lösen. Gemäß dem Europäischen Qualifikationsrahmen können Fähigkeiten in kognitive Fähigkeiten unterteilt werden, die logisches, intuitives und kreatives Denken einschließen. Alternativ lassen sie sich auch als praktische Fähigkeiten charakterisieren, welche manuelle Geschicklichkeit und die Anwendung von Methoden, Materialien, Werkzeugen und Instrumenten umfassen.

Soft Skills und *Hard Skills* können voneinander unterschieden werden. Soft Skills umfassen zwischenmenschliche Fähigkeiten und die Fähigkeit, effektiv mit anderen zu interagieren. Auf der anderen Seite beziehen sich Hard Skills auf technische oder berufliche Qualifikationen, die spezifisch für ein bestimmtes Fachgebiet sind.

Der Begriff der *Kompetenz* beschreibt die nachweisbare Fähigkeit, sowohl Wissens- als auch Fähigkeitsanwendungen sowie persönliche, soziale und methodische Fertigkeiten in Arbeits- oder Studiensituationen sowie im Rahmen persönlichen und beruflichen Wachstums anzuwenden. Im Europäischen Qualifikationsrahmen wird Kompetenz in Verbindung mit Verantwortung und Autonomie erläutert und deutet auf die Fähigkeit hin, Verantwortung zu übernehmen und selbstständig zu arbeiten [1-5].

Zusammenfassung

Die Begriffe „Fähigkeiten“ und „Kompetenzen“ lassen sich differenzieren, indem *Fähigkeiten* auf die Anwendung von Wissen und Können bei der Durchführung von Aufgaben verweisen. Im Gegensatz dazu umfassen *Kompetenzen* die nachweisbare Befähigung, Wissen, Fähigkeiten und persönliche Eigenschaften effektiv in vielfältigen Kontexten zu nutzen, wobei ein besonderer Fokus auf Verantwortung und Autonomie liegt.

1.3 Ziele

Dieser Bericht hat zum Ziel, die Literatur zu überprüfen, einen Fragebogen für Sportler*innen (siehe Anhang 5) auf Basis der Literaturanalyse zu entwickeln und die Ergebnisse der Umfrage bei den Sportlern vorzustellen (siehe Abbildung 1).

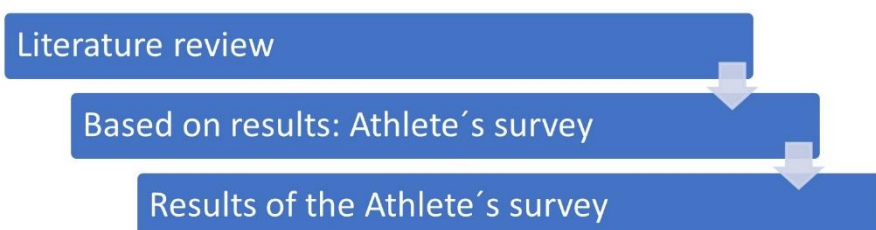


Abbildung 1: Übersicht über Arbeitsprozesse.

Die Umfrage zielt darauf ab, die im Sport erworbenen Fähigkeiten zu identifizieren, die auf die unternehmerischen Anforderungen von Athlet*innen auf dem zukünftigen Arbeitsmarkt übertragen werden können. Um dies zu erreichen, wurden zwei Hauptforschungsfragen formuliert:

- A) Welche Fähigkeiten und Kompetenzen können durch den Sport entwickelt werden?
- B) Welche spezifischen Fähigkeiten sind für Sportler*innen wertvoll, um erfolgreich in den Arbeitsmarkt eintreten zu können?

Auf Basis der Athlet*innen-Umfrage wurden zwei weitere Fragebögen entwickelt.

Der erste Fragebogen richtet sich an *Trainer*innen und Sportlehrer*innen* (siehe Anhang 3), um die für den Arbeitsmarkt relevanten Fähigkeiten zu identifizieren, die der Sport vermitteln kann (mit dem Ziel, Sportlehrer*innen und Trainer*innen zur Reaktivierung der Hauptakteure zu bewegen und Daten zu sammeln, die für den Schulungs- und Beteiligungsprozess funktional sind).

Der zweite Fragebogen richtet sich an *Interessengruppen und Entscheidungsträger im Bereich der Personalentwicklung* (z.B. HR-Manager, HR-Agenturen; siehe Anhang 4), um die für den aktuellen Arbeitsmarkt besonders nützlichen Fähigkeiten zu identifizieren (gerichtet an HR-

Agenturen und HR-Manager, um die Fähigkeiten und Kompetenzen eingehend zu analysieren, die besonders nützlich sind, um in den aktuellen Arbeitsmarkt einzutreten).

Um die Ergebnisse der Umfrage zu festigen, wurde Fokusgruppen-Interviews als qualitative Methode. Dafür wurden Leitlinien zur Durchführung der Fokusgruppen-Interviews entwickelt (siehe Anhang 6).

2 Methodik

2.1 Literaturrecherche

Alle sechs Partner des Erasmus-Projekts Sport4E, namentlich das Instituto Politécnico Do Porto (Portugal, Koordinator), die Technische Universität München (Deutschland, Partner), das Centro Internazionale Per La Promozione Dell'educazione e Lo Sviluppo Associazione (Italien, Partner), Budapesti Egyesulet A Nemzetkozi Sportert (Ungarn, Partner), der Sindicato Dos Jogadores Profissionais De Futebol (Portugal, Partner) und Tempo Finito Sll (Spanien, Partner), führten unabhängige Literaturrecherchen zu zwei Themen durch: (A) Fähigkeiten und Kompetenzen, die durch den Sport entwickelt werden, und (B) Fähigkeiten, die für den Zugang zum Arbeitsmarkt notwendig sind (gemäß dem Projektvorhaben von Sport4E, welches im Januar 2023 begonnen wurde). Die Literaturrecherche wurde innerhalb eines festgelegten Zeitrahmens vom 1. März 2023 bis zum 15. März 2023 durchgeführt.

Die Einschlusskriterien für die Literatur umfassten alle Arten von Studien, die zwischen Januar 2013 und dem 15. März 2023 in englischer Sprache veröffentlicht wurden, ohne Einschränkungen hinsichtlich der Stichprobengröße (Tab. 1).

Die Überprüfung wurde unter Verwendung der folgenden Suchbegriffe durchgeführt: Fähigkeit; Kompetenz; Sport; körperliche Aktivität; Arbeitsmarkt/Arbeitsmarkt; Beschäftigungsfähigkeit; Arbeit/Praktikum; Unternehmer/Unternehmertum; Geschäft; junger Athlet*innen; Trainer*innen; Sportlehrer*innen; *Ihr Land*.

Tabella 1: Einschlusskriterien Literaturübersicht.

Einschlusskriterien	
Sprache:	Englisch
Datum der Veröffentlichung:	Von Januar 2013 bis März 2023
Stichprobe:	Keine Vorgabe
Studiendesign:	Alle Arten von Studien
Definition Athlet*in:	Eine Person im Alter von 15-25 Jahren, die regelmäßig trainiert (im Durchschnitt mindestens zweimal pro Woche) mit dem Ziel, an Wettkämpfen teilzunehmen. Es sollten mindestens 1-2 Wettkämpfe pro Jahr besucht werden. Der Athlet muss kein registrierter Profisportler sein und kann auch aus dem Amateursport kommen.
Definition Trainer*in:	Eine Person mit einer zertifizierten Trainer*innenausbildung oder einer allgemeinen Ausbildung im Bereich Sport und Gesundheit (länderspezifisch) trainiert einen einzelnen Athleten oder eine Sportmannschaft, um sie auf Wettkämpfe vorzubereiten

Einschlusskriterien

Land:

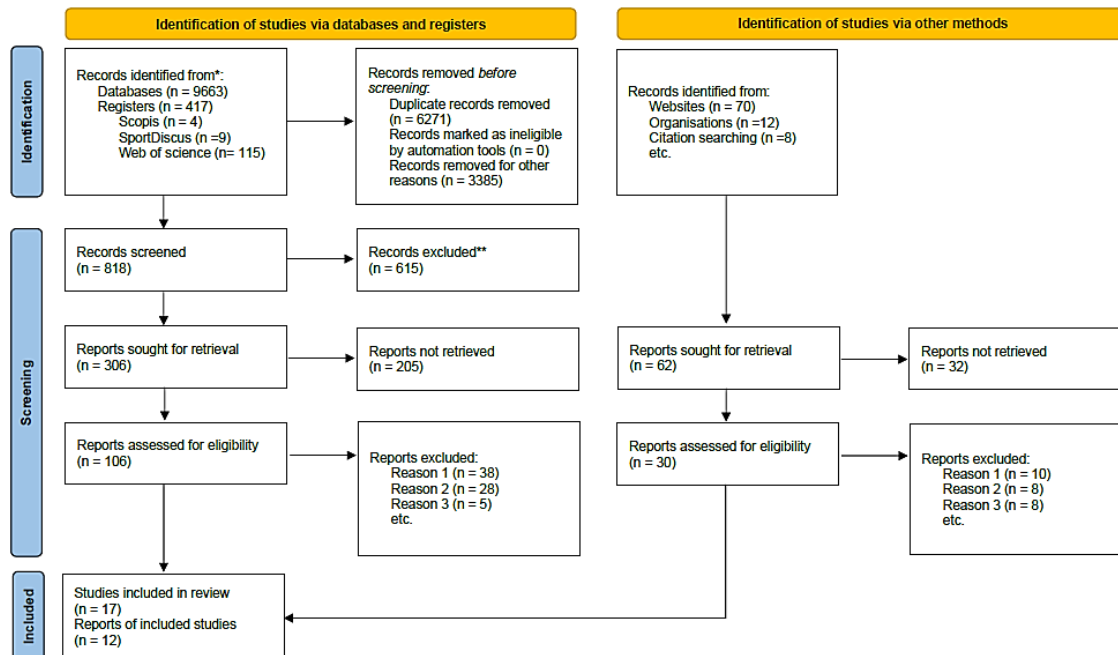
Studien aus entsprechenden Kooperationsländern. Die TUM sucht zum Beispiel nach Studien, die entweder deutsche Sportler und deutsche Trainer einbeziehen oder sich auf den deutschen Arbeitsmarkt konzentrieren.

2.2 Ergebnisse der Literaturrecherche

Die Ergebnisse der eingeschlossenen Literatur wurden einheitlich tabellarisch festgehalten (s. Tabellenvorlage, Anhang 2). Folgende Parameter wurden verglichen: Autor, Land, Datenbank/ Register/ sonstige Quellen/ Studiendesign/ Ergebnismaßstab (in dieser Studie verwendete Methode). Für die erste Fragestellung, „Welche Fähigkeiten und Kompetenzen können durch Sport gefördert werden?“, wurden 818 Primärstudien gesichtet und insgesamt 17 Studien und 12 Berichte eingeschlossen (siehe Abbildung 2, basierend auf der PRISMA-Vorlage Anhang 1).

12

PRISMA 2020 flow diagram for new systematic reviews which included searches of databases, registers and other sources – Skills and competencies developed through sports (A)



*Consider, if feasible to do so, reporting the number of records identified from each database or register searched (rather than the total number across all databases/registers).

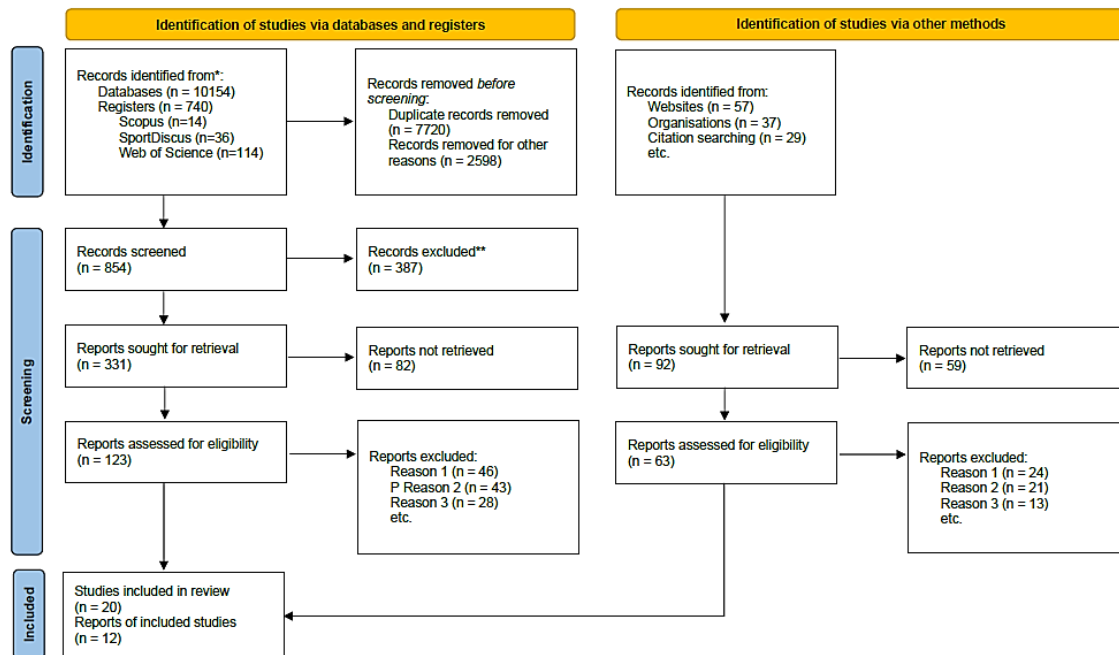
**If automation tools were used, indicate how many records were excluded by a human and how many were excluded by automation tools.

From: Page MJ, McKenzie JE, Bossuyt PM, Boutron I, Hoffmann TC, Mulrow CD, et al. The PRISMA 2020 statement: an updated guideline for reporting systematic reviews. *BMJ* 2021;372:n71. doi: 10.1136/bmj.n71. For more information, visit: <http://www.prisma-statement.org/>

Abbildung 2: Flow-Diagramm zur Literaturrecherche- Durch Sport geförderte Fähigkeiten und Kompetenzen.

Für die zweite Frage, „Welche spezifischen Fähigkeiten sind für Sportler wertvoll, um effektiv in den Arbeitsmarkt einzutreten?“, wurden 854 Primärstudien identifiziert, und 20 Studien sowie 12 Berichte eingeschlossen (siehe Abbildung 3).

PRISMA 2020 flow diagram for new systematic reviews which included searches of databases, registers and other sources – Skills useful to access the Labour market (B)



*Consider, if feasible to do so, reporting the number of records identified from each database or register searched (rather than the total number across all databases/registers).

**If automation tools were used, indicate how many records were excluded by a human and how many were excluded by automation tools.

From: Page MJ, McKenzie JE, Bossuyt PM, Boutron I, Hoffmann TC, Mulrow CD, et al. The PRISMA 2020 statement: an updated guideline for reporting systematic reviews. *BMJ* 2021;372:n71. doi: 10.1136/bmj.n71. For more information, visit: <http://www.prisma-statement.org>

Abbildung 3: Flow-Diagramm zur Literaturrecherche – Fähigkeiten, die nützlich sind, um auf den Arbeitsmarkt zuzugreifen.

Um den Fragebogen zu entwickeln, wurden die wichtigsten Ergebnisse der Literaturrecherche aller Partner zusammengetragen und analysiert. In einem Expertengremium wurden die Schlüsselerkenntnisse der Literatur diskutiert, zusammengefasst und zu der folgenden Stichwortliste reduziert (siehe Tabelle 2 und Anhang 3) und unterteilt in die Kategorien *mentale Fähigkeiten (Mental Skills)*, *soziale Fähigkeiten (Social Skills)*, *Managementfähigkeiten (Management Skills)*, *analytische Fähigkeiten/kognitive Kompetenzen (Analytical skill/cognitive competencies)*, *kreative Fähigkeiten (Analytical skill/cognitive competencies)*, *digitale und Informations- und Kommunikationstechnologie (IKT)-Fähigkeiten (Digital, Information and Communication Technology (ICT) Skills)* und *Andere (Others)*.

Tabelle 2: Ergebnisse der Literaturübersicht.

Skills and competencies developed through sports (A)	Skills useful to access the Labour market (B)
Mental skills	
Discipline [2]	Discipline [2]
Will, Willingness, Willingness to win [2]	Will, Willingness, Willingness to win [2]
Self-motivation [3]	
	Motivational competencies [4]
Psychological endurance [2]	Psychological endurance [2]
Social and emotional competence [5]	
	Emotional intelligence [6-8]
Resilience [2, 3, 9]	Resilience [2, 8]
	Flexibility [8]

Skills and competencies developed through sports (A)	Skills useful to access the Labour market (B)
	Self-Regulatory [4]
	Adaptability [6, 10]
Courage to get out of the comfort zone [11]	
Self-confidence [2]	Self-confidence [2]
Perseverance [2]	Perseverance [2]
Resistance to high pressure [2]	Resistance to high pressure [2]
	Resilience, stress tolerance and flexibility [8]
Social skills	
Respect [2]	Respect [2]
Networking skills [11]	
	Personal Relationships [7]
	Cultural Competence [4]
	Cultural awareness [6]
	Positive Work Climate [7]
	Positive Attitude [10]
Communication [2, 9, 12]	Communication [2, 6, 10, 11]
Teamwork [12]	Teamwork [6, 10, 11, 13]
	Social Influence [8]
Fair play [2]	Fair play [2]
Management skills	
Leadership [2]	Leadership [2, 6, 8, 10]
	Instruction [8]
	Mentoring [8]
	Teaching [8]
	Financial literacy [14]
	Self-management skills [14]
Time-Management skills [3]	
Planning [2]	Planning [2]
Organization [2]	Organization [2]
Responsibility [2]	Responsibility [2]
Goal Achievement [2]	Goal Achievement [2]
Entrepreneurial Thinking [2]	Entrepreneurial Thinking [2]
Analytical skill/Cognitive competencies	
Problem-Solving [12]	Problem-Solving [6, 8, 10, 11, 13]
	Complex Problem-Solving [8]
	Troubleshooting and user experience [8]
	Reasoning, problem-solving and ideation [8]
Fluid Reasoning [5]	
	Analytical Thinking and innovation [8]
	Systems Analysis And Evaluation [8]
Critical Thinking [2]	Critical Thinking [2, 6]
	Critical Thinking And Analysis [8]

Skills and competencies developed through sports (A)	Skills useful to access the Labour market (B)
Strategic Learning Skills [15]	Active Learning And Learning Strategies [8]
Creative skills	
Creativity [2, 9]	Creativity [2, 6, 10]
	Creativity, originality and initiative[8]
	Innovation [10]
Digital and Information and Communication Technology (ICT) Skills	
	Digital skills and ICT skills [13, 16]
	Technology Use, Monitoring And Control [8]
	Technology Design And Programming [8]
Other:	
	Service Orientation [8]
	Technical Skills In Areas Such As Engineering And Health Care [13]

2.3 Entwicklung und Validierung der Fragebögen für Trainer*innen und Interessengruppen im Personalwesen (Human Resources, HR)

Das Ziel der vorliegenden Studie bestand darin, auf Grundlage einer umfassenden Literaturüberprüfung einen Fragebogen für Sportler*innen zu entwickeln. Hierbei wurden bereits existierende Fragebögen aus der einschlägigen Literatur als zusätzliche Basis herangezogen [21]. Zudem wurde vom Projektpartner CEIPES der Fragebogen „Entrepreneurship & Dual Career Questionnaire for Athletes“ bereitgestellt, welcher für das Erasmus+ Projekt „ELISA: Entrepreneurial Learning in Sport to support Young Athletes employability development“ entwickelt worden war [22]. Bei einem transnationalen Treffen in Porto, Portugal (27.-28.4.2023) wurden von acht Expert*innen die aus den Schlüsselerkenntnissen der Literatur abgeleiteten Fähigkeiten und Kompetenzen zusammengefasst und, sofern die Fähigkeiten äquivalent waren, verkürzt. Anschließend erfolgte ein Abgleich dieser Fähigkeiten mit der „SOFT SKILLS LIST“ [23], wobei erneut eine Zusammenfassung vorgenommen wurde. Zur Klassifizierung der Fähigkeiten in verschiedene Kategorien wurde der Fragebogen von Armuña et al. [24] als Grundlage verwendet, wobei die Modelle von EntreComp und Armuña [21] eingeflossen sind. Die resultierenden Fähigkeiten und Kompetenzen aus den Schlüsselerkenntnissen wurden abschließend in die Kategorien klassifiziert:

Ideen und Chancen; persönliche Ressourcen; spezifisches Wissen; Praxisanwendung

Der finalisierte Athlet*innen-Fragebogen (siehe Anhang 5) wurde von allen Partner*innen in ihre Landessprache (Portugiesisch, Deutsch, Italienisch, Ungarisch, Spanisch) übersetzt und mittels Lime Survey, einem fortgeschrittenen Online-Umfragesystem, eingefügt (www.limesurvey.org). Die Teilnehmer*innen wurden anhand einer Auswahl verschiedener Fähigkeiten und Kompetenzen gefragt, auf einer Skala von 1 (überhaupt keine Fähigkeit) bis 7 (sehr hohe Fähigkeit) einzuschätzen, wie ausgeprägt sie derzeit ihre unternehmerischen Fähigkeiten und Kompetenzen einschätzen. Zudem wurden sie basierend auf derselben Auswahl von Fähigkeiten und Kompetenzen befragt, ob sie „glauben, dass sie diese Fähigkeiten

und Kompetenzen durch den Sport entwickelt haben“. Hierbei mussten sie ebenfalls auf einer Skala von 1 bis 7 antworten.

Um Vergleichbarkeit zwischen den Ergebnissen der Athlet*innen, Trainer*innen und Personalverantwortlichen (HR) herzustellen, wurde der Fragebogen zu unternehmerischen Fähigkeiten für Athlet*innen verwendet und entsprechend an die beiden Zielgruppen angepasst. Zusätzliche Fragen zur Charakterisierung der Trainer*innen sind:

- Arbeiten Sie derzeit (im Sport) in Teilzeit oder Vollzeit?
- Ist der Sport Ihre Haupteinkommensquelle?
- Welchen/Welche Sport/Sportarten betreuen/betreuten Sie?
- Gesamterfahrung als Trainer*in
- Waren Sie selbst Sportler*in?

Die Fragestellung bei den Trainer*innen war dieselbe wie bei den Athlet*innen: „Wie schätzen Sie sich derzeit bei den folgenden unternehmerischen Fähigkeiten und Kompetenzen ein?“ (1=überhaupt keine Fähigkeit bis 7=sehr hohe Fähigkeit) und „Glauben Sie, dass die folgenden Fähigkeiten und Kompetenzen durch den Sport entwickelt werden können?“ (1=stimme voll zu bis 7=stimme überhaupt nicht zu).

Zusätzliche Fragen zur Charakterisierung von HR:

- Welchen Organisationstyp vertreten Sie?

Der Fragebogen für HR konzentrierte sich ebenfalls auf die vier Kategorien: Ideen und Chancen, Persönliche Ressourcen, Spezifisches Wissen, in der Praxis angewendet. Aus der Auswahl verschiedener gegebener Fähigkeiten und Kompetenzen wurden HR-Teilnehmer*innen gebeten, auf einer Skala von 1 (sehr relevant) bis 7 (überhaupt nicht relevant) anzugeben, „inwieweit die folgenden Fähigkeiten und Kompetenzen Ihrer Meinung nach für den Arbeitsmarkt relevant sind“.

2.4 Anwendung des Fragebogens und statistische Analyse

Die Umfrage wurde von allen Partnerländern über das Online-Tool LimeSurvey an ihr Netzwerk von Interessengruppen und Trainer*innen verteilt. Der Umfragezeitraum erstreckte sich vom 17. Juni bis zum 12. September 2023. Alle Ergebnisse wurden gesammelt, analysiert und statistisch ausgewertet. Um die Aussagen zu untermauern, wurden Fokusgruppeninterviews durchgeführt. Die Variablen wurden anhand von Maßen der zentralen Tendenz (Mittelwert, Median, Modus, Standardabweichung) analysiert, um ein klareres Verständnis der zentralen und streuenden Eigenschaften zu ermöglichen. Im Rahmen der Studie wurde der paarweise t-Test verwendet, um zu überprüfen, ob Fähigkeiten und Kompetenzen bei den Trainer*innen vorhanden sind oder durch Sport entwickelt werden können. Ergebnisse unterhalb des kritischen p-Werts, der unter dem vordefinierten Signifikanzniveau (90%, 95%, 99%) lag, führten zur Ablehnung der Nullhypothese und wiesen auf einen signifikanten Unterschied zwischen den Stichprobenmittelwerten hin.

2.5 Fokusgruppen-Interviews

Der *Mixed-Methods-Ansatz* wurde als am besten geeignet für diese Studie ausgewählt, da er eine breite Bewertung von Soft Skills mithilfe einer Umfrage und qualitative Aspekte durch die

Durchführung von Fokusgruppeninterviews unter Trainer*innen und Arbeitgeber*innen in fünf Ländern ermöglicht [21].

Fokusgruppen haben sich als nützliche und gültige Alternative in verschiedenen Wissenschaftsbereichen herausgestellt, um qualitative Informationen zu sammeln [22-24]. Eine Fokusgruppe ist eine Technik, die ein tiefgehendes Interview beinhaltet, bei dem die Teilnehmer*innen gezielt ausgewählt werden, um eine Stichprobe einer spezifischen Bevölkerung zu bilden, um sich auf ein bestimmtes Thema zu konzentrieren [25].

Zu diesem Zweck wurden 10 Fokusgruppen gebildet, 2 pro Land, um die Meinungen von Trainer*innen und Arbeitgeber*innen zum untersuchten Thema und zu den Ergebnissen der Athlet*innen-Umfrage zu untersuchen. Zu jeder Gruppe gehörten 6 Teilnehmer*innen.

Aufgrund der unterschiedlicher Bevölkerungsgruppen wurden in jedem Partnerland zwei Fokusgruppen organisiert (je eine Gruppe mit Trainer*innen und Arbeitgeber*innen). Die Fokusgruppen sollte vorzugsweise aus einer heterogenen und ausgewogenen Gruppe (Verschiedenartigkeit der Profile) von 6 Personen bestehen, darunter 3 Frauen und 3 Männer (um beide Perspektiven zu repräsentieren), mit unterschiedlichen Altersgruppen und Profilen (Ausbildungshintergrund, persönliche und berufliche Werdegänge usw.; siehe Tabelle 3).

Tabelle 3: Auswahlkriterien für das Profil der Teilnehmer*innen.

Coaches' profile selection criteria		Employers' profile selection criteria	
Female	Current team sports coach	Female	Current employer in sports sector
Male	Current team sports coach	Male	Current employer in sports sector
Female	Current individual sports coach	Female	Current employer in non-sports sector
Male	Current individual sports coach	Male	Current employer in non-sports sector
Female	Experienced coach (10 years)	Female	Start-up employer
Male	Experienced coach (10 years)	Male	Start-up employer

Das standardisierte Verfahren für die Fokusgruppeninterviews sind im Anhang 6 beschrieben. Allen Teilnehmer*innen wurde eine informierte Einwilligung mit allen Informationen zum Projekt, dem Ziel der Fokusgruppe und der Datensammlung, dem Schutz und der Löschung gegeben, und es wurde verlangt, dass sie vor Beginn des Interviews die Datenschutzerklärung unterschreiben.

3 Ergebnisse

3.1 Fragebogen Trainer*innen

Unter den Trainer*innen haben 144 Teilnehmer*innen den Fragebogen ausgefüllt.

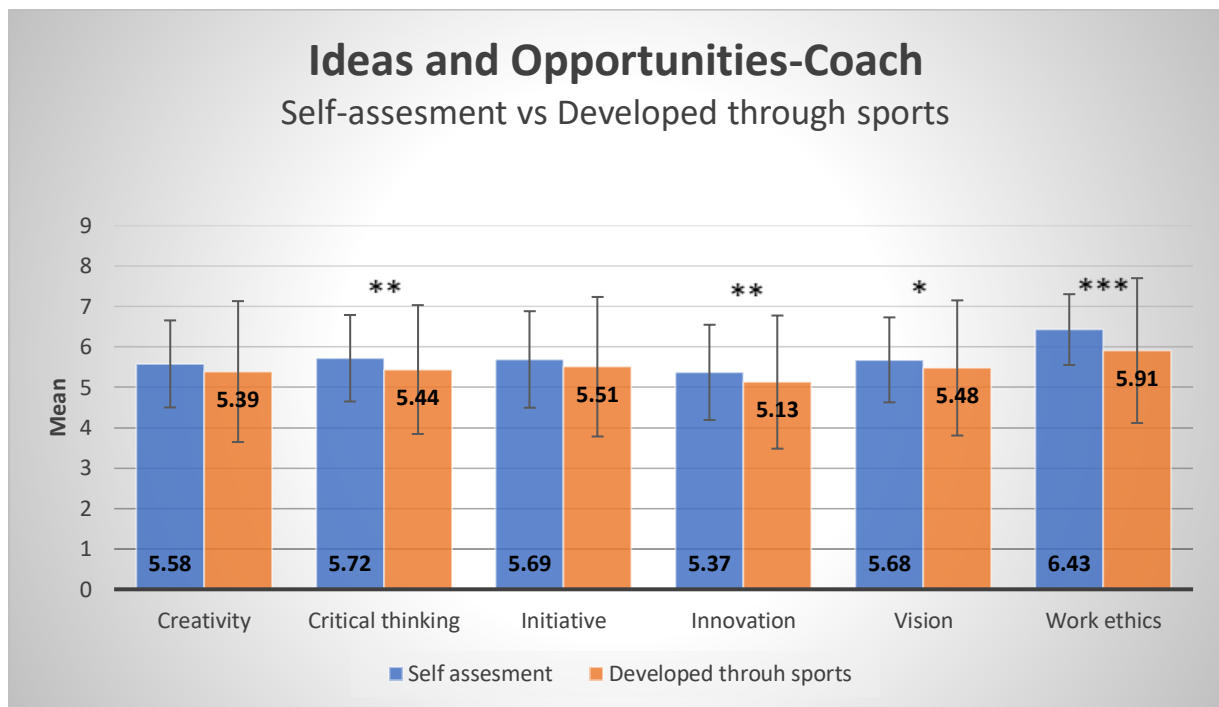
3.1.1 Charakterisierung der Trainer*innen-Stichprobe

Von insgesamt 144 Trainer*innen waren 73% männlich. Die meisten Teilnehmer*innen kamen aus Ungarn mit 42 ausgefüllten Fragebögen. 37 Trainer*innen waren zwischen 20 und 30 Jahren alt, ein*eine Teilnehmer*in war unter 20 Jahren. Insgesamt haben 30% das Level 7 des Europäischen Qualifikationsrahmens abgeschlossen. 27 Teilnehmer*innen waren derzeit nicht in Teilzeit oder Vollzeit beschäftigt (im Sportsektor). Mit 52% war der Sport die Haupteinkommensquelle für mehr als die Hälfte der Befragten. Insgesamt waren/oder sind 134 Teilnehmer*innen derzeit noch Athlet*innen, davon nahmen 3 an Olympischen Spielen und 32 an lokalen Wettkämpfen teil (siehe Tabelle 4).

Tabella 4: Eigenschaften der Trainer*innen.

Characteristics	N (%)
Gender	144 (100)
Male ♂	106 (73)
Female ♀	37 (26)
Other	1 (1)
Age	144 (100)
<20 years of age	1 (1)
20-30 years of age	37 (26)
31-40 years of age	36 (25)
41-50 years of age	35 (24)
>50 years of age	35 (24)
Nationality	144 (100)
Italy (IT)	22 (15)
Germany (GER)	16 (11)
Spain (ES)	21 (15)
Hungary (HU)	42 (29)
Portugal (PT)	41 (29)
Other	2 (1)
Education	144 (100)
Vocational training preparation	3 (2)
Compulsory education certificate	2 (1)
Professional operator certificate	7 (5)
Upper secondary education diploma	25 (17)
Higher technical education diploma	15 (11)
Bachelor's degree; First level academic diploma	39 (27)
Master's degree; Second level academic diploma	43 (30)
Research doctorate; Second-level university master	10 (7)
Income	144 (100)
Sports as main income	75 (52)
Sports not as main income	69 (48)
Personal Sports Career	144 (100)
Active as an athlete	134 (93)
Not active as an athlete	10 (7)
Competition Level as Athlete (multiple responses possible)	144 (100)
Local	32 (22)
Regional	37 (26)
European(championships)	25 (17)
World(championships)	15 (10)
Olympics	3 (2)
N/A	10 (7)
Training focus	144 (100)

Ideen und Möglichkeiten:



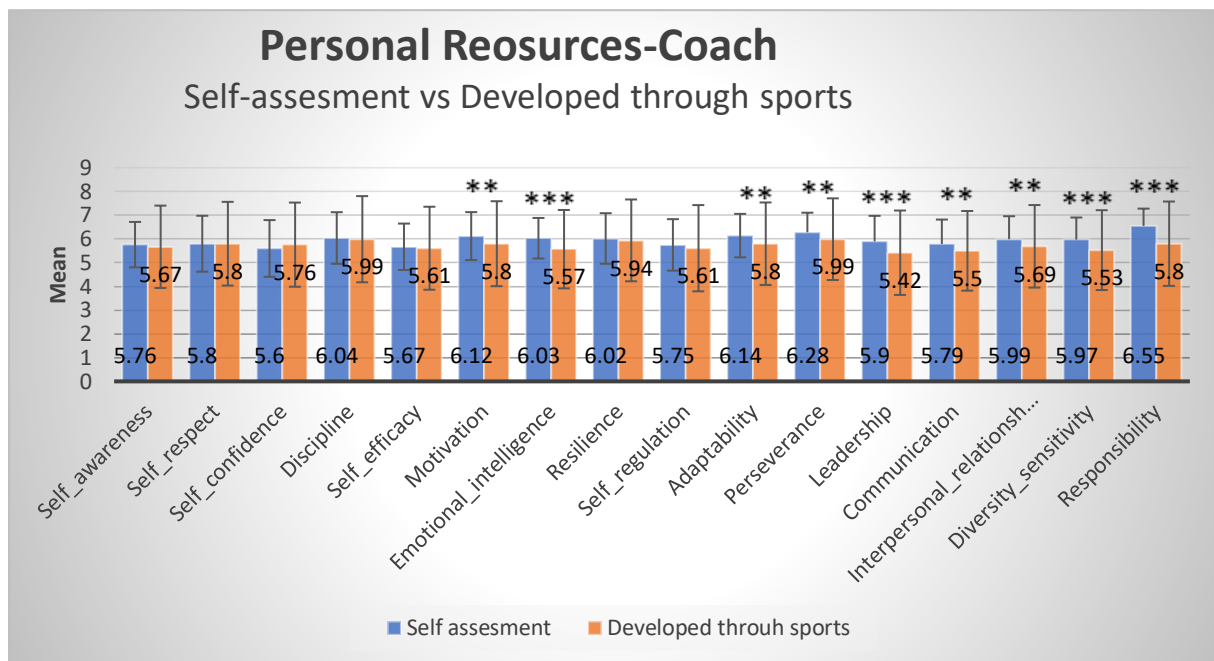
20

Abbildung 5: Fähigkeiten und Kompetenzen Ideen- und Chancen-Coach, Signifikanzniveau (90% *, 95% **, 99%***), Durchschnittswerte (Mittelwert) berechnet auf einer Skala von 1 (überhaupt keine Eignung) bis 7 (sehr hohe Eignung); Selbsteinschätzung, 1 (stimme voll zu) bis 7 (stimme überhaupt nicht zu), entwickelt durch Sport.

Der Kontext des Sports entspricht nicht der Entwicklung der folgenden Fähigkeiten: Kritisches Denken ($t=1,73$, $p=0,04^{**}$), Innovation ($t=1,69$, $p=0,047^{**}$) und Arbeitsmoral ($t=3,22$, $p=0,002^{***}$). Diese Fähigkeiten zeigen signifikante Unterschiede zwischen den Antworten (aktueller versus Sportkontext). Vision ($t=1,31$, $p=0,09^{*}$) ist ebenfalls signifikant unterschiedlich, jedoch nur auf dem 90%-Niveau.

Sport hat bei der Entwicklung der Fähigkeiten Kreativität und Initiative ($t\ 1,12/ 1,011$, $p=0,132/ 0,157$) **geholfen**, da diese Variablen keine signifikanten Unterschiede aufweisen.

Persönliche Ressourcen:



21

Abbildung 6: Fähigkeiten und Kompetenzen Persönliche Ressourcen - Coach, Signifikanzniveau (90% *, 95% **, 99%***), Durchschnittswerte (Mittelwert) berechnet auf einer Skala von 1 (überhaupt keine Eignung) bis 7 (sehr hohe Eignung); Selbsteinschätzung, 1 (stimme voll und ganz zu) bis 7 (stimme überhaupt nicht zu), entwickelt durch Sport.

Der Kontext des Sports entspricht nicht der Entwicklung der folgenden Fähigkeiten: Motivation ($t=1,88$, $p=0,03^{**}$), Emotionale Intelligenz ($t=2,960$, $p=9,002^{***}$), Anpassungsfähigkeit von Ressourcen ($t=2,032$, $p=0,02^{**}$), Durchhaltevermögen ($t=1,766$, $p=0,04^{**}$), Führung ($t=2,978$, $p=0,002^{***}$), Kommunikation ($t=1,903$, $p=0,03^{**}$), zwischenmenschliche Beziehungen ($t=1,915$, $p=0,03^{**}$), Sensibilität für Vielfalt ($t=2,787$, $p=0,003^{***}$), Verantwortungsbewusstsein ($t=4,852$, $p=0,00^{***}$). Diese Fähigkeiten zeigen signifikante Unterschiede zwischen den Antworten im aktuellen Kontext im Vergleich zum Sportkontext.

Sport hat bei der Entwicklung der Fähigkeiten Selbstbewusstsein ($t=0,55$, $p>0,05$), Selbstachtung ($t=0,00$, $p>0,05$), Selbstvertrauen ($t=-0,85$, $p>0,05$), Disziplin ($t=0,3$, $p>0,05$), Selbstwirksamkeit ($t=0,37$, $p>0,05$), Resilienz ($t=0,46$, $p>0,05$), Selbstregulation ($t=0,81$, $p>0,05$) **geholfen**, da diese Variablen keine signifikanten Unterschiede aufweisen.

Spezifisches Wissen:

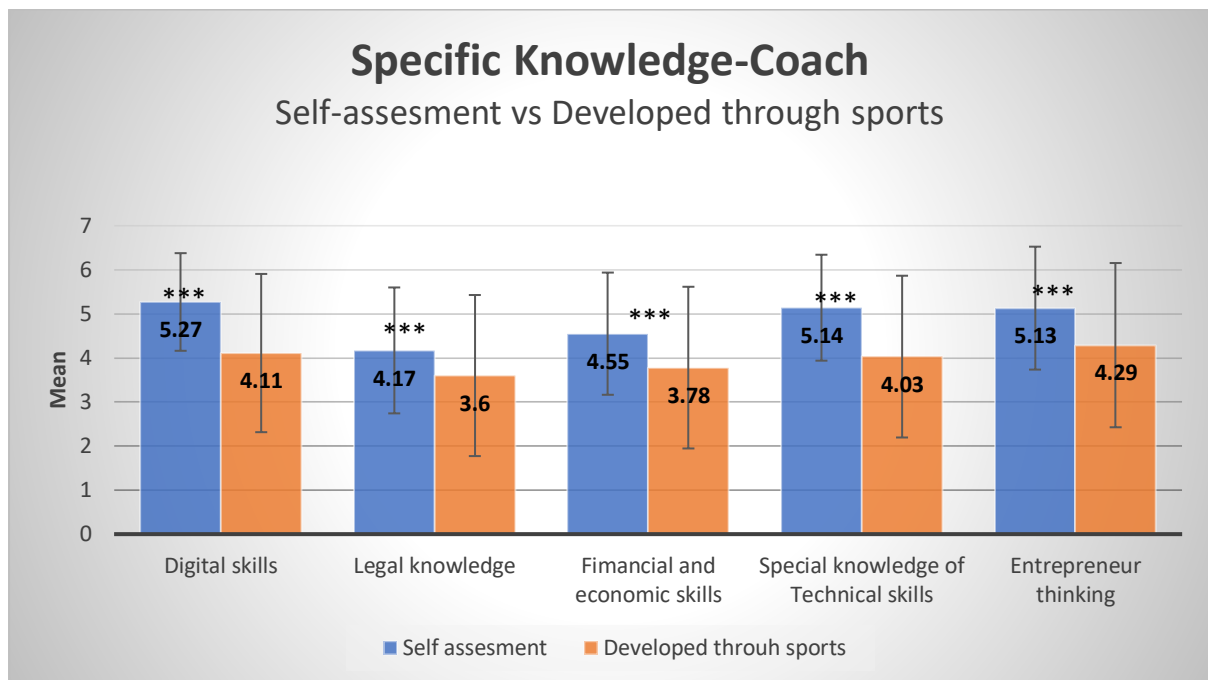
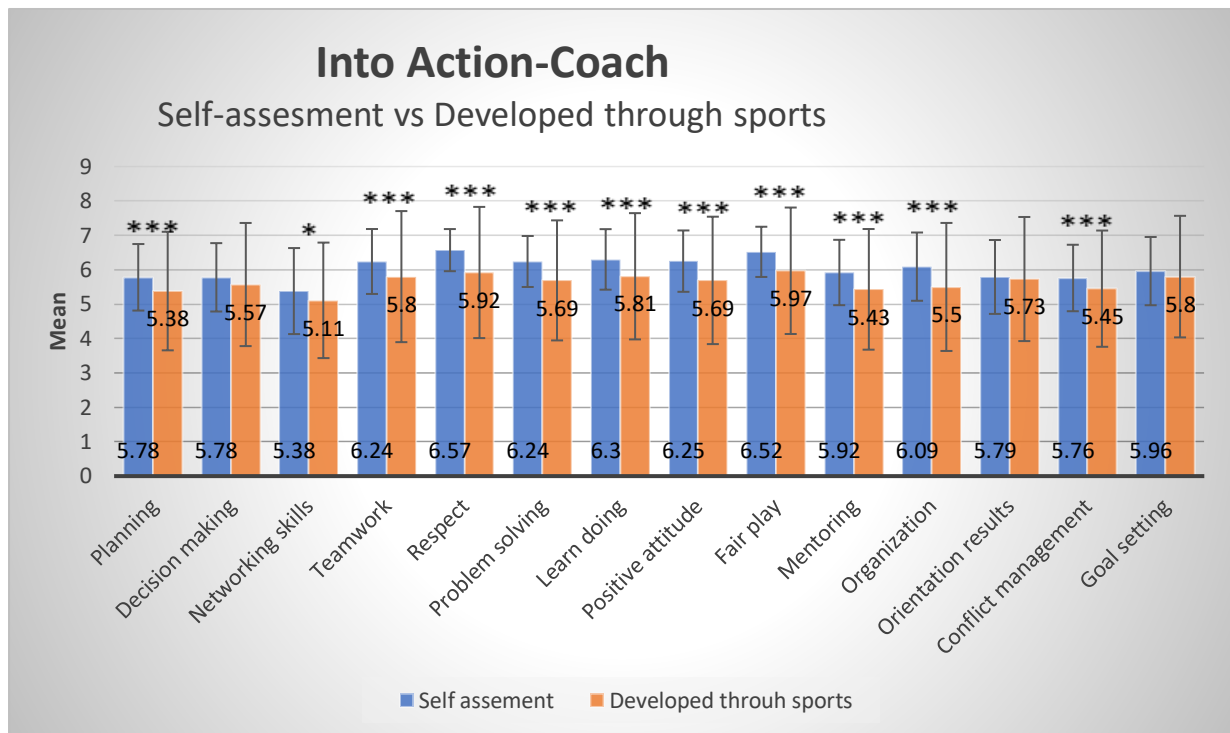


Abbildung 7: Fähigkeiten und Kompetenzen Spezifisches Wissen - Coach, Signifikanzniveau (90% *, 95% **, 99%***), Durchschnittswerte (Mittelwert) berechnet auf einer Skala von 1 (überhaupt keine Eignung) bis 7 (sehr hohe Eignung); Selbsteinschätzung, 1 (stimme voll und ganz zu) bis 7 (stimme überhaupt nicht zu) entwickelt durch Sport.

Der Kontext des Sports entspricht nicht der Entwicklung der folgenden Fähigkeiten: Digitale Fähigkeiten ($t=6,837$, $p= 0,00***$), Rechtswissen ($t=3,389$, $p= 0,00***$), Finanz- und Wirtschaftskompetenzen ($t=4,369$, $p= 0,00***$), Technologiekompetenzen ($t=6,586$, $p= 0,00***$), Unternehmerisches Denken ($t=4,920$, $p= 0,00***$). Diese Fähigkeiten zeigen signifikante Unterschiede zwischen den Antworten im aktuellen Kontext im Vergleich zum Sportkontext.

Praxisanwendung:



23

Abbildung 8: Fähigkeiten und Kompetenzen Into Action - Coach, Signifikanzniveau (90% *, 95% **, 99%***), Durchschnittswerte (Mittelwert) berechnet auf einer Skala von 1 (überhaupt keine Eignung) bis 7 (sehr hohe Eignung); Selbsteinschätzung, 1 (stimme voll und ganz zu) bis 7 (stimme überhaupt nicht zu) entwickelt durch Sport.

Der Kontext des Sports entspricht nicht der Entwicklung der folgenden Fähigkeiten: Planung ($t=2,408$, $p=0,009***$), Teamarbeit ($t=2,588$, $p=0,005***$), Respekt ($t=3,798$, $p=0,00***$), Problemlösung ($t=3,565$, $p=0,00***$), Lernen durch Handeln ($t=2,938$, $p=0,002***$), Positive Einstellung ($t=3,432$, $p=0,00***$), Fair Play ($t=3,464$, $p=0,00***$), Mentoring ($t=2,990$, $p=0,002***$), Organisation ($t=3,344$, $p=0,001***$) und Konfliktmanagement ($t=1,912$, $p=0,03**$). Diese Fähigkeiten zeigen signifikante Unterschiede zwischen den Antworten im aktuellen Kontext im Vergleich zum Sportkontext.

Sport hat bei der Entwicklung der Fähigkeiten Networking ($t=1,639$, $p=0,05*$; ist nur auf dem 90%-Niveau signifikant), Entscheidungsfindung ($t=1,284$, $p>0,05$), Orientierung an Ergebnissen ($t=0,265$, $p>0,05$) und Zielsetzung ($t=0,969$, $p>0,05$) **geholfen**, da diese Variablen keine signifikanten Unterschiede aufweisen.

Abbildung 9 fasst die Ergebnisse der Datenanalyse in Bezug auf die Fähigkeiten und Kompetenzen der Trainer*innen zusammen.



Abbildung 9: Zusammenfassung der Fähigkeiten und Kompetenzen der Trainer*innen.

3.2 Fragebogen Human Resources (HR)

3.2.1 Charakterisierung der HR-Stichprobe

Insgesamt haben 120 Personen, die im Bereich Human Resources (HR) arbeiten, an der Umfrage teilgenommen. Insgesamt waren 66% der Stichprobe weiblich. Fünfundvierzig Teilnehmer waren zwischen 30 und 39 Jahre alt. Unter allen hatten 44% die portugiesische Staatsbürgerschaft, und 50% haben das Level 7 des Europäischen Qualifikationsrahmens abgeschlossen. Die meisten Teilnehmer*innen, insgesamt 45, waren in einem Personalbeschaffungsbüro in einer Organisation/SME (kleine und mittlere Unternehmen) tätig. In Tabelle 5 sind die Charakterisierungen der HR-Stichprobe aufgeführt.

Tabelle 5: Charakterisierung der HR-Stichgruppe.

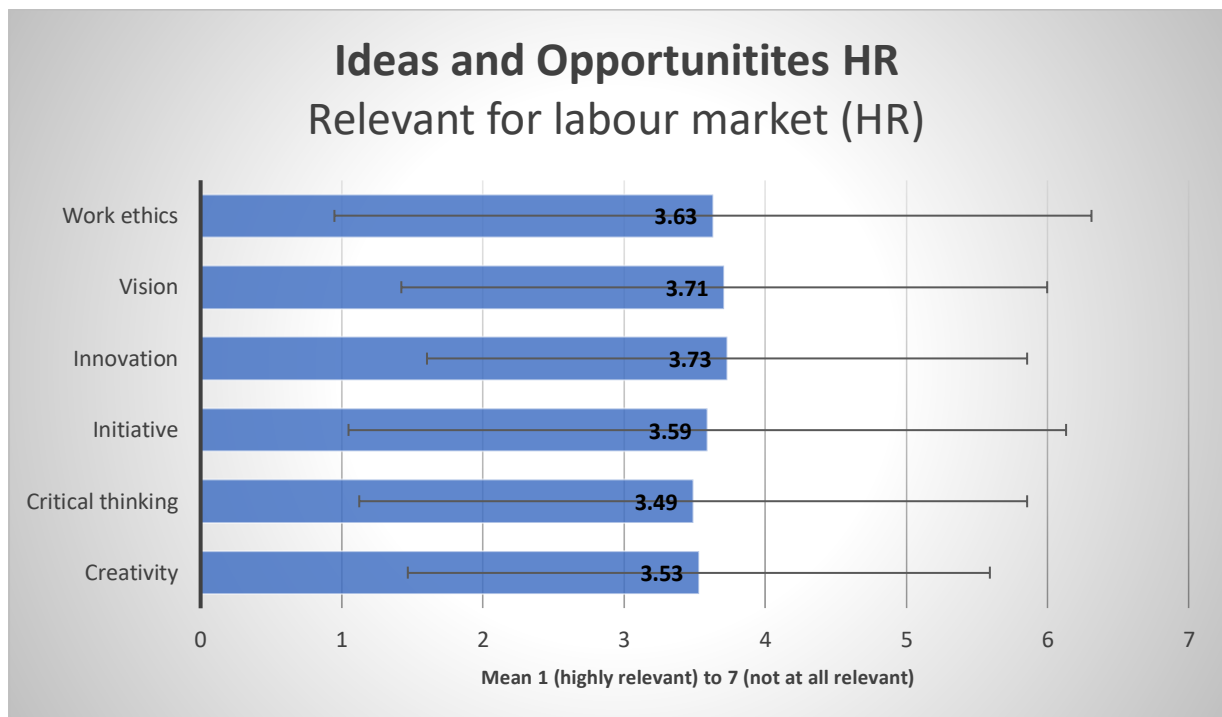
Characteristics	N (%)
Gender	120 (100)
Male ♂	41 (34)
Female ♀	79 (66)
Other	1 (1)
Age	120 (100)
20-29 years of age	23 (19)
30-39 years of age	45 (38)
40-49 years of age	33 (28)
>49 years of age	19 (16)
Country	120 (100)
Portugal (PT)	53 (44)

Characteristics	N (%)
Spain (ES)	19 (16)
Germany (GER)	4 (3)
Italy (IT)	25 (21)
Hungary (HU)	18 (15)
Other	1 (1)
Education	120 (100)
Higher technical education diploma	3 (3)
Bachelor's degree; First level academic diploma	49 (41)
Master's degree; Second level academic diploma	59 (50)
Research doctorate; Second-level university master	9 (8)
Type of Representation	120 (100)
Athletes (I'm an Agent)	1 (1)
Employment Agency	18 (15)
Other	34 (28)
Recruitment Office in an organisation/SME	45 (38)
Sports organisations (including federations, clubs)	22 (18)

3.2.2 Fertigkeiten und Kompetenzen

Die Ergebnisse der vier Kategorien, beantwortet von HR auf einer Skala von 1 (sehr relevant) bis 7 (überhaupt nicht relevant), inwieweit sie denken, dass die jeweiligen Fähigkeiten und Kompetenzen für den Arbeitsmarkt relevant sind, werden in den folgenden Abbildungen 10-13 dargestellt.

Ideen und Möglichkeiten:

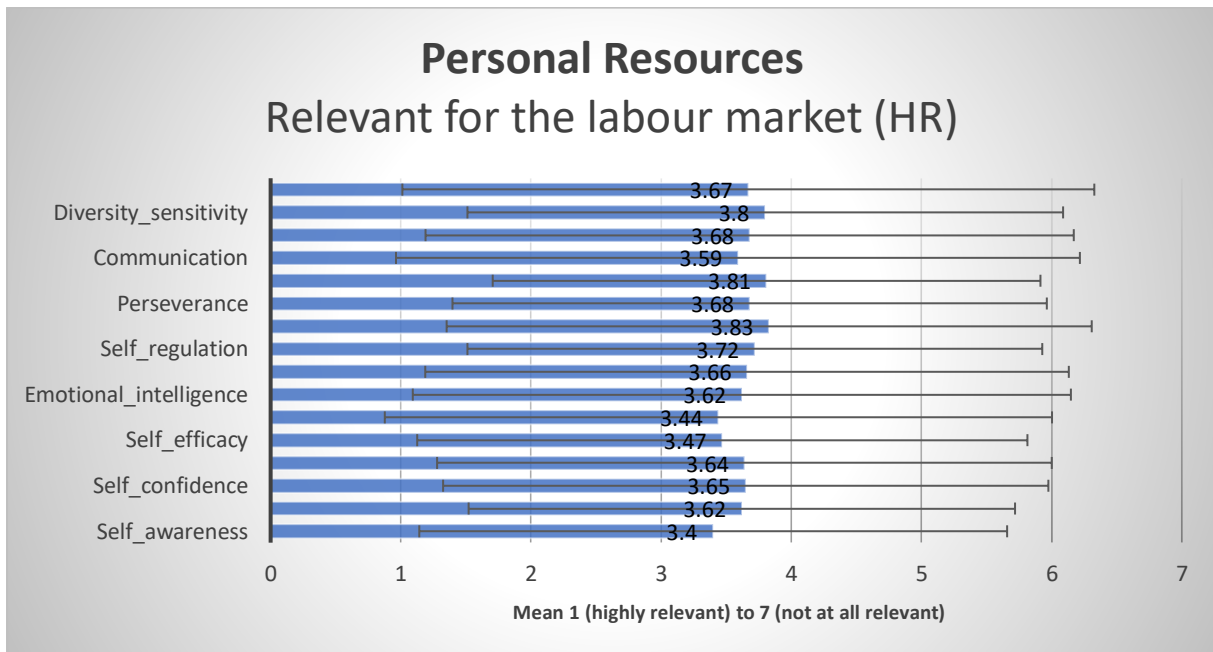


26

Abbildung 10: Fähigkeiten und Kompetenzen - Ideen und Möglichkeiten - Relevant für den Arbeitsmarkt (HR).

Die aus Sicht der teilnehmenden Personen im Bereich Human Resources (HR) relevantesten Fähigkeiten für den Arbeitsmarkt sind: Innovation (Mittelwert $3,53 \pm 2,06$), Vision (Mittelwert $3,73 \pm 2,13$), Arbeitsmoral (Mittelwert $3,63 \pm 2,68$), Initiative (Mittelwert $3,59 \pm 2,54$).

Persönliche Ressourcen:



27

Abbildung 11: Fertigkeiten und Kompetenzen Persönliche Ressourcen - Relevant für den Arbeitsmarkt (HR).

In Bezug auf persönliche Ressourcen denken die im Bereich Human Resources (HR) tätigen Personen, dass die Fähigkeiten Anpassungsfähigkeit (Mittelwert $3,83 \pm 2,48$), Führung (Mittelwert $3,81 \pm 2,10$), Sensibilität für Vielfalt (Mittelwert $3,80 \pm 2,49$), Selbstregulation (Mittelwert $3,72 \pm 2,21$), zwischenmenschliche Beziehungen (Mittelwert $3,68 \pm 2,49$) und Durchhaltevermögen (Mittelwert $3,68 \pm 2,28$) am relevantesten sind.

Spezifisches Wissen:

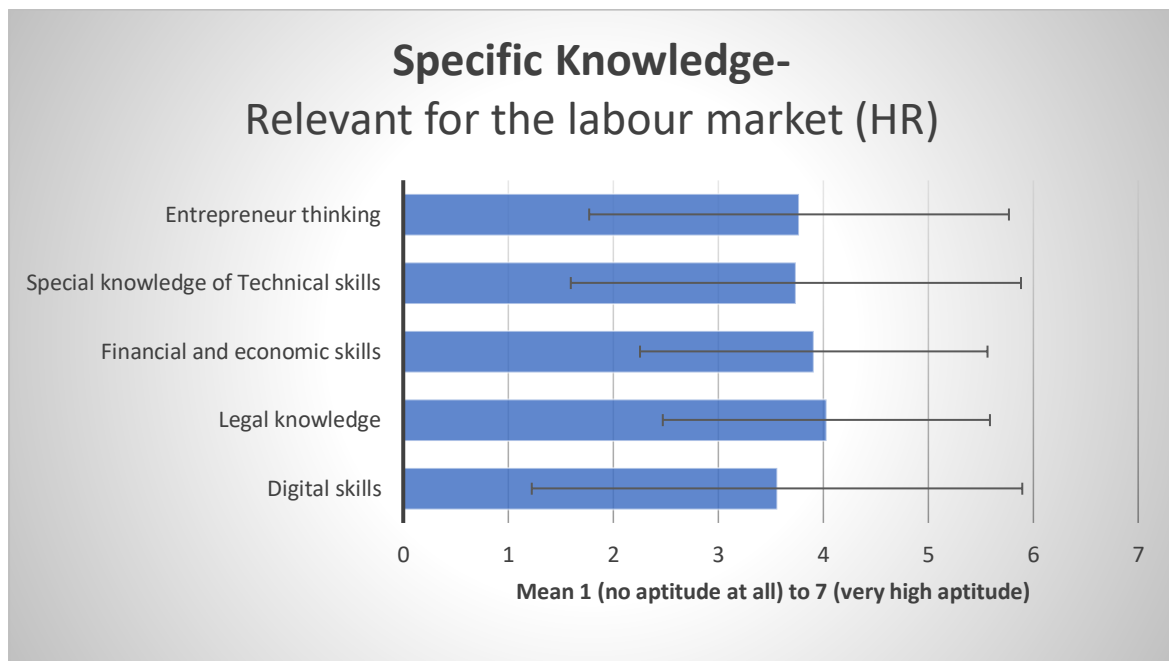
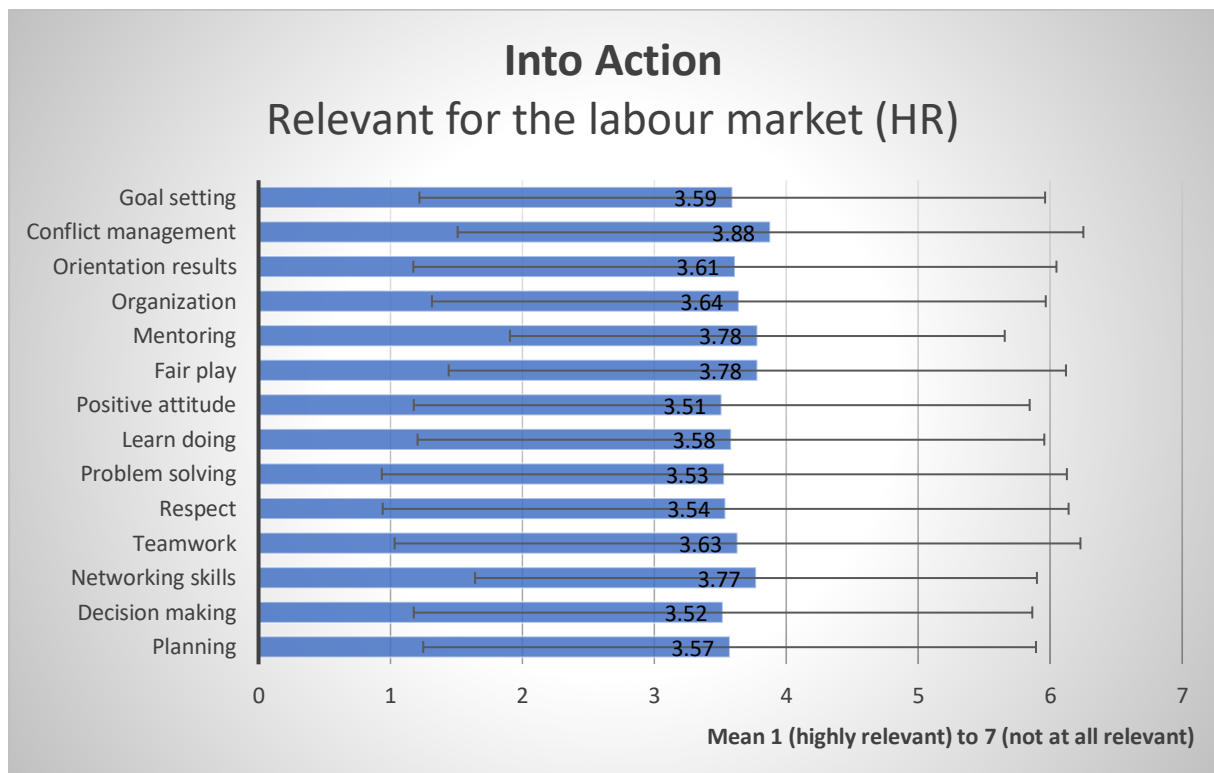


Abbildung 12: Fertigkeiten und Kompetenzen Spezifische Kenntnisse - Relevant für den Arbeitsmarkt (HR).

Im Bereich Spezialwissen für Human Resources (HR) wurden Rechtswissen (Mittelwert $4,03 \pm 1,56$) und Finanz- und Wirtschaftskompetenzen (Mittelwert $3,91 \pm 1,65$) als die relevantesten Fähigkeiten identifiziert.

Praxisanwendung:



29

Abbildung 13: Fähigkeiten und Kompetenzen in Aktion - Relevant für den Arbeitsmarkt (HR).

Im Bereich Praxisanwendung wurden die relevantesten Fähigkeiten aus Sicht der im Bereich Human Resources (HR) tätigen Personen als Networking (Mittelwert $3,77 \pm 2,13$), Fair Play (Mittelwert $3,78 \pm 2,34$), Mentoring (Mittelwert $3,78 \pm 1,87$) und Konfliktmanagement (Mittelwert $3,88 \pm 2,37$) identifiziert.

Abbildung 14 fasst die Ergebnisse der Datenanalyse in Bezug auf die Fähigkeiten und Kompetenzen der Personalverantwortlichen zusammen.



Abbildung 14: Zusammenfassung der Fähigkeiten und Kompetenzen der Human Resources Stakeholder (HR).

Ein Vergleich der Ergebnisse der vier Kategorien zwischen Trainer*innen und HR zeigt folgende Unterschiede: Die Trainer*innen glauben, dass der Sport es ihnen ermöglicht, Fähigkeiten und Kompetenzen zu entwickeln, die für den Arbeitsmarkt relevant sind, in den Kategorien *Ideen und Chancen*, *Persönliche Ressourcen* und *Praxisanwendung*. Im Gegensatz dazu neigen die HR-Vertreter dazu zu glauben, dass Trainer*innen nur relevante Fähigkeiten und Kompetenzen für den Arbeitsmarkt durch ihre Trainer*innentätigkeit im Bereich *Spezialwissen* vermitteln können.

3.3 Fokusgruppeninterviews

Basierend auf den Ergebnissen der vorherigen Umfragen von Athlet*innen, Trainer*innen und Arbeitgeber*innen wurden fünf Dimensionen definiert: Fähigkeiten, die durch Sport entwickelt werden, diejenigen, die der aktuelle Arbeitsmarkt nachfragt, die Fähigkeiten, die Trainer*innen haben, um die Entwicklung ihrer Athleten in diesem Sinne zu unterstützen, wie man sie entwickeln kann, und schließlich die Schwierigkeiten und Barrieren, die gefunden werden.

Die Charakteristika der Teilnehmer*innen sind in Tabelle 6 detailliert aufgeführt. Obwohl die Methodik nicht darauf abzielt, repräsentativ zu sein, sondern vielmehr eine eingehende Untersuchung der Probleme aus der Perspektive der beteiligten Interessengruppen ermöglichen soll, umfassen die verschiedenen Fokusgruppen eine breite Palette von Teilnehmer*innen, darunter Wettbewerbssportler*innen, Freizeit- und Fitnesssportler*innen sowie Sportlehrer*innen. Auf Seiten der Arbeitgeber waren HR-Mitarbeiter ebenso vertreten wie Vorstandsmitglieder und Direktoren aus sowohl dem öffentlichen als auch dem privaten Sektor, Berater*innen, Arbeitsvermittlungsagentur-Mitarbeiter*innen und Unternehmer*innen.

Obwohl es innerhalb der Gruppen jedes Landes möglicherweise Ungleichgewichte hinsichtlich Geschlecht, Alter oder Profil gegeben haben könnte, spiegelt das Gesamtbild im Großen und Ganzen das geplante Design wider. Insgesamt nahmen 29 Personen an den Fokusgruppen für

Trainer*innen teil und 31 Personen an den Gruppen für Arbeitgeber*innen. Das durchschnittliche Alter der Teilnehmer*innen in den Trainer*innen-Fokusgruppen betrug 43,2 Jahre (Spannweite: 27-63 Jahre), während das durchschnittliche Alter derjenigen, die an den Arbeitgeber*innen-Fokusgruppen teilnahmen, 38,9 Jahre betrug (Spannweite: 22-67 Jahre).

Die Teilnehmer*innen in den Trainer*innengruppen waren zu 44% weiblich und zu 56% männlich, während die Gruppen der Arbeitgeber*innen zu 42% männlich und zu 58% weiblich waren. Diese Daten deuten darauf hin, dass die Gruppe der Trainer*innen überproportional von Männern vertreten ist, während die Gruppe der Arbeitgeber*innen überproportional von Frauen repräsentiert wird, was in der sozialen Realität häufig anzutreffen ist und sogar stärker ausgeprägt sein könnte als in dieser Studie.

Tabelle 6: Zusammensetzung der Fokusgruppen.

GERMANY					
Coaches			Employers		
M	Experienced national coach	GR-01	M	Non-sports, public sector	GR-01
M	Experienced football coach	GR-02	M	Sports associative sector	GR-02
F	Paralympic trainer	GR-03	M	Non-sports industry	GR-03
M	Team sports coach	GR-04	F	Start-up	GR-04
F	Sport for all coach	GR-05	F	Non-sports of system	GR-05
F	Special population coach	GR-06	M	Sports university	GR-06
HUNGARY					
Coaches			Employers		
F	Experienced ice-skating coach	HU-01	F	Non-sports industry	HU-01
M	Football coach	HU-02	F	Non-sports industry	HU-02
F	Experienced ice hockey coach	HU-03	F	Start-up	HU-03
F	Personal trainer	HU-04	F	Sports industry	HU-04
F	Experienced athletics coach	HU-05	F	Start-up	HU-05
-	N/A	HU-06	F	Non-sports industry	HU-06
ITALY					
Coaches			Employers		
F	Experienced wind surf coach	IT-01	F	Sports industry	IT-01
M	Experienced rowing coach	IT-02	M	Non-sports industry	IT-02
M	Volley and beach volley coach	IT-03	F	Non-sports industry	IT-03
F	Soccer Coach	IT-04	F	Start-up	IT-04
M	Athletics Coach	IT-05	M	Sports industry	IT-05
F	Archery Coach	IT-06	M	Start-up	IT-06
PORTUGAL					
Coaches			Employers		
M	Basketball coach	PT-01	M	Employer agency	PT-01
M	Experienced football coach (goalkeepers)	PT-02	M	Sports Industry	PT-02
M	Football coach's coordinator	PT-03	F	Non-sports industry	PT-03
M	Football coach	PT-04	F	Consultant in HR	PT-04
M	Football	PT-05	M	Talent agency	PT-05
M	Experienced swimming coach	PT-06	F	Consultancy agency	PT-06
			F	Talent agency	PT-07
SPAIN					
Coaches			Employers		
M	Experienced table tennis coach	SP-01	F	Non-sports industry	SP-01
F	Athletics coach	SP-02	F	Start-up industry	SP-02
F	BMX coach	SP-03	F	Sports public sector	SP-03
M	Experienced volleyball coach	SP-04	M	Sports industry	SP-04
F	Experienced rugby coach	SP-05	M	Sports start-up	SP-05
M	Futsal coach	SP-06	M	Non-sports industry	SP-06

3.3.1 Durch Sport entwickelte Fähigkeiten

Trainer*innen identifizierten 36 Fähigkeiten, die durch den Sport entwickelt wurden (Tabelle 7). Diese Fähigkeiten und Lehren aus dem Sport gelten als wertvoll für Athlet*innen, die den Übergang zu anderen Berufsfeldern vollziehen, insbesondere im Unternehmertum, wo Durchhaltevermögen, Führung, Teamarbeit und Leidenschaft einen Unterschied für den Erfolg ausmachen können. Zum Beispiel wird im Bereich des Unternehmertums Kreativität hochgeschätzt, und Athlet*innen sind kreativ, sodass sie dazu in der Lage sind, etwas Neues in die Arbeit einzubringen. Viele der Informanten sind der Ansicht, dass Athlet*innen wertvolle Qualitäten besitzen, die nicht nur zum Erfolg im Unternehmertum, sondern auch in der Geschäftswelt erheblich beitragen können.

„Sportler haben einen großen Wettbewerbsvorteil in der Wirtschaft.“ (HR-SP-04)

„Sport ist eine Art Fitnessstudio für Fähigkeiten und Fertigkeiten, er hilft einem, sich an Kontexte, verschiedene Situationen und Beziehungen zu anderen anzupassen.“ (HR-IT-01)

Tabelle 7: Fähigkeiten, die nach Ansicht der teilnehmenden Trainer*innen durch Sport entwickelt werden können.

	Skill	Germany	Hungary	Italy	Portugal	Spain
1	Adaptability			X	X	
2	Being led		X		X	
3	Combativeness					X
4	Commitment					X
5	Courage			X		
6	Decision making			X		
7	Determination	X				
8	Efficiency	X				X
9	Effort culture					X
10	Emotional intelligence				X	
11	Fair play				X	X
12	Focused	X	X	X		
13	Goal setting	X	X		X	
14	Humility		X			
15	Interpersonal skills	X			X	
16	Leadership		X	X	X	X
17	Learn by doing			X		
18	Networking			X		
19	Open-minded		X	X		
20	Partnership					X
21	Passionate				X	
22	Perseverance			X		X
23	Positive attitude		X			
24	Reliability		X			
25	Resilience	X	X	X	X	X
26	Respect		X	X		X
27	Role model			X		
28	Self-awareness		X			
29	Self-confidence	X				
30	Self-evaluation	X		X	X	
31	Self-motivation					X

	Skill	Germany	Hungary	Italy	Portugal	Spain
32	Sensible to diversity		X	X		
33	Stress management	X		X	X	
34	Teamwork	X	X	X	X	X
35	Time management	X	X			
36	Tolerance		X			

Generell sind sie der Ansicht, dass der Sport Athlet*innen dabei helfen kann, besser mit den Herausforderungen des täglichen Lebens, einschließlich der Arbeit, umzugehen, sowie sich besser in einem komplexen Arbeitsmarkt zu positionieren. Viele der Teilnehmer*innen betonen, wie Athlet*innen sich nicht von Ängsten in allen Lebenskontexten überwältigen lassen. Selbst in schwierigen Situationen, wie der Jobsuche, neigen sie eher dazu, in verschiedenen Kontexten Möglichkeiten zu finden. Darüber hinaus akzeptieren sie besser als andere Kollektive, dass nicht alles wie erwartet verläuft.

„Ich glaube, dass der Sport eine gewisse Entschlossenheit mit sich bringt, wenn man sich einem Hindernis stellt und versucht, es zu überwinden. Außerdem muss man entschlossen genug sein, diesen zusätzlichen Schritt zu tun und das Ergebnis zu erreichen.“ (HR-IT-05)

Diese Proaktivität wird nicht in individualistischen Begriffen interpretiert, sondern vielmehr erkennen Sportler*innen auch, wann sie andere benötigen und wissen, wie sie um Unterstützung bitten können.

Allerdings warnen sie davor, dass die Tatsache, dass der* Athlet*in diese Fähigkeiten auf dem Spielfeld einsetzen kann, nicht bedeutet, dass er/sie in der Lage sein wird, sie auch am Arbeitsplatz anzuwenden, welcher ein neues Umfeld mit neuen Codes und sozialen Normen darstellt. Darüber hinaus erwähnen einige Sprecher, dass einige talentierte Athlet*innen Schwierigkeiten haben könnten, langfristige Fähigkeiten zu entwickeln, weil sie sich zu sehr auf ihr natürliches Talent verlassen. Sie sprechen auch darüber, wie Erfolg im Sport negative Personen anziehen kann, die Athlet*innen auf schädliche Pfade führen können.

Ein weiterer wichtiger Punkt war, dass diese Fähigkeiten viel mit der Ausbildungsphase zu tun haben, in der sich die Athlet*innen befinden. Es ist einfacher, sie in der Anfangsphase und insbesondere in der Talententwicklungsphase zu entwickeln, da im Hochleistungs- oder Profisport das Ergebnis in der Regel am wichtigsten ist. Die Ausbildung von Kindern und Jugendlichen für Sport und Leben erfordert auch die Zusammenarbeit mit Familien sowie die Schulung von Trainer*innen, wie sie mit diesen Fragen umgehen können, die die ganzheitliche Entwicklung des Athlet*innen behindern. In diesem Sinne wurde in Frage gestellt, ob diese traditionellen Werte des Sports nicht in gewisser Weise durch einen Überschuss an familiärem Schutz und elterlicher Intervention untergraben werden, die diese Werte der Zugehörigkeit, Teamarbeit und Zielerreichung beeinträchtigen, insbesondere in jungen Jahren. Zum Beispiel wirkt sich dies auf die Kultur der Anstrengung, die Kultur der Exzellenz oder das „Alles auf dem Feld geben“ aus.

Trotz vorhandener sozialer Kompetenzen wird anerkannt, dass Athlet*innen häufig spezifische Fachkenntnisse für den Arbeitsmarkt vermissen lassen. Ein Schulungsprogramm oder Praktika könnten erforderlich sein, um diese technischen Fähigkeiten zu entwickeln.

Eine graphische Darstellung der Ergebnisse findet sich in der Abbildung unten (Abbildung 15):



Abbildung 15: Durch Sport entwickelte Fähigkeiten nach Einschätzung der Trainer*innen.

3.3.2 Auf dem Arbeitsmarkt benötigte Qualifikationen

Auf die Frage nach den Fähigkeiten, die sie für besonders nachgefragt auf dem Arbeitsmarkt halten, identifizieren Trainer*innen insgesamt 34 davon, wobei 10 mit denen übereinstimmen, die sie durch die Teilnahme am Sport als erworben und entwickelt betrachten. Diese sind Anpassungsfähigkeit, Entscheidungsfindung, Effizienz, emotionale Intelligenz, Führung, Netzwerken, Durchhaltevermögen, Widerstandsfähigkeit, Selbstmotivation und Teamarbeit. Die Disziplin (im weitesten Sinne des Wortes), die der Sport bedeutet, scheint ein entscheidender Faktor zu sein:

*„...ist Disziplin, ich denke, für jeden, der Sport treibt, und es ist auch sehr wichtig für jeden, der auf den Arbeitsmarkt kommt, Disziplin, Fokus, Belastbarkeit. Ich sage meinem Team oft, dass wir belastbar sein müssen, weil wir viele Ablehnungen bekommen werden, und auf dem Arbeitsmarkt bekommen wir viele Ablehnungen.“
(HR-PT-07)*

„Sport ist wie die Arbeitswelt, weil wir Respekt und Disziplin lehren. Respekt vor der Zeit, Pünktlichkeit, Respekt vor der Uniform. Wenn man in einem großen Unternehmen arbeitet, muss man sich an all diese Regeln der Arbeitswelt halten. Auch wenn man Freiberufler ist. In Individualsportarten trainieren die Athleten allein, ohne den Drang der Gruppe, kein Trainer sagt, du kannst trainieren, wann du willst. Wir haben alle ein Muster, dem wir folgen müssen.“ (CO-IT-03)

Wenn man die Arbeitgeber*innen, die an den verschiedenen Fokusgruppen teilgenommen haben, nach den geforderten Fähigkeiten zur Suche oder Sicherung eines Arbeitsplatzes fragt,

lassen sich drei Hauptfähigkeiten (digitale Fähigkeiten, Sprachkenntnisse und finanzielle Kompetenz) sowie 28 Softskills identifizieren (Anpassungsfähigkeit, Durchsetzungsvermögen, Autonomie, Engagement, Kommunikation, kontinuierliches Lernen, Kreativität, divergentes Denken - außerhalb des gewohnten Rahmens denken, Dynamik, emotionale Intelligenz, Empathie, Energie, Identität/Loyalität, Lernen durch Handeln, Multitasking, Networking, Organisation, partizipative/positive Einstellung, Ausdauer, Problemlösung, Widerstandsfähigkeit, Ergebnis-/Zielorientierung, Respekt, Selbstbewusstsein, Stressbewältigung, Teamarbeit, Zeitmanagement, Frustrationstoleranz). Sie betonen, wie relevant der Sport in einem Kontext der Unsicherheit sein könnte, der nicht nur ständigen Wandel erfordert, sondern auch eine effiziente Umsetzung.

„Wir befinden uns in einem VUVM-Umfeld (volatil, unsicher, veränderlich und mehrdeutig), was bedeutet, dass das, was gestern gültig war, heute nicht mehr gültig ist, so dass wir umdenken und diese Offenheit haben müssen, um uns den aktuellen Herausforderungen stellen zu können.“ (HR-SP-01)

„... Vielseitigkeit, was meiner Meinung nach heute auf dem Arbeitsmarkt und bei der Übertragung von Fähigkeiten vom Sport auf den realen Arbeitsmarkt von zentraler Bedeutung ist, dass die Menschen tatsächlich vielseitig sind, dass sie bereit sind, zuzuhören und sich an die Anforderungen des Marktes anzupassen, und dass der Markt auch tatsächlich bereit ist und Veränderungen nicht abgeneigt ist, bereit zu verstehen, was er lernen und aus dem Eintritt von Menschen, die nicht die gefragten Hard Skills haben, Kapital schlagen kann, die tatsächlich einen anderen Wert und ein anderes Organ und Blut in die Organisation einbringen können.“ (HR-PT-06)

„In letzter Zeit haben wir uns in sehr viel dynamischeren Organisationen wiedergefunden, insbesondere in solchen, die sich der Technologie verschrieben haben, ... dann müssen die Veränderungen sehr schnell umgesetzt werden.“ (HR-SP02)

„All das sind digitale Fähigkeiten, die vielleicht nicht aus den Fragebögen hervorgegangen sind, und ich meine Fähigkeiten und Kenntnisse, die man auf breiter Front haben muss.“ (HR-IT-02)

Aus Sicht der an den Diskussionen teilnehmenden Arbeitgeber*innen würden sich insgesamt 48 übertragbare Fähigkeiten vom Sport auf den Arbeitsplatz ergeben (Tabelle 8). Davon stimmen in 22 (Anpassungsfähigkeit, Engagement, Entscheidungsfindung, Effizienz, Kultur der Anstrengung, emotionale Intelligenz, fokussiert, Bescheidenheit, zwischenmenschliche Fähigkeiten, Führung, Lernen durch Handeln, Networking, positive Einstellung, Durchhaltevermögen, Widerstandsfähigkeit, Respekt, Vorbild, Selbstbewusstsein, Selbstvertrauen, Selbstbewertung, Selbstmotivation, Stressmanagement und Teamarbeit) mit denen überein, die von Trainer*innen als durch den Sport entwickelt identifiziert wurden, und in 19 mit denen, die Trainer*innen haben und mit ihren Athlet*innen entwickelt werden können (Anpassungsfähigkeit, Engagement, Kommunikationsfähigkeiten, Disziplin, Kultur der Anstrengung, emotionale Fähigkeiten, Empathie, Flexibilität, Bescheidenheit, zwischenmenschliche Fähigkeiten, Führung, Problemlösung, positive Einstellung, Widerstandsfähigkeit, Selbstbewusstsein, Selbstbewertung, Selbstmotivation, Teamarbeit und Zeitmanagement). Harte und weiche Fähigkeiten im Zusammenhang mit strategischer Planung erscheinen als relevant:

„Neben dem Vertrauen und der Frage der Belastbarkeit und Kreativität, die wir haben müssen, denke ich, dass die Frage des strategischen Plans, die Frage, eine Vision für das zu haben, was wir wollen, eine interessante Verbindung ist, weil wir als Athleten es gewohnt sind, viel mit strategischen Plänen, mit Zielen, mit der Suche nach Plänen zu tun zu haben, um etwas zum Laufen zu bringen, und wenn es nicht funktioniert, über Alternativen nachzudenken, entweder auf individueller Ebene oder als Team.“ (CO-PT-04)

„Die meisten der identifizierten Fähigkeiten sind weich und transversal, nicht hart, und vor allem sind sie nicht von einem früheren Bildungshintergrund abhängig, sondern hängen damit zusammen, wie eine Person ist und sich an bestimmte Kontexte anpasst.“ (HR-IT-04)

„Sport wird so zu einer Art Trainingsfeld für Fähigkeiten (HR-IT-06)
Diejenigen, die im Leben Sport treiben, haben eine ganz andere Mentalität und einen zusätzlichen Gang: Sie gehen ein Risiko ein, engagieren sich jeden Tag, nehmen die anderen Wege, die sich auftun.“ (CO-IT-04)

Tabelle 8: Fähigkeiten, die nach Ansicht der teilnehmenden Arbeitgeber*innen vom Sport auf die Arbeit übertragen werden können.

	Skill	Germany	Hungary	Italy	Portugal	Spain
1	Acceptance				X	X
2	Active listening				X	
3	Adaptability	X	X	X	X	X
4	Ambition					X
5	Autonomy			X		
6	Commitment	X	X	X		
7	Communication skills		X	X	X	X
8	Competitiveness	X			X	X
9	Creativity	X			X	
10	Decision making			X		X
11	Discipline	X			X	X
12	Diverse thinking					X
13	Efficacy			X		X
14	Efficiency					X
15	Effort culture		X	X		X
16	Emotional intelligence				X	X
17	Empathy		X			X
18	Ethics	X	X	X		
19	Flexibility		X	X	X	
20	Focus			X	X	X
21	Humility		X			
22	Interpersonal skills					X
23	Leadership		X		X	X
24	Learning by doing			X		
25	Multitasking			X		
26	Networking	X				X
27	Patience		X			
28	Perseverance	X	X		X	X
29	Positive attitude		X	X		X

	Skill	Germany	Hungary	Italy	Portugal	Spain
30	Problem-solving			X		X
31	Purpose				X	
32	Resilience		X	X	X	X
33	Respect	X	X	X		
34	Responsibility	X			X	
35	Role model		X			X
36	Result orientation			X		
37	Self-awareness			X	X	
38	Self-confidence	X		X		
39	Self-evaluation			X	X	
40	Self-improvement					X
41	Self-motivation		X		X	X
42	Standing			X		
43	Stress management			X	X	X
44	Taking-risks ability				X	
45	Teamwork	X	X	X	X	X
46	Time management		X	X		X
47	Tolerance to frustration		X	X	X	
48	Uncertainty management			X		X

Die Teilnehmer*innen empfanden es als schwieriger, festzustellen, wie der Sport Hard Skills vermitteln kann als weiche. Sie erkennen an, dass weiche Fähigkeiten (Soft Skills) auf jeder Ebene der Beschäftigung nützlich sind, insbesondere was die sportliche Identität zur Identifikation mit Unternehmenswerten und -kultur beitragen könnte („das Trikot des Teams spüren“). Die heutigen Arbeitskontexte erfordern auch Prozesse kontinuierlichen Wachstums und ständigen Lernens. Daher diskutierten die Teilnehmer die Herausforderungen beim Vermitteln von Querschnittsfähigkeiten oder weichen Fähigkeiten durch den Sport. Sie betonten die Bedeutung, Mentoren und Vorbilder für Athlet*innen zu sein.

„...die Soft Skills eines Athleten sind 60 Prozent wert, denn eine Fachkraft, die sich nicht an den Kontext anpassen kann, wird für das Unternehmen zu einer Einschränkung.“ (HR-IT-04)

Sie erwähnen auch die Notwendigkeit von Partnerschaften mit Experten in verschiedenen Bereichen, wie beispielsweise Finanzmanagement, um Athlet*innen und Trainer*innen zu schulen und ihnen dabei zu helfen, wichtige Fähigkeiten nicht nur für den Sport, sondern auch für das tägliche Leben und das Unternehmertum zu entwickeln. Sie sind der Ansicht, dass es Mängel hinsichtlich des Verständnisses des Athleten gibt, dass er sich um seine eigene Karriere kümmern muss.

„Für die Entwicklung von Soft Skills gibt es kein Problem, ich habe einige Schwierigkeiten, mir vorzustellen, wie Trainer Hard Skills vermitteln können.“ (HR-IT-05)

Eine Schwierigkeit bei der Identifizierung der Anforderungen des Arbeitsmarktes besteht laut den Trainer*innen darin, dass es viele Arten von Jobs, Branchen und Beschäftigungsformen gibt, für die ihre Athlet*innen in Frage kommen könnten. Darüber hinaus fühlen sie sich nicht unbedingt qualifiziert für diese Aufgabe, die sie als außerhalb ihrer Rolle als Trainer*innen betrachten (obwohl sie den Wert anerkennen, den der Sport in entscheidenden Aspekten der

3.3.3 Fähigkeiten der Trainer*innen unternehmerische Fähigkeiten bei ihren Athlet*innen zu entwickeln.

In Bezug auf die Fähigkeiten, die Trainer*innen besitzen und die dazu beitragen können, den unternehmerischen Geist bei ihren Athleten zu entwickeln, gibt es insgesamt 41 (Tabelle 9). Davon stimmen 7 mit denen überein, die Trainer*innen glauben, durch den Sport entwickelt werden können und am Arbeitsplatz geschätzt werden: Anpassungsfähigkeit, Effizienz, emotionale Intelligenz, Führung, Widerstandsfähigkeit, Selbstmotivation und Teamarbeit.

Die Trainer*innen, die an den Fokusgruppen teilnehmen, sind der Meinung, dass diese Fähigkeiten im Bildungsbereich verankert sein sollten, als Teil eines Moduls im Hochschulbereich. Darüber hinaus müssen Trainer*innen gut darin sein, die Fähigkeiten, Schwächen und Stärken ihrer Athlet*innen zu erkennen, um diese Kompetenzen mit ihnen entwickeln zu können. Sie benötigen auch Unterstützung und müssen mit anderen Schlüsselfiguren zusammenarbeiten (Familien, Pädagog*innen, Lehrer*innen, Sportpsycholog*innen usw.).

In Tabelle 9 werden Führung und Teamarbeit in vier der fünf Gruppen genannt, während Empathie, Managementfähigkeiten und Mentoring in mindestens drei von ihnen aufgeführt sind.

Tabelle 9: Fähigkeiten, von denen die teilnehmenden Trainer*innen glauben, dass sie bei den Athlet*innen einen Unternehmergeist entwickeln könnten.

	Skill	Germany	Hungary	Italy	Portugal	Spain
1	Active listening					X
2	Adaptability	X				
3	Commitment					X
4	Communication skills	X	X			
5	Conflict management					X
6	Consistency					X
7	Coping with expectations					X
8	Discipline		X	X		
9	Divergent thinking					X
10	Efficiency					X
11	Effort culture					
12	Emotional intelligence				X	
13	Empathy	X			X	X
14	Excellency culture				X	
15	Feedback culture	X				
16	Financial skills	X				
17	Flexibility	X				
18	Goal achievement	X				
19	Goal setting			X		
20	Humility					
21	Inspiring	X				X
22	Integrity				X	X
23	Intercultural skills				X	
24	Interpersonal skills				X	X
25	Know-how	X				
26	Leadership	X	X		X	X
27	Lifelong learning	X				
28	Loyalty					X
29	Management skills	X		X		X

	Skill	Germany	Hungary	Italy	Portugal	Spain
30	Mentoring		X	X	X	
31	Negotiation skills					X
34	Positive attitude		X			
32	Prioritizing	X				
33	Problem-solving		X			
35	Resilience				X	
36	Self-awareness		X			
37	Self-evaluation	X				
38	Self-motivation					X
39	Teamwork	X		X	X	X
40	Time management	X	X			
41	Trustworthiness	X				

Die Teilnehmer*innen zeigten ein umfassendes Bild der Welt des Sports und betonten nicht nur die technischen Fähigkeiten, sondern auch die sozialen, emotionalen und Führungsqualitäten, die notwendig sind, um sowohl im Sport als auch im Berufsleben erfolgreich zu sein.

„... bei den Sportlern eine Leistungsmentalität zu entwickeln, bei der es nicht nur darum geht, mehr zu leisten. Es geht darum, mehr zu leisten und dabei weniger auszugeben. Auch weil sie Entscheidungen mit mentaler Hygiene treffen müssen und es daher keinen Sinn macht, mehr zu laufen als die anderen [...] die Theorie der Selbstbestimmung, [...], in der Sportler in einzelnen Sportarten [...] versuchen zu verstehen, warum sie Dinge tun, und das ist eine Gesellschaft, in der wir Kinder in der Schule oft wie Maschinen behandeln und ihnen fast die Fähigkeit zu denken nehmen, die zweite Sache ist, dass sie Dinge tun, die tatsächlich Sinn machen. Es geht darum, dass sie verstehen, was sie tun, und dass es eine persönliche Note hat, und ich glaube, dass Unternehmer sehr viel Freude an dem haben, was sie tun. Sie tun Dinge, die ihnen einen Sinn geben [...], man weiß gar nicht, warum wir so leicht aufgeben.“ (HR-PT-02)

Trainer*innen schlugen vor, dass sie gut darin sein müssen, die Fähigkeiten, Schwächen und Stärken ihrer Athlet*innen zu erkennen. Athlet*innen, unterstützt von Trainer*innen, können unternehmerische Wege im Sport einschlagen, weil sie die Bedürfnisse kennen und wissen, was fehlt. Wie in vorherigen Dimensionen berichtet wurde, benötigen Trainer*innen Unterstützung und müssen mit anderen Schlüsselfiguren zusammenarbeiten (Familien, Pädagog*innen, Lehrer*innen, Sportpsycholog*innen usw.).

„Es ist uns gelungen, etwas von dem Engagement, der Belastbarkeit und der Führungskompetenz zu vermitteln, über die wir vorhin gesprochen haben, und dem Athleten zu helfen, entsprechend zu handeln.“ (CO-PT-03)

„Ich muss ein multidisziplinäres Team zusammenstellen - einen Sportpsychologen, einen Leistungsspezialisten, Partnerschaften mit Schulen, wegen der technisch-beruflichen Kurse, Partnerschaften mit Hochschulen, um Auszubildende einzustellen usw.“ (CO-PT-04)

„Vergleiche mit den Eltern und einem Mentaltrainer oder Sportpsychologen, der bei der Klärung von Ideen helfen kann, sind wichtig. Da der Trainer kein Psychologe ist, ist es sehr wichtig, eine Person zu haben, die sich mit psychosozialen Aspekten auskennt.“ (CO-IT-05)

„Gespräche mit den Eltern, dem Mentaltrainer/Psychologen und den Erziehern und Lehrern, um über die Fortschritte, Bedürfnisse, Schwierigkeiten, Lösungen usw. des Sportlers zu diskutieren und nachzudenken.“ (CO-IT-03)

Um die Rolle der Trainer*in als Kompetenzvermittler*in für die Beschäftigungsfähigkeit zu ermöglichen sind folgende Aspekte notwendig:

1) Entwicklung einer klaren und wirksamen Kommunikationsstrategie.

„Um mit einem Athleten zu kommunizieren, muss man Beispiele aus dem Leben, dem Sportleben und dem Arbeitsleben bringen. Man muss Schritte unternehmen, um an die Spitze zu gelangen, um herauszufinden, wie man langsam über sein Niveau hinauswachsen kann.“ (CO-IT-03)

2) Notwendigkeit, das Bewusstsein für die erzieherische Rolle der Trainer*innen zu stärken.

„Sowohl Trainer als auch Sportler sollten sich ihrer Fähigkeiten bewusstwerden.“ (HR-IT-01)

„In den Schulen über die Werte des Sports sprechen und die Öffentlichkeit sensibilisieren.“ (CO-IT-03)

3) Identifizierung der spezifischen Bedürfnisse der Sportler*innen.

„Ich denke, die Trainer haben eine Verantwortung, ihre Athleten zu motivieren, neben ihrer sportlichen Karriere ein duales Studium zu absolvieren.“ (HR-HU-02)

4) Die Fähigkeit, um Unterstützung und Hilfe zu bitten.

„Der Athlet versteht es, um Hilfe zu bitten und weiß, dass er sich von anderen, von jemandem, der mehr Erfahrung hat, unterstützen lassen kann, wenn dies notwendig ist.“ (CO-IT-03)

Die Teilnehmer*innen diskutierten auch die Notwendigkeit, Athlet*innen so zu lenken, dass sie kluge Entscheidungen für die Zukunft treffen können, sowohl während als auch nach ihrer sportlichen Karriere. Sie betonen die Bedeutung von Trainer*innen bei der Formung nicht nur sportlicher Fähigkeiten, sondern auch des Charakters und der Werte, die für den Erfolg von Athlet*innen in verschiedenen Lebensbereichen grundlegend sein werden.

„...Werte und Lebenswissen zu vermitteln.“ (CO-PT-03)

Zusätzlich erwähnten sie die Schwierigkeit, über die Jahre hinweg Kontakt zu den Athlet*innen zu halten, insbesondere wenn sie in verschiedenen Ländern oder mit großen Gruppen von Spielern arbeiten. Sie erkennen jedoch an, dass der Einfluss von Trainer*innen auf die Entwicklung von Athlet*innen dauerhaft und entscheidend ist, um ihre Zukunft sowohl im Sport als auch in anderen Berufen zu gestalten.

In Ungarn wiesen sie auf den Mangel an Vorbild-Athletinnen und -Athleten hin, die andere dazu motivieren könnten, Unternehmer*innen zu werden, während es Trainer*innen oft an ausreichendem Wissen und Motivation mangelt, um ihre Athlet*innen bei der Unternehmensgründung zu unterstützen.

Hinsichtlich der Frage, ob die Schulung in dieser Art von Fähigkeiten und Verständnis Teil der Funktionen der Trainer*innen ist, ergeben sich zwei Positionen: diejenigen, die es als etwas Extra oder außerhalb ihrer Funktionen betrachten, und diejenigen, die es als etwas Relevantes betrachten und daher in der Ausbildung verankert sein sollte (als Teil des höheren Niveaus des Sporttrainer*innen-Systems).

„...die Ausbildung von Fähigkeiten, die sicherlich transversal und auf andere Berufe übertragbar sind, aber in Bezug auf die akademische Ausbildung und die reinen Hard Skills, haben sie es nicht und die Vereine sind auch nicht bereit, es zu übernehmen, weil die Strukturen wenig Ressourcen haben. Die Frage der Coaching-Tools, sie wissen nicht einmal, was das ist.“ (HR-PT-06)

Trainer*innen könnten Vorbilder für die Athleten sein und ähneln in vielerlei Hinsicht der Funktion der Trainer*in und der der Manager*in. Darüber hinaus können sie den Athlet*innen helfen, ihren Verstand im Training besser arbeiten zu lassen, was wiederum dazu führt, dass der Verstand der Athlet*innen auch im täglichen Leben besser funktioniert.

„Weil wir coachen, neben der Wertevermittlung, die hier schon angesprochen wurde, neben der Förderung der Kreativität, der Resilienz, der Überwindungsfähigkeit, all das ist richtig, aber wir geben auch das Beispiel weiter.“ (CO-PT-06)

„Es ist auch wichtig, dass die Coaches die eigene Leistung bewerten und spezielle Empfehlungen geben können, wie man sich weiterentwickeln kann, um jeden Tag besser zu werden.“ (CO-HU-05)

„Der Athlet hört auf seinen Trainer, also muss man als Trainer wissen, wie man den Athleten auf dem Weg des Übergangs mit den richtigen Worten begleitet.“ (CO-IT-05)

3.3.4 Wie man diese Kompetenzen entwickelt

In den fünf Diskussionen wurden verschiedene Strategien zur Förderung der Entwicklung dieser Fähigkeiten und Kompetenzen sowie zur besseren Verknüpfung von Sport und Wirtschaft erarbeitet. Dazu gehört beispielsweise die Implementierung unterschiedlicher Ansätze und Techniken gemäß den Bedürfnissen der Athletinnen und Athleten.

Unternehmen und Organisationen könnten Verfahren entwerfen und umsetzen, um den Anpassungsprozess vom Sport in die Arbeitswelt zu erleichtern. Sie könnten auch Möglichkeiten für den Austausch, die Verknüpfung und die Verbindung zwischen der Arbeitswelt und der Sportwelt schaffen sowie Gelegenheiten für Athletinnen und Athleten bereitstellen, um von vorbildlichen Beispielen, Role-Models und bewährten Praktiken zu lernen.

„Die Fähigkeit von Sportlern oder Arbeitgebern, je nachdem, auf welcher Seite man steht, unter der Anleitung oder Begleitung eines Trainers oder Managers das Beste aus sich herauszuholen und andere auf ein Ziel hin zu entwickeln.“ (HR-SP-06).

Für Arbeitgeber*innen gibt es einige Schwierigkeiten, die Vorteile solcher Programme greifbar zu machen; das Unternehmen wird immer danach fragen, welche Rendite die Investition bringt.

Um die Geschäftsleitung von den Vorteilen dieses Typs von Schulungsprogrammen zu überzeugen, die nicht so greifbar, sondern eher indirekt sind, müssen diese Vorteile sichtbar gemacht werden.

„Die Unternehmen bevorzugen bereits Mitarbeiter, die Sport getrieben haben, weil sie über einen vielseitigeren Hintergrund verfügen. Wir müssen den Trainern die Schlüsselrolle bewusst machen, die sie bei der Weitergabe von Schlüsselkompetenzen an die Sportler für den Einstieg in die Arbeitswelt oder die Aufnahme einer unternehmerischen Tätigkeit spielen.“ (HR-IT-03)

„Es ist nicht einfach, diese durch die Sportpraxis erworbenen Fähigkeiten und Kompetenzen zu messen.“ (HR-HU-04)

43

Unternehmen sollten auch das Training entsprechend der Reife und dem Hintergrund der sportlichen Arbeitskräfte skalieren.

Andererseits könnten Trainer*innen, Sportmanager*innen und Sportorganisationen an der Autonomie der Athlet*innen durch Schulungsaktivitäten arbeiten. Beispielsweise könnten sie den Jugendlichen Anweisungen, Regeln und Verantwortlichkeiten im Jugendtraining geben oder gemeinsam mit ihren Athlet*innen kurz- und langfristige Ziele festlegen. Hierbei ist die Schlüsselrolle von Trainer*innen und Betreuer*innen als Vermittler*in im Prozess der Übertragung von Soft Skills durch die sportliche Praxis zu betonen.

Die Förderung der Übertragung von Fähigkeiten durch sportliche Praxis während des Trainings erfordert ein Bewusstsein für diese Tatsache, Kenntnisse, um sie in die Praxis umzusetzen, sowie Möglichkeiten zur Rückmeldung oder zur Bewertung ihrer Auswirkungen. Praktische Tools müssen also Trainer*innen und Sportlehrer*innen zur Verfügung gestellt werden.

Es sollte bedacht werden, dass obwohl der Einfluss von Trainer*innen groß ist, sie nur begrenzte Zeit mit ihren Schülern haben (im täglichen Leben und im Laufe des Lebens). Sie haben jedoch das Potenzial, Ressourcen zu stärken, die Athlet*innen bereits haben, und sie bei der Übermittlung und Umsetzung zu unterstützen. Es herrscht Einigkeit darüber, dass dies in vielen Fällen durch die eigene Erfahrung der Trainer*innen geschieht, ohne formale oder informelle Schulung.

Öffentliche Politiken sind der dritte Pfeiler, auf dem die Beschäftigungsstrategien durch den Sport basieren, neben den bereits genannten Sektoren Wirtschaft und Sport. Entscheidungsträger könnten Arbeitsgruppen für die Übertragung von Kompetenzen schaffen, als Beispiel guter Praxis. Das Bildungssystem (Universitäten, berufliche Bildung und Trainer*innenausbildungen) könnte Module, Workshops oder Konferenzen einschließen, zum Beispiel im Fußball darüber, wie man sich im Fernsehen ausdrückt.

„Es ist nicht einfach, Programme zu entwickeln, wenn die Zielgruppe sehr unterschiedliche Merkmale in Bezug auf wirtschaftlichen und sozialen Hintergrund, verfolgte Sportdisziplinen und Land aufweist.“ (HR-HU-05)

Allerdings wurde von einigen Stimmen darauf hingewiesen, dass das sportliche Training auf technisches und taktisches Training ausgerichtet ist. Wenn jedoch dieser Art von Inhalt integriert werden sollte, könnte dies in einer Gesellschaft, in der Zeit wertvoll ist, nicht

besonders gut aufgenommen werden und als ergänzend und nicht verpflichtend betrachtet werden.

Die Interviewten betonten die Bedeutung der sozialen Kompetenzen von Athletinnen und Athleten, die Notwendigkeit von Anpassungsfähigkeit und kontinuierlichem Lernen sowie die Zusammenarbeit zwischen verschiedenen Interessengruppen, um einen erfolgreichen Übergang von Athletinnen und Athleten in die Arbeitswelt zu erleichtern.

Eine Stärkung der Beziehung zwischen dem Sportsektor und dem Unternehmen ist möglich, wenn Coaching- oder Mentoring-Programme in Unternehmen durchgeführt werden, in denen Trainer*innen und Sportler*innen eine relevante Rolle spielen können. Dies gilt auch für Teambuilding-Aktivitäten in Unternehmen, die zunehmend mit Aspekten im Zusammenhang mit sportlichen Aktivitäten verbunden sind. Schließlich versuchen viele Arbeitsplätze gesünder zu werden, und in diesem Sinne können Sportfachleute nach ihrer Ausbildung auch eine wichtige Rolle spielen, in einer Win-Win-Strategie.

„Die Fähigkeit zur Zusammenarbeit mit anderen Einrichtungen, um ein gutes Netzwerk von Kontakten zu schaffen, von Menschen, die zusammenarbeiten, kollaborieren und gemeinsam hinzufügen, das als Win-Win-Situation betrachtet wird.“ (HR-SP-05).

„Ich denke, Trainer können in Führungsprogramme in Unternehmen eingebunden werden, da sie gute Motivatoren sind, die gemeinsam mit ihren Athleten an gemeinsamen Zielen arbeiten. Wenn ich ein Führungsprogramm planen würde, würde ich sicherlich einige bekannte Trainer einladen.“ (HR-HU-05)

„Ich denke, eine der grundlegenden Voraussetzungen für die Entwicklung ähnlicher Programme ist die Zusammenarbeit zwischen Unternehmen und Sportvereinen. Das geschieht nicht wirklich oft.“ (HR-HU-03).

Abbildung 17 fasst Herausforderungen zur Förderung der Fähigkeiten von Athletinnen und Athleten zusammen.

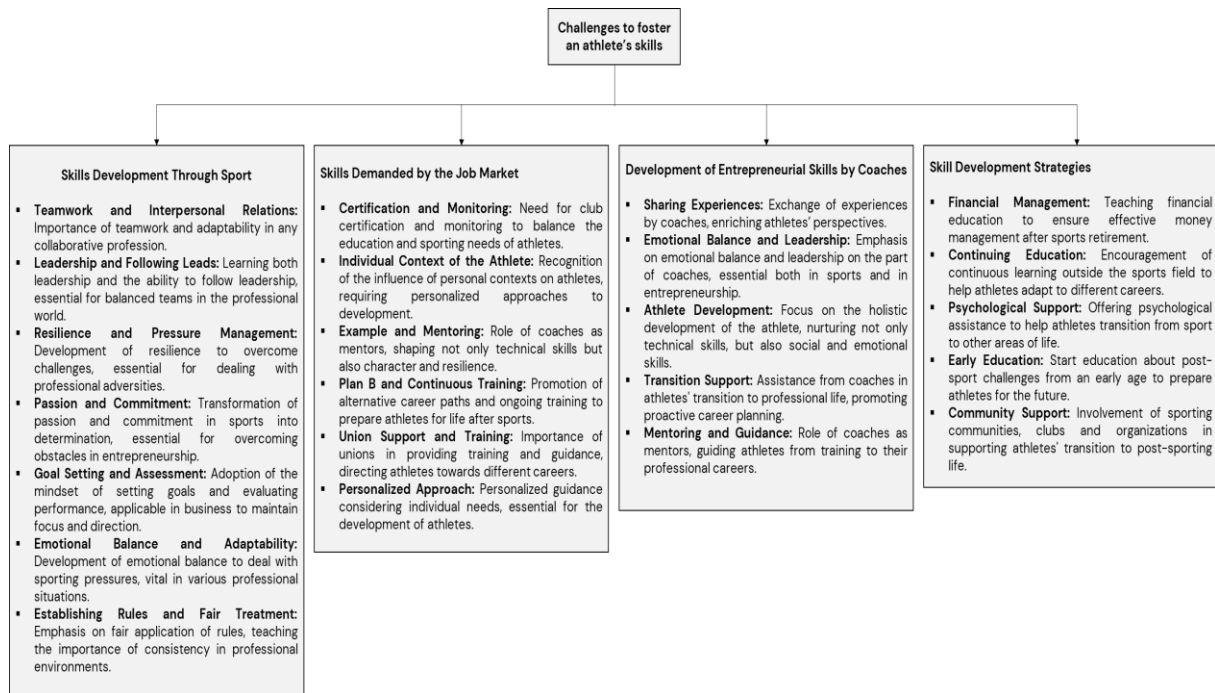


Abbildung 17: Herausforderungen zur Förderung der Fähigkeiten von Athletinnen und Athleten.

3.4 Barrieren, die den Prozess der Fähigkeitserlangung beeinflussen.

Barrieren und Hindernisse zur Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit durch Sport könnten in zwei Kategorien strukturiert werden, nämlich persönliche und strukturelle.

Persönliche Faktoren umfassen individuelle und Umweltfaktoren:

- Es gibt individuelle Faktoren wie Persönlichkeit, Reife, Motivation und Engagement-Management oder allgemeine psychologische Fähigkeiten, die nicht nur die sportliche Karriere, sondern auch die Entwicklung des*der Athlet*in im täglichen Leben beeinflussen.

„Wir leben in einer Effizienzgesellschaft; selbst, wenn eine junge Person in den Arbeitsmarkt eintritt, wird sie, wenn sie nicht effizient ist, zurückgestuft oder außerhalb stehen. In diesem Sinne bereitet der Sport direkt auf das Leben da draußen vor.“ (CO-SP-02)

- Die elterliche Unterstützung, die für die persönliche und sportliche Entwicklung junger Menschen notwendig ist, deutet auf Veränderungen in dieser Art der Unterstützung hin – von dem übermäßigen Druck vor einigen Jahrzehnten bis zur heutigen übermäßigen Überbehütung. In vielen Fällen beeinflusst dies den umfassenden Ausbildungsprozess von Kindern und jungen Sportlerinnen und Sportlern.

„Elterliche Intervention verzerrt diese Paradigmen, an denen Trainer arbeiten... die Akzeptanz von Entscheidungen, die Akzeptanz der Spielregeln, die Akzeptanz, dass man vielleicht nicht der Beste ist, dass ein anderer Teamkollege es besser machen kann.“ (CO-SP-04)

- Orientierung: Die Notwendigkeit der Begleitung und Unterstützung, da die Sportlerin oder der Sportler aufhört, eine Sportlerin oder ein Sportler zu sein, um eine neue Rolle auszuüben, nämlich die eines Arbeitnehmers, ist in vielen Fällen bislang unbekannt.

- Es erfordert die Identifizierung des Bedarfs und die Notwendigkeit, um Hilfe/Unterstützung zu bitten.
- Dies impliziert einen Weg der Neudefinition von Rollen und Beziehungen, den Athletinnen und Athleten gemeinsam mit ihren Trainer*innen gehen müssen.

„...der Trainer ist wie ein Magier, der die Gruppe wachsen lassen muss und der den Einzelnen wachsen lassen muss.“ (CO-SP-06)
- Defizite der Trainer*innen in der Fähigkeit, diese Angelegenheiten mit ihren Athletinnen und Athleten zu managen.

„Der Trainer muss einen Raum haben, um sich mit jemandem zu treffen, mit dem ich über das sprechen kann, was mit meinen Athleten passiert, denn wenn nicht...“ (CO-SP-06)

„Ein Trainer oder eine Führungskraft sollte eine komplexe Vision haben und in der Lage sein, seine Athletinnen und Athleten zu führen.“ (CO-HU-02)
- Schlüsselrolle von Trainer*innen und Sportlehrer*innen als Vermittler*in im Prozess der Übertragung von weichen Fähigkeiten von Athlet*innen, die für die Arbeitsvermittlung und/oder die Entwicklung von Geschäftsideen nützlich sind. Dies macht den Prozess wenig kontrollierbar, da er vom Typ des*der Trainer*in abhängt, den der*die Athlet*in hat, oder von der Sportart, da im Individualsport in der Regel dieselben Trainer*innen beibehalten werden, aber im Mannschaftssport kann er/sie sogar mehrmals in derselben Saison wechseln.
 - Dies ist umso wichtiger, da Athlet*innen ihren Trainer*innen vertrauen, zu ihnen als Vorbild aufsehen und von ihnen erwarten, dass sie nicht nur in sportlichen Aspekten, sondern auch als Ratgeber fungieren.

„In Hollywood, das eine ziemlich große Firma ist, sind die Filme über erfolgreiche Trainer diejenigen, in denen diese Trainer Konflikte lösen.“ (CO-SP-06)

„Trainer sind Superhelden, die uns da draußen in die Welt gestellt haben, um uns zu besseren Menschen und besseren Arbeitern zu machen.“ (CO-SP-03)
- Unrealistische Vision in einigen Fällen. Athlet*innen sollten Aktivitäten durchführen, die ihnen Spaß machen, aber auch zu etwas Größerem führen. Es sollte immer einen Plan B in einer Aktivität wie dem Sport geben, die Risiken (Verletzungen, reduzierte Leistung, Auswahlprozesse usw.) mit sich bringt.
- Mangel an spezifischen Hard Skills. In vielen Fällen wurde die Ausbildung, die zu Qualifikationen und Bildungszertifikaten führt, durch Training, Zeitpläne, Reisen zu Wettkämpfen und andere Aktivitäten im Zusammenhang mit der sportlichen Karriere beeinträchtigt. Dies führt zu einem Mangel nicht nur an Hard Skills, sondern auch an Zertifizierungen, die es Athletinnen und Athleten ermöglichen, bestimmte Jobs zu ergreifen.

„Sie verfügen über viele effektive persönliche Fähigkeiten, die übertragen werden können, aber ihre Hard Skills sind schwach.“ (HR-PT-06)
- Bedarf an beruflicher Erfahrung. In einem zunehmend wettbewerbsorientierten Arbeitsmarkt verlangen Unternehmen oft nach Bewerbern mit vorheriger

Berufserfahrung. Während andere junge Menschen diese Erfahrung durch Teilzeitarbeit oder Praktika sammeln konnten, ist der pensionierte Athlet im Vergleich zu seinen Altersgenossen benachteiligt, was die Möglichkeit betrifft, Arbeit und Studium neben seiner sportlichen Karriere zu kombinieren.

- Die Erwartungen der Athlet*innen hinsichtlich ihrer Fähigkeiten und ihres Gehalts nach dem Rücktritt sind entscheidend, um Enttäuschungen im Profisport (z. B. Fußball) zu vermeiden. In anderen Sportarten könnten die Erwartungen jedoch als positiver Faktor betrachtet werden.

„Im Sport kann man auf ein System von Erwartungen und Anforderungen stoßen, das auch dazu beitragen kann, sich besser an die Anforderungen eines Unternehmens anzupassen.“ (CO-HU-03)

Strukturelle Faktoren umfassen:

- Geringe Sportkultur ohne Fokus auf den Bildungswert des Sports.

„Sport ist so etwas wie ein Spiegel, der dir genau die Realität zurückgibt. Im Sport zählt nur die Leistung, genauso wie im echten Leben. Sport kann dir daher helfen, deine Position zu verstehen und dir einen realistischen Blick auf dich selbst zu geben.“ (CO-HU-01)

- Mangel an Ressourcen in Verbänden und Vereinen. Insbesondere abhängig von der Sportart (professionell vs. Minderheit).

„Man kann die finanzielle Unterstützung der Trainer nicht außer Acht lassen... außerdem denke ich, dass es Bedarf an technischer Schulung und pädagogischer Schulung gibt.“ (CO-HU-01)

- Unzureichende Abstimmung von Richtlinien, Programmen und Strategien zur Dualen Karriere sowie zur Unterstützung von Athletinnen und Athleten als Arbeitnehmer und Studentinnen und Studenten-Athletinnen und Athleten.

- Sowohl Athlet*innen als auch Trainer*innen müssen kontinuierliches Lernen annehmen, nicht nur in ihren jeweiligen Sportarten, sondern auch in anderen Bereichen, um sich an den sich entwickelnden Arbeitsmarkt anzupassen.

- In diesem Sinne spielen Trainer*innen sowie Instruktorinnen und Instruktoeren eine entscheidende Rolle bei der Vorbereitung von Athlet*innen auf den Arbeitsmarkt. Sie können wertvolle Anleitung, Schulungen und Workshops zur Entwicklung übertragbarer Fähigkeiten bieten. Die Zusammenarbeit zwischen Trainer*innen, Athlet*innen, Personalberater*innen und Unternehmen ist entscheidend für die Schaffung effektiver Trainingsprogramme.

Es besteht die Forderung nach der Entwicklung umfassender Schulungsprogramme, die Trainer*innen und Ausbilder*innen einbeziehen. Diese Programme sollten sowohl auf sogenannte Soft Skills als auch auf Hard Skills eingehen und praktisches Wissen vermitteln, das den Anforderungen des Arbeitsmarktes entspricht.

„Man kann nicht geben, was man nicht hat. Daher sollten Trainer selbst an den Fähigkeiten und Kompetenzen arbeiten, die sie vermitteln möchten. oder Vereine und Verbände sollten sicherstellen, dass die für das Training der Athleten Verantwortlichen integer sind.“ (CO-SP-02).

„Die Hauptbarrieren scheinen mir Zeitmangel, fehlende Einrichtungen und der Auftrag zu sein, den Trainer im Zusammenhang mit sportlicher und technischer Ausbildung sieht und nicht in der 360-Grad-Entwicklung.“ (HR-IT-04)

- Es besteht ein Ungleichgewicht zwischen den Anforderungen der Athlet*innen und den Erwartungen und Bedürfnissen der Arbeitgeber*innen und Trainer*innen. Anbieter*innen von Schulungen für Auszubildende betrachten diese Schulungen oft nicht als notwendig. Ebenso erwarten Trainer*innen, in ihren Spezialisierungskursen Techniken und Taktiken zu finden, und betrachten diese Inhalte nicht als notwendig oder sehen eine bessere Integration ihrer Athlet*innen in ihr Berufsleben nicht als ihre Verantwortung an. Daher ist es sicherlich eine zu überwindende Hürde, das Interesse von Anbieter*innen und Ausbilder*innen in dieser Richtung zu wecken.

„Sport kann Kompetenzen vermitteln und eine Kultur erfolgreicher Fachleute schaffen, wenn es uns gelingt, die Werte, die es mitbringt, mit der Personal- und Managementstrategie in Einklang zu bringen.“ (HR-SP-01)

„Sobald Trainer sich dessen bewusstwerden, welche Fähigkeiten wir im Personalwesen benötigen, werden sie verstehen, wie sie die sportlichen Kontexte so entwickeln können, dass Fähigkeiten entwickelt werden. Es ist wichtig, auf beiden Seiten zu lernen, wie man effektiv kommuniziert, um eine Brücke zu schlagen und zwei Welten zusammenzubringen, die des Sports und die der Arbeit, die extrem weit voneinander entfernt zu sein scheinen.“ (HR-IT-02)

„Meiner Meinung nach ist es wirklich wichtig, dass die Trainer nicht durch Aufgaben und Verantwortlichkeiten überlastet oder überfordert sind und genügend Zeit für ihre Athleten aufbringen können.“ (CO-HU-05)

- Es ist notwendig, an der Bewusstseinsbildung zu arbeiten. Oft werden Soft Skills automatisch von Athlet*innen erworben, aber sie sind sich nicht bewusst, wie nützlich diese für den Zugang zur Arbeitswelt sein können, genauso wenig wie Trainer*innen sich ihrer Rolle als Vermittler*in bei der Entwicklung dieser Fähigkeiten bewusst sind. In diesem Sinne ist eine Anstrengung von Sportvereinen, lokalen, regionalen und nationalen Regierungen sowie anderen Einrichtungen, die mit der Beschäftigungsfähigkeit junger Menschen verbunden sind, notwendig, um das Bewusstsein zu schärfen und Licht auf den Erwerb wertvoller Lern- und Kompetenzen durch den Sport zu werfen.

„Um den erfolgreichen Athleten nicht nur für seine Ergebnisse, sondern auch für seinen Beitrag zur Gesellschaft sichtbar zu machen.“ (CO-SP-02)

- Fehlende Unterstützung für das Sportmanagement auf Regierungsebene, um Strategien und Programme zu etablieren.
- Fehlende Koordination zwischen Universität, Sportvereinen und Sportverwaltungen.

„Und hier vergessen wir etwas, das meiner Meinung nach angegangen werden sollte, und das ist die Zertifizierung von Vereinen. Und wenn wir über Zertifizierung sprechen, denke ich, dass, zusätzlich zu der bereits vorhandenen schulischen Überwachung, die oft nicht ordnungsgemäß durchgeführt wird, weil sie auf dem Papier bleibt, in der Praxis, in den meisten Vereinen, geht es nicht einmal durch

die Schule, weil es auf die sportliche Leistung des Athleten ankommt. Wenn es meiner Meinung nach hier zumindest einen Mittelweg geben sollte.“ (CO-PT-06)

„Eine der großen Herausforderungen besteht darin, dass Soft Skills und durch den Sport entwickelte Kompetenzen nicht unbedingt anerkannt werden und sie sich nicht wirklich in einem Lebenslauf widerspiegeln.“ (HR-HU-03)

- Bedeutung von Unterstützungsstrukturen: Es besteht Einigkeit darüber, dass robuste Unterstützungsstrukturen, einschließlich akademischer und beruflicher Betreuung von klein auf, notwendig sind. Diese Strukturen können Athleten dabei helfen, sowohl Soft Skills als auch Hard Skills zu entwickeln und eine reibungslosere Integration in die Arbeitswelt zu gewährleisten.
 - In vielen Kulturen besteht eine starke Dichotomie zwischen Sport, Studium und Arbeit, die zu einer hohen Abbruchrate im Sport führt und es schwierig macht, Sportkarrieren im akademischen oder beruflichen Umfeld positiv zu betrachten und zu schätzen.

Abbildung 18 zeigt grafisch die verschiedenen in den Gruppendiskussionen gefundenen Faktoren.

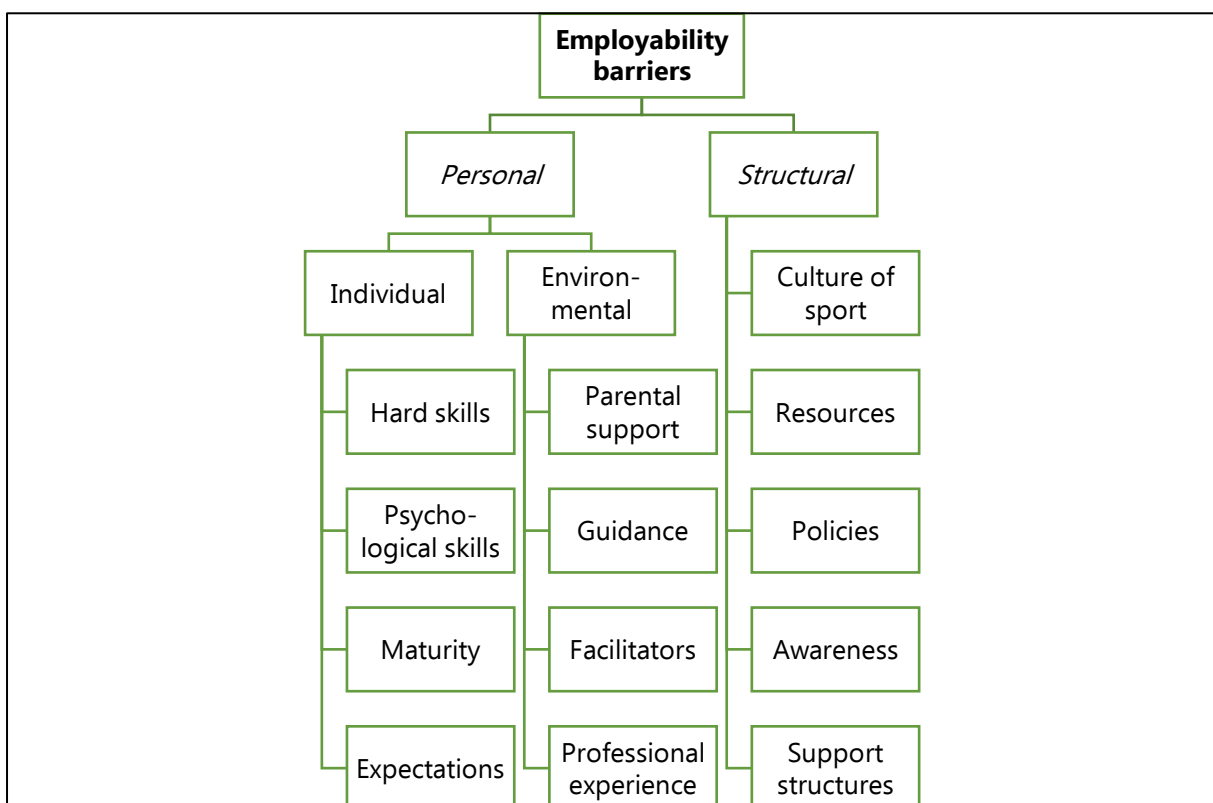


Abbildung 18: Hauptbarrieren und Hindernisse für die Beschäftigungsfähigkeit durch den Sport.

Die Teilnehmer*innen betonten, dass diese persönlichen und strukturellen Faktoren nicht nur die Athleten formen, sondern sie auch darauf vorbereiten, sich den Herausforderungen des Unternehmertums und anderer beruflicher Bereiche zu stellen und ihnen wertvolle Fähigkeiten für zukünftigen Erfolg zu vermitteln.

Angesichts dieser Barrieren erwähnten die Interviewpartner Themen wie das Bild des Büros als „Turnhalle“, in dem Athlet*innen trainieren, beharren und sich täglich verbessern muss. Im Einklang mit der Metapher der Turnhalle stellt der Sport somit eine Turnhalle des Lebens dar. Ebenso wichtig ist die Suche nach Anreizen zur Verbesserung. Darüber hinaus ermöglicht es die Erfahrung ähnlicher Situationen im Sport, auch ähnliche Probleme schneller in der Arbeitswelt zu lösen.

4 Diskussion

In diesem Abschnitt werden die Ergebnisse der Umfrage und Fokusgruppeninterviews diskutiert.

Teilnehmer*innen der Fokusgruppen:

Die Antworten der Teilnehmer*innen betonen die vielschichtige Natur des Fähigkeitserwerbsprozesses für Athlet*innen. Der Konsens unter den Teilnehmer*innen über die Bedeutung der von Athlet*innen besessenen Soft Skills unterstreicht das Potenzial für nahtlose Übertragbarkeit in die berufliche Welt. Diese von Arbeitgeber*innen hoch geschätzten Fähigkeiten tragen erheblich zu effektiver Zusammenarbeit und Führung in unterschiedlichen Arbeitsumgebungen bei. Die Anerkennung dieses inhärenten Fähigkeitsspektrums bei Athleten eröffnet Möglichkeiten zur Nutzung ihres Potenzials im beruflichen Umfeld.

Die von den Teilnehmer*innen vorgeschlagenen kooperativen Bemühungen — die Zusammenführung von Bildung, Mentoring und gemeinsamen Initiativen unter Beteiligung von Sportorganisationen, Bildungseinrichtungen und der Unternehmenswelt — sind entscheidend für die Nutzung der einzigartigen Fähigkeiten von Athlet*innen. Diese konzertierte Anstrengung zielt nicht nur darauf ab, Athlet*innen einen reibungslosen Übergang in den Arbeitsmarkt zu ermöglichen, sondern auch ihre beruflichen Werdegänge zu bereichern.

Die Forderung nach einer stärkeren Verbindung zwischen Sport und Wirtschaft steht im Einklang mit einem wachsenden Trend. Unternehmen, die den Wert von Sport in Auswahlprozessen erkennen und gesunde Strategien für Mitarbeiter*innen integrieren, betonen die sich entwickelnde Rolle von Sportler*innen, Trainer*innen und Sportorganisationen in Unternehmensumgebungen. Allerdings unterstreicht die Einschränkung, dass Unternehmen konkrete Vorteile wahrnehmen müssen, die Notwendigkeit einer klaren Artikulation und Kommunikation der Vorteile solcher Initiativen.

Vergleich zwischen Trainer*innen- und HR-Perspektiven:

Ein aufschlussreicher Vergleich zwischen den Perspektiven von Trainer*innen und Personalverantwortlichen zeigt interessante Unterschiede in ihren Bewertungen unternehmerischer Fähigkeiten und Kompetenzen auf. Die Trainer*innen glauben bei der Selbstbewertung über die vier Kategorien Ideen und Chancen, Persönliche Ressourcen, Spezifisches Wissen und Praxisanwendung umzusetzen konsequent, dass sie ein höheres Maß an Fähigkeiten und Kompetenzen besitzen, als von HR-Experten als relevant für den Arbeitsmarkt erachtet wird.

Es ist wichtig, die inhärenten Unterschiede bei den gestellten Fragen innerhalb der Trainer*innen und HR-Verantwortlichen anzuerkennen. Während sich Trainer*innen selbst in unternehmerischen Fähigkeiten bewerten, beurteilen HR-Verantwortlichen die Relevanz dieser Fähigkeiten für den Arbeitsmarkt. Diese Diskrepanz in den Fragetypen erschwert einen direkten Vergleich.

Des Weiteren zeigt sich bei der Untersuchung des Glaubens der Trainer*innen an die Entwicklung von Fähigkeiten durch Sport ein Muster. Trainer*innen nehmen ein höheres Niveau der Kompetenzentwicklung durch Sport wahr, als von HR-Verantwortlichen als relevant für den Arbeitsmarkt erachtet wird, insbesondere in den Kategorien Ideen und Chancen, Persönliche Ressourcen und Praxisanwendung umsetzen. Diese Diskrepanz wirft jedoch Fragen zur Anpassungsfähigkeit dieser Fähigkeiten an den Arbeitsmarkt auf und deutet auf die Notwendigkeit einer Angleichung der Wahrnehmungen der Trainer*innen und der Erwartungen der HR hin.

Interessanterweise hebt die HR-Perspektive bestimmte spezifische Fähigkeiten hervor, die für den Arbeitsmarkt entscheidend sein können und die möglicherweise nicht in ausreichender Menge explizit von Trainer*innen vermittelt werden. Dies unterstreicht die Bedeutung eines differenzierten Verständnisses der Fähigkeitenlandschaft und der Überbrückung der Kluft zwischen dem, was Trainer*innen durch den Sport entwickelt sehen, und dem, was HR-Verantwortliche als unverzichtbar für beruflichen Erfolg erachten.

Zusammenfassend betont die vergleichende Analyse die Komplexität der Ausrichtung von Trainer*innen- und HR-Perspektiven. Sie zeigt sowohl Gemeinsamkeiten als auch Unterschiede auf und drängt auf eine genauere Untersuchung der spezifischen Fähigkeiten, die im dynamischen Arbeitsmarkt wirklich relevant sind.

Limitationen:

Die vorliegende Studie beinhaltet mehrere Einschränkungen, die Beachtung finden sollten. Die Nutzung von Daten aus verschiedenen Ländern mit jeweils eigenen Datenbanken und Datensammlungsmethoden führt zu potenzieller Variabilität in der Informationsqualität und -konsistenz. Unterschiede in der Sprachstruktur und kulturelle Nuancen während der Übersetzung können die Validität der Antworten beeinträchtigen, was die Notwendigkeit zur Vorsicht bei interkulturellen Interpretationen betont.

Die Verwendung verschiedener Netzwerke zur Verteilung des Fragebogens führt die Möglichkeit der Stichprobenverzerrung ein, da der Zugang zum Internet und die Verbreitung von sozialen Medien länderübergreifend variieren. Individuelle Merkmale wie Geschlecht, Alter, Erfahrung der Athlet*innen und die Art seiner sportlichen Beteiligung können die Antworten beeinflussen und potenziell zu Unterschieden in den Wahrnehmungen führen.

Das Fokusgruppeninterview, als qualitativer Aspekt der Studie, hat seine eigenen Einschränkungen. Länderspezifische Variationen in der Zusammensetzung und Durchführung der Fokusgruppen können die Konsistenz der Ergebnisse beeinflussen. Die Vielfalt der Trainer*innen in verschiedenen Sportarten, Geschlechterunterschiede und länderspezifische Feinheiten in der Sportentwicklung bringen potenzielle Verzerrungen mit sich, die bei der Interpretation der Ergebnisse berücksichtigt werden sollten.

Die Bewältigung dieser Einschränkungen erfordert eine Fokussierung auf die Steigerung des Bewusstseins der Athlet*innen über ihr Potenzial, kooperative Bemühungen zwischen HR und Coaching, die Förderung von Fähigkeiten, die sowohl im Sport als auch im unternehmerischen Kontext relevant sind, die Bereitstellung maßgeschneiderter Schulungsmaterialien und einen kollektiven Ansatz, um Ungleichheiten in der Entwicklung von Athleten zu überbrücken. Eine umfassende Kenntnis dieser Einschränkungen ist entscheidend, um zukünftige Forschung und Initiativen in diesem Bereich zu verfeinern.

5 Schlussfolgerung und Zusammenfassung

Zusammenfassend hebt die im Rahmen des Projekts „Sport4E - Fähigkeiten durch Sport für Beschäftigungsfähigkeit und Unternehmertum“ durchgeführte Forschung eine signifikante Diskrepanz in der Wahrnehmung zwischen Trainer*innen und Personalverantwortlichen hervor, wenn es um die für den Arbeitsmarkt relevanten Fähigkeiten und Kompetenzen geht. In verschiedenen Kategorien, einschließlich Ideen und Chancen, Persönliche Ressourcen und Praxisanwendung, glauben Trainer*innen, dass sie ein höheres Maß an Fähigkeiten besitzen, als von Personalverantwortlichen als relevant für den Arbeitsmarkt erachtet wird. Die einzige Ausnahme bildet das Spezifische Wissen, bei dem beide Gruppen ähnliche Bewertungen teilen. Das Projekt „Sport4E“ beleuchtet eine kritische Lücke zwischen den unternehmerischen Fähigkeiten, die Athlet*innen für einen erfolgreichen Einstieg in den Arbeitsmarkt benötigen, und ihrem aktuellen Fähigkeitsniveau. Während Athlet*innen wertvolle Eigenschaften wie Disziplin und Teamarbeit zeigen, besteht die anerkannte Notwendigkeit für ein breiteres Spektrum an unternehmerischen Fähigkeiten, wie beispielsweise Networking und finanzielle Grundkenntnisse.

Trainer*innen und Sportlehrer*innen spielen eine entscheidende Rolle dabei, diese Lücke zu schließen, indem sie fehlende Fähigkeiten identifizieren und maßgeschneiderte Schulungen anbieten. Die Forschung unterstreicht die Bedeutung der Bereitstellung gezielter Trainingsprogramme zur Entwicklung unternehmerischer Fähigkeiten neben sportlichen Fähigkeiten. Die Betonung der Komplementarität von sportlichen und unternehmerischen Fähigkeiten - wie Innovation, Anpassungsfähigkeit und strategisches Denken - ist entscheidend, damit Athlet*innen auf dem Arbeitsmarkt erfolgreich sind.

Nach vorne schauend schlägt das „Sport4E-Projekt“ drei Schlüsselbereiche vor (siehe Abb. 19):

- Fortführung der Lückenanalyse und gezielte Schulungsprogramme
- Betonung der Integration unternehmerischer Fähigkeiten mit sportlichen Fertigkeiten
- Bereitstellung zugänglicher Bildungsressourcen für Athlet*innen und Trainer*innen

Dieser umfassende Ansatz zielt darauf ab, die Lücke effektiv zu überbrücken und Athleten nicht nur für einen erfolgreichen Einstieg in den Arbeitsmarkt, sondern auch für ein Gedeihen als Unternehmer und Fachkräfte in verschiedenen Sektoren auszustatten.

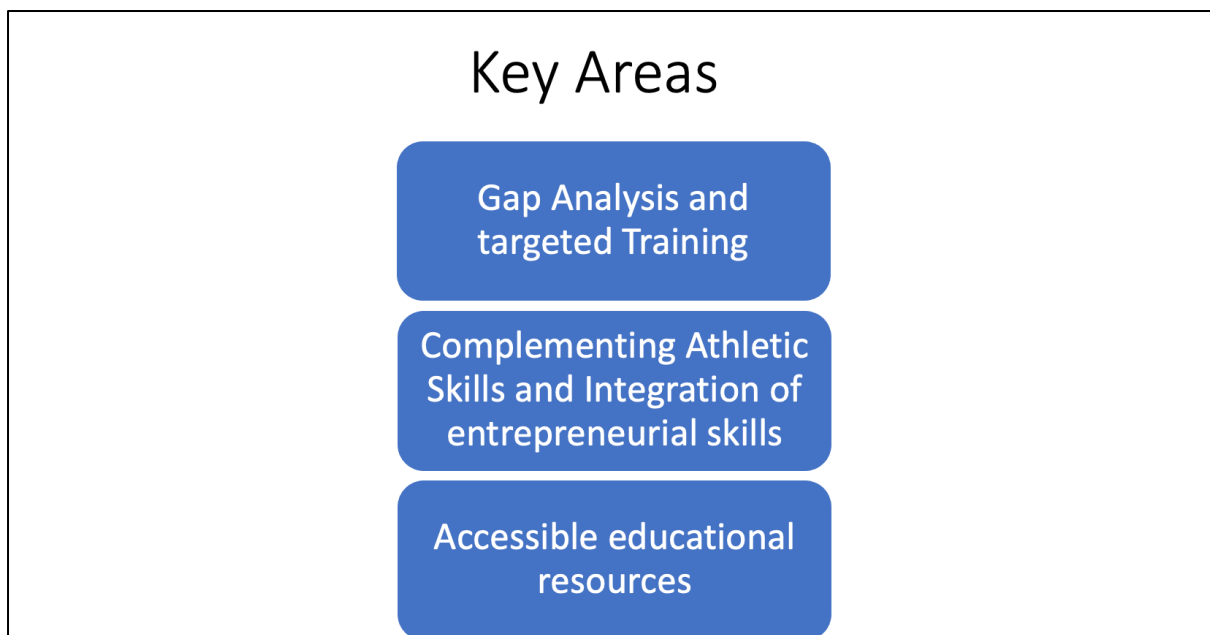


Abbildung 19: Schlüsselbereiche des "Sport4E"-Projekts.

Zusammenfassung:

Die Forschung plädiert für eine stärkere Verbindung zwischen Sport und Wirtschaft, wobei das Potenzial von Nutzen für sowohl Athlet*innen als auch Unternehmen anerkannt wird. Unternehmen werden dazu ermutigt, die konkreten Vorteile der Integration von Sportstrategien zu berücksichtigen und die inhärenten Soft Skills von Athleten zu nutzen. Diese Integration steht im Einklang mit umfassenderen Zielen, darunter der Arbeitsplan für Sport der Europäischen Union und die Förderung von Bildung durch Sport. Letztendlich tragen die Anerkennung und Förderung des einzigartigen Fähigkeitsspektrums von Athleten nicht nur zu ihrem erfolgreichen Übergang in den Arbeitsmarkt bei, sondern auch zu ihren bedeutsamen Beiträgen in verschiedenen beruflichen Bereichen.

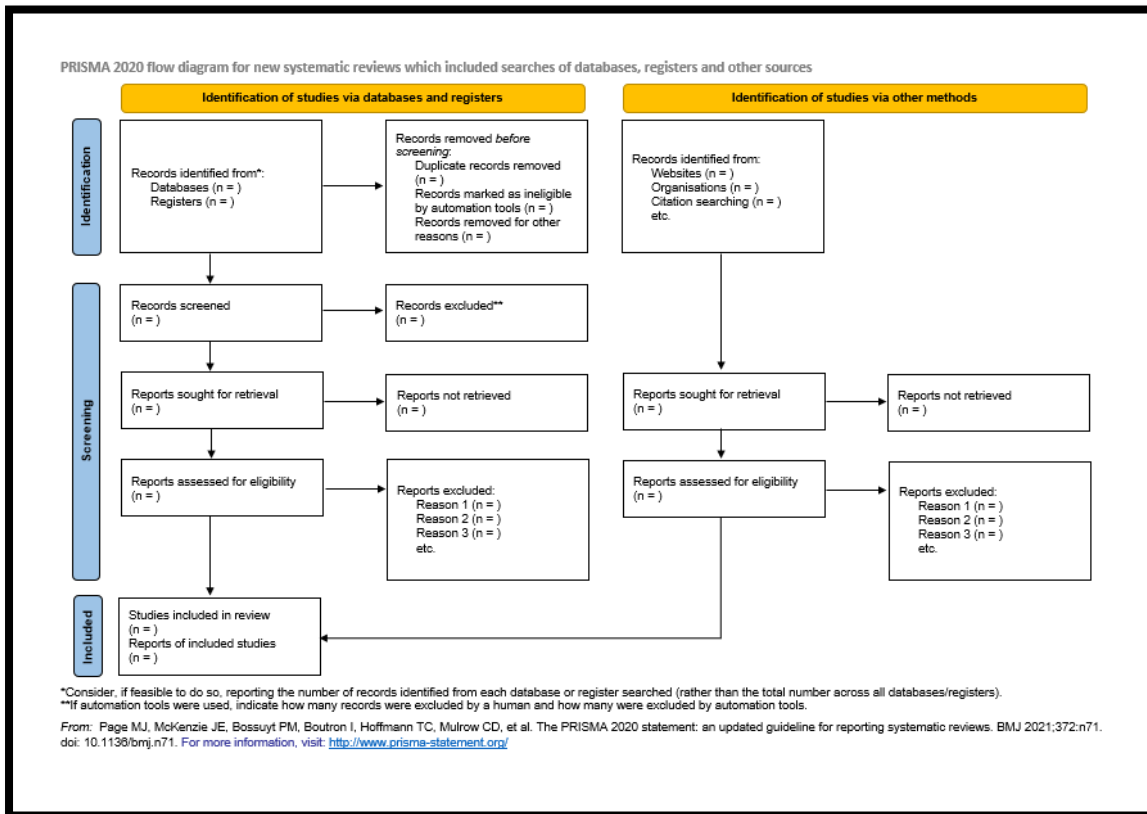
6 Literatur

1. Méhaut, P. and C. Winch, *The European Qualification Framework: skills, competences or knowledge?* European educational research journal, 2012. **11**(3): p. 369-381.
2. Matsankos, N., et al., *Investigation of skills acquired by athletes during their sporting career.* 2020.
3. Bellantonio, S. and D. Tafuri, *Between Sport and Education. Pedagogical reflections about the Dual Career of Athletes.* Giornale Italiano di Educazione alla Salute, Sport e Didattica Inclusiva, 2017. **1**(2).
4. Smismans, S., et al., *From elite sport to the job market: Development and initial validation of the Athlete Competency Questionnaire for Employability (ACQE).* Cultura_Ciencia_Deporte [CCD], 2021. **16**(47).
5. Feraco, T. and C. Meneghetti, *Sport Practice, Fluid Reasoning, and Soft Skills in 10-to 18-Year-Olds.* Frontiers in Human Neuroscience, 2022. **16**: p. 857412.
6. Succi, C. and M. Canovi, *Soft skills to enhance graduate employability: comparing students and employers' perceptions.* Studies in higher education, 2020. **45**(9): p. 1834-1847.
7. Ordiñana-Bellver, D., et al., *Emotions, skills and intra-entrepreneurship: mapping the field and future research opportunities.* Management & Marketing, 2022. **17**(4): p. 577-598.
8. Zahidi, S., et al., *The Future of Jobs Report 2020/ World Economic Forum. Futur Jobs Rep [Internet]. 2020;(October): 1163.* 2020.
9. Moriconi Bezerra, M. and C. Costa, *O desporto como veículo de desenvolvimento de competências, integração e bem-estar.* 2021. **2**: p. 105-113.
10. Schleutker, K.J., et al., *Soft skills and European labour market: Interviews with Finnish and Italian managers.* Journal of Educational, Cultural and Psychological Studies (ECPS Journal), 2019(19): p. 123-144.
11. Kee-van Huissteden, N., M. Klemann, and J. de Vries, *Future employability in young athletes, the importance of dual career skills development: A European perspective.*
12. Jacobs, J.M. and P.M. Wright, *Transfer of life skills in sport-based youth development programs: A conceptual framework bridging learning to application.* Quest, 2018. **70**(1): p. 81-99.
13. cedefop, *Skill anticipation activity – Italy (2022 update).* 2022
14. Hong, H.J. and I. Fraser, *'My sport won't pay the bills forever': High-performance athletes' need for financial literacy and self-management.* Journal of Risk and Financial Management, 2021. **14**(7): p. 324.
15. Consoni, C., C. Pesce, and D. Cherubini, *Early Drop-Out from Sports and Strategic Learning Skills: A Cross-Country Study in Italian and Spanish Students.* Sports, 2021. **9**(7): p. 96.
16. López-Carril, S., M. Villamón, and S. McBride, *Social media in sport management education: Connecting universities and sport industry.* Journal of Physical Education and Sport, 2020: p. 3706-3712.
17. López-Núñez, M.I., et al., *EntreComp questionnaire: A self-assessment tool for entrepreneurship competencies.* Sustainability, 2022. **14**(5): p. 2983.

18. development., E.E.L.i.S.t.s.Y.A.e., *Entrepreneurship & Dual Career Questionnaire for Athletes*, CEIPES, Editor. 2022.
19. Vieira, D., et al., *Soft skills list and Mind map. ULISSE IO2 Soft Skills Report 2*. 2019.
20. Armuña, C., et al., *From stand-up to start-up: exploring entrepreneurship competences and STEM women's intention*. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 2020. **16**: p. 69-92.
21. Baran, M.L. and J.E. Jones, *Applied social science approaches to mixed methods research*. 2019: IGI Global.
22. Carey, M.A. and J.-E. Asbury, *Focus group research*. Vol. 9. 2016: Routledge.
23. Rabiee, F., *Focus-group interview and data analysis*. *Proceedings of the nutrition society*, 2004. **63**(4): p. 655-660.
24. Wilkinson, S., *Focus group methodology: a review*. *International journal of social research methodology*, 1998. **1**(3): p. 181-203.
25. Pacheco, F.D.R. and V.G.P. Salazar, *Grupos focales: marco de referencia para su implementación*. *INNOVA Research Journal*, 2020. **5**(3): p. 182-195.
26. Hennink, M. and B.N. Kaiser, *Sample sizes for saturation in qualitative research: A systematic review of empirical tests*. *Social science & medicine*, 2022. **292**: p. 114523.

Anhänge

Anhang 1: Vorlage PRISMA Flow Diagramm



Anhang 3: Trainer*innen-Fragebogen für unternehmerische Fähigkeiten

Socio-Demographic Information

*Country:

Please choose... ▾

*Gender:

♀
Female

♂
Male

*Age (in years):

*Nationality:

*Highest completed educational qualification:

- Level 1 - Vocational training preparation (vocational preparation scheme, prevocational training year)
- Level 2 - Compulsory education certificate
- Level 3 - Professional operator certificate
- Level 4 - Upper secondary education diploma; Upper secondary education diploma; Upper secondary education diploma; Professional technician diploma; Higher technical specialisation certificate
- Level 5 - Higher technical education diploma
- Level 6 - Bachelor degree; First level academic diploma
- Level 7 - Master degree; Second level academic diploma; First level university master; Academic specialisation diploma (I); Higher specialisation diploma or master (I)
- Level 8 - Research doctorate; Academic diploma for research training; Second level university master; Academic specialisation diploma (II); Higher specialisation diploma or master (II)

*Are you currently working (in sports) part-time or full-time?

✓
Yes

⊘
No

*Would you say that you struggle to make ends meet financially?

- Never
- Occasionally
- Sometimes
- Often
- Always

*Is sports your main source of income?

Yes No

*Which sport(s) do/did you coach?

*Total coaching experience:

- less than 1 year
- 1 to 4 years
- 5 to 9 years
- 10 to 20 years
- more than 20 years

*Were you an athlete?

Yes No

*At what level(s) have you competed as an athlete?

- local competitions (county, district and state leagues)
- regional competition
- national competition
- European competition
- world competition
- olympic competition
- none of the above

Skills and Competencies - self-assessment

*How do you currently rate yourself on the following entrepreneurial skills and competencies? Indicate from 1 (no aptitude at all) to 7 (very high aptitude).

Ideas and Opportunities:

🔴 This question is mandatory

🔴 Please complete all parts.

	1	2	3	4	5	6	7
Creativity	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Critical thinking	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Initiative	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Innovation	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vision	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Work ethics	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

*How do you currently rate yourself on the following entrepreneurial skills and competencies? Indicate from 1 (no aptitude at all) to 7 (very high aptitude).

Personal resources:

🔴 This question is mandatory

🔴 Please complete all parts.

	1	2	3	4	5	6	7
Self-awareness	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Self-respect	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Self-confidence	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Discipline	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Self-efficacy	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Motivation	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Emotional intelligence	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Resilience	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Self-regulation	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Adaptability	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Perseverance	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Leadership	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Communication	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Interpersonal relationship	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Diversity sensitivity	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Responsibility	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

*How do you currently rate yourself on the following entrepreneurial skills and competencies? Indicate from 1 (no aptitude at all) to 7 (very high aptitude).

Specific knowledge:

🔴 This question is mandatory

🔴 Please complete all parts.

	1	2	3	4	5	6	7
Digital skills	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Legal knowledge	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Financial and economic skills	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Technological skills	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Entrepreneurial thinking	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

*How do you currently rate yourself on the following entrepreneurial skills and competencies? Indicate from 1 (no aptitude at all) to 7 (very high aptitude).

Into action:

🔴 This question is mandatory

🔴 Please complete all parts.

	1	2	3	4	5	6	7
Planning	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Decision making	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Networking skills	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Teamwork	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Respect	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Problem solving	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Learn by doing	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Positive attitude	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fair play	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mentoring	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Organization	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Orientation to results	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Conflict management	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Goal setting	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Skills and Competencies developed through Sport

*Do you think that the following skills and competencies can be developed through sports? Indicate from 1 (strongly agree) to 7 (strongly disagree).

Ideas and Opportunities:

	1	2	3	4	5	6	7
Creativity	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Critical thinking	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Initiative	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Innovation	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vision	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Work ethics	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

*Do you think that the following skills and competencies can be developed through sports? Indicate from 1 (strongly agree) to 7 (strongly disagree).

Personal resources:

	1	2	3	4	5	6	7
Self-awareness	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Self-respect	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Self-confidence	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Discipline	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Self-efficacy	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Motivation	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Emotional intelligence	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Resilience	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Self-regulation	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Adaptability	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Perseverance	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Leadership	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Communication	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Interpersonal relationship	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Diversity sensitivity	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Responsibility	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

*Do you think that the following skills and competencies can be developed through sports? Indicate from 1 (strongly agree) to 7 (strongly disagree).

Specific knowledge:

	1	2	3	4	5	6	7
Digital skills	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Legal knowledge	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Financial and economic skills	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Technological skills	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Entrepreneurial thinking	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

*Do you think that the following skills and competencies can be developed through sports? Indicate from 1 (strongly agree) to 7 (strongly disagree).

Into action:

	1	2	3	4	5	6	7
Planning	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Decision making	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Networking skills	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Teamwork	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Respect	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Problem solving	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Learn by doing	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Positive attitude	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fair play	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mentoring	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Organization	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Orientation to results	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Conflict management	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Goal setting	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Before you go

Would you like to take part in our focus group? ()

* The participation of the focus group includes another interview.

Yes
 No

Anhang 4: HR-Fragebogen für unternehmerische Fähigkeiten

Socio-Demographic Information

*Country:

Please choose... ▼

*Gender:

Female Male

*Age (in years):

*Nationality:

*Highest completed educational qualification:

- Level 1 - Vocational training preparation (vocational preparation scheme, prevocational training year)
- Level 2 - Compulsory education certificate
- Level 3 - Professional operator certificate
- Level 4 - Upper secondary education diploma; Upper secondary education diploma; Upper secondary education diploma; Professional technician diploma; Higher technical specialisation certificate
- Level 5 - Higher technical education diploma
- Level 6 - Bachelor degree; First level academic diploma
- Level 7 - Master degree; Second level academic diploma; First level university master; Academic specialisation diploma (I); Higher specialisation diploma or master (I)
- Level 8 - Research doctorate; Academic diploma for research training; Second level university master; Academic specialisation diploma (II); Higher specialisation diploma or master (II)

*What type of organisation do you represent?

Please choose... ▼

Skills and Competencies developed through Sport

*In your opinion, to what extent are the following skills and competencies relevant for the labour market? Indicate from **1 (highly relevant)** to **7 (not at all relevant)**.

Ideas and Opportunities:

- 🔴 This question is mandatory
- 🔴 Please complete all parts.

	1	2	3	4	5	6	7
Creativity	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Critical thinking	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Initiative	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Innovation	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vision	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Work ethics	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

*In your opinion, to what extent are the following skills and competencies relevant for the labour market? Indicate from **1 (highly relevant)** to **7 (not at all relevant)**.

Personal resources:

- 🔴 This question is mandatory
- 🔴 Please complete all parts.

	1	2	3	4	5	6	7
Self-awareness	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Self-respect	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Self-confidence	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Discipline	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Self-efficacy	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Motivation	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Emotional intelligence	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Resilience	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Self-regulation	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Adaptability	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Perseverance	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Leadership	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Communication	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Interpersonal relationship	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Diversity sensitivity	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Responsibility	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

*In your opinion, to what extent are the following skills and competencies relevant for the labour market? Indicate from 1 (highly relevant) to 7 (not at all relevant).

Specific knowledge:

🔴 This question is mandatory

🔴 Please complete all parts.

	1	2	3	4	5	6	7
Digital skills	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Legal knowledge	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Financial and economic skills	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Technological skills	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Entrepreneurial thinking	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

*In your opinion, to what extent are the following skills and competencies relevant for the labour market? Indicate from 1 (highly relevant) to 7 (not at all relevant).

Info action:

🔴 This question is mandatory

🔴 Please complete all parts.

	1	2	3	4	5	6	7
Planning	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Decision making	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Networking skills	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Teamwork	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Respect	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Problem solving	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Learn by doing	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Positive attitude	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fair play	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mentoring	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Organization	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Orientation to results	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Conflict management	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Goal setting	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Before you go

Would you like to take part in our focus group? ()

* The participation of the focus group includes another interview.



Yes



No

Anhang 5: Athlet*innen-Fragebogen für unternehmerische Fähigkeiten

Socio-Demographic Information

*Country:

Please choose... ▾

*Gender:

Female Male

*Age (in years):

*Nationality:

*Are/Were your parents or grandparents originally from other nationalities?

Yes No

*Which nationality are/were they?

*You live in a(n)...

Please choose... ▾

*Highest completed educational qualification:

- Level 1 - Vocational training preparation (vocational preparation scheme, prevocational training year)
- Level 2 - Compulsory education certificate
- Level 3 - Professional operator certificate
- Level 4 - Upper secondary education diploma; Upper secondary education diploma; Upper secondary education diploma; Professional technician diploma; Higher technical specialisation certificate
- Level 5 - Higher technical education diploma
- Level 6 - Bachelor degree; First level academic diploma
- Level 7 - Master degree; Second level academic diploma; First level university master; Academic specialisation diploma (I); Higher specialisation diploma or master (I)
- Level 8 - Research doctorate; Academic diploma for research training; Second level university master; Academic specialisation diploma (II); Higher specialisation diploma or master (II)

*Are you currently studying?

Yes No

*In which field?

*Are you currently working?

Yes No

*In which sector?

*Would you say that you struggle to make ends meet financially?

- Never
- Occasionally
- Sometimes
- Often
- Always

*Which sport(s) do/did you practice?

***Total athletic experience:**

- less than 1 year
- 1 to 4 years
- 5 to 9 years
- 10 to 20 years
- more than 20 years

Total athletic experience (in games/matches):

***At what level(s) have you competed as an athlete?**

- regional competition
- national competition
- European competition
- world competition
- olympic competition

***Have you ever played for the national team (regardless of the competition level)?**

Yes No

***Is sports your main source of income?**

Yes No

***Are you an amateur or professional athlete?**

- Amateur
- Professional

Skills and Competencies - self-assessment

*How do you currently rate yourself on the following entrepreneurial skills and competencies? Indicate from **1 (no aptitude at all)** to **7 (very high aptitude)**.

Ideas and Opportunities:

- 🔴 This question is mandatory
- 🔴 Please complete all parts.

	1	2	3	4	5	6	7
Creativity	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Critical thinking	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Initiative	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Innovation	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vision	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

*How do you currently rate yourself on the following entrepreneurial skills and competencies? Indicate from **1 (no aptitude at all)** to **7 (very high aptitude)**.

Personal resources:

- 🔴 This question is mandatory
- 🔴 Please complete all parts.

	1	2	3	4	5	6	7
Self-awareness	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Self-respect	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Self-confidence	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Discipline	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Self-efficacy	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Motivation	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Emotional intelligence	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Resilience	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Self-regulation	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Adaptability	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Perseverance	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Leadership	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Communication	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Interpersonal relationship	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Diversity sensitivity	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Responsibility	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

*How do you currently rate yourself on the following entrepreneurial skills and competencies? Indicate from 1 (no aptitude at all) to 7 (very high aptitude).

Specific knowledge:

🚫 This question is mandatory

🚫 Please complete all parts.

	1	2	3	4	5	6	7
Digital skills	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Legal knowledge	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Financial and economic skills	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Technological skills	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Entrepreneurial thinking	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

*How do you currently rate yourself on the following entrepreneurial skills and competencies? Indicate from 1 (no aptitude at all) to 7 (very high aptitude).

Into action:

🚫 This question is mandatory

🚫 Please complete all parts.

	1	2	3	4	5	6	7
Planning	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Decision making	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Networking skills	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Teamwork	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Respect	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Problem solving	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Learn by doing	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Positive attitude	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fair play	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mentoring	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Organization	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Orientation to results	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Conflict management	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Goal setting	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Skills and Competencies developed through Sport

*Do you think you developed these skills and competencies through sport? Indicate from 1 (strongly agree) to 7 (strongly disagree).

Ideas and Opportunities:

	1	2	3	4	5	6	7
Creativity	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Critical thinking	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Initiative	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Innovation	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vision	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Work ethics	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

*Do you think you developed these skills and competencies through sport? Indicate from 1 (strongly agree) to 7 (strongly disagree).

Personal resources:

	1	2	3	4	5	6	7
Self-awareness	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Self-respect	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Self-confidence	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Discipline	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Self-efficacy	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Motivation	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Emotional intelligence	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Resilience	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Self-regulation	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Adaptability	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Perseverance	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Leadership	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Communication	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Interpersonal relationship	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Diversity sensitivity	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Responsibility	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

*Do you think you developed these skills and competencies through sport? Indicate from 1 (strongly agree) to 7 (strongly disagree).

Specific knowledge:

	1	2	3	4	5	6	7
Digital skills	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Legal knowledge	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Financial and economic skills	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Technological skills	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Entrepreneurial thinking	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

*Do you think you developed these skills and competencies through sport? Indicate from 1 (strongly agree) to 7 (strongly disagree).

Info action:

	1	2	3	4	5	6	7
Planning	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Decision making	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Networking skills	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Teamwork	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Respect	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Problem solving	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Learn by doing	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Positive attitude	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fair play	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mentoring	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Organization	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Orientation to results	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Conflict management	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Goal setting	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

FOCUS GROUP GUIDELINES

HR

Focus group composition

The focus group should preferably be made up of a heterogeneous and balanced group (variety of profiles) of 6 people:

- 3 women and 3 men. Two extra people (a man and a woman) can be considered as backup (just in case a last-minute issue makes any participant decline).
- Different ages and profiles (educational background, personal and professional trajectories, etc.).
- Selection criteria:
 - o Profile 1: 2 people (1 woman, 1 man): Currently working in HR department of the sports sector.
 - o Profile 2: 2 people (1 woman, 1 man): Currently working in HR department of a non-sports sector.
 - o Profile 3: 2 people (1 woman, 1 man): Currently or former working in a start-up.

76

Procedures

Step 1.- Contacting with the selected people by e-mail or phone to briefly explain the project and their role as focus group discussion participants. With their acceptance, each participant accept also confidentially about the conversation, the participant's identity and any other data from the focus group. If needed, send after verbal consent to participate the file “Information for participants and informed consent sheet” and advise him/her to bring/send it signed on the arranged day (focus group).

Each participant would have a code, starting with the country code and number (i.e. PT01, IT05, SP04, GER05...). Only researchers would have the list of participants/codes/characteristics (age, gender, selection justification). In the reports, only the code would appear and, in any case, would not allow other people to identify the person who answered.

Step 2.- On the day of the focus group discussion, all participants should have signed the informed consent to participate and authorise staff to record the conversation. Informed consents should be kept until the project finish. Recorded discussion could be erased and deleted once the conversation has been transcript and safe (preferable in a computer and in the cloud).

Step 3.- Welcome participants, ask permission to record (for courtesy, as they already have given permission in the consent), and start the discussion. Be aware of giving voice to all participants. A good practice is starting each question to discuss with a different participant. If they do not talk try to encourage them, without pressing. It is interesting two moderators per group so one could be leading the discussion and the second one taking notes (if it is online this is not necessary as it is recorded).

Step 4. Each partner listens/read their discussion and fill in the template “Focus Group Summary”.

FOCUS GROUP PROJECT INTERVIEW SCRIPT

Sport4E - WP2 - Participatory Action - Research Cycle

All participants are welcomed, signed informed consents are collected, any doubts are solved, and permission is requested to start recording.

Audio recording starts.

Good morning/afternoon,

We met on *(date and time)*

in the room *(add)* of the *(place)* *(City, Country)*

via the communication platform

Zoom

Meet

other

to carry out the focus group on the survey on **sports and employability**, as part of the European project **Sport4E** (Erasmus + Ref: 101089835), which aims to use skills and competencies acquired by coaches and sport instructors to train young athletes and unemployed people in developing a set of professional hard and soft skills useful to integrate them into the labour market and promote entrepreneurship between youth. In this way it will be possible to generate labour through sport.

In this sense, all the attendees received the preliminary report of the results of said survey in time to analysed it, **is that right?** *(answers)*.

From your experience and entering the subject, the survey highlights the following points that I would like us to discuss.

The interviewer summarizes the main points and conclusions of the survey in general and for the partner's country, and from there they open the debate point by point. Special emphasis is placed on the analysis of the causes of the results, as well as on the possible strategies to be developed.

Introduction

"Good [morning/afternoon] and welcome to the Focus Group discussion as part of the "Sport4E" project! We are very pleased that you are here today to share your valuable time and experience with us.

As you know, the "Sport4E" project is dedicated to promoting education and skills development through sport to help young people integrate into the labor market and promote entrepreneurship. Our goal is to find ways in which sport, and the skills taught through sport, can make a positive contribution to young people's employability and professional development.

Your opinions, experiences, and perspectives are invaluable to making this project successful. In this Focus Group discussion, we would like to hear your thoughts and ideas on various aspects of this topic.

We want to emphasize that there are no "right" or "wrong" answers in this discussion. We are here to have an open and honest discussion, and we value diverse opinions.

Before we begin, I want to emphasize that all of your input will be kept confidential and your privacy will be respected.

To facilitate the conversation, we will first have a brief round of introductions where you can introduce yourself. After that, we will jump into the discussion.

Thank you again for being here today. Your opinions and input are critical to the success of this project. Let's get started now!"

This introduction should help create a positive and open atmosphere and prepare participants for the topic and purpose of the interview. Feel free to adapt it to your specific needs and goals.”

Introduction: Ask participants to briefly introduce themselves one by one, including their name and job role. After the instruction, you can go ahead with the questions.

Questions:

78

Question 1: In your opinion, which skills and competencies are important for entering the job market and entrepreneurship?

Question 2: To what extent do you think soft skills developed through sports activities are relevant to the demands of today's job market?

Question 3: What barriers or challenges do you see in implementing sports-based training programmes to develop hard skills and soft skills in unemployed individuals and young athletes?

Question 4: How can HR departments and companies make better use of the skills and qualifications of sports coaches to help athletes access the labor market and promote entrepreneurship?

At least one question per dimension

To conclude, and given that the purpose of the project is to integrate young athletes and unemployed people into the labour market and promote entrepreneurship between youth and thus generate labour through sport by using skills and competencies acquired by coaches and sport instructors to train young athletes and unemployed people in developing a set of useful professional hard and soft skills, **in one sentence, how do you summarize this topic?**

All the proposals are collected as conclusions, point by point.

Many thanks to all for your participation. We will keep you informed of the progress of the project. And in this way, if nobody has anything else to add, we end the session at (*time*).

Anhang 7: Statistische Analyse Trainer*innen-Stichprobe

Variables	Paired differences			95% Confidence Interval of the Difference		t	df	Significance	
	Mean	Standard Deviation	Standard Mean Error	Lower	Upper			Unilateral P	Bilateral P
Id_Opp_Crit_thinking1 - Id_Opp_Crit_thinking2	0,280	1,933	0,162	-0,040	0,599	1,730**	142	0,043	0,086
Id_Opp_Initiative1 - Id_Opp_Initiative2	0,175	2,067	0,173	-0,167	0,517	1,011	142	0,157	0,314
Id_Opp_Innovation1 - Id_Opp_Innovation2	0,245	1,733	0,145	-0,042	0,531	1,689**	142	0,047	0,093
Id_Opp_Vision1 - Id_Opp_Vision2	0,203	1,841	0,154	-0,101	0,507	1,317*	142	0,095	0,190
Id_Opp_Work_ethics1 - Id_Opp_Work_ethics2	0,517	1,920	0,161	0,200	0,835	3,222***	142	0,001	0,002

Note: *90%, **95%; ***99%

Variables	Paired differences			95% Confidence Interval of the Difference		t	df	Significance	
	Mean	Standard Deviation	Standard Mean Error	Lower	Upper			Unilateral P	Bilateral P
Per_res_Self_respect1 - Per_res_Self_respect2	0,000	2,049	0,171	-0,339	0,339	0,000	142	0,500	1,000
Per_res_Self_confidence1 - Per_res_Self_confidence2	-0,154	2,160	0,181	-0,511	0,203	-0,852	142	0,198	0,396
Per_res_Discipline1 - Per_res_Discipline2	0,056	2,264	0,189	-0,318	0,430	0,296	142	0,384	0,768
Per_res_Self_efficacy1 - Per_res_Self_efficacy2	0,063	2,018	0,169	-0,271	0,397	0,373	142	0,355	0,710
Per_res_Motivation1 - Per_res_Motivation2	0,315	2,005	0,168	-0,017	0,646	1,877**	142	0,031	0,063
Per_res_Emotional_intelligence1 - Per_res_Emotional_intelligence2	0,462	1,864	0,156	0,153	0,770	2,960***	142	0,002	0,004
Per_res_Resilience1 - Per_res_Resilience2	0,077	2,018	0,169	-0,257	0,410	0,456	142	0,325	0,649
Per_res_Self_regulation1 - Per_res_Self_regulation2	0,140	2,071	0,173	-0,203	0,482	0,807	142	0,210	0,421
Per_resources_Adaptability1 - Per_resources_Adaptability2	0,336	1,975	0,165	0,009	0,662	2,032**	142	0,022	0,044
Per_res_Perseverance1 - Per_res_Perseverance2	0,294	1,989	0,166	-0,035	0,622	1,766**	142	0,040	0,080
Per_res_Leadership1 - Per_res_Leadership2	0,476	1,909	0,160	0,160	0,791	2,978***	142	0,002	0,003
Per_res_Communication1 - Per_res_Communication2	0,294	1,846	0,154	-0,011	0,599	1,903**	142	0,030	0,059
Per_res_Interpersonal_relationship1 - Per_res_Interpersonal_relationship2	0,308	1,922	0,161	-0,010	0,625	1,915**	142	0,029	0,058
Per_res_Diversity_sensitivity1 - Per_res_Diversity_sensitivity2	0,441	1,890	0,158	0,128	0,753	2,787***	142	0,003	0,006
Per_res_Responsibility1 - Per_res_Responsibility2	0,748	1,844	0,154	0,443	1,053	4,852***	142	0,000	0,000

Note: *90%, **95%; ***99%

Variables	Paired differences			95% Confidence Interval of the Difference		t	df	Significance	
	Mean	Standard Deviation	Standard Mean Error	Lower	Upper			Unilateral P	Bilateral P

Spec_know_Legal_know1 - Spec_know_Legal_know2	0,566	1,998	0,167	0,236	0,897	3,389***	142	0,000	0,001
Spec_know_Fim_eco_skills1 - Spec_know_Fim_eco_skills2	0,769	2,105	0,176	0,421	1,117	4,369***	142	0,000	0,000
Spec_know_Tech_skills1 - Spec_know_Tech_skills2	1,105	2,006	0,168	0,773	1,437	6,586***	142	0,000	0,000
Spec_know_Entrep_thinking1 - Spec_know_Entrep_thinking2	0,846	2,057	0,172	0,506	1,186	4,920***	142	0,000	0,000

Note: *90%, **95%; ***99%

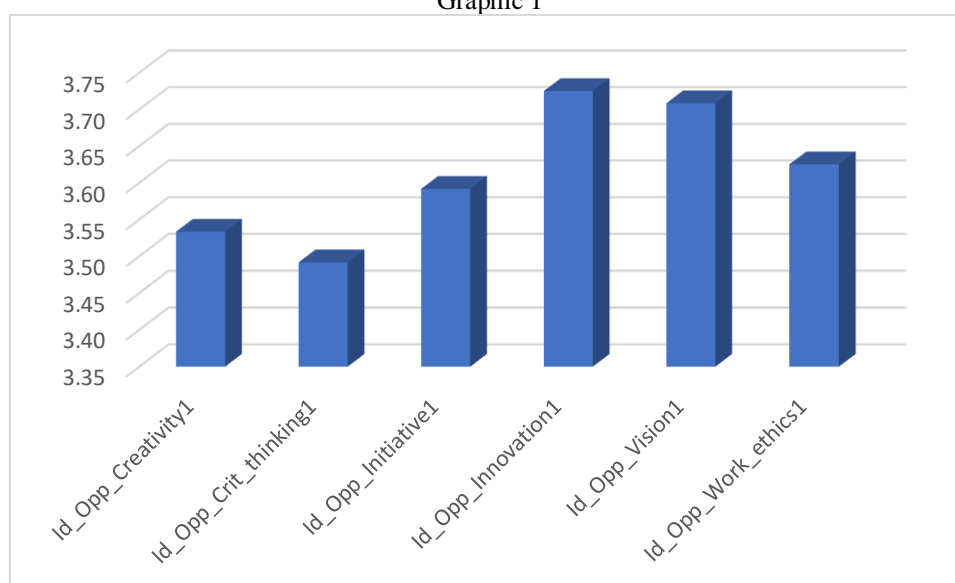
Variables	Paired differences			95% Confidence Interval of the Difference		t	df	Significance	
	Mean	Standard Deviation	Standard Mean Error	Lower	Upper			Unilateral p	Bilateral p
Into_action_Planning1 - Into_action_Planning2	0,399	1,979	0,166	0,071	0,726	2,408***	142	0,009	0,017
Into_action_Decision_making1 - Into_action_Decision_making2	0,210	1,953	0,163	-0,113	0,533	1,284	142	0,101	0,201
Into_action_Net_skills1 - Into_action_Net_skills2	0,273	1,990	0,166	-0,056	0,602	1,639*	142	0,052	0,103
Into_action_Teamwork1 - Into_action_Teamwork2	0,448	2,068	0,173	0,106	0,789	2,588***	142	0,005	0,011
Into_action_Respect1 - Into_action_Respect2	0,643	2,026	0,169	0,308	0,978	3,798***	142	0,000	0,000
Into_action_Problem_solving1 - Into_action_Problem_solving2	0,545	1,830	0,153	0,243	0,848	3,565***	142	0,000	0,000
Into_action_Learn_doing1 - Into_action_Learn_doing2	0,490	1,992	0,167	0,160	0,819	2,938***	142	0,002	0,004
Into_action_Positive_attitude1 - Into_action_Positive_attitude2	0,566	1,974	0,165	0,240	0,893	3,432***	142	0,000	0,001
Into_action_Fair_play1 - Into_action_Fair_play2	0,545	1,883	0,157	0,234	0,857	3,464***	142	0,000	0,001
Into_action_Mentoring1 - Into_action_Mentoring2	0,497	1,985	0,166	0,168	0,825	2,990***	142	0,002	0,003
Into_action_Organization1 - Into_action_Organization2	0,587	2,101	0,176	0,240	0,935	3,344***	142	0,001	0,001
Into_action_Orient_results1 - Into_action_Orient_results2	0,063	2,060	0,172	-0,278	0,403	0,365	142	0,358	0,715
Into_action_Conf_manag1 - Into_action_Conf_manag2	0,301	1,880	0,157	-0,010	0,612	1,912**	142	0,029	0,058
Into_action_Goal_setting1 - Into_action_Goal_setting2	0,161	1,985	0,166	-0,167	0,489	0,969	142	0,167	0,334

Note: *90%, **95%; ***99%

Anhang 8: Statistische Analyse HR-Stichprobe

Items	Mean	Median	Mode	Standard Deviation
Id_Opp_Creativity1	3,53	3,00	1	2,062
Id_Opp_Crit_thinking1	3,49	3,00	1	2,366
Id_Opp_Initiative1	3,59	2,00	1	2,542
Id_Opp_Innovation1	3,73	4,00	1	2,126
Id_Opp_Vision1	3,71	3,00	1	2,288
Id_Opp_Work_ethics1	3,63	2,00	1	2,682

Graphic 1

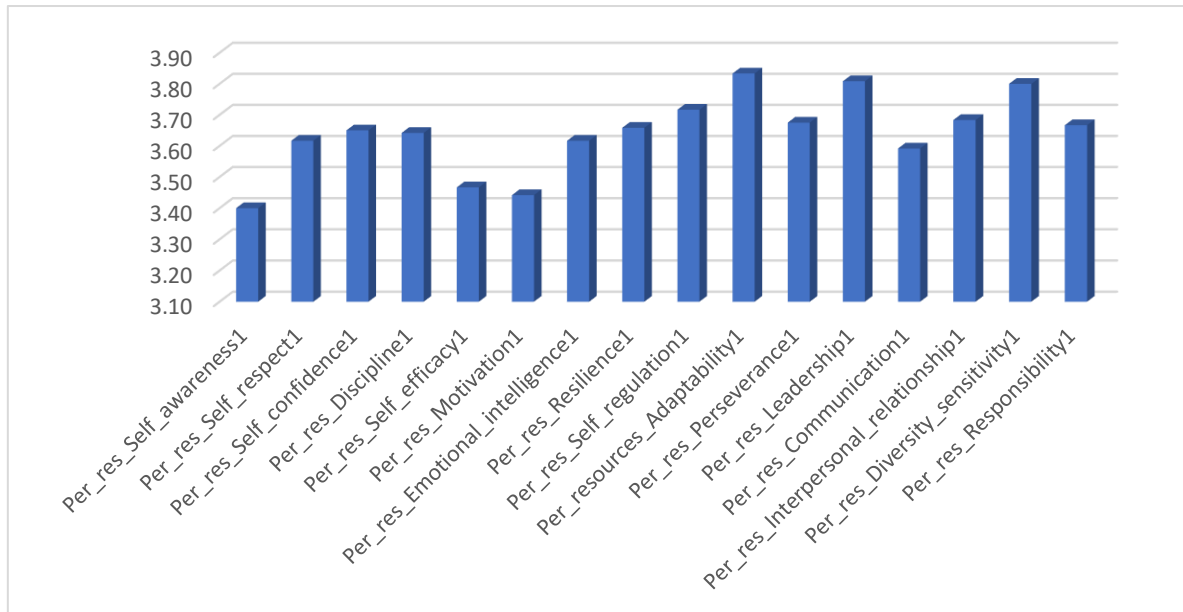


According to table 1 and graph 1, the most relevant skills of this group for HR are: **Innovation, Vision, Work ethics and Initiative.**

Table 2

Items	Mean	Median	Mode	Standard Deviation
Per_res_Self_awareness1	3,40	3,00	1	2,258
Per_res_Self_respect1	3,62	3,50	1	2,099
Per_res_Self_confidence1	3,65	3,00	1	2,325
Per_res_Discipline1	3,64	3,00	1	2,361
Per_res_Self_efficacy1	3,47	2,00	1	2,344
Per_res_Motivation1	3,44	2,00	1	2,563
Per_res_Emotional_intelligence1	3,62	3,00	1	2,528
Per_res_Resilience1	3,66	3,00	1	2,472
Per_res_Self_regulation1	3,72	3,00	1	2,208
Per_res_Adaptability1	3,83	3,00	1	2,478
Per_res_Perseverance1	3,68	3,00	2	2,283
Per_res_Leadership1	3,81	4,00	1	2,104
Per_res_Communication1	3,59	2,00	1	2,627
Per_res_Interpersonal_relationship1	3,68	3,00	1	2,490
Per_res_Diversity_sensitivity1	3,80	3,50	1	2,288
Per_res_Responsibility1	3,67	2,00	1	2,658

Graphic 2

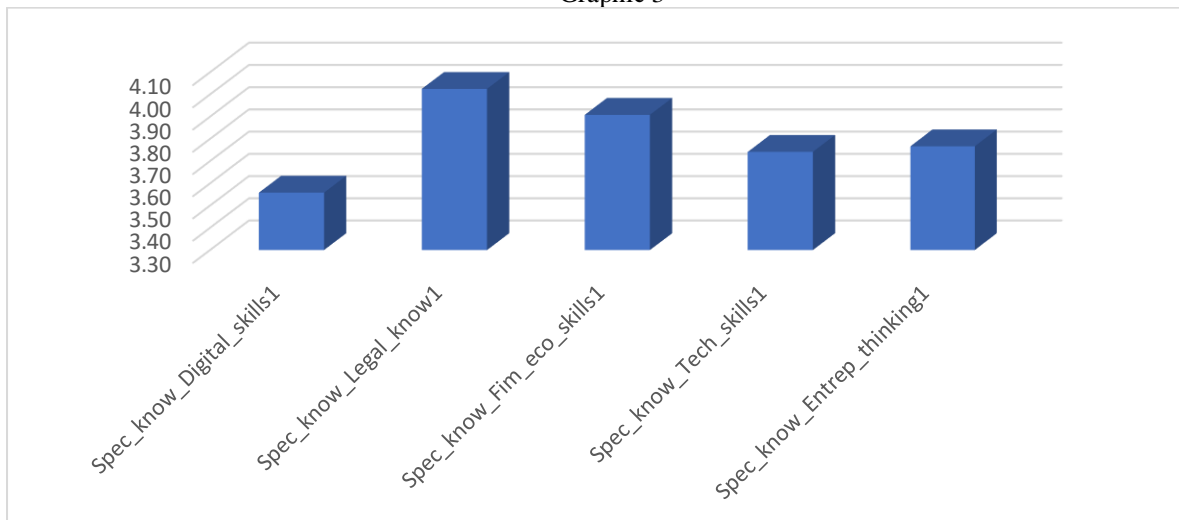


According to table 2 and graph 2, the most relevant skills of this group for HR are: **Adaptability, Leadership, Diversity sensitivity, Self-regulation, Interpersonal relationship, and Perseverance.**

Table 3

Items	Mean	Median	Mode	Standard Deviation
Spec_know_Digital_skills1	3,56	3,00	1	2,336
Spec_know_Legal_know1	4,03	4,00	4	1,558
Spec_know_Fim_eco_skills1	3,91	4,00	5	1,655
Spec_know_Tech_skills1	3,74	3,00	1 ^a	2,144
Spec_know_Entrep_thinking1	3,77	4,00	1 ^a	1,999

Graphic 3



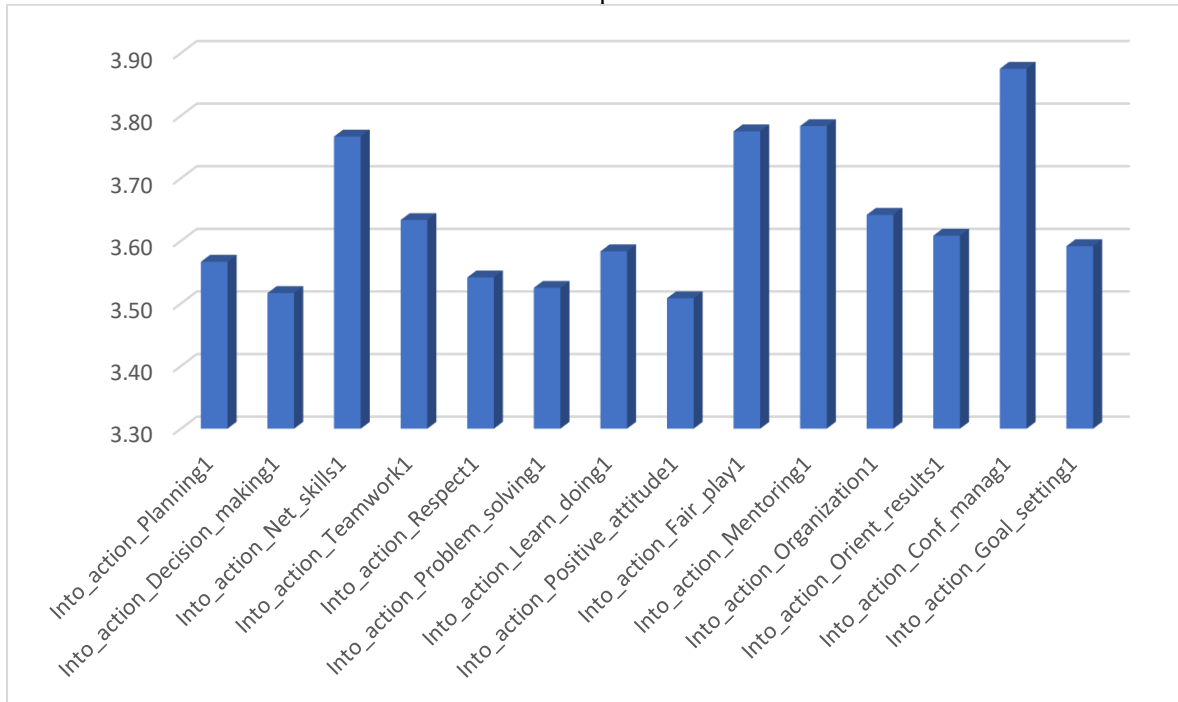
According to table 3 and graph 3, the most relevant skills of this group for HR are: **Legal knowledge and financial and economic skills.**

Table 4

Items	Mean	Median	Mode	Standard Deviation
Into_action_Planning1	3,57	3,00	1	2,322
Into_action_Decision_making1	3,52	2,00	1	2,344
Into_action_Net_skills1	3,77	3,50	1 ^a	2,129
Into_action_Teamwork1	3,63	2,00	1	2,599

Into_action_Respect1	3,54	2,00	1	2,599
Into_action_Problem_solving1	3,53	2,00	1	2,596
Into_action_Learn_doing1	3,58	3,00	1	2,375
Into_action_Positive_attitude1	3,51	2,00	1	2,334
Into_action_Fair_play1	3,78	4,00	1	2,339
Into_action_Mentoring1	3,78	4,00	4	1,875
Into_action_Organization1	3,64	3,00	1	2,326
Into_action_Orient_results1	3,61	2,50	1	2,437
Into_action_Conf_manag1	3,88	3,00	1	2,371
Into_action_Goal_setting1	3,59	3,00	1	2,371

Graphic 4



According to table 4 and graph 4, the most relevant skills of this group for HR are: **Networking skills, Fair play, Mentoring and Conflict management.**