



IAP
Institut für Angewandte
Psychologie

Masterarbeit im Rahmen des
Masters of Advanced Studies ZFH
in Berufs-, Studien-, und Laufbahnberatung

Berufliche Eingliederung von ehemaligen Profifussballspielern
in ein Berufsfeld ausserhalb des Sports

*Chancen und Herausforderungen bei der Gestaltung einer
nachsportlichen Laufbahn*

Eingereicht dem

IAP Institut für Angewandte Psychologie,
Departement Angewandte Psychologie der ZHAW

von

Oliver Milutinovic

am 6. Oktober 2021

Erstbetreuung: Susanna Borner

Zweitbetreuung: Daniela Torre

„Diese Arbeit wurde im Rahmen der Weiterbildung an der ZHAW, IAP Institut für Angewandte Psychologie, Zürich verfasst. Eine Publikation bedarf der vorgängigen schriftlichen Bewilligung des IAP“.

Management Summary

Die vorliegende Arbeit beschäftigte sich mit der Laufbahngestaltung von ehemaligen Profifussballspielern aus der Schweiz, welche einen beruflichen Einstieg in ein Berufsfeld ausserhalb des Sports vorgenommen haben.

Der Schwerpunkt lag dabei zum einen auf der Festlegung der förderlichen Ressourcen bei der einschneidenden Transition des Karriereendes und zum anderen auf den erworbenen Kompetenzen während der Sportkarriere, welche für die weitere Laufbahngestaltung ebenfalls von Relevanz sein können.

Mithilfe der durchgeführten Interviews wurde zudem untersucht, inwiefern Gemeinsamkeiten zwischen den Persönlichkeitseigenschaften von Profifussballspielern und der Wahl des Berufsfeldes festgestellt werden können. Dabei wurden die förderlichen Arbeitsbedingungen eruiert und die Gelingensbedingungen für einen erfolgreichen Einstieg in die Berufswelt abseits des Sports dokumentiert.

In diesem Zusammenhang wurden sowohl entwicklungs- und sportpsychologische Modelle als auch Laufbahntheorien beigezogen und daraus Implikationen für die Laufbahnberatung von ehemaligen Profifussballspielern formuliert.

Abschliessend wurde unter Berücksichtigung des aktuellen Forschungsstands und der existenten Unterstützungsangebote ein Ausblick im Hinblick auf weitere, mögliche Forschungsarbeiten und die spezifischen Optimierungen von Unterstützungsmassnahmen auf verschiedenen Ebenen gewagt, und zwar mit dem Ziel, das Potenzial von ehemaligen Profifussballspielern in der Arbeitswelt optimal nutzen zu können.

Vorwort

Seit ich denken kann, begleitet mich der Fussball in meinem Leben. Was anfangs nur Spass und Freude bedeutete, entwickelte sich bereits in jungen Jahren zu einem auf Leistung und Erfolg ausgerichteten Gedanken.

Aufgrund der Professionalisierung und Kommerzialisierung hat sich dieser Leistungssport in den letzten Jahrzehnten zusehends weiterentwickelt und die Ansprüche an die Athleten sind auf allen Ebenen der Leistungsfähigkeit stark gestiegen.

Nebst den beobachtbaren technischen Fertigkeiten und physischen Prädispositionen verlangt die Ausübung dieser Sportart aber auch sehr viel auf psychischer Ebene ab. Die Persönlichkeitsmerkmale, inneren Werte und Einstellungen spielen dabei eine entscheidende Rolle, da vieles schon im Kopf entschieden wird. Ausserdem müssen Profifussballspieler dazu in der Lage sein, mit einem extremen Druck umzugehen, weshalb immer mehr Stimmen lauter nach einer Anstellung von Psychologen in den Profivereinen rufen.

Dieser starke Einfluss der psychischen Prozesse auf die Leistungsfähigkeit fasziniert mich seit eh und je, weshalb es mir ein grosses Anliegen war, einen möglichen Transfer der erworbenen Fähigkeiten während der Sportkarriere auf andere Branchen in der Arbeitswelt zu untersuchen.

Dank der Auseinandersetzung im Rahmen dieser Arbeit konnte ich viele dieser Eigenschaften auch für mich selbst ummünzen. Gerade das positive Mindset, sich Woche für Woche neu beweisen zu wollen und zu performen, aber auch mit Druck, Rückschlägen und Kritik konstruktiv umzugehen und sich als Individuum in ein Kollektiv einzugliedern, um übergeordnete Ziele zu erreichen, erachte ich als wertvoll für sämtliche Lebensbereiche.

Gerade dann, wenn ich mit meiner Arbeit nicht wie gewünscht vorwärtskam oder blockiert war, half es mir, Ruhe zu bewahren und mit einer positiven Selbstwirksamkeitserwartung ein erfolgreiches Erlebnis in naher Zukunft zu visualisieren.

Während dieses Prozesses standen mir Susanna Borner und Daniela Torre mit Rat und Tat zur Seite, weshalb ich mich an dieser Stelle bei Ihnen bedanken möchte.

Weiter bedanke ich mich bei allen angeschriebenen, ehemaligen Profifussballspielern, die mit grossem Interesse auf meine Anfragen reagiert haben, in einer äusserst unkomplizierten, wohlwollenden Art auf mein Vorhaben eingegangen sind und mit ihren Aussagen einen wertvollen Beitrag für diese Arbeit geleistet haben.

Mein Dank geht zudem auch an Marlies Zuber, Dr. Julian Decius und Robertino Engel. Mit dem Zugang zu ihren Arbeiten und der Beantwortung meiner Fragen verhalfen sie mir zu mehr Übersicht und Klarheit.

Auch Dino Lauber und Martin Zinser möchte ich an dieser Stelle erwähnen und mich für Ihre wertvolle Unterstützung bedanken.

Das Verfassen der vorliegenden Arbeit wäre ohne den Zuspruch und der Stärkung meiner Familie jedoch nicht möglich gewesen, weshalb ihr der grösste Dank gebührt.

Anmerkung: Aus Gründen der besseren Lesbarkeit werden Personengruppen in einer neutralen Form bezeichnet, wobei immer sowohl weibliche als auch männliche Personen gemeint sind. Bei der Bezeichnung «Profifussballspieler» ist die männliche Form gemeint, da sich diese Arbeit auf den männlichen Profifussball in der Schweiz bezieht.

Inhaltsverzeichnis

| | |
|--|----|
| 1 Einleitung und Fragestellung | 1 |
| 1.1 Relevanz..... | 1 |
| 1.2 Ziel der Arbeit | 3 |
| 1.3 Aufbau der Arbeit | 3 |
| 1.4 Abgrenzung | 4 |
| 2 Theoretische und wissenschaftsbasierte Fundierung | 4 |
| 2.1 Fussball als Leistungssport..... | 5 |
| 2.1.1 Definition Leistungssport | 5 |
| 2.1.2 Definition Profifussball | 5 |
| 2.1.3 Doppelbelastung von Leistungssport und Berufsausbildung..... | 6 |
| 2.2 Organisation des Profifussballs in der Schweiz..... | 6 |
| 2.2.1 Bundesamt für Sport (BASPO) | 6 |
| 2.2.2 Swiss Olympic | 7 |
| 2.2.3 Schweizerischer Fussballverband (SFV) | 7 |
| 2.2.4 Swiss Football League (SFL)..... | 7 |
| 2.3 Spielerentwicklung beim Schweizerischen Fussballverband (SFV)..... | 8 |
| 2.3.1 Rahmenkonzept zur Sport- und Athletenentwicklung in der Schweiz..... | 8 |
| 2.3.2 Definition der Begrifflichkeiten | 9 |
| 2.4 Anforderungsprofile von Profifussballspielern | 9 |
| 2.4.1 Komponenten der Leistungsfähigkeit..... | 9 |
| 2.4.2 Persönlichkeitsmerkmale | 10 |
| 2.4.3 Kognitive Fähigkeiten | 13 |
| 2.4.4 Soziale Fähigkeiten | 14 |
| 2.5 Karriereverläufe im Profifussball | 14 |
| 2.5.1 Definition einer erfolgreichen Karriere..... | 15 |
| 2.5.2 Modell von John Salmela..... | 15 |
| 2.5.3 Modell von Wylleman und Lavalée | 16 |
| 2.5.4 Das Karriereende als besonders einschneidende Transition | 17 |
| 2.6 Kompetenzerwerb während der sportlichen Karriere..... | 19 |
| 2.6.1 Definition Kompetenzbegriff..... | 19 |
| 2.6.2 The Performance Pyramid..... | 20 |
| 2.6.3 Das Kompetenzinventar Profifussball (KIPF) | 22 |
| 2.7 Laufbahntheorien und Anwendungsmöglichkeiten | 24 |
| 2.7.1 Career Construction Theory | 24 |
| 2.7.2 Das Karriere-Ressourcen Modell nach Hirschi | 25 |
| 2.7.3 Happenstance Learning Theory..... | 27 |
| 2.7.4 Ansätze der Positiven Psychologie | 27 |

| | |
|--|----|
| 2.7.5 Beratungsmodell nach Kuhn..... | 28 |
| 3. Methodik..... | 29 |
| 3.1 Fragestellungen | 29 |
| 3.2 Erhebungsmethode teilstrukturiertes Interview..... | 30 |
| 3.3 Beschreibung der Stichproben | 31 |
| 3.4 Methodisches Vorgehen | 32 |
| 3.4.1 Entwicklung des Interviewleitfadens | 32 |
| 3.4.2 Interviewdurchführung und Aufzeichnung..... | 32 |
| 3.5 Datenaufbereitung und Auswertung..... | 33 |
| 4. Ergebnisse der Interviews | 33 |
| 4.1 Sportliche Laufbahn | 33 |
| 4.1.1 Förderliche Persönlichkeitsmerkmale | 33 |
| 4.1.2 Gründe für das Karriereende | 33 |
| 4.1.3 Zufriedenheit mit der sportlichen Karriere | 34 |
| 4.2 Nachsportliche Laufbahn | 35 |
| 4.2.1 Beweggründe für den Wechsel des Berufsfeldes..... | 35 |
| 4.2.2 Erste Arbeitserfahrungen in der Privatwirtschaft | 35 |
| 4.2.3 Aktuelle Position und Aufgabenbereich | 36 |
| 4.2.4 Erworbene Kompetenzen | 36 |
| 4.2.5 Fehlende Kompetenzen und hinderliche Verhaltensweisen..... | 37 |
| 4.2.6 Zufriedenheit mit der beruflichen Karriere..... | 37 |
| 4.2.7 Förderliche Arbeitsbedingungen | 37 |
| 4.2.8 Definition des beruflichen Erfolgs | 38 |
| 4.3 Einstellung zum Karriereende und Planung der nachsportlichen Laufbahn..... | 38 |
| 4.3.1 Vorkehrungen und Planungsschritte während der Sportkarriere | 38 |
| 4.3.2 Einstellung zum Karriereende..... | 39 |
| 4.3.3 Herausforderungen nach dem sportlichen Karriereende..... | 39 |
| 4.3.4 Unerwartetes beim Einstieg..... | 40 |
| 4.3.5 Relevante Faktoren bei der Stellensuche | 41 |
| 4.4 Unterstützende Faktoren bei der beruflichen Neuorientierung..... | 41 |
| 4.4.1 Wahl der Unterstützungsangebote | 41 |
| 4.4.2 Auseinandersetzung mit eigenen Stärken und Interessen | 41 |
| 4.4.3 Unterstützung durch den ehemaligen Fussballverein | 41 |
| 4.4.4 Persönliches Netzwerk | 42 |
| 4.4.5 Weitere Einflussfaktoren..... | 42 |
| 4.5 Bildungsrelevanz für die beruflichen Ziele | 42 |
| 4.5.1 Stellenwert Bildung..... | 42 |
| 4.5.2 Kenntnisse des Schweizer Bildungssystems | 43 |

| | |
|---|----|
| 4.5.3 Duale Karrieremöglichkeiten..... | 43 |
| 4.5.4 Nächste Schritte für die Erreichung der beruflichen Ziele | 44 |
| 4.6 Optimierungsmöglichkeiten bei der Gestaltung | 44 |
| 4.6.1 Zufriedenheit und Optimierungspotenzial | 44 |
| 4.6.2 Unterschiede gegenüber der Zeit als Profifussballer..... | 45 |
| 4.6.3 Einstiegsmöglichkeiten ausserhalb des Sports | 45 |
| 4.6.4 Gelingensbedingungen..... | 45 |
| 4.6.5 Rückblick..... | 46 |
| 5. Diskussion und Ausblick..... | 46 |
| 5.1 Zusammenfassung und Interpretation der Ergebnisse | 47 |
| 5.1.1 Sportliche Laufbahn..... | 47 |
| 5.1.2 Nachsportliche Laufbahn | 48 |
| 5.1.3 Einstellung zum Karriereende und Planung der nachsportlichen Laufbahn | 50 |
| 5.1.4 Unterstützende Faktoren bei der beruflichen Neuorientierung | 52 |
| 5.1.5 Bildungsrelevanz für die Erreichung der beruflichen Ziele | 52 |
| 5.1.6 Optimierungsmöglichkeiten bei der Gestaltung der nachsportlichen Laufbahn | 53 |
| 5.1.7 Implikationen für die Laufbahnberatung..... | 54 |
| 5.2 Ausblick | 55 |
| 5.2.1 Ausblick auf Anwendungsgebiete | 55 |
| 5.2.2 Ausblick auf weitere Forschung..... | 56 |
| 5.3 Fazit..... | 58 |
| Literaturverzeichnis | 59 |
| Anhang A Interviewleitfaden | 66 |
| Anhang B Kategoriensystem..... | 69 |
| Anhang C Selbständigkeits- und Herausgabeerklärung | 71 |

Abbildungsverzeichnis

| | |
|--|----|
| Abbildung 1: Athletenentwicklung in der SFV-Nachwuchsförderung (SFV, 2014, S. 6)..... | 8 |
| Abbildung 2: Vereinfachtes Modell der Komponenten der Leistungsfähigkeit im Fussball (Weineck, 2004, S. 15)..... | 10 |
| Abbildung 3: Talentdiagnostik beim SFV, Basispapier «TIPS» (SFV, 2014, S. 35)..... | 11 |
| Abbildung 4: A developmental perspective on transitions faced by athletes at athletic, individual, psychosocial, and academic/vocational levels (Wylleman & Lavallee, 2004, S. 516)..... | 16 |
| Abbildung 5: Working model of factors contributing to the quality of the transition out of elite sports (Kuettel et. al, 2017, S. 29) | 18 |
| Abbildung 6: The Performance Pyramid (Lesyk, 1998, S. 2)..... | 21 |
| Abbildung 7: Karriere-Ressourcen-Modell (Hirschi, 2010, S. 195) | 26 |
| Abbildung 8: Modell zum Prozess einer Beratung (Kuhn, 2014, S. 40)..... | 28 |

Tabellenverzeichnis

| | |
|--|----|
| Tabelle 1: Übersicht über die Fussballligen in der Schweiz | 7 |
| Tabelle 2: Zusammenstellung der acht Kompetenzdimensionen | 23 |
| Tabelle 3: Übersicht über die Interviewpartner | 31 |

Abkürzungsverzeichnis

| | |
|--------|---|
| ACP | Athlete Career Programme |
| AL | Amateurliga |
| BASPO | Bundesamt für Sport |
| BISS | Berner Interventionsstudie Schulsport |
| BIZ | Berufsinformationszentrum |
| BSLB | Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung |
| CCI | Career Construction Interview |
| DFB | Deutscher Fussball-Bund |
| EL | Erste Liga |
| FTEM | Foundation, Talent, Elite und Mastery |
| FFHS | Fernfachhochschule Schweiz |
| KIPF | Kompetenzinventar Profifussball |
| LSFAG | Leistungssportfreundlicher Arbeitgeber |
| MAXQDA | Max Weber Qualitative Datenanalyse |
| PISTE | Prognostisch, integrative, systematische Trainereinschätzung |
| SDBB | Schweizerisches Dienstleistungszentrum Berufsbildung Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung |
| SFL | Swiss Football League |
| SFV | Schweizerischer Fussballverband |
| SPLISS | Sports Policy factors Leading to International Sporting Success |
| TIPS | Technik, Intelligenz, Persönlichkeit, Schnelligkeit |
| WHO | World Health Organization |

1 Einleitung und Fragestellung

1.1 Relevanz

Der Leistungssport bietet (...) die Möglichkeit, soziale Kompetenzen zu erlernen. Fairness, Disziplin, Leistungsfähigkeit und Zuverlässigkeit sind Werte, die sich durch den Sport fördern lassen und in unserer Gesellschaft eine hohe Bedeutung geniessen. Der Leistungssport ist eine Lebensschule. Wer den Weg an die Spitze nicht schafft oder die Leistungssportkarriere vorzeitig abbrechen muss, nimmt wichtige Erfahrungen mit auf den weiteren Lebensweg. (Bundesamt für Sport [BASPO], 2016, S. 20)

Mit Blick auf den aktuellen Forschungsstand lässt sich konstatieren, dass bei angehenden Profifussballspielern gerade im Jugendalter sehr viel unternommen wird (Zimmermann, 2019; Studer, 2015). So hat der Schweizerische Fussballverband SFV bereits 1995 das erste Nachwuchsförderkonzept lanciert und dank der Professionalisierung der Technischen Abteilung und der Spiel- und Ausbildungsphilosophie die Qualitätsstandards in den Strukturen der Talentförderung im Laufe der Jahre stets gesteigert. Der Vereinbarkeit mit Ausbildung, Beruf und Familie wurde dabei Rechnung getragen, die sich auch in der Datenauswertung einer Studie des Instituts für Sportwissenschaft der Universität Bern von 2011 widerspiegelt. So haben gemäss Schreiber & Müller (2017) 96% der Befragten (n=433) einen Abschluss auf der Sekundarstufe 2 oder höher absolviert.

Doch was geschieht nach Erlangung eines Bildungsabschlusses und der Etablierung zum professionellen Fussballspieler?

«Die Bedeutung der Talententwicklung von Jugendspielern und die damit einhergehenden Studien sind zweifelsohne sehr wichtig – allerdings ist nicht davon auszugehen, dass ein Fußballspieler mit dem Eintritt in die Profimannschaft bezüglich seiner Kompetenzen vollständig entwickelt ist» (Decius, 2021, S. 343).

Es ist bekannt, dass sich die berufliche Ausübung eines Leistungssports sehr zeitintensiv gestaltet und der Fokus stark auf den sportlichen Zielen liegt (Fischer, 1986; Lesyk, 1999; Alfermann & Stoll, 2016), weshalb eine Berufskarriere nach der Aktivzeit als Fussballer durchaus als «gefährdet» bezeichnet werden kann (Fischer, 1986, S. 55).

Hinzu kommen die Herausforderungen, welche das Ende der Karriere mit sich bringt, und nicht wenige Fussballer können diesen Übergang nicht erfolgreich bewältigen und fallen schlimmstenfalls in eine Krise.

Gerade für diejenigen Sportler, welche nicht mehr im Sport bleiben können oder möchten, ist dieser Prozess mit besonders einschneidenden Veränderungen gekoppelt. Denn nebst dem Ausfall der bekannten Strukturen, dem sozialen Umfeld und der Identifikation mit dem Sport

sehen sie sich nach dem sportlichen Karriereende dazu gezwungen, komplett neue Wege in der Arbeitswelt zu beschreiten.

Im Gegensatz zu anderen Sportdisziplinen scheint bei den professionellen Fussballspielern eine nebenberufliche Anstellung während der Sportkarriere wegen der zeitlichen Auslastung, den Trainingseinheiten und dem starken Fokus auf die sportlichen Ziele nicht möglich zu sein (z.B. Müller, 2012). Gerade dann, wenn nach der Ausbildung keine Weiterbildungen absolviert und auch keine Arbeitserfahrungen abseits des Fussballfeldes gesammelt werden konnten, befindet man sich auf dem Arbeitsmarkt bei der herrschenden Konkurrenz im Nachteil.

In einer Studie von Kuettel, Boyle, Christensen und Schmid (2018) stellte sich heraus, dass 21% der Befragten nach ihrer Sportkarriere vorübergehend arbeitslos waren. Zu den Faktoren, welche den Berufseinstieg erleichtern, heben sie die im Sport erworbenen Fähigkeiten heraus sowie die frühere Ausbildung und den persönlichen Charakter.

Auch die Studie «Leistungssport Schweiz – Momentaufnahme SPLISS-CH 2019» (Sports Policy factors Leading to International Sporting Success) bringt zum Vorschein, dass sich rund ein Fünftel der Befragten Sorgen um die Nachsportkarriere macht. Das gilt insbesondere für diejenigen, welche sich nicht ausreichend über die Dienstleistungen bei der beruflichen Integration und beruflichen Perspektiven informiert fühlen und/oder die Nachsportkarriere-Unterstützung als schlecht erachten.

Damit diese Übergänge gelingen, bedarf es mehrerer Faktoren. Bisherige Studien gingen davon aus, dass die Zufriedenheit mit der Planung der nachsportlichen Laufbahn in bestimmtem Masse korreliert (z.B. Lauber, 2018; Alfermann & Stoll, 2016). Zudem spielt es eine Rolle, ob das Ende als Gewinn oder Verlust wahrgenommen wird und welche personalen und sozialen Ressourcen zur Verfügung stehen (Kuettel, Boyle & Schmid, 2017; Alfermann & Stoll, 2016). Auch das hängt mit verschiedenen Faktoren zusammen. Sich der eigenen Kompetenzen bewusst zu sein, kann dabei helfen. Bezug nehmend auf das Arbeitsinstrument von Decius (2021) und die Studie von Schmidt & Saller (2013) kann festgehalten werden, dass viele der erworbenen Kompetenzen während des Sports auch in der Wirtschaft gefragt sind und daher auf diese übertragen werden können.

So gesehen, können die erworbenen Kompetenzen während der Zeit im Profifussball gewinnbringend in die Arbeitswelt ausserhalb des Sports eingebracht werden. Denn viele ehemalige Profifussballer verfügen über besondere Qualitäten, ohne sich dieser Tatsache bewusst zu sein. Denn durch die Ausübung ihres Sports wurden sie anders geprägt als Gleichaltrige ohne Engagement im Leistungssport (Graf & Schultheiss, 2016; Schmidt & Saller, 2013).

Daraus resultiert die Frage, welche dieser erworbenen Fähigkeiten auf andere Bereiche des Lebens und der Arbeitswelt aktiviert und transferiert werden können.

1.2 Ziel der Arbeit

Das Ziel dieser Arbeit ist in erster Linie darauf ausgerichtet, die vorausgesetzten Anforderungen für die berufliche Ausübung dieser Sportart zu erheben und zu untersuchen, welche überfachlichen Kompetenzen während der sportlichen Karriere erworben wurden und wie sich diese auf die Eingliederung in ein Berufsfeld ausserhalb des Sports transferieren lassen. In diesem Zusammenhang sollen auch die förderlichen Ressourcen bei der Transition des sportlichen Karriereendes berücksichtigt und mithilfe der gewonnenen Erkenntnisse die Implikationen für die Laufbahnberatung von ehemaligen Profifussballspielern festgehalten werden.

Zu diesem Zweck wurden ehemalige Profifussballspieler aus der Schweiz, welche ihre nachsportliche Laufbahn ausserhalb des Sports gestaltet haben, hinsichtlich Ihrer Berufseinstiege befragt. Unter Berücksichtigung der Hindernisse und Stolpersteine nach dem sportlichen Karriereende wurde aus laufbahntheoretischer, sport- und entwicklungspsychologischer Sicht folgende Frage bearbeitet:

Welche Herausforderungen und Möglichkeiten ergeben sich bei der beruflichen Neuorientierung von ehemaligen Profifussballspielern aus der Schweiz und unter welchen Bedingungen kann eine nachsportliche Laufbahn ausserhalb des Sports gelingen?

Mithilfe dieser Ergebnisse soll weiter überprüft werden, welche Unterstützungsangebote bei der beruflichen Neuorientierung genutzt wurden, inwiefern sich Parallelen bei der Wahl des Berufsfeldes feststellen lassen und welche Faktoren für die berufliche Zufriedenheit von ausschlaggebender Bedeutung sind.

1.3 Aufbau der Arbeit

Zu diesem Zweck wurde die Arbeit in verschiedene Bereiche untergliedert. Zu Beginn werden die relevanten Begriffsdefinitionen zum Thema formuliert und eine Einbettung der professionellen Ausübung des Fussballsports unter Einbezug der verschiedenen Organisationen in der Schweiz vorgenommen (Kapitel 2.1).

In Kapitel 2.2 wird das Anforderungsprofil von Profifussballspielern hinsichtlich der unterschiedlichen Komponenten, welche für die Leistungsfähigkeit relevant sind, näher untersucht, wobei der Fokus auf die psychischen, kognitiven und sozialen Fähigkeiten gelegt wird, da diese auch ausserhalb des Sports von Relevanz sind.

Anschliessend werden mögliche Karriereverläufe unter Einbezug diverser Modelle der Laufbahnforschung im Sport vorgestellt und insbesondere die Transition des Karriereendes hervorgehoben, da sich daraus wichtige Rückschlüsse für die zu untersuchenden Fragestellungen ergeben (Kapitel 2.4).

In Kapitel 2.5 werden der Kompetenzbegriff definiert und ein Performanz-Modell sowie ein Erhebungsinstrument zur Erfassung der Kompetenzen von Profifussballspielern vorgestellt, bevor im letzten Abschnitt der wissenschaftlichen Fundierung (Kapitel 2.6) bestimmte Laufbahntheorien- und Modelle aus dem Paradigma des Life Design Ansatzes präsentiert werden.

Das Forschungsdesign wird in Kapitel 3 veranschaulicht, dabei werden die relevanten Fragestellungen aufgeführt und die Auswahl der Stichproben (n=4) beschrieben sowie die Erhebungsmethode des teilstrukturierten Interviews und das methodische Vorgehen der qualitativen Inhaltsanalyse detailliert erläutert.

Die relevanten Informationen aus den durchgeführten Interviews werden in Kapitel 4 präsentiert und anschliessend mit den wissenschaftlichen Erkenntnissen verknüpft, dargelegt und interpretiert (Kapitel 5). Daraus resultieren weiterführende Fragestellungen, welche als Ausblicke für mögliche Anwendungsbereiche oder weitere Forschung dokumentiert werden, bevor zu guter Letzt ein resümierendes Fazit gezogen wird.

1.4 Abgrenzung

Da grosse Unterschiede zwischen den verschiedenen Leistungssportarten und Sportverbänden bestehen, befasst sich diese Arbeit ausschliesslich mit der Laufbahngestaltung von ehemaligen Profifussballspielern aus der Schweiz.

Der Fokus liegt dabei auf ehemaligen Profifussballspielern, welche einen beruflichen Einstieg ausserhalb des Sports vorgenommen und somit keine andere Funktion nach dem Karriereende in der Sportbranche übernommen haben.

2 Theoretische und wissenschaftsbasierte Fundierung

In diesem Kapitel werden die relevanten Begriffe definiert sowie die Organisation des Fussballs in der Schweiz und die fussballspezifischen Konzepte näher erläutert. Danach werden die verschiedenen Komponenten der Leistungsfähigkeit von Fussballspielern und deren Karriereverläufe mit den entsprechenden Transitionen näher beleuchtet. Im abschliessenden Teil werden der Kompetenzerwerb während der Fussballkarriere behandelt und eine Auswahl an Laufbahntheorien- und Modellen vorgestellt.

2.1 Fussball als Leistungssport

In einem ersten Schritt werden die Begriffe «Leistungssport» und «Profifussball» definiert und es wird untersucht, inwiefern sich der Profisport vom Amateursport differenziert und wie sich die hauptberufliche Ausübung dieses Sports auf den weiteren, beruflichen Verlauf auswirken kann.

2.1.1 Definition Leistungssport

Wormer (2016) definiert Leistungssport als «intensive Art Sport auszuüben mit dem Ziel, im Wettkampf eine hohe Leistung zu erreichen» (S. 2). Weiter hält er fest, dass sich der Leistungssport aufgrund des deutlich höheren Zeitaufwandes und der Fokussierung auf die sportlichen Erfolge vom Breitensport unterscheidet.

Gemäss Bundesamt für Sport (2016, S. 7) kann Leistungssport auf allen Entwicklungsstufen des leistungsorientierten Nachwuchssports, also bereits vom Kindes- und Jugendalter hin bis zum Spitzensport, ausgeübt werden. Die Unterscheidung vom Breitensport deckt sich mit der Definition von Wormer.

So besteht der Unterschied zum Breitensport hauptsächlich darin, dass der Fokus auf die Leistungsziele und den Leistungsvergleich im Wettkampf gelegt wird. Zudem sind die Trainings umfangreicher und gezielter ausgelegt. Aufgrund dieser Tatsache wird weiter festgehalten, dass ein leistungssportfreundliches Umfeld unter Berücksichtigung der verschiedenen Lebensbereiche, wie Sport, Schule, Beruf und Familie, verlangt wird.

2.1.2 Definition Profifussball

Gemäss Wallebohr (2019, S. 8) wird unter «Profifussball» die berufliche Ausübung des Fussballsports verstanden. Es handelt sich dabei um Leistungssport, also um das intensive Ausüben eines Sports, mit dem Ziel, im Wettkampf eine hohe Leistung zu erreichen. Im Gegensatz zu Amateursportlern liegt die Fokussierung auf dem sportlichen Erfolg. Nebst dem höheren Zeitaufwand (meist tägliches Training) unterscheidet sich der Profisport vom Amateursport durch das Erzielen von Einkünften, welche für den Lebensunterhalt ausreichen.

«Eine sportliche Laufbahn bezeichnet ein freiwilliges, langfristiges Engagement im Leistungssport, bei dem ein Athlet das Ziel verfolgt, an bedeutenden Wettkämpfen seinen individuellen Leistungshöhepunkt zu erreichen» (Alfermann & Stambulova, 2007, S. 713).

Umgangssprachlich wird der Leistungssport auch mit dem Begriff «Spitzensport» gleichgesetzt. In der vorliegenden Arbeit beschreibt dieser Begriff eine nationale Wettkampftätigkeit, welche auf professioneller Ebene betrieben wird (vgl. Kapitel 2.3.2, «Elitesportler»).

2.1.3 Doppelbelastung von Leistungssport und Berufsausbildung

Fischer (1986) hebt hervor, dass aufgrund der zeitlichen Auslastung und Fokussierung auf den Sport eine Berufsausbildung nur in einer untergeordneten Masse stattfinden kann. Er beschreibt diese Doppelbelastung wie folgt:

1. Spitzensport und Berufsausbildung stehen in Konkurrenz zueinander, weil die Zeit des spezialisierten sportlichen Trainings und der Höchstleistung in den gleichen Lebensabschnitt fällt, in dem auch die Grundlage für die berufliche Karriere geschaffen werden muss.
2. Aufgrund der Entwicklungen in beiden Bereichen, die im Sport durch eine ständige Zunahme der Trainingsbelastungen und in der Berufswelt durch zunehmenden Leistungsdruck charakterisiert sind, scheint bei einem dem internationalen Niveau entsprechenden Engagement im Leistungssport die berufliche Entwicklung gefährdet.
3. Eine Gefährdung der Berufskarriere beginnt nicht erst mit dem Eintritt ins Berufsleben, sondern aufgrund der engen Kopplung zwischen Schulbildung und Berufsmöglichkeiten können schon während der Schulzeit negative Auswirkungen auf die berufliche Entwicklung entstehen. (S. 55)

Auch Schmidt und Saller (2013) halten in ihrer Studie fest, dass Spitzensportler aufgrund der investierten Zeit für Training, nationale und internationale Wettkämpfe und der Fokussierung auf die sportlichen Ziele hohe Opportunitätskosten zu bewältigen haben.

2.2 Organisation des Profifussballs in der Schweiz

Da sich die Organisation des Fussballsports von Land zu Land unterscheidet, werden nachfolgend die verschiedenen Akteure mit ihren jeweiligen Aufgaben skizziert, um einen besseren Überblick hinsichtlich der Einbettung der Profifussballspieler in der Schweiz zu vermitteln.

2.2.1 Bundesamt für Sport (BASPO)

Das Bundesamt für Sport (BASPO) ist damit beauftragt, Sport und Bewegung im Land zu fördern. Mit dem Sportförderungsgesetz vom 17. Juni 2011 (Artikel 16) wurde vorgesehen, dass der Bund die Förderung des leistungsorientierten Nachwuchssports und des Spitzensports unterstützt. Da die Ansprüche im Leistungssport in den letzten Jahren gestiegen sind, besteht grosser Handlungsbedarf, um im internationalen Kontext nicht weiter an Wettbewerbsfähigkeit zu verlieren (BASPO, 2016, S. 4). Damit sind nicht nur Bund, Kantone und Gemeinden gemeint, sondern auch privatrechtlich organisierte Institutionen stehen in der Pflicht.

2.2.2 Swiss Olympic

Swiss Olympic versteht sich als Dienstleister und Kompetenzzentrum für die Verbände und ihre Athleten. Mit mehr als zwei Millionen Mitgliedern in über 18'000 Vereinen ist sie die grösste Sportorganisation des Landes und dafür verantwortlich, die Rahmenbedingungen für Verbände und die Athleten stetig zu verbessern. Ausserdem fördert sie im Rahmen des Karrieresupports flexible Ausbildungsangebote und Einstiegsmöglichkeiten in den Arbeitsmarkt. Nebst dem Sensibilisieren und Informieren von Athleten, Trainern und Verbänden umfasst das Angebot ein Netzwerk von Beratungspersonen, Swiss Olympic Labelschulen, leistungssportfreundliche Lehrbetriebe und Arbeitgeber sowie Unterstützungsangebote hinsichtlich der Vereinbarkeit von Spitzensport und Studium.

2.2.3 Schweizerischer Fussballverband (SFV)

Der Schweizerische Fussballverband (SFV) fungiert als die Dachorganisation des nationalen Fussballs. Er wurde 1895 gegründet und ist heute einer der bedeutendsten Sportverbände des Landes mit der höchsten Anzahl an Aktivmitgliedern (Lamprecht, Bürgi, Gebert & Stamm, 2017, S. 11).

2.2.4 Swiss Football League (SFL)

Innerhalb des SFV wurden drei weitere eigenständige Abteilungen gegründet. Neben der Amateur-Liga und der Ersten Liga bezweckt die Swiss Football League (SFL) die Organisation des Profifussballs, die Wahrung der gemeinsamen Interessen ihrer Mitglieder und die Organisation des Wettspielbetriebs der beiden höchsten Ligen. Mitglieder sind die je zehn Klubs der Super League und der Challenge League.

Tabelle 1: Übersicht über die Fussballligen in der Schweiz

| Swiss Football League (SFL)* | Erste Liga (EL) | Amateurliga (AL) |
|-------------------------------------|---------------------------------------|---|
| Super League (10 Vereine) | Promotion League (16 Vereine) | 2. Liga interregional (6 Gruppen zu je 14 Vereinen) |
| Challenge League (10 Vereine) | 1. Liga (3 Gruppen zu je 14 Vereinen) | Frauen 1. Liga |
| | | Schweizer Cup Senioren 30+ / 40+ |
| | | 2. Liga |
| | | 3. Liga |
| | | 4. Liga |
| | | 5. Liga |

*Die Vereine der SFL gehören dem Nichtamateurfussball an.

2.3 Spielerentwicklung beim Schweizerischen Fussballverband (SFV)

Im Nachwuchsförderungskonzept des SFV (2014) steht im Zentrum das Talent. Als wichtigstes Talentkriterium wird jedoch nicht die Begabung oder Veranlagung der Fussballer, sondern «eine stabile und hohe Leistungsmotivation, die sich darin äussert, immer wieder den Wettbewerb, den Vergleich und den Austausch mit den Besten zu suchen» (S. 4), definiert.

2.3.1 Rahmenkonzept zur Sport- und Athletenentwicklung in der Schweiz

Um langfristig sportliche Erfolge zu erreichen, hat das BASPO in Zusammenarbeit mit Swiss Olympic einen systematischen und klaren Rahmenplan als sportartübergreifendes Instrument, das «FTEM-Schweiz», entwickelt und so eine gemeinsame Grundlage geschaffen, und zwar mit dem Ziel, das Niveau im Leistungssport zu steigern (Swiss Olympic, 2015, S. 3). Der SFV hat in seinem Konzept der Nachwuchsförderung eine Unterteilung der verschiedenen Übergänge einer sportlichen Laufbahn vorgenommen und das FTEM-Modell auf den Fussballsport wie folgt heruntergebrochen:

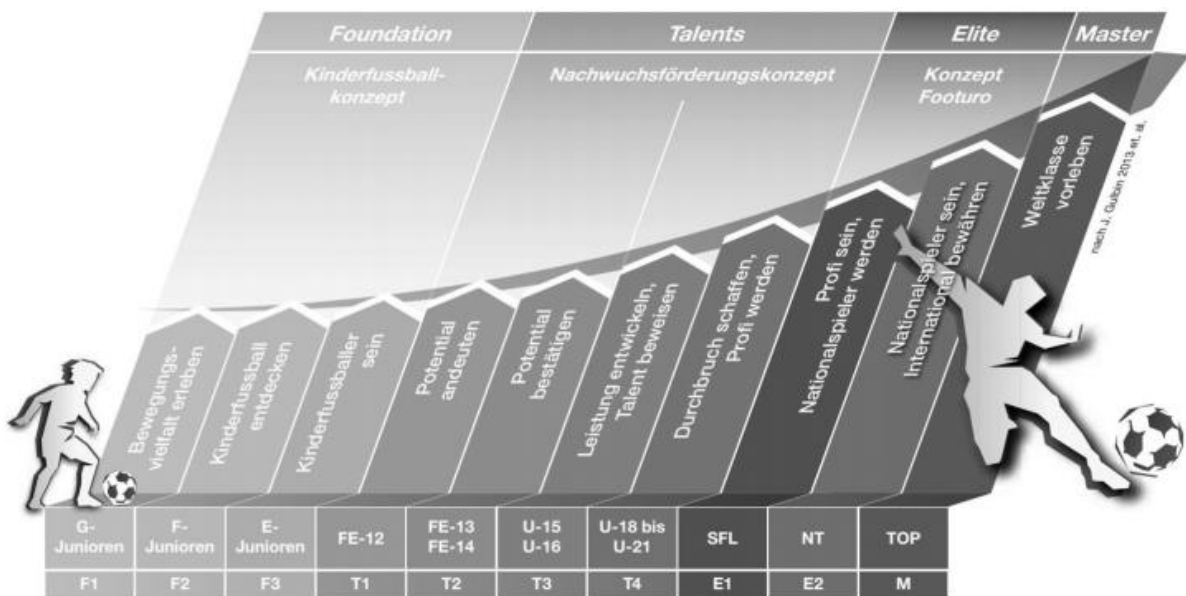


Abbildung 1: Athletenentwicklung in der SFV-Nachwuchsförderung (SFV, 2014, S. 6)

Diese Darstellung veranschaulicht die unterschiedlichen Übergänge während der Ausübung des Fussballsports und basiert auf folgenden vier Schlüsselbereichen:

- Foundation (Fundament, Grundlagen, Basis)
- Talent
- Elite
- Master (Weltklasse)

Weiter lassen sich diese vier Schlüsselbereiche in 10 Phasen unterteilen. Je nach Sportart können Phasen ausgelassen oder weitere hinzugefügt und der Verlauf der einzelnen Athletenwege individuell gestaltet werden:

Es lässt sich konstatieren, dass dieses Modell allein auf die sportliche Ebene ausgerichtet ist und somit keine weiteren Dimensionen und nicht den Übergang in die Nachsportkarriere einbezieht. Solche mehrdimensionalen Modelle werden in Kapitel 2.4 näher erläutert.

2.3.2 Definition der Begrifflichkeiten

Das BASPO definiert in seinem Leistungskonzept (2016, S. 8) die Begriffe Talent, Nachwuchsleistungs-, Elite- und Spitzensport wie folgt:

Talente: Als Talente werden Nachwuchsathletinnen und Athleten verstanden, welche im Junioren- oder Jugendalter aufgrund ausgeprägter Leistungsvoraussetzungen als besonders förderungswürdig gelten.

Nachwuchsleistungssport: Hierzu zählen Kinder und Jugendliche, die leistungsorientiert trainieren. In der Regel sind sie im Besitz einer von Swiss Olympic ausgestellten Talentkarte, nachdem sie vom Sportverband als Talent erfasst wurden. Nach der Juniorenphase wird der Begriff Elite- oder Spitzensport verwendet.

Elitesport: Elitesportler bestreiten auf höchstem nationalem Niveau Wettkämpfe. In der Regel sind sie im Erwachsenenalter und Mitglied eines Nationalkaders.

Spitzensport: Das ist das oberste Segment des gesamten Förderungssystems. Es kann als Elitebereich auf internationalem Niveau definiert und mit der Masterklasse des FTEM-Modells gleichgesetzt werden.

2.4 Anforderungsprofile von Profifussballspielern

In diesem Abschnitt wird untersucht, welche Eigenschaften für die erfolgreiche Ausübung des Fussballsports vorausgesetzt und welche weiteren Fähigkeiten und Fertigkeiten während der sportlichen Laufbahn erworben und gefestigt werden. Dabei wird der Fokus nicht primär auf die erforderlichen physischen, technischen oder taktischen Fähigkeiten gelegt, sondern vielmehr auf die kognitiven, psychischen und sozialen Komponenten, da sich aus diesen überfachliche Kompetenzen herleiten lassen, welche für die Gestaltung einer Karriere ausserhalb des Sports ebenfalls relevant sein können.

2.4.1 Komponenten der Leistungsfähigkeit

Dennoch ist es wichtig, ein ganzheitliches Bild der Voraussetzungen für die Ausübung dieses Sports zu generieren, da die verschiedenen Komponenten in wechselseitiger Beziehung zueinander stehen.

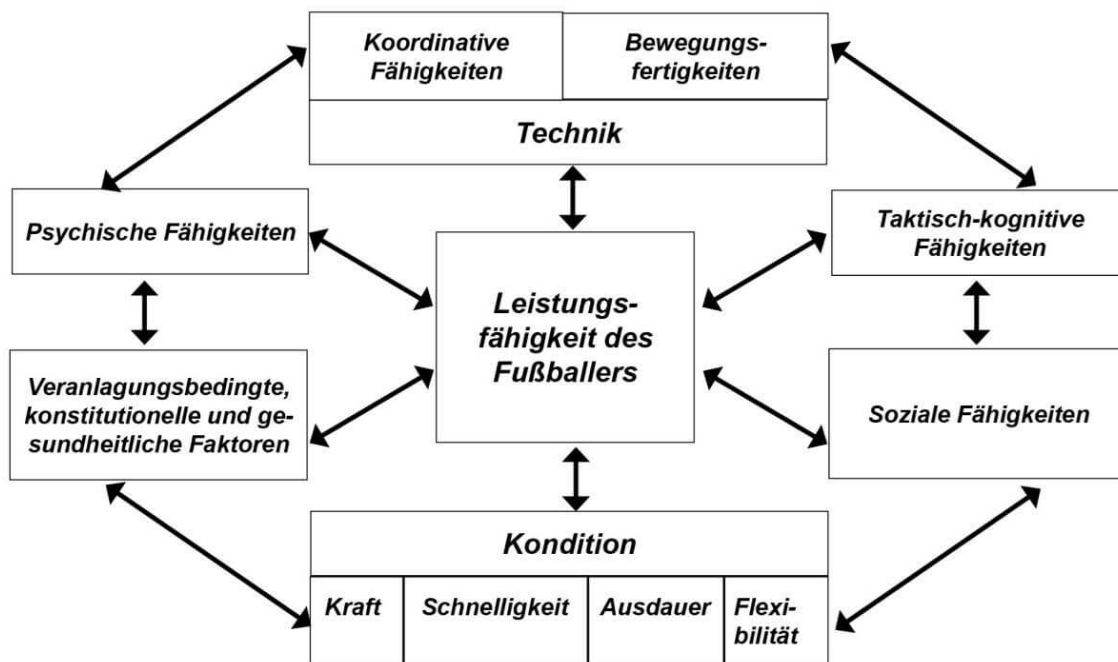


Abbildung 2: Vereinfachtes Modell der Komponenten der Leistungsfähigkeit im Fussball (Weineck, 2004, S. 15)

Gemäss Weineck (2019, S. 22 ff.) wird die sportliche Leistungsfähigkeit im Wesentlichen von der Person bzw. der Persönlichkeit des Sportlers und dem Ausprägungsgrad seiner individuellen Eigenschaften geprägt. Aus seinem Modell kann abgeleitet werden, dass die Komponenten der Kondition (Kraft, Schnelligkeit, Ausdauer und Flexibilität) und der Technik (Koordinative Fähigkeiten und Bewegungsfertigkeiten) als bestimmende Faktoren der Leistungskapazität eines Profifussballspielers fungieren. Die Ausschöpfung des Potenzials ist jedoch von weiteren Fähigkeiten abhängig. Den psychischen Aspekten wird dabei eine besonders wichtige Bedeutung zugeschrieben. So halten Söhnlein und Borgmann (2018, S. 25) fest, dass die Psyche einen grossen positiven oder negativen Einfluss auf sämtliche motorischen Grundeigenschaften ausüben kann. Aufgrund der gegenseitigen Abhängigkeit dieser elementaren Faktoren besteht die Kunst darin, sämtliche Fertigkeiten und Fähigkeiten in sich zu vereinen, damit man erfolgreich im Fussballsport agieren kann.

2.4.2 Persönlichkeitsmerkmale

«Unter der Persönlichkeit eines Menschen wird die Gesamtheit seiner Persönlichkeitseigenschaften verstanden: die individuellen Besonderheiten in der körperlichen Erscheinung und in Regelmäßigkeiten des Verhaltens und Erlebens» (Asendorpf, 2015, S. 2).

Weineck (2019, S. 23) definiert folgende Persönlichkeitsmerkmale, welche die sportliche Leistungsfähigkeit am stärksten beeinflussen:

- eine hochgradige Leistungsmotivation und Leistungsbereitschaft

- hohe psychophysische Belastbarkeit und mentale Stärke
- ausgeprägtes Mass an Selbstbewusstsein, Willensstärke, Lernfähigkeit, Beharrlichkeit, Stressresistenz sowie Teamgeist in den Mannschaftssportarten

Der SFV (2014, S. 9) hat in Anlehnung an ein von Swiss Olympic entwickeltes Selektionstool für die Talentselektion von Fussballspielern ein angepasstes Modell entworfen, und zwar mit dem Ziel, eine ganzheitliche Beurteilung vornehmen zu können, wobei folgende Aspekte beurteilt werden:

1. Aktuelle Wettkampfleistung
2. Leistungstests
3. Psychologische Faktoren
4. Spielerbiografie
5. Biologischer Entwicklungsstand

Unter den psychologischen Faktoren wird insbesondere das Talentkriterium «Leistungsmotivation» mithilfe von Fremd- und Selbsteinschätzungen mittels Fragebogen erhoben.

Um die aktuelle Wettkampfleistung beurteilen zu können, wird mit einem Instrument gearbeitet, um beobachtbares Verhalten hinsichtlich folgender Kriterien zu dokumentieren:

| Beurteilungskriterien | Kurzbeschreibung | Beobachtbares Verhalten (Er/Sie...) |
|----------------------------------|---|--|
| T Technik | Fliessende Bewegungen Präzision Dosierung «Der Ball ist sein/ihr Freund!» | ... überzeugt durch enges, rhythmisches Ballführen ... schießt und passt beidfüssig ... dosiert die Pässe je nach Spielsituation richtig ... beherrscht Drehungen/Richtungswechsel auf beide Seiten ... verfügt über ein gutes Ballgefühl und nutzt alle möglichen Varianten (Innen-, Aussen-, Vollrist, Sohle und Ferse) ... zeigt (auch unter Druck) verschiedene Finten. |
| I (Spiel-) Intelligenz | Spielidee Orientierung Entscheid «Er/Sie bietet und findet Lösungen!» | ... spielt einfach und entscheidet oft richtig ... versucht sofort nach vorne zu spielen. > 1. Gedanke off ... sieht und schafft freie Räume ... ist aufmerksam und orientiert sich bewusst durch Schulterblick, Kopf drehen und offene Körperposition ... antizipiert die Spielsituation und -entwicklung ... ermöglicht dem Mitspieler eine gute Spielfortsetzung ... passt permanent seine Position der Spielsituation an |
| P Persönlichkeit | Selbstvertrauen Motivation Respekt «Er/Sie hat und gibt Energie!» | ... zeigt Emotionen und Spielfreude ... ist initiativ und will mitspielen. > viele Ballkontakte ... sucht und nimmt schwierige Herausforderungen an ... ist ehrgeizig und will jedes Duell gewinnen ... riskiert etwas, ist mutig und entschlossen ... dirigiert und unterstützt seine Mitspieler ... überzeugt durch eine positive Körpersprache ... spielt fair und respektiert die Regeln |
| S Schnelligkeit | Explosivität Dynamik Handlungsschnelligkeit «Er/Sie beschleunigt das Spiel!» | ... ist in Bereitschaft und steht auf dem Vorderfuss ... startet blitzschnell und kraftvoll ... variiert sein/ihr Tempo mit und ohne Ball ... präsentiert viele Sprints mit sehr hoher Intensität (> 80 %) ... attackiert den freien Raum überraschend und dynamisch ... reagiert rasch auf neue Spielsituationen ... nimmt wahr, verarbeitet und entscheidet schnell |

Abbildung 3: Talentdiagnostik beim SFV, Basispapier «TIPS» (SFV, 2014, S. 35)

Das Beurteilungskriterium «Persönlichkeit» gliedert sich in die Bereiche Selbstvertrauen, Motivation und Respekt. Daraus ergeben sich beobachtbare Verhaltensweisen, welche bei der Talentsektion deshalb berücksichtigt werden, da diese Merkmale einen positiven Einfluss auf den weiteren Karriereverlauf ausüben und damit die Chancen auf eine erfolgreiche sportliche Laufbahn erhöhen.

Im Rahmen des Forschungsprojekts «Talentsektion und Talentförderung im Schweizer Fussball» haben Zuber und Conzelmann (2015) vom Institut für Sportwissenschaft in Zusammenarbeit mit dem SFV Juniorenfussballer aus sechs ausgewählten Regionalkadern über einen Zeitraum von sechs Jahren wissenschaftlich begleitet. Dabei wurde untersucht, was es braucht, damit ein Talent grösstmögliche Chancen hat, im Höchstleistungsalter Spitzenklasse zu sein. Nebst den motorischen Fähigkeiten und Umfeld-Variablen spielen die Personenmerkmale eine ebenso wichtige Rolle. Vor allem die Leistungsmotivation und der Wille sind für die sportliche Laufbahn von zentraler Bedeutung. Das Forschungsteam hat aus diesen unterschiedlichen Merkmalkombinationen verschiedene Typen identifiziert. Dabei zeigte sich, dass eine bestimmte Kombination von psychologischen Merkmalen äusserst Erfolg versprechend ist: Diejenigen Spieler, die keine Angst vor dem Verlieren haben, immer gewinnen wollen und intrinsisch motiviert sind, besitzen eine erhöhte Chance, in eine Junioren-Nationalmannschaft selektioniert zu werden.

Höner und Feichtinger (2016) haben im Rahmen eines Talentförderprogramms des Deutschen Fussball-Bunds (DFB) ebenfalls untersucht, welche persönlichkeitsbezogenen Faktoren als Talentmerkmale zu berücksichtigen sind. Die Persönlichkeit von Nachwuchsspielern wurde nicht als Ganzes untersucht, sondern vielmehr die Facetten ihrer Persönlichkeit, die als besonders relevant für die Talententwicklung gelten. Das sind Merkmale aus den Bereichen: Motivation, Wille, Selbstbild und Emotion.

Motivation: Hierbei spielt das Leistungsmotiv eine zentrale Rolle, welche mit den Fragen einhergeht, inwiefern Leistungssituationen erfolgswahrscheinlich wahrgenommen werden oder eine misserfolgsvermeidende Haltung eingenommen wird. Die motivationale Orientierung ist ebenso von Relevanz, da es eine wichtige Rolle spielt, wie individuelle oder soziale Leistungsvergleiche als Kriterien für Erfolg oder Misserfolg definiert werden.

Wille: Dieser Bereich wird durch das Verfügen von Strategien, welche das Planen, Realisieren und Aufrechterhalten von Handlungen unterstützen oder hemmen, gekennzeichnet (Volitionale Kompetenzen und Defizite).

Selbstbild: Unter diesem Aspekt wird die Überzeugung bzw. positive Wahrnehmung einer Person verstanden, mithilfe der eigenen Fähigkeiten und Fertigkeiten eine Situation erfolgreich zu meistern.

Emotion: Damit ist die individuelle Tendenz einer Person gemeint, die dafür verantwortlich ist, ob Wettkampfsituationen als bedrohlich bewertet werden und daher mit Angst reagiert wird. Die Emotion steht in einem direkten Zusammenhang dazu, wie Stresssituationen erlebt und verarbeitet werden.

Die Untersuchungen ergaben, dass sich die Chance, in ein Leistungszentrum aufgenommen zu werden, mit hoher Ausprägung im Selbstkonzept und niedriger Ausprägung beim Merkmal Furcht vor Misserfolg evident erhöht. Sie halten wie folgt fest:

The present study provided empirical evidence for the relationship of talented soccer players' psychological characteristics in early adolescence with performance in soccer (...) such diagnostics provide important supplemental information for applied sport psychological work supporting the *talent development* process, as the present study emphasized the relevance of psychological characteristics for performance criteria in soccer. (Höner & Feichtinger, 2016, S. 25)

Weineck (2019, S. 23) fand heraus, dass sich Spitzensportler «nicht nur durch ein höheres physisches und technisch-taktisches Leistungsniveau, sondern auch durch die Fähigkeit[,] im Wettkampf über sich hinaus zu wachsen» unterscheiden. Aufgrund der Bewertung von Wettkampfsituationen als positive Herausforderung gelangen sie in einen «Flow-Zustand» und können so über ihre Grenzen hinauswachsen, da in diesem Zustand verborgene Reserven des Organismus abgerufen werden, welche das Überschreiten der individuellen Grenzleistungsfähigkeit ermöglichen.

2.4.3 Kognitive Fähigkeiten

Profifussballspieler müssen dazu in der Lage sein, verschiedene Hirnleistungen, wie Motorik, Orientierung, Koordination, Aufmerksamkeit und Interaktion, zur selben Zeit abzurufen.

Unter Kognition versteht man in der Sportpsychologie die Informationsaufnahme, Verarbeitung und Weiterleitung. Das Denken und Wahrnehmen beeinflussen dabei das Entscheidendshandeln, welches gemäss Höner (2012, S. 17) neben der Leistungsmotivation, der Willenseigenschaft und dem Selbstkonzept auch als Persönlichkeitseigenschaft bezeichnet werden kann.

«Entscheidungskompetenz beschreibt die Fähigkeiten und Fertigkeiten einer Sportlerin oder eines Sportlers, in sportlichen Handlungssituationen unter Zeit-, Präzisions- und Komplexitätsdruck situationsspezifisch die jeweils beste Handlungsabsicht zur optimalen Nutzung ihrer bzw. seiner eigenen Voraussetzungen auszuwählen» (Höner, Larkin, Leber & Feichtinger, 2019, S. 511).

Die Aufnahme und Verarbeitung der Informationen erfolgen hierbei in einem grossen Masse auf visueller Ebene. Allerdings spielen auch die akustischen Informationen, z.B. durch Zurufe, oder auch die internen Wissensrepräsentationen (z.B. Kenntnis über typische Laufwege des Mitspielers) eine bedeutende Rolle.

Rolff (2008) erklärt, dass die Beteiligung möglichst vieler Sinne die Lernprozesse erleichtern und geht in ihrem Beitrag auf verschiedene Studien ein, wobei die Ergebnisse der Neurobiologie und Hirnforschung empirisch belegen, dass sich körperliche Aktivität positiv auf die kognitiven Gehirnfunktionen und die Synapsen- und Neuritenbildung auswirken (S. 108). Weiter gibt sie an, dass neben der Medizin auch aus geistes- bzw. sozialwissenschaftlich orientierten Studien ein Zusammenhang zwischen kognitiver Leistungsfähigkeit und Bewegung nachgewiesen werden konnte.

2.4.4 Soziale Fähigkeiten

Als Profifussballerspieler ist man in das soziale Konstrukt der Mannschaft eingebunden und Teil dieses Netzwerks. Gemäss Ohlert & Zepp (2020, S. 398) interagieren die Gruppenmitglieder miteinander, allerdings haben die jeweiligen Mitglieder unterschiedliche Aufgaben zu erfüllen. So «entsteht eine gemeinsame Gruppenleistung, die nicht in Gänze auf die Leistung von Einzelpersonen zurückzuverfolgen ist.»

Gerade in Mannschaftssportarten, so hält Rolff (2008, S. 106 f.) fest, müsse man sich mit Regeln auseinandersetzen, sich einbringen, kooperieren, Kompromisse aushandeln und Konflikte lösen. Auf diesen sozialen Erfahrungen aufbauend, können Lebenskompetenzen erworben werden. Diese setzen sich gemäss der World Health Organization WHO (1997) als «core life skills» wie folgt zusammen:

- Entscheidungsfähigkeit
- Problemlösen
- Kreatives Denken
- Kritisches Denken
- Kommunikative Fähigkeiten
- Zwischenmenschliche Beziehungen
- Selbstwahrnehmung
- Empathie
- Stressbewältigung
- Umgang mit Emotionen

2.5 Karriereverläufe im Profifussball

Jeder Profifussballer durchläuft während seiner sportlichen Laufbahn unterschiedliche Etappen, welche von diversen Entwicklungsschritten und Übergängen geprägt sind (vgl.

Kapitel 2.3.1). Diese Verläufe variieren jedoch und sind abhängig von diversen Faktoren. Im Nachfolgenden werden verschiedene Modelle aus entwicklungs- und sportpsychologischer Sicht heraus näher erläutert und Bezug zur aktuellen Laufbahnforschung im Sport hergestellt.

2.5.1 Definition einer erfolgreichen Karriere

Die Frage, inwiefern eine sportliche Karriere als erfolgreich bezeichnet werden kann, kann nicht allgemeingültig beantwortet werden. Zum einen hängt dies mit der subjektiven Wahrnehmung der jeweiligen Sportler zusammen und zum anderen damit, welche Aspekte als Erfolgsindikatoren definiert werden. Diese Bewertung kann jedoch auch anhand von anderen Parametern vorgenommen werden. John Lesyk (1998) kennzeichnet eine erfolgreiche sportliche Karriere wie folgt:

What these athletes have in common is that their sport is important to them and they're committed to being the best that they can be within the scope of their limitations – other life commitments, finances, time, and their natural ability. They set high, realistic goals for themselves and train and play hard. They are successful because they are pursuing their goals and enjoying their sport. Their sport participation enriches their lives and they believe that what they get back is worth what they put into their sport. (S.1)

Gemäss Weineck (2019, S. 23) besteht der Unterschied zwischen erfolgreichen und weniger erfolgreichen Sportlern in der mentalen Vorbereitung und in der positiven oder nicht positiven Herangehensweise an den Wettkampf.

2.5.2 Modell von John Salmela

Bei dem Versuch, eine leistungssportliche Karriere in verschiedene Etappen einzuteilen, kann auf diverse Modelle der Laufbahnforschung im Sport zurückgegriffen werden. Nach dem Modell von John Salmela (1994) kann ein Karriereverlauf vereinfacht in vier Phasen unterteilt werden:

- Karrierebeginn
- Karriereentwicklung
- Meisterschaft
- Nachkarriere

Es muss an dieser Stelle hervorgehoben werden, dass die Dauern der einzelnen Phasen bei jedem Athleten variieren und in unterschiedlichem Alter erlebt werden können. Die Zuordnung zu der jeweiligen Phase ist jedoch vom Leistungsstand abhängig.

Alfermann und Stoll (2016, S. 203) schreiben solchen entwicklungspsychologischen Phasenmodellen eine wichtige Bedeutung für die Orientierung der Ausbildung zu, fügen aber gleichzeitig hinzu:

«Auf der anderen Seite aber lieferten sie mit ihrer Betonung von Anlage und Reifung als Entwicklungsdeterminanten ein eher passives Modell der menschlichen Entwicklung ohne Berücksichtigung aktiver Konstruktionsprozesse und sozialer Einflüsse.»

Aus diesen Gründen wird ein weiteres Laufbahnmodell vorgestellt, welches sich weniger am Lebensalter, sondern vielmehr an der sportlichen Leistungsentwicklung orientiert und auch andere Entwicklungsbereiche einbezieht.

2.5.3 Modell von Wylleman und Lavallee

Wylleman und Lavallee haben bei ihrem Modell zu diesen Entwicklungsschritten drei weitere Ebenen nach Bloom (1985) miteinbezogen. So steht das Erreichen der sportlichen Stufe auch immer in einem engen Zusammenhang mit der persönlichen Entwicklung, dem sozialen Umfeld und dem Bildungsniveau in einer stetigen Wechselwirkung.

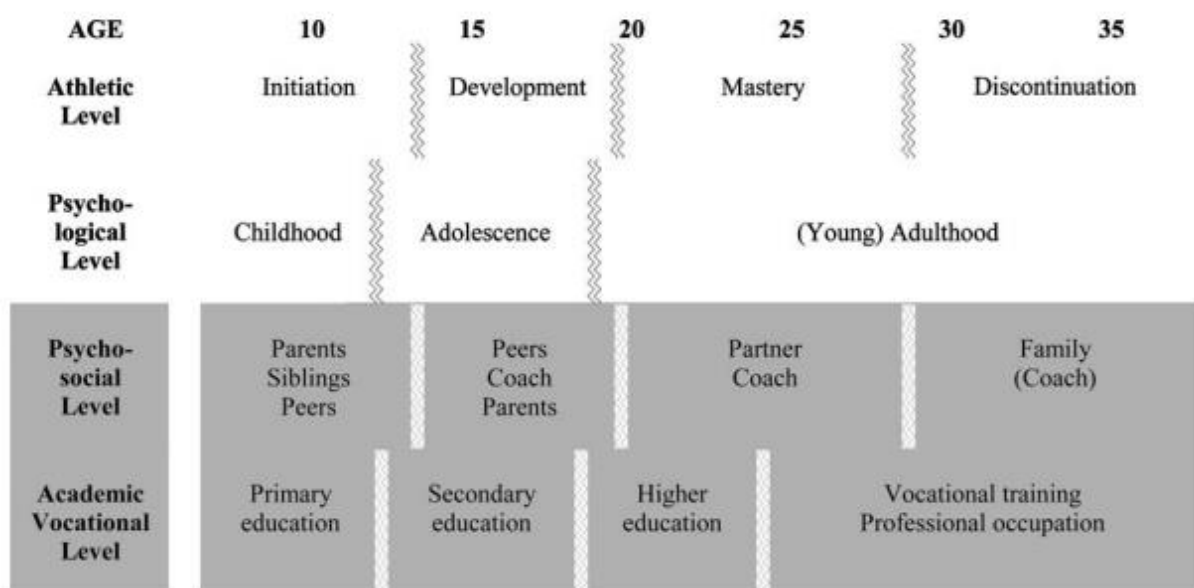


Abbildung 4: A developmental perspective on transitions faced by athletes at athletic, individual, psychosocial, and academic/vocational levels (Wylleman & Lavallee, 2004, S. 516)

Gemäss Alfermann und Stoll (2017, S. 202) erfordert jede Phase neue Anpassungsleistungen sowohl von den Athletinnen und Athleten als auch deren wichtigsten Interaktionspartnern. Nachfolgend wird auf die letztgenannte Phase eingegangen, das Karriereende, da dieser Abschnitt von den meisten ehemaligen Profifussballspielern als äusserst schwierig wahrgenommen wurde und für die vorliegende Arbeit von zentraler Bedeutung ist.

2.5.4 Das Karriereende als besonders einschneidende Transition

Es ist bekannt, dass sich professionelle Leistungssportler nach ihrer aktiven Karriere mit unterschiedlichen Herausforderungen konfrontiert sehen. Diese einschneidenden Veränderungen können als Gewinn oder Verlust wahrgenommen werden und, damit verbunden, psychologische Krisen auslösen oder als ganz normale Entwicklungsaufgabe verstanden werden (Alfermann & Stoll, 2016, S. 209, ff.). Bisher haben sich verschiedene Forschungsarbeiten diesem Thema gewidmet und dabei untersucht, welche Voraussetzungen und Bedingungen für eine positiv wahrgenommene, nachsportliche Laufbahn von Relevanz sind.

Diese Forschungen fokussierten sich anfangs hauptsächlich auf das Laufbahnende von Leistungssportlern als krisenhaftes Ereignis. Daraus sind Transitionsmodelle entstanden, welche sich mit der Bewältigung dieser Übergänge befassten.

Das Modell menschlicher Anpassung von Nancy Schlossberg (1981) betrachtete diese Transition hingegen als einen Prozess und nicht wie bisher als singuläres Ereignis. So gesehen, verändern sich die Annahmen einer Person und, damit verbunden, auch das Verhalten. Der Erfolg der Anpassung ist von drei Faktoren abhängig: von der subjektiven Wahrnehmung des Übergangs, von den Charakteristika der Umgebung vor und nach dem Übergang sowie von den Charakteristika der Person. Entscheidend ist dabei, ob ein Individuum den Übergang eher als Gewinn oder Verlust wahrnimmt und welche sozialen und individuellen Ressourcen bei der Bewältigung verfügbar sind (Alfermann & Stoll, 2017, S. 211).

Kuettel, A., Boyle, E. & Schmid, J. (2017) haben verschiedene Elemente aus den geschilderten Modellen in ihre Arbeit aufgenommen und daraus ein umfassendes Arbeitsmodell für ihre Untersuchungen entwickelt:

Athletic career and retirement context

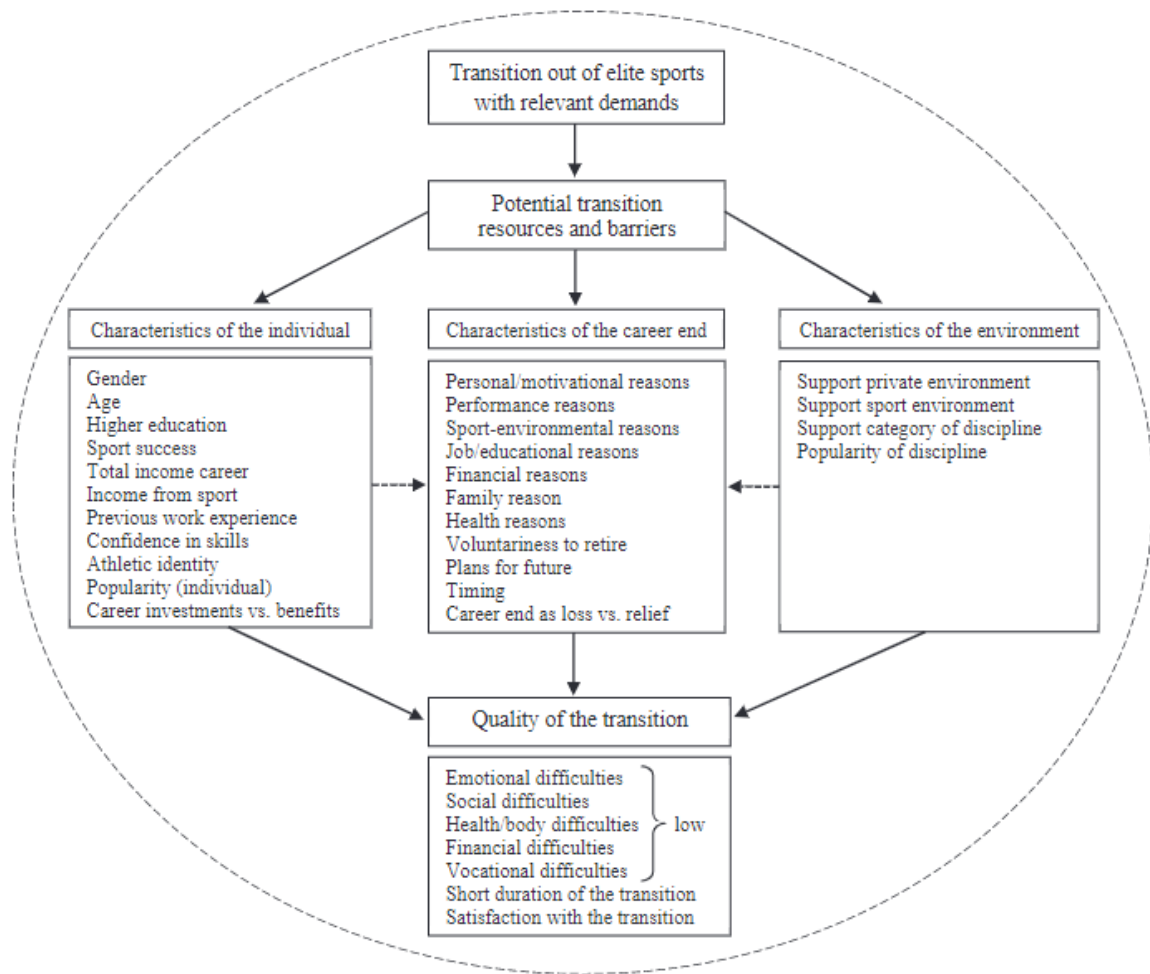


Abbildung 5: Working model of factors contributing to the quality of the transition out of elite sports (Kuettel et. al, 2017, S. 29)

Diesbezüglich wurden die relevanten Dimensionen berücksichtigt und die förderlichen Ressourcen sowie hinderlichen Faktoren für die Bewältigung der Transition bei der Beendigung der sportlichen Karriere aufgeführt und veranschaulicht. Diese Ebenen bilden auch den Ausgangspunkt des Modells von Schlossberg ab, wonach Veränderungen einer Anpassung bedürfen und eine erfolgreiche Bewältigung von der Wahrnehmung des Übergangs, Charakteristika der Umgebung vor und nach dem Übergang und von den Charakteristika des Individuums abhängt.

Kuettel et al. (2017) konnten bei ihrem Vergleich ehemaliger Spitzensportler aus der Schweiz, Dänemark und Polen zudem diejenigen Faktoren bestimmen, welche sich positiv oder negativ auf die Transition auswirken. Zum einen wirkt es unterstützend, wenn das Karriereende aus freiem Willen stattfindet und das Karriereende positiv wahrgenommen wird. Hingegen wirken sich eine starke athletische Identität, Verletzungen, Motivationsprobleme und Leistungsabfall hinderlich auf den Übergang aus.

Alfermann und Stoll (2016) nennen neben dem freiwilligen Rücktritt und der Unterstützung aus dem sozialen Umfeld die rechtzeitige Planung des Karriereendes als zusätzlichen Faktor für einen sanften Karriereübergang, betonen aber, dass eine solch optimale Konstellation vielfach nicht gegeben sei.

Zu einer Krise käme es insbesondere dann, «wenn die angestrebten Ziele im Sport nicht erreicht wurden und wenn die personalen und sozialen Ressourcen fehlen» (S. 217).

2.6 Kompetenzerwerb während der sportlichen Karriere

Im Nachfolgenden wird der Kompetenzbegriff definiert und anhand von Modellen und Untersuchungen überprüft, welche Kompetenzen sich Profifussballer während ihrer sportlichen Laufbahn aneignen und inwiefern diese auf ihre nachsportliche Laufbahn transferiert werden können.

2.6.1 Definition Kompetenzbegriff

Der Begriff «Kompetenz» lässt sich gemäss Kauffeld (2016, S. 15, ff.) deshalb nicht präzise definieren, da sich unterschiedliche wissenschaftliche Disziplinen mit dem Kompetenzbegriff beschäftigen. So gesehen, kann dieser Begriff aus psychologischer, pädagogischer oder wirtschaftlicher Sicht verstanden werden und impliziert dabei jeweils einen anderen Schwerpunkt. Was die Kompetenzforschung im HR-Bereich anbelangt, so werden nebst Eignungs- und Wissenstests ebenfalls Persönlichkeitsmerkmale bei der Identifikation eines entsprechenden Leistungsniveaus der Mitarbeiter berücksichtigt. Spencer und Spencer (1993) differenzieren in diesem Zusammenhang folgende fünf Kompetenzelemente:

1. *Motives* – The thing a person consistently thinks about or wants that causes action. Motives “drive direct and select” behavior toward certain actions or goals and away from others.
2. *Traits* – Physical characteristics and consistent responses to situations or information.
3. *Self-Concept* – A person’s attitudes, values, or self-image.
4. *Knowledge* – Information a person has in specific content areas.
5. *Skills* – The ability to perform a certain physical or mental task.

Die Autoren fügen bei dieser Auflistung hinzu: «Knowledge and skill competencies tend to be visible, and relatively surface characteristics of people. Self-concept, trait and motives competencies are more hidden, ‘deeper’, and central to personality” (Kaufmann, S., 2006, S. 18 zit. nach Spencer and Spencer, 1993, S. 11). So gesehen, werden Kompetenzen als überdauernder Teil von Persönlichkeit, Verhalten und Leistung definiert.

Kaufmann hat in ihrem Werk (2006) diese verschiedenen Ansätze aufgegriffen und dabei die berufliche Handlungskompetenz als «die Kombination von Fähigkeiten, Fertigkeiten und Wissensbeständen, die bei der Bewältigung konkreter sowohl vertrauter als auch neuartiger Arbeitsaufgaben selbstorganisiert, aufgabengemäss, zielgerichtet, situationsbedingt und verantwortungsbewusst – oft in Kooperation mit anderen – handlungs- und reaktionsfähig machen und sich in der erfolgreichen Bewältigung konkreter Arbeitsanforderungen zeigen» (S. 19) definiert, welche sich in die vier Kompetenzbereiche Fach-, Methoden-, Sozial- und Selbstkompetenz unterteilen lassen.

Für Weinert (2014, S. 27, ff.) sind Kompetenzen „die bei Individuen verfügbaren oder erlernbaren kognitiven Fähigkeiten und Fertigkeiten, bestimmte Probleme zu lösen, sowie die damit verbundenen motivationalen, volitionalen und sozialen Bereitschaften und Fähigkeiten, die Problemlösungen in variablen Situationen erfolgreich und verantwortungsvoll nutzen zu können.»

Ergänzend kann hinzugefügt werden, dass Werte und Einstellungen ebenfalls mit Wissen, Fähigkeiten und Fertigkeiten verbunden sind, denn die Nutzung von Wissen und die Gestaltung von Handlungen sind immer durch die Werte und Haltungen einer Person gekennzeichnet.

2.6.2 The Performance Pyramid

Die Unterscheidung von Kompetenz und Performanz bringt zum Ausdruck, dass Kompetenzen lediglich vorhandene Dispositionen oder Potenziale von Menschen sind, allerdings nicht beobachtet werden können. Dieses Vorhandensein zeigt sich erst in einer Performanz-Situation wieder oder nicht. So kann es sein, dass man zwar eine Sprache beherrscht, allerdings keinen Gebrauch davon machen will und diese vorhandene Kompetenz als solche nicht erkannt werden kann.

Jack Lesyk vom Ohio Center for Sport Psychology hat neun mentale Fähigkeiten (The Nine Mental Skills of Successful Athletes) definiert, welche sowohl für die erfolgreiche Performanz im Sport als auch für die erfolgreiche Bewältigung von Performanz-Situationen ausserhalb des Sports relevant sind, und diese in einem auf diesen aufbauenden Modell dargestellt:

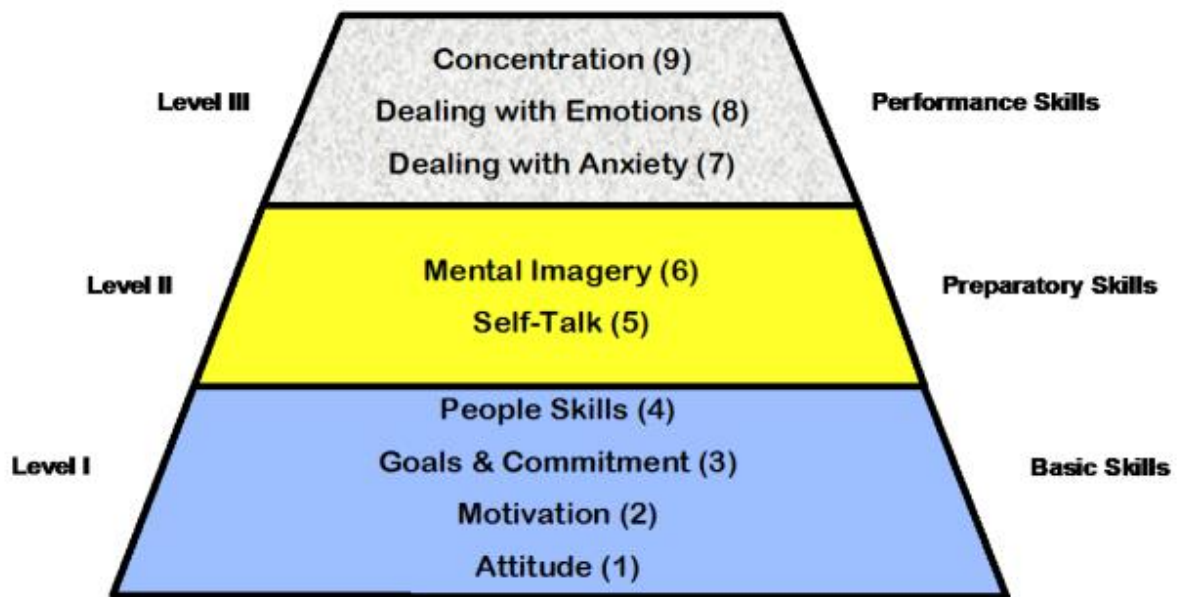


Abbildung 6: The Performance Pyramid (Lesyk, 1998, S. 2)

Die aufgeführte Grafik veranschaulicht, in welcher Beziehung die jeweiligen Skills zueinander stehen. In Level 1 sind die vier Basis Skills aufgeführt, wonach aufbauend in Level 2 die «Preparatory Skills» folgen und danach im Level 3 die «Performance Skills».

Kurz zusammengefasst, können diese einzelnen Fähigkeiten wie folgt konkretisiert werden:

- (1) **Attitude:** Beschreibt die bewusste Wahl und Nutzung einer positiven Einstellung und den Anspruch, das Beste aus sich herauszuholen und eine gute Balance zwischen Sport und anderen Bereichen des eigenen Lebens zu finden.
- (2) **Motivation:** Sich der Vorteile und Belohnungen, welche die Ausübung des Sports mit sich bringt, bewusst zu sein und sich auch dann motivieren zu können, wenn diese aufgrund von schwierigen Aufgaben und Zeiten länger ausbleiben. Verständnis davon, dass viele dieser Belohnungen aufgrund ihrer Partizipation entstehen und nicht dem Erfolg an sich zuzuschreiben sind.
- (3) **Goals & Commitment:** Setzen von kurz- und langfristigen Zielen, welche realistisch, messbar und zeitlich überprüfbar sind und weiterentwickelt werden können. Weiter zeichnet sich diese Fähigkeit durch ein hohes tägliches Engagement hinsichtlich der Erreichung der Ziele aus.
- (4) **People Skills:** Zum einen ist hier das Verständnis gemeint, ein Teil eines grösseren Systems zu sein (Familie, Freunde, Teamkollegen, Trainer, usw.) und deren Meinungen, falls es nötig ist, zu Rate zu ziehen. Ausserdem beinhaltet es den Umgang mit Konflikten und Menschen, welche dem Sport eine negative Einstellung entgegenbringen.

- (5) **Self-Talk:** Führen von Selbstgesprächen, als würde man mit dem besten Freund sprechen. Bei schwierigen Situationen können so die Gedanken und Gefühle reguliert werden.
- (6) **Mental Imagery:** Bereiten sich so vor, indem sie visualisieren und sich vor Augen führen, wie sie eine sehr gute Leistung im Spiel zeigen werden. Dabei wählen sie spezifische, realistische, detailgenaue Bilder und können diese Fähigkeit auch während eines Spiels einsetzen, beispielsweise nach einem Fehler oder einer ungenügenden Leistung.
- (7) **Dealing with Anxiety:** Akzeptieren das Gefühl von Angst als Teil des Sports und verstehen, dass ein bestimmtes Niveau dieses Gefühls für eine gute Performanz wichtig ist. Wenn diese Gefühle zu stark werden, können sie diese regulieren.
- (8) **Dealing with Emotions:** Akzeptieren starke Gefühle, wie Aufregung, Ärger oder Enttäuschung, und können diese gewinnbringend zur Steigerung ihrer Leistung einbeziehen.
- (9) **Concentration:** Wissen, dass sie in jeder Phase des Spiels aufmerksam sein müssen, und sind dazu in der Lage, fokussiert zu bleiben, und zwar auch bei ungünstigen Einflüssen, und sind dazu in der Lage, sich dann wieder zu fangen, wenn die Konzentration während einer Phase nachgelassen hat. Sie sind während des Spiels im Hier und Jetzt, ohne an Vergangenes oder Zukünftiges zu denken.

Diese Struktur weist ausserdem darauf hin, dass die Fähigkeiten in Level 3 auf die Fähigkeiten von Level 1 und 2 aufbauen, dabei gilt zu beachten, dass die Skills (1-4) auf langfristige Ziele ausgerichtet sind und in der Regel über Monate und Jahre täglich praktiziert werden sollten. Die Skills (5-6) sind unmittelbar vor der Performanz-Situation für die Vorbereitung relevant, wobei sie vor dem Spiel eingesetzt werden können oder auch im Spiel vor einer unmittelbaren Aktion, wie z.B. dem Elfmeterschiessen. Die Skills (7-9) werden während des Verhaltens in den Performanz-Situationen genutzt.

2.6.3 Das Kompetenzinventar Profifussball (KIPF)

Dr. Julian Decius vom Lehrstuhl für Arbeits- und Organisationspsychologie der Universität Paderborn hat sich ebenfalls der Frage angenommen, welche Kompetenzen ein Profifussballer benötigt, und daraus das «Kompetenzinventar Profifussball» (KIPF) entwickelt. Mit diesem Instrument können die beruflichen Kompetenzen von Profifussballspielern mithilfe eines Fragebogens erfasst werden.

Um die relevanten Kompetenzen bei erwachsenen Profifussballspielern ermitteln zu können, wurde auf Basis der Literatur und der Ergebnisse aus qualitativen Interviews mit Fussballspielern (n= 427) und Experten ein Kompetenzstrukturmodell entwickelt, welches

acht verschiedene Dimensionen der Kompetenzen umfasst und sie den vier Handlungskompetenzbereichen nach Kauffeld (2006) zuordnet.

Tabelle 2: Zusammenstellung der acht Kompetenzdimensionen

| Handlungsfeld | Kompetenzfacette | Beschreibung |
|-------------------|--|--|
| Fachkompetenz | Taktisches Wissen | umfasst die Kenntnis von Fußballtaktiken sowie das fußballbezogene Fachwissen inklusive (mannschaftstaktischer) Feinheiten. |
| | Wissen zu Ernährung und Gesundheit | beinhaltet Kenntnisse darüber, welche Auswirkungen die Ernährung auf die Gesundheit und körperliche Leistungsfähigkeit hat. |
| Methodenkompetenz | Einsatz von Resilienzmethoden | umfasst die Anwendung von Methoden zur Zielfokussierung, zur Aufgabenpriorisierung und zum Umgang mit Stress. |
| | Umgang mit Medien | beschreibt die Expertise der Fußballspieler, sich gegenüber den Medien angemessen zu verhalten und sich in öffentlichen Interviews souverän zu präsentieren. |
| Sozialkompetenz | Kommunikationsfähigkeit | beinhaltet das Lösen von Problemen und Schwierigkeiten im Umgang mit Mitspielern durch den Einsatz von angemessener Kommunikation. |
| | Teamunterstützende Anpassungsfähigkeit | deckt das Verhalten ab, die eigene Mannschaft zu unterstützen, die Entscheidungen des Trainers zu respektieren und sich somit im Sinne des Teamerfolgs sozial angepasst zu verhalten. |
| Selbstkompetenz | Mentale Stärke | umfasst den positiven Umgang mit Leistungsdruck, Selbstzweifeln und Nervosität – im Gegensatz zur Dimension Einsatz von Resilienzmethoden beziehen sich die Items dieser Dimension auf den Zeitraum während des Fußballspiels. |
| | Kritikfähigkeit | beschreibt den positiven Umgang mit Kritik, um daraus zu lernen und die eigene Spielweise zu verbessern. |

(nach Decius, J., 2021, S. 352)

Diese Erhebung zeigt auf, welche Kompetenzen während einer Fussballkarriere erworben und gefestigt werden. Mithilfe des Fragebogens können diese bei aktiven Profifussballspielern ermittelt und für die Gestaltung der nachsportlichen Karriere eingesetzt werden.

2.7 Laufbahnthorien und Anwendungsmöglichkeiten

Unter Berücksichtigung der entwicklungs- und sportpsychologischen Erkenntnisse wird im Nachfolgenden aus laufbahntechnischer Sicht heraus untersucht, welche Aspekte für eine positive Laufbahnentwicklung wichtig sind und für die Unterstützung bei der beruflichen Neuorientierung von ehemaligen Leistungssportlern hilfreich sein können.

Da der Sport für die meisten ehemaligen Profifussballspieler eine sehr wichtige Position in ihrem Leben einnahm und sie sich mit ihm identifiziert haben, scheint es von grosser Bedeutung zu sein, diese Identität weiterzuentwickeln oder neu zu definieren. Bei der Auswahl der nachfolgenden Beratungsansätze wurde deshalb das Paradigma des Life Designs gewählt, weil, damit verbunden, das Leben als Sportler in die Lebensgeschichte eingebettet und neue Visionen für die Zukunft erschaffen werden können.

Nichtsdestotrotz soll an dieser Stelle erwähnt werden, dass bei der Beratungsarbeit deshalb immer auch Passungsansätze oder Ansätze des lebenslangen Lernens berücksichtigt werden sollten, weil diese je nach Fragestellung wirksam sein können.

2.7.1 Career Construction Theory

Das Hauptziel beim Life Design Ansatz besteht darin, seine berufliche Identität weiterzuentwickeln. Da der Arbeitsmarkt stetigen Veränderungen unterliegt, ist es umso wichtiger geworden, sich seiner eigenen Werte, Interessen und Lebensthemen bewusst zu werden, um die eigene Laufbahn nach diesen Kriterien ausrichten zu können und die weitere Laufbahn nach diesen Grundsätzen zu gestalten.

«Mit seiner Career Construction Theory (Laufbahn-Konstruktions-Theorie) hat Savickas einen Ansatz entwickelt, der zwar klar dem Paradigma des Life Designs zuzuordnen ist, aber Aspekte der beiden anderen Paradigmen wirksamer Beratung integriert» (Schreiber, 2015, S. 100).

Dabei gilt es, die Lebensthemen der bisherigen Laufbahn zu identifizieren und daraus die subjektive Bedeutung der eigenen Identität weiterzuentwickeln. Zudem wird die berufliche Persönlichkeit als Resultat zahlreicher Prozesse der Laufbahn-Adaptabilität verstanden. Diese wiederum beinhaltet gemäss Hirschi (2015, S. 3) folgende Dimensionen: Interesse

(Planung, Fähigkeit der Vorausschau), Kontrolle (Entscheidungsbereitschaft, Kontrollbewusstsein, Entscheidungsfähigkeit), Neugier (Erkunden, Explorieren, Neugierde) und Zuversicht (Problemlösung, Bewältigung von Herausforderungen).

Eine Möglichkeit, mit solchen narrativen Life-Design Ansätzen zu arbeiten, bietet das Career Construction Interview (CCI), «weil mit dem CCI die Komplexität einer individuumszentrierten Beratung abgebildet und die Konstruktion des Selbst sowie der beruflichen Identität wirksam unterstützt werden kann» (Schreiber, 2020, S. 179).

Mithilfe von fünf Fragen werden dabei spezifische Geschichten erfragt, um später aufzeigen zu können, wie die Klienten ihr Selbst, ihre Identität sowie ihre Laufbahn konstruieren. Die ersten drei Fragen beziehen sich auf das Selbst, mit der vierten Frage werden die vorhandenen Ressourcen der Laufbahn-Adaptabilität erhoben, wobei sich die letzte Frage auf das Lebensthema konzentriert.

Die Beratungsperson tritt während dieses Prozesses nicht mehr als Experte oder Expertin auf, sondern unterstützt die Klienten mit narrativen Ansätzen bei der Konstruktion, Reflexion und Weiterentwicklung ihrer beruflichen Identität.

2.7.2 Das Karriere-Ressourcen Modell nach Hirschi

Dieses Modell berücksichtigt die verschiedenen Faktoren aus verschiedenen Modellen, welche für die Bewältigung von beruflichen Übergängen, für den objektiven und subjektiven Laufbahnerfolg relevant sind.

Es gliedert sich in vier zentrale Ressourcen, welche für die erfolgreiche Gestaltung von Laufbahnen wichtig sind und kann gemäss Hirschi (2020, S. 6, ff.) wie folgt beschrieben werden:

Humankapital-Ressourcen: Hiermit sind nebst arbeitsrelevantem Wissen Fertigkeiten und Fähigkeiten sowie andere Eigenschaften, wie Einstellungen, oder Persönlichkeitsmerkmale gemeint. Weiter zählen Bildung, Erfahrung Ausbildung, kognitive Fähigkeiten sowie Kenntnisse über den Arbeitsmarkt und Berufe und Ausbildungen dazu. Als Schlüsselkompetenzen sind übertragbare Kompetenzen, wie Teamfähigkeit oder Führungsfähigkeit, zu verstehen.

Soziale Ressourcen: Diese werden als soziale Beziehungen eines Menschen definiert, welche Informationen, Einfluss und/oder Solidarität bieten, wie z.B. die Verfügbarkeit eines

Mentors. Allerdings sind hiermit nicht nur die Verbindungen zu einflussreichen Einzelpersonen gemeint, sondern auch sowohl die Entwicklungsnetzwerke, die Informationen oder Einfluss bieten können, als auch alle persönlichen Kontakte in der Familie und im Freundeskreis.

Psychologische Ressourcen: Hierbei handelt es sich nicht um berufsspezifische Eigenschaften, sondern vielmehr um Eigenschaften und Persönlichkeitsmerkmale, wie Einstellungen, Motivation oder Verhaltenstendenzen. Dabei spielen die Hoffnung oder die Selbstwirksamkeitserwartungen eine wichtige Rolle.

Identitäts-Ressourcen: Damit ist die eigene Wahrnehmung bezüglich beruflicher Interessen, Fähigkeiten, Zielen und Werten gemeint. Im Vordergrund steht hierbei die Frage «Wer bin ich und was hat die Arbeit für eine Bedeutung für mich?». Diese Ressourcen beziehen sich im Gegensatz zu den psychologischen Ressourcen spezifisch auf die Einstellungen zum Beruf und zur Arbeitsrolle.

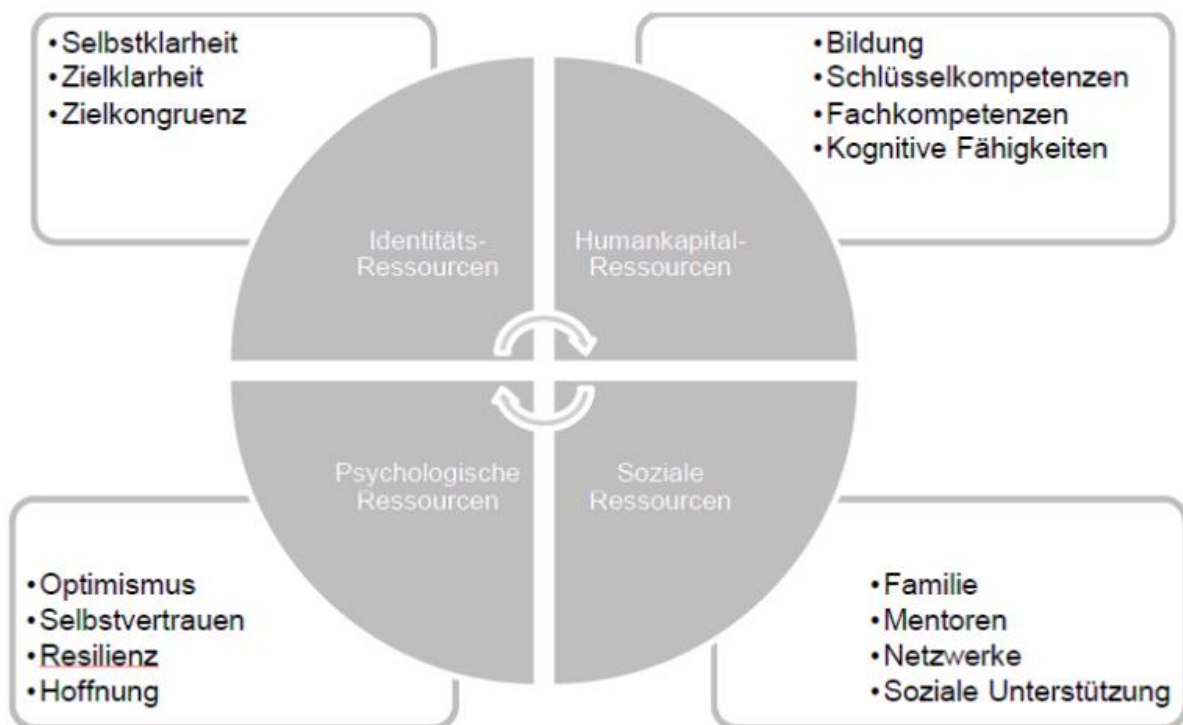


Abbildung 7: Karriere-Ressourcen-Modell (Hirschi, 2010, S. 195)

Hirschi (2015) fasst zusammen, dass diese Ressourcen miteinander interagieren und dass dann, wenn mehr Ressourcen in einem Bereich vorhanden sind, häufig auch andere Ressourcen noch verstärkt werden.

2.7.3 Happenstance Learning Theory

Obschon zufällige Ereignisse einen wichtigen Einfluss auf die Laufbahnentwicklung ausüben können und auch an breiter Akzeptanz gewonnen haben, werden sie in den meisten Theorien nur in geringem Masse berücksichtigt.

Krumboltz (2015) hat mit seiner Arbeit aufzeigen können, dass diese unerwarteten Umstände und Zufälle bei fast jeder Laufbahnentwicklung eine wesentliche Rolle spielen. Daraus kann geschlussfolgert werden, dass Laufbahnberatung immer als Resultat eines komplexen und unvorhersehbaren Prozesses zu betrachten ist und nicht als eine planbare und rationale Wahl. Das Prinzip dieser Theorie beschreiben Hirschi und Baumeler (2020) wie folgt:

Das fundamentale Prinzip der Happenstance Learning Theory ist es, dass menschliches Verhalten das Produkt einer endlosen Zahl an Lernerfahrungen ist, welche sowohl durch geplante als auch durch ungeplante Situationen entstehen. Die Ergebnisse dieser Lernerfahrungen bilden die Basis für Fähigkeiten, Interessen, Wissen, Einstellungen, Präferenzen, Emotionen sowie zukünftige Handlungen der Person. (S. 6)

2.7.4 Ansätze der Positiven Psychologie

Gemäss Steinebach, Jungo und Zihlmann (2012) kann die Positive Psychologie den traditionellen Ansatz der beruflichen Beratung vertiefen und ergänzen. Dabei werden zwei neue Elemente, nämlich positive Ziele und Konstrukte, aus der Positiven Psychologie miteinbezogen (S. 197).

Ziel einer positiven beruflichen Beratung ist nebst Passung und Zufriedenheit auch das Empfinden von Glück. Dies beinhaltet folgende drei Aspekte:

- Spass und Vergnügen bei der Arbeit
- Flowerleben und hohes Engagement
- Die Arbeit soll als sinnerfüllend erlebt werden

So gesehen kann der Beruf zur Berufung werden. Hirschi (2010) konnte empirisch nachweisen, dass Berufung förderlich für erarbeitete Identität, Zutrauen und Engagement sein kann. Dabei spielt auch die intensive Selbstexploration eine wichtige Rolle und geht damit mit der Kenntnis der eigenen Stärken und Schwächen einher.

Charakterstärken spielen in der Positiven Psychologie eine wichtige Rolle. Diese sind bei Menschen aus verschiedenen Berufen in unterschiedlich starkem Masse ausgeprägt. Allerdings zeigen bestimmte Berufsgruppen ähnliche Profile und liefern damit einen Hinweis auf förderliche Tugenden und Charakterstärken. Diese Angaben basieren jedoch noch nicht auf repräsentativen Stichproben (Steinebach, Jungo & Zihlmann, 2012, S. 198).

2.7.5 Beratungsmodell nach Kuhn

Das Beratungsverständnis hat sich im Laufe der letzten Jahrzehnte stetig verändert und unterliegt den genannten Paradigmenwechsel. Gemäss Kuhn (2014) ist infolge des systemischen Denkens und des lösungsorientierten Ansatzes vielmehr nach systemkompatiblen Lösungen gesucht worden, wobei man das Umfeld der Ratsuchenden vielmehr miteinbezogen und neben den persönlichen Ressourcen auch die situativen und sozialen Ressourcen stärker berücksichtigt. «Jugendliche und Erwachsene gelten heute als Personen, die sich in Übergängen befinden» (S. 38). Die Unterstützung bei der Bewältigung dieser Übergänge wird damit zur zentralen Aufgabe der Berufs- und Laufbahnberatung. Um einen Beratungsverlauf in seiner Komplexität erfassen zu können, hat Kuhn das Modell zum Prozess einer Beratung konzipiert:

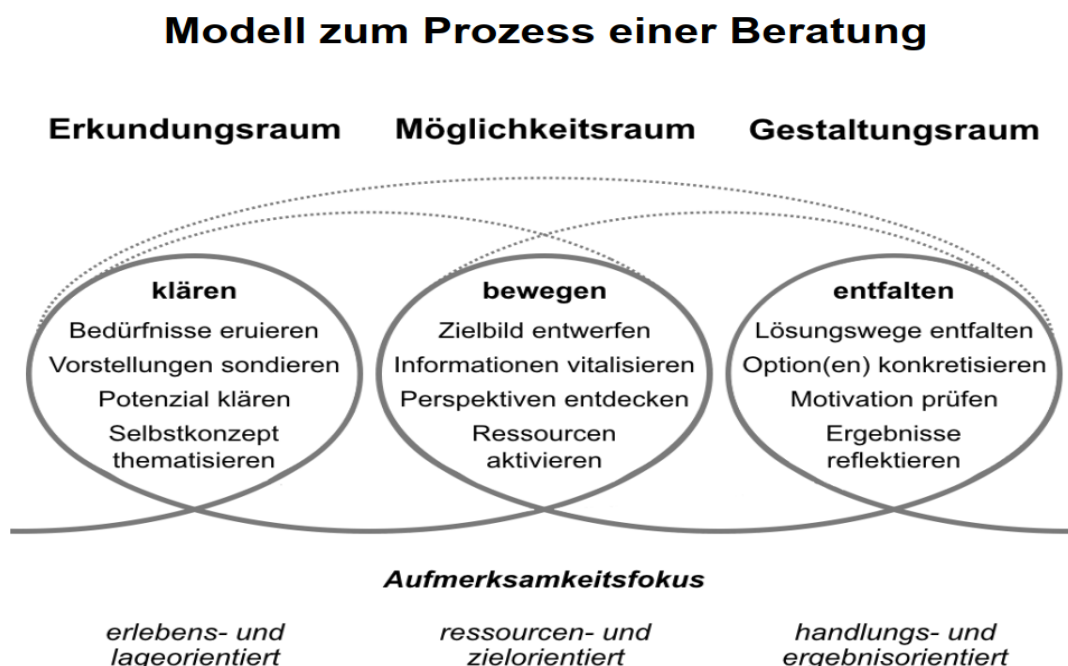


Abbildung 8: Modell zum Prozess einer Beratung (Kuhn, 2014, S. 40)

Um die Ausgangslage ergründen zu können, wird im *Erkundungsraum* geklärt, die Anliegen und Erwartungen besprochen und eine konkrete Fragestellung formuliert. Anschliessend werden die individuellen Voraussetzungen und Bedingungen näher fokussiert, was zu einer längeren Klärung führen kann.

In einem nächsten Schritt geht es im *Möglichkeitsraum* darum, Zielbilder zu entwerfen und so eine mentale Bewegung zu erzeugen. Denn mit diesen Bildern können potenzielle Perspektiven eröffnet werden und auf diesen lassen sich dann mögliche Wege ableiten. Somit können auch benötigte Ressourcen dafür aktiviert und Optionen miteinander verglichen werden.

Diese Ideen werden im *Gestaltungsraum* konkretisiert. Dabei wird untersucht, welche Schritte für die Erreichung des Ziels nötig sind und Bezug zu der aktuellen Situation hinsichtlich Handlungsfähigkeit und motivationaler Bereitschaft genommen.

Die gestrichelten Linien machen deutlich, dass ein Beratungsprozess nicht zwangsläufig linear verlaufen muss und die Möglichkeit immer besteht, in einen anderen *Raum* zu wechseln. Wann und wie lange dies der Fall ist, bestimmen die Beteiligten.

Kuhn erweitert dieses Modell insofern, als dass er das Geschehen vor und das nach einer Beratung ebenfalls miteinbezieht. So gesehen, kann eine Beratung deshalb nicht allein auf den Gesprächskontakt reduziert werden, da die Ratsuchenden in der Regel bereits vor der Beratung mit ihrem Anliegen auf der Suche sind: «Wenn sich eine Person nun für eine Beratung entscheidet, hat sie demzufolge im Kopf und im Handeln bereits angefangen zu wirken» (S. 42).

Zudem wirke eine Beratung auch nach und in dieser Phase zeigt sich, welche Erkenntnisse daraus gezogen werden und sich auf das weitere Vorgehen auswirken. Weitere Aktivitäten und das soziale Umfeld spielen hierbei ebenfalls eine wichtige Rolle.

3. Methodik

Im Nachfolgenden werden die für die Bearbeitung dieses Themas relevanten Fragestellungen aufgeführt und die Vorgehensweise beschrieben. Dabei werden die Merkmale der Stichprobe näher erläutert, das gewählte Forschungsdesign präzisiert und die Durchführung der Untersuchung erklärt sowie die Form der Datenauswertung veranschaulicht.

3.1 Fragestellungen

Die aus der theoretischen Auseinandersetzung gewonnenen Erkenntnisse führten zu der Formulierung folgender Fragen, welche bei der Erstellung des Interviewleitfadens konkretisiert wurden:

- Welche persönlichen Eigenschaften waren für den Durchbruch zum Profifussballer hilfreich?
- Welche spezifischen Voraussetzungen (überfachliche Kompetenzen) bringen ehemalige Profifussballer mit und welche beruflichen Tätigkeitsfelder bieten sich dafür besonders an?
- Wie erleben ehemalige Profifussballer den Wechsel in die nachsportliche Laufbahn? Welche Hürden und Erschwernisse gilt es zu meistern?
- Welche Faktoren bei der Beendigung der sportlichen Laufbahn korrelieren mit der beruflichen Zufriedenheit?
- Welche Ressourcen sind für eine erfolgreiche Transition des Karriereendes bedeutend?
- Welche Qualifikationen können aus dem Leistungssport für eine zweite Karriere in der Wirtschaft eingebracht und genutzt werden?
- Wie lassen sich Berufsausbildung, Studium und Arbeitswelt mit der Ausübung des Sports verbinden?
- Welche Vorkehrungen und Planungsschritte wurden während und nach der aktiven Sportkarriere unternommen und wodurch wurden diese beeinflusst?
- Welche Unterstützungsangebote bei der Gestaltung der nachsportlichen Laufbahn wurden genutzt?
- Welche Erwartungen stellen ehemalige Fussballspieler an den Arbeitgeber?
- Welche persönlichen Eigenschaften und im Sport erworbenen Fähigkeiten und Fertigkeiten kommen im Beruf zum Tragen?
- Was sind die Gelingensbedingungen für eine erfolgreiche nachsportliche Laufbahn?

3.2 Erhebungsmethode teilstrukturiertes Interview

Für die Beantwortung der Fragestellung wurde das Interview gewählt, da das Befragungsziel das Ermitteln von subjektiven, emotionalen Erlebnisqualitäten darstellte.

Gemäss Helfferich (2011) ist eine gewisse Strukturierung dann sinnvoll, wenn es um die Erhebung von «subjektiven Konzepten, subjektiven Theorien, Deutungsmustern, Orientierungen, Positionierungen» geht (S. 38). Damit die Befragten möglichst frei erzählen konnten, wurde deshalb die Form des teilstrukturierten Interviews gewählt. So wurde es ihnen ermöglicht, offen über ein Thema zu sprechen, und sie durch Fragen unterstützt. Da bei diesem Vorgehen keine Antwortkategorien vorgegeben wurden, konnten die Aussagen im Rahmen der Inhaltsanalyse zu einem späteren Zeitpunkt kategorisiert werden (vgl. Anhang B Kategoriensystem).

Mittels Leitfadens wurde ein gezielter Fragenkatalog entwickelt, wobei bei Bedarf auch von diesem abgewichen werden konnte. So konnten neue Sachverhalte oder subjektive Strukturen entdeckt und, damit verbunden, mehr Tiefe als bei strukturierten Interviews erreicht werden.

3.3 Beschreibung der Stichproben

Die ausgewählten Interviewpartner (n=4) haben alle in der höchsten Schweizer Fussballliga (Super League) gespielt und hatten ihre sportliche Karriere zum Zeitpunkt der Befragung bereits seit mindestens einem Jahr beendet und sich in ein Berufsfeld ausserhalb des Sports eingegliedert. Zwei der Befragten haben zudem für die Schweizer Fussballnationalmannschaft gespielt. Vor der professionellen Ausübung des Sports haben drei von ihnen ein Eidgenössisches Fähigkeitszeugnis und ein Befragter die Gymnasiale Maturität erworben. Sie haben aus unterschiedlichen Gründen ihre sportliche Karriere beendet und waren zu diesem Zeitpunkt auch unterschiedlich alt. Für die Auswahl der Stichproben waren folgende Kriterien relevant:

- Mindestens 50 Einsätze in Fussballspielen in einer der beiden höchsten Schweizer Fussballligen
- Unterschiedliche Gründe für das Karriereende
- Fussballkarriere seit mindestens einem Jahr beendet
- Aktuelle berufliche Tätigkeit in einem Berufsfeld ausserhalb des Sports

Die Anzahl an Spielen sowohl in internationalen Wettbewerben als auch die Einsätze in der Nationalmannschaft spielten bei der Auswahl keine Rolle.

Bei der Suche nach passenden Interviewpartnern wurde auf ein existentes Netzwerk zurückgegriffen, welches mit aktiven und ehemaligen Profifussballspielern zusammenarbeitet.

Tabelle 3: Übersicht über die Interviewpartner

| Interviewpartner | Alter bei Karriereende | Anzahl Spiele in SL und/oder CL* | Grund für das Karriereende | Höchster Bildungsabschluss |
|------------------|------------------------|----------------------------------|----------------------------|----------------------------|
| Nr. 1 | 32 | > 300 | Rolle beim Verein | Berufssportler |
| Nr. 2 | 28 | > 140 | Keine Freude mehr am Sport | Kaufmann |
| Nr. 3 | 38 | > 400 | Altersbedingt | Kaufmann |
| Nr. 4 | 26 | > 90 | Verletzungen | Kunst-Sportgymnasium |

*Aus Datenschutzgründen wurde auf die exakte Angabe der Spiele in der Super- und Challenge League verzichtet (eigene Darstellung)

3.4 Methodisches Vorgehen

Im nachfolgenden Abschnitt wird erläutert, auf welche Aspekte gestützt der Interviewleitfaden entwickelt wurde und worauf bei der Durchführung und Aufzeichnung der jeweiligen Interviews geachtet wurde.

3.4.1 Entwicklung des Interviewleitfadens

Basierend auf den theoretischen Erkenntnissen, wurden inhaltliche Kategorien für die Befragungen in Form eines Interviewleitfadens entwickelt. Dabei wurden die Fragen in passende Oberbegriffe eingeteilt und mit offenen und geschlossenen Fragen in Teilbereichen zusammengefasst. Der Leitfaden wurde vor dem Einsatz pilotiert und überarbeitet, sodass sowohl die Beantwortung der Forschungsfragen als auch die Steuerung des Gespräches möglich waren. Zu diesem Zweck wurden die 11 formulierten Fragen nach Aepli, Gasser, Gutzwiller & Tettenborn (2011, S. 183) berücksichtigt.

3.4.2 Interviewdurchführung und Aufzeichnung

Der Durchführungsort der Interviews wurde den Befragten überlassen. Gemäss Helfferich (2011) hat dieses Vorgehen den Vorteil, dass die Interviews an einem Ort stattfinden können, an dem sich die Befragten wohlfühlen. So fanden diese im jeweiligen Büro oder zuhause statt. Es wurde darauf geachtet, dass die Tonaufzeichnung aus akustischer Sicht in guter Qualität aufgenommen werden konnte und wir während des Interviews ungestört waren. Für die Aufzeichnung wurde ein zweites Gerät mitgenommen, und zwar für den Fall, dass beim ersten Gerät ein technisches Problem auftreten würde.

Die Befragten wurden vorgängig per E-Mail und anschliessend telefonisch kontaktiert, um die Forschungsfrage zu erläutern und die jeweiligen Treffen zu koordinieren. In diesem Zusammenhang wurde den Befragten auch erläutert, dass diese Mitwirkung auf freiwilliger Basis stattfindet und vertrauliche Angaben anonymisiert werden.

Abgesehen von einem Interview, welches mehr Zeit als geplant beanspruchte und deshalb ein zweites Treffen vereinbart werden musste, dauerten die Interviews zwischen 60-90 Minuten und konnten somit bei einem Treffen vollständig durchgeführt werden. Ein geplantes Treffen musste aufgrund der ungünstigen Wetterverhältnisse und Verkehrsbedingungen kurzfristig abgesagt und das Interview an einem neuen Termin durchgeführt werden.

Bei der Durchführung wurde darauf geachtet, dass nach der Begrüssung das Vorgehen erläutert und auf Fragen eingegangen wurde. Dabei wurde auch Zeit für ein informelles Gespräch eingeplant, um eine offene und freundliche Atmosphäre zu schaffen, wobei auch die Bereitschaft zur Teilnahme gewürdigt wurde.

3.5 Datenaufbereitung und Auswertung

In einem nächsten Schritt wurde das Gesagte auf den Aufzeichnungen wörtlich transkribiert und im Sinne einer zusammenfassenden, qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring (2010) so reduziert, «dass die wesentlichen Inhalte erhalten bleiben, durch Abstraktion einen überschaubaren Corpus zu schaffen, der immer noch Abbild des Grundmaterials ist» (S. 65).

Mithilfe der Software MAXQDA wurden die jeweiligen Transkriptionen auf das Programm hochgeladen und einzelne Kodiereinheiten, gestützt auf den Interviewleitfaden, festgelegt. So konnten relevante Textbestandteile dem jeweiligen Code zugeordnet und als Zusammenfassung mit den Aussagen aller Interviewpartner exportiert werden. Ebenfalls konnten wichtige Aussagen mithilfe eines neu generierten Codes erfasst werden.

Dank dieses Vorgehens konnte die Fülle an Daten aus den verschiedenen Interviews auf das Wesentliche reduziert und übersichtlich dargestellt werden.

4. Ergebnisse der Interviews

In diesem Kapitel werden die Ergebnisse der durchgeführten Befragungen präsentiert. Wie bereits vorgängig erläutert, wurden die für die Fragestellungen wesentlichen Aussagen zusammengefasst, einander gegenübergestellt, zitiert und in die nachfolgenden sechs Kategorisierungspunkte unterteilt.

4.1 Sportliche Laufbahn

4.1.1 Förderliche Persönlichkeitsmerkmale

Die Befragten gaben an, dass man ein hohes Mass an Disziplin benötigt und man auf sehr viel verzichten muss, um auf die sportlichen Ziele hinzuarbeiten. Gerade dann, wenn Gleichaltrige viel mehr Freizeit haben und «das sonstige Leben geniessen, dann muss man sich selber einfach immer zurücknehmen und sagen: Nein, ich mache das jetzt voll für den Sport». Weiter müsse man sich früh durchsetzen können und entsprechend wird man mit Konkurrenzdenken konfrontiert, dafür benötige man auch Mut: «Wenn man jemand ist, der sich dann immer zurückhält und sich dann nichts getraut, dann funktioniert das nicht.» (Interviewpartner Nr. 4)

Nebst Disziplin und Mut wurden auch Siegeswille und Hartnäckigkeit genannt. Diese Eigenschaften münden dann in eine Mentalität, welche von einem hohen Mass an Hingabe und Leidenschaft für den Sport gekennzeichnet ist.

4.1.2 Gründe für das Karriereende

Die Befragten gaben unterschiedliche Gründe für die Beendigungen ihrer Fussballkarrieren an. Interviewpartner Nr. 3 beendete deshalb seine Karriere, da er bereits in einem

vergleichsweise hohen «Fussballalter» und entsprechend nicht mehr dazu in der Lage war, die geforderten «Topleistungen» zu erbringen.

Interviewpartner Nr. 1 spielte bei seinem letzten Verein nicht die Rolle, die er sich gewünscht hatte, und wollte ein Angebot aus der Challenge League deshalb nicht annehmen, da es stets sein Anspruch war, in der höchsten Schweizer Fussballliga zu spielen und es sich seiner Meinung nach aus finanzieller Sicht nicht gelohnt hätte. Ausserdem sei die Verantwortung als Familienvater ebenfalls von grosser Relevanz für diesen Entscheid gewesen.

Interviewpartner Nr. 2 hatte zum einen keine Freude mehr an diesem Beruf und zum anderen konnte er sich ein Engagement nur bei den vier besten Klubs aus der Schweiz vorstellen, dies ebenfalls aus finanziellen Gründen.

Bei Interviewpartner Nr. 4 waren es die vielen Verletzungen und medizinischen Eingriffe, die ihn frühzeitig zu einem Karriereende gezwungen haben, «weil mein ganzer Bewegungsapparat so eingestellt war, dass das halt irgendwie, überall, irgendwo überlastet und dann hab ich gemerkt, jetzt kann ich nicht, jetzt geht es nicht mehr.»

4.1.3 Zufriedenheit mit der sportlichen Karriere

Alle Befragten gaben an, sehr stolz darauf zu sein, dass sie zu dieser kleinen Gruppe von Fussballern gehören, die es geschafft haben, ihre Leidenschaft zum Beruf zu machen. Allerdings waren nicht alle gleichermassen mit ihrer sportlichen Karriere zufrieden. Zum einen konnten die Erwartungen, also «quasi [die] Vorschusslorbeeren von den ganz jungen Jahren», nicht erfüllt werden und es wurden gewisse Entscheidungen getroffen, welche rückblickend nicht optimal waren, «man lässt sich dann vielleicht in einem jungen Alter noch etwas beirren. Das sind halt so Situationen fürs Leben, die man vielleicht anders machen sollte. Aber in diesem Alter solche Entscheidungen zu treffen, die sind auch nicht immer einfach. Mit 19 weiss man noch nicht, bin ich ein Kopfmensch oder bin ich ein Bauchmensch.» (Interviewpartner Nr. 2)

Interviewpartner Nr. 3 gab an, deshalb sehr zufrieden mit seiner sportlichen Karriere zu sein, da er während fast 20 Jahren auf höchstem Schweizer Fussballniveau spielen konnte.

Diejenigen ehemaligen Fussballer, welche die Entscheidung des Karriererücktritts selbst getroffen haben, sind rückblickend zufriedener als diejenigen, welche aus Verletzungsgründen oder Differenzen mit dem ehemaligen Fussballverein ihre Karriere beendet haben.

4.2 Nachsportliche Laufbahn

4.2.1 Beweggründe für den Wechsel des Berufsfeldes

Alle Befragten gaben an, dass der Arbeitsmarkt im Schweizer Fussball relativ klein sei. Zum einen gibt es nur 20 Profivereine in der Schweiz und zum anderen existiert eine Vielzahl von ehemaligen Fussballern, welche sich als Fussballtrainer etablieren möchten. Die Ausbildung bzw. der Erwerb des höchsten Trainerdiploms sei zudem sehr zeitintensiv und anspruchsvoll. Ausserdem ist die Fluktuationsrate sehr hoch und man kann seinen Posten sehr schnell dann wieder verlieren, wenn die sportlichen Ergebnisse nicht stimmen. Häufig sei man dann gezwungen, einen Job ausserhalb des Wohnortes anzunehmen oder sogar im Ausland. Dies wirke sich ebenfalls auf das Familienleben aus: «Bei mir war das ein Grundsatzentscheid, auch was die Familie betrifft.» (Interviewpartner Nr. 3)

Ein weiterer Grund für den Wechsel des Berufsfeldes war für Interviewpartner Nr. 2 die Tatsache, ein Teil der Öffentlichkeit zu sein «das ist nicht jedermanns Sache, war auch nicht meine Sache (...) Es hat mir nicht Freude bereitet, ein Teil dieser Öffentlichkeit zu sein». Für Interviewpartner Nr. 1 waren es die Differenzen mit dem letzten Verein, welche ihn dazu veranlasst haben. «Dadurch, dass die Situation, so gekommen ist, wie vorher beschrieben, musste ich zuerst mal Abstand haben von den Leuten und auch vom Sport.»

Alle Interviewpartner haben zudem eine Ausbildung oder ein Studium absolviert und sahen sich dazu gezwungen, sich in einer neuen Situation zu etablieren. «in der Privatwirtschaft muss man sich wieder neu erfinden. Man muss sich beweisen. Man muss es den anderen beweisen. Es ist eigentlich das gleiche Prinzip wieder. Man fängt irgendwo an und will nach oben, will sich weiterentwickeln und das war immer mein Ziel.» (Interviewpartner Nr. 2)

4.2.2 Erste Arbeitserfahrungen in der Privatwirtschaft

Sämtliche Befragte nutzten ihr privates Netzwerk für den Einstieg in eine Branche ausserhalb des Sports. Dabei wurde nach solchen Berufen gesucht, deren Ausführung auch als Quereinsteiger möglich ist. Es zeigte sich schnell, dass ein Einstieg vor allem in den Bereichen Versicherungen, Immobilien oder Vermögensverwaltung gut möglich ist, da der Zugang ohne spezifische Vorbildung oder Arbeitserfahrung möglich ist und dank dem umfangreichen Netzwerk Kunden gewonnen werden konnten. Ausserdem ging es den Befragten auch darum, eine Tätigkeit zu finden, in der sie ebenfalls Erfolgserlebnisse verzeichnen und im übertragenen Sinne nahe am Toreschiessen dranbleiben. Für alle Befragten war es zudem wichtig, eine Anstellung mit einer leistungsorientierten Vergütung zu erhalten. Drei von ihnen starteten ein Praktikum in einer Sales-Position, in der es darum ging, Kunden und Sponsoren zu gewinnen, und der andere konnte gleich als Kundenberater im Vertrieb eines grossen Unternehmens starten.

4.2.3 Aktuelle Position und Aufgabenbereich

Mittlerweile arbeiten die drei Befragten, welche eine berufliche Grundbildung absolviert haben, als Sales-Manager, bzw. Verkaufsleiter in der Automobil-, Versicherungs- und Finanzbranche. Ein Befragter, welcher das Wirtschaftsstudium abgeschlossen hat, arbeitet als Business Developer bei einem grossen Vermögensverwalter.

Die Arbeit der drei Verkaufsleiter beinhaltet Kundenbesuche, Beratungen und Führung der Mitarbeitenden. Ausserdem sind sie dafür verantwortlich, dass die Geschäftsziele erreicht und eine Rendite erwirtschaftet werden. Nebst Gewinnung von Neukunden müssen sie ihre Branchenkenntnisse stets mittels Zertifizierungen auffrischen.

Im Bereich des Business Developments geht es darum, neue Geschäftsfelder zu erschliessen. Die Aufgabe des Befragten besteht darin, Fonds zu verkaufen und dabei auch die Zielgruppe der Fussballer zu erschliessen. Seine Erfahrungen als ehemaliger Profifussballer kann er dabei gewinnbringend einsetzen: «Weil erstens haben sie (Anm.: Profifussballspieler) selber keine Zeit. Zweitens, sind sie auch nicht ausgebildet, es ist eine sehr komplexe Welt und drittens, sind sie oft auch schlecht beraten und durch das glaube ich, dass dort ein grosses Potenzial steckt». (Interviewpartner 4)

4.2.4 Erworbene Kompetenzen

Die Befragten gaben zu Protokoll, dass sie während ihrer Zeit als Fussballer gelernt haben, mit Druck umzugehen, und dass ihnen diese Fähigkeit in der Privatwirtschaft zugutekommt. Gerade im Hinblick auf die Geschäftsziele, bei denen es um viel Geld geht, spüren sie einen gewissen Druck, können aber gut damit umgehen. «Du musst performen, das musstest du jedes Wochenende und hier am Ende vom Tag, mein Job ist es, Umsatz zu bringen. Das heisst, ich muss performen. Ja und den Druck, den kenne ich seit eh und je und von daher kann man das so vergleichen.» (Interviewpartner Nr. 1) Weiter haben sie gelernt, sich nicht ablenken zu lassen und fokussiert zu bleiben: «dieser Fokus und diese Disziplin, einfach zu sagen, ich mach das so lange, bis es klappt, das lernt man im Fussball. Das ist etwas, dass man sehr gut gebrauchen kann in der Arbeitswelt.» (Interviewpartner Nr. 4)

Ein wichtiges Lernfeld im Fussball sei die Teamfähigkeit gewesen. Man habe sehr schnell gemerkt, dass man als Team vielmehr erreichen kann und auf die «Mitspieler» angewiesen ist, um selber performen zu können. Da es darum geht, sich als Individuum in ein Kollektiv einzugliedern, um als Team erfolgreich sein zu können, bedingt das auch eine hohe Sozialkompetenz. Hinzu kommt, dass man während der sportlichen Karrieren verschiedene Mitspieler, Kulturen und Länder kennengelernt hat. So habe man gelernt, sich in diversen Sprachen zu verständigen. «Also Sprachen, das kommt mir zugute und gleichzeitig auch die Zielstrebigkeit und die Ausdauer, weil wir arbeiten in einer Vertriebswelt, wo man Leistungen

und Ziele erreichen muss und das ist auch eine Herausforderung und die liebe ich.»
(Interviewpartner Nr. 3)

Nebst der hohen Leistungsorientierung wurden die Entscheidungsfreude und die Übernahme von Verantwortung als weitere Kompetenzen genannt.

4.2.5 Fehlende Kompetenzen und hinderliche Verhaltensweisen

Die Befragten gaben an, dass sie ihr Wissen im fachlichen Bereich vertiefen mussten, allerdings seien diese Kenntnisse sehr schnell erworben worden und sie konnten sich bei der Arbeit sehr viel Wissen aneignen.

Weiter wurde Geduld als fehlende Kompetenz genannt. Es sei schwierig, so lange auf ein Erfolgserlebnis hinzuarbeiten, da man vorher viel schneller und häufiger Erfolgserlebnisse verzeichnen konnte.

Dieser Mangel an Geduld bzw. die sehr ehrgeizige und zielstrebige Vorgehensweise könne sich auch negativ auf das Miteinander auswirken. Deshalb sei es wichtig, eine gute Mischung zu finden, damit man gemeinsam das Ziel erreicht.

Da die Tagesstruktur eines Fussballspielers aufgrund der körperlichen Belastungen und Regenerationszeit ganz anders aussieht als diejenige eines Arbeitnehmers in der Privatwirtschaft, fiel es den Befragten nicht leicht, sich an die «neuen» Geschäftszeiten zu gewöhnen. «Bei uns ist es so, die Leute kommen extrem früh ins Büro, um halb sieben sind die schon dort und ja, jetzt ein Fussballer, der vielleicht jeden Tag um halb zehn im Training sein musste, der wird das nicht schaffen.» (Interviewpartner Nr. 4)

4.2.6 Zufriedenheit mit der beruflichen Karriere

Die beiden Befragten, welche bereits mehrere Jahre ihrer Arbeit als Verkaufsleiter nachgehen, sind mit ihrer aktuellen Tätigkeit sehr zufrieden und würden gar nichts daran ändern wollen. Die hohe Flexibilität und Autonomie schätzen sie sehr. Ausserdem sind sie mit ihrem Team sehr zufrieden und erhalten regelmässig deshalb Auszeichnungen, weil sie die Geschäftsziele nicht nur erreichen, sondern sogar übertreffen.

Die beiden Befragten, welche noch nicht so lange bei ihrem Arbeitgeber beschäftigt sind, befinden sich nach wie vor in einem Prozess. Auch wenn das sportliche Karriereende bereits eine gewisse Zeit zurückliegt, sei man noch nicht dort angekommen, wo man sein möchte. Dennoch sind sie mit den Arbeitsbedingungen grundsätzlich zufrieden und mit dem Aufbau des geschäftlichen Netzwerks beschäftigt.

4.2.7 Förderliche Arbeitsbedingungen

Für sämtliche Befragten haben Mobilität, flexible Arbeitszeiten (ortsunabhängig) und Leistungsorientierung eine hohe Bedeutung. Den ganzen Tag im Büro zu verbringen, käme

für keinen von ihnen infrage: «ich brauche diese Interaktion. Ich brauch das, rauszukommen. Ich brauch das, unter den Leuten zu sein. Ich habe das Gefühl, dass es vielen ehemaligen Fussballern auch so ein bisschen geht.» (Interviewpartner Nr. 4)

Ebenso wichtig sei es, mit Menschen zu arbeiten: «ich wollte beraten, weil da kommen meine Stärken, wie Kompetenz, Menschlichkeit, Sprachen, alles halt zum Zuge.» (Interviewpartner Nr. 3). Die Möglichkeit, bei entsprechender Leistung auch mehr zu verdienen, wurde ebenfalls als wichtiges Kriterium eingestuft.

4.2.8 Definition des beruflichen Erfolgs

Hierbei wurde das Ziel der Ambition und des Ehrgeizes, das man sich gesetzt, hat als Erfolg beschrieben. Man müsse sich immer wieder neue Ziele im Leben setzen und dabei «den besten und den schnellsten und den effektivsten» Weg für sich herausfinden.

Weitere Erfolgsfaktoren seien auch das Zusammenspiel im Team und deren positives Feedback. «Zufriedene Mitarbeiter, auch Mitarbeiter, die gerne kommen, die bereit sind, auch vielleicht eine Meile mehr zu machen.» (Interviewpartner Nr. 2)

Zu guter Letzt wurden auch die Verkaufszahlen als Kriterium genannt, da man in dieser Branche provisionsabhängig sei.

4.3 Einstellung zum Karriereende und Planung der nachsportlichen Laufbahn

4.3.1 Vorkehrungen und Planungsschritte während der Sportkarriere

Für zwei der Befragten war es bereits während ihrer Sportkarriere klar, dass sie eine nachsportliche Laufbahn ausserhalb des Sports anstreben werden. Entsprechend haben sie sich Gedanken darüber gemacht, in welche Richtung es für sie gehen könnte. Dabei haben sie nach passenden Arbeitsstellen Ausschau gehalten und in diversen Gesprächen ihre Möglichkeiten geprüft. Zu diesem Zweck haben sie ihre Sprach- und IT-Kenntnisse laufend verbessert.

Sie gaben an, dass es wichtig sei, sich frühzeitig mit einem möglichen Karriereende zu beschäftigen: «Man muss sich mental darauf einstellen. Man muss auch schauen, dass man, wenn die Lichter gelöscht werden oder du die Lichter selber löschst, dass dann neue Lichter aufgehen. Wenn man da nicht genug aufpasst, kann es auch sein, und das habe ich auch gehört von anderen Fussballern, dass man da in ein Loch fallen kann. Das ist ganz wichtig, dass man sich da gut vorbereitet.» (Interviewpartner Nr. 3)

Der Befragte, welche seine Karriere verletzungsbedingt beenden musste, absolvierte während seiner sportlichen Karriere ein Studium, mit dem er sich auf die nachsportliche Karriere vorbereitet hat, und zwar mit dem Ziel, in die Finanzbranche einzusteigen.

Ein Befragter spekulierte auf eine Tätigkeit im Verein nach seiner Aktivzeit und unternahm daher bis zum Karriereende keinerlei Vorkehrungen.

4.3.2 Einstellung zum Karriereende

Für Interviewpartner Nr. 4 bedeutet das Karriereende einen herben Verlust und dieser Prozess ist bis heute bei ihm noch nicht abgeschlossen: «im Fussball ist es so, man macht etwas, das Spass macht und kriegt noch Geld (...) das kann man nicht kopieren oder es wird auch nie mehr so der Fall sein und von dem her ist es für mich klar ein Verlust.»

Bei Interviewpartner Nr. 1 war das Karriereende mit gemischten Gefühlen verbunden. Grund dafür war der Abgang bei seinem letzten Verein, den er sich anders vorgestellt hatte. Dennoch stellte dieses Ende für ihn auch einen Neubeginn dar und er war davon überzeugt, auch eine erfolgreiche Laufbahn nach dem Sport einschlagen zu können, da er sich seiner Stärken bewusst war.

Für die Interviewpartner 2 und 3 war das Karriereende mit einem Gewinn verbunden. Zum einen blickten sie den neuen beruflichen Möglichkeiten positiv entgegen und waren gewillt, sich in einer neuen Situation zu etablieren, und zum anderen war das Karriereende deshalb ein grosser Gewinn für die Familie und den Freundeskreis, weil man die Freiheit gewann, an den Abenden und Wochenenden wieder beisammen sein zu können. «Man muss Opfer bringen während der Karriere und die fallen jetzt weg und jetzt gibt es andere Opfer, die man bringen muss, aber wenn ich zurückschauen, überwiegt das Positive, das heisst für mich war das ein richtiger und korrekter Entscheid.» (Interviewpartner Nr. 3)

4.3.3 Herausforderungen nach dem sportlichen Karriereende

Für Interviewpartner Nr. 2 und 4 war der Einstieg in die Arbeitswelt schwieriger als erwartet, da sie sehr viel lernen mussten und den ganzen Tag im Büro verbrachten: «ich hab dann gemerkt, dass das gar nicht so einfach ist einfach, mal fünf Tage die Woche von 8 Uhr bis 17 Uhr zu dieser Zeit einfach irgendwo an einem Ort zu sitzen, an einem Computer zu sein und einfach zu arbeiten. Das war für mich der erste Moment, der da gekommen ist, wo ich gemerkt hab, hey eigentlich ist das gar nicht so einfach, wie ich mir das vorgestellt hatte.» (Interviewpartner Nr. 4)

Ausserdem fühlte er sich sehr oft auf sich alleine gestellt und ihm fehlten im neuen Arbeitsalltag der Austausch und das Feedback, welches er im Fussballverein ständig hatte und erhielt. Die Gelegenheit zu bekommen, sich ständig aufs Neue zu beweisen, an seinen Leistungen gemessen zu werden und zu performen, fehlte ihm ebenso: «beim Fussball ist es so, wenn man mal schlecht spielt, dann hat man eine Woche später die Möglichkeit, alles wieder geradezubiegen im nächsten Spiel (...) und diese Adrenalinstösse, die man dann

erhält, wenn man gut trainiert oder gut spielt. Ja das fehlt natürlich dann im Arbeitsleben und dann möchte man die ganze Zeit so Stösse, aber die kommen dann nicht».

Interviewpartner Nr. 2 gab an, dass er während den ersten 3, 4 Monate am Abend jeweils sehr müde war, da es ihm auch nicht leichtfiel, den ganzen Tag konzentriert im Büro zu sitzen. Weiter gab er an, dass während der Fussballkarriere jeder Tag bereits strukturiert war und man nur den Anweisungen folgen musste: «Es wird einem den ganzen Tag vorgesagt, was du machen musst (...) mit Nationalmannschaft, mit Club, du läufst wie ein Lemming hinterher». Deshalb fiel es ihm anfangs schwer, sich selbst zu organisieren und Termine zu koordinieren. Man habe viel weniger Verpflichtungen und in der Privatwirtschaft sei es ganz anders und man habe viel mehr Verpflichtungen. Mit der Zeit ging es dann aber besser und er gewann plötzlich auch Freude daran.

Auch Interviewpartner Nr. 1 gab an, dass er zu Beginn sehr viel Neues lernen musste und seinen Alltag, die Termine und Meetings selbst vereinbaren und koordinieren musste. Obschon er sich der Tatsache bewusst war, dass es nicht mehr so sein würde wie während der Fussballerkarriere, habe er erst nach dem Karriereende wirklich realisiert, wie schön sein Beruf als Fussballer gewesen sei und mit welchen Emotionen er diesen verbunden hatte.

Alle Befragten gaben ausserdem an, dass der Einstieg in die Arbeitswelt abseits des Sportes deshalb so schwierig sei, da man auf dem gewöhnlichen Bewerbungsverfahrensweg häufig nur Absagen erhält, weil man keine adäquate Arbeitserfahrung vorweisen kann und eine äusserst lange Zeit «nur» Fussball gespielt habe und die Konkurrenten viel qualifizierter seien: «Weil die Erfahrung, die kann man nicht haben, wenn man so weit weg war von der Arbeitswelt, das kann man nur mit 'Learning by Doing' wettmachen.» (Interviewpartner Nr. 3)

4.3.4 Unerwartetes beim Einstieg

Interviewpartner Nr. 4 sah sich mit Aufgaben konfrontiert, welche er nur sehr schwer annehmen konnte, wie z.B. dem Lochen von Blättern oder das Einkaufen von Früchten für das Team: «Ja, jetzt bin ich 30, Fußballkarriere hinter mir und muss dort lochen und Früchte holen für das Team, hab einen Master an der HSG und es ist nicht einfach. Es ist nicht einfach, das wirklich zu akzeptieren und sagen, also komm, ich mache das jetzt einfach, aber habe es trotzdem durchgezogen.»

Bei Interviewpartner Nr. 3 war es so, dass er während seiner Beratungen von den Kunden als Fussballer wiedererkannt wurde und diese anfangs dachten, dass sie von einer versteckten Kamera gefilmt werden, da sie nicht wussten, dass er nun einen anderen Karriereweg eingeschlagen hatte.

Die beiden anderen Befragten waren nicht überrascht von ihrer neuen Funktion, da sie sich auf diese eingestellt hatten und der Einstieg ihren Vorstellungen entsprach.

4.3.5 Relevante Faktoren bei der Stellensuche

Für Interviewpartner Nr. 4 war es wichtig, in ein Team zu kommen, das ebenfalls einen Bezug zum Sport hat und sich der Qualitäten von Leistungssportlern bewusst ist. Zudem war für ihn klar, dass er deshalb eine Sales-Position antreten möchte, weil dort seine Leistungen ähnlich wie beim Fussball mit Zahlen gemessen werden können. In anderen Berufen sei das kaum möglich und das könne er sich nicht vorstellen.

Interviewpartner Nr. 2 gab an, dass die Arbeit mit Menschen für ihn von zentraler Bedeutung sei und dass er sich dabei stetig weiterentwickeln können müsse. Zudem machte er die Stellensuche auch von seinem Wohnort abhängig.

Bei Interviewpartner Nr. 1 waren es die flexiblen, ortsunabhängigen Arbeitszeiten, oft im Aussendienst unterwegs zu sein und der Kontakt mit Menschen.

4.4 Unterstützende Faktoren bei der beruflichen Neuorientierung

4.4.1 Wahl der Unterstützungsangebote

Sämtliche Befragte gaben an, dass sie bei der beruflichen Neuorientierung von Familienmitgliedern und Freunden unterstützt wurden. Dabei ging es darum, eine Fremdeinschätzung einzuholen und deren Meinung hinsichtlich ihrer Überlegungen miteinzubeziehen.

4.4.2 Auseinandersetzung mit eigenen Stärken und Interessen

Drei der vier Befragten machten deshalb keinen Gebrauch von einer spezifischen Beratungsstelle, weil sie sich ihrer Stärken bewusst waren: «Ich muss mit Leuten zu tun haben, ich kann mich verkaufen, ich kann gut argumentieren.» (Interviewpartner Nr. 1) und sich selbst über die Einstiegsmöglichkeiten informiert hatten. Dabei wurde ihnen schnell klar, dass das Angebot als Quereinsteiger in der Sales-Branche überschaubar ist.

Ein Befragter nahm eine Laufbahnberatung in Anspruch, um sich fundierter mit seinen Interessen und Stärken auseinanderzusetzen. Dabei habe er auch Persönlichkeitstests absolviert, welche ihm bei seinem Bemühen geholfen haben, herauszufinden, was für ihn persönlich wichtig ist. Auch bei ihm war schnell klar, dass er deshalb eine Laufbahn im Vertrieb anstreben möchte, da seine Qualitäten dort sehr gut zum Tragen kommen und er mit Menschen arbeitet.

4.4.3 Unterstützung durch den ehemaligen Fussballverein

Keiner der Befragten wurde seitens des letzten Fussballvereins hinsichtlich der Gestaltung der nachsportlichen Laufbahn unterstützt. Gemäss den Angaben der Befragten gebe es solche Angebote auf Vereinsebene nicht, zumindest sei ihnen keines bekannt. Nur wenige

Fussballer erhalten Anschlussverträge, sodass sie nach ihrer sportlichen Karriere eine Funktion im Verein übernehmen können.

4.4.4 Persönliches Netzwerk

Alle Befragten haben Gebrauch von ihrem persönlichen Netzwerk gemacht, damit sie den Einstieg in die Privatwirtschaft schaffen konnten. Dies sei «matchentscheidend», weil es auf dem üblichen Bewerbungsverfahren kaum möglich sei. Allerdings müsse man zu verstehen wissen, wie die vielen Kontakte während der Fussballkarriere genutzt werden können und man müsse sich aktiv darum bemühen, «weil du halt, während der Fußballerkarriere viele Leute triffst, die du auch wirklich nutzen musst, weil du musst dich bemühen. Es wird dir ja so oder so nichts geschenkt, egal wo ob jetzt im Sport oder der Wirtschaft und dann bin ich einfach auf die Leute zugegangen.» (Interviewpartner Nr. 1)

4.4.5 Weitere Einflussfaktoren

Die Befragten gaben an, dass man darauf angewiesen sei, eine Chance seitens der Arbeitgeber zu erhalten, um sich im neuen Berufsfeld beweisen zu können. Das bedingt jedoch, dass sich der künftige Vorgesetzte bewusst für den ehemaligen Fussballspieler entscheidet und nicht für einen «besser qualifizierten» Konkurrenten.

Hilfreich in dem Zusammenhang sei es, dass man als Fussballer einen Bekanntheitsstatus hat und mithilfe der Medien auf die eigenen beruflichen Pläne aufmerksam machen kann, um so in ein Gespräch mit potenziellen Arbeitgebern zu kommen.

4.5 Bildungsrelevanz für die beruflichen Ziele

4.5.1 Stellenwert Bildung

Interviewpartner Nr. 3 gab an, dass es äusserst wichtig sei, sich während der sportlichen Karriere stetig weiterzubilden. Er habe das im Sinne von Weiterbildungen (Sprachdiplome, IT-Zertifikate) gemacht und rate das jedem Spieler, weil man ansonsten kaum Chancen habe, eine Stelle zu bekommen.

Bei Interviewpartner Nr. 4 war es so, dass sein Vater auch schon nebst seiner damaligen Sportkarriere studiert habe und ihm mit auf den Weg gegeben habe, dass dies wichtig sei, und zwar zum einen deshalb, weil eine Sportkarriere jederzeit zu Ende gehen könne, und zum anderen deshalb, weil es auch einen positiven Einfluss auf die körperliche Belastung ausübe, wenn man sich auch geistig fordere.

Die beiden anderen Interviewten gaben an, dass Weiterbildungen grundsätzlich wichtig seien und man mit den Veränderungen mitgehen müsse. Allerdings sei es ihnen genauso wichtig, Arbeitserfahrungen in der Praxis zu sammeln und sich spezifisch auf ein betriebsrelevantes Thema hin weiterzubilden.

Ein Befragter gab an, dass es auch mit Weiterbildungen schwierig sei, eine Stelle nach der sportlichen Karriere zu bekommen, und zwar gerade dann, wenn man dazwischen eine längere Zeitspanne hinweg auf die Fussballkarriere fokussiert war: «Ja, was haben Sie vorher gemacht, ist die erste Frage. Ja, 15 Jahre lang Fußball gespielt.» (Interviewpartner Nr. 1)

4.5.2 Kenntnisse des Schweizer Bildungssystems

Nicht allen Befragten war klar, wie das Schweizer Bildungssystem aufgebaut ist. Ein Befragter gab an, dass er sich da zu wenig auskenne und nicht mitreden könne. Zwei weitere kannten die verbandsspezifischen Zertifizierungen und ein Befragter war aufgrund seines Studiums mit den Möglichkeiten vertraut.

4.5.3 Duale Karrieremöglichkeiten

Alle Befragten sind sich dahin gehend einig, dass sie während ihrer Fussballerkarriere genügend Zeit nebst dem Sport zur Verfügung hatten und mit den heutigen Möglichkeiten eine zusätzliche Weiterbildung durchaus möglich gewesen wäre: «ich glaube, als Fußballer in der Schweiz, wenn man jetzt nicht international spielt oder vielleicht nicht in der Nationalmannschaft ist, dann hat man sehr viel Zeit. Das heißt, wenn man vielleicht seine Trainingswoche anschaut, vielleicht einmal in der Woche frei, vielleicht maximal einmal pro Woche zwei Trainings und sonst ist es eigentlich nur ein Training pro Tag und dann trainiert man von halb zehn bis zwölf and that's it. Das heißt, es bleibt mehr als genug Zeit, um noch etwas zu machen.» (Interviewpartner Nr. 4)

Allerdings war es gerade bei Interviewpartner Nr. 4, der ein Studium absolviert hat, nicht immer einfach, die Module entsprechend seinen Möglichkeiten auszurichten. Die Studiengangsleitung habe alle Studierenden gleichbehandelt und ist deshalb auf seine Anträge auf Verschiebung der Assessment-Prüfungen nicht eingegangen. Gerade dann, wenn man in einem Mannschaftssport aktiv sei, sei das äusserst schwierig: «Ich glaube, wenn man jetzt Leichtathleten anschaut, die Einzelsportler sind und irgendwie ihr Trainingsplan auch sich selber ein bisschen ausrichten können, dann ist es vielleicht etwas anderes, weil im Fussball konnte ich nicht (Anm. den damaligen Trainer) anrufen und sagen, hey können wir nicht am Nachmittag trainieren, ich habe am Morgen noch irgendwie eine Vorlesung, und von dem her war das ein bisschen schade.»

Interviewpartner Nr. 1 gab an, dass man während der Fussballkarriere auf den Sport fokussiert sein muss und deshalb häufig die Energie für anspruchsvollere Weiterbildungen fehlt: «Du willst das Ende eigentlich nicht so sehen, weil du in deiner Leidenschaft bist, und du willst das eigentlich so lange machen wie möglich». In einem kleineren Rahmen sei das immer möglich, am besten sei es jedoch, wenn man die Weiterbildung parallel mit der neuen

Arbeitsstelle macht, da man vorher noch nicht wisse, in welche Richtung man dann effektiv nach dem Sport einsteigen wird.

Für Interviewpartner Nr. 2 war es ebenfalls schwierig, eine Weiterbildung während der Fussballkarriere in Angriff zu nehmen, weil er zu diesem Zeitpunkt nicht wusste, in welche Richtung es gehen wird, und zum anderen waren die technischen Möglichkeiten noch nicht so ausgereift, wie sie es heute sind.

Interviewpartner Nr. 3 bestätigte ebenfalls, dass es von der Zeit her möglich gewesen wäre, man allerdings auch Erholungsphasen einbauen musste, und es deshalb wichtig gewesen sei, den Umfang der Weiterbildung zu prüfen.

4.5.4 Nächste Schritte für die Erreichung der beruflichen Ziele

Für die Befragten ist es vor allem wichtig, sich auf dem neuesten Stand zu befinden, weil es stets Änderungen in den jeweiligen Branchen gibt, und da müsse man sich entsprechend zertifizieren lassen, damit man eine bedarfsgerechte Beratung durchführen kann. Allerdings ist nur ein Befragter gewillt, die eidgenössische Berufsprüfung zum Verkaufsleiter zu machen, jedoch nicht deshalb, weil diese für seine aktuelle Position relevant ist, sondern vielmehr deshalb, weil es im Vertrieb verschiedene Branchen gibt und er sich einen Wechsel zu einem späteren Zeitpunkt gut vorstellen könne. Für einen anderen kommt dies nicht infrage, weil er es sich zum einen nicht vorstellen kann, mit viel jüngeren Leuten solche Veranstaltungen zu besuchen, und zum anderen hinterfragt er auch den Mehrwert: «Ich habe ja jetzt ein bisschen die Branche kennengelernt. Zwei, drei Leute eidgenössisches Diplom, aber verkaufen nichts, weil sie keine Leute kennen. Darum bin ich ja in dieser Branche, wo ich ja jetzt bin.» (Interviewpartner Nr. 1)

4.6 Optimierungsmöglichkeiten bei der Gestaltung

4.6.1 Zufriedenheit und Optimierungspotenzial

Die beiden Befragten (Nr. 2 und 3), welche ihre sportlichen Karrieren bereits seit längerer Zeit beendet haben bzw. schon seit mehr als 10 Jahre im Vertrieb als Verkaufsleiter tätig sind, sind mit ihrer aktuellen beruflichen Situation deshalb sehr zufrieden, weil beide ein tolles Team haben und sehr erfolgreich zusammenarbeiten: «der Erfolg kommt mit den Leuten und wenn man gute Leute hat, dann hat man Erfolg. Dann hat man Spaß. Wir alle wollen Erfolg und das ist ein Teil unseres Business. Das ist Teil von Verkauf.»

(Interviewpartner Nr. 2)

Optimierungspotenzial sehen sie darin, dieses Niveau zu halten und sich zu überlegen, wie das Marktgebiet noch weiterbearbeitet und ausgeweitet werden könnte.

Interviewpartner Nr. 1 und 4 sind noch nicht so lange in der aktuellen Position und brachten zum Ausdruck, dass sie nach wie vor daran arbeiten, ihr geschäftliches Netzwerk zu erweitern und sich dort zu etablieren.

4.6.2 Unterschiede gegenüber der Zeit als Profifussballer

«Das sind zwei komplett verschiedene Welten logischerweise, weil Fussball ist immer noch ein Spiel, ein Sport. Da hat man andere Prioritäten und im Moment ist es halt so, dass man einen anderen Rhythmus hat und andere Abläufe. Es ist beides intensiv, aber auf ihre Art.» (Interviewpartner Nr. 3)

Interviewpartner Nr. 2 gab an, dass das Leben nun viel geerdeter sei und das Familienleben im Mittelpunkt stehe und dieses nebst Arbeit und Hobbys den Takt vorgibt.

Der Erstbefragte gab an, dass ihm die Tatsache, dass er zwei Kinder habe und gewohnt sei, einem gewissen Tagesrhythmus zu folgen, half, den Umstieg in die Privatwirtschaft zu schaffen. Er behauptete, dass es für ehemalige Profifussballer ohne eigene Familie viel schwieriger sei, sich an diesen Rhythmus zu gewöhnen.

4.6.3 Einstiegsmöglichkeiten ausserhalb des Sports

Zwei Befragte gaben an, dass es je nach Person individuell sei und es auf die jeweilige Persönlichkeit ankomme. Wenn man beispielsweise sehr stark auf Sicherheit bedacht sei, dann kämen eher andere Berufe infrage, fügten aber hinzu: «es gibt tatsächlich Spieler, Ex-Fussballer, die in der Versicherungswelt landen, weil es ein Leistungsprinzip ist, weil es mit Menschen zu tun hat, man muss gute Menschenkenntnisse haben, man muss zielstrebig sein, man muss diszipliniert sein und ausdauernd und das hilft, ja.» (Interviewpartner Nr. 3)

Für Interviewpartner Nr. 1 steht fest: «Du musst mit Leuten zu tun haben. Normalerweise kannst du dich gut verkaufen, weil du musst ja vielleicht auch mal ein Interview geben und hast mit verschiedenen Leuten zu tun, mit vermögenden Leuten.»

4.6.4 Gelingensbedingungen

«Eigentlich die gleichen während der Karriere. Man muss, man muss einen starken Willen haben, das Ziel vor Augen haben. Man muss willensstark sein, diszipliniert, fokussiert, motiviert und dann findet man. Irgendeine Tür geht immer auf, wenn die Grundvoraussetzungen, wie Respekt, Umgang mit Mitmenschen etc., vorhanden sind.» (Interviewpartner Nr. 3)

Interviewpartner Nr. 2 ist davon überzeugt, dass sich die Art und Weise, wie man durch das Leben schreitet, auf verschiedene Bereiche überträgt, und er bevorzugt es, dynamisch unterwegs zu sein und mit dem Wandel mitzugehen: «Man muss immer weitergehen. Es ist wirklich so, man muss sich verändern. Man muss mit Veränderungen klarkommen. Es ist

enorm wichtig jetzt. Wir sind so ein moderner Laden auch wir jetzt hier. Und es gilt einfach voranzugehen. Und es gilt einfach, diesen Wandel auch mitzugehen.»

Weiter gab er an, dass Demut und Bescheidenheit wichtige Tugenden seien, damit es mit der Karriere nach dem Sport gelingen kann. Denn man beginnt wieder bei null und wird wieder von neuem gemessen, denn alles, was vorher war, zählt nicht mehr, und es gilt, sich wieder zu beweisen und es auch wieder gut machen zu wollen.

Auch Interviewpartner Nr. 1 findet es wichtig, dass man realistisch bleibt und auch keine utopischen Vorstellungen vertritt. Vielmehr sollte man für die Möglichkeiten offen sein und sich selbst nicht so stark in den Vordergrund rücken: «Also eben, du kannst ja nicht dann sagen, wie es passt mir nicht, das will ich nicht. Du bist ja irgendwo auch ein bisschen beschränkt und dann musst du dann halt das Beste daraus machen.»

4.6.5 Rückblick

Interviewpartner 2 und 3 würden rückblickend nichts ändern und sind sehr glücklich und stolz, dass sie eine erfolgreiche Laufbahn ausserhalb des Sports einschlagen konnten. Für Interviewpartner Nr. 3 steht fest, dass der Wille zählt und man es in den eigenen Händen habe, welcher Aktivität man nach der sportlichen Karriere nachgehen möchte.

Interviewpartner Nr. 2 hält dabei wie folgt fest: «Wissen Sie, man sucht nicht Supermans in der Berufswelt. Manchmal denke ich, wenn man das hat, eine gewisse Demut, dann (...) ein bisschen Schlauheit, ein bisschen Schlitzohrigkeit und Pflichtbewusstsein und dann dort weitermachen und sich weiterentwickeln, wo man sich richtig fühlt. Es braucht keine Wunder.»

Interviewpartner Nr. 1 plädiert für die Eigeninitiative der Fussballer: «du musst selber die Initiative ergreifen. Also du musst selber begreifen, irgendwann ist es fertig und du musst dann wirklich die Eigendisziplin muss dann hervorkommen und dein innerer Antrieb muss dann so sein, dass du wirklich was unternehmen oder machen musst, weil viele Schweizer Fussballer haben nicht so finanziell ausgesorgt, dass sie dann machen können, was sie wollen.»

5. Diskussion und Ausblick

In diesem Kapitel werden die Ergebnisse aus den Befragungen interpretiert, mit den theoretischen Erkenntnissen verknüpft und mit dem Wissen aus den aktuellen Studien und Erhebungen verglichen. Zum Abschluss werden Ausblicke hinsichtlich möglicher Anwendungsgebiete und weiterer Forschungsarbeiten vermittelt.

5.1 Zusammenfassung und Interpretation der Ergebnisse

Die Gliederung der Zusammenfassung und Interpretation entspricht den sechs Kategorisierungspunkten, wobei als zusätzliches Unterkapitel die Implikationen für die Laufbahnberatung festgehalten werden.

5.1.1 Sportliche Laufbahn

Förderliche Persönlichkeitsmerkmale

Die Aussagen der Befragten hinsichtlich der Persönlichkeitsmerkmale, welche ihnen dabei halfen, Elitesportler zu werden, decken sich mit den erarbeiteten Erkenntnissen aus der Theorie (Weineck, 2019; Conzelmann et al., 2018; Höner & Feichtinger, 2016; Alfermann & Stoll, 2016). Auch die im Nachwuchsförderungskonzept festgehaltenen Merkmale, welche ein Talent als besonders förderungswürdig kennzeichnen, stimmen mit diesen Attributen überein. Nebst einem hohen Leistungsmotiv und Wettbewerbsgedanken nannten sie Hartnäckigkeit, Disziplin, Siegeswille und Mut als weitere Faktoren. Auch eine positive Einstellung (vgl. Lesyk, 1999), die Freude daran, zu performen, und, damit verbunden, die Aussicht auf Erfolg zählen zu den Erfolgsfaktoren.

Beweggründe für den Wechsel des Berufsfeldes

Die Ergebnisse der Interviews verdeutlichen, dass sich die Interessen und Bedürfnisse während der sportlichen Karriere verändert haben und es eine Vielzahl von Gründen gibt, die ehemalige Profifussballer dazu bewegen, einer anderen Tätigkeit nachzugehen. Zum einen möchten sie nicht länger Teil der Öffentlichkeit sein und einen geregelteren Alltag im Sinne der Familie absolvieren. Ausserdem schaffen es nur wenige von vielen, eine Trainerlaufbahn zu starten oder eine andere Position im Verein einzunehmen, da es nur eine begrenzte Anzahl von Stellen gibt und allein in der Super League mehr als 300 Profifussballspieler aktiv sind. Die finanzielle Verantwortung für die Familie spielt ebenfalls eine Rolle, da die Gestaltung einer Trainerlaufbahn Zeit benötigt. Ausserdem ist bekannt, dass die Fluktuationsquote in solchen Positionen sehr hoch ist und man sich dann teilweise auch dazu gezwungen sieht, Angebote in verschiedenen Regionen zu prüfen. Auch diese Tatsache lässt sich nur sehr schwer mit dem Wunsch nach einem geregelten Familienleben vereinbaren.

Diese Aussagen zeigen deutlich auf, wie sich die Interessen und Bedürfnisse im Laufe der Sportkarriere verändert haben und wie wichtig Einstiegsmöglichkeiten ausserhalb des Sports für die berufliche Zufriedenheit sind.

Zufriedenheit mit der sportlichen Karriere

Die Zufriedenheit mit der sportlichen Karriere kann unter verschiedenen Gesichtspunkten fokussiert werden. Wenn man bedenkt, dass von 15'000 Spielern in einem Jahrgang nur etwa 15 von ihnen eine professionelle Fussballkarriere einschlagen können (SFV, 2014, S. 10), scheint die Unterzeichnung des ersten Profivertrags ein wichtiger Meilenstein gewesen zu sein. Nichtsdestotrotz sind weitere Aspekte ebenfalls von Bedeutung, wie z.B. individuelle Auszeichnungen, gewonnene Wettbewerbe, die Berufung ins Aufgebot der Nationalmannschaft und auch die Teilnahme an internationalen Wettbewerben (vgl. Kapitel 2.3.1).

Damit dies möglich ist, spielt es eine entscheidende Rolle, ob man von schwerwiegenden Verletzungen verschont bleibt und sein ganzes Leistungspotenzial abrufen und ausschöpfen kann. Ausserdem nehmen bestimmte Entscheidungen auch einen wichtigen Einfluss (z.B. Vereinswechsel) auf den weiteren Karriereverlauf und, damit verbunden, auch auf die Zufriedenheit.

5.1.2 Nachsportliche Laufbahn

Transferierbare Kompetenzen

Aus den Ergebnissen kann geschlussfolgert werden, dass nebst Medien-, Sprach- und interkultureller Kompetenz auch Kritik- und Teamfähigkeit, Entscheidungsfreude, Verantwortungsübernahme und eine hohe Leistungsorientierung zu den erworbenen Fähigkeiten gezählt werden können (vgl. Niefergall, 2010, S. 47).

Während der sportlichen Karriere waren sie zudem gewohnt, mit Druck und einer hohen Erwartungshaltung umzugehen. Dabei wurden sie an Zahlen gemessen, weshalb sie sich entsprechend stets neu beweisen mussten. Die Fokussierung auf übergeordnete Ziele sowie die Optimierung des Leistungsvermögens spielten dabei eine entscheidende Rolle.

Die erworbenen Kompetenzen, wie sie in Kapitel 2.5.2 aufgeführt wurden, finden ihren Anwendungsbereich auch ausserhalb des Sports und können gemäss Lesyk (1999) in verschiedenen Performanz-Situationen eingesetzt werden, so auch in Berufsfeldern ausserhalb des Sports.

Ausserdem decken sich die geschilderten Kompetenzbereiche mit dem Kompetenzinventar Fussball KIPF (vgl. Tabelle 2).

Die Erhebungen von Saller und Schmidt (2013) kristallisieren zudem heraus, dass die Persönlichkeitsmerkmale von ehemaligen Athletinnen und Athleten mit Fachkräften vergleichbar sind. Bei ihrer Studie wurden bei mehr als 1000 Spitzensportlern aus Deutschland die berufsrelevanten Persönlichkeitsmerkmale mit denjenigen von Fachkräften

und Studenten verglichen. Die Ergebnisse belegen, dass es sich für Personalverantwortliche lohnt, bei der Nachwuchsrekrutierung auf das Segment Spitzensportler zu achten. So liessen sich bei Spitzensportlern überdurchschnittliche Werte hinsichtlich des Engagements (Wettbewerbsorientierung, Leistungsanspruch, Karriereorientierung), der Disziplin (Planungsorientierung, Sorgfalt, Analyseorientierung) und der Stabilität (Gelassenheit, Selbstbewusstsein, Stress- und Frustrationstoleranz) feststellen. Dabei wurden die relevanten Unterschiede zwischen den Sportdisziplinen und Sportlertypen verdeutlicht. Diese Tatsache deutet darauf hin, dass sich die Anforderungsprofile und Voraussetzungen je nach Sportdisziplin unterscheiden und es sinnvoll wäre, Erhebungen und Studien sportartenspezifisch durchzuführen.

Fehlende Kompetenzen und hinderliche Verhaltensweisen

Die Befragten gaben an, dass ihnen Fachkenntnisse beim Einstieg in ein Berufsfeld ausserhalb des Sports fehlten, weshalb sie, was die Fachkompetenz anbelangt, beim Einstieg in das neue Berufsfeld viel Neues dazulernen mussten.

Die erworbenen Fähigkeiten, Fertigkeiten und Verhaltensweisen während der Sportkarriere können sich allerdings auch hinderlich auf das Erreichen der betriebsinternen Ziele auswirken. Das Ausfallen von Erfolgserlebnissen bzw. das längere Hinarbeiten auf die Erreichung des jeweiligen Ziels fiel den Befragten nicht leicht, weshalb sie ihren persönlichen Ehrgeiz im Sinne des Teams anpassen mussten.

Als weitere Herausforderung stellte sich die Umgewöhnung an die neue Tagesstruktur heraus, dies zeigte sich vor allem darin, dass die Zeit für körperliche Erholungsphasen entfiel, da die körperliche Belastung nicht mehr im vorherigen Ausmass stattfand.

Förderliche Arbeitsbedingungen

Auf Basis der Erkenntnisse aus den Befragungen konnte festgestellt werden, dass viele Parallelen gerade bei den förderlichen Arbeitsbedingungen existieren und ein hohes Interesse an Berufen vorhanden ist, die mit Menschen zu tun haben, dass Leistung messbar gemacht werden kann und ein Wettbewerb existiert. Diese Erkenntnis deutet darauf hin, dass eine gezieltere Zusammenarbeit mit Betrieben aus der Verkaufs- und Vertriebsbranche als äusserst nutzbringend etabliert werden kann.

Ausserdem ist es für die Befragten wichtig, ein hohes Mass an Flexibilität und Autonomie bei der Arbeitsgestaltung zu erhalten. Aufgrund ihrer Feedbackkultur während der Sportkarriere scheint es zudem für sie von grosser Bedeutung zu sein, regelmässige Rückmeldungen zu ihrer Arbeitsweise bzw. den erbrachten Leistungen zu erhalten.

Weiter ist es ihnen wichtig, Erfolgserlebnisse verzeichnen zu können und die Ziele gemeinsam mit dem Team zu erreichen. Die Hälfte der Befragten trägt auch Führungsverantwortung im Unternehmen. Gründe dafür können die ausgeprägte Entscheidungsfreude und Verantwortungsübernahme hinsichtlich der Persönlichkeitsmerkmale von Profifussballspielern sein (vgl. Schmidt & Saller, 2013).

Schreiber und Müller (2017) konnten bei der Datenauswertung der Studie von 2011 in ihrem unveröffentlichten Bericht zudem nachweisen, dass ehemalige Leistungssportler/innen mit der aktuellen Hauptbeschäftigung, und zwar im Vergleich zu den verschiedenen Berufsfeldern nach ISCO-08-Klassifizierung, in Dienstleistungs- und Verkaufsberufen am zufriedensten sind (S. 18).

5.1.3 Einstellung zum Karriereende und Planung der nachsportlichen Laufbahn

Subjektive Bewertung des Karriereendes

Aus den Ergebnissen resultiert, dass die beiden Befragten, welche das Karriereende als Chance begriffen und positiv bewertet haben, zufriedener mit ihrer aktuellen beruflichen Tätigkeit sind als die anderen beiden, welche verletzungsbedingt und infolge von Differenzen mit dem Verein die sportliche Karriere beendet haben (Kuettel et al., 2017; Alfermann & Stoll, 2016; Engel, 2014), wonach ein signifikanter Zusammenhang darin besteht, wie das Karriereende erlebt wurde. Eine verletzungsfreie und langjährige Karriere scheint weniger hinderlich auf die Adaption zu wirken als eine Sportkarriere, die verletzungsbedingt vorzeitig beendet werden musste. Hierbei könnten auch Umfeldvariable eine wesentliche Rolle spielen, z.B., wie das soziale Umfeld bei dieser Transition aussieht. Gerade diejenigen Fussballer mit einer Familie sehen andere Möglichkeiten als diejenigen ohne eigene Familie. Schreiber und Müller (2017) stellten bei der Datenaufbereitung der Studie „wer sie waren, was sie wurden“ fest, dass eine zu starke Identifikation mit dem Sport bei der Transition ebenfalls hinderlich sein kann.

Planungsschritte während der sportlichen Karriere

Entgegen der Annahme, dass die Planung der nachsportlichen Laufbahn einer der wichtigsten Indikatoren für das Gelingen der Transition des Karriereendes ist, halten Kuettel et al. (2017) fest, dass diese nur in geringem Ausmass Einfluss darauf nimmt:

«Contrary to this, having concrete plans for life after elite sports showed only a small positive effect in Switzerland, although pre-retirement planning was thought to be among the most important resources for a successful transition» (S. 36).

Niemand der Befragten entwickelte bereits während der aktiven sportlichen Laufbahn konkrete Pläne, wie es nach der Sportkarriere beruflich weitergehen könnte. Vielmehr

bezogen sich die Vorbereitungen auf die mentale Ebene und den Ausbau des privaten Netzwerks ab dem Zeitpunkt, als sie sich zum ersten Mal mit einem möglichen Karriereende beschäftigt haben. Ein Befragter spekulierte auf einen Verbleib im Verein und unternahm bis dahin keine konkreten Planungsschritte. Dennoch gelang ihm dieser Übergang, und zwar aufgrund seines Charakters, der medialen Präsenz und des unterstützenden privaten Umfeldes. Bei einer Untersuchung von Kuettel et al. (2018) unter Athletinnen und Athleten aus der Schweiz, Dänemark und Polen wurden Faktoren erhoben, welche den Berufseinstieg erleichtert haben. Dabei zeigte sich, dass der Charakter, die Aus- und Weiterbildung sowie die erworbenen Fähigkeiten während der Sportkarriere am höchsten bewertet wurden, wohingegen Karriereprogramme am wenigsten Gewichtung fanden.

Die Problematik bei der Planung der nachsportlichen Karriere besteht zum einen darin, dass Profifussballer ihren Sport mit einer grossen Leidenschaft und Hingabe ausüben und, damit verbunden, sehr viel in diesen investieren. Die Frage, ob ein paralleles Studium absolviert werden kann, hängt in sehr starkem Masse vom Zeitpunkt, dem Karriereverlauf und den individuellen Interessen und Voraussetzungen ab und kann deshalb nicht beantwortet werden. Allerdings scheint es wichtig zu sein, zu verstehen, dass eine sportliche Karriere aus unerwarteten Gründen jederzeit zu Ende gehen kann und eine frühzeitige Auseinandersetzung mit den Möglichkeiten nach der sportlichen Laufbahn daher sehr wichtig ist. Dabei spielen auch die Einstellungen und Haltungen der Verantwortlichen des Vereins gegenüber einer dualen Karriere eine entscheidende Rolle. Auch wenn es wünschenswert wäre, die Fussballer auch neben dem Sport zu unterstützen und ihnen dabei auch im Rahmen des Möglichen entgegenzukommen, scheint dies nicht überall der Fall zu sein.

Hürden und Erschwernisse nach dem sportlichen Karriereende

Die Befragten gaben an, dass ein Einstieg in die Arbeitswelt deshalb so schwierig sei, weil sie keine der erforderlichen Arbeitserfahrungen mitbringen und lediglich Fussball gespielt hätten und deshalb mit der Konkurrenz nicht mithalten könnten (vgl. Haselsberger, 2012, S. 21). Mit dem Kompetenzinventar Profifussball (KIPF) kann ihnen jedoch aufgezeigt werden, dass sie eine Vielzahl von wichtigen Kompetenzen erworben haben und diese dank ihrer Erfahrung und ihrer vielen Kontakten gewinnbringend einsetzen können. Somit wird den Fussballern bewusst gemacht, dass sie über diese verfügen, da sich viele dieser Tatsache überhaupt nicht bewusst sind.

Nebst dem Ausbleiben der intensiven körperlichen Betätigung in Form von Trainings, dem Wegfall der bekannten Tagesstruktur und Umgebung sowie des Zusammenseins mit den Mannschaftskollegen fehlten den Befragten die mit dem Fussballspiel verbundenen

Emotionen sowie die Adrenalinausschüttung. Aufgrund der starken Identifizierung mit diesem Sport fiel es einem Teil der Befragten schwer, eine neue Rolle einzunehmen.

5.1.4 Unterstützende Faktoren bei der beruflichen Neuorientierung

Während der Befragungen gaben alle Interviewpartner an, dass sie auf Vereinsebene keine Unterstützung erhielten und bei der beruflichen Neuorientierung auch keine anderen Angebote genutzt haben. Womöglich könnte diese Tatsache damit zusammenhängen, dass ein Teil der Befragten ihre Sportkarriere bereits vor mehreren Jahren beendet hat, aber auch damit, dass Swiss Olympic als Anlaufstelle für viele Profifussballer zu weit entfernt scheint. Auch auf Verbandsebene scheint es so, dass diejenigen, welche es nicht in die Nationalmannschaft schaffen, nicht ausreichend für die bestehenden Angebote sensibilisiert wurden. So gesehen, könnten sich die Bemühungen von Swiss Olympic und dem Schweizerischen Fussballverband auf eine weitere Stufe übertragen lassen und die Angebote mit der SFL und den jeweiligen Vereinen aufgegleist werden.

Die Einstiege in die Arbeitswelt vollzogen sich bei allen Befragten eher zufällig und dank des persönlichen Netzwerkes. Abgesehen von einem Befragten (öffentliches BIZ), machte niemand Gebrauch von einem externen Unterstützungsangebot bei der Planung der nachsportlichen Laufbahn. Moser und Hösli (2014) konnten bei ihrer Befragung von Nachwuchsfussballspielern (n=55) feststellen, dass mehr als 90% keine Unterstützungsangebote für die Planung der nachsportlichen Laufbahn kennen (S. 103). Das könnte ein weiterer Hinweis darauf sein, dass diese Angebote aufgrund der fehlenden Kenntnis darüber nicht oder nur in geringem Masse bei der Planung der nachsportlichen Laufbahn berücksichtigt und genutzt werden.

Die Studie „wer sie waren, was sie wurden“ von 2011 fand heraus, dass unmittelbar nach dem Karriereende viele zunächst im Sport verbleiben, nach einer gewissen Zeit aber 80% nicht mehr hauptberuflich im Sport geblieben sind. Auch diese Feststellung unterstreicht die Wichtigkeit von Unterstützungsangeboten bei der Gestaltung der nachsportlichen Karriere in einem Berufsfeld ausserhalb des Sports.

5.1.5 Bildungsrelevanz für die Erreichung der beruflichen Ziele

Hinsichtlich der Vereinbarkeit von Spitzensport und Studium gaben die Befragten an, dass es von der zur Verfügung stehenden Zeit her möglich gewesen wäre, sich neben den Trainings weiterzubilden. Entsprechend sei eine geistige Beschäftigung nebst dem Sport sogar förderlich, da so ein Ausgleich zur körperlichen Betätigung gefunden werden kann. Allerdings sei es aufgrund der definierten Trainingsgefässe im Mannschaftssport schwierig, sich so zu organisieren, dass die Module immer besucht und die Prüfungen abgelegt werden können. Gerade mit den technischen Möglichkeiten und Fernfachschulen sollte dies jedoch

möglich sein. Zudem sei man auf Vereins- und Studiengangsebene darauf angewiesen, dass man bei diesem Vorhaben unterstützt wird. Bei der SPLISS-Studie von 2019 schätzten 63% der Befragten die Unterstützung auf Sekundarstufe 1 und/oder 2 als „ausreichend“ bis „gut“ ein, auf der Tertiärstufe war es aber nur noch knapp die Hälfte. Ausserdem zeigte sich, dass 75% in den nachfolgenden Jahren eine Aus- oder Weiterbildung auf Tertiärstufe absolvieren wollen, was den Wunsch nach einer vereinfachten Kombination aus Spitzensport und Studium nochmals untermauert (S. 35).

Das BASPO hält in seinem Leistungskonzept von 2016 fest: Die «Verbindung von Spitzensport und Hochschulstudium ist in der Schweiz nicht institutionalisiert. Das Angebot an spitzensportgerechten Aus- und Weiterbildungen im Hochschulbereich ist zu verbessern» (S. 36).

Was das Angebot an Dienst- und Betreuungsleistungen auf Verbandsebene anbelangt, zeigte sich in der nationalen SPLISS-Studie von 2019 (n=1450), dass, je weniger direkt eine Leistung in Verbindung mit dem Wettkampfgeschehen oder der Leistungsfähigkeit der Athletinnen und Athleten steht, der Support umso geringer ausfällt. So bieten nur rund 35% der Verbände „Unterstützung in der Lebensgestaltung“ an, welche die Karriereplanung und Finanzberatung einbezieht. Ebenfalls deutlich wurde, dass Nachwuchsathleten mehr Support als Elite-Athleten erhalten. Das zeigte sich auch bei der „Schulung von Life Skills und Prävention“, welche beispielsweise das Medientraining und Vorstellungsgespräche beinhaltet. Entsprechend gaben nur 17% der aktiven Athleten an, dass die Unterstützung der Nachsportkarriere in der Schweiz gut sei.

5.1.6 Optimierungsmöglichkeiten bei der Gestaltung der nachsportlichen Laufbahn

Als Gelingensbedingungen für eine erfolgreiche nachsportliche Laufbahn können aus Athletensicht zum einen die Akzeptanz der neuen Rolle und, damit verbunden, ein Neustart als Anfänger in der jeweiligen Branche sowie Offenheit für Veränderungen festgehalten werden. Dabei hilft es, wenn man neugierig, initiativ und mit realistischen Vorstellungen und losgelöst von den sportlichen Erfolgen vorgeht.

Die aktive Nutzung des persönlichen Netzwerks und der medialen Kanäle kann bei diesem Prozess von grosser Bedeutung sein.

Aus Arbeitgebersicht könnte es interessant sein zu prüfen, inwiefern sich ehemalige Profifussballspieler als Quereinsteiger eignen, da sie es gewohnt sind, mit Druck umzugehen und in der Regel leistungsorientiert arbeiten wollen. Weiter gaben die Befragten an, dass sie sich gut verkaufen können, mit Menschen arbeiten und selbstständig unterwegs sein wollen. Hinzu kommt die Vielzahl an Kontakten, die sie während ihrer Sportkarriere geknüpft haben.

So könnte ein Talent-Pool aufgebaut werden, wonach das Fachwissen in Form von Praktika oder Trainee-Programmen vermittelt werden könnte, wobei die spezifischen Bedürfnisse berücksichtigt werden könnten, um so einen wertvollen Beitrag zur Corporate Social Responsibility zu leisten (BASPO, 2016, S. 43).

5.1.7 Implikationen für die Laufbahnberatung

Auch wenn ein bedeutender Teil der ehemaligen Profifussballspieler vorerst im Sport bleiben möchte, ist es von grosser Bedeutung, sich mit den persönlichen beruflichen Zielen und Visionen auseinanderzusetzen. Zum einen haben sich während der Fussballkarriere die Lebensumstände deutlich verändert (Familie, Interessen) und zum anderen sollten ihnen deshalb Informationen bezüglich Arbeitsmarkts, Berufe und Ausbildungen vermittelt werden, da sich aus den Befragungen herauskristallisierte, dass diese nur teilweise vorhanden, jedoch wichtig für die Stärkung der Humankapital-Ressource sind (vgl. Hirschi, 2015). Der Fokus sollte dabei darauf ausgerichtet sein, eigene Visionen unabhängig von den Erschwernissen beim Einstieg in die Arbeitswelt zu kreieren. Die Wahl für eine Tätigkeit im Verein sollte bewusst getroffen werden und nicht aus Mangel an Alternativen. Zufriedenheit und Glücksempfinden sind demnach wichtige Indikatoren bei der Erstellung von eigenen Visionen.

Das Karriere-Ressourcen Modell von Hirschi kann aufzeigen, wo Handlungsbedarf besteht und wo Potenziale vorhanden sind. Gerade bei Fussballern, die ihre Karriere beendet haben oder unmittelbar davorstehen, scheint es relevant zu sein, die Identitätsressource zu optimieren. Dabei könnte der Einsatz des Career Construction Interviews wichtige Hinweise liefern, in welche Richtung die Visionen tendieren und wie die Identität als Profifussballer in die Lebensgeschichten implementiert werden kann.

Der Wechsel der Tagesstruktur und das Bemühen, die Tagesabläufe selbst zu organisieren, stellten für alle Befragten eine grosse Herausforderung dar. Gerade bei diesen Aspekten können sie mithilfe eines Coachings unterstützt werden, womit ihr Organisationsmanagement verbessert werden kann. Ausserdem scheint es auch wichtig zu sein, die negativen Auswirkungen auf das Umfeld bei zu ehrgeiziger Vorgehensweise aufzuzeigen.

Sich der eigenen Fähigkeiten und Fertigkeiten bewusst zu werden und zu sein und eine gezielte Vorgehensweise beim Networking können die Handlungsmöglichkeiten bei der Gestaltung der nachsportlichen Karriere um ein Vielfaches erhöhen, denn die Stärkung einer Ressource wirkt sich ebenfalls positiv auf andere Bereiche aus.

Um den Bedürfnissen von Profifussballspielern gerecht werden zu können, sind Laufbahnberatende weiter dazu angehalten, sich mit angrenzenden

Wissenschaftsdisziplinen, wie der Sportpsychologie, auseinanderzusetzen und diese Erkenntnisse in ihre Beratungstätigkeit miteinzubeziehen.

Eine Konsequenz aus diesen Befunden ist daher, Athleten und Athletinnen schon während der Sportlaufbahn auf die Nachkarriere und auf unterschiedliche Rollen vorzubereiten, insbesondere durch eine Planung der späteren Berufslaufbahn, Hilfestellung bei der Berufsausbildung und bei der Verbesserung der Vereinbarkeit von Sport und Beruf. Auch das Training und die Nutzung von aus dem Leistungssport „übertragbaren“ Fähigkeiten in das Berufsleben (transferable skills) sind zu empfehlen. (Alfermann & Stoll, 2016, S. 217)

5.2 Ausblick

Anhand der Ergebnisse, Interpretationen und Schlussfolgerungen werden die gewonnenen Erkenntnisse hinsichtlich möglicher Anwendungsgebiete und im Hinblick auf weitere Forschungsfragen erörtert.

5.2.1 Ausblick auf Anwendungsgebiete

Daniela Torre (2017) hat im Rahmen Ihrer MAS-Arbeit im Auftrag von Swiss Olympic einen Leitfaden für die Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung im Leistungssport erarbeitet, dabei werden unter dem Beratungsmodul «Fähigkeiten, Zutrauen, Potenzial erfassen» die besonderen Eigenschaften und Kompetenzen zusammengefasst und in einem nächsten Schritt ein Transfer zur Berufs- und Bildungswelt hergestellt. Mit dem Kompetenzinventar Profifussball (KIPF) bietet sich ein neues Instrument an, die spezifisch im Fussball erworbenen Kompetenzen sichtbar zu machen und diese bei der Eingliederung in die Privatwirtschaft zu übertragen.

Aus Arbeitgebersicht könnte es sich lohnen, auf spezifische Programme zu setzen, um diese Potenziale nutzen zu können und einen möglichst sanften Übergang von ehemaligen Profifussballspielern in die Privatwirtschaft zu ermöglichen. In diesem Zusammenhang hat Swiss Olympic in Zusammenarbeit mit The Addeco Group Switzerland 2018 das Label «Leistungssportfreundlicher Arbeitgeber» (LSAG) lanciert. Gerade im Hinblick auf leistungsorientierte Akteure, welche es gewohnt sind, wettbewerbsorientiert zu arbeiten und entsprechend entlohnt zu werden, könnte es gerade für Unternehmen in der Vertriebs- und Verkaufsbranche interessant sein, ein solches Angebot zu etablieren und zu unterbreiten.

Ein weiteres Anwendungsgebiet könnte sich bei der Gestaltung des Aus- und Weiterbildungsangebots auf tertiärer Stufe ergeben. Aufgrund der Ergebnisse (vgl. Kapitel 4.5.3) könnte es für Institutionen, wie Universitäten und Fachhochschulen, ebenfalls von Wichtigkeit sein, das Angebot für Leistungssportler hinsichtlich der Anrechnung der sportlichen Tätigkeit, des virtuellen Zugangs (Online-Prüfungen, Podcasts, virtuelle

Veranstaltungen, etc.) und der flexiblen Zeitpunkt der Prüfungsablegung anzupassen und zu institutionalisieren. Bei einem Anlass vom 4. Juni 2020 der Fernfachhochschule Schweiz (FFHS) wurde das starke Wachstum seit 2009 der Studierenden in Weiterbildungen, Bachelor- und Masterstudiengängen aufgezeigt. Was das Studienangebot anbelangt, zeigte sich, dass Wirtschaftsstudiengänge von Sportlern am häufigsten gewählt werden. Gemäss FFHS könnte mithilfe von «Blended Learning» ein weitgehend zeit- und ortsunabhängiges Studium mit einem Minimum an Präsenzzeit und hohem Eigenanteil offeriert werden. Dieses Modell ermöglicht es auch, individuell auf die Bedürfnisse einzugehen und beispielsweise Ausweichtermine bei Prüfungen anzubieten, wenn man aufgrund von Wettkämpfen verhindert ist. Weiter wurde festgehalten, dass die Zahl an virtuellen Angeboten stetig zunimmt. Diese Entwicklungen deuten darauf hin, dass mithilfe der technischen Möglichkeiten eine Aus- und Weiterbildung von Profifussballern mit weniger Hindernissen absolviert werden kann.

Der Einfluss der psychischen Verfassung auf die Leistungsfähigkeit wurde bereits mehrfach erwähnt (vgl. Weineck, 2019; Alfermann & Stoll, 2016; Lesyk, 1999). Mittlerweile beschäftigen sich immer mehr Fussballvereine mit der Etablierung eines Sportpsychologen im Verein. Robin Gosens, ein deutscher Fussballnationalspieler und Psychologiestudent, plädiert dabei für eine Verpflichtung der Vereine, entsprechende Mitarbeiter einzustellen.

Aufgrund dieser Entwicklung könnte eine interdisziplinäre Zusammenarbeit von Sportpsychologen und Laufbahnberatern im Hinblick auf die Gestaltung der nachsportlichen Karriere von Profifussballspielern angestrebt werden.

Die Etablierung von Mentoringsystemen könnte eine weitere Massnahme darstellen. Moser & Hösli haben mit ihrer Arbeit von 2014 bereits darauf aufmerksam gemacht, dass die Nutzung von ehemaligen Athleten in der Schweiz nur wenig verbreitet ist. Wippert (2007) konnte mit seiner Untersuchung belegen, dass sich die psychische Verfassung von Athleten mit Mentoren nach Beendigung ihrer sportlichen Karriere positiver entwickelte als diejenige der Probanden ohne Mentoren. Somit könnten die Sportler durch eine kompetente Person beraten und unterstützt werden.

«Nicht zuletzt aber auch, um den Sportlern Vorbilder zu liefern für nachsportliche berufliche Laufbahnen und eine frühzeitige Vorbereitung darauf» (Moser & Hösli, 2014, S. 125).

5.2.2 Ausblick auf weitere Forschung

Für den Schweizerischen Fussballverband mit der höchsten Anzahl an Aktivmitgliedern scheint es unabdingbar, dass es von grosser Bedeutung ist, die bestehenden Rahmenbedingungen weiter zu verbessern und die Fussballer gerade im Hinblick auf die Gestaltung der nachsportlichen Laufbahn zu unterstützen. Allerdings stellt sich die Frage, ob

es nebst dem Verbandssupport seitens Swiss Olympic ebenfalls sinnvoll wäre, weitere Massnahmen auf Vereinsebene und gemeinsam mit der SFL und den Fussballvereinen geeignete Angebote zu institutionalisieren.

Ein wichtiger und entscheidender Punkt könnte bereits die systematische Erfassung von Laufbahnen betreffen, da es bisher nur wenige Auswertungen in diesem Zusammenhang gibt. Mit der SPLISS-Studie von 2019 und der Studie „Wer sie waren, was sie wurden“ von 2011 konnte bereits darauf aufmerksam gemacht werden und sowohl die Angebote im tertiären Weiterbildungsbereich als auch die leistungssportfreundlicher Arbeitgeber weiterentwickelt werden. Allerdings lassen sich diese Studienergebnisse nicht auf die Situation im Schweizerischen Fussballverband übertragen, da zum einen Leistungssportler aus den verschiedensten Sportdisziplinen für die Stichprobe ausgewählt wurden und lediglich 18.7% zum grossen Teil Profi oder Vollprofi waren.

Gerade in Bezug auf das Ausbildungsniveau und die Wahl des Berufsfeldes ausserhalb des Sports könnten wichtige Rückschlüsse gezogen werden, um das Angebot gezielt zu verbessern. Damit dieses Vorhaben gelingen kann, ist eine Zusammenarbeit mit einer externen Forschungsinstitution deshalb unerlässlich, weil den Verbänden allein die unabdingbaren Ressourcen und Kompetenzen dazu fehlen (BASPO, 2016, S. 31, f.).

Weiter könnte der Einfluss des Hochleistungssports auf die Persönlichkeit erforscht werden. Gemäss Conzelmann, Gabler & Nagel (1998, S. 89 f.) kann eine solche Überprüfung nur dann durchgeführt werden, wenn die individuellen Entwicklungsverläufe in ihrem zeitlichen Verlauf untersucht werden. Das würde bedeuten, dass die Verlaufsdaten und die damit verbundenen Veränderungswerte erhoben werden müssten.

Daraus abgeleitet, kann der Frage nachgegangen werden, inwiefern die Persönlichkeitsmerkmale aus entwicklungspsychologischer Sicht veränderbar sind und welche Determinanten Einfluss darauf ausüben. Gerade auch bei Hochleistungssportlern könnte überprüft werden, inwiefern sich diese Veränderungen von einer anderen Zielgruppe unterscheiden und welche Unterschiede zwischen Einzel- und Mannschaftssportarten bestehen (vgl. Grossegger, 2011).

Ein weiteres, mögliches Forschungsfeld könnte die Erhebung der Charakterstärken und erworbenen Kompetenzen von Fussballspielern sein, um aus diesen Ergebnissen mithilfe einer repräsentativen Stichprobe möglicherweise Rückschlüsse auf geeignete Berufsfelder ziehen zu können. In diesem Zusammenhang könnte eine Arbeitsmarktanalyse durchgeführt werden, wobei die Anforderungen in Stelleninseraten aus bestimmten Berufsfeldern festgehalten und mit den Voraussetzungen von ehemaligen Profifussballspielern verglichen werden.

Im Fussballsport existiert eine nicht zu unterschätzende Anzahl an Athleten, die es aus unterschiedlichen Gründen nicht bis zur Kaderzugehörigkeit in einem der Vereine in den Profiligen schaffen und lediglich auf Unterstützung des privaten Netzwerks zurückgreifen können. Alfermann und Stoll halten dabei fest:

Über die Verarbeitung des Karriereendes und die Gestaltung der Nachkarriere der Drop-outs und der im Sport weniger Erfolgreichen wissen wir wenig. Ihr Schicksal bleibt meist im Dunkeln (...) Gerade für diese Gruppe der hoch Engagierten, aber weniger Erfolgreichen fehlen genauere Erkenntnisse. (2016, S. 219)

So gesehen, könnten Datenerhebungen hinsichtlich der Karriereverläufe von Profifussballspielern ebenfalls mit dieser Zielgruppe verglichen werden.

5.3 Fazit

Auch wenn die Stichprobe von vier Befragten nicht als repräsentativ qualifiziert werden kann, zeichnete sich in vielen Bereichen ein einheitliches Bild ab. Gerade im Hinblick auf die Ausübung eines Berufes ausserhalb des Sports konnte aufgrund der Erhebung förderlicher Arbeitsbedingungen herausgefunden werden, dass die Charakteristiken und erworbenen Kompetenzen während der Sportkarriere besonders gut in ein Berufsfeld im Verkauf/Vertrieb transferiert werden können.

Bezug nehmend auf die zu untersuchende Fragestellung kann abschliessend festgehalten werden, dass ehemalige Profifussballspieler eine Vielzahl von berufsrelevanten (Schlüssel)-Kompetenzen erwerben sowie wichtige Ressourcen hinsichtlich der Laufbahn-Adaptabilität erlangen und mithilfe ihres persönlichen Netzwerks eine nachsportliche Karriere auch ausserhalb des Sports erfolgreich zu gestalten vermögen.

Die Transition des Karriereendes und die berufliche Neuorientierung können durch die Stärkung der personalen und sozialen Ressourcen erleichtert und neue Perspektiven mithilfe des Life Design Ansatzes, basierend auf den persönlichen Einstellungen und Werten erarbeitet und damit eröffnet werden.

Die berufliche Eingliederung von ehemaligen Profifussballspielern in ein Berufsfeld ausserhalb des Sports könnte mit den im Kapitel 5.2 aufgeführten Schilderungen weiter optimiert und mithilfe zusätzlicher, geeigneter Massnahmen der jeweiligen Akteure auf Vereinsebene erleichtert werden.

Bei diesem Vorhaben kann der Laufbahnberatung eine bedeutende Rolle beigemessen werden. Unter Berücksichtigung der sportpsychologischen Aspekte und arbeitsmarktlichen Gegebenheiten kann sie als wertvoller Partner während und nach der sportlichen Karriere fungieren.

Literaturverzeichnis

Aeppli, J., Gasser, L., Gutzwiller, E. & Tettenborn, A. (2011). *Empirisches wissenschaftliches Arbeiten. Ein Studienbuch für die Bildungswissenschaften* (2. Aufl.). Bad Heilbrunn: Klinkhardt Verlag.

Alfermann, D. & Stoll, O. (2017). *Sportpsychologie. Ein Lehrbuch in 12 Lektionen*. (5. Aufl.). Aachen: Meyer & Meyer Verlag.

Alfermann, D. & Stambulova, N. (2012). Career transitions and career termination. In G. Tenenbaum & R. C. Eklund (Hrsg.), *Handbook of sport psychology* (3. Aufl., 712-733). New York: Wiley. <https://doi.org/10.1002/9781118270011.ch32>

Asendorpf, J.B. (2015). *Persönlichkeitspsychologie für Bachelor*. Berlin Heidelberg: Springer Verlag.

Bundesamt für Sport BASPO (2021). *Leistungssport Schweiz – Momentaufnahme SPLISS-CH 2019*. Magglingen: BASPO.

Bundesamt für Sport BASPO (2016). *Leistungssportkonzept Bund*. Magglingen: BASPO.

Bloom, B. S. (1985). *Developing talent in young people*. New York: Ballantine Books.

Conzelmann, A. & Schmidt, M. (2020). Persönlichkeitsentwicklung durch Sport. In J. Schüler, M. Wegner & H. Plessner (Hrsg.), *Sportpsychologie. Grundlagen und Anwendung* (S. 337-354). Wiesbaden: Springer Verlag. https://doi.org/10.1007/978-3-662-56802-6_14

Conzelmann, A., Zibung, M. & Zuber, C. (2018). Talente finden und fördern im Sport. Sich aus den Erkenntnissen der sportwissenschaftlichen Talentforschung ergebende Fragen an die Wirtschaft. In A. Ritz & N. Thom (Hrsg.), *Talent Management. Talente identifizieren, Kompetenzen entwickeln, Leistungsträger erhalten* (3. Aufl., S. 87-104). Wiesbaden: Springer Gabler.

Conzelmann, A., Schmidt, M. & Valkanover, S. (2011). *Persönlichkeitsentwicklung durch Schulsport. Theorie, Empirie und Praxisbausteine der Berner Interventionsstudie (BISS)*. Bern: Verlag Hans Huber.

Conzelmann, A. Gabler, H. & Nagel, S. (1998). Individuelle Entwicklungsverläufe ehemaliger Hochleistungssportler – ein Beitrag zum Thema Sport und Persönlichkeit. *German Journal of Exercise and Sport Research*, 28, 73-93.

Decius, J. (2021). Kompetenzdiagnose im Wirtschaftsbereich Fußballsport: Das Kompetenzinventar Profifußball (KIPF). *Gruppe. Interaktion. Organisation. Zeitschrift für*

Angewandte Organisationspsychologie (GIO), 52, 341-360. <https://doi.org/10.1007/s11612-021-00571-z>

Engel, R. (2014). *Laufbahnen von ehemaligen Schweizer Nachwuchs-Elite-Athleten unter dem Aspekt des Erfolgs*. Bern: Universität Bern, Institut für Sportwissenschaft.

Fischer, H. (1986). *Sport und Geschäft. Professionalisierung im Sport*. Berlin: B & W Bartels & Wernitz

Graf, T. & Schultheiss, C. (2016). *Berufswahlbereitschaft von Fussball-Talenten. Eine qualitative Exploration zur Optimierung und Förderung der Berufswahlbereitschaft im Leistungssport*. Zürich: IAP Institut für Angewandte Psychologie.

Grossegger, M. (2011). *Die Auswirkungen von Einzel- und Gruppensport auf die Persönlichkeitsentwicklung von Jugendlichen*. Falun: Universität Graz.

Haselsberger, K. (2012). *Wie haben ehemalige MedaillengewinnerInnen ihre zweite Karriere gemeistert? Einflussfaktoren auf die nachsportliche Karriere*. Wiener Neustadt: Fachhochschule Wiener Neustadt.

Helferich, C. (2011). *Die Qualität qualitativer Daten. Manual für die Durchführung qualitativer Interviews* (4. Aufl.). Wiesbaden: VS Verlag.

Hirschi, A. & Baumeler, F. (2020). Berufswahltheorien – Entwicklung und Stand der Diskussion. In T. Brüggemann & S. Rahn (Hrsg.), *Berufsorientierung. Ein Lehr- und Arbeitsbuch* (2. Aufl., S. 1-13). Münster: Waxmann Verlag.

Hirschi, A. (2015). Konzepte zur Förderung von Laufbahnentwicklung im 21. Jahrhundert. In R. Zihlmann (Hrsg.), *Berufswahl in Theorie und Praxis* (4. Aufl., S. 1-11). Bern: SDBB.

Hirschi, A. (2011). Laufbahntheorien: Oft führt der Zufall zum Erfolg. *Panorama*, 3, 20-21. <https://doi.org/10.7892/boris.109614>

Hirschi, A. (2010). Career Services zur Steigerung von Karriere-Ressourcen. *Das Hochschulwesen*, 6, 193-197. <https://doi.org/10.7892/boris.109632>

Höner, O., Larkin, P., Leber, T. & Feichtinger, P. (2020). Talentauswahl und -entwicklung im Sport. In J. Schüler, M. Wegner & H. Plessner (Hrsg.), *Sportpsychologie. Grundlagen und Anwendung* (S. 499-530). Wiesbaden: Springer Verlag. https://doi.org/10.1007/978-3-662-56802-6_22

Höner, O. & Feichtinger, P. (2016). Psychological talent predictors in early adolescence and their empirical relationship with current and future performance in soccer. *Psychology of Sport and Exercise*, 25, 17-26. <https://doi.org/10.1016/j.psychsport.2016.03.004>

- Höner, O. (2012). Entscheidungshandeln im Fussball: Eine sportpsychologische Betrachtung. In Bund Deutscher Fussball-Lehrer (Hrsg.), *Neue Trends bei der Euro 2012: Entscheidungskompetenz in Abwehr und Angriff* (S. 16-23). Wiesbaden: Dinges & Frick.
- Kaufmann, S. (2006). *Kompetenzen messen, bewerten, entwickeln: Ein prozessanalytischer Ansatz für Gruppen*. Stuttgart: Schäffer-Poeschel Verlag.
- Krumboltz, J. D. (2015). Practical career counseling applications of the happenstance learning theory. In P. J. Hartung, M. L. Savickas & W. B. Walsh (Hrsg.), *APA handbook of career intervention* (2. Aufl., S. 283-292). Washington: American Psychological Association.
- Kuettel, A., Boyle, E., Christensen, M. & Schmid, J. (2018). A cross-national comparison of the transition out of elite sport of Swiss, Danish, and Polish athletes. *Sport & exercise psychology review*, 14 (1), S. 2-22. The British Psychological Society
- Kuettel, A., Boyle, E. & Schmid, J. (2017). Factors contributing to the quality of the transition out of elite sports in Swiss, Danish, and Polish athletes. *Psychology of Sport and Exercise*, 29, 27-39.
- Kuhn, R. (2014). Das Glück der siebenten Welle – Reflexionen zum Nutzen und Sinn in Beratungen. In I. Melter, E. Knaelutti-Chilas & W. Stifter (Hrsg.), *Zukunftsfeld Bildungs- und Berufsberatung III. Wirkung – Nutzen – Sinn* (S. 33-56). Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.
- Lamprecht, M., Bürgi, R., Gebert, A. & Stamm, H.P. (2017). *Sportvereine in der Schweiz: Entwicklungen, Herausforderungen und Perspektiven*. Magglingen: Bundesamt für Sport BASPO.
- Lauber, D. (2018). *Der Übertritt vom Profieishockey in die nachsportliche Karriere. Wie sieht eine optimale Vorbereitung auf die nachsportliche Karriere aus?* Zürich: Kalaidos Fachhochschule Schweiz.
- Lesyk, J. (1998). *The nine mental skills of successful athletes*. Zugriff am 19. Mai 2021 unter: https://www.evolutionperformancetraining.com/uploads/1/2/5/6/125671532/1-intro_to_the_nine_mental_skills_-_copy.pdf
- Mayring, P. (2010). *Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken* (11. Aufl.). Weinheim: Beltz Verlag.
- Moser, B. & Hösli, K. (2014). *Unterstützungsangebote für den Übergang in eine nachsportliche Laufbahn: Eine Bestandesaufnahme und Bedarfsanalyse unter Experten und Nachwuchs-Athleten*. Bern: Universität Bern und Freiburg.

- Müller, M. (2012). *Leistungssporttreibende und die Planung des nachsportlichen Lebens. Eine Untersuchung ehemaliger Leistungssportler und Leistungssportlerinnen*. Zürich: IAP Institut für Angewandte Wissenschaften.
- Niefergall, A. (2010). *Fußball im Wandel der Zeit – Die Veränderungen der physiologischen Anforderungen im Sportspiel Fußball*. Mannswörth: Universität Wien.
- Ohlert, J. & Zepp, C. (2020). Gruppenleistungen im Sport. In J. Schüller, M. Wegner & H. Plessner (Hrsg.), *Sportpsychologie. Grundlagen und Anwendung* (S. 395-425). Wiesbaden: Springer Verlag. https://doi.org/10.1007/978-3-662-56802-6_17
- Rolff, K. (2008). Sport und Kompetenzentwicklung. Mannschaftssport als Instrument zur Steigerung von Kompetenzen junger bildungsferner Menschen. In Institut Arbeit und Technik (Hrsg.), *Jahrbuch 2007* (S. 105-112). Gelsenkirchen: Institut Arbeit und Technik.
- Salmela, J. H. (1994). Phases and transitions across sport careers. In D. Hackfort (Hrsg.). *Psycho-social issues and interventions in elite sport*, 11-28. Frankfurt: Lang.
- Sieghartsleitner, R., Zuber, C., Zibung, M., & Conzelmann, A. (2019). Science or Coaches' Eye? – Both! Beneficial Collaboration of Multidimensional Measurements and Coach Assessments for Efficient Talent Selection in Elite Youth Football. *Journal of Sports Science and Medicine*, 18, 32-43.
- Schlossberg, N. (2011). The challenge of change: the transition model and its applications. *Journal of employment counseling*, 48 (4), 159-162. <https://doi.org/10.1002/j.2161-1920.2011.tb01102.x>
- Schlossberg, N. K. (1981). A model for analyzing human adaptation to transition. *The Counseling Psychologist*, 9 (2), 2-18.
- Schmidt, S.L. & Saller, T. (2013). *Kollege Spitzensportler – Chancen für Wirtschaft und Athleten*. Oestrich-Winkel: Institute for Sports, Business & Society.
- Schreiber, M. (2021). Career Construction Counseling (CCC) – Komplexität abbilden, reduzieren und die berufliche Identität aktiv gestalten. In Bundesinstitut für Erwachsenenbildung – bifeb (Hrsg.), *Zukunftsfeld Bildungs- und Berufsberatung VI. Komplexität abbilden und gestalten: Was haben wir im Blick?* (S. 179-199) Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.
- Schreiber, M. & Müller, M. (2017). *Wer sie waren, was sie wurden. Karriere von Schweizer Leistungssportlerinnen und Leistungssportler*. Unveröffentlichter Bericht. Zürich: Institut für Angewandte Psychologie IAP.

- Schreiber, M. (2015). Life Design und Career Construction Theory. In R. Zihlmann & D. Jungo (Hrsg.), *Berufswahl in Theorie und Praxis* (S. 83–104). Bern: SDBB.
- Schweizerischer Fussballverband SFV (2014). *Das Nachwuchsförderungskonzept des Schweizerischen Fussballverbandes*. Wabern: Ast & Fischer AG.
- Schweizerischer Fussballverband SFV (2014). *Talentsicher beim SFV*. Wabern: Ast & Fischer AG.
- Schweizerischer Fussballverband SFV (2013). *Zwischen Schulbank und Trainingsplatz. Spitzensport – kein Hindernis für eine Ausbildung*. Wabern: Ast & Fischer AG.
- Söhnlein, K. & Borgmann, S. (2018). Diagnostik von Exekutivfunktionen im Fussball. In R. Lanwehr & J. Mayer (Hrsg.), *People Analytics im Profifussball. Implikationen für die Wirtschaft* (S. 23-57). Wiesbaden: Springer Gabler.
- Steinebach, C., Jungo, D. & Zihlmann, R. (2012). *Positive Psychologie in der Praxis. Anwendungen in Psychotherapie, Beratung und Coaching*. Weinheim: Beltz Verlag.
- Studer, A. (2015). *Zwischen Spitzensport und Ausbildung im Kanton Freiburg. Wie wirkt sich das kantonale Förderprogramm «Sport-Kunst-Ausbildung» auf die Berufswahl talentierter Jugendlichen aus?* Zürich: Institut für Angewandte Psychologie IAP.
- Swiss Olympic (2015). *FTEM Schweiz. Rahmenkonzept zur Sport- und Athletenentwicklung in der Schweiz*. Ittigen bei Bern: Swiss Olympic.
- Swiss Olympic (2014). *Karriereende – und jetzt?* Ittigen bei Bern: Swiss Olympic.
- Torre, D. (2017). *Berufs-, Studien-, und Laufbahnberatung im Leistungssport. Erarbeitung eines Leitfadens*. Zürich: Institut für Angewandte Psychologie IAP.
- Wallebohr, A. (2019). *Nachwuchsausbildung im Profifussball: Eine empirische Analyse von Schweizer Fussballclubs*. Jena: Friedrich-Schiller-Universität.
- Weineck, J. (2019). *Optimales Training. Leistungsphysiologische Trainingslehre unter besonderer Berücksichtigung des Kinder- und Jugendtrainings* (17. Aufl.). Balingen: Spitta GmbH.
- Weineck, J. (2004). *Optimales Fussballtraining* (4. Aufl.). Balingen: Spitta.
- Weinert, F. E. (2014). Vergleichende Leistungsmessung in Schulen – eine umstrittene Selbstverständlichkeit. In F. E. Weinert (Hrsg.), *Leistungsmessungen in Schulen* (3. Aufl., S. 17–31). Weinheim: Beltz Verlagsgruppe.

Wippert, P.M. (2007). *Entwicklung und Intervention in Krisensituationen bei Spitzensportlern*. Köln: Sportverlag Strauss.

World Health Organization WHO (1994). *Life skills education in schools*. Geneva: WHO.

Wormer, B. (2016). *Leistungssport und Breitensport – Widerspruch und Abhängigkeit*. Östringen-Odenheim: Bernd Boule.

Wylleman, P. & Lavallee, D. (2004). A developmental perspective on transitions faces by athletes. In M. Weiss (Hrsg.), *Developmental sport and exercise psychology: A lifespan perspective* (S. 507-527). Morgantown, WV: Fitness Information Technology.

Wylleman, P., Alfermann, D. & Lavallee, D. (2004). Career transitions in sport: European perspectives. *Psychology of Sport and Exercise*, 5, 7-20.

Zihlmann, R. (2021). *Berufsfelder 2021. Grundbildungen, Höhere Berufsbildungen und Hochschulbildungen nach den 22 Berufsfeldern von René Zihlmann*. Dübendorf: Schweizerisches Dienstleistungszentrum Berufsbildung | Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung SDBB.

Zimmermann, J. (2019). *Die leistungssportfreundliche Lehre. Herausforderungen bei der Vereinbarkeit von beruflicher Grundbildung und Leistungssport*. Zürich: Institut für Angewandte Psychologie IAP.

Zuber, C. & Conzelmann, A. (2015). *Talentselektion und Talentförderung im Schweizer Fussball. Zwischenbericht*. Bern: Universität.

Anhang

Anhang A Interviewleitfaden

Anhang B Kategoriensystem

Anhang C Selbstständigkeits- und Herausgabeerklärung

Anhang A Interviewleitfaden

| | | | |
|--------|-------|---------|---------|
| Name : | Ort : | Datum : | Dauer : |
|--------|-------|---------|---------|

Begrüssung:

Im Rahmen meiner Masterarbeit führe ich Befragungen mit ehemaligen Profifussballspielern aus der Schweiz durch, welche eine berufliche Karriere ausserhalb des Sports eingeschlagen haben. Vielen Dank für Ihre Bereitschaft zum Interview. Das Interview wird ungefähr 60-90 Minuten dauern. Ich werde Ihnen den einen oder anderen Impuls geben oder die eine oder andere Frage stellen. Bitte erzählen Sie möglichst frei und ungezwungen. Das Interview wird auf Band aufgezeichnet, aber Sie selbst bleiben völlig anonym. Zum Schluss möchte ich dann noch einige Daten zu Ihrer Person erheben. Haben Sie noch Fragen zum Interview oder zum Ablauf?

Einstiegsfrage:

Wie kam es dazu, dass Sie sich für die Ausübung dieser Sportart entschieden haben?

Kategorie 1 (Sportliche Laufbahn)

- 1.1 Welche persönlichen Eigenschaften haben Ihnen geholfen, sich gegen die Konkurrenz durchzusetzen und eine professionelle Fussballkarriere einzuschlagen?
- 1.2 Wann haben Sie sich das erste Mal mit einem möglichen Rücktritt beschäftigt?
- 1.3 In welchem Alter haben Sie Ihre sportliche Karriere beendet?
- 1.4 War diese geplant bzw. gewollt? Falls nicht, was waren die Gründe?
- 1.5 Wie zufrieden sind Sie rückblickend mit Ihrer sportlichen Karriere?

Kategorie 2 (Berufsfelder ausserhalb des Sports):

- 2.1 Wie verlief Ihre berufliche Laufbahn nach der sportlichen Karriere?
- 2.2 Weshalb sind Sie nicht «im Sport» geblieben, was waren die Beweggründe für den Wechsel des Berufsfeldes?
- 2.3 Wie sind Sie zu dieser aktuellen Position gekommen?
- 2.4 Welche täglichen Aufgaben beinhaltet diese Stelle?
- 2.5 Welche erworbenen Fähigkeiten aus Ihrer Zeit als Profisportler kommen bei Ihrer aktuellen beruflichen Tätigkeit zum Tragen?
- 2.6 Welche Kompetenzen haben Ihnen beim beruflichen Einstieg gefehlt?
- 2.7 Welche angeeigneten Verhaltensweisen während Ihrer Zeit als Profifussballer waren in der Privatwirtschaft eher hinderlich?

2.8 Welche Arbeitsbedingungen sind Ihnen hinsichtlich Ihrer beruflichen Zufriedenheit besonders wichtig?

2.9 Was bedeutet für Sie «Erfolg» im Beruf?

Kategorie 3 (Einstellung zum Karriereende und Planung der nachsportlichen Laufbahn):

2.1 Welche Vorkehrungen und Planungsschritte hinsichtlich Ihrer nachsportlichen Laufbahn haben Sie während Ihrer Aktivzeit als Fussballer unternommen?

2.2 Inwiefern haben Sie sich während Ihrer Aktivzeit um Ihre langfristige finanzielle Situation gekümmert?

2.3 Haben Sie den Wechsel in die nachsportliche Laufbahn als Gewinn oder Verlust wahrgenommen? Weshalb?

2.4 Welche Hürden und Erschwernisse sind unmittelbar nach dem sportlichen Karriereende entstanden und wie haben Sie diese gemeistert?

2.5 Welche Veränderungen haben Sie überrascht und auf welche waren Sie vorbereitet?

2.6 Welche Faktoren haben bei der Stellensuche und beim Berufseintritt eine wichtige Rolle für Sie gespielt?

Kategorie 4 (Unterstützende Faktoren bei der beruflichen Neuorientierung):

3.1 Wer hat Sie bei der beruflichen Neuorientierung beraten?

3.2 In welcher Intensität haben Sie sich mit den beruflichen Veränderungen und, damit verbunden, mit Ihren Stärken, Interessen und Möglichkeiten auseinandergesetzt?

3.3 Inwiefern wurden Sie dabei von Ihrem letzten Fussballverein unterstützt?

3.4 Welche Rolle spielte das persönliche Netzwerk bei diesem Schritt?

3.5 Wovon wurde die Gestaltung Ihrer nachsportlichen Laufbahn weiter beeinflusst?

Kategorie 5 (Bildungsrelevanz für die angestrebten Ziele während der beruflichen Laufbahn):

4.1 Welchen Stellenwert hat Bildung für Sie?

4.2 Wie gut kennen Sie das Schweizer Bildungssystem?

4.3 Welche Aus- und Weiterbildungen haben Sie absolviert? Planen Sie künftig weitere?

4.4 Wäre eine Ausbildung während Ihrer Zeit als Aktivfussballer denkbar gewesen?

4.5 Inwiefern sind Aus- und Weiterbildungen für Ihre beruflichen Ziele relevant?

Kategorie 6 (Optimierungsvorschläge bei der Gestaltung der nachsportlichen Karriere)

- 5.1 Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer aktuellen beruflichen Situation? Wo sehen Sie Optimierungspotenzial?
- 5.2 Inwiefern unterscheidet sich ihr jetziges Leben von dem Leben als Profifussballspieler?
- 5.3 Welche beruflichen Einstiegsmöglichkeiten ausserhalb des Sports eignen sich Ihrer Meinung nach ideal für ehemalige Fussballspieler? Weshalb?
- 5.4 Welche Voraussetzungen müssen erfüllt sein, dass eine Karriere nach dem Sport gelingen kann?
- 5.5 Was hätten Sie hinsichtlich der Gestaltung Ihrer nachsportlichen Laufbahn rückblickend anders gemacht?

Schlussfrage

Was möchten Sie mir zum Abschluss dieses Interviews noch mitteilen?

Anhang B Kategoriensystem

| Kategoriensystem |
|--|
| K1 Sportliche Laufbahn |
| 1.1 Förderliche Persönlichkeitsmerkmale |
| 1.2 Gründe für das Karriereende |
| 1.3 Zufriedenheit mit der sportlichen Karriere |
| |
| K2 Nachsportliche Laufbahn |
| 2.1 Beweggründe für den Wechsel des Berufsfeldes |
| 2.2 Aktuelle Position |
| 2.3 Täglicher Aufgabenbereich |
| 2.4 Erworbene Kompetenzen während der Sportkarriere (transferable skills) |
| 2.5 Fehlende Kompetenzen und hinderliche Verhaltensweisen |
| 2.6 Förderliche Arbeitsbedingungen |
| 2.7 Definition des beruflichen Erfolgs |
| |
| K3 Einstellung zum Karriereende und Planung der nachsportlichen Laufbahn |
| 3.1 Vorkehrungen und Planungsschritte während der Sportkarriere |
| 3.2 Subjektive Bewertung des Karriereendes |
| 3.3 Hürden und Erschwernisse nach dem sportlichen Karriereende |
| 3.4 Unerwartetes beim Einstieg in die Privatwirtschaft |
| 3.5 Relevante Faktoren bei der Stellensuche |
| |
| K4 Unterstützende Faktoren bei der beruflichen Neuorientierung |
| 4.1 Inanspruchnahme von Unterstützungsangeboten |
| 4.2 Auseinandersetzung mit Interessen, Stärken und beruflichen (Einstiegs-)Möglichkeiten |
| 4.3 Unterstützung vom ehemaligen Fussballverein |
| 4.4 Bedeutung des persönlichen Netzwerks |
| 4.5 Weitere Einflussfaktoren |
| |

| |
|---|
| K5 Bildungsrelevanz für die Erreichung der beruflichen Ziele |
| 5.1 Stellenwert |
| 5.2 Kenntnisse des Schweizer Bildungssystems |
| 5.3 Aus- und Weiterbildungen |
| 5.4 Duale Karrieremöglichkeiten |
| 5.5 Nächste Schritte für die Erreichung der beruflichen Ziele |
| |
| K6 Optimierungsmöglichkeiten bei der Gestaltung der nachsportlichen Karriere |
| 6.1 Zufriedenheit und Optimierungspotenzial |
| 6.2 Unterschiede als Berufssportler und in der jetzigen Position |
| 6.3 Geeignete Einstiegsmöglichkeiten ausserhalb des Sports |
| 6.4 Gelingensbedingungen |
| 6.5 Rückblick |
| |