



universität
wien

MAGISTERARBEIT

Titel der Magisterarbeit

„Chancen und Grenzen der Professionalisierung des
SporttrainerInnenberufes in österreichischen
leistungsorientierten Sportorganisationen“

Verfasser

Zoltan Kovac, Bakk.rer.nat.

angestrebter akademischer Grad

Magister der Naturwissenschaften (Mag.rer.nat.)

Wien, 2015

Studienkennzahl lt. Studienblatt:

A 066 826

Studienrichtung lt. Studienblatt:

Magisterstudium Sportwissenschaft

Betreuer:

Mag. Dr. Karl Schörghuber

Erklärung zur Magisterarbeit:

Hiermit erkläre ich, dass ich die vorliegende Magisterarbeit selbstständig angefertigt habe. Es wurden nur die in der Arbeit ausdrücklich genannten Quellen und Hilfsmittel benutzt. Wörtlich oder sinngemäß übernommenes Gedankengut habe ich als solches kenntlich gemacht. Die Arbeit wurde noch keiner Kommission als Prüfungsleistung vorgelegt.

Wien, Oktober 2015

Zoltan Kovac

Danksagung

Mein größter Dank gilt in erster Linie meiner Familie, die mich in meinem Vorhaben, mich dem Sportbereich und damit verbunden dem Studium der Sportwissenschaften zu widmen, auf allen Ebenen unterstützt hat.

Die Intention, sich mit dem vorliegenden Thema zu befassen, entstand aus meiner praktischen Tätigkeit als Trainer beim 1.Laufclub Parndorf, weshalb ich an dieser Stelle auch die überaus produktive Zeit in diesem Sportverein nicht unerwähnt lassen möchte. Ein weiterer Dank gebührt selbstverständlich Herrn Dr. Karl Schörghuber, der mich als Betreuer meiner Magisterarbeit vor allem in der Anfangsphase durch seine Tipps und sein wissenschaftliches Know-How wertvolles Feedback gegeben hat, was letztendlich zu einer Themenschärfung und der vorliegenden Form führte.

Abstract [English]

The objective of this thesis is to research the professionalisation process of the occupation coach. Coaches work under different conditions in performance-oriented sports clubs in Austria due to the heterogeneity of structures in these sports clubs. It is assumed that these structures influence the perception process of the own professionalism and the institutionalisation process of the occupation coach and thus the professionalisation. The different job conditions are expressed in the perception process of the professionalisation by coaches. The perception process is researched with a qualitative method in a sample of six coaches. The coaches are researched as actors on the micro level of professional action. They work in different performance-oriented sports clubs with different qualifications. The interviews are conducted as guided interviews.

In the interviews the individual perception of the professionalisation process is surveyed. To do so, questions are asked about the personal valuation of internal and external claims of legitimacy. The valuation indicates whether the actors can act professionally in their institutional context and whether they are able to forward the professionalisation of their occupation. The data analysis is based on the qualitative content analysis method as suggested by Mayring (2002).

Analysing the occupation coach shows possibilities and limitations of the professionalisation of the occupation coach in Austria. Recommendations for a successful promotion of the professionalisation of the occupation coach in performance-oriented sports clubs are developed. The results might help sports clubs and associations to improve the quality of professionalisation processes. They might also contribute to an increase of coaches level of professionalisation.

Abstract [Deutsch]

Ziel dieser Arbeit ist es, den Prozess der Professionalisierung des SporttrainerInnenberufes zu untersuchen. In österreichischen leistungsorientierten Sportvereinen tätige SporttrainerInnen arbeiten, bedingt durch heterogene Vereinsstrukturen, unter unterschiedlichen Arbeitsbedingungen. Diese strukturellen Bedingungen, so wird in dieser Magisterarbeit angenommen, haben einerseits Einfluss auf den Prozess der Wahrnehmung der eigenen Professionalität und wirken sich andererseits auf den Institutionalisierungsprozess der Tätigkeit der SporttrainerInnen und damit auf die Professionalisierungsprozesse aus. Der Prozess der Wahrnehmung der Professionalisierungsprozesse durch SporttrainerInnen, in dem die Auswirkungen der unterschiedlichen Arbeitsbedingungen zum Ausdruck kommen, wird mittels einer qualitativen Methode bei sechs SporttrainerInnen untersucht. Die SporttrainerInnen werden als institutionelle AkteurInnen auf der Mikroebene professionellen Handelns befragt. Sie sind in verschiedenen am Leistungssport orientierten Organisationen mit unterschiedlichem Qualifikationsgrad tätig. Die Interviews werden als leitfadengestützte ExpertInneninterviews durchgeführt.

In den Interviews wird die individuelle Wahrnehmung des Professionalisierungsprozesses erhoben. Dazu wird die persönliche Bewertung der jeweils gegebenen organisationalen Rahmenbedingungen samt den subjektiv wahrgenommenen internen und externen Legitimationsansprüchen erhoben, da sie Aufschluss darüber gibt, inwieweit die handelnden AkteurInnen in organisationalen Kontexten professionell handeln können und ob es ihnen gelingt, den Professionalisierungsprozess ihres Berufsstandes positiv voranzutreiben. Zur Auswertung der durchgeführten Interviews wird die Qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring (2002) herangezogen.

Die Analyse des untersuchten SporttrainerInnenberufsfelds zeigt mögliche Chancen aber auch Grenzen von Professionalisierungsprozessen im Berufssegment der SporttrainerInnen in Österreich. Aus den Chancen und Grenzen werden mögliche Empfehlungen für eine gelingende Förderung von Professionalisierungsprozessen in leistungsorientierten Sportorganisationen für die dort aktiven SporttrainerInnen entwickelt. Die hier gewonnenen Erkenntnisse können sowohl Sportvereinen als auch Sportverbänden zu Gute kommen, die eine qualitative Verbesserung von Professionalisierungsprozessen anstreben, aber auch zu einer Anhebung des Professionalitätsgrades im SporttrainerInnenbereich beitragen.

Schlüsselwörter: SporttrainerInnen, Professionalisierung, Sportvereine

Vorwort

Will man als SportlerIn im Leistungs- und Spitzensport erfolgreich sein, so ist der damit verbundene zeitintensive Weg bis an die individuelle Leistungsspitze ohne Training und die damit verbundene Unterstützung durch SporttrainerInnen kaum vorstellbar. Ohne eine wissenschaftliche und fachlich fundierte Trainingssteuerung und Betreuung gelingt es, wenn überhaupt, nur sogenannten "Jahrhunderttalenten", den Alleingang bis zur Sport-Weltspitze zu bestreiten. Die "10 Jahresregel" im Sinne der „deliberate practice“ (vgl. Hagemann, Tietjens & Strauß, 2007, S. 11f.), nach welcher zehn Jahre benötigt werden, um bei entsprechender motorischer und kognitiver Entwicklung bis an die Leistungsspitze zu gelangen, scheint diese Annahme zu bestätigen. Der Großteil der letztendlich im Leistungs- und Spitzensport erfolgreichen SportlerInnen wurde und wird jedenfalls in einem sportorganisationalen Kontext von fachlich ausgebildeten, erfahrenen und vor allem kompetenten SporttrainerInnen betreut.

Nach einigen Jahren Sporttrainertätigkeit in einem österreichischen Lauf- und Triathlonverein wurde mir bewusst, dass sportliche Erfolge, in meinem Fall sind es Erfolge im Nachwuchsbereich, durch ein professionelles Vorgehen positiv beeinflussbar sind. Nach einem Wechsel des Vereinspräsidenten wurde deutlich, dass durch die stattgefundene Umstrukturierung einerseits, sowie die Aufnahme neuen SporttrainerInnenpersonals andererseits, ein Schritt in Richtung Professionalisierung innerhalb des Vereins eingeschlagen wurde. Sowohl die Implementierung neuer Sportmanagementmaßnahmen, als auch eine klare Definition der zu erreichenden Ziele, zog eine intensivere Kommunikation und eine stärkere Kooperation der SporttrainerInnen nach sich. Die stärkere Orientierung an den Interessen der Vereinsstakeholder bewirkte Effekte wie eine quantitative Zunahme von Vereins-Neuzugängen und damit einhergehend auf der qualitativen Ebene einen höheren Professionalitätsgrad auf der Ebene des SporttrainerInnenpersonals.

Der determinierende Einfluss vereinsstruktureller Rahmenbedingungen einerseits, sowie die eingeschlagene Professionalisierungsoffensive auf personaler, aber auch institutioneller Ebene andererseits, waren für mich der Anlass, SporttrainerInnen und ihr Berufsfeld wissenschaftlich näher zu untersuchen. Daher wurden die in leistungssportorientierten Organisationen tätigen SporttrainerInnen als handelnde Akteure in ExpertInneninterviews auf ihre Wahrnehmungen des Prozesses der Wechselwirkung zwischen dem eigenen professionellen Handeln und dem organisationalen Kontext befragt. Für die Erhebung und die Interpretation der Daten greift die Arbeit auf aktuelle prozessorientierte Professionalisierungstheorien zurück, die auf der Strukturationstheorie nach Giddens basieren.

Inhaltsverzeichnis

I Theoretischer Teil	13
1 Einleitung	13
1.1 Einführung in den Problembereich	13
1.2 Zielsetzung und Fragestellung	17
1.3 Methodisches Vorgehen	19
1.4 Kapitelübersicht	20
2 Professionstheorien	22
2.1 Begriffsdefinitionen	22
2.1.1 Tätigkeit	23
2.1.2 Arbeit	24
2.1.3 Beruf	25
2.1.4 Profession - Professionalität und Professionalisierung	27
2.2 Traditionelle Professionstheorien	35
2.2.1 Machttheoretischer Ansatz	37
2.2.2 Systemtheoretischer Ansatz nach Stichweh	37
2.2.3 Strukturtheoretischer Ansatz nach Oevermann	40
2.2.4 Interaktionistischer Ansatz	42
2.2.5 Zusammenfassung traditioneller Professionstheorien	45
2.3 Neue Professionstheorien	46
2.3.1 Professionalität als Diskurs ("neuer funktionalistischer Ansatz")	47
2.3.2 Spezifische Handlungslogik ("neuer interaktionistischer Ansatz")	48
2.3.3 Profession und Institution ("neue institutionalistische Ansätze")	49
2.3.4 Strukturationstheorie nach Giddens	63
2.3.5 Strukturationsmodell und das Qualitätsmanagement	69
2.3.6 Zusammenfassung neuer Professionstheorien	73
3 Sportberufe in organisationalen Kontexten	76
3.1 Berufe im österreichischen Sport	76
3.2 SporttrainerInnen als (Qualitäts-) DienstleisterInnen	78
3.3 Der Sportverein - ein Dienstleistungsort für SporttrainerInnen?	83
3.4 Ausbildungssysteme für SporttrainerInnen	86
4 Forschungsstand	93

II Empirischer Teil	99
5 Methodologie	99
5.1 Erhebungsmethode	101
5.1.1 Feldzugang und Auswahl	103
5.1.2 Erhebungssituation	103
5.2 Auswahl der InterviewpartnerInnen	105
5.3 Auswertungsmethode - Die qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring.....	106
5.4 Inhaltsanalytisches Vorgehen.....	107
5.5 Beschreibung des Kategoriensystems:.....	112
5.6 Beschreibung der InterviewpartnerInnen	116
5.7 Der Interviewleitfaden.....	119
6 Untersuchungsergebnisse	121
7 Diskussion	170
8 Conclusio.....	196
Literaturverzeichnis	206
Elektronische Quellen.....	209
Abbildungsverzeichnis	210
Tabellenverzeichnis	210

I Theoretischer Teil

1 Einleitung

1.1 Einführung in den Problembereich

Dem Sport wird in unserer Gesellschaft Allgegenwärtigkeit zugeschrieben. Dabei kann sowohl eine zunehmende Kommerzialisierung, als auch ein steigender Professionalisierungsdruck innerhalb sportlicher Institutionen, d.h. im Rahmen des organisierten Sports verzeichnet werden, wobei bestehende nicht kommerzielle und nicht professionelle Strukturen weiterhin bestehen bleiben. Diese Heterogenität des Systems Sport beinhaltet ein hohes, bei weitem noch nicht ausgeschöpftes gesellschaftliches Potential. Die Existenz von Spitzen-, Breiten und Behindertensport und der Stellenwert des Sports im Gesundheitswesen, in der Wirtschaft und im Bildungssystem verdeutlichen seine hohe gesellschaftliche Relevanz. Bedingt durch seine erzieherische, gesundheitsfördernde, gesellschaftlich-soziale und wirtschaftliche Bedeutung werden ihm gleichzeitig auf der makro-, meso-, und mikropolitischen Ebene diverse Funktionen aufgetragen, deren Erfüllung sowohl eine gesellschaftliche Verantwortung, als auch einen hohen Legitimitätsdruck nach sich ziehen. Externe Ansprüche an Sportinstitutionen entstehen aktuell durch die Etablierung einer wirkungsorientierten staatlichen Verwaltungsführung, welche sich durch klar definierte Zielvereinbarungen und deren gleichzeitige Kontrolle auszeichnet. Dieser Trend ist im Zuge einer zunehmenden ökonomischen Effizienz- und Effektivitätsorientierung des Staates zu verstehen, in deren Rahmen die Förderung und Unterstützung von Sportorganisationen von der Erfüllung der an die Sportinstitutionen herangetragenen sportpolitischen Aufträge abhängig gemacht werden.

Um die Effizienz, Effektivität sowie die Erfüllung der sportpolitischen Aufträge innerhalb sportlicher Strukturen zu gewährleisten, wurden im neuen Bundessportförderungsgesetz 2013 unter anderem folgende für den Leistungs- und Spitzensport relevanten Generalziele definiert. Diese dienen:

- „dem Beitrag zur Verwirklichung des öffentlichen Interesses am Leistungs- und Spitzensport sowie am Breitensport zur Förderung des Gemeinwohls,
- der langfristigen Heranführung von Sportlerinnen und Sportlern zur Erbringung sportspezifischer internationaler Höchstleistungen,
- der Entwicklung des Leistungs- und Wettkampfsports als Basis für den Spitzensport und unterhalb des Spitzensports.“ (§ 1 Abs. 1,3, 5 des BSFG 2013)

Die Generalziele rücken somit klar den Leistungs- und Spitzensport in den Mittelpunkt. Hinsichtlich der in dieser Magisterarbeit behandelten Thematik von Professionalisierungsprozessen im SporttrainerInnenberufsfeld aus Sicht von SporttrainerInnen, die in leistungsorientierten Sportorganisationen tätig sind, sind vor allem folgende für den Leistungs- und Spitzensport spezifischen Zielbestimmungen der Bundessportförderung, die der Erfüllung des sportpolitischen Auftrags dienen, relevant:

- „der Aufbau und die Weiterentwicklung professioneller Verbandsstrukturen im Sport,
- die Etablierung einer komplexen Trainings- und Wettkampfsteuerung vom Nachwuchsbereich bis zum Spitzensport,
- die Stärkung von Sportwissenschaft und -medizin, sowie des Kampfs gegen Doping,
- der Einsatz und die Ausbildung hoch qualifizierter Trainerinnen und Trainer, in der Vorstufe InstruktorInnen sowie ÜbungsleiterInnen,
- die Entwicklung und Unterstützung des Leistungs- und Spitzensports,
- die Förderung und Unterstützung des Vereinssports.“ (§ 2 Abs. 1 - 6 des BSFG 2013)

Diese Zielbestimmungen verdeutlichen, auf welchen Ebenen des organisierten Sports Professionalisierungsprozesse eingeleitet werden können. Die Erfüllung des sportpolitischen Auftrags und der hier genannten Zielbestimmungen lässt erwarten, dass eine Professionalisierung im SporttrainerInnenbereich in einer Wahrnehmung von Professionalisierungsprozessen durch SporttrainerInnen zum Ausdruck kommt.

Als TrainerInnen werden im § 2 Abs. 4 des BSFG 2013 „fachlich einschlägig ausgebildete Personen, die EinzelsportlerInnen oder Sportmannschaften technisch, strategisch oder zur Verbesserung der körperlichen und geistigen Konstitution anleiten, verstanden.“ Dabei werden die Bezeichnungen ÜbungsleiterInnen, InstruktorInnen oder gleichartige Bezeichnungen als Synonyme für die Bezeichnung SporttrainerIn verwendet (§ 3, Abs. 15 des BSFG 2013).

Der Staat ist durch seinen sportpolitischen Auftrag und seine wesentliche Funktion des "Förderers" aber nicht der einzige Stakeholder des organisierten Sports, der einen hohen Einfluss auf die Organisationsstrukturen und -prozesse hat. Einen starken Einfluss auf die in dieser Arbeit zu behandelnden und für den Leistungssport verantwortlichen Sportverbände und Sportvereine, in welchen SporttrainerInnen ihrer Tätigkeit nachgehen, hat auch die immer anspruchsvoller werdende Klientel, die als Gegenleistung für ihre Mitgliedschaft in Sportorganisationen eine Befriedigung ihres Bedarfs auf einem hohen qualitativen Niveau erwartet. Wenn an dieser Stelle von einer Klientel die Rede ist, dann

geht diese Definition mit einem marktaffinen Verständnis einher. Demnach müssten sich die im Leistungs- und Spitzensport involvierten Sportorganisationen nicht nur um ihre Legitimation gegenüber dem Staat bemühen, sondern auch danach trachten, ein konkurrenzfähiges Leistungsangebot für SportlerInnen zu kreieren, um innerhalb der Sportlandschaft wettbewerbsfähig zu bleiben. Süß (2009, S. 62) nennt in diesem Zusammenhang die „technische“ und die „institutionelle Umwelt“ als zwei für die Konkurrenzfähigkeit wesentliche Bereiche. Im ersten Bereich werden Produkte und Dienste am Markt getauscht, wobei die Organisation nur bei einer effektiven und effizienten Leistungserbringung entlohnt wird. Im zweiten Bereich müssen Organisationen danach trachten, „institutionalisierte Regeln“, Struktur (-elemente) und Verfahren zu übernehmen, die von ihrer institutionellen Umwelt als rational erachtet werden, weil sie nur in diesem Fall Legitimation und damit Unterstützung erhalten und somit ihr Überleben sichern können (ebd., 2009, S. 62). Dem kann durch professionelles Handeln begegnet werden, weshalb angenommen werden kann, dass es zu einer Wahrnehmung von Professionalisierungsprozessen bei den SporttrainerInnen kommt.

Neben der von der Umwelt an die Institutionen gestellten neuen Anforderungen, werden auch neue Anforderungen in den Institutionen geschaffen und in die Umwelt transportiert. Da Organisationen aus AkteurInnen bestehen, die unterschiedliche Interessen, Bedürfnisse und Kompetenzen haben, ist es möglich, dass neue institutionalisierte Elemente geschaffen werden, die nach außen getragen werden. Dieser Umstand wird in der neoinstitutionalistischen Perspektive hervorgehoben. Mit dieser Perspektive rücken die AkteurInnen, d.h. in diesem Fall die SporttrainerInnen in den Blick, die nicht nur durch eine Umwelt beeinflusst werden, sondern diese auch beeinflussen. Gerade diese Eigenständigkeit ist wesentlich für professionelles Handeln und muss daher, um eine Professionalisierung konstatieren zu können, in der Wahrnehmung von Professionalisierungsprozessen durch SporttrainerInnen feststellbar sein.

Die Erfüllung der aus verschiedenen Umwelten an die Sportorganisationen gestellten Anforderungen, die einen mehr oder weniger starken Legitimitätsdruck erzeugen, erfolgt zudem nicht per se. Sie kommt in den Sportverbänden den dort involvierten FunktionsträgerInnen zu. Ausgehend von der Forderung der langfristigen „Heranführung von Sportlerinnen und Sportlern zur Erbringung sportspezifischer internationaler Höchstleistungen“ (§ 1 Abs. 3 des BSFG 2013), sind es hauptsächlich die SporttrainerInnen, in deren Verantwortungsbereich die Bewältigung dieser Aufgaben fällt. Um diese Aufgaben adäquat bewältigen zu können, müssen SporttrainerInnen über die notwendigen Kompetenzen verfügen, sowie den Willen haben, die dazu notwendigen

Maßnahmen umzusetzen. Dazu scheint ein professionelles Vorgehen notwendig zu sein, dass in der Wahrnehmung von Professionalisierungsprozessen zum Ausdruck kommen kann.

Inwieweit eine Veränderung in Richtung Professionalisierung innerhalb organisationaler Prozesse gelingen kann, muss jedoch gleichzeitig kritisch hinterfragt werden, denn Borggreffe, Cachay und Thiel (2012, S. 320) unterstellen Sportvereinen eine gewisse „Beharrlichkeit, die vor allem in der "Ideologie" eines gemeinsamen Selbstverständnisses verankert“ ist und sich somit einer „formalen Kommunikation, die für innovative Entscheidungen notwendig ist, weitgehend“ entzieht:

„Diese Beharrlichkeit organisationskultureller Überlieferung lässt Sportvereine ein ums andere Mal als ‚regelrecht innovationsfeindlich‘ wirkende Organisationen in Erscheinung treten (vgl. Thiel/Meier/Cachay, 2006, S. 24 ff.), und zwar insbesondere dann, wenn Veränderungen als "Kommerzialisierung" oder "Professionalisierung" erscheinen, was selbst in bereits ausgesprochen professionalisierten Kontexten der Fall sein kann.“ (Borggreffe et al., 2012, S. 320)

Andererseits betonen, Kalkowski und Paul (2011, S. 37) zufolge „neoinstitutionalistische Ansätze, dass soziale Schließungsstrategien die Entwicklung spezieller Denk- und Wissensanordnungen fördern, die die Entwicklung autonomer Problemdefinition und "kritikentlasteter" Formen der Problembearbeitung ermöglichen.“ Innerhalb dieses NPO-spezifischen Umfelds müssen sich daher SporttrainerInnen einer offensiven und aktiven Strategie bedienen, um in ihrem Handlungsfeld die für sie relevanten und erwünschten institutionellen Elemente, die für eine erfolgreiche Professionalisierungsentwicklung ihres Berufsfelds notwendig sind, durchzusetzen.

Eine mögliche Lösung dieses Problems wird in spezialisierten Berufen gesehen, welche im Stande sind, solche komplexen Aufgaben zu lösen. Komplexe Umweltanforderungen auf der Ebene des Leistungs- und Spitzensports führen zur Herausbildung des Profisport, womit der Sport auch zum Beruf werden kann. Im Prozess der Professionalisierung geht es nach Lück-Schneider (2008, S. 48) um die „Herausbildung von zunehmend komplexer und anspruchsvoller werdenden ehrenamtlichen wie beruflichen Aufgaben im Sport, sowie um Spezialisierungen.“ Dies betrifft sowohl aktive SportlerInnen, als auch deren SporttrainerInnen, wodurch Sportorganisationen als institutionelle Arbeitgeber, die dazu legitimiert sind, über deren Arbeitsvermögen zu verfügen, hier verstärkt ins Rampenlicht rücken. Die Behandlung des Profisport in seiner gesamten Komplexität würde sicherlich den Rahmen dieser Arbeit sprengen, deshalb stellen in dieser Magisterarbeit den

Untersuchungsgegenstand dieser Arbeit die SporttrainerInnen und ihre Wahrnehmung des eigenen professionellen Handelns dar. Der Beruf des/der Sporttrainers/in, welchem in dieser Arbeit das Hauptaugenmerk geschenkt wird, ist funktional betrachtet Produkt einer gesellschaftlichen Arbeitsteilung und stellt für den Leistungs- und Spitzensport zweifellos eine Schlüsselposition dar. Einige in der Literatur vorherrschende Studien deuten jedenfalls darauf hin, dass SporttrainerInnen durch ihre Qualifikationen und Kernkompetenzen für eine erfolgreiche Laufbahn von SportlerInnen einen prädestinierenden Hauptfaktor darstellen. Da zu den Prioritäten der jeweiligen Sportvereine bzw. Sportfachverbände mit ihrer Ausrichtung auf den Leistungs- und Spitzensport vor allem sportliche Erfolge auf nationaler sowie internationaler Ebene zählen, ist es plausibel anzunehmen, dass ein hoher Grad der Professionalität, der sich in einem professionellem Handeln der SporttrainerInnen widerspiegeln sollte, einen wichtigen Beitrag zur Überlebenssicherung einer im Leistungs- und Spitzensport aktiven Sportorganisation leistet.

1.2 Zielsetzung und Fragestellung

Da in dieser Arbeit die Wahrnehmung von Professionalisierungsprozessen durch SporttrainerInnen im Zusammenhang von gesellschaftlichen Erwartungen, organisationalen Strukturen, der Klientel (SportlerInnen), anderen Stakeholdern und individuellen Handlungen von SporttrainerInnen innerhalb leistungsorientierter Sportorganisationen untersucht werden soll, knüpft diese Arbeit an die Strukturationstheorie von Giddens (1984, 1997) an. In der „Strukturationstheorie gelingt“ nach Süß (2009, S. 98) der „Brückenschlag zwischen Theorien, die eine institutionelle Determiniertheit menschlichen Handelns annehmen, und solchen, die voluntaristische Handlungskonzepte ohne institutionelle Zwänge unterstellen, durch die Idee der Dualität der Struktur.“ Scherm und Pietsch (2007; zit. n. ebd., S. 98f.) zufolge erlaubt „die Idee der Dualität der Struktur“ ‚soziales (und damit organisationales) Geschehen‘ sowohl einer „Handlungs- als auch einer Strukturanalyse zu unterziehen“. Somit sind nach Süß (2009, S. 99) die soeben genannten Analysen - „dem Grundgedanken der Dualität der Struktur folgend - wechselseitig aufeinander bezogen.“

Da institutionell eingebetteten Professionellen, in diesem Fall den in den leistungsorientierten Sportorganisationen tätigen SporttrainerInnen als handelnden AkteurInnen im Rahmen der Strukturationstheorie unter bestimmten Voraussetzungen ein Einfluss auf die Entstehung, Sicherung und Entwicklung ihres professionellen

Selbstverständnisses unterstellt werden kann und zudem im Rahmen der Strukturationstheorie angenommen werden kann, dass strukturelle Bedingungen auch in individuellen Wahrnehmungen zum Ausdruck kommen, interessiert hier vor allem, welche Wahrnehmung von Professionalisierungsprozessen bei den SporttrainerInnen zu beobachten ist. Des Weiteren ist hier von Interesse, welche professionalisierungsbegünstigenden und -hemmenden Prozesse auf der Mikro- und Makroebene in den auf Leistungssport ausgerichteten Institutionen von den SporttrainerInnen wahrgenommen werden.

Aus dieser Problemstellung ergeben sich für diese Arbeit folgende forschungsrelevante Fragen:

- *Wie wird der Rahmen für Professionalisierungsprozesse in den eigenen leistungsorientierten Sportorganisationen gestaltet und mit welchen professionellen Handlungsmustern reagieren die SporttrainerInnen darauf?*
- *Inwiefern werden die Anforderungen, die an SporttrainerInnen durch verschiedene Anspruchsgruppen (Staat, SportlerInnen, Eltern, beschäftigende Organisation, andere Organisationen, etc.) und durch sie selbst gestellt werden, von den SporttrainerInnen durch Professionalisierungsprozesse bewältigt?*
- *Welche organisationalen Strukturen wirken sich aus Sicht der SporttrainerInnen fördernd bzw. hemmend auf gelingende Professionalisierungsprozesse des SporttrainerInnenberufes aus?*
- *Welche Chancen und welche Grenzen lassen sich hinsichtlich von Professionalisierungsprozessen im SporttrainerInnenbereich in den zu untersuchenden Leistungssportorganisationen aus Sicht der SporttrainerInnen verorten?*

Die empirische Untersuchung soll darüber hinaus auch Antworten auf weitere, im Professionalisierungskontext nicht weniger wichtige Fragen liefern, die einerseits die Berücksichtigung der Sicht auf die eigene Perspektive und Wahrnehmung der professionellen Handlungslogik und andererseits die Berücksichtigung der Sicht auf die vorherrschenden Organisationskulturen und die dazu gehörenden personellen Machteinflüsse ermöglichen.

Weitere Unterfragen, die berücksichtigt werden, sind:

- *Welche persönlichen Einstellungen, Kompetenzen und Wahrnehmungen nennen SporttrainerInnen im Zusammenhang mit Professionalisierungsprozessen innerhalb von leistungssportorientierten Sportorganisationen?*
- *Wie wird das Handeln der SporttrainerInnen von den vorherrschenden organisationalen Normen und Regeln beeinflusst?*
- *Welche Formen der Zusammenarbeit und welche Einflussbereiche nennen die SporttrainerInnen innerhalb von leistungsorientierten Sportorganisationen?*

1.3 Methodisches Vorgehen

In dieser Arbeit wird schon wegen der geringen Anzahl an vorliegenden Studien, an denen eine quantitative Erhebung orientiert werden könnte, eine qualitative Methodik in explorativer Absicht eingesetzt. In der qualitativen Studie sollen sechs SporttrainerInnen aus verschiedenen leistungssportorientierten Organisationen mit unterschiedlichem Qualifikationsgrad in leitfadengestützten ExpertInneninterviews auf ihre Wahrnehmung der eigenen Professionalität einerseits, sowie auf die gelingende Professionalisierungsprozesse fördernden oder hemmenden organisationalen Rahmenbedingungen andererseits befragt werden. Dabei sollen „Umwelterwartungen- und anforderungen, Organisationsstrukturen, Verhaltensweisen, Praktiken und Managementkonzepte berücksichtigt werden.“ (Süß, 2009, S. 104)

Das Forschungsinteresse gilt somit den Prozessen der Wahrnehmung von SporttrainerInnen als AkteurInnen, die in einem leistungssportorientierten institutionalisierten Kontext tätig sind. Zur Auswertung der durchgeführten Interviews wird die Qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring (2002) verwendet. Mayring betont in der Auflistung der Vorteile seines Analyseverfahrens die kommunikative Verankerung (Mayring, 2003). Dies bedeutet, dass eine genaue Verbindung zwischen der Analyse und den Daten hergestellt wird, indem in der Analyse von Interviews durch das Vorgehen nach Mayring stets klar ist, auf welche Aussage sich die Interpretationen beziehen. Mayring fordert von der qualitativen Analyse des Weiteren, dass diese, ähnlich wie es von der quantitativen Analyse gefordert wird, eine Konkretisierung durch Kategorienbildungen vornimmt (ebd.). Damit wird die Klassifikation der Daten und damit die Verbindung zwischen Daten und Theorie systematisiert. Der Forderung nach einer Kategorienbildung wird in dieser Arbeit daher entsprochen. Die Ergebnisse werden im empirischen Teil

dieser Arbeit beschrieben und anschließend im Blick auf Strukturen, strategische Entscheidungen und Ausführungen interpretiert.

1.4 Kapitelübersicht

Die vorliegende Arbeit beinhaltet einen theoretischen und einen empirischen Teil. Der theoretische Teil wird in vier Hauptkapiteln unterteilt. Nach der Begriffsbestimmung der für die Thematik der Professionalisierung relevanten Begriffe werden vorliegende traditionelle und im Anschluss daran moderne Professionalisierungstheorien dargestellt. Vor dem Hintergrund der vorliegenden Berufslogik- und Professionalisierungstheorien wird die Entscheidung für die Strukturierungstheorie von Giddens, auf der das dieser Arbeit zu Grunde liegende Modell beruht, begründet. Anschließend wird ein Vergleich der Dualität der Struktur mit dem Demingschen Regelkreis, als einem kontinuierlichen Verbesserungsprozess, der die Grundlage nahezu jeden Qualitätsmanagement-Systems darstellt, vorgenommen. Damit wird der Stellenwert der Qualität im professionellen Handeln von SporttrainerInnen thematisiert. Im Kapitel drei wird auf die Sportberufe im sportorganisationalen Kontext des österreichischen organisierten Sports eingegangen und dabei sowohl das Berufsfeld von SporttrainerInnen als auch der Sportverein als ein Ort, an dem die in dieser Magisterarbeit befragten SporttrainerInnen ihre Dienstleistungen anbieten, dargestellt. Mit der Beschreibung der Struktur des Ausbildungssystems der Bundessportakademien (BSPA) als einer Institution mit dem Alleinstellungsmerkmal der Vergabe von Abschlusszeugnissen mit dem Titel der „staatlichen Qualifizierung“ und der Gegenüberstellung dieses im sekundären Bildungsbereich lokalisierten Ausbildungssystems mit dem Hochschulsystem, anhand des Beispiels des Studiums der Sportwissenschaften, wird auf die Lage zweier konkurrierender und sich gleichzeitig ergänzender Ausbildungssysteme hingewiesen. Im vierten Kapitel wird der aktuelle Forschungsstand zum Berufsfeld von SporttrainerInnen dargestellt.

Im empirischen Teil wird der Prozess der Wahrnehmung von Professionalisierungsprozessen durch SporttrainerInnen untersucht. Welche Strategien (Chancen) und welche Probleme (Grenzen) dabei eine Rolle spielen, wird mit ExpertInneninterviews erhoben. Dabei wird sowohl der Prozess der Wahrnehmung von Professionalisierungsprozessen durch einzelne SporttrainerInnen als handelnde institutionelle AkteurInnen auf Mikroebene als auch der Prozess der Wahrnehmung der organisationalen Rahmenbedingungen samt der internen und externen Legitimationsansprüche untersucht. Zu den Stakeholdern, die Legitimationsansprüche an SporttrainerInnen stellen, gehören die SportlerInnen, die Eltern von SportlerInnen,

FunktionsträgerInnen innerhalb der beschäftigenden Sportorganisation, die SporttrainerkollegInnen, sowie der Staat.

Unter professionellem Handeln im engeren Sinn verstehen Kalkowski und Paul (2011, S. 39) eine Tätigkeit, die von einer „relevanten KollegInnenschaft als ein formellen und informellen Standards konformes Handeln wahrgenommen wird.“ Die Autoren sehen damit Professionelles Handeln als „gekennzeichnet durch den Bezug zu einer spezifizierten Wissensbasis, die Erklärungs- und Handlungswissen bereitstellt, sowie durch eine Orientierung an spezifischen Kriterien und Standards, die maßgeblich für ein angemessenes Verhalten von AkteurInnen in einem Tätigkeitsfeld angesehen werden“ (ebd.).

Insofern erstens die Wahrnehmung professionellen Handelns ein Prozess ist, und zweitens im Falle von SporttrainerInnen nicht von einer faktischen Professionalisierung als Tatsache ausgegangen werden kann, sondern, wie eingangs gezeigt wurde, angenommen werden kann, dass derzeit ein Prozess der Professionalisierung stattfindet, wird hier der Prozess der Wahrnehmung von Professionalisierungsprozessen bei in leistungssportorientierten Organisationen tätigen SporttrainerInnen untersucht. Die gewonnenen Erkenntnisse können als Orientierung für eine etwaige Professionalisierungsoffensive im NPO-Sportorganisationsbereich dienlich sein.

2 Professionstheorien

Im Theorieteil werden zunächst Definitionen der für diese Arbeit relevanten Begriffe Tätigkeit, Arbeit, Beruf, Profession, Professionalität und Professionalisierung entwickelt. Damit wird die begriffliche Basis geschaffen, mit der die wahrgenommenen Prozesse der in leistungsorientierten Sportorganisationen tätigen SporttrainerInnen im Blick auf die Frage, ob es sich um Professionalisierungsprozesse handelt, interpretiert werden können. Zugleich wird mit der begrifflichen Klärung die Grundlage für die Datenerhebung geschaffen.

Dieses Erfordernis betont auch Terhart (2011, S. 202), der schreibt, dass in „beruflichen Kontexten“ ein professionelles Vorgehen für alle verpflichtend ist, denn wer „Dinge unprofessionell angeht, macht sich unmöglich.“ Dabei verwendet er einen alltagssprachlichen Begriff des professionellen Handelns und weist damit auf das Definitionsproblem von Professionalität hin, dass er so umschreibt:

„Aber niemand kann genau sagen, was ‚professionell‘ eigentlich heißt. In der Wissenschaft, in der gebildeten Öffentlichkeit, im Alltag ist der Gebrauch des Begriffs ‚Professionalität‘ mittlerweile äußerst heterogen und beliebig geworden. Er kann alles und nichts bedeuten.“ (Terhart, 2011, S. 202)

Terhart (ebd.) macht damit deutlich, dass die Begriffe Profession, Professionalität und Professionalisierung unterschiedlich verstanden werden, was nicht zuletzt davon abhängt, in welchem Kontext sie verwendet werden. Damit sind die Begriffe allerdings nicht irrelevant. Vielmehr ist diese Bemerkung als Aufforderung zu verstehen, die jeweilige Verwendung zu klären.

Dazu ist anhand des Berufsbegriffs zunächst zu klären, in welchem Ausmaß im angesprochenen Bereich überhaupt eine Beruflichkeit besteht und inwieweit diese als bereits professionalisiert oder als professionalisierbar gelten kann.

2.1 Begriffsdefinitionen

Wie für den Begriff des professionellen Handelns liegen auch für die Begriffe Tätigkeit, Arbeit, Beruf, Profession, Professionalität und Professionalisierung in der einschlägigen Forschung keine breit akzeptierten Bestimmungen vor. Daher geht es im Folgenden vor allem darum, die hier relevanten Begriffe zu präzisieren, damit klar wird, wann eine Handlung als eine Tätigkeit, eine Arbeit, ein Beruf oder eine Profession zu verstehen ist.

2.1.1 Tätigkeit

Um Begriffe wie Arbeit oder Profession bestimmen zu können, ist es zunächst notwendig, auf den Oberbegriff „Tätigkeit“ einzugehen.

Der Begriff Tätigkeit ist Wienand (2003, S. 33f.) zufolge die am „wenigsten festgelegte Umschreibung für berufliche Leistungen.“ Ein „Handeln, Wirken oder Schaffen wird nach Wienand (ebd.) auch häufig synonym für Arbeit oder Beruf gebraucht. Wienand stellt damit fest, dass:

„[...]gerade die Unbestimmtheit des Begriffes bewirkt, dass er relativ frei von Bewertungen sowohl für die Beschreibung der unterschiedlichsten Erscheinungsformen von Tätigkeiten wie Arbeit, Berufen oder Professionen, die auf Erwerb (Lohn) ausgerichtet sind, verwendet werden kann, als auch unentgeltlich ausgeführte Leistungen erfasst (wie zum Beispiel die Hausfrauenarbeit).“ (Wienand, 2003, S. 34)

Der Begriff der Tätigkeit wird von Wienand insofern spezifiziert, als Tätigkeiten als Handlungen bezeichnet werden, die in einem durch gesellschaftliche Prozesse abgegrenzten Tätigkeitsbereich stattfinden. Damit führen Wienand (2003, S. 33f.) zufolge alle aktiv im Beschäftigungssystem handelnde Personen (Angestellte wie Selbständige) eine Tätigkeit aus. Auch die Tätigkeit als Hausfrau fällt unter den Begriff. SporttrainerInnen, die im Bereich des Sports tätig sind, führen Tätigkeiten in einem bestimmten Tätigkeitsbereich aus. Das gilt für die ehrenamtliche Tätigkeit ebenso wie für die Leistungssportpraxis. Im Blick auf die hier relevante Tätigkeit von SporttrainerInnen heißt es bei der Trainerakademie Köln:

„Die Tätigkeit der Diplom – Trainerin / des Diplom - Trainers umfasst die Gestaltung eines systematischen leistungssportlichen Trainings bis zur individuellen Höchstleistung. Er/sie ist in der Lage, die damit verbundenen Prozesse in ihrer/seiner Sportart systemwirksam zu planen, zu leiten und selbst zu führen.“ (Trainerakademie Köln, 2004, S. 13)

Mit dem Bezug auf die jeweilige Sportart wird die Tätigkeit klar im Bereich des Sports verortet. Bezogen auf die in dieser Magisterarbeit behandelten leistungsorientierten Sportorganisationen und die damit verbundene Frage nach einer möglichen Professionalisierung des SporttrainerInnenberufes kann die Tätigkeit im organisationalen Kontext des Sports als ein Voraussetzungsmerkmal für Professionalisierungsprozesse gesehen werden, insofern, als es sich beim Bereich des Sports um einen durch gesellschaftliche Prozesse organisational abgegrenzten Kontext handelt. Damit stellt sich die Frage, wann und inwiefern es sich bei dieser Tätigkeit auch um eine Arbeit handelt.

2.1.2 Arbeit

Kloke (2014, S. 109) beschreibt, dass Platon und Aristoteles unter dem Begriff ‚Arbeit‘, vor allem „körperliche Tätigkeiten und den Landbau verstanden, der von Sklaven, Knechten und Fremden ausgeübt wurde.“ Er hält dazu weiter fest:

„Der Begriff "Arbeit" war für diese Personengruppen reserviert, die freien Bürger gingen anderen Tätigkeiten nach, die mit den Begriffen „Bürgertugend, Bildung und Muße„ verbunden waren. Diesen Sinn hat der Begriff der Arbeit, der einen Bereich von Tätigkeiten bezeichnet, heute allerdings verloren.“ (Kloke, 2014, S. 109)

Im heutigen Sinn kann Arbeit nach Wienand (2003, S. 35) als „differentia specifica des Menschen verstanden werden, als ein Unterschied zum Tier, denn sie geschieht geplant und bewusst, nicht instinktgeleitet“. Arbeit dient auch zur Produktion von Waren oder Dienstleistungen. Somit macht es an dieser Stelle Sinn, SporttrainerInnen als DienstleistungserbringerInnen zu betrachten. Durch diesen Umstand ist es wichtig zu differenzieren, wer als LeistungsabnehmerIn innerhalb sporttrainerischer Tätigkeiten, welche in leistungsorientierten Sportorganisation erfolgen, definiert werden kann. Sinngemäß können die SporttrainerInnen als Leistungs- bzw. DienstleistungserbringerInnen und die Vereine und Verbände als LeistungsabnehmerInnen verstanden werden, deren KundInnen dann die Leistungs- und SpitzenportlerInnen sind.

Damit von Arbeit die Rede sein kann und damit der wechselseitige Tausch von Leistung (Trainingsangebote) und Gegenleistung (Mitgliedsbeiträge der SportlerInnen) möglich ist, ist ein Arbeitsmarkt als besondere Form der sozialen Beziehung zwischen LeistungserbringerInnen und LeistungsabnehmerInnen notwendig.

Dieser Umstand ist im Falle von leistungsorientierten Sportorganisationen gegeben. Leistungsorientierte Sportorganisationen stellen einen Beschäftigungsrahmen für die dort tätigen SporttrainerInnen zur Verfügung. Der Beschäftigungsrahmen wird einerseits von den SportlerInnen durch ihre Mitgliedschaftsbeiträge, die als Gegenleistung für die Dienstleistungen der SporttrainerInnen an die Organisationen gezahlt werden, hergestellt. Andererseits wird der Beschäftigungsrahmen durch die staatlichen Unterstützungsleistungen an den Leistungssport als Voraussetzung für das Bestehen eines Arbeitsmarktes der SporttrainerInnen geschaffen. Zugleich wird damit eine starke gegenseitige institutionelle Abhängigkeit im SporttrainerInnenbereich erzeugt.

In dieser Arbeit wird der Begriff Arbeit für sporttrainerische Tätigkeiten also als eine Tätigkeit gesehen, die in einem Arbeitsmarkt angeboten wird und die ein Produkt oder eine Dienstleistung (vgl. Wienand, 2003) erzeugt. Insofern SporttrainerInnen erstens Produkte oder eine Dienstleistungen erzeugen, für die ein Markt besteht, und zweitens ein Arbeitsmarkt für SporttrainerInnen existiert, kann die Tätigkeit von SporttrainerInnen als Arbeit klassifiziert werden. Ehrenamtlich tätige SporttrainerInnen werden in dieser Arbeit nicht als "Arbeitende" klassifiziert.

2.1.3 Beruf

Berufe sind nach Kalkowski & Paul (2011, S. 36) „funktional betrachtet Produkt der gesellschaftlichen Arbeitsteilung.“ Eine bestehende „Vielfalt möglicher Arbeitsanforderungen und Qualifikationsprofile in ausdifferenzierten Gesellschaften wird auf eine Anzahl standardisierter Berufsbilder reduziert.“ (ebd.) Daraus ergibt sich den beiden AutorInnen zufolge für die ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen „eine Orientierung auf dem Arbeitsmarkt.“ Allgemein werden nach Kalkowski & Paul (ebd.) Berufe folgendermaßen definiert:

„Berufe sind eine standardisierte, auf eine Spezialisierung der Fähigkeiten und Kompetenzen beruhende Form der Bereitstellung von Arbeitsvermögen. Es handelt sich um institutionalisierte Muster der Zusammensetzung und Abgrenzung spezialisierter Arbeitsfähigkeiten. Die berufliche Zurichtung des Arbeitsvermögens erleichtert die überbetriebliche Anerkennung und zwischenbetriebliche Transferierbarkeit von Qualifikationen/Kompetenzen. Der Beruf vermittelt zudem zwischen Bildung, Produktion/ Dienstleistung bzw. Arbeitsmarkt und sozialer Position.“ (Kalkowski & Paul, 2011, S. 36)

Die Definition macht klar, dass Berufe als ein besonderer Fall von Arbeit verstanden werden. Vor dem Hintergrund der Anerkennungs- und Transferfunktion und der Relevanz von Berufen für die soziale Position sind verschiedene Berufsgruppen bemüht, ihre Tätigkeitsfelder zu definieren und gleichzeitig abzugrenzen. Damit kann eine Monopolstellung auf dem Arbeitsmarkt gesichert werden. Standardisiert meint an dieser Stelle eine Art Routinehaftigkeit, welcher nach bestimmte Probleme bzw. Fälle bestimmte standardisierte Lösungen erfordern und erfahren. Auf diese Art und Weise kann der Arbeitserfolg einer am Arbeitsmarkt eingekauften beruflichen Qualifikation garantiert werden. Nicht standardisierbare Tätigkeiten werden zum Beispiel von ÄrztInnen oder RechtsanwältInnen durchgeführt, welche ihre Therapien bzw. (Rechts)verteidigungsstrategien anhand individueller Krankheitssymptome und Sachverhaltsdarstellungen bestimmen (vgl. Stock, 2006, S. 71). In der Lebenspraxis und

in Settings, in welchen menschliche Probleme oder menschliches Handeln im Vordergrund stehen, ist eine standardisierte Problemlösung durch einen Transfer wissenschaftlichen Wissens in praktikable Problemlösungen im Rahmen einer beruflichen Tätigkeit nicht ohne Weiteres möglich (ebd.). Dies vor allem deshalb, weil individuelle Ansichten, Erfahrungen und Überzeugungen vorliegen, die ein solches Vorgehen erschweren.

Um die Eigenart der Berufe näher spezifizieren zu können, erscheint für diese Arbeit die Aufzählung von Berufsmerkmalen sinnvoll. Diese können einer Gegenüberstellung und damit einer Differenzierung des Professionsbegriffes vom Berufsbegriff dienlich sein. Kalkowski & Paul nennen folgende Berufsmerkmale:

- „spezielle Tätigkeitsfelder, speziellen Qualifikationen (Fähigkeiten, Kompetenzen)
- systematisierte Berufsausbildung mit anerkanntem Abschluss (Akkreditierung, Zertifikat)
- mehr oder minder hohes Berufsprestige (soziale Position in Betrieb und Gesellschaft)
- charakteristische Mobilitätspfade (Aufstiegsleitern, Fort- und Weiterbildungen)
- innere Bindung der Person an den Beruf (berufliche Sozialisation und Identität, Werte).“ (ebd., 2011, S. 36)

Die in österreichischen Leistungs- und Spitzensportvereinen tätigen SporttrainerInnen verfügen über unterschiedliche TrainerInnenausbildungen und weisen somit auch unterschiedliche Qualifikationsgrade auf. Manche SporttrainerInnen verfügen über gar keine offizielle Qualifikation und leiten das Training lediglich auf Basis einer langen Beobachtungserfahrung durch Imitation der Methoden ihrer ehemaligen TrainerInnen (vgl. Wopp, 1995).

In einigen Sportarten sehen sich SporttrainerInnen einer eindeutigen Erwartungshaltung gegenübergestellt. Sie werden seitens der ZuschauerInnen und der Vereine dahingehend konfrontiert, dass sie die Leistungsfähigkeit ihrer Mannschaft steigern und dadurch die Voraussetzungen für sportliche Erfolge zu schaffen haben. Das zeigt, dass das Berufsfeld von SporttrainerInnen unterschiedlich strukturiert sein kann und dass viele Einflüsse von außen bestehen. Auch externe Faktoren, wie Sportart (Einzelsportart, Mannschaftssportart) oder die Medialisierung, die von aktuellen gesellschaftlichen Trends abhängig ist, haben einen Einfluss auf das Berufsfeld der SporttrainerInnen.

Vereinsgröße, Vereinsstandort und der Grad der Professionalisierung innerhalb des Vereins sind für den Professionalisierungsprozess des Berufsfelds der SporttrainerInnen ebenso von Relevanz (vgl. Wolf et al., 2011), wie die Ehrenamtlichkeit, die als eines der zentralen Vereinselemente gesehen werden kann. Der Fülle an relevanten, das SporttrainerInnenberufsfeld beeinflussenden Faktoren wird anhand des breiten Spektrums

an Beschäftigungsformen, welche von sporadisch entschädigten Tätigkeiten auf Honorarbasis bis zu bezahlten Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigungen reichen, sichtbar. Es wurde bereits konstatiert, dass die ehrenamtliche, nicht auf Erwerb gerichtete Tätigkeit als SporttrainerIn keine Arbeit ist. Daher kann es sich in diesen Fällen auch nicht um einen Beruf handeln. Anders ist das schon im Falle von Tätigkeiten auf Honorar-, Teilzeit- oder Vollzeitbeschäftigungsbasis, die als Beruf gesehen werden können.

Wesentlich für die Klassifikation der Tätigkeit als SporttrainerIn ist die Existenz einer systematisierten Berufsausbildung, die mit der SporttrainerInnenausbildung und sportuniversitären Studiengängen vorhanden ist. Dabei kommt es nicht darauf an, dass einzelne SporttrainerInnen die Ausbildung durchlaufen haben, sondern dass das Berufsfeld durch die in den Ausbildungsgängen vermittelten Qualifikationen eingegrenzt und so bestimmt wird. Dabei ist ein relativ hohes Prestige vorhanden, dass zunächst an den SporttrainerInnen, die im Bereich des Spitzensport tätig sind, festgemacht werden kann. Eine hohe innere Bindung der beruflich als SporttrainerInnen arbeitenden Personen an die Tätigkeit wird hier zunächst auf der Grundlage von Erfahrungen als plausibel angenommen. Empirische Untersuchungen zu diesem Aspekt fehlen bisher jedoch.

Die Arbeit als SporttrainerIn kann also in den genannten Fällen als Beruf klassifiziert werden. Damit stellt sich die Frage, ob auch Professionalisierungsprozesse möglich sind.

2.1.4 Profession - Professionalität und Professionalisierung

Susanne Kraft (2006, S. 4) stellt fest, „dass die meisten Veröffentlichungen zum Thema Profession, Professionalisierung und Professionalität theoretische Beiträge und Abhandlungen“ sind. Da es Kraft (ebd.) zufolge „empirische Forschung zur Professionalisierung bislang nur vereinzelt gibt, ist diese meist kleinteilig und qualitativ angelegt. Viele Studien sind auf wenige ausgewählte Aspekte und oftmals auf Einzelfälle bezogen.“(ebd)

Begriffe wie Profession, Professionalität oder Professionalisierung werden nach Kraft in den Theorien unterschiedlich bestimmt. Für den einen ist ein "Profi" eine Person, die über ein spezielles Wissen verfügt, welches für einen "Nicht-Profi" nur schwer zugänglich ist. Ein anderer sieht in einer/m "Professionellen" jemanden, dessen Hauptmotiv, ihre/seine Tätigkeit auszuüben darin liegt, Geld zu verdienen, womit sie/er sich auch gleichzeitig von einer/m Amateurln unterscheidet. Was genau aber professionell heißt, lässt sich auf Anhieb nicht beantworten, denn auch hier gilt, ähnlich wie beim Qualitätsbegriff - es kommt darauf an, wer spricht. Deshalb wenden sich die folgenden Unterkapitel der

begrifflichen Klärung zu, um mehr Klarheit zum Gebrauch und dem Bedeutungsumfang der einzelnen Begriffe zu erreichen.

2.1.4.1 Profession

„Das traditionelle berufssoziologische Professionenmodell, das sich auf die klassischen, für akademische Berufe (aus)bildende Fakultäten der alten Universität bezieht (Medizin, Theologie, Jurisprudenz)“, ist nach Terhart (2011, S. 203) „im Wesentlichen in der amerikanischen Berufssoziologie der 1950er und 1960er Jahre“ entstanden. Dieses Professionenmodell beschreibt „die damalige Situation der 'free professions' (Ärzte, Anwälte, z.T. Kleriker, schließt aber auch Architekten mit ein).“ (ebd.)

Diese Ansätze wurden nach Herberg (2013, S. 16) zu einem Verständnis weiter entwickelt, nach dem Professionen ein „wichtiger, für moderne Gesellschaften unverzichtbarer Mechanismus der Sozialintegration“ sind. Dabei besteht Herberg nach deren „Leistung nicht nur in der Lösung funktionaler Probleme, konstitutiv für professionelle Praxis ist vielmehr ein emanzipatorischer, am Ziel der menschlichen Autonomie und Selbstverwirklichung orientierter Anspruch.“ (ebd.)

Professionen sind damit Sonderfälle von Berufen, die sich Terhart (2011, S. 204) zufolge „auf der Basis einer akademischen Ausbildung mit komplexen und insofern immer ‚riskanten‘ technischen, wirtschaftlichen, sozialen und/oder humanen Problemlagen ihrer Klienten befassen.“ Zu diesem Merkmal von Professionen ist noch hinzugetreten, dass „die in den Anfängen bei Parsons u.a. noch zentrale Abgrenzung der Professionen von Profitstreben bzw. von Wirtschaftstätigkeit und die (vorgebliche) Bindung an das Gemeinwohl“ im Verständnis von Professionen nicht mehr existent ist (ebd., 2011, S. 204). Vor diesem Hintergrund bestimmen Kalkowski & Paul (2011, S. 35) den Begriff der Profession durch folgende Merkmale:

- „selbst generiertes, wissenschaftlich fundiertes Sonderwissen und eine spezielle Fachterminologie,
- lang andauernde theoretisch fundierte Ausbildungsgänge auf akademischem Niveau (Berechtigung zur Berufsausübung gekoppelt an Examen und Titel),
- berufsständische Normen (code of ethics) und gesetzliche Beschränkung des Eigeninteresses,
- exklusives Monopol für die Handlungskompetenz, Monopolisierung von Zuständigkeiten,
- hohe Autonomie in der Berufsausübung, Selbstkontrolle der Arbeitsbedingungen,

- selbst generierte Standards der Leistungsbewertung und deren Kontrolle,
- Ablehnung einer Laienkontrolle und Interessenvertretung durch Berufsverbände,
- Definition der Anforderungen und Zugangswege (inklusive der Definitionsmacht für die Berufsausbildung, vergleiche Hesse 1968, Daheim 1970, Stichweh 1996, Freidson 2001, Pfadenhauer 2005 u. 2009).“ (Kalkowski & Paul, 2011, S. 35)

Evetts (2003; zit. n. Terhart, 2011, S. 204) zufolge „sind Professionen im Kern wissensbasierte Berufe, die üblicherweise an ein Studium sowie ein berufsbezogenes Training und entsprechende Erfahrungsbildung anschließen.“ Eine mögliche Bestimmung des Professionsbegriffs besteht nach Evetts (ebd., 2011, S. 204) darin, „Professionen als strukturelle, berufliche und institutionelle Arrangements zur Arbeitsorganisation beim Umgang mit Unsicherheiten des Lebens in modernen Risikogesellschaften zu betrachten.“ In Anlehnung an Meyer (2012, S. 2) kann konstatiert werden, dass je höher der Grad der Systematisierung des Wissens, sowie der Grad der sozialen Vergemeinschaftung wird, desto stärker auch Institutionalisierungsprozesse in Gang gesetzt werden, die eine positive Entwicklung bzw. Festigung der jeweiligen Profession unterstützen. Am „bis heute als grundlegend für die Thematisierung der sozialen Organisation von Arbeit“ geltendem Modell von Hartmann lässt sich die Möglichkeit, die individuelle Beruflichkeit mittels akademischer Orientierung in Richtung Profession zu steigern, veranschaulichen (ebd.):



Abb.1: Professionalisierung als Prozess der Steigerung von Beruflichkeit nach Hartmann (1968, modifiziert nach Meyer, 2012, S.2)

Eine Profession wird von Hartmann als eine Form von Berufen gesehen. Wesentlich sind Merkmale, anhand derer ein Beruf als Profession bestimmt werden kann. Die herausragenden Merkmale, welche eine Profession von einem Beruf unterscheiden sind

nach Hartmann(zit. n. Kalkowski und Paul, 2011, S. 52) und Meyer (2012, S. 2) vor allem das wissenschaftlich fundierte Wissen, welches in einem jahrelangen, theoretisch fundiertem akademischen Ausbildungsgang zur Berufsausübung befähigt, sowie die hohe Autonomie, die die gesamte Gestaltung und Entwicklung der Profession kennzeichnet. Auf struktureller Ebene wirken dabei vor allem berufsständische Normen, sogenannte code of ethics unterstützend, da sie das innerhalb der Interaktionsarbeit zwischen Professionellen und ihren KlientInnen gebräuchliche professionelle Handeln mit einer Vertrauensbasis versehen (vgl. Kalkowski & Paul, 2011, S. 52f.). Da "Professionelle" keine Kontrolle von außen akzeptieren, haben sie mitunter auch mit einem gewissen Misstrauenspotential der Gesellschaft gegenüber ihrer Profession zu kämpfen. Dieses Misstrauen kann eine gelingende Professionalisierung wesentlich beeinflussen. Eines der Professionen, die mit dieser Problematik konfrontiert ist, ist die Sozialarbeit.

Eine ähnliche Problematik der fehlenden Vertrauensbasis könnte auch bei SporttrainerInnen vorliegen. Dies insbesondere bei SporttrainerInnen, die sich bei ihrer Berufsausübung ausschließlich auf ihre Erfahrung stützen und über keinerlei Qualifikation verfügen. Auch könnte ein solches Vertrauensproblem bei SporttrainerInnen vermutet werden, die sich in den ersten zwei Phasen der SporttrainerInnenausbildung befinden. Das sind sowohl ÜbungsleiterInnen als auch SportinstruktorInnen. Im Vergleich zu TrainerInnen und DiplomtrainerInnen verfügen sie vom Ausbildungsmaß her, über eine weniger fundierte Ausbildung und dürfen daher die gesellschaftlich anerkanntere und angesehenere Titelbezeichnung "staatlich zertifizierte SporttrainerIn" bzw. "DiplomtrainerIn" nicht tragen.

2.1.4.2 Professionalität

Kalkowski & Paul (2011, S. 39) zufolge steht umgangssprachlich Professionalität für „Könnerschaft und eine systematische und effiziente Ausführung von Tätigkeiten, ohne das damit eine nähere Bestimmung des professionellen Handelns und Verhaltens verbunden wäre. Unprofessionell sind demgegenüber willkürliches Vorgehen und ein Handeln, bei dem sich jemand von seinen Gefühlen leiten lässt.“

Langer & Schröder (2011, S. 11) nennen hinsichtlich der Begriffe "Professionalität" oder "professionell" zwei relevante Phänomene. Mit der Bezeichnung "professionell" werden nach Langer und Schröder (ebd.) „Tätigkeiten bezeichnet, die beruflich ausgeführt werden, die in irgendeiner Weise spezialisiert sind und die ein Wissen, ein Können bis hin zu einer Haltung erfordern, die weder von Laien noch von nicht professionellen Personen, die also keine ExpertInnen sind, geleistet werden.“ Für die beiden Autoren sind also Professionelle

dieser Begriffsbestimmung nach „solche ExpertInnen, die nicht nur ihr Wissen zur Verfügung stellen, sondern deren Kompetenz sich auch auf die Planung, Umsetzung und Reflexion der jeweiligen Problemlösung bezieht. Gleichzeitig wird Langer und Schröer (ebd.) zufolge „mit der Bezeichnung ‚Professionalität‘ oder ‚professionell‘ eine Leistung bestimmter – besserer – Qualität identifiziert bzw. markiert. Im wirtschaftsnahen Gebrauch handelt es sich um normativ wertende Begriffe.“ (ebd.)

Professionell tätige SporttrainerInnen sollten demnach im Stande sein, Lösungen für die Probleme der SportlerInnen zu erarbeiten und dabei auf ein spezielles Wissen und Können zugreifen, das einerseits nicht generell zugänglich ist und andererseits eine professionelle Haltung erfordert, die sich im Sinne der Planung, Umsetzung und Reflexion qualitativ messen lässt. Daraus resultiert eine eigene professionelle Handlungslogik und ein professioneller Habitus, der für das professionelle Handeln relevant ist. Ausgangspunkt einer professionellen Handlungslogik sind spezifische Probleme, mit deren Lösung es Professionen zu tun haben. Diese Problembearbeitung entspricht dabei einer bestimmten Strukturlogik professionellen Handelns. Unabhängig davon, ob die von Oevermann (2002, 2005) vorgelegte Theorie oder das von Luhmann und Schorr (1982, 2002) veröffentlichte Konzept als Basis für die Strukturlogik verwendet wird, stimmen bisherige Interpretationen nach Stock (2006, S. 71) weitgehend überein und werden in den folgenden Punkten zusammengefasst:

- „1. Die Erarbeitung der Problemlösung beinhaltet die Anwendung abstrakten und universellen Wissens. Aber: Das Wissen kann nicht routinemäßig und in einem technischen Sinne angewendet werden, sondern im Rahmen der Deutung eines Falles. Ärzte, Juristen, Wissenschaftler, Lehrer sind keine Ingenieure, die, mehr oder weniger, auf dem Wege der Deduktion wissenschaftliches Wissen in praktikable Problemlösungen umsetzen.
- 2. Professionelle Problemlösungen sind nicht standardisierbar. Es gibt keine allgemeinen Technologien der Problemlösung. Die allgemeine Prämisse jeglicher Technologie, nämlich eine zureichende Isolierung und Zurechnung kausaler Faktoren, kann auf professionelles Handeln nicht angewandt werden. Damit entzieht sich das professionelle Handeln der Berechenbarkeit. Der Erfolg professionellen Handelns ist unsicher. Der Professionelle kann nicht planmäßig über einen Erfolg verfügen. Und entsprechend ist die Bezahlung nicht an den Erfolg gebunden.“ (Stock, 2006, S. 70f.)

Die mangelnde Planbarkeit des Erfolges einer professionellen Intervention, wie sie von Stock (2006) als ein Merkmal genannt wird, ist jedoch nicht mit der von Kalkowski und

Paul (2011) genannten Kompetenz der Problemlösungsumsetzung, -reflexion und -planung zu verwechseln. Der Erfolg einer Problemlösung hängt nicht nur vom Lösungsvorschlag des Professionellen ab, sondern auch von der Compliance der KlientInnen. Somit bleibt es bis zum Ende einer Intervention offen, ob sich der eingeschlagene Problemlösungsweg letztendlich als richtig erweist. Zudem können auch umweltbedingte, sowie unvorhersehbare Faktoren zu einem Scheitern führen. Insofern besteht die Professionalität einer professionellen Handlung von Professionellen vor allem darin, im Rahmen einer stellvertretenden Falldiagnose dem Klienten zur Wiederherstellung seiner autonomen Lebenspraxis zu verhelfen (vgl. Swertz, 2002).

Des Weiteren ist für das Erreichen von „Professionalität“ auch die zunehmende Vermischung der Professionslogik und der Organisationslogik relevant. Nicht nur Professionelle, sondern auch Organisationen, in welchen Professionelle arbeiten, versuchen durch ihr Handeln das Vertrauen ihrer KlientInnen zu gewinnen. Dieser Vorgang geschieht, indem sie mit Hilfe von Qualitätsstandards (vgl. Mieg, 2005) ihre Legitimität nach außen signalisieren. Auch Süß (2009) verdeutlicht die Wichtigkeit der Legitimität für die Organisationen.

Professionalität kommt in Situationen zum Tragen, in den beispielsweise ÄrztInnen, als typische Professionelle bei der Problemlösung in der beschäftigenden Organisation "Krankenhaus" die ihnen eingeräumten Ermessensspielräume für ihre individuelle stellvertretende Falldiagnose nutzen. Bei der Falldiagnose greifen sie auf ihr spezielles wissenschaftliches Wissen zurück. Als legitim gilt ihr professionelles dann, wenn sie gleichzeitig an die Einhaltung gewisser Restriktionen seitens der Organisation "Krankenhaus" gebunden werden. Dieser Prozess ist des Weiteren an die geltenden Qualitätsstandards gebunden, welche seitens der Organisation kontrolliert werden.

Das im Kapitel 2.1.4.1 genannte Professionsmerkmal der Selbstgenerierung von Standards der Leistungsbewertung und deren Kontrolle kann durch die genannte Überschneidung beider Logiken gefährdet sein. Die Professionslogik und die Organisationslogik müssen daher in ihrer Wechselwirkung berücksichtigt werden. Freidson (1983; 1986; 1994; 2001; zit. n. Mieg, 2005, S. 342) als „einer der wichtigsten Analytiker“ und zugleich der „entscheidendste Verfechter der heutigen Professionen“ gilt, sieht in der Professionalität eine „dritte Organisationslogik von Arbeit, die neben der Logik des Marktes und der Logik hierarchischen Verwaltens“ steht. Sie bedeutet die „Selbstorganisation und -regulation von ExpertInnen.“ (Mieg, 2005, S. 342)

In diesem Kapitel konnte aufgezeigt werden, dass dann von Professionalität ausgegangen werden kann, wenn ExpertInnen unter professionellen Rahmenbedingungen nicht nur

fachliches und wissenschaftlich fundiertes Wissen in einer standardisierten bzw. technischen Weise in die Praxis umsetzen, sondern wenn es seitens der Organisation ermöglicht wird, den Professionellen solche Arbeitsbedingungen zu bieten, die unter Rückgriff auf professionelle Kompetenzen einen Prozess der stellvertretenden Deutung für den KlientInnen ermöglichen. Dieser beinhaltet sowohl die Möglichkeit der individuellen Planung, als auch der Umsetzung und der Reflexion einer stellvertretenden Falldiagnose.

Der Grad der Professionalität hängt somit entscheidend von organisationsinternen als auch von organisationsexternen Faktoren ab. Die Professionalität als "Wert" (vgl. Langer & Schröer, 2011) in Berufen unterliegt somit einem dynamischen Prozess, da es zunehmend zu einer Vermischung von Organisationen und Professionen kommt. Dementsprechend müssen „Professionen als (Institution)“ um „Professionalität als (Wert)“ zu erlangen durch Professionalisierungsprozesse vorangetrieben werden. Für diesen Professionalisierungsprozess können entsprechende Interessensgruppen gewährleisten (vgl. Langer & Schröer, 2011). Nur so scheint es möglich, einen Beruf in den besonderen Status einer Profession zu heben. Im nächsten Kapitel wird daher dem Prozess der Professionalisierung das Hauptaugenmerk geschenkt.

2.1.4.3 Professionalisierung

Terhart (2011, S. 203) bezeichnet mit Professionalisierung „auf kollektiver Ebene den sozialen Durchsetzungsprozess des Hinaufsteigerns eines gewöhnlichen Berufs in den Status einer Profession.“ Mieg (2005, S. 342) zufolge beschreibt sie „im engen Sinn den Prozess der Entwicklung einer Berufsgruppe in Richtung einer Profession[...]“. Damit, wie Mieg (ebd.) konstatiert, gewinnt „eine Berufsgruppe eine gewisse Autonomie in der Leistungskontrolle.“ Für Reichwald, Pöhl und Schipanski (2012, S. 21) liegt der Mehrwert der Professionalisierung vor allem darin, „mobil und flexibel auf dem Arbeitsmarkt zu agieren.“

Mieg (ebd., S. 342) zufolge kann die Professionalisierung auch einen „Übergang von Tätigkeiten zu bezahlter Arbeit, die gewissen einklagbaren Qualitätsstandards unterliegt“ bedeuten, womit ein höherer Grad an „Professionalität“ erreicht werden kann. Heidenreich (1999; zit. n. Kalkowski & Paul, 2011, S. 38) versteht unter Professionalisierung einen „Prozess, in dem die Berufsausbildung und die Weiterentwicklung der professionellen Wissensbasis systematisiert und institutionalisiert werden und bestimmte Tätigkeitsfelder für Angehörige eines Berufs reserviert werden.“

Die Frage nach der Professionalisierung von Berufen lässt sich also analog zu Kalkowski und Paul in (mindestens) zwei Teilfragen aufteilen. Über „welche Qualifikationen und Kompetenzen“ müssen Professionelle aus Sicht von KundInnen, ExpertInnen oder einer Organisation verfügen? Und „wie sollten institutionelle Rahmenbedingungen aussehen“, damit Professionalisierungsprozesse stattfinden können? (Kalkowski & Paul, 2011, S. 20).

Mieg merkt an, dass historisch zwei Formen von Professionalisierungsprozessen unterschieden werden (Siegrist 1988; McClelland 1990; zit. nach Mieg, 2005, S.342): „einerseits Professionalisierung ‚aus sich selbst heraus‘, in welcher eine Berufsgruppe Subjekt und Träger des Prozesses ist, und andererseits Professionalisierung ‚von oben‘, in welcher eine Berufsgruppe das Objekt staatlicher Regulation ist.“

Aus der modernen neoinstitutionalistischen Perspektive kann die „Professionalisierung aus sich heraus“ mit dem Mikroansatz verglichen werden, die sich bezogen auf sporttrainerische Tätigkeiten, auf der AkteurInnenebene vollzieht. Die „Professionalisierung von oben“ dagegen ist dem Makroansatz zuzuschreiben, in dem aufgrund von Legitimationsdruck anderer Institutionen auf die leistungsorientierten Sportorganisationen Anpassungsvorgänge in Gang gesetzt werden können und daher wesentlich die strukturellen Rahmenbedingungen für die Umsetzung von Professionalisierungsprozessen bestimmen können.

Im Blick auf Professionalisierungsprozesse, und das ist auch auf den SporttrainerInnenbereich übertragbar, werden somit von mehreren AutorInnen zwei unterschiedliche Einflusstendenzen konstatiert, die für den Professionalisierungsvorgang als „Prozess“ eines Übergangs vom Beruf zur Profession verantwortlich sind. Diese Prozesse verlaufen nicht in jeder Kultur gleich. Setzt man beispielsweise das deutsche, stärker normierte System der Berufsausbildung in Relation zum angloamerikanischen System, mit seiner stärker ausgeprägten marktgesteuerten Berufsbildung, lässt sich bezogen auf das österreichische organisierte Sportssystem, welches mit dem deutschen vergleichbar ist, eher eine „Professionalisierung von oben“ vermuten (vgl. Kalkowski & Paul, 2011, S. 39).

Bei der Analyse von Professionalisierungsprozessen sollten somit weder der marktspezifische, noch der staatliche Einfluss unberücksichtigt bleiben. Ein starker staatlicher Einfluss auf die Bildung von Berufssegmenten, lässt sich in den Bereichen vermuten, die besonders auf eine Gemeinwohlorientierung und Schutz besonderer Werte abzielen. Das ist auch tatsächlich der Fall, wenn man sich die zwei bedeutendsten Professionen, nämlich die Berufsgruppe der ÄrztInnen und AnwältInnen vor Augen führt. Diese Berufe unterliegen einer starken Reglementierung und langjährigen Ausbildungen,

die eine soziale Schließung der eigenen Berufsgruppe ermöglichen. Die starke Reglementierung hat unter anderem den Zweck, den definierten Bereich, in diesem Fall den Gesundheitsbereich und die Jurisprudenz durch die dazugehörige Berufsgruppe exklusiv abzudecken.

Kalkowski & Paul (2011, S. 40) führen aber an, dass „gesetzlich verpflichtende Standards, sowie Ausbildungs- und Berufszertifikate“ kein Garant für eine gelingende Professionalisierung einem jeden Berufsfeld sein müssen, weshalb sich oft sogenannte Semiprofessionen ausbilden. In manchen bereits professionalisierten Berufen sind trotz günstiger Voraussetzungen, die zu einer gelingenden Professionalisierung beitragen könnten, Deprofessionalisierungsprozesse beobachtbar. Es kann daher konstatiert werden, dass es sich bei Professionalisierungsprozessen um dynamische Aushandlungsprozesse handelt, die nicht nur auf der Ebene der staatlichen Regulierung stattfinden, sondern auch von innen, also von, im eigenen Berufsfeld tätigen AkteurInnen, gesteuert werden.

In Anbetracht der soeben genannten Problematik der möglichen Professionalisierungsprozesse und Deprofessionalisierungsprozesse in einem Berufsfeld einerseits und wegen des möglichen Einflusses der AkteurInnen auf diese Prozesse andererseits ist es relevant zu untersuchen, welcher Einfluss handelnden AkteurInnen, in diesem Fall den SporttrainerInnen, dabei zukommt, Professionalisierungsprozesse im SporttrainerInnenberufsfeld zu habitualisieren, zu objektivieren und zu sedimentieren (Süß, 2009, S. 83). Wird nach Langer und Schröder (2011, S.13) versucht, die „Erforschung professionellen Handelns und von Professionalisierungsprozessen empirisch vorantreiben, ist es in jedem Fall ratsam, sich den ‚Idealtyp‘ einer Profession vor Augen zu halten, der in der ‚traditionellen‘ Professionstheorie immer noch als Maßstab dessen verwendet wird, was als ‚professionell‘ bzw. ‚Profession‘ gelten darf.“ Um dieser Forderung nachzugehen, werden in den nächsten Kapiteln „traditionelle soziologische Professionstheorien“ einerseits und moderne Professionstheorien andererseits diskutiert.

2.2 Traditionelle Professionstheorien

In diesem Kapitel werden die in der Literatur vorliegenden Professionstheorien in ihrer Multidimensionalität beschrieben. Welcher Strukturlogik Professionen folgen, wie sie sich von Berufen unterscheiden, und durch welche Faktoren dieser Abgrenzungsvorgang beeinflusst wird, steht dabei im Vordergrund.

Kloke (2014, S. 107) geht auf den Begriff "Professionalität" ein und sieht die Fragestellung aus zweierlei Perspektiven beantwortbar: „Zum einen ist dies über die in den als

Profession geltenden Berufen professionell handelnden AkteurInnen möglich, denn es wird davon ausgegangen, dass ein Angehöriger einer Profession auch professionell handelt.“ Professionalität kann aber auch „als Handeln einer bestimmten Qualität begriffen werden, welches sich auch unabhängig vom berufs- und professionssoziologisch bestimmten Typ des Professionsmitglieds bestimmen lässt.“ (ebd.)

Die theoretische Abhandlung des ersten Fragebereichs stellt traditionelle professionssoziologische Theorien in den Mittelpunkt. Der zweite Bereich ist schwerpunktmäßig in „neueren Professionstheorien“ vorzufinden. Der Ansatz traditioneller Professionstheorien, die auf die Spezifika sowie die Genese der Professionen eingehen, mag für BetrachterInnen durchaus als antiquiert erscheinen. Traditionelle Professionstheorien sollten deshalb nicht als veraltet bezeichnet werden, denn auch neuere Professionstheorien nehmen auf die "traditionellen" Professionstheorien Bezug. Kloke (2014, S. 108) bringt in folgendem Zitat diesen Umstand zum Ausdruck:

„Es ist auffällig, dass die neueren Ansätze dieselben Kategorien für die Darstellung von Professionalität verwenden wie die traditionellen Ansätze für die Frage, was eine Profession ausmacht. So nimmt z. B. bei den traditionellen und den neuen professionssoziologischen Ansätzen die Frage nach der spezifischen Handlungslogik von Professionen bzw. professionellen Handelns eine prominente Rolle ein; d. h. die interessierende Kategorie ist dieselbe, nur dass die inhaltlichen Ausführungen unterschiedlich sind.“

Professionstheorien müssen Mieg (2005, S. 343) zufolge erklären, „warum bestimmte Berufsgruppen, die als Professionen gelten, eine vergleichsweise große Autonomie erlangt haben.“ Freidson (zit. n. ebd.) sieht diese „in der Kontrolle über Arbeitsbedingungen (occupational control of work‘), im speziellen“:

- „in der Definitionsmacht für die Berufsausbildung,
- in der Kontrolle über den Marktzutritt sowie
- in der Macht über die Definition, Organisation und Bewertung bestimmter Leistungen.“ (Mieg, 2005, S. 343)

Im Blick auf die theoretische Ebene ist festzustellen, dass die Kataloge der Merkmale, die Professionen kennzeichnen, durch Ansätze ersetzt werden, in denen die Strukturlogik rekonstruiert wird und die so Profession mit Hilfe von Merkmalen, die aus empirischen Daten rekonstruiert wurden, als besondere Form beruflichen Handelns ausweisen. Selbst wenn diese Differenz nicht in allen berufssoziologischen Ansätzen zu finden ist, (vgl. etwa Daheim/Schönbauer 1993; Heidenreich 1999), zeigen sich vor allem in systemtheoretischen, symbolisch-interaktionistischen und strukturtheoretischen Zugängen

wesentliche Präzisierungen der Logik professionellen Handelns (vgl. Luhmann 1982; Stichweh 1992, 1994, 1996; Oevermann 1996, 1997; Schütze 1992, 1996). Bevor auf die soeben genannten Professionszugänge eingegangen wird, soll der machttheoretische Ansatz als ein Ansatz, der nicht auf die Strukturlogik professionellen Handelns abzielt, erläutert werden. Er geht davon aus, dass Professionen sich in den Berufsbereichen ausbilden, in denen die AkteurInnen es schaffen, sich gegenüber anderen Berufsgruppen durchzusetzen, womit sie einen exklusiven Berufsbereich für sich erschließen.

2.2.1 Machttheoretischer Ansatz

Im machttheoretischen Ansatz wird nach Combe und Helsper (1996, S. 11) „die Entstehung, die Etablierung und auch die Durchsetzung von Professionen im Kontext sozialer Macht und Ungleichheit thematisiert.“ In Bezug auf Larson 1977, Forsyth / Danisiewics 1985, Abbott 1988 und Daheim 1992 konstatieren Combe & Helsper, dass im Zentrum machttheoretischer Ansätze vor allem die „Prozeßhaftigkeit“ (sic!), die soeben erwähnte „interaktive Strategie zur sozialen Etablierung und Durchsetzung“, aber auch die „Verschiebung von Einfluss und Definitionssphären“ innerhalb von Professionen stehen. Aus machttheoretischer Sicht interessiert demnach, wie es Berufsgruppen gelingt, für „relevante soziale Bereiche eine expertisenhafte Zuständigkeit zu sichern und zu institutionalisieren“ (ebd.). Die Folge von Professionalisierungsprozessen ist dann, dass die Profession in „Verbindung mit sozialen Machtzentren ein Mandat für die autonome Bearbeitung zentraler sozialer Belange“ besitzt und als eine „Art PraktikerInnenelite ein Marktsegment“ kontrolliert (Combe & Helsper, ebd.). Aus Sicht Daheims sind dabei nicht nur die „langandauernden Bildungsgänge“, die „Wissensakkumulation und Titel gesicherte Kompetenz“ entscheidend, „sondern auch die soziale Anerkennung und vor allem die Zuerkennung von Organisations- und KlientInnenautonomie, die erst die Definitionsmacht über soziale Problemlagen“ sichern (1992, zit. n. Combe & Helsper, ebd.).

2.2.2 Systemtheoretischer Ansatz nach Stichweh

Der Ansatz von Stichweh (1996, S. 49) fragt zentral nach dem „Stellenwert von Professionen in einer funktional differenzierten Gesellschaft.“ Trotz seiner Orientierung am Parsonschen Begriff des „professionellen Komplexes“ sieht er bei der Implikation der funktionalen Differenzierung anders als Parsons in „Funktionssystemen sogenannte autopoietische Systeme, die aus Elementarereignissen bestehen, die im Verhältnis zueinander irreduzibel sind, so dass die Systeme füreinander operational geschlossen bleiben“ (ebd., 1996, S. 49f.) Stichweh meint damit, dass eine Verknüpfung der einzelnen heterogenen Systeme durch das „Brückenprinzip“ Professionalität eher nicht erklärt

werden kann, denn wenn es ein solches Brückenprinzip überhaupt gäbe, dann träfe dieses eher auf Organisationen zu. Da aber gerade „Organisationen in ihrem internen Prozessieren die Grenzen zwischen Professionen auflösen“, hilft auch der Rekurs auf dieses Brückenprinzip nicht weiter (Stichweh, 1996, S. 50). Dieser Umstand wurde (ebd.) auch schon Luhmann (1974; zit. n. ebd.) klar, welcher in der Entwicklung seiner Theorie skeptisch hinterfragte, „ob Professionalität noch ein eigenständiger gesellschaftspolitischer Faktor - wie die Schichtung und die Organisation - sein könne.“ Stichweh stellt folglich die These auf, dass Professionen:

„ein Phänomen des Übergangs von der ständischen Gesellschaft des alten Europa zur funktional differenzierten Gesellschaft der Moderne sind, und daß [sic!] sie vor allem darin ihre gesellschaftsgeschichtliche Bedeutung haben.“ (ebd., S. 50)

Durch die Entstehung der Berufsidee in der "europäischen frühen Neuzeit" werden Berufe nach Stichweh (ebd., S. 51) nunmehr gewählt, sind also nicht mehr vom „sozialen Status“ abhängig, und tragen "soziale Attribute" in sich, die alleine durch die Wahl und Ausübung des Berufes erreichbar sind. Das folgende Zitat erhebt Professionen in den Status eines besonderen Berufstyps:

„Profession sind dann Berufe eines besonderen Typs. Sie unterscheiden sich dadurch, daß (sic!) sie die Berufsidee reflexiv handhaben, also das Wissen und das Ethos eines Berufs bewußt (sic!) kultivieren, kodifizieren, vertexten und damit in die Form einer akademischen Lehrbarkeit überführen.“ (Stichweh, ebd.)

Im Prozess der reflexiven Handhabung besteht eine Besonderheit und es bedarf demnach des Erhalts und der Auseinandersetzung mit dem für die Berufsausübung relevanten Wissen. Die Wissenskorpora beziehen sich nach Stichweh (ebd., S. 53f.) zunächst auf zentrale Aspekte des menschlichen Lebens in der Gesellschaft und betreffen anfangs die Bereiche der Theologie, der Medizin und des Rechts. Des Weiteren beanspruchen sie nach Stichweh (1996, S. 54) „hohe Allgemeinheit und sind damit auf viele situative Kontexte professionellen Handelns hin spezifizierbar.“ Durch die Entstehung neuer Funktionssysteme im 20. Jahrhundert, zu welchen Stichweh (1996, S. 57) unter anderem „Massenkommunikation, Tourismus und Sport“ zählt, kommt es schließlich zu einer „horizontalen Erweiterung dieser Systeme“, womit die Exklusivität von Professionen in der alten Form verloren geht.

„Die Alternative besteht darin, deutlicher herauszuarbeiten, daß [sic!] Professionalisierung nur ein bestimmtes Lösungsmuster für spezifische Probleme in einigen Funktionssystemen ist. Dann aber muß [sic!] der Vergleichshorizont der Professionstheorie erweitert werden.“ (Stichweh, ebd., S. 57f)

Mit der Herausbildung von Funktionssystemen scheint also auch die gesellschaftliche Notwendigkeit einherzugehen, die in ihnen behandelten spezifischen Probleme zu benennen und sich mit ihnen auseinanderzusetzen. Die reflexive Auseinandersetzung mit den in den Funktionssystemen vorherrschenden Problembereichen lässt logischerweise vermuten, dass sie dazu beiträgt, das Wissen in diesen Bereichen zu erweitern. Übertragen auf die heutige Situation kann die Aufrechterhaltung dieses Prozesses in einem Qualitätszirkel erfolgen, der die Lösungsmuster von Professionen herausarbeitet, anwendet und zugleich erfolgreich verteidigt. Stichweh stellt zur Professionstheorie weiter fest:

„Sie muß (sic) nicht nur den ihre Attraktivität immer schon begründenden Vergleich heterogener Professionen unternehmen, sondern ist vielmehr darauf verwiesen, Professionalität als Problemlösungsmuster mit anderen Problemlösungsmustern der modernen Gesellschaft zu vergleichen, die auf das Moment der Professionalisierung einer strategischen Berufsgruppe im Prozeß (sic) der Ausdifferenzierung eines Funktionssystems gerade >>verzichten<<.“

(Stichweh, 1996, S. 58)

Das Zitat macht deutlich, dass durch die Zunahme der Funktionssysteme auch ein bestimmter Konkurrenzkampf, ähnlich wie es im machttheoretischen Ansatz der Fall ist, entstehen kann, in dem sich diejenige Berufsgruppe durchsetzt, die entweder über das bessere Wissen für die Problemlösungen auf einem bestimmten Gebiet verfügt, oder über mehr Machtressourcen verfügt, um die eigene Profession in der Gesellschaft zu etablieren. Ähnliche Machtkämpfe lassen sich in unserer modernen funktional differenzierten Gesellschaft in vielen Berufen beobachten, beispielsweise in der Pflegehilfe oder in der Sozialhilfe. Beide Berufsfelder decken sich überschneidende Bereiche des Gesundheitssystems ab, was die Profilierung des eigenen Professionsstatus erschwert.

Ein weiteres Charakteristikum, welches Stichweh (ebd., S.59) zufolge Professionen als solche identifizierbar macht, ist die Differenzierung von „Leistungs- und Komplementärrollen“, die sich innerhalb der Ausdifferenzierung eines Funktionssystems vollziehen. Luhmann und Stichweh beschreiben diese wie folgt:

„Leistungsrollen wählen eine Spezialisierung auf die Kommunikationen, die die Autopoiesis des jeweiligen Funktionssystems vollziehen. Komplementärrollen institutionalisieren einen Publikumsstatus und führen damit eine Asymmetrie in die Autopoiesis des Systems ein.“ (vgl. ebd., 1996, S. 59f.)

Der Vollzug von „Inklusion“, wie Stichweh (1996, S. 60) trefflich beschreibt, als einer Übernahme einer „Leistungs- oder Komplementärrolle“ gibt jedem die Möglichkeit, am „Systemprozess zu partizipieren.“ Die professionalisierten Funktionssysteme zeichnen sich (ebd.) einerseits dadurch aus, dass sie in einem „Professionellen/Klienten Verhältnis institutionalisiert“ sind und andererseits dadurch, „dass jene Profession, die Leistungsrollen kontrolliert oder monopolisiert, zugleich einen Wissenskorporus verwaltet.“ Eine dritte Besonderheit besteht nach Stichweh (ebd., S. 62) in der Interaktionsebene, wobei es an dieser Stelle wichtig ist zu betonen, dass die vom „Professionellen erarbeiteten Ergebnisse appliziert oder übermittelt, werden und dabei auch der Klient in irgendeiner Form mitwirkt.“ Auf die besondere Struktur der Interaktion zwischen KlientInnen und den Professionellen geht auch der im nächsten Kapitel beschriebene strukturtheoretische Ansatz nach Oevermann ein.

2.2.3 Strukturtheoretischer Ansatz nach Oevermann

In seiner „theoretischen Skizze einer revidierten Theorie professionalisierten Handelns“ versucht Oevermann (1996, S.70), die „analytischen Defizite der klassischen Professionstheorien zu überwinden.“ Neben der Tatsache, dass sich die Professionen „weder durch den Markt noch administrativ kontrollieren“ lassen, stellen sie nach Oevermann (ebd., S. 70) „eine besondere Kategorie dar, weil sich in ihnen Handlungsprobleme zu einer spezifischen Strukturlogik herausbilden, die für das Funktionieren von fortgeschrittenen Gesellschaften von zentraler Bedeutung“ sind. Im „professionalisierten Handeln“ tritt nach Oevermann (ebd., S.80) zusätzlich der Aspekt der „Vermittlung von Theorie und Praxis unter Bedingungen der verwissenschaftlichten Rationalität“ in den Vordergrund. Die professionelle Behandlung hat dabei dem Zweck der „Wiederherstellung einer beschädigten Autonomie der Praxis derart zu erfolgen, dass dabei in der Respektierung und Wiederherstellung der beschädigten Autonomie im Namen der Wissenschaft diese durch eine bevormundende Wissenschaftspraxis auf anderer Ebene nicht schaden leidet.“ (ebd., S. 80) Wesentlich im Rahmen dieser Revision sind nach Oevermann (1996, S. 88-92) vor allem drei Foci des professionalisierten Handelns:

- 1) „Die Aufrechterhaltung und Gewährleistung einer kollektiven Praxis von Recht und Gerechtigkeit im Sinne eines die jeweils konkrete Vergemeinschaftung konstituierenden Entwurfs einerseits,
- 2) die Aufrechterhaltung und Gewährleistung von leiblicher und psychosozialer Integrität des einzelnen im Sinne eines geltenden Entwurfs der Würde des Menschen andererseits.

3) [...]die methodisch explizite Überprüfung von Geltungsfragen und -ansprüchen unter der regulativen Idee der Wahrheit.“

Diese Foci spiegeln die bereits im vorigen Kapitel vom Stichweh behandelten zentralen Aspekte des Lebens in der Gesellschaft wieder, die die Bereiche des Rechts, der Medizin und eben der Theologie in die jeweiligen Wissenskorpora überführen. Die Theologie übernimmt im Sinne des Stichwehschen Ansatzes die Rolle eines „minimalen Konsenses“, der sich, wie Oevermann (ebd., S. 88) feststellt, für eine Gesellschaft vor allem über das, was als „gerecht und als normativ gerechtfertigt gilt expliziert.“ Oevermann stellt dazu weiter fest:

„Auf dieser Basis erst kann auch von den eine Vergemeinschaftung ausmachenden partikularen Lebenspraxen und Interessen: Personen, konkreten Gemeinschaften, Gruppen und Verbänden, eingefordert und festgelegt werden, was ihre Pflichten gegenüber dem Gemeinwohl und was ihre Rechte bezüglich der Durchsetzung ihrer Eigeninteressen sind.“ (Oevermann, 1996, S. 88)

Hinsichtlich der „Klärung von strittigen Auslegungen dessen, was rechtens ist, und/oder um die Korrektur von Rechtsverletzungen bzw. die Wiederherstellung einer verbindlichen kollektiven Rechtsgeltung“, setzt Oevermann (ebd., 1996, S. 91) zufolge „in der Moderne, das heißt unter der Bedingung der staatlichen Gewaltenteilung, das rechtspflegerische Handeln als professionalisierungs-bedürftiges Handeln ein.“

Bezüglich der „leiblichen und psychosozialen Integrität“, die beschädigt werden kann, lässt sich Oevermann (1996, S. 91) zufolge feststellen, dass die eingetretene „Beschädigung einer konkreten Lebenspraxis“ wiederherzustellen ist. Wo das nicht möglich ist, wird diesem „Integritätsverlust eine Sonderrolle“ in der Gesellschaft eingeräumt, was das professionalisierte Handeln auf die „Beschaffung von therapeutischem Potential“ den Blick richten lässt (Oevermann, 1996, S. 91). Bei der Frage, inwieweit dieses therapeutische Potential auch auf andere Bereiche übertragbar ist, erklärt Oevermann für den pädagogischen Bereich, der dem sporttrainerischen Kontext nahe kommt:

„Im Unterschied zur Therapie liegt in der pädagogischen Situation die Mischung von diffusen und spezifischen Beziehungskomponenten entwicklungsbedingt von Anfang an vor und muß [sic!] nicht erst als widersprüchliche Einheit eines Arbeitsbündnisses eingerichtet werden.“ (Oevermann, 1996, S. 155)

Der Grad der Autonomiebeschädigung und das damit verbundene Aufsuchen von Professionellen, die stellvertretend für die KlientInnen für die Wiederherstellung der psychosozialen bzw. leiblichen Integrität sorgen, ist für eine erfolgreiche Professionalisierung essentiell. Die gesetzliche Schulpflicht ist nach Oevermann (1996, S.

163) daher dafür verantwortlich, dass Schule tendenziell zu einer „totalen Institution“ wird, in der den Kindern unterstellt wird, „lernfaul, träge und desinteressiert zu sein“, weil erstens das freiwillige Aufsuchen von Professionellen durch die Pflicht unterbunden wird und eine Autonomiebeschädigung häufig überhaupt nicht vorliegt.

Übertragen auf den Sportbereich ist zu fragen, in welcher Form SporttrainerInnen mit den von ihnen betreuten SportlerInnen Arbeitsbündnisse eingehen. Durch die freiwillige Teilnahme an sportlichen Aktivitäten im Kindes- und Jugendbereich, die hier vorausgesetzt wird, kommt es zwischen Kindern und SporttrainerInnen eher zu keinen Arbeitsbündnissen, da angenommen wird, dass sich sporttreibende Kinder ihrer beschädigten Autonomie im Bezug auf ihre sportliche Leistungsfähigkeit noch nicht bewusst sind. Dieser Effekt kann erst in einem späteren Alter eintreten, wenn beispielsweise Jugendliche von sich aus motiviert sind, ihre sportliche Leistungsfähigkeit zu steigern, jedoch nicht wissen, wie sie den erwünschten Effekt erreichen. Es kann angenommen werden, dass dies vor allem im Leistungs- und Spitzensportbereich der Fall ist. Wenn mündige SportlerInnen SporttrainerInnen aufsuchen, kommt in Anlehnung an Oevermann zu einem Arbeitsbündnis.

2.2.4 Interaktionistischer Ansatz

Schütze stellt in seinem Aufsatz (1996) vorwiegend unterschiedliche Paradoxien des professionellen Handelns in den Mittelpunkt, womit seinen Überlegungen eine mikrosoziologische Betrachtungsweise zu Grunde liegt. In der Interaktion zwischen Professionellen und ihren KlientInnen, d.h. in den konkreten Arbeitsabläufen, mit welchen sich die interaktionistische Theoriebildung und Forschung im Laufe der Jahre zunehmend beschäftigt, wird Schütze (1996, S. 187) zufolge vor allem „das Paradoxe, das Zerbrechliche und das Fehlerhafte des professionellen Handelns“ behandelt. Des Weiteren geraten „Irritationen der professionellen Identität durch das Gefangensein in den systematischen Fehlern bei der professionellen Arbeit einschließlich der entsprechenden Selbstvergewisserungs-, Selbstreflexions- und Selbstkritikverfahren in den Blick“ (Schütze, 1996, S. 187). Schütze hebt hervor, dass mit den angedeuteten „institutionellen Strukturkomponenten der Profession stets zugleich auch Fehlentwicklungspotentiale professionellen Handelns gegeben sind, die immer dann aktualisiert werden, wenn systematische Bewusstmachungs- und Kontrollvorkehrungen nachlassen“ (Schütze, 1992a, 1996, S.187).

Einen entscheidenden negativen Einfluss haben die „unaufhebbaren Handlungsprobleme der professionellen Arbeit auch in den Bereichen hoheitsstaatlicher Herrschaftsausübung

sowie der Steuerungs- und Verwaltungsabläufe großer bürokratischer Organisationseinrichtungen“ (ebd., 1996, S. 188). Warum es überhaupt zu einer Vermischung dieser beiden Sinnwelten kommt erklärt Schütze wie folgt:

„Das professionelle Handeln ist progressiv in derartige Kontexte der Steuerung, der bürokratischen Zumessung von materiellen Ressourcen und Lebenschancen sowie der staatlichen Kontrolle und Sanktionierung eingebunden, weil der Interdependenz- und Organisationsgrad moderner Gesellschaften in Verbindung mit einer umfassenden Verwissenschaftlichung trotz aller Entstaatlichungs- und Deinstitutionalisierungsversuche fortlaufend zunimmt und die Professionen als soziale Welten (vgl. Strauss, 1978, zit. n. Schütze, ebd.) von diesen Aktivitätsbereichen, Ordnungsquellen und Mittelressourcen immer mehr abhängen.“ (Schütze, 1996, ebd.)

Im „folgenden Umriss der Kernmerkmale von Professionen“ von Schütze (1996, S. 190), die auf interaktionistisch orientierten Soziologen aus der "Chicago-Tradition" basieren, werden relevante Momente für das professionelle Handeln hervorgehoben:

1) Professionelle Sinnwelten - Mandat - Lizenz

Professionen bilden „höhersymbolische“ ethisch und wissenschaftlich begründete „Sinnwelten aus, welche die Alltagswelt transzendieren.“ (Schütze, 1996, S. 190). Diese unterliegen gleichzeitig einem „soziotechnischen Wandel“ und müssen sich daher stets neu orientieren (ebd., S.191). Der Staat versucht diesem Umstand insofern Rechnung zu tragen, als „er sich eines gesellschaftlichen Mandats bedient, der Professionen dazu lizenziert, bestimmte Probleme zu bewältigen, die mit gesellschaftlichen Werten korrespondieren“ (ebd.). Dazu wird zur Profession folgendes festgestellt:

„Sie ist im Besitz eines von den Laien mit gehörigem Mißtrauen (sic) bedachten, aber dennoch anerkannten esoterischen Wissens und Könnens zur Analyse (zum Beispiel >>Diagnose<<) und zur Problem- bzw. Produktbearbeitung (zum Beispiel >>Therapie<<, >>Entwicklung<<) mit festgelegten (wenn auch freilich keineswegs in ihren Wechselwirkungen und Wirkmechanismen voll durchanalysierten Prozeduren auf wissenschaftlicher Grundlage“. (Schütze, ebd.)

2) Projekt - und Falldynamik

Da die KlientInnen ihre Aufgaben bzw. Probleme auf ihre eigenen Lebenssituationen beziehen, die für die Fall -bzw. Projektbearbeitung Relevanz haben, ist es aus Sicht von Professionellen wichtig, auf die sich ständig verändernden Lebensbedingungen derart zu reagieren, dass dieser seine „Wissensbestände zur Kategorisierung und Typisierung der jeweiligen konkreten Projekt- bzw. Fall-Lage nur in sehr genauem, konkretem Hinsehen“ anwendet. (ebd., S.192). Dies führt, wie Schütze behauptet, zur „Einsicht in die

Notwendigkeit der fortlaufenden Neuschöpfung von Kategorien und Typisierungen und der entsprechenden abstrahierenden und respezifizierenden Analyseschritten bei der Projekt- und Fallbearbeitung.“ (ebd.)

3) Biographische Berufsidentifizierung

Schütze (1996, S. 192) sieht in der Berufssozialisation die Verinnerlichung einer „Berufsratio“ samt der dazugehörigen Professionswerte. Dies birgt aber auch die Gefahr, sich in einer Berufsfalle zu verstricken, denn er betont gleichzeitig, dass sogenannte „systematische Schwierigkeiten im späteren Arbeitsablauf“ auch zu einem regelrechten "Burn-Out" führen können.

4) Abwehr organisationaler Übergriffe

Professionelle wehren sich nach Schütze (1996, S. 193) aus ihrer „biographisch verinnerlichten beruflichen Identität“ gegen die Restriktionen, die in organisationalen Kontexten üblich sind. Vor allem dürften sich Schütze (ebd.) zufolge die „Systemzwänge innerhalb der Organisationen mit der Komplexierung moderner organisatorischer Einrichtungen, aber auch mit der fortlaufenden Differenzierung, Technologisierung und technikartiger Schematisierung professionellen Handelns verstärkt“ haben:

„[...] kommt es auch zunehmend zu internen Organisationszwängen, die aus der Natur der professionellen Arbeit hervorgehen.“ (ebd., 1996, S. 193)

5) Paradoxie der sozialen Verhältnisse zwischen Professionellen und KlientInnen

Die typische professionelle Situation beinhaltet nach Schütze (ebd., S. 193) auch immer wieder Störpotenziale, die sich dadurch abzeichnen, dass zwischen KlientInnen und den Professionellen „ein unaufhebbares Wissens-, Könnens- und Machtgefälle“ besteht und gleichzeitig die Erfordernis eines „konsensuellen, verständnisvollen Arbeitskontrakts“ vorhanden im Raum steht. Dies führt unter anderem dazu, dass mögliche Fehler im professionellen Handeln entstehen. Dies erfolgt aufgrund der sich ständig verändernden Rahmenbedingungen von Professionen, die „im Zuge steigender sozialpolitischer Ansprüche und des soziotechnischen Wandels zum Vorschein treten. Je mehr die Profession solchen Wirkfaktoren unterliegt, desto schwieriger ist es, zwischen dem „state of the art“ der noch akzeptierten Fehler und den unzulässigen Fehlern im professionellen Handeln zu unterscheiden (Schütze, 1996, S.194).

6) Der soziotechnische Wandel von Professionen

Schütze (1996, S.196) sieht in den „professionellen Berufen“ ein „seismographisches Spiegelbild der kulturellen, sozialen und technologischen Veränderungen der

Gesamtgesellschaft.“ Damit macht er unter anderem deutlich, dass diese drei Bereiche in einem dynamischen Prozess stehen und somit einen Einfluss auf die Professionen haben. Als Beispiel werden von Schütze (ebd., S. 195) steigende Anforderungen im „Dienstleistungsbereich“ sowie die ständige Änderung des sozialen Stellenwerts im therapeutischen Bereich genannt, da sich Professionen je nach der aktuell geltenden „Sinnwelt“ diesen Bereichen anpassen müssen, um ihre Daseinsberechtigung zu erhalten.

Es kann somit festgehalten werden, dass Schütze zufolge der soziotechnische Wandel, die Paradoxie der sozialen Verhältnisse zwischen Professionellen und ihrer Klientel, die Abwehr organisationaler Übergriffe, die biographische Berufsidentifizierung, die Falldynamik und das Mandat als Merkmale professioneller Arbeit angesehen werden können.

2.2.5 Zusammenfassung traditioneller Professionstheorien

Bevor in nächsten Kapitel auf die als modern bezeichneten Professionstheorien eingegangen wird, sollen im Anschluss an eine treffende Übersicht bei Klope (2014) überblicksartig diejenigen Professionsmerkmale zusammengefasst werden, die aus den unterschiedlichen theoretischen Perspektiven hergeleitet wurden. Die Merkmale können die Erhebung und Interpretation von empirischen Daten orientieren, da sie es ermöglichen zu bestimmen, ob Professionalisierungsprozesse im traditionellen Sinne der Herausbildung einer Profession erfasst wurden. Die relevanten traditionellen Professionsmerkmale sind insbesondere:

- „Die Professionellen verfügen über eine relativ große Autonomie bezüglich der Kontrolle ihrer Arbeitsbedingungen (Selbstverwaltung, Kontrolle über Berufsausübung und -organisation, kollegiale Binnenkontrolle).
- Es existiert in diesem Bereich ein spezifisches Handlungs- und Erklärungswissen, für das eine gesellschaftlich artikulierte Nachfrage nach einem Problemlösungsbedarf vorliegen muss.
- Professionen zeichnen sich durch eine spezifische Handlungslogik aus, welche auf abstraktem, systematischem und wissenschaftlichem Wissen beruht, welches in einer spezialisierten, institutionalisierten und universitären Ausbildung vermittelt wird.
- Die Organisation der in dem Feld tätigen AkteurInnen erfolgt in einem selbst verwalteten Berufsverband, welcher auch spezifische Verhaltensregeln in Form einer Berufsethik erstellt.
- Sie weisen eine Gemeinwohlorientierung und
- einen Bezug zu einem gesellschaftlichen Zentralwert auf.“ (Klope, 2014, S. 114)

Traditionelle Professionstheorien sehen Autonomie, Wissen, Handlungslogik, einen Berufsverband, Gemeinwohlorientierung und gesellschaftliche Relevanz als Merkmale von Professionen. Anhand dieser Merkmale kann entschieden werden, ob ein Beruf eine Profession ist oder nicht. Allerdings werden in neueren Professionstheorien andere Merkmalslisten entwickelt, die daher nun zu diskutieren sind.

2.3 Neue Professionstheorien

Die Unterscheidung zwischen traditionellen und neuen Professionstheorien lässt sich in Anlehnung an Kloke (2014, S. 139) an der „Verlagerung von Konzepten der Profession und Professionalisierung hin zu einer Analyse des Konzeptes von Professionalität und professionellen Handelns festmachen.“ Der Grund für diese Verlagerung ist vor allem in veränderten gesellschaftlichen Rahmenbedingungen zu sehen, weshalb es auch zur Ausbildung neuer Professionstheorien kommt.

Nach Evetts und Muzio et al. (2011; zit. n. ebd.) haben neuere Professionstheorien gemeinsam, dass sie die für die Professionstheorien relevanten gesellschaftlichen Änderungen in ihren Konzepten aufnehmen und vor allem die wichtiger werdende „Rolle der beschäftigenden Organisation“ berücksichtigen (zit. n. Kloke, 2014, S. 139). Wichtig in diesem Zusammenhang ist der Hinweis, dass die Unterscheidung zwischen Professionstheorien und Organisationstheorien schwer zu treffen sei, was im folgenden Zitat von Kloke zum Ausdruck kommt:

„Somit ist es auch schwieriger, eine trennscharfe Unterscheidung zwischen Professions- und Organisationstheoretikern zu fällen. So würden sich z. B. die im Folgenden als ‚neue institutionalistische Professionstheoretiker‘ bezeichneten Autoren wahrscheinlich nicht originär als Professionstheoretiker identifizieren, sondern eher als Organisationstheoretiker.“ (ebd.)

Des Weiteren nennt Kloke vier Rahmenbedingungen, die die traditionellen Professionstheorien zunehmend unter Druck setzen und dadurch die Herausbildung der neuen Professionstheorien, wie sie hier behandelt werden vorantreiben. Diese sind nach Kloke (2014, S. 137): „zunehmende Marktlogik, eine sich wandelnde Rolle des Staates, eine geänderte Beziehung zwischen den Professionellen und KlientInnen, vermehrte Beschäftigung von Professionellen in Organisationen“.

Er begründet den zunehmenden Druck auf die traditionellen Professionstheorien mit einer „zunehmenden Markt- und Kundenorientierung.“(ebd.) Dadurch verliert der Bezug von

Professionen auf die „Gemeinwohlorientierung, aber auch der starke KlientInnenbezug“ immer mehr an Bedeutung. Im Gegenzug dazu werden zunehmende Ansprüche an „Effizienz und Effektivität, sowie Wirtschaftlichkeitserwägungen und Markteffizienz im professionellen Handeln“ immer wichtiger. (ebd.).

Der Wandel der Rolle des Staates, der einerseits auf die Globalisierung (ebd., 2014, S. 137) und andererseits auf die „Zurücknahme“ des Staates zurückzuführen ist, erschwert es vor allem im kontinentaleuropäischen Raum die im traditionellen Sinne wichtige Legitimation durch nationale staatliche Lizenzierung zu erhalten.“

„Enter the contemporary era of deregulation and globalization and suddenly many old norms, adages, and practices no longer apply.“ (Brock, Leblebici & Muzio, 2014, S. 6)

Die dritte Rahmenbedingung, die zu einer geänderten Beziehung zwischen den Professionellen und der Klientel führt, hängt damit zusammen, dass die Wissensasymmetrien durch den leichteren Zugang zum ExpertenInnenwissen (TV, Internet, Bücher, usw.) auf Seiten der KundInnen. Das führt zur Abschwächung des Wissensvorsprungs und verkleinert damit den Unterschied zwischen den Leistungs- und Komplementärrollen (vgl. Stichweh, 1996).

Die vierte geänderte Rahmenbedingung bezieht sich Kloke (2014, S.137) zufolge auf den Umstand, dass Professionen immer mehr in „organisationale Kontexte eingebunden werden“, was Professionelle in eine Situation drängt, in der Ziele der Professionellen den organisationalen Zielen untergeordnet werden und es so zu einem Autonomieverlust kommt.

Nach Darstellung der geänderten gesellschaftlichen Rahmenbedingungen wird in den folgenden Kapiteln unter besonderer Berücksichtigung, der in den leistungsorientierten Sportorganisationen tätigen SporttrainerInnen, näher auf die Spezifika eingegangen, die den Unterschied zwischen „traditionellen“ und „neuen“ Professionstheorien ausmachen.

2.3.1 Professionalität als Diskurs ("neuer funktionalistischer Ansatz")

Der Unterschied des neuen funktionalistischen Ansatzes zum "traditionellen" strukturfunktionalistischen Ansatz besteht nach Kloke (2014, S. 139f.) darin, dass nun „die Funktion der Verwendung von Professionalität für die Organisation bzw. für das Individuum im Vordergrund steht, und nicht die Bedeutung für die Gesellschaft.“ Die hohe Komplexität und der soziotechnische Wandel sorgen zudem für eine zu große Bandbreite, als dass die mit der Komplexität und dem Wandel entstehenden gesellschaftlichen Probleme in Form von immer neu entstehenden Professionen vertreten werden könnten. Der Blick wird deshalb mehr auf die Professionalität gerichtet „[...] zum

Vorteil der Individuen bzw. der Professionellen (regulatorische Verhandlungen, Schließung Arbeitsmarkt).“ (ebd., S.140)

Evetts (zit. n. Langer und Schröder, 2011, S. 15) nennt zwei Formen von Professionalismus, den beruflichen und den organisationalen. Im zweiten rückt der „gesamte Bereich des beruflichen Arbeitshandelns in Organisationen für professionssoziologische Analysen und lenkt den professionssoziologischen Blick auf die Kontroll- und Steuerungswirkungen des insbesondere von ManagerInnen implementierten Professionalitätskonzeptes.“ Damit geht allerdings die Unterscheidung von Professionen und Berufen wegen der fehlenden Kennzeichnung von Professionen als besonderer Form von Berufen verloren.

Kipping (2011, zit. n. Kloeke, 2014, S. 145) nennt hinsichtlich des „corporate professionalism“, von „proxies“ von Professionalität bzw. „image professionalism“. Hierbei geht es um eine Art repräsentativen Instruments für ein Publikum, wobei dieses professionelle Image die Funktion hat, „dass ein Mythos von Professionalität nach außen getragen wird, der aber nicht der Realität entspricht“ (Evetts, 2008; zit. n. Kloeke, 2014, S. 144f.), sondern eine Marketingfunktion hat. Alves und Johansson (2002; zit. n. ebd., 2014, S. 146) stellen fest, dass Organisationen in diesem Sinne Rekurs nehmen auf Professionalität, um diese als „powerful ressource“ für sich zu nutzen. Das sorgt für „Status“, „Glaubwürdigkeit“ und „Autorität“ bei KundInnen und dient damit gleichzeitig der „Erlangung“ einer „externen Legitimität“ der Organisation. Auch aus dieser Sicht verschwindet die Differenz von Berufen und Professionen, da beide gleichermaßen für Imagezwecke verwendet werden können. Die neuen funktionalistischen Ansätze sind daher weniger geeignet, Professionen und Professionalisierungsprozesse zu verstehen, bieten aber einen Rahmen, mit dem Deprofessionalisierungsprozesse identifiziert werden können. Unklar ist dabei allerdings die Bedeutung von Professionen für Gesellschaft, Individuum oder Organisation, da hier ein Widerspruch unterstellt wird, der nicht zwingend ist. KrankenhausärztInnen können etwa am Gemeinwohl (Gesundheit als gesellschaftlicher Wert), an der Organisation (Kostensenkung im Gesundheitswesen) und am Individuum zugleich orientiert sein.

2.3.2 Spezifische Handlungslogik ("neuer interaktionistischer Ansatz")

Auch innerhalb des neuen interaktionistischen Ansatzes liegt Kloeke (2014, S. 144f.) zufolge der „Fokus auf den konkreten Arbeitsbedingungen und Arbeitsvollzügen der Professionellen“. Das Neue, das hier im Vordergrund steht, ist die Wechselwirkung zwischen der professionellen Handlungslogik, der Logik der Bürokratie und der Logik des

Marktes (ebd.). Die drei Logiken wurden bereits bei Oevermann im Kapitel 2.2.3 behandelt, wobei konstatiert wurde, dass sich die Logik der Profession nicht ohne Weiteres mit der Logik des Marktes und der organisationalen Bürokratie vereinbaren lässt. Der Grund dafür kann vor allem in den unterschiedlichen Kontrollmechanismen, die aus diesen einflussreichen Kontexten resultieren gefunden werden. Vor allem wurde darauf hingewiesen, dass sich "Professionelle" nicht von außen kontrollieren lassen, da sie als exklusive TrägerInnen eines speziellen Wissens auftreten, welches von Laien, die nicht über ein solches exklusive Wissen verfügen, nicht interpretierbar und bewertbar ist. Damit stellt das fall- bzw. projektbezogene spezielle Wissen eine Art Machtressource dar, die es einer Professionsgruppe ermöglicht, Kritik und Kontrolle seitens des Marktes und der Bürokratie abzuwenden. Dieser Umstand veranlasst Noordergraf (2007; zit. n. ebd., S. 146) dazu, im notwendigen „Überbrücken der verschiedenen Logiken das Spezifikum der Arbeit“ der "neuen" Professionellen zu sehen. Da sich dieses Überbrücken von Logiken auch auf die in leistungsorientierten Sportorganisationen tätigen SporttrainerInnen übertragen lässt wird im nächsten Kapitel näher auf die neuen institutionalistischen Ansätze eingegangen.

2.3.3 Profession und Institution ("neue institutionalistische Ansätze")

In der neoinstitutionalistischen Perspektive sind Senge (2011, S. 81) zufolge „Organisation und Gesellschaft untrennbar miteinander verwoben, wobei das Bindeglied dieser Verbindung der Begriff der ‚Institution‘ ist.“ Dabei sind prinzipiell zwei große Theorierichtungen zu nennen, die „unterschiedliche Elemente in die theoretische Auseinandersetzung einführen.“ (ebd., S. 83) Einerseits nennt Senge die „funktionalistische Theorietradition“, bei der Institutionen stets „in einem funktionalem Zusammenhang zu anderen System- oder Gesellschaftsprozessen stehen.“ (ebd.) Der Institutionsbegriff erfasst hierbei grundsätzlich alle „Strukturmomente der Gesellschaft,“ die auch eine „wertmäßige Basis“ haben. (ebd.)

Übertragen auf leistungsorientierte Sportorganisationen ist daher die Frage essentiell, ob in diesem organisationalen Feld die „Ziele der Organisation gleichzeitig von den Werten der Mitglieder getragen werden“ (Senge, 2011, S. 83). Die zweite Theorierichtung lässt sich als „handlungstheoretisch ausgerichtete Tradition“ auffassen, wobei hier nicht Institutionen, wie Familie, Recht, Staat usw., sondern stattdessen der „Prozess der Institutionalisierung“ im Mittelpunkt stehen. Mit dieser Sichtweise wird der handlungscharakteristische „prozessuale Charakter von sozialen Strukturmomenten hervorgehoben“ (ebd.).

„Regeln sind typisierte Anweisungen für Handlungen, die nicht einmalig, nicht beliebig und nicht unwichtig sind.“ (Senge, 2011, S.91). Sie haben somit:

- „sachlich (maßgeblich)
- sozial (verbindlich)
- zeitlich (lange Dauer) zu sein.“ (Senge, 2011, S. 91)

Anhand der drei Dimensionen bleibt die Klassifikation eines Regelsystems als Institution jedoch aufgrund der subjektiven Interpretierbarkeit problematisch. „Eine Institution liegt nur dann vor, wenn eine Regel alle drei Bedingungen erfüllt [...]“ (ebd., S. 92)

Deklariert ein Sportverein in seinem Vereinsleitbild beispielsweise eine qualitative Trainingsdurchführung unter Einsatz von qualifiziertem TrainerInnenpersonal, so hat ein solches Statement vor allem die Funktion, eine bestimmte Legitimationsfassade aufzustellen, die ein professionelles Handeln innerhalb der leistungsorientierten Sportorganisation als institutionalisiert proklamiert. Um hierbei tatsächlich von einer Institution sprechen zu können, müsste eine solche soziale Handlungsregel alle drei soeben genannten Bedingungen erfüllen. Ist das der Fall, wird sie zum fixen Bestandteil der leistungsorientierten Sportorganisation und gilt innerhalb der Organisation zugleich als „taken for granted“ (vgl. Süß, 2009).

Bezogen auf die Untersuchung des Berufsfelds von SporttrainerInnen im Blick auf Professionalisierungsprozesse ist es zielführend, die Institutionengenerierung und in weiterer Folge die Institutionendurchsetzung näher zu analysieren. Senge sieht (2011, S. 157) in der Institutionalisierung als Prozess das „Moderne“, das als ein „Geflecht miteinander verwobener Institutionen zu sehen ist.“ Ein Vorwurf der sich der der Neoinstitutionalismus aber gefallen lassen muss, liegt Senge zufolge vor allem darin, dass in den „empirischen Arbeiten vornehmlich Kausalbezüge zwischen Institution und Organisation hergestellt werden und dass die Prozesse der soeben genannten Institutionengenerierung und Institutionendurchsetzung nicht im Vordergrund“ stünden:

„Neben Fragen nach der ursprünglichen Entstehung von Institutionen werden im Neo-Institutionalismus zudem kaum die Prozesse im Umgang mit Institutionen analysiert, also Praktiken, welche die Entstehung, Aufrechterhaltung und Auflösung von Institutionen bewirken.“ (Senge, 2011, S. 158).

Hinsichtlich der Notwendigkeit, Prozesse aufzudecken, die zur „Bildung, Veränderung oder Auflösung gesellschaftlicher Institutionen“ führten wird von der Autorin (ebd.) auch Folgendes konstatiert:

„Denn anstatt den Prozeß [sic!] der Institutionengenerierung aufzuarbeiten, trifft man im Neo-Institutionalismus auf ‚fertige‘ Institutionen wie Organisationen, Professionen, den Staat oder eine World-Polity.“ (Senge, 2011, S. 158)

Da Institutionen vorwiegend nicht als "fertig" vorzufinden sind und sowohl von strukturellen Gegebenheiten bestimmt, als auch von Handlungen der AkteurInnen "reproduziert" werden, stellen sie ein interessantes, empirisch zu analysierendes Forschungsfeld dar.

Die von den namhaften Forschern wie Barley & Tolbert (1991), Flood (2011), Muzzio & Kirkpatrick (2011) oder Suddaby & Viale (2011) präsentierten Arbeiten zu dieser Thematik untersuchen, inwiefern „die "neuen Professionellen" als "institutionelle Entrepreneure" (vgl. DiMaggio 1988) gelten können, die bestimmte Handlungs- und Organisationsmodelle in einem bestimmten Sektor vorantreiben, und stellen somit auf den Zusammenhang Profession und Institution ab.“ (Kloke, 2014, S. 140)

Der Prozess der Institutionalisierung kann aus Sicht neuer institutionalistischer Ansätze aus zwei zentralen Perspektiven betrachtet werden. Aus der makroinstitutionalistischen und aus der mikroinstitutionalistischen Perspektive. Beide Sichtweisen, auf die im Neoinstitutionalismus der Fokus gelegt wird, sind relevant, wenn es darum geht, neue Erkenntnisse über Institutionen, wie die der Profession im SporttrainerInnenberufsfeld, zu generieren. Aus der makroinstitutionellen Perspektive werden sinngemäß vorherrschende strukturelle Prozesse, die eine gelingende Professionalisierung des behandelten Berufsfeldes hemmen oder fördern können, analysiert. Aus der mikroinstitutionalistischen Perspektive rücken SporttrainerInnen als AkteurInnen, die ihr eigenes professionelles Berufsselbstverständnis, und über die Professionalisierungsprozesse, die sie auch selbständig generieren, modifizieren und verfestigen, in den Blick. Aus dieser Sicht handelt es sich bei Professionalisierungsprozessen um solche Prozesse, die aus vielen einzelnen Prozessen auf Makro- und Mikroebene zusammengesetzt. Sie haben für Berufsgruppen die Funktion, ihre Autonomie zu sichern und ihre soziale Stellung anzuheben. Mit dem Prozess der Professionalisierung geht auch der Prozess des „berufsbiographischen Wandels des Habitus“ einher (Pundt, 2006; zit. n. Kalkowski & Paul, 2011, S. 37).

Die Betrachtung der makro- und der mikroinstitutionalistischen Perspektive hinsichtlich ihrer gegenseitigen Wechselwirkung ist für eine Analyse essentiell, weshalb beide Ansätze in der notwendigen Kürze und Prägnanz in den folgenden Kapiteln eingegangen wird.

2.3.3.1 Makroinstitutionalistischer Ansatz

Organisationen jeglicher Art, versuchen ihr Überleben zu sichern. Das führt nach Süß unter anderem dazu, dass sie Umwelterwartungen entsprechen wollen, was auch im folgenden Zitat deutlich wird:

„Erwartungen der Umwelt an die Gestalt(ung) und das Verhalten von Organisationen, die sich zu unabänderlichen Anforderungen verfestigen, werden dabei als ‚Institutionalismus‘ bezeichnet.“ (Süß, 2009, S. 64)

Süß (2009, ebd.) zufolge „adaptieren Organisationen solche Strukturen und Verhaltensweisen, die ihre Umwelt erwartet und als rational ansieht.“ Der Autor (ebd.) hebt damit "institutionalisierte Regeln" hervor, die zu „stabilen internen und externen Beziehungen einer Organisation“ führen und dass damit die „Organisation von der Umwelt Legitimität zugeschrieben bekommt[...].“ Dieser Mechanismus wird in der nächsten Abbildung veranschaulicht:

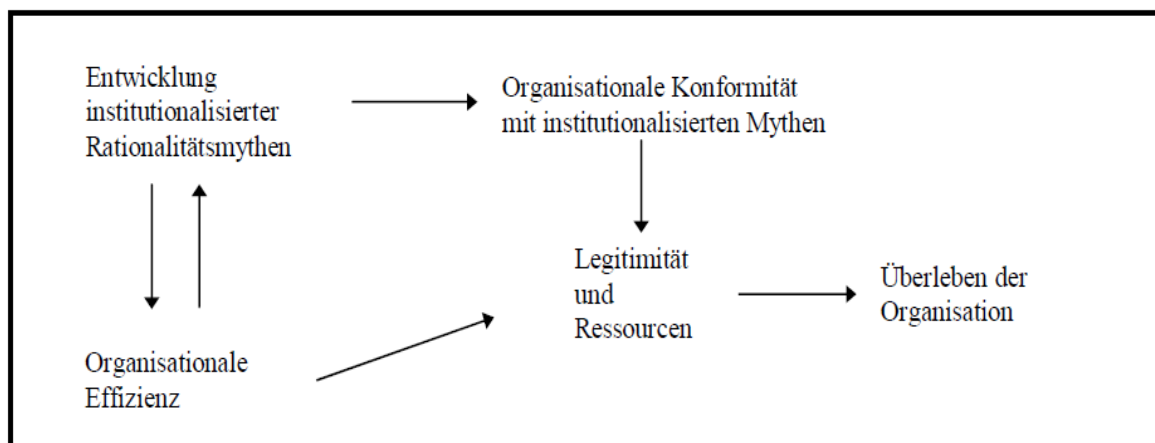


Abb.2: Überleben von Organisationen nach Meyer & Rowan (1977; zit. n. Süß, 2009, S. 66)

Analysen auf Makroebene haben nach Süß (2009, ebd.) den Schwerpunkt auf den in den Organisationen vorherrschenden Strukturen, die durch Anpassungsprozesse in Form von Isomorphien verändert oder an die Umwelterwartungen angepasst werden. Dieser Umstand kommt im Zitat von Süß klar zum Ausdruck:

„Institutionalisierte Umwelterwartungen engen die Handlungsspielräume von Organisationen ein, indem sie bestimmen, welche Handlungen und Strukturen legitim sind.“ (Süß, 2009, S. 66)

Da sich Borggreffe et al. (2012, S. 311) zufolge die "diferentia specifica" eines "Vereines" bzw. einer "freiwilligen Vereinigung" analytisch besehen letztlich darin erschöpft, dass „sein Zweckprogramm in irgendeiner Weise auf die Organisation sportlicher Aktivität

abzielt“, ist es relativ schwer zu bestimmen, welche Handlungen und Strukturen in der Organisationsform "Verein" nun legitim sind und welche dagegen nicht. Durch die Vergabe von Sportfördermitteln, die im Bundessportförderungsgesetz 2013 an bestimmte Leistungsziele gebunden ist, müssten jedenfalls bei der Zweckprogrammierung der leistungsorientierten Sportorganisationen bestimmte Isomorphien bzw. Anpassungsprozesse mitberücksichtigt werden.

„Wie andere Organisationen, so orientieren sich auch Sportvereine bei der Zweckprogrammierung in hohem Maße an den Erwartungen ihrer Umwelten.“
(Borggreve et al., 2012, S. 316)

In der Literatur werden zwei Arten von Isomorphien unterschieden. Der „kompetitive Isomorphismus“ und der „institutionelle Isomorphismus“. Der „kompetitive Isomorphismus“ zeigt sich nach Süß (2009, S. 66f.) vor allem in „organisationalen Feldern, in denen freier Wettbewerb herrscht.“ „Er basiert darauf, dass sich im Rahmen dieses Wettbewerbes letztlich die besten bzw. die überlegenen Strukturen, Verhaltensweisen und Konzepte durchsetzen.“ (Süß, 2009, S. 67)

Im institutionellen Isomorphismus sieht Süß (ebd.) dagegen eine „Reaktion auf institutionalisierte Erwartungen“. DiMaggio und Powell (1983; zit. n. Süß, 2009, S. 67) zufolge werden in der Literatur „drei Mechanismen des institutionellen Isomorphismus genannt, die eine Isomorphie als Folge haben können: Zwang, mimetische Prozesse (Nachahmung) und normativer Druck.“ In der folgenden Abbildung werden die Mechanismen des institutionellen Isomorphismus graphisch dargestellt:

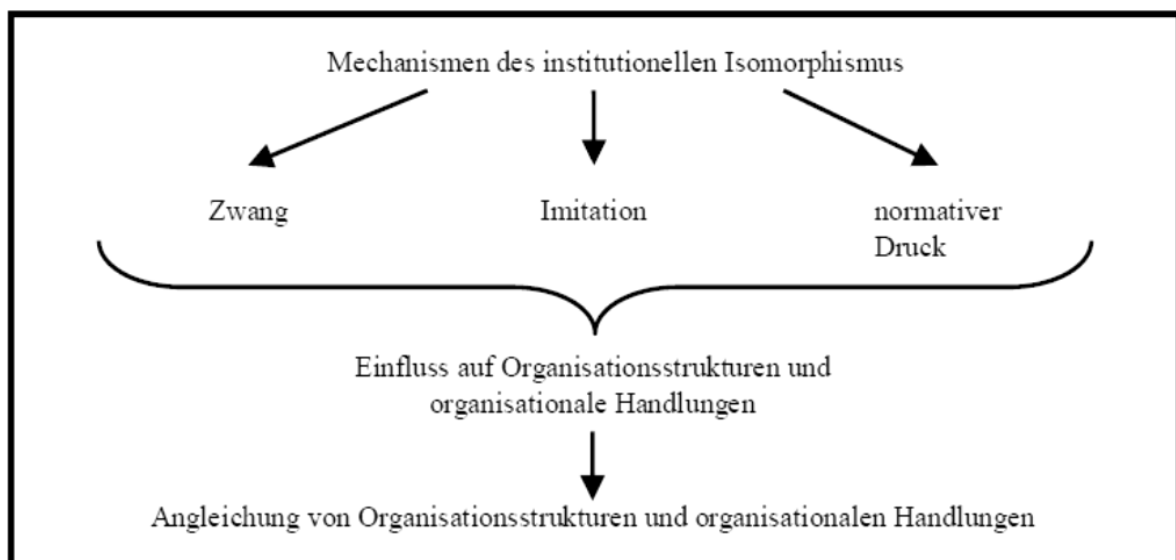


Abb.3: Angleichungsprozesse von Organisationen nach Jörges-Süß / Süß (2004; zit. n. Süß, 2009, S. 70)

Die abgebildeten Mechanismen gelten sowohl für den Markt- als auch für den Nonprofitbereich, zu welchem der Großteil der leistungsorientierten Sportorganisationen in Österreich zählt.

Im österreichischen organisierten Sport werden Abhängigkeitsverhältnisse in den Sportvereinen bzw. Sportverbänden vor allem durch den Beschluss des neuen Bundessportförderungsgesetzes 2013, der mitunter sportliche Erfolge, aber auch den Einsatz hoch qualifizierter SporttrainerInnen, um nur einige Beispiele zu nennen, als Kriterium für staatliche Sportförderungen festlegt, bewirkt. Daher versuchen vor allem leistungsorientierte Sportorganisationen, die extern an sie gestellten Anforderungen zu erfüllen:

„Zugleich haben natürlich auch Sportvereine die Erwartungen ihrer äußeren Umwelt – etwa wirtschaftlicher und staatlicher Organisationen – zu beachten, vor allem deshalb, weil sie in hohem Maße von deren Unterstützung abhängig sind, sei es in Form direkter Zuwendungen, steuerrechtlicher Begünstigungen oder dadurch, dass sie öffentliche Sportstätten nutzen können.“ (Borggreve et al., 2012, S. 317)

Als „Gegenleistung für die staatlichen Hilfen haben die Sportvereine „Gemeinnützigkeit“ und ihre Bedeutung im Hinblick auf die Lösung konkreter gesellschaftlicher Probleme unter Beweis zu stellen“ (ebd.). In Bezug auf den Spitzensport werden von Borggreve et al. (2012, S. 317) Sportorganisationen bei der Stiftung nationaler bzw. regionaler Identität bedeutsame Potenziale zugesprochen.

Es wurde bereits festgestellt, dass SporttrainerInnen mit einem hohen Qualifikationsgrad über das notwendige Wissen, die notwendigen Kompetenzen und Erfahrungen verfügen und damit wesentlich zur Erreichung organisationaler und sportlicher Ziele beitragen können. Da sie damit eine wichtige Ressource für Vereine und Verbände darstellen, ist es aus Sicht leistungsorientierter Sportorganisationen wichtig, diese personale, überaus wertvolle Ressource für sich zu sichern. Gelingt es, wird damit nicht nur der Erfolg und das Überleben eines Vereins oder eines Verbandes wahrscheinlicher, sondern aus makroinstitutionalistischer Perspektive auch eine höhere Legitimität erreicht.

Um dieser Umwelterwartung zu entsprechen ist es wichtig, für die Besetzung von TrainerInnenstellen mit geeignetem Personal zu sorgen. Bezogen auf den SporttrainerInnenbereich, spielen rechtliche Regelungen und gesellschaftliche Erwartungen für diesen Prozess eine wichtige Rolle. Damit dieser Professionalisierungsprozess gelingt, bedarf es eines funktionierenden Arbeitsmarktes, sowie zufriedenstellender Arbeitsbedingungen für TrainerInnen innerhalb des organisationalen Feldes, in dem leistungsorientierte Sportorganisationen eingebettet sind.

Im Sinne des "kompetitiven Isomorphismus" müsste die Rekrutierung der bestqualifizierten TrainerInnen in öffentlichen Auswahlverfahren erfolgen, damit die zu besetzenden TrainerInnenpositionen durch die bestgeeignetsten SporttrainerInnen besetzt werden können. Legitimität kommt diesem Prozess dadurch zu, dass die an die Organisationen gestellten Erwartungen, seitens der Stakeholder effizienter und effektiver erfüllt werden und das Erreichen sportlicher, sowie organisationaler Erfolge wahrscheinlicher wird.

Einige Autoren (vgl. Schreiner & Thiel, 2011) konstatieren allerdings, dass ausgerechnet die strukturellen Bedingungen des sporttrainerischen Berufsfelds bei der Besetzung von SporttrainerInnenstellen eines der größten Problembereiche im Leistungssport darstellen. Gründe dafür sind im allgemeinen TrainerInnenmangel, niedrigem Qualifikationsgrad der TrainerInnen, einem schwach ausgeprägten Arbeitsmarkt, schlecht bezahlten TrainerInnenstellen, einem fehlenden kompetitiven System, unzureichenden Karrieremöglichkeiten etc. zu verorten (vgl. Bürgi, Andenmatten, Meister & Lehmann, 2012, S.36).

Ein weiteres Spezifikum der Sportvereine, das für diesen Mangel im SporttrainerInnenberufsfeld verantwortlich ist, ist offensichtlich in der Ehrenamtlichkeit verankert. Nach Borggreve et al. (2012, S. 315) sind Sportvereine durch „eine funktional orientierte Zuweisung von Kompetenzen und Befugnissen auf Ämtern und damit verbunden einer hierarchische Ordnung ehrenamtlicher Positionen gekennzeichnet, die Zuweisung von Kompetenz bleibt dabei jedoch enorm ‚durchlässig‘, da sie nur ‚lose‘ an ein Ehrenamt gebunden ist und dabei eben nicht durch einen formalen Qualifikationsnachweis und durch Bezahlung abgesichert wird.“ Der Großteil der in einem Verein aktiven Personen sind Ehrenamtliche, was bedeutet, dass sie für ihre Leistungen kein Entgelt erhalten. Hauptamtliches Personal dagegen arbeitet gegen Entgelt. Die damit verbundenen Personalkosten müssen vom Verein gedeckt werden, wodurch ein Rechtfertigungsgrund für das Besetzen und Erhalten von bezahlten SporttrainerInnenstellen entsteht. Meier (2003, S. 53) konstatiert in diesem Zusammenhang, dass „hauptberufliche Mitarbeit in regulären Beschäftigungsverhältnissen vorwiegend in unmittelbar zweckorientierten Tätigkeitsbereichen der Sportvereine anzutreffen“ ist. Prozentuell gesehen, liegt der Anteil der hauptamtlich angestellten SporttrainerInnen in schweizerischen Sportverbänden bei etwa dreißig Prozent. Der Anteil der nebenberuflich beschäftigten SporttrainerInnen, die im operativen Bereich tätig sind (Übungs- und Trainingsbetrieb) liegt dagegen bei 55 Prozent. (vgl. Meier, 2003, S. 53) Circa sechzig Prozent der SporttrainerInnen haben ein zweites Arbeitsverhältnis. Der Vergleich von Sportvereinen und Sportverbänden in der Schweiz zeigt auch, dass ein höherer

Hauptamtlichkeitsanteil zu Gunsten der Sportverbände verzeichnet wird (vgl. Bürgi et al., 2012).

Die dargelegte Situationsbeschreibung lässt auf eine relativ schwierige Berufssituation der SporttrainerInnen schließen. Vor allem bei den nebenberuflich tätigen SporttrainerInnen, die sowohl in den leistungsorientierten Sportverbänden als auch in den Sportvereinen tätig sind ist deshalb zu analysieren, wie sich die genannten strukturell bedingten Mängel in der Wahrnehmung der SporttrainerInnen niederschlagen. Vor allem gilt es zu untersuchen, ob in Professionalisierungsprozessen, eine Lösung des gegebenen Problematiken im SporttrainerInnenberufsfeld aus der Perspektive der SporttrainerInnen wahrgenommen wird. Falls ja, mit welchen Professionalisierungsprozessen die Sportorganisationen zu einer gelingenden Professionalisierung des SporttrainerInnenberufes beitragen können und in welchem Ausmaß Professionalisierungsprozesse mit externen Wirkfaktoren einen Handlungszwang begründen.

Eine zweite Form von Anpassungsprozessen liegt in der Imitation von Organisationen, die in einem ähnlichen organisationalen Feld agieren. Im wirtschaftlichen Bereich können Imitationen beispielsweise in der Form von Benchmarking erfolgen, mit dem Ziel der Übernahme erfolgreicher oder bewährter Managementkonzepte. Da Managementkonzepte von handelndem Personal realisiert und umgesetzt werden, kann angenommen werden, dass durch Kooperationen und Kommunikationen zwischen den SporttrainerInnen, Imitationen in Gang setzen, die für eine gelingende Professionalisierung des SporttrainerInnen-Berufssegments sorgen könnten (vgl. Süß, ebd., S. 114ff). Anders als es beim Zwangsisomorphismus der Fall ist, bestehen "mimetische Prozesse" auch aus „intentionalen Handlungen der AkteurInnen“ (ebd., S. 115).

Auch die dritte Form des „Isomorphismus durch normativen Druck“ (ebd. S.117) entsteht vor durch eine „zunehmende Professionalisierung von Berufsgruppen.“ Dabei bemüht sich die Berufsgruppe „ihre Arbeit hinsichtlich ihrer Zielsetzungen, Inhalte und Methoden zu definieren“ (ebd.). Für diese Form von Isomorphie werden zwei Quellen genannt. Einerseits liegt sie nach DiMaggio und Powell in „Berufs- und Wirtschaftsverbänden“ und andererseits in der "beruflichen Aus- und Weiterbildung" (vgl. DiMaggio/Powell 2000; zit. n. Süß, 2009, S. 117f.). Organisationen stehen daher in einer aktiven Interaktion zu ihrer Umwelt:

„Makroinstitutionalistische Ansätze betonen die Bedeutung der Umwelt für die Gestaltung der Strukturen und für die Handlungen einer Organisation (vgl. Meyer/Rowan, 1977). Sie untersuchen kulturelle, normative und institutionelle

Einflüsse der Umwelt auf Organisationen. Danach müssen die Strukturen und Handlungsweisen einer Organisation den Vorstellungen ihrer Umwelt entsprechen, damit eine Organisation Legitimität und Ressourcen erhält und auf diese Weise ihren Fortbestand sichert.“ (Süß, 2009, S. 52)

Zusammenfassend für dieses Kapitel kann festgehalten werden, dass Organisationen aus der makroinstitutionalistischen Perspektive in einem institutionalisierten Umfeld agieren, das institutionalisierte Erwartungen an sie richtet (ebd., 2009, S. 52). Das österreichische Vereinswesen mit seinen gesetzlichen Rahmenbedingungen ermöglicht Sportvereinen einen relativ hohen Gestaltungsfreiheitsgrad auf der strategischen aber auch operativen Ebene, weshalb vorerst mit keinem intensiven Umwelterwartungsdruck auf diese Organisationsart gerechnet werden kann. Andererseits sind leistungsorientierte Sportorganisationen durch ihre leistungssportlichen Schwerpunkte von staatlichen Förderungsgeldern abhängiger, als etwa Sportorganisationen mit einem Breitensportschwerpunkt. Das hat für leistungsorientierte Sportorganisationen zur Folge, dass es trotz ihrer rechtlichen Basis und ihrer ideellen Ausrichtung Berührungspunkte zu ihrer relevanten Umwelt gibt, an den sie ihre Strukturen ausrichten. Die Entscheidung darüber, inwieweit sie für die Sportorganisationen einen Zwang-, Nachahmungs- bzw. einen normativen Charakter darstellen, ergibt sich meist aus der Wahrnehmung der Wichtigkeitsgrades von Umwelterwartungen für die Organisation. Für diesen Wahrnehmungsprozess ist die Führungsebene bzw. die Vorstandsebene relevant. Eine Möglichkeit mit Umwelterwartungen umzugehen liegt darin, sie wahrzunehmen und in einer entsprechenden Übernahme eines Managementkonzepts, das im eigenen organisationalen Feld als erfolgreich wahrgenommen wird, zu übernehmen. Dieser Anpassungsprozess verspricht einen höheren Erfolgswahrscheinlichkeit bei der Erfüllung der an sie gestellten Umwelterwartungen. Die im Bundessportförderungsgesetz 2013 klar festgelegten Vorgaben und Richtlinien, die leistungsorientierten Sportvereinen und Sportverbänden den Zufluss von Sportförderungsmitteln sichern lösen solche Anpassungsprozesse innerhalb von Sportorganisationen aus. Diese werden von den handelnden AkteurInnen der Sportorganisationen wahrgenommen, kommuniziert und in die eigenen sportorganisationalen Strukturen aufgenommen oder eben nicht.

Kritischer Weise muss an dieser Stelle hinterfragt werden, ob solche Anpassungsmechanismen auch auf den Sportbereich, insbesondere auf den SporttrainerInnenbereich einen zutreffen. Das entscheidende Defizit der isolierten Sichtweise des makroinstitutionalistischen Ansatzes scheint in der Annahme zu liegen, dass das organisationale Geschehen nicht nur von außen (extern), sondern auch von

innen heraus, durch die handelnden AkteurInnen, bestimmt wird. Um dieses Defizit zu beseitigen, müssen die in der Sportorganisation eingegliederten AkteurInnen analytisch mit berücksichtigt werden. Dieses Erfordernis kann damit begründet werden, dass der Prozess der Institutionsgenerierung und Institutionsdurchsetzung, und somit auch der Professionalisierungsprozess im SporttrainerInnenbereich nicht nur auf Umwelterwartungen, sondern auch auf Interessen, Machtpotenziale und Strategien der handelnden AkteurInnen zurückzuführen ist. Im nächsten Kapitel wird deshalb auf den mikroinstitutionalistischen Ansatz eingegangen.

2.3.3.2 *Mikroinstitutionalistischer Ansatz*

Im mikroinstitutionalistischen Ansatz geht man anders, als es im markoinstitutionalistischen Ansatz der Fall ist, von einer entgegengesetzten Blickrichtung aus. Dadurch rückt der Einfluss, den die „Organisationen auf ihre Umwelt ausüben“ können in den Vordergrund. (Süß, 2009, S. 52) Da Organisationen „eine zentrale Institution der Gesellschaft“ darstellen, die „institutionalisierte Regeln und Strukturen“ selbst generieren, kann davon ausgegangen werden, dass Organisationen durch ihr Handeln und somit durch das Handeln ihrer „kollektiven AkteurInnen“ Einfluss auf ihre Umwelt nehmen (ebd.).

Um die „klassische“ makro- und mikroinstitutionalistische Argumentation mit den Interessen und der Macht von AkteurInnen zu verbinden, entwickelt DiMaggio den Begriff des „Institutional Entrepreneur“ (Süß, 2009, S. 79) Dieser hat nach DiMaggio ein „spezifisches Interesse an der Veränderung institutioneller Strukturen“ und kann „Neuerungen hervorbringen bzw. Änderungen auslösen“ (vgl. 1988; auch Garud/Hardy/Maguire 2007; Scott 2008; zit. n. ebd.).

Senge bestimmt den Begriff des „Institutional Entrepreneur“ wie folgt:

„Der "institutional entrepreneur" - der institutionelle Unternehmern (sic!) - wird darin als individueller Akteur beschrieben, der in der Lage ist, seine Interessen zu realisieren und existierende institutionelle Elemente gestalterisch für seine Zwecke zu verändern.“ (Senge, 2011, S. 160)

Die gestaltenden und damit prozessierenden AkteurInnen spielen Süß (2009, S. 131) zufolge „eine wichtige Rolle als Auslöser von Institutionalisierungsprozessen innerhalb von Unternehmen (Mikroebene); sie stellen aber auch ein wichtiges Bindeglied zu der Unternehmensumwelt (Makroebene) dar, wenn sie auch außerhalb von Unternehmen Unterstützung für ihre Institutionalisierungsbestrebungen suchen.“ „Dadurch rücken die Interessen der "Institutional Entrepreneurs", ihre Machtpotenziale sowie ihre Strategien

innerhalb politischer Spiele zwischen AkteurInnen in den Mittelpunkt der Analyse“ (Süß, ebd.):

- „Zunächst gilt es, Interessen, Machtpotenziale und mögliche Strategien der AkteurInnen differenziert zu betrachten, da sie die Grundlage ihrer Handlungen im mikropolitischen Institutionalisierungsprozess sind.
- In der mikroinstitutionalistischen Literatur lassen sich verschiedene tatsächliche strategische Verhaltensweisen der AkteurInnen erkennen, mittels derer die AkteurInnen versuchen, ihre Interessen im Rahmen von Institutionalisierungsprozessen durchzusetzen [...].
- Das Kernstück der mikroinstitutionalistischen Analyse ist die Betrachtung des Institutionalisierungsprozesses als mikropolitisches Spiel. Die mikroinstitutionalistische Literatur differenziert Institutionalisierungsprozesse in die analytisch trennbaren Phasen Habitualisierung, Objektivation und Sedimentation (vgl. Tolbert/Zucker 1999). Während sich in der letzten Phase die (vorläufige) Institutionalisierung eines Konzepts auf normativer Grundlage ohne zentralen, aktiven Akteurseinfluss (vgl. Tolbert/Zucker 1999, S. 179) vollzieht, erfolgen in den anderen Phasen aktive, politische und ggf. konfliktäre Handlungen unterschiedlicher individueller und korporativer AkteurInnen.“ (Süß, 2009, S. 131f.)

Aus mikropolitischer Sicht sind hinsichtlich der Professionalisierungsprozesse im SporttrainerInnenbereich die ersten zwei Phasen von Institutionalisierungsprozessen relevant. Diese sind, wie die nachstehende Abbildung veranschaulicht, die Habitualisierung, sowie die Objektivation:

Phase	Habitualisierung	Objektivierung	Sedimentation
Status	vorinstitutionell	semiinstitutionell	institutionell
Inhalte bzw. Schritte der Phasen	(1) Ursachen für Veränderungen • endogen • exogen ↓ (2) Institutionalisierte Regeln und Konzepte stoßen an Grenzen. ↓ (3) Nachfrage nach und Angebot an neuen Problemlösungen ↓ (4) Neue Lösungen werden von einigen ähnlichen Adoptern aufgegriffen.	(5) Objektivierung Wahrnehmung von neuen Problemlösungsmustern ↓ (6) Argumente zur Legitimierung ↓ (6a) interorganisational Monitoring (6b) Theorizing durch Institutional Entrepreneurs ↓ (7) Diffusion innerhalb eines organisationalen Feldes	(8) Das Problemlösungsmuster wird allgemein nicht mehr hinterfragt („taken-for-granted“). ↓ (9) Nahezu alle Organisationen adoptieren das Problemlösungsmuster. ↓ (10) Das Problemlösungsmuster wird dauerhaft genutzt (wird zu einer Institution).

Abb.4: Idealtypischer Verlauf eines Institutionalisierungsprozesses (Süß, 2009, S. 86)

Der Grund für Veränderung und den damit verbundenen Institutionalisierungsprozessen innerhalb von Organisationen kann darin liegen, dass sich verfestigte Strukturen in einer dynamischen Umwelt als nicht effizient, veraltet oder sogar als kontraproduktiv erweisen. Besteht in Organisationen eine innovationsfreudige Kultur, sowie Strukturen, die ein veränderungsbegünstigendes Umfeld ermöglichen, kann die Suche nach neuen Problemlösungen die Folge sein. Finden in der vorinstitutionellen Phase in Kommunikationsprozessen (Sitzungen, Reflexionen, Beratungen, informeller Austausch, etc.) neue Problemlösungsvorschläge den Beifall mehrerer AdopterInnen und können diese sich gegen andere organisationale AkteurInnen durchsetzen, wechselt der Institutionalisierungsprozess von der Habitualisierungsphase hin zur semiinstitutionellen Phase der Objektivierung. In dieser werden neue Problemlösungen durch die handelnden AkteurInnen mittels interorganisationalem Monitoring auf ihre Legitimität hin überprüft bzw. zwischen den handelnden AkteurInnen innerhalb der Organisation theoretisiert. Danach kommt es innerhalb des organisationalen Feldes zu einer Diffusion. Nach erfolgreicher Etablierung von Problemlösungsmustern, die innerhalb der Organisation nicht mehr hinterfragt werden, sondern als "taken for granted" akzeptiert werden, spricht man von einer institutionellen Festigung bzw. "Sedimentation". Nach dieser Phase gelten Problemlösungen als institutionalisiert. (vgl. Süß, 2009; Senge, 2011).

An dieser Stelle stellt sich die Frage, wie es zu einem Transfer von erfolgreichen Problemlösungsmustern aus einer Organisation in anderen Organisationen im gleichen

organisationalen Feld kommt. Dieser Vorgang setzt nämlich voraus, dass Organisationen, hier vor allem die Sportorganisationen, einen ständigen Informationsaustausch untereinander pflegen, oder zumindest die Möglichkeit haben, sich aneinander zu orientieren.

Die Form, in der AkteurInnen aktiv an Institutionalisierungsprozessen innerhalb organisationaler mikropolitischen Arenen Teil haben, wird in der strategischen Organisationsanalyse von Crozier/Friedberg (vgl. 1979, zit. ebd., 2009, S. 133f.) davon abhängig gemacht, inwieweit diese über die Macht verfügen, in interessensgeleiteten Handlungsmustern (Strategien) ihre eigenen Interessen zu realisieren bzw. durchzusetzen. An dieser Stelle wird auf eine Analogie zu machttheoretischen Ansätzen hingewiesen, die bereits im Kapitel 2.2.1 behandelt wurden. Die Macht der AkteurInnen resultiert Süß zufolge aus verschiedenen Quellen:

- „Expertentum ist eine Machtquelle, da Experten über exklusives Sachwissen verfügen und somit Wissensvorsprünge in der Interaktion mit anderen AkteurInnen haben (vgl. Crozier/Friedberg 1979, S. 51). Die aus dem Expertentum resultierende Macht ist besonders groß, wenn die Expertise für die Organisation wichtig ist (vgl. Neuberger 1995; zit. n. Süß, 2009, S. 134f.)
- Insofern Organisationen in Kontakt zu ihrer Umwelt stehen, indem sie sich z.B. mit Lieferanten oder Kunden austauschen, und diese Umweltschnittstellen kontrolliert werden können, kann daraus Macht entstehen (vgl. Crozier/Friedberg 1979, S. 52). „Organisationale AkteurInnen, die Kontakte zu anderen Organisationen haben, vermitteln zwischen einer Organisation und ihrer Umwelt; sie verfügen dadurch über privilegierte Kontakte und Kenntnisse, die sie anderen AkteurInnen vorenthalten und dadurch Macht ausüben können (vgl. ebd., 1995; zit. n. Süß, 2009, S. 134f.).
- Ein weiterer Moment, in dem Macht durch Kontrolle erzeugt werden kann, sind die Informations- und Kommunikationskanäle, in denen der Austausch innerhalb einer Organisation erfolgt. Dahinter steht die Überlegung, dass die Verfolgung eigener Interessen für AkteurInnen, die über Informationen schneller und umfassender als andere AkteurInnen verfügen, leichter möglich ist (vgl. ebd., 1995, S. 207). Außerdem können zur Erreichung eigener Ziele in mikropolitischen Spielen Informationen verändert oder gefiltert sowie die Informationsweitergabe zeitlich gesteuert werden (vgl. Scherm/Pietsch 2007, S. 86).
- „Schließlich beruht Macht auf der Nutzung und Kontrolle organisationaler Regeln. Diese werden in Organisationen etabliert, um Ungewissheitszonen auszuschalten; sie schaffen aber gleichsam neue Freiräume und damit neue Ungewissheitszonen“ (Crozier/Friedberg 1979, S. 53, zit. n. ebd.). „Macht resultiert in diesem Zusammenhang vor allem daraus,

dass in sozialer Interaktion Interpretationsspielräume, die Regeln zwangsläufig offen lassen, genutzt werden können.“ (Süß, 2009, S. 134f.)

SporttrainerInnen, die in leistungsorientierten Sportorganisationen tätig sind, kann aufgrund ihrer Ausbildung ExpertInnentum unterstellt werden, da angenommen werden kann, dass sie im Vergleich zu ihren "KundInnen", aber auch im Vergleich zu anderen Vereinsmitgliedern oder zum Vorstand, etc. über einen expertisehaften fachlichen Wissensvorsprung verfügen, der auch seitens der Organisation anerkannt und gewürdigt wird.

Die SPLISS-CH-2011 Daten (zit. n. BASPO, 2014, S. 37), in den 800 AthletInnen auf die Leistungen ihrer TrainerInnen befragt wurden, bestätigen diese Hypothese. LeistungssportlerInnen stellten ihren TrainerInnen ein gutes Zeugnis aus, denn „81 % der AthletInnen bewerteten das Fachwissen der NachwuchsnationaltrainerInnen als gut oder ausreichend. Die VereinstrainerInnen schnitten diesbezüglich leicht schlechter mit 75 % ab, während 89 % der Befragten das Fachwissen der persönlichen NachwuchstrainerInnen als gut oder ausreichend beschrieben.“

In der Interaktion mit ihren SportlerInnen als KundInnen und mit fremden Organisationen (z.B.: Kooperation mit Schulen, anderen Vereinen, u. ä.) kontrollieren SporttrainerInnen auch diverse Umweltschnittstellen, die für ihre Profession, sowie für die Organisation einen nicht zu vernachlässigenden Stellenwert einnehmen.

Die Erfüllung von zwei der vier genannten Machtkriterien, des ExpertInnentums und der Kontrolle von Umweltschnittstellen, rückt SporttrainerInnen bereits in eine relativ privilegierte und machtvolle Rolle innerhalb von leistungsorientierten Sportorganisationen, da diese nicht ohne Weiteres auf solche Umweltschnittstellen verzichten können. In welchem Ausmaß SporttrainerInnen über die restlichen zwei Machtquellen verfügen, ist jedoch hinsichtlich der starken Heterogenität der einzelnen, leistungsorientierten Sportorganisationen fraglich. Es kann angenommen werden, dass verschiedene Informations- und Kommunikationskanäle innerhalb einer Organisation derart gelenkt und kontrolliert werden, dass damit die Macht, bestimmte Entscheidungen zu treffen, nur gewissen Personen eingeräumt wird.

In diesem Kapitel konnte gezeigt werden, dass der mikropolitische Ansatz den handelnden AkteurInnen einen möglichen Einfluss auf die Entstehung und Durchsetzung von Institutionalisierungsprozessen zuschreibt. Die daraus resultierenden Professionalisierungsprozesse im SporttrainerInnenbereich werden dabei durch den festgelegten Rahmen von Entscheidungs- und Ermessensspielräumen festgelegt und von den AkteurInnen wahrgenommen. Je nach Interesse und Machtpotenzial kann dieser

Rahmen aktiv genutzt werden. Es wird davon ausgegangen, dass es besonders machtvollen AkteurInnen gelingt, in "mikropolitischen Spielen" AdopterInnen für ihre Problemlösungsmuster zu gewinnen, die einerseits einen organisationalen Wandel vorantreiben können und andererseits dafür sorgen können, dass ihr Beruf zu einem besonderen, professionalisierten Beruf umgewandelt wird. In einem solchen Prozess wird zunächst theoretisiert und durch die Orientierung an anderen Organisationen geprüft, ob bestimmte Problemlösungsmuster gegenüber der Umwelt legitim sind. Professionalisierungsprozesse können als Problemlösungsmuster betrachtet werden, die den eigenen Berufsstatus anheben können und damit eine höhere Anerkennung der Berufsgruppe erreichen. Ob dieser Prozess erfolgreich abläuft, hängt aus Plausibilitätsgründen von der Wechselwirkung der Mikro- und Makroebene ab, weshalb im nächsten Kapitel die Zusammenführung beider Ansätze in der Strukturationstheorie nach Giddens diskutiert werden soll.

2.3.4 Strukturationstheorie nach Giddens

Da beide beschriebenen Perspektiven hinsichtlich der intendierten Untersuchung der Wahrnehmung von Professionalisierungsprozessen aus Sicht der SporttrainerInnen für die Erkenntnisgewinnung relevant erscheinen, wird im Folgenden näher auf die Strukturationstheorie eingegangen, in der beide Perspektiven berücksichtigt werden. Dogruel (2013, S. 332), die sich in ihrer Arbeit mit Medieninnovationen auseinandersetzt, führt aus, dass auf Basis von Giddens Strukturationstheorie die „Dichotomie struktureller und individueller Einflussfaktoren“ bearbeitet, indem die „Reziprozität des Handelns von AkteurInnen innerhalb struktureller Rahmenbedingungen“ beschrieben womit eine „Mikro-Makro-Verbindung“ ermöglicht wird:

„Die Strukturationstheorie analysiert, wie soziales Handeln den sozialen Rahmen, in den es eingebettet ist, immer wieder hervorbringt. Die ‚Reproduktion‘ des sozialen Handlungsrahmens bedeutet jedoch nicht zwangsläufig seine identische Reproduktion; vielmehr ist auch eine mehr oder weniger modifizierte Replikation möglich. (Süß, 2009, S. 98)

„Dieser Reproduktionsprozess wird als Strukturation bezeichnet“ (ebd.). Um ein besseres Verständnis über die Reziprozität des Handelns zu bekommen, wird die Grundstruktur der Strukturation in der folgenden Abbildung graphisch veranschaulicht:

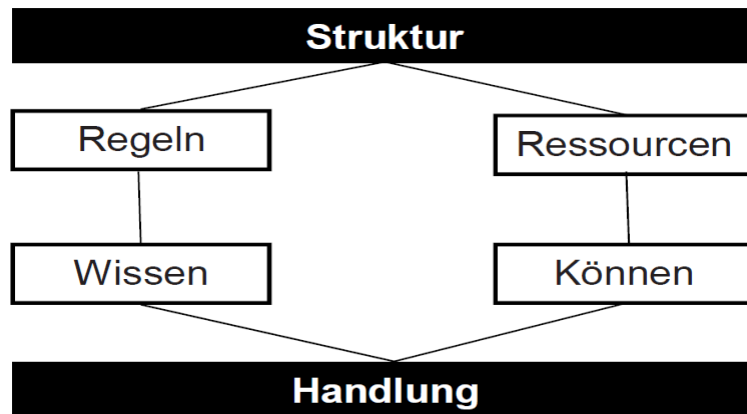


Abb.5: Grundstruktur der Strukturation in Anlehnung an Gilbert (2003; zit. n. Frommann, 2014, S. 31)

Die Abbildung fünf zeigt das Verhältnis von „Handlung und Struktur, welches sich nur analytisch trennen lässt“ (Giddens, 1997; zit. n. Frommann, 2014, S. 31). Die Elemente der Regeln und Ressourcen, sowie die des Wissens und Könnens, weisen nach Frommann (ebd.) auf einen weiteren, für die „Strukturationstheorie immanent wichtigen Zusammenhang hin.“

Die „Strukturierung von sozialen Systemen beschreibt die Art und Weise, wie das System (in Anwendung von Regeln und Ressourcen) in den Handlungen der AkteurInnen (in Anwendung ihres Wissens und Könnens) produziert und reproduziert wird (ebd., 2014, S. 32).“ Den „Hauptbezugspunkt“ bilden dabei „routinisierte Praktiken“ (ebd.).

„Struktur existiert als raumzeitliches Phänomen in der Reproduktion dann insoweit, als dass sich Handelnde beim Handeln auf diese beziehen und sie dadurch gleichzeitig (re-)produzieren. Sie existieren in dieser Sichtweise als Erinnerungsspuren, die das Verhalten bewusst handelnder Subjekte orientieren.“ (Giddens, 1997; zit. n. Frommann, 2014, S. 34)

Damit wird Reckwitz zufolge vor allem verdeutlicht:

„Handeln wird primär nicht als teleologische Aktivität, sondern als ein Tun auf der Grundlage eines praktischen Bewusstseins impliziten Wissens verstanden; Strukturen werden primär nicht als Normen und Werte, sondern als räumlich-zeitlich verbreitete Regelkriterien sowie als materiale Ressourcen interpretiert. Diese so verstandenen Strukturen liefern die Sinnvoraussetzungen und die materialen Bedingungen für kompetentes, intelligibles Handeln, in das sie zugleich eingelassen sind.“ (Reckwitz, 2007, S. 316)

Um ein noch besseres Verständnis der Strukturationstheorie zu erhalten wird im Folgenden auf das Konzept der Dualität von Struktur eingegangen. Giddens (zit. n. Schiller-Merkens, 2008, S. 161) stellt folgende „Merkmale sozialer Strukturen dar: Regeln, die Sinn konstituieren (Signifikation) und Verhaltensweisen legitimieren (Legitimation) sowie eine bestimmte Verteilung von Ressourcen (Herrschaft).“

Demgegenüber stehen auf der Handlungsebene drei korrespondierende Merkmale, die „jeder sozialen Handlung inhärent sind: die Kommunikation von Sinn, die Sanktionierung von Verhaltensweisen und die Konstitution von Macht“ (ebd.). Die folgende Abbildung sechs zeigt die Verknüpfung von institutionalisierten Strukturen mit sozialen Handlungen:

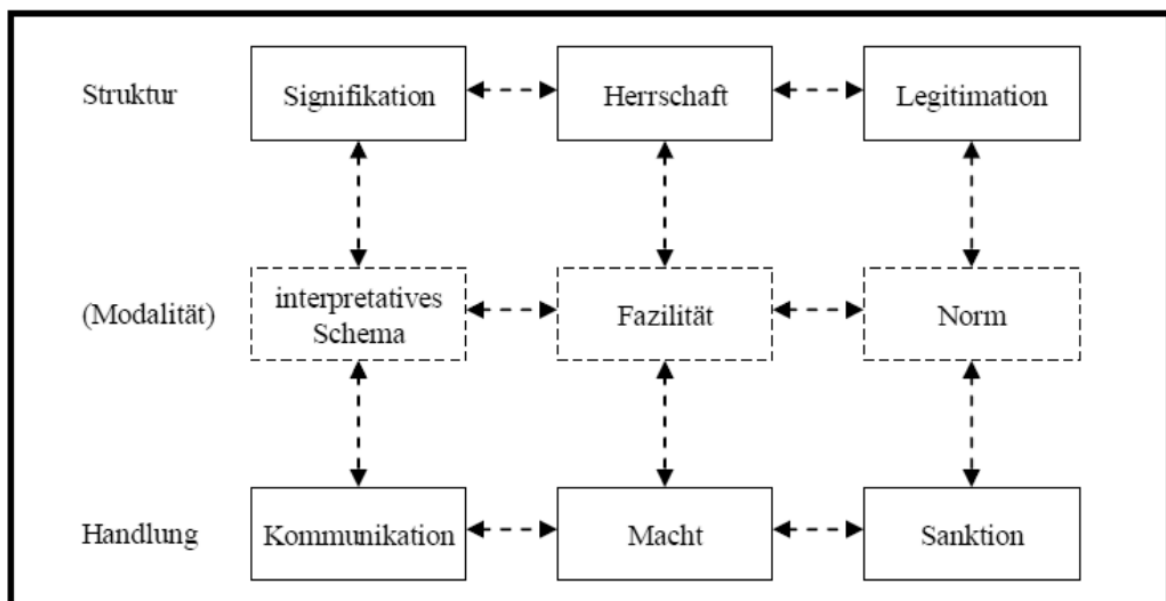


Abb.6: Die Dualität von Struktur von Giddens (1984, S. 29; zit. n. Sydow, 2014, S. 32)

Das hier dargestellte erste von Giddens's Konzepten behandelt die „Dualität von Handlungen und Strukturen“ und es wird hervorgehoben, dass mit dem Begriff der "Dualität" der für die meisten Organisationstheorien charakteristische „Dualismus“ überwunden wird (Sydow, 2014, S. 30). Sydow verdeutlicht damit, dass im Zentrum einer Organisationstheorie „ganz im Sinne der Dualität – das rekursive, sich wechselseitig konstituierende Zusammenspiel von Struktur und Handlung in verschiedenen Kontexten“ steht (ebd., 2014, S. 31):

„Die Regeln der Signifikation und Legitimation werden nach dem Theorem der Dualität von Struktur durch Ressourcen der Domination – also Herrschaftsstrukturen – ergänzt. Ebenso wie Regeln restringieren, ermöglichen auch Ressourcen Handeln, hier das mehr oder weniger machtvollen Handeln der Organisationsmitglieder [...]“ (Sydow, 2014, S. 33)

Trotz Sydow's (ebd.) Annahme, dass es in hierarchisch strukturierten Organisationen zu einer asymmetrischen Ressourcen- und Machtverteilung kommt, ist wichtig hervorzuheben, dass:

„[...] es erstens auf die tatsächliche Nutzung dieser Ressourcenasymmetrie in der Praxis ankommt und zweitens Handeln immer und überall – also auch auf der (unteren) Ebene der Arbeitsorganisation – mit Macht verbunden ist.“ (ebd.)

Die Nutzung von Ressourcen hängt wesentlich von der Position, die innerhalb einer Organisation eingenommen wird, ab. Der Grad der Hierarchiestruktur, aber auch die Exklusivität und Wichtigkeit des Wissens eines Organisationsmitglieds sorgen für Machtverteilung. Bei der Betrachtung von sportorganisationalen Strukturen wird deutlich, dass „Kommunikationswege“ zur „Ausdifferenzierung verschiedener Stellen führen, die man als Ämter bezeichnet, und die von den gewählten VertreterInnen oft ehrenamtlich bekleidet werden.“ (Borggreve et al., 2012, S. 314)

Treten SporttrainerInnen als ExpertInnen auf, die mit einem exklusiven Wissen als einer allokativen Ressourcenart (vgl. Süß, 2009) ausgestattet sind, so ist aus der Perspektive einer möglichen Professionalisierung dieses Berufsfelds interessant, welcher Stellenwert einer Personalressource durch die Organisation beigemessen wird. Des Weiteren interessiert an dieser Stelle, inwieweit die Einrichtung, Besetzung und Erhaltung von neben- oder hauptamtlichen Personalstellen gegenüber den ehrenamtlich tätigen Mitgliedern im Sportverein als legitimierbar erscheint. Fachliche Qualifikationen (allokative Ressourcen) könnten dabei im Vergleich zu autoritativ-administrativen Machtmitteln innerhalb von leistungsorientierten Sportorganisationen ein Machtmittel darstellen, so dass die dort tätigen SporttrainerInnen über deren Tätigkeitsfeld selbst bestimmen dürfen. Im Falle des Bestehens eines solchen Einflusses, würde sich dieser in entsprechenden Ermessens- und Entscheidungsspielräumen wahrnehmen lassen. Ein hoher Grad an Mitentscheidungsmacht in Form eines entsprechenden Einflusses auf die Veränderungen, aber auch Innovationen organisationaler Rahmenbedingungen wäre die Folge. Die Einbeziehung aller Organisationsmitglieder, insbesondere aber der SporttrainerInnen in organisationale Entscheidungsprozesse, wäre zudem ein starkes Indiz dafür, dass auf dieser Ebene Professionalisierungsprozesse stattfinden. Dieser Umstand würde sich vor allem darin äußern, dass SporttrainerInnen im operativen Tätigkeitsbereich ein exklusives Bestimmungsrecht über die eigenständige Planung, Organisation, Durchführung und Auswertung (vgl. www.bspa.at, 2015) von Trainingsprogrammen hätten. Aus der Perspektive des bereits beschriebenen „Institutional Entrepreneurs“ sind somit die „jeweils zur Verfügung stehenden Machtmittel bzw. Ressourcen der SporttrainerInnen von entscheidender Bedeutung dafür, welche Managementkonzepte bezogen auf das

professionelle Vorgehen im SporttrainerInnenbereich als letztlich institutionalisiert bzw. als Institutionen aufrecht erhalten werden“ (vgl. Walgenbach/Meyer 2008; zit. n. Süß, S. 140; vgl. auch Kapitel 2.3.3.2).

Das zweite Modell von Giddens, dass eine weitreichende Analogie zu DiMaggio's „Institutional Entrepreneur“ aufweist, beschreibt den Umstand, dass „AkteurInnen im Allgemeinen und OrganisatorInnen im Besonderen durchaus absichtsvoll und bewusst handeln“ (Sydow, 2014, S. 34). AkteurInnen verfügen über eigene „Handlungspotenziale, zu welchen auch die Möglichkeit gehört, eigene Ziele zu verfolgen und über ihr Handeln zu reflektieren“ (Weltgen, 2009, S. 7). Wenn Sydow (2014, S. 34) zufolge „AkteurInnen beispielsweise nach den Gründen für ihr Handeln gefragt werden, so können sie typischer Weise darüber Auskunft geben.“ Sydow (ebd.) unterscheidet in diesem Zusammenhang ein „diskursives von einem praktischen Bewusstsein und stellt Folgendes dazu fest:

„Während das diskursive Bewusstsein voraussetzt, dass AkteurInnen ihre Handlungen jeder Zeit beschreiben und interpretieren sowie Beweggründe für ihr Handeln angeben können, ist dies auf der Ebene des praktischen Bewusstseins, aus dem sich zum Beispiel das für das Geschehen in und zwischen Organisationen so wichtige Routinehandeln speist, zunächst einmal nicht der Fall.“

Der fließende Übergang vom routinisierten Handeln zum diskursiv gesteuerten Handeln wird in der folgenden Abbildung veranschaulicht:

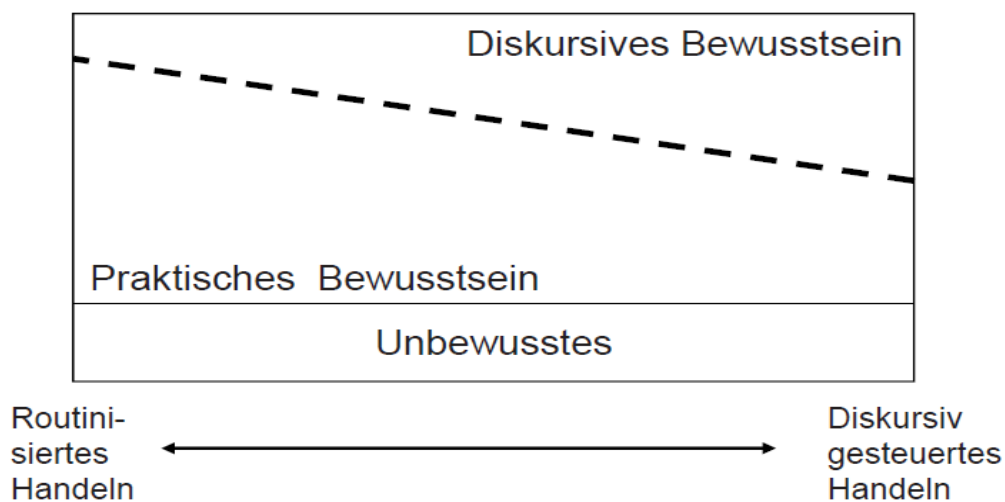


Abb.7: Bewusstseins- und Handlungskontrolle nach Becker (1996; zit. n. Frommann, 2014, S. 41)

Innerhalb des diskursiven Bewusstseins werden Ziele, Interessen sowie Beweggründe immer wieder rationalisiert und in weiterer Folge reflexiv gesteuert, was auch im Stratifikationsmodell dargestellt wird:

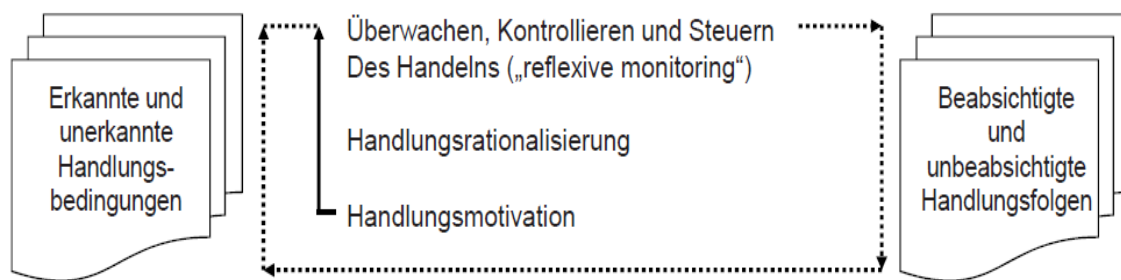


Abb.8: Das Stratifikationsmodell des Handelns (in Anlehnung an Gilbert, 2003, S.106 Windeler, 2001, S. 179 mit Bezug zu Giddens, 1997 S. 56; zit. n. Frommann, 2014, S. 49)

Der Abbildung acht kann entnommen werden, dass die drei Ebenen der reflexiven Steuerung des Handelns, der Handlungsrationalisierung und der Handlungsmotivation sowohl beabsichtigte als auch unbeabsichtigte Handlungsfolgen nach sich ziehen können. In einem rekursiven Verfahren sozialer Praxis (Frommann, 2014, S. 50) werden diese Handlungsfolgen in der nächsten Handlungssequenz zu „erkannten und unerkannten Handlungsbedingungen“ (Frommann, 2014, S. 50). Da sich „Handlungsrationalisierung immer auf Intentionalität bezieht, die Handlungen aber nie ausschließlich auf eindeutige Motive und bewusste Intentionen zurückführbar sind, die sukzessive durch zweckgerichtete Mittelwahl abgearbeitet werden“ (vgl. Lamla, 2003, Rometsch, 2008; zit. n. ebd. S. 52).

„Dieses wird insbesondere durch die Prozessperspektive der Strukturationstheorie deutlich. Handlungen werden nach Giddens als ein kontinuierlicher Verhaltensstrom (continuous flow of conduct), und nicht als Aggregat diskreter Einzelhandlungen verstanden.“ (Frommann, 2014, S. 52f)

Des Weiteren konstatiert Frommann (2014, S. 38), dass sich AkteurInnen in „unterschiedlichen sozialen Systemen bewegen“, auf ein „gemeinsames geteiltes Wissen, wie bspw. geteiltes Wissen bezogen auf eine Gesellschaft oder Profession Bezug nehmen“ (vgl. Becker, 1996; zit. n. ebd. S. 37f.).

Im dritten Konzept von Giddens, der Dialektik der Kontrolle ("dialectic of control") wird der Umstand hervorgehoben, dass „OrganisatorInnen, aber auch die vom Organisieren Betroffenen, immer und unter allen (Hvhg. im Orig.) Umständen auch anders handeln können“ (Sydow, 2014, S. 37). Damit bestehen für das „Management politisch relevante Zonen der Ungewissheit“ (Crozier/Friedberg 1979; zit. n. ebd.). Aufgrund der Möglichkeit des Widerstandes, der mit diesen "Zonen der Ungewissheit" einhergeht, entsteht für die Führungspersonen ein Druck, der sich vor allem im Bedürfnis nach einer verstärkten Kooperation, zum Beispiel zwischen Sportvereinsvorstand und den für diese Organisation

tätigen SporttrainerInnen, widerspiegelt. Der Grund dafür liegt in der Annahme, dass eine unerwünschte Nichtbefolgung gewisser Regeln innerhalb der Organisation vermieden werden kann, wenn in die Gestaltung dieser auch das zuständige Personal mit einbezogen wird. Kommunikation, Macht und Sanktionen gewinnen somit auf der Handlungsebene aus Sicht der AkteurInnen eine bedeutende Rolle.

Zusammenfassend für die Strukturationstheorie nach Giddens, die dieser Magisterarbeit als das zugrundeliegende Modell dient, sei an dieser Stelle nochmals verdeutlicht, dass Professionalisierungsprozesse nur dort erfolgreich stattfinden können, wo aus mikropolitischen Perspektive, einer Perspektive, die den aktiven AkteurInnen innerhalb einer Organisation einen Einfluss auf die bestehenden organisationalen Strukturen einräumt, eine aktive Mitgestaltung des eigenen Berufsfelds innerhalb des organisationalen Kontextes ermöglicht. Professionalisierungsprozesse könnten vor dem Hintergrund der diskutierten Theorien bei SporttrainerInnen, die in leistungsorientierten Sportvereinen tätig sind und einem Beruf nachgehen, vorkommen. Ob das tatsächlich der Fall ist und über welche Einflussmöglichkeiten SporttrainerInnen in leistungsorientierten Sportvereinen im Sinne dieser Theorie nach Giddens tatsächlich verfügen, soll im empirischen Teil dieser Magisterarbeit anhand einer Erhebung der Prozesse der Wahrnehmungen von Professionalisierungsprozessen erfragt und analysiert werden. Dieses Vorgehen soll Aufschluss darüber geben, inwiefern Professionalisierungsprozesse in diesem Berufsfeld vorhanden sind und mit welchen Strategien auf Seiten der SporttrainerInnen vorgegangen wird.

2.3.5 Strukturationsmodell und das Qualitätsmanagement

In diesem Kapitel wird aufgezeigt, welchen Stellenwert Qualität im SporttrainerInnenberufsfeld haben kann und inwiefern ihr ein positiver Einfluss auf die Professionalisierung des SporttrainerInnenberufes zugeschrieben werden kann. Es wird betont, dass dies nur in der notwendigen Kürze und Prägnanz erfolgen kann und damit kein Anspruch auf eine vollständige Darstellung, der in der Literatur vorherrschenden Managementkonzepte gestellt wird. Eine umfassende Übersicht und Beschreibung der möglichen Managementkonzepte würde einerseits den Rahmen dieser Magisterarbeit sprengen und andererseits die Gefahr in sich bergen, unzureichend auf die Spezifika von leistungsorientierten Sportorganisationen einzugehen. Aus diesem Grund werden exemplarisch zwei Qualitätsmanagementsysteme, der TQM und das Entwicklungsorientierte Management beschrieben, die als mögliche Steuerungskonzepte für den NPO Bereich in Erwägung gezogen werden können.

Qualität gewinnt in der heutigen Gesellschaft eine immer größere Bedeutung, weshalb professionelles Handeln auch mit einem gewissen Qualitätsverständnis einher geht. „Qualität und Professionalität wirken wie ‚Trumpfvokabel‘ – Attribute, die wie Orden verliehen (oder selbst umgehängt) werden und ein ausgeprägtes Werturteil enthalten.“ (Aschemann und Faschingbauer, 2008, S. 10-2) Von einem allgemeinen Begriffsverständnis von Qualität ist jedoch nicht auszugehen, weshalb beide AutorInnen feststellen, dass die Definition davon abhängt:

„[...]wer wann mit welchem Interesse die Frage stellt. Subjekt, Zeitpunkt und Erkenntnisinteresse bestimmen das jeweilige Verständnis von Qualität und die resultierende Logik professionellen Handelns.“ (ebd., S. 10-2)

Inwiefern sich SporttrainerInnen mit "Qualitätsattributen" innerhalb von leistungsorientierten Sportorganisationen überhaupt "ummanteln" müssen oder wollen, ist für den Professionalisierungsprozess, der der Anhebung des TrainerInnenberufes zu einem besonderen Berufsstatus dienen kann, von Interesse. Langer & Schröer (2011) und Miege (2005) stellen fest, dass Qualität im Dienstleistungsbereich und somit auch im Berufsfeld von solchen SporttrainerInnen, die sich zunehmend als DienstleistungsanbieterInnen betrachten, immer mehr an Bedeutung gewinnt:

„Gleichzeitig wird mit der Bezeichnung ‚Professionalität‘ oder ‚professionell‘ eine Leistung bestimmter – besserer – Qualität identifiziert bzw. markiert, es handelt sich vor allem im wirtschaftsnahen Gebrauch um normativ wertende Begriffe.“ (Langer & Schröer, 2011, S. 11)

Qualitätsmanagementsysteme versuchen Leistungen an bestimmten qualitativ relevanten und messbaren Kriterien zu orientieren und umfassen dabei „alle Tätigkeiten, die im Rahmen des Qualitätsmanagementsystems die Qualitätspolitik, die Qualitätsziele und Verantwortungen festlegen, sowie diese durch Qualitätsplanung, Qualitätslenkung, Qualitätssicherung zur Qualitätsverbesserung umsetzen.“ (Kamiske/Brauer, 1995, zit. n. Weltgen, 2009, S. 40). Dabei erfasst nach Kauffeld (2011, S. 19) „die Qualitätssicherung alle Unternehmensprozesse, und das Qualitätsmanagement wird auf die Beziehung zwischen Unternehmen und KundInnen bezogen, mit dem Ziel höchster Kundenzufriedenheit.“

Deming beschreibt „kontinuierliche Verbesserungsprozesse“, als Bestandteil einer qualitativen Grundhaltung, die Organisationen sowohl im Profit- als auch im Nonprofitbereich, effektiver und effizienter machen. Zur erfolgreichen Umsetzung von Managementkonzepten bedarf es nach Deming (zit. n. Weltgen, 2009, S. 21) folgender „Grundeinstellungen“:

- „Jede Tätigkeit ist ein Prozess und kann somit verbessert werden.
- Problemlösungen reichen nicht aus. Fundamentale Veränderungen sind notwendig.
- Die oberste Unternehmensleitung muss selber handeln.
- Die Übernahme von Verantwortung genügt nicht.“ (Weltgen, 2009, S. 21)

Qualitätsansprüchen, die an leistungsorientierte Sportorganisationen seitens ihrer Stakeholder gestellt werden, können SporttrainerInnen auf zwei Ebenen begegnen. Entweder sie beteiligen sich aktiv an einem, bereits in der Sportorganisation eingeführtem Qualitätsmanagementsystem, oder sie versuchen ihrerseits individuell in Form von an sich selbst gestellten Qualitätsanforderungen der Klientel (SportlerInnen) zu erfüllen.

Um Qualität anbieten und sichern zu können, bedarf es außerdem eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses, der das „soziale Handeln in einem sozialen Rahmen, in dem es eingebettet ist, immer wieder neu hervorbringt“ (Süß, 2009, S. 96). Diese Art von „Reproduktion“ bietet eine Basis für "modifizierte Replikationen" in Form von Verbesserung der bestehenden Qualitätsstandards (ebd.). Es kann also davon ausgegangen werden, dass Professionalisierungsprozesse auch dadurch in Gang gesetzt werden, dass Sportorganisationen die an sie gestellten Qualitätsansprüche seitens der Stakeholder wahrnehmen und in einem kontinuierlichen Verbesserungsprozess überführen. In der folgenden Abbildung von Weltgen (2009, S. 26) wird daher veranschaulicht, dass der Deming'sche Regelkreis mit der von Giddens postulierten Dualität der Struktur eine Parallelität aufweist:

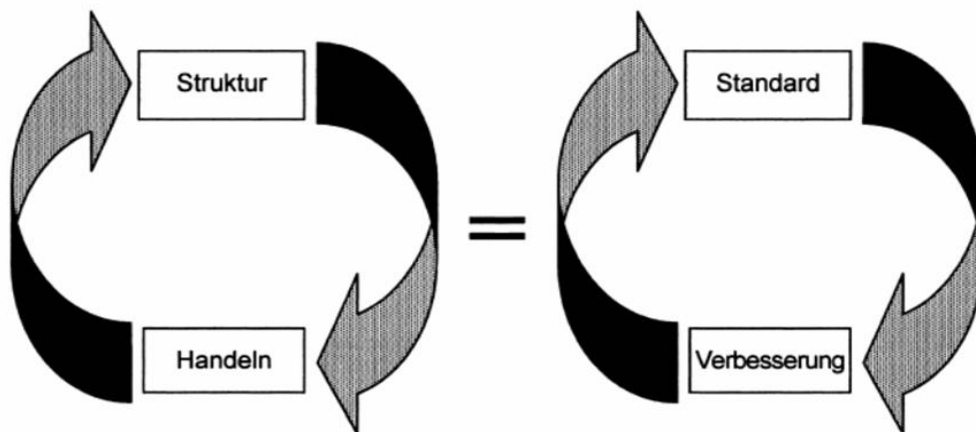


Abb. 9: Regelkreise Giddens und Deming (zit. n. Weltgen, 2006, S.26)

In einem „spezifischen Nonprofit Management“ werden „fachlichen Anforderungen“ und der „wertorientierte Auftrag der Organisationen, neben den notwendigen Effizienz- und Effektivitätskriterien“ berücksichtigt (Langer & Schröer, 2011, S. 21).

Im entwicklungsorientierten Managementkonzept von Grunwald und Steinbacher (2007; zit. n. ebd., S. 24) wird „Effektivität (Wirksamkeit) und Effizienz (Wirtschaftlichkeit)“ in einer sozialen Organisation angestrebt:

„Allerdings geht es eben nicht von einer grundsätzlichen Steuerbarkeit von Organisationen aus, sondern sieht Organisationen als Gebilde an, die zwar beeinflussbar, aber nicht in engerem Sinne steuerbar sind. Insofern bedeutet Entwicklungsorientiertes Management eine Vorstellung davon zu entwickeln, wie sich eine Organisation unter Berücksichtigung ihrer Identität aktiv verändern kann, welche Aufgabenbereiche zur Wertestruktur der Organisation passen, worin die besonderen leistungsbezogenen Qualitätsmerkmale liegen und wie eine effektive Kommunikation mit allen Ansprechpartnern zu erreichen ist.“ (Grunwald & Steinbacher 2007; zit. n. Langer & Schröder, 2011, S. 24)

Diese für Nonprofit-Organisationen spezifische Sichtweise bedeutet gleichzeitig eine „Abkehr vom klassischen Management“ (ebd.) und impliziert:

- „1. Führungskräfte sind angewiesen auf die rechtzeitige und angemessene Einbeziehung von MitarbeiterInnen im Sinne einer sozialen, kommunikativen und reflexiven Kompetenz“ (ebd.)
- „2. Management bezieht sich aufgrund immer komplexer werdender Aufgabenstellungen nicht nur auf die Leistungen der Führungskräfte, sondern auf die vielfältigen Handlungen von verschiedenen AkteurInnen im System des Unternehmens“ (ebd.)
- „3. Gerade weil in Managementprozessen Prioritäten gesetzt und Entscheidungen getroffen werden (müssen), ist Management nicht als wertneutrales Handeln zu verstehen, sondern muss laufend Sinnangebote machen und diese gegenüber allem AkteurInnen inner- und außerhalb der Organisation kommunizieren und vertreten“ (ebd.)

Um dieses Management erfolgreich in leistungsorientierten Sportorganisationen zu implementieren, bedarf es nach Langer & Schröder (ebd.):

- „Reflexive oder partizipative Einbeziehung aller wesentlichen AkteurInnen an der Produktion sozialer Dienstleistungen in Managementaufgaben, unter der besonderen Herausforderung der Co-Produktion der KlientInnen sozialer Dienstleistungen.
- Managementaufgaben werden von vielen AkteurInnen getragen, wobei eine Aufgabenteilung konsequent einer funktionalen Orientierung folgen müsste. Die Führungsspitze versteht sich allerdings als abhängig von Fachkräften, was die Herausforderung impliziert die Rolle der Führungskräfte sowie der Fachkräfte neu zu definieren und in einem organisationalen Lernprozess immer neu einzusozialisieren.

- Das Management hat die Aufgabe, Einigungen über leitende Werte und Normen herbeizuführen und diese immer wieder neu zu formulieren. Die Herausforderung besteht also nicht nur darin, Ziele aus Werten und Normen abzuleiten sondern auch immer gemeinsame Zwecke zu definieren.
- Das Management muss die Besonderheiten des je spezifischen (Nonprofit-) Bereiches immer neu ‚bottom-up‘ in Produktbeschreibungen überführen.“
(Langer & Schröder, 2011, S. 24)

In der Nachwuchsförderung wird nach Anthes, Güllich und Emrich (2005, S. 37) ein gemeinsames und zentrales Ziel von leistungsorientierten Sportorganisationen gesehen. Die Talentsuche und Talentförderung sind dabei die wichtigsten Aufgaben der Vereine (ebd.). „Kinder und Jugendliche“ sollen „in das System des Sports“ eingebunden und an „den Wettkampfsport“ herangeführt werden (ebd.).

„Dabei bedient man sich technokratischer Programme in Form von Konzepten etc., wobei die Entscheidung der Vereine, inwieweit man sich an diesen orientiert, in hohem Maße vom Verhältnis von Entscheidungsautonomie zu Kooperationskosten bestimmt wird.“ (ebd., 2005, S. 37)

Als eine bedeutsame und allerdings nur indirekte Bedingung für eine hochwertige Nachwuchsförderung wird der Verberuflichungsgrad im jeweiligen Verein verstanden. Carl (1993, zit. n. ebd., S. 39) zufolge „bedarf es zur Umsetzung von verbandlichen Konzeptionen wie denen des DSB sowie anderer anspruchsvoller Trainingskonzepte vor allem hauptamtlicher NachwuchstrainerInnen.“

Auch Reichwald et al. (2012, S. 21) stellen in diesem Zusammenhang fest, dass „Qualifikation und Kompetenzentwicklung, Beruflichkeit und Berufsbildung der im Dienstleistungsbereich Beschäftigten wesentliche Anknüpfungspunkte einer Professionalisierung der Dienstleistungsarbeit sind, die sich auf die Innovationsfähigkeit, die Qualität der Dienstleistungen, aber auch auf die Wertschätzung der Dienstleistungsarbeit auswirken.“

2.3.6 Zusammenfassung neuer Professionstheorien

Im Kapitel der "neuen Professionstheorien" konnte gezeigt werden, dass eine Verlagerung von Profession und Professionalisierung hin zur Professionalität aufgrund veränderter gesellschaftlicher Rahmenbedingungen stattfindet. Auslöser für die Herausbildung neuer Professionstheorien sind eine zunehmende Marktlogik, eine sich wandelnde Rolle des Staates, eine geänderte Beziehung zwischen den Professionellen und KlientInnen sowie die wichtiger werdende Rolle der beschäftigenden Organisation

(vgl. Kloke, 2014). Im neuen funktionalistischen Ansatz hat Professionalität ein bestimmtes Image, dessen Funktion als ein Mythos nach außen getragen wird. Damit nehmen Organisationen Rekurs auf Professionalität und nutzen diese als eine "powerful ressource", um damit Status, Glaubwürdigkeit, Autorität bei KundInnen und gleichzeitig externe Legitimität der Organisation zu erlangen. Der neue interaktionistische Ansatz macht auf konkrete Arbeitsbedingungen und Arbeitsvollzüge der Professionellen aufmerksam, die in der Vermischung von professioneller Handlungslogik, der Logik der Bürokratie und der Logik des Marktes sichtbar werden. Gelingt es den Professionellen unterschiedliche Logiken zu "überbrücken" (vgl. Noordegraf, 2007; zit. n. Kloke, 2014, S. 222) und aufgrund von speziellem Wissen eine machtvolle und autonome Position innerhalb der beschäftigenden Organisation zu sichern, ist im Sinne des interaktionistischen Ansatzes von einer Professionalität im Berufsfeld auszugehen. Die neuen institutionalistischen Ansätze versuchen dagegen zu beschreiben, welche Dimensionen Regeln aufweisen müssen, damit von Institutionen gesprochen werden kann. Was dabei jedoch vernachlässigt wird, ist der Prozess wie es zur Institutionengenerierung und Institutionendurchsetzung kommt. Neoinstitutionalistische Ansätze folgen prinzipiell zwei unterschiedlichen Perspektiven, der makroinstitutionalistischen und der mikroinstitutionalistischen. Bei der ersteren wird davon ausgegangen, dass Organisationen, um ihr Überleben zu sichern, bestimmten Umwelterwartungen entsprechen müssen. Dies erfolgt in Anpassungsprozessen, auch Isomorphismen genannt. Dabei wird zwischen drei unterschiedlichen Auslösemechanismen für Anpassungsprozesse unterschieden. Dem Zwang, der Imitation und dem normativen Druck. Durch die Anpassungsprozesse kommt es zu Veränderung oder Anpassung von Organisationsstrukturen.

Diese etwas einseitige Perspektive wird durch die entgegengesetzte Perspektive des Mikroinstitutionalismus ergänzt, in dem davon ausgegangen wird, dass Organisationen, vor allem aus handelnden AkteurInnen bestehen, die ihrerseits einen Einfluss auf ihre Umwelt haben können.

Im Modell der Dualität der Struktur gelingt es Giddens (vgl. Kapitel 2.3.4.1) erstmals, eine Zusammenführung des sich gegenseitig konstituierenden Zusammenspiels von Struktur und Handlung in verschiedenen Kontexten durchzuführen. Das führt beispielsweise zu einem besseren Verständnis des Verhaltens auf Seiten der AkteurInnen, wenn diese interessensgeleitet Institutionalisierungsprozesse in Gang setzen, welche einen Einfluss auf die gegebenen Strukturen haben. Gleichzeitig lässt es auch ein analytisches Vorgehen zu, bei welchem aufgrund bestehender Modalitäten (vgl. Abbildung 5) sowohl strukturelle als auch akteurbetonte mikropolitische Dimensionen untersucht werden

können. Struktur und Handlung so werden somit derart aufeinander bezogen konzipiert, dass sich beide in einem rekursiven Prozess, d.h. im wechselseitigen Zusammenspiel, wechselseitig konstituieren. In unterschiedlichen Kontexten können Handlungen und Strukturen daher immer wieder neu entstehen. Das macht es aus Sicht von Führungspersonen erforderlich, „Zonen der Ungewissheit“ innerhalb einer Organisation zu minimieren. Dieser Vorgang erfolgt vor allem auf der Ebene des Managements leistungsorientierter Sportorganisationen. Eine Möglichkeit die "Zonen der Ungewissheit" zu minimieren besteht darin, dass seitens der leistungsorientierten Sportorganisationen in Form von Gestaltungs- Entscheidungs- und Veränderungsprozessen, eine innovativ orientierten Kultur geschaffen wird. Dieser Prozess kann folglich der Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung der angebotenen Dienstleistungen dienlich sein. Um mögliche Wege zu einer qualitativen Denkweise leistungsorientierter Sportorganisationen wird abschließend im letzten Kapitel der neuen Professionstheorien ein Vergleich des Strukturationsmodells mit zwei unterschiedlichen Qualitätsmanagementsystemen dargestellt.

3 Sportberufe in organisationalen Kontexten

In diesem Kapitel wird sowohl auf die, für das SporttrainerInnenberufsfeld relevanten organisationalen Kontexte eingegangen, als auch Kompetenzen beschrieben, die im Sinne einer qualitativen Dienstleistungserstellung in Trainingsbereich von Bedeutung sind. Des Weiteren wird Ausbildungssysteme eingegangen, die für die Kompetenzvermittlung innerhalb des SporttrainerInnenberufsfelds zum Tragen kommen.

3.1 Berufe im österreichischen Sport

Sportberufe, darunter auch der SporttrainerInnenberuf, dessen Professionalisierung im Fokus dieser Magisterarbeit steht, stellen in Österreich einen starken wirtschaftlichen Faktor dar. Sie sind durch eine hohe Vielfalt gekennzeichnet, die sich in verschiedenen sportlichen Berufsbildern widerspiegelt. Ohne einen Anspruch auf Vollständigkeit zu erheben, wird in der folgenden Tabelle dargestellt, um welche Sportberufe es sich dabei handeln kann:

SportwissenschaftlerInnen	LeistungssportlerInnen
TrainerInnen	SportmanagerInnen
Personal TrainerInnen	SporttherapeutInnen
SportpsychologInnen	SportjournalistInnen
SportmedizinerInnen	SportartikelhändlerInnen
SporttechnikerInnen	SportpädagogInnen
LeiterInnen eines Sportbetriebs	SportadministratorInnen

Tab.1: Sport-Berufsbilder in Österreich (vgl. SpEA, 2013, S. 8 f.)

Da der Begriff TrainerIn unterschiedlich verwendet wird und nicht nur mit dem Sportbereich assoziiert wird, ist es zunächst notwendig, eine begriffliche Abgrenzung des SporttrainerInnenbegriffs vom TrainerInnenbegriff vorzunehmen. Das Unterscheidungsmerkmal stellt in diesem Fall der Sport, als ein spezifisches Tätigkeitsfeld dar. In diesem beruflichen Tätigkeitsfeld gehen SporttrainerInnen ihrer Beschäftigung nach.

Ausgehend von einer sportbezogenen Beruflichkeit, die von vielen AutorInnen als Voraussetzung für eine Professionalisierung des SporttrainerInnenberufs gesehen wird, ist zunächst zu klären, welchen wirtschaftlichen Kontexten der Sport zugeteilt werden kann. Aus sportwirtschaftlicher Perspektive eignet sich für eine Unterscheidung der

einzelnen Sportbereiche die sogenannte „Vilnius Definition des Sports“ (SpEA, 2013, S. 13):

- „*Sport im engsten Sinn* (Statistische Definition des Sports): umfasst den Betrieb von Sportanlagen und die Erbringung von Dienstleistungen des Sports.
- *Sport im engeren Sinn* (Enge Definition des Sports): berücksichtigt darüber hinaus alle Güter und Dienstleistungen, die erforderlich sind, um Sport ausüben zu können (z.B. Sportartikelproduktion und -handel, Sportausbildung, Bau von Sportstätteninfrastruktur, etc.).
- *Sport im weiteren Sinn* (Weite Definition des Sports): umfasst darüber hinaus alle vom Sport beeinflussten bzw. mit dem Sport verknüpften Aktivitäten (z.B. Sporttourismus, Spiel- Wett-, -und Lotteriewesen, Versicherungstätigkeiten, etc.).“ (SpEA, 2013, S. 13)

Die ersten zwei Definitionen gewichten vor allem den für diese Magisterarbeit relevanten Begriff der Dienstleistung. Damit stellt sich die Frage, inwieweit der SporttrainerInnenberuf als ein Dienstleistungsberuf betrachtet werden kann. Reichwald et al. (2012, S. 23f.) zufolge „müssen Dienstleistungen in dem Moment konsumiert werden, in dem sie produziert werden[...]“. Das sogenannte "uno actu" Prinzip ist damit ein wesentliches Merkmal von Dienstleistungen. Da SporttrainerInnen in den Trainingseinheiten vor allem für die Leitung und Betreuung von Einzelpersonen oder Gruppen zuständig sind, kann von einer Situation des gleichzeitigen Erstellens und Konsumierens, wie sie Reichwald beschreibt, ausgegangen werden. Zu den vier zentralen Hauptaufgaben von SportinstructorInnen gehören Trainingsplanung, -organisation, -durchführung und die Trainingsauswertung (vgl. BSPA, 2015). Es kann angenommen werden, dass drei der genannten Hauptaufgaben unabhängig von den jeweiligen zu betreuenden SportlerInnen ausgeführt werden können. Das Gros des SporttrainerInnenberufs ist und bleibt die Trainingsdurchführung, und damit die persönliche Interaktion zwischen SporttrainerInnen und SportlerInnen. Reichwald (2012, S. 24) nennt im Hinblick auf Dienstleistungen zwei weitere dienstleistungsspezifische Merkmale: die „Individualität“ und die „Immaterialität“. Diesen Merkmalen kann entnommen werden, dass Dienstleistungen direkt am Kunden erfolgen, womit eine Lagerung bzw. ein Transport derselben unmöglich wird. Das unterscheidet Dienstleistungen von Produkten, die meistens gelagert und transportiert werden können. Eine weitere Folge dessen ist, dass Dienstleistungen immer wieder neu von den DienstleistungsanbieterInnen für die DienstleistungsabnehmerInnen geschaffen werden müssen.

In der engen Definition des Sports rückt vor allem die Berücksichtigung aller Güter und Dienstleistungen, die die Sportausübung erst ermöglichen, in den Vordergrund.

Hinsichtlich des SporttrainerInnenberufs hat sie deshalb Relevanz, weil sie die Voraussetzungen für die Erbringung von Dienstleistungen im Sport schafft. Zu solchen Voraussetzungen gehört vor allem die Sportausbildung, die eine Grundlage für die Berufsausübung der SporttrainerInnen darstellt. Eine nähere Beschreibung von Ausbildungssystemen für SporttrainerInnen erfolgt daher in einem der folgenden Kapiteln.

Die dritte, "weite" Definition von Sport, zu welcher der Betrieb von Sportanlagen, Versicherungstätigkeiten, etc. tangiert den SporttrainerInnenberuf nur peripher, weshalb sie in dieser Magisterarbeit keine Berücksichtigung findet.

Unter einer gelingenden Professionalisierung, die sich auch auf den SporttrainerInnenbereich übertragen lässt, versteht Blass (2012, S. 434) das „Finden und Benennen eines eigenen Betätigungsfeldes“, sowie eine „wissenschaftliche Fundierung der Ausbildung“ und die „Ausdifferenzierung des Berufsfeldes“. Dadurch wird nach Blass (ebd.) eine „Vielzahl von SpezialistInnenaufgaben“ generiert. Im nächsten Kapitel werden diejenigen Aspekte herausgegriffen, die das spezifische Betätigungsfeld von SporttrainerInnen als DienstleisterInnen ausmachen. Des Weiteren wird die Bedeutung fachlichen Wissens für SporttrainerInnen, sowie der Kompetenzen diskutiert, die bei der Ausdifferenzierung eines exklusiven SporttrainerInnenberufsfeldes zum Tragen kommen.

3.2 SporttrainerInnen als (Qualitäts-) DienstleisterInnen

Der SporttrainerInnenberuf, so attraktiv er in der Vorstellung nicht involvierter BetrachterInnen auch wirken mag, ist von vielen Problematiken umgeben. Bürgi et al. stellen allgemein zur Berufssituation von SporttrainerInnen fest:

„Eine hohe Fluktuation sowie unsichere Arbeitsverhältnisse und fehlende Zukunftsperspektiven sind Charakterzüge eines unstrukturierten Arbeitsmarktes, welche ihrerseits die Autonomie des TrainerInnenberufes negativ beeinflussen.“ (Bürgi et al., 2012, S.36)

Gleichzeitig sind SporttrainerInnen mit der Situation konfrontiert, den Anforderungen unterschiedlicher Stakeholder gerecht werden zu müssen. Um daher den Herausforderungen und Problematiken erfolgreich begegnen, sowie den unterschiedlichen Anforderungen genügen zu können, bedarf es im SporttrainerInnenberuf spezifischer Kompetenzen. Bevor auf diese näher eingegangen wird, sollen zuerst typische Probleme des SporttrainerInnenberufes anhand einiger Beispiele demonstriert werden.

Ursprung (1998, zit. n. SpEA, 2013, S. 9) sieht die Problematik der Stabilität des SporttrainerInnenberufes darin, dass "Arbeitserfolg" und "Arbeitsqualität" in diesem Berufssegment oft nur an den erzielten Ergebnissen, meist sind es sportliche Erfolge,

beurteilt werden. Wenn trotz Erwartung die gewünschten sportlichen Erfolge ausbleiben, besteht für SporttrainerInnen ein relativ hohes Risiko, als inkompetent bzw. unprofessionell abgestempelt zu werden.

Es wird auch konstatiert, dass im Hochleistungssport tätige SporttrainerInnen „mit unregelmäßigen Arbeitszeiten rechnen müssen.“ (ebd.) Hinzu kommt Ursprung zufolge, dass SporttrainerInnen über „eine ausgeprägte Persönlichkeit, pädagogisches Geschick und eine starke Orientierung an der Praxis und dem Handlungsfeld Sport verfügen müssen.“ (Ursprung, 1998; zit. n. ebd.) Auch das relativ hohe Arbeitspensum scheint für SpitzensporttrainerInnen ein schwer zu bewältigendes Problem darzustellen. Aus einer SpitzensporttrainerInnenenumfrage geht hervor, dass für „berufsbezogene Tätigkeiten täglich bis zu achtzehn Stunden“ aufgebracht werden müssen. (ebd.)

Es wird deutlich, dass SporttrainerInnen einiges abverlangt wird und sie oft keine Erfolgsgarantien geben können. Auch bei ÄrztInnen und JuristInnen ist die Situation ähnlich, da auch diese lediglich dafür bezahlt werden, bestmögliche Problemlösungswege für ihre KlientInnen zu suchen. Bette (1984; zit. n. Thiel & Schreiner, 2011, S. 42) konstatiert: „man könnte von einer funktional diffusen Rolle der TrainerInnen sprechen.“ Begründet wird es damit, dass „unzählige Faktoren, die in Trainingsplänen nur schwer zu berücksichtigen sind, einen Einfluss auf die sportliche Leistung der AthletInnen haben.“ Zu diesen Faktoren zählen Thiel und Schreiner (ebd.) „Verletzung und Krankheit, nicht steuerbare Einflüsse auf die aktuelle Stimmung der AthletInnen, aber auch Faktoren wie die Qualität des Hotels bei einem Wettkampf“:

„All diese Aspekte tangieren aber indirekt den Zuständigkeitsbereich des Trainers.“ (ebd.)

Apitzsch (2012, S. 3) zufolge sind SporttrainerInnen zugleich ManagerInnen, da sie selbst auch Anweisungen erteilen. Schreiner und Thiel (2011, S. 41) sprechen von „zusätzlichen Aufgaben“, die SporttrainerInnen aufgetragen werden. Die Bewältigung von zusätzlichen Aufgaben erfordert "Managementfähigkeiten".

Die diffuse Struktur, der von SporttrainerInnen erbrachten Dienstleistungen macht den Umgang mit einschlägigem Fachwissen erforderlich, der vor allem typisch für solche Berufsarten ist, in welchen erfolgreiche Professionalisierungsprozesse stattgefunden haben. Eine fundierte Ausbildung, sowie der Erwerb von spezifischem, für die sporttrainerische Tätigkeit relevantem Wissen stellen im Sinne einer gelingenden Professionalisierung eine Notwendigkeit dar. Dies gilt umso mehr, wenn bei der Befriedigung von Kundenbedürfnissen eine möglichst hoher Grad an Dienstleistungsqualität angestrebt wird. Reichwald, Schipanski und Pößl (2012, S. 29)

zufolge sind Qualifizierung und Kompetenzentwicklung wesentliche Elemente einer solchen „hohen Dienstleistungsqualität“. Bei Baethge (2011, S. 20; zit. n. ebd., S. 30), der die Wichtigkeit von Kompetenzen im Dienstleistungsbereich erläutert, findet sich folgende Unterscheidung von Kompetenzarten:

- „Berufsspezifische Kompetenzen: die Fähigkeit Wissen, Fertigkeiten und Erfahrungen erfolgreich zur Bewältigung von Arbeitsaufgaben einzusetzen (fachliche Kompetenz);
- Berufsübergreifende, aber arbeitsbezogene Kompetenzen: die Fähigkeit zu methodischem Arbeiten und Selbstorganisation, Kommunikationsfähigkeit, Teamfähigkeit, Verständnis von Organisationen und Arbeitsmärkten, Selbstwirksamkeitsüberzeugungen und berufliche Identitätsbildung;
- Allgemeine (gesellschaftsbezogene) Kompetenzen und ihre Weiterentwicklung.“

Berufsspezifische Kompetenzen, zu welchen vor allem fachliche Kompetenzen von MitarbeiterInnen gehören stellen auf die Befähigung ab, Aufgaben fachgerecht bearbeiten zu können (ebd., 2012, S. 30). Reichwald stellt im Blick auf fachliche Kompetenzen von DienstleisterInnen fest: „Er/Sie muss fachlich in der Lage sein, die vom Kunden geforderte Leistung zu erstellen.“ Gleichzeitig wird von Reichwald et al. (2012, S. 12) betont, dass es wichtig ist, sich ständig weiterzubilden, um die geforderten Leistungen erstellen zu können. Diesem Anspruch können SporttrainerInnen auf der Ebene der "Berufsspezifischen Kompetenzen" insofern gerecht werden, in dem sie Weiter- und Fortbildungsmaßnahmen dazu nutzen, sich beruflich weiter zu entwickeln.

Berufsübergreifende Kompetenzen stehen sind vor allem für die Interaktionsarbeit mit KundInnen im Dienstleistungskontext relevant. Hierbei spielen nach Callaghan & Thompson (2002; zit. n. ebd., S. 30) „bei der gemeinsamen Leistungserstellung mit den KundInnen die zwischenmenschlichen Aspekte eine zentrale Rolle.“ Die Interaktion zwischen SporttrainerInnen und SportlerInnen, bzw. zwischen SporttrainerInnen und anderen Organisationsmitgliedern (z.B.: TrainerkollegInnen, Eltern, Entscheidungs- und Funktionsträgern der Organisation) erfordert somit vor allem auch soziale Kompetenzen. Borggreffe, Thiel & Cachay (2006; zit. n. Apitzsch, 2012, S. 87) kommen zu einem ähnlichen Ergebnis und stellen in diesem Zusammenhang fest, dass die soziale Kompetenz für den SporttrainerInnenberuf im Blick auf die Erreichung von sportlichen Zielen entscheidend ist:

„Dabei lässt sich Sozialkompetenz offenbar ganz allgemein als eine Art Fähigkeits-Mix verstehen, dem besondere kommunikative Eigenschaften wie Kommunikationsfähigkeit, Kritikfähigkeit, Konfliktfähigkeit und Führungsfähigkeit, aber auch spezifische

Persönlichkeitsfaktoren wie Ausstrahlung oder Menschenkenntnis zugeordnet werden.“ (Borggreffe et al., 2006; zit. n. ebd.)

Die folgende Abbildung nach Reichwald et al. zeigt, welcher Stellenwert berufsübergreifenden Kompetenzen, insbesondere sozialen Kompetenzen innerhalb der Dienstleistungserstellung beigemessen werden kann. Die Kommunikationsfähigkeit, ist als eine Voraussetzung und zugleich als eine Art Grundfähigkeit sowohl für die Interaktions- als auch für die Kooperationskompetenz zu verstehen (Reichwald, 2012, S. 30). Für das SporttrainerInnenberufsfeld stellen die Interaktions- und die Kommunikationskompetenz essentielle Kompetenzen dar. Ihre eigenständige Entwicklung seitens der SporttrainerInnen aber auch in Form von Unterstützungsleistungen seitens leistungsorientierter Sportorganisationen kann somit als ein Professionalisierungsprozess interpretiert werden.

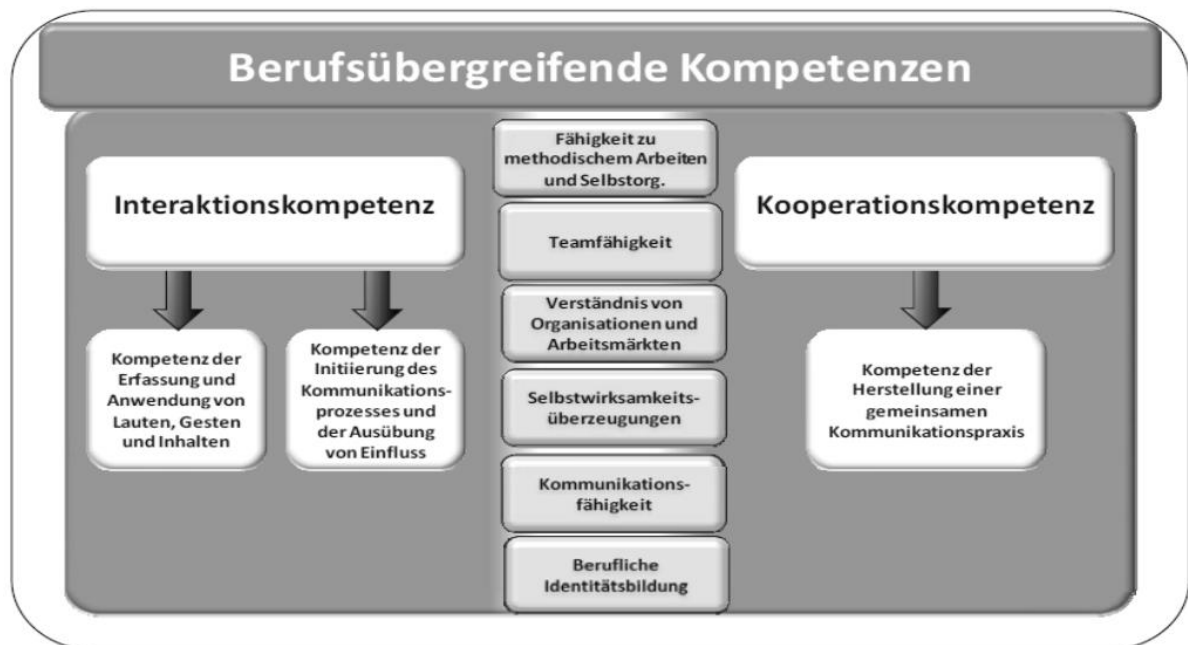


Abb. 10: Berufsübergreifende Kompetenzen (Reichwald et al. 2012, S. 31)

Neben den zwei zentralen Kompetenzen nennt Apitzsch (2012, S. 95-100) bezugnehmend auf das Bochumer Kompetenzmodell für TrainerInnen in seiner Arbeit noch die personale sowie die Aktivitäts- und Handlungskompetenz, welche für SporttrainerInnen ebenfalls von Relevanz sind. Hinsichtlich der personalen Kompetenz unterscheiden Krug, Langenkamp und Kellmann (2009; zit. n. Apitzsch, S. 96f.) vier Teilkompetenzen:

- „Engagement
- Gewissenhaftigkeit
- Offenheit

- Vertrauenswürdigkeit“

Zu den Aktivitätskompetenzen werden von Krug et al. (2009; zit. n. Apitzsch, 2012, S. 99f.) folgende Kompetenzen genannt:

- „Belastbarkeit (Emotionale Stabilität)
- Führungsfähigkeit
- Selbstständigkeit
- Zielsetzungsfähigkeit
- Trainingsmanagement
- Wettkampfmanagement“

Bezugnehmend auf die Charakterisierung von Ursprung (1998; zit. n. SpEA, 2013, S. 9) lässt sich also davon ausgehen, dass den SporttrainerInnen in ihrem Beruf eine „ausgeprägte Persönlichkeit, pädagogisches Geschick und eine starke Orientierung an der Praxis und dem Handlungsfeld Sport“ abverlangt wird. Da Ursprung (1998; zit. n. ebd.) zufolge nicht nur der sportliche Erfolg und die Trainingsqualität für die TrainerInnenarbeit entscheidend sind, sondern auch die Sicherung der TrainerInnenstellen von den erreichten Resultaten, die die SportlerInnen (und nicht die TrainerInnen) erbringen, abhängt, bringt dieser Beruf wenig berufliche Stabilität mit sich. Zu der geringen beruflichen Stabilität trägt auch bei, dass selbst wenn ein hoher Zielorientierungsgrad verzeichnet werden kann, die tatsächliche Zielerreichung von vielen anderen Faktoren wie Konkurrenz, finanziellen Mitteln, Vereinsstrukturen usw. abhängig ist. Die Aktivitätskompetenz "Zielsetzungsfähigkeit", wie sie Krug et al. (2009; zit. n. Apitzsch, 2012, S. 100) definieren, hat für die sporttrainerische Tätigkeit einen ganz besonderen Stellenwert. Die Zielsetzungsfähigkeit wird genau definiert, als:

„Fähigkeit und Fertigkeit, realistische Zielvereinbarungen (kurz- bis langfristig) mit Athleten unter der Berücksichtigung von hinreichend klar formulierten Zwischenschritten bis zur Zielerreichung.“ (Krug et al., 2009; zit. n. ebd., 2012, S. 100)

Ziele, seien es sportliche oder organisationale, sollten somit für leistungsorientierte Sportvereine und Sportverbände zum fixen Bestandteil ihrer systematischen Planung gehören. Nach Schaffer (2011, S. 136) sind bei jeweils rund 90% der schweizerischen Verbände die Ziele schriftlich festgelegt, konkret, langfristig angelegt, klar und erreichbar. Allen bekannt sind diese in immerhin 82% der sportlichen Organisationen. Es ist auch zu beachten, dass etwaige Zielsetzungen zu einem großen Anteil auf den im Kapitel 2.3.3.1 dargelegten Zwangsisomorphismus zurückzuführen sind (ebd.).

Es konnte gezeigt werden, dass Dienstleistungsqualität sowohl auf der organisationalen Strukturebene, als auch auf der persönlichen Ebene von handelnden AkteurInnen eine

Rolle spielt. Entscheidend dafür, ob SporttrainerInnen die an sie gestellten Anforderungen erfüllen können sind neben den berufsspezifischen auch die berufsübergreifenden Kompetenzen. Insbesondere scheint aber die Aktivitätskompetenz "Zielsetzungsfähigkeit" im SporttrainerInnenberuf essentiell zu sein und wird daher als ein Professionalisierungsprozess betrachtet. Aus diesem Grund wird erhoben, inwiefern SporttrainerInnen ein Mitentscheidungsrecht bei der Bestimmung organisationaler Ziele zukommt und inwieweit in leistungssportorientierten Organisationen tätige SporttrainerInnen als handelnde AkteurInnen autonom über die Festlegung sportlicher Ziele verfügen können. Das spezifische Interesse liegt dabei auf der Frage, ob sportliche Ziele von SporttrainerInnen in der persönlichen Interaktion mit den SportlerInnen vereinbart werden. Erhoben wird auch, ob sich SporttrainerInnen verantworten müssen, wenn etwa ihre betreuten SportlerInnen die gesetzten sportlichen Ziele nicht erreichen. Der erste Fall ist ein Indiz für Professionalisierungsprozesse, der zweite Fall ist ein Indiz für Deprofessionalisierungsprozesse.

3.3 Der Sportverein - ein Dienstleistungsort für SporttrainerInnen?

Sportvereine sind nach Gmür, Wolf und Schafer (2012, S. 4) in „vielen Ländern die wichtigsten Organisatoren von sportlicher Betätigung und von Wettkämpfen sowie der individuellen Förderung sportlicher Kompetenz.“ Trotz der Tatsache, dass der Spitzensport nur einen kleinen Bereich des Vereinssports darstellt, ist er dennoch als Motor für eine zunehmende Professionalisierung im organisierten Sport zu sehen (Lück-Schneider, 2008, S. 49). Diese Aussage trifft nicht nur auf den Spitzensport, sondern auch auf den Leistungssport zu. Des Weiteren stellen Vereine und der in ihnen praktizierte Vereinssport aus der organisationalen Perspektive heraus den wichtigsten Baustein des österreichischen Leistungs- und Spitzensports dar. Die institutionelle Einbettung von Sportvereinen, sowie die Aufteilung in den nichtstaatlichen und staatlichen Bereich des Sports ist der folgenden Abbildung zu entnehmen:

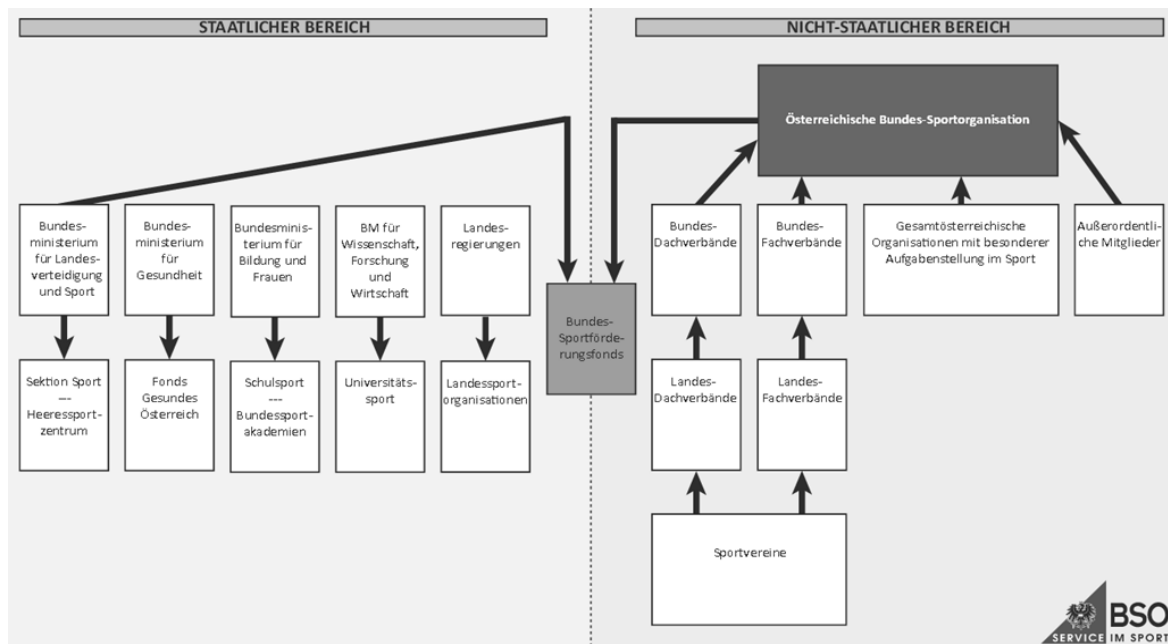


Abb.11: Organisation des Sports im staatlichen und nicht-staatlichen Bereich in Österreich (BSO, 2015)

Die Abbildung elf zeigt, dass der staatliche Bereich des Sports auf der Bundesebene verschiedenen Ministerien zugeordnet ist. Auf Landesebene fällt der Sport in den Kompetenzbereich der jeweiligen Landesregierungen. „Das Bundesministerium für Landesverteidigung und Sport“ (BMLVS), das „Bundesministerium für Bildung und Frauen“ (BMBF), das „Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft“ (BMWFW) sowie die Landesregierungen mit ihren Landessportorganisationen übernehmen im staatlichen Bereich die Entscheidungs- und Verantwortungsträgerfunktion für den Sportbereich (vgl. BSO, 2015). Des Weiteren verdeutlicht Abbildung elf, dass Sportvereine dem nichtstaatlichen Bereich des Sports zuzuordnen sind. Die Betreuung des für diese Arbeit relevanten Spitzen- und Leistungssports obliegt den jeweiligen Landesfach- und Landesdachverbänden. Diese sind ihren Bundesdach- und Bundesfachverbänden unterstellt. Es ist ebenso ersichtlich, dass die genannten Institutionen des nicht-staatlichen Sportbereiches insgesamt der österreichischen Bundessportorganisation unterliegen, die:

„[...] eine gemeinnützige Institution mit der Ausrichtung, die Interessen des Sports in Österreich und in internationalen Organisationen zu vertreten, ist. Die BSO ist damit die Koordinations- und Beratungsplattform innerhalb des österreichischen Sportsystems.“ (BSO, 2015)

Der Homepage der Bundessportorganisation ist zu entnehmen, welche Hauptaufgaben ihr zukommen:

- „die Koordination der sportpolitischen Aktivitäten,

- die Erbringung von Serviceleistungen für die Mitglieder,
- die Vertretung der Anliegen des Sports gegenüber staatlichen Einrichtungen,
- die Vertretung des österreichischen Sports in internationalen Gremien,
- die Koordination der Fördereinrichtungen,
- die TrainerInnen- und InstruktorInnenausbildungen,
- die Aus- und Fortbildung von Führungskräften,
- die Entwicklung von Sportprojekten,
- die Begutachtung und Erarbeitung von Gesetzes- und Verordnungsentwürfen,
- die Weitergabe von Informationen über sportrelevante Rechts- und Steuerangelegenheiten,
- die Herausgabe von Publikationen,
- die Erstellung von Dokumentationen und Datenbanken,
- das Event- und Verbandsmarketing und
- die Förderung von Fairness im Sport, insbesondere durch Maßnahmen gegen Doping, Gewalt und Rassismus, liegen.“ (BSO, 2015)

Trotz eines breiten Leistungsspektrums der BSO lässt sich der direkte Einfluss dieser Institution auf das organisationale Berufsfeld von SporttrainerInnen nicht genau festlegen. Als besonders relevant erscheint aber der Bereich "TrainerInnen und InstruktorInnenausbildungen" auf den im nächsten Kapitel näher eingegangen wird.

Auch wenn der Blick auf die Abbildung elf den Eindruck erwecken könnte, es handle sich beim österreichischen Sportsystem um ein streng strukturiertes und geregeltes System, verrät der Auszug aus den Vereinsstatuten, die im Vereinsgesetz 2002 für gemeinnützige Vereine (im Sinne der §§ 34 ff. BAO) festgehalten sind, dass der Verein rechtlich betrachtet, eine eher einfache Institutionsform darstellt. Eine solche Institutionsform ermöglicht einen breiten autonomen Gestaltungsrahmen. Drei relevante Absätze des § 1 des Vereinsgesetzes 2002 verdeutlichen diese Annahme:

- „Abs.1: Ein Verein im Sinne des § 1 Vereinsgesetz 2002 ist ein auf Dauer angelegter, mit Rechtspersönlichkeit ausgestatteter Zusammenschluss von mindestens zwei Personen auf Grund von Statuten, zur Verfolgung eines bestimmten, gemeinsamen, ideellen Zweckes. Der Verein genießt Rechtspersönlichkeit (§ 2 Abs. 1).
- Abs.2: Ein Verein darf nicht auf Gewinnerzielung ausgerichtet sein. Das Vereinsvermögen darf nur im Sinne des Vereinszwecks verwendet werden.
- Abs.5: Ein Verband ist ein Verein, in dem sich in der Regel Vereine zur Verfolgung gemeinsamer Interessen zusammenschließen. Ein Dachverband ist ein Verein zur Verfolgung gemeinsamer Interessen von Verbänden.“
(www.bmi.gv.at/cms/BMI_Vereinswesen/muster; Zugriff am 16.6.2015)

Aus den Paragraphen des Vereinsgesetzes 2002 geht hervor, dass die Pflicht eines Vereines vor allem darin besteht, einen gemeinsamen, ideellen Zweck zu verfolgen. Dabei wird auf Grund von Statuten und eines Zusammenschlusses mindestens zweier Personen dem Verein Rechtspersönlichkeit verliehen. Ein wichtiges Merkmal von Sportvereinen ist des Weiteren der Verbot einer Gewinnausrichtung. Das Fehlen des Profitstrebens unterscheidet Vereinsorganisationen von den Wirtschaftsorganisationen, die einer Marktrationalität unterliegen.

Horch (zit. n. Meier, 2006, S. 17) nennt im Hinblick auf Vereine vor allem das „Verhältnis der Mitglieder zu der Organisation, welches sich 1. durch die freiwillige Mitgliedschaft, 2. durch die Orientierung der Organisation an den Interessen der Mitglieder, 3. durch demokratische Entscheidungsstrukturen und -partizipation, 4. durch die Unabhängigkeit von Dritten sowie 5. durch die freiwillige und unbezahlte Mitarbeit gestaltet.“

Nagel (2006, S. 3) zufolge werden Mitgliedschaftsentscheidungen „durch die mehr oder weniger große Übereinstimmung von Mitgliederinteressen und Vereinszielen“ beeinflusst. Das lässt die Annahme zu, dass es in leistungsorientierten Sportorganisationen einer stärkeren Zielorientierung bedarf, vor allem wenn es darum geht, sportliche Erfolge im Leistungs- und Spitzensport zu erreichen.

Werden Zielvereinbarungen zwischen Organisationen und SporttrainerInnen nicht getroffen, so sind auch die Konsequenzen für den sporttrainerischen Tätigkeitsbereich weitreichend. Die Sportorganisationen als ArbeitgeberInnen sind unter solchen Voraussetzungen oft nicht im Stande, ihre MitarbeiterInnen (SporttrainerInnen) adäquat zu bewerten. Das kann zur Folge haben, dass die geleistete Arbeit von SporttrainerInnen seitens der Organisation nicht entsprechend gewürdigt wird. Aus der Perspektive der Professionalisierung des SporttrainerInnenberufes sind Zielvereinbarungen auf der SporttrainerInnen-SportlerInnen-Ebene ebenso wichtig, wie die Zielvereinbarungen zwischen den Organisationen und den SporttrainerInnen, weshalb konstatiert werden kann, dass fehlende Zielvereinbarungen auf beiden Ebenen als Deprofessionalisierungsprozesse zu betrachten sind.

3.4 Ausbildungssysteme für SporttrainerInnen

Im Kapitel 3.2 wurde bereits auf die Wichtigkeit von Qualifizierung und Kompetenzentwicklung als den wesentlichen Elementen des Förderschwerpunktes „Dienstleistungsqualität durch professionelle Arbeit“ hingewiesen. Das professionelle Handeln im SporttrainerInnenberufsfeld wird durch beide Elemente beeinflusst, weshalb

der Blick in diesem Kapitel auf österreichische Ausbildungssysteme, die für den SporttrainerInnenbereich zuständig sind, gerichtet wird.

Die AbsolventInnen von Ausbildungen sollen primär dazu befähigt werden, im Bereich des Sports arbeiten zu können. In Österreich bieten aber neben der gesetzlich geregelten Institution (BSPA), die als einzige "staatliche" Zertifizierungen für SporttrainerInnen vergeben darf, auch diverse private Institutionen Sportausbildungen an, die über eine solche Berechtigung nicht verfügen. Auf eine genaue Übersichtsdarstellung aller privaten, in Österreich angebotenen Ausbildungen für SporttrainerInnen soll an dieser Stelle jedoch verzichtet werden, da dies den Rahmen der Magisterarbeit sprengen würde. Für dennoch an dieser Thematik interessierte LeserInnen sei an dieser Stelle an das Arbeitspapier von SpEA (2013, S. 4) verwiesen, in dem eine übersichtliche Auflistung österreichischer Institutionen, die diverse Ausbildungslehrgänge für TrainerInnentätigkeiten anbieten, aufscheint. In dieser Arbeit werden, um eine spezifische Berufsgruppe untersuchen zu können, SporttrainerInnen mit einer an der Bundessportakademie absolvierten und staatlich zertifizierten Ausbildung befragt. Das vor allem deshalb, weil die Bundessportakademie (BSPA) als einzige Institution dazu befugt ist, Abschlusszeugnisse mit dem Titel „staatliche Qualifizierung“ zu vergeben. Gleichzeitig will die BSPA „den TeilnehmerInnen ein hohes Qualitätsniveau garantieren, das sich an internationalen Vergleichen bemisst“ (www.bspa.at, 2015).

Die Ausbildungsstruktur der BSPA sieht mehrere Ausbildungsstufen vor und „übernimmt in der österreichischen Bildungslandschaft eine wichtige gesellschaftliche Rolle (www.bspa.at, Zugriff am 22.9.2015). „Durch die Zugehörigkeit der Bundessportakademie zum sekundären Bildungsbereich kann die BSPA auch jenen Personen eine Ausbildung im Bereich Sport, Spiel, und Bewegung anbieten, die nicht die Voraussetzungen für den Hochschulbereich erbringen“ (ebd.). Die unterschiedlichen, von der BSPA angebotenen Ausbildungen sind in der folgenden Abbildung ersichtlich:

Sportlehrerausbildung	staatliche Instruktorenausbildung	staatliche Trainerausbildung	Diplomtrainerausbildung
• drei Jahre (Schulversuch seit 2008) • sporttheoretische, praktische und methodische Ausbildung • Absolventinnen und Absolventen sind staatlich geprüfte Sportlehrer	• Ausbildungsumfang: 150 - 220 Wochenstunden • Ausbildungsziel: kompetente Planung, Organisation, Durchführung und Analyse von Trainingseinheiten	• Vorbedingung um in die Trainerausbildung einsteigen zu können, ist eine positive Absolvierung der Instruktorenausbildung in der jeweiligen Sportart. • dreisemestriger Bildungsgang • Ausbildungsziel: Grundlagen-, Aufbau- und Hochleistungstraining sowie Betreuung vor, in und nach dem Wettkampf	• einsemestrig, aufbauend auf die staatliche Trainerausbildung und eine mind. dreijährige Praxistätigkeit • spartenübergreifender Unterricht

Abb.12: Die Ausbildungsstruktur der BSPA (www.bspa.at, Zugriff am 20.9.2015)

Die Abbildung zwölf zeigt, dass neben der SportlehrerInnenausbildung, drei offizielle TrainerInnenausbildungen existieren, die sukzessive aufeinander aufbauen. Die InstruktorInnenausbildung befähigt zu einer kompetenten Planung, Organisation, Durchführung und Analyse von Trainingseinheiten und umfasst 150-220 Wochenstunden. Die darauf aufbauende staatliche TrainerInnenausbildung zielt mitunter darauf ab, die AbsolventInnen zur Führung des Grundlagen-, Aufbau- und Hochleistungstrainings zu befähigen, sowie die SportlerInnenbetreuung vor, in und nach dem Wettkampf sicherzustellen. Die DiplomtrainerInnenausbildung, die mit dem A-Niveau im deutschen TrainerInnenausbildungssystem vergleichbar ist, beschränkt sich exklusiv den Leistungs- und Spitzensport, was auch daran ersichtlich ist, dass die Teilnahme an einer solchen Ausbildung an eine mindestens dreijährige Praxistätigkeit im Leistungssport und an weitere spezielle Aufnahmekriterien, gebunden ist.

Das Ausbildungsspektrum wird von der österreichischen Bundessportakademie, meist in Zusammenarbeit und Absprache mit der Bundessportorganisation (BSO) geplant und erreicht alle 67 in der BSO organisierten Verbände.

„Die BSPA sind somit Veranstalter und ausbildungsdurchführende Organisation für Ausbildungen der österreichischen Dach- und Fachverbände. Jährlich wird das Ausbildungsangebot der BSPA von ca. 2500 Personen in Anspruch genommen, die sich für ihre Tätigkeit im Breiten-, Nachwuchs- oder Leistungssport qualifizieren wollen.“ (www.bspa.at, Zugriff am 22.9.2015)

Erwähnenswert hinsichtlich der im Sportbereich aktiven AkteurInnen ist auch der schulische Bereich, in welchem SportlehrerInnen vorwiegend im außerschulischen Sport „[...] als Lehrende für das Unterrichtsfach Bewegung und Sport, als Sportlehrerin und Sportlehrer in Verbänden, Vereinen, Gemeinden und Betrieben sowie als Betreuerinnen und Betreuer in der Gesundheitsberatung“ qualifiziert werden (ebd.).

Auch Cachay & Kastrup (2006, S. 168f.) verorten den Sport nicht ausschließlich in Schulen, sondern vor allem im Sportverein und im kommerziellen Bereich. Für diese Sportbereiche besteht neben den Schulen „ein differenziertes System der Aus- und Weiterbildung von SporttrainerInnen und Sport-ÜbungsleiterInnen“, in dem Experten für den Wettkampfsport ausgebildet werden. Dieses System ist Cachay & Kastrup (2006, S.169) zufolge durch das „Prinzip der sozialen Schließung“ gekennzeichnet. Folglich haben TrainerInnenlizenzen, die von den Sportverbänden in Kooperation mit der BSPA vergeben werden eine restriktive Funktion auf den Arbeitsmarkt. Sie geben vor, wer für die Ausübung des SporttrainerInnenberufes zuständig ist und wer dagegen nicht (ebd.).

Des Weiteren sind für diese Magisterarbeit die an den Universitäten angebotenen sportwissenschaftlichen Studiengänge von Bedeutung, da sie das Ziel des Erwerbs

"zentraler sportwissenschaftlicher, sportdidaktischer, sportorganisatorischer und trainingsspezifischer Kompetenzen verfolgen" (SpEA, 2013, S.7). Damit werden auch AbsolventInnen sportwissenschaftlicher Studiengänge dazu qualifiziert, „Tätigkeiten in vielfältigen sport- und bewegungsbezogenen Berufsfeldern erfolgreich aufzunehmen.“ (ebd.)

Interessanterweise zeigt sich im Blick auf die beiden Ausbildungssysteme, dass die an österreichischen Sportuniversitäten und Sporthochschulen erworbenen Qualifikationen offiziell nicht zur Ausübung von trainerischen Tätigkeiten innerhalb leistungsorientierter Sportorganisationen berechtigen. Als "staatlich zertifizierte" SporttrainerInnen gelten nur diejenigen Personen, die sich dem exklusiven Ausbildungssystem der Institution der Bundessportakademien unterstellen. Interessant ist dieser Umstand vor allem deshalb, weil Professionen (vgl. Kapitel 2.4.1) an sich von der systematischen Pflege und Weiterentwicklung der speziellen Wissensbasis, die durch einen wissenschaftlichen Zugang ermöglicht wird, profitieren. Im Sinne einer erfolgreichen Professionalisierung des SporttrainerInnenberufes profitieren können wird deshalb angenommen, dass mögliche Synergieeffekte einer engen Zusammenarbeit zwischen beiden Ausbildungssystemen für die Zukunft des SporttrainerInnenberufs sinnvoll wären. Die aktuelle Situation weist eher auf eine isolierte Zugangsweise hin, die die Chancen der Berufsgruppe der SportwissenschaftlerInnen, sich auf dem TrainerInnenarbeitsmarkt zu behaupten, erschwert:

„Obwohl im Berufsfeld Sport die Ausdifferenzierung einer großen Vielfalt an Tätigkeitsbereichen zu beobachten ist, werden die Chancen auf stabile und angemessen bezahlte Beschäftigungsverhältnisse von AbsolventInnen sportwissenschaftlicher Studiengänge vielfach als skeptisch beurteilt.“ (Studer, Schlesinger & Nagel, 2012, S. 131)

Der Umstand, dass AbsolventInnen sportwissenschaftlicher Studiengänge zwar über eine wissenschaftlich fundierte Ausbildung im Sportbereich verfügen, gleichzeitig aber "staatlich zertifizierten" SporttrainerInnen gesetzlich nicht gleichgestellt werden, ist im Sinne traditioneller Professionstheorien ein Indiz für ein Deprofessionalisierungsprozess.

Diese Problematik wird nicht nur in Österreich, sondern auch in anderen europäischen Ländern als defizitär erlebt. Beide Sportberufsgruppen, sowohl SporttrainerInnen als auch SportwissenschaftlerInnen "kämpfen" um ihre Position am Arbeitsmarkt. Deutlich macht es die folgende Abbildung, die zeigt, dass es seitens der Kölner Trainerakademie Bemühungen gibt, den DiplomtrainerInnenlehrgang auf die Bachelor Stufe zu stellen und damit einem wissenschaftlichem Studium gleich zu setzen:

DQR/EQF	Berufsbildung	Trainerbildung	Trainer int.	Hochschulbildung
8	Berufliche Weiterbildung plus Berufserfahrung			Promotion
7		Diplom-Trainer	Master Coach	Masterprogramme
6	Meister, Techniker, Fachwirt			Bachelor
5	dreijährige Berufsausbildung	Trainer – A Leistungssport	Senior Coach	
4		Trainer – B Leistungssport	Coach	
3		Trainer – C Leistungssport	Apprentice Coach	

Abb.13: Einordnung des Diplom-Trainer-Abschlusses im Bildungssystem (DOSB, 2013)

Mit dem ausdrücklichen Hinweis, es handle sich in diesem Fall um keine Gleichartigkeit sondern um eine Gleichwertigkeit der Ausbildungen, zeigen die Bemühungen, den Diplomlehrgang der Kölner TrainerInnenakademie auf die Ebene der Bachelorstufe zu stellen, den Versuch einer sozialen Schließung des SporttrainerInnen-Bereiches auf Seiten der ausbildenden TrainerInnenakademien (DOSB, ebd.)

Hinweise darauf, dass es diesbezüglich auch andere Problemlösungsstrategien gibt, bieten die Nachbarländer der Slowakei und der Tschechischen Republik, in welchen im Rahmen des sportwissenschaftlichen Studiums auch die Studiengänge "Trainingsausbildung" oder "Trainingsausbildung & Sportpädagogik" gewählt werden können (vgl. www.ftvs.sk, Zugriff am 20.8.2015). Die AbsolventInnen der sportuniversitären Ausbildungen verfügen nach dem erfolgreichen Studiumabschluss bei entsprechender Studiengangwahl über eine DiplomtrainerInnenausbildung.

Die Gründe für die aktuelle Situation im österreichischen TrainerInnenausbildungssystem liegen vermutlich in der politisch verankerten Definitionsmacht der BSO, sowie der jeweiligen Sportfachverbände. Die Frage die sich stellt ist jedoch, inwieweit der exklusive Bereich, der durch das BSPA-Ausbildungssystem gedeckt ist, tatsächlich zu einer fruchtbaren Win-Win Situation der SporttrainerInnen als "reflektierenden PraktikerInnen" (vgl. Abb. 15) und den SportwissenschaftlerInnen führt. Eine Zusammenführung beider Ausbildungssysteme könnte als ein Professionalisierungsprozess interpretiert werden, wobei Anknüpfungspunkte für eine erfolgreiche Zusammenarbeit beider Berufsgruppen in der folgenden Abbildung veranschaulicht werden:

	Diplom-Trainer-Studium	Hochschulstudium
Bildungstyp	Beruflicher Bildungstyp	Akademischer Bildungstyp
Bezugssystem	berufliche Praxis, Arbeitsprozesse	Wissenschaftsdisziplinen bzw. – fächer
Verknüpfung von Theorie und Praxis	Theoretisches und praktisches Lernen parallel	Theoretisches und praktisches Lernen sequenziell (Praktika)
Erfahrungsbezug	Lernprozesse auf Basis praktischer Erfahrungen	Lernprozesse getrennt von praktischer Erfahrung
Ziele	Reflektierender Praktiker: Berufsbefähigung als Trainer im Leistungs- und Spitzensport	Befähigung zu wissenschaftlichem Arbeiten, zur Anwendung wissenschaftlicher Erkenntnisse und Methoden in der beruflichen Praxis, verantwortungsvollem Handeln
Studienform	Duales, berufsintegriertes Studium in Zusammenarbeit mit den Spitzenverbänden	Wissenschaftliches Hochschulstudium
Lerntheoretischer Hintergrund	Kompetenzorientierung, Problemorientiertes Lernen, Reflection in action	Kompetenzorientierung
Klientel	Trainer mit Berufserfahrung/A-Lizenz	Studienanfänger
Auswahlkriterien der Lehrkräfte	Leistungssportbezug/-erfahrung Sportartspezifischer Background Vermittlungsmethodik/ Erfahrung Trainerbildung	Prom./Habil. + Forschung/Veröffentlichung/ Drittmittel
Einsatz der Lehrkräfte	Freie Expertenwahl	Min. 60% ord. Professoren
Steuerung/Richtlinienkompetenz	Spitzenverbände/TA Rahmenrichtlinien DOSB	Autonomie der Hochschule
Hoheit über studienrelevante Bedingungen: Zulassung, Curriculum, Studien- und Prüfungsordnung	TA in Abstimmung mit Spitzenverbänden	Hochschule
Betreuung	Enge Betreuung durch Studiengangsleitung und Koordinatoren Mentoring	weitestgehend selbstorganisiert

Abb. 14: Gegenüberstellung Diplom-Trainer-Studium – universitäres Studium (DOSB, 2013)

Die Abbildung vierzehn zeigt, dass beide Institutionen in der Ausgestaltung ihrer Lehrinhalte autonom sind. Im Blick auf das DiplomtrainerInnenstudium ist erkennbar, dass Erfahrungen aus der Praxis in der Ausbildung einen höheren Stellenwert haben, als die Anwendung wissenschaftlicher Erkenntnisse. Somit stehen im ersten Fall ein höherer Anteil an praktischen Erfahrungen und im zweiten Fall die Auseinandersetzung mit der Theorie im Vordergrund. Ein reflexives Vorgehen bzw. das reflexive Praktizieren stellen ein markantes Merkmal der TrainerInnenausbildung dar. Im Hochschulstudium steht hingegen die Umsetzung wissenschaftlicher Erkenntnisse und die Methodik der beruflichen Praxis im Mittelpunkt. Insofern der Stellenwert des Einsatzes wissenschaftlicher Erkenntnisse in der Trainingspraxis international gesehen immer bedeutender wird und insofern SportwissenschaftlerInnen im Vergleich zu ihren SporttrainerkollegInnen über dieses wissenschaftliche Wissen verfügen, haben sie auch einen gewissen Vorteil. Fraglich ist somit, ob eine Forcierung von Kooperationen zwischen den "reflektierenden PraktikerInnen und den verantwortungsvollen AnwenderInnen aktueller wissenschaftlicher Methoden und Erkenntnisse in der Praxis als eine Basis für eine professionelles trainerisches Vorgehen wahrgenommen wird. Die

Möglichkeit eines systematischen und koordinierten Informationsaustausches zwischen beiden Berufsgruppen könnte eine gewinnbringende Zusammenarbeit, von der beide Berufsgruppen profitieren, ermöglichen. Aktuell ist eine solche Koordinationsschnittstelle in Österreich nicht existent. Daher könnte der Bedarf und ein aktives Einfordern der Entstehung eines, bis dato fehlenden Berufsverbands für SporttrainerInnen, seitens der SporttrainerInnen als ein Professionalisierungsprozesses interpretiert werden. Diese Annahme bestätigt auch Meyer (2012, S. 11f.) in dem sie feststellt:

„Da der Prozess der Professionalisierung im Gegensatz zu Prozessen der Verberuflichung von kollektiver Selbstorganisation geprägt ist, sind hier zunächst die Berufsgruppen und ihre Berufsverbände gefordert, die Frage der Professionalisierung sektorspezifisch zu bearbeiten. Diese Prozesse könnten wiederum durch eine berufspädagogische wissenschaftliche Begleitforschung evaluiert werden.“

Die Übersicht der beiden österreichischen Ausbildungssysteme hat gezeigt, dass durchaus eine für Professionalisierungsprozesse relevante Form der Wissensvermittlung vorliegt. Allerdings wurde dabei auch deutlich, dass ein Berufsverband, der aus Sicht der traditionellen Professionstheorien wesentlich für Professionalisierungsprozesse ist, bisher fehlt. Mit der hier zu Grunde liegenden Strukturationstheorie kann damit gefragt werden, inwiefern Professionalisierungsprozesse auf der Mikroebene vorhanden sind und wie die bestehenden Ausbildungs- und Berufsverbandsstrukturen wahrgenommen werden. Gerade ein Defizitempfinden seitens der SporttrainerInnen wäre ein deutlicher Ausdruck eines Handlungsdrucks, der als Ausdruck von Professionalisierungsprozessen zu verstehen wäre.

4 Forschungsstand

Um das Berufsfeld der SporttrainerInnen analysieren zu können, ist es notwendig, auf ihre berufliche Situation möglichst in dem Gesamtkontext einzugehen, der in den leistungsorientierten Vereinen und Verbänden vorzufinden ist. Deshalb sollen in diesem Kapitel einige aktuelle Studien zur Situation von Einstellungskriterien, zu Tätigkeitsfeldern, Kompetenzen und Aufgaben aufgezeigt werden. Auch Karriereverläufe und die innerhalb leistungsorientierter Sportorganisationen vorkommenden Probleme sowie der Umgang mit diesen werden in der notwendigen Kürze und Prägnanz dargestellt. Die Frage, welche strukturellen Gegebenheiten innerhalb ausgewählter leistungsorientierter Sportorganisationen vorherrschen und inwiefern eine aktive Beeinflussung dieser seitens der SporttrainerInnen stattfindet, steht aus der theoretischen Perspektive der Dualität der Struktur ebenso im Vordergrund, wie die Zusammenarbeit der SporttrainerInnen mit anderen TrainerkollegInnen und anderen Institutionen. Die Übersicht vorhandener Studien zu Professionalisierungsprozessen im SporttrainerInnenberuf erhebt im Rahmen dieser Magisterarbeit zwar nicht den Anspruch auf Vollständigkeit, liefert aber einen realen Überblick über das professionelle Selbstverständnis der SporttrainerInnen und die Probleme innerhalb des sporttrainerischen Berufsfelds.

Bürgi, Andenmatten, Meister und Lehmann (2012) untersuchten die berufliche Situation von insgesamt 420 Spitzensport- und NachwuchstrainerInnen, die in Schweizer Sportverbänden tätig waren. Die Resultate der Fragebogenerhebung wurden mit den Ergebnissen deutscher, sowie kanadischer Studien verglichen und diskutiert. Berichtet werden mit Bezug auf mehrere Studien aus dem SporttrainerInnenbereich Probleme, die Professionalisierungsprozesse im Bereich der TrainerInnentätigkeit verhindern. Dazu gehören nach Bürgi et. al. (2012, S. 36) vor allem die „mangelnde berufliche Perspektive“, der Wunsch, „mehr Zeit mit der Familie zu verbringen, sowie finanzielle Gründe. Die zentrale Barriere von Professionalisierungsprozessen ist nach Bürgi et al. (ebd., S. 36) die „schwach ausgeprägte Autonomie“, wobei vor allem die „mangelnde Solidarität unter den TrainerInnen, ein Bündeln der Interessen, beispielsweise durch einen Berufsverband, unmöglich macht.“ (ebd.) Hinzu kommt, dass trotz einer relativ hohen Reputation von Betreuungsberufen, zum Beispiel im medizinischen Bereich, es aufgrund einer geringeren „ExpertInnen - Laien Differenz“ im Berufssegment der SporttrainerInnen schwieriger ist, einen höheren Anerkennungsgrad zu erreichen.

Killing (2002; zit. n. ebd., S. 36) sieht ein weiteres Hemmnis für Professionalisierungsprozesse darin, dass SporttrainerInnen innerhalb ihrer Tätigkeitsbereiche weniger gesellschaftlich relevante Probleme lösen, als beispielsweise

ÄrztInnen. In Kombination mit der vorher bereits genannten Fluktuation, unsicheren Arbeitsverhältnissen und fehlenden Zukunftsperspektiven, welche zu den Charakterzügen eines unstrukturierten Arbeitsmarktes gehören, beeinflussen genannte Faktoren „die Autonomie des TrainerInnenberufes negativ.“

Die Untersuchungsergebnisse zeigen zudem, dass die Hauptgründe, um TrainerIn zu werden, in der Freude und Leidenschaft am Sport, in der Zusammenarbeit mit Menschen, und im fachlichen Interesse liegen (ebd.). Betrachtet man den Grad der Zufriedenheit mit dem Gehalt der befragten Probanden, geben von den hauptamtlich tätigen TrainerInnen 54 Prozent an, mit ihrem Gehalt zufrieden zu sein. Im Vergleich dazu ist lediglich knapp ein Drittel der nebenamtlich und selbstständig tätigen TrainerInnen mit ihrem Einkommen zufrieden (Bürgi et al., 2012, S. 38).

Der schlechten finanziellen Situation wirkt im NachwuchstrainerInnenbereich der Schweiz die Bereitstellung von Nachwuchsfördergeldern entgegen. Diese bewirkt, dass NachwuchstrainerInnen mit 54 %, aber auch die SpitzensporttrainerInnen mit 48 % eine leicht bis starke Berufs- bzw. Arbeitssituationsverbesserung wahrnehmen (ebd., S. 37). Ähnlich, aber etwas weniger ausgeprägt, ist die spürbare Verbesserung in der Wahrnehmung der Berufsankennung und damit verbunden auch die positive Auswirkung auf die Berufskarriereaussichten (ebd.). Im Hinblick auf den Vergleich mit der Situation der SporttrainerInnen in Kanada und Deutschland konnte gezeigt werden, dass die Berufs- und Arbeitssituation durchaus vergleichbar ist. Bürgi et al. (2012, S. 40) können schlussfolgern, dass trotz der höheren Berufsankennung sowie der Finanzierung durch das J+S-Projekt, die die aktuelle TrainerInnensituation positiv beeinflussen, „weitere Optimierungen nötig sind, damit die Berufssituation der NachwuchstrainerInnen nachhaltig verbessert und der Professionalisierungsgrad des TrainerInnenberufes erhöht werden können.“ (ebd.)

Kleinert und Schubert (2011, S. 243) untersuchen in halbstrukturierten Interviews sieben KunstturntrainerInnen auf „die Befriedigung ihrer Grundbedürfnisse im Rahmen der TrainerInnenarbeit“, auf „die Beschreibung der TrainerInnenidentität“ und auf „das Zusammengehörigkeitsgefühl im TrainerInnenteam“ hin (ebd., S. 244). Das grundlegende Problem im TrainerInnenberufsfeld sehen sie darin, dass sich vor allem in TrainerInnenteams die einzelnen TrainerInnen in einem "Spagat zwischen TeamplayerIn und IndividualistIn" befinden (ebd., S. 243).

„Dieser Spagat führt häufig zu Spannungen, die – unterstützt durch Kommunikationsprobleme und Missverständnisse – zu Ärger, Frustration oder Enttäuschung führen.“ (Kleinert & Schubert, 2011, S. 243)

Deci und Ryan (2000; zit. n. ebd.) zufolge ist dieser Effekt „vor allem dann zu erwarten, wenn grundlegende Bedürfnisse nach Autonomie, Kompetenz und Einbezogenheit keine Berücksichtigung finden.“ Kleinert & Schubert (2011, S. 244) stellen fest, dass die „intrinsisch geprägte Erfüllung von Grundbedürfnissen“ aus Sicht der Befragten häufig in den Hintergrund gedrängt wird, „da von außen (external) regulierte Tätigkeiten mit extrinsischen Anreizen, die nicht der Erfüllung der Grundbedürfnisse entsprechen, im Vordergrund stehen.“ Ein wesentlicher extrinsischer Anreiz ist der Umstand, dass die TrainerInnenarbeit nur dann als legitimiert und finanzierbar gilt, wenn die betreuten AthletInnen Erfolge erzielen (ebd., S. 244). Der damit „verbundene Erwartungsdruck, der die erlebte Selbstbestimmtheit reduziert, muss ausgehalten werden können.“ (ebd., S. 244) Demgegenüber stellen die Autoren fest: „Wenn allerdings hohe Identifikation und Akzeptanz mit den von außen vorgegebenen Zielen besteht, ist eine harmonische Integration in die eigene Lebens- und Arbeitsplanung und hiermit auch Bedürfnisbefriedigung möglich.“ (ebd., S. 244) Im eigenen Berufsbild wird dieser hohe Erwartungsdruck als ein Bedürfnis nach Überdurchschnittlichkeit mit der Konsequenz eines hohen Arbeitsumfanges erlebt. Gleichzeitig wird damit auch eine hohe Autonomie in Bezug auf die eigene Arbeit verbunden. Intrinsische Motivationslagen, wie die Freude an der Tätigkeit selbst, werden in die eigene Berufsidentifikation übernommen, vor allem aber wird die Arbeit mit jungen AthletInnen als interessant, kreativ und abwechslungsreich empfunden (ebd., S. 244)

Obwohl kein typisches TrainerInnenideal beschrieben werden kann, sind gewisse Eigenschaften, Fähigkeiten und Verhaltensweisen charakteristisch, vor allem das Bestreben, mit seinen AthletInnen das sportliche Leistungsprinzip bzw. das Motto der Olympischen Spiele "Citius, altius, fortius" in den Vordergrund zu stellen. Als Probleme und Barrieren nennen die TrainerInnen die „hohe Gesamtbelastung der AthletInnen, Personalmangel und die schwierige Vereinbarkeit von Familie und Beruf.“ Als strukturelle Schwierigkeit wird die mangelnde Abstimmung zwischen Bundes-, Landesverbänden und den diesen untergeordneten Vereinen genannt (Kleinert & Schubert, 2011, S. 244f.).

Die „intrinsische Motivation und Zufriedenheit“ in SporttrainerInnenteams kann Kleinert und Schubert zufolge vor allem dann eintreten, wenn „neben der Wahrnehmung von Individualität auch eine Gemeinschaftlichkeit mit den anderen Trainern bzw. Trainerinnen und hiermit eine ‚Identifizierung‘ mit gemeinsamen Zielen, gemeinsamen Arbeitsweisen oder ähnlichen Einstellungen stattfinden. Letzteres zu stärken, ist die eigentliche Arbeit teambildender Maßnahmen in Trainerteams.“ (ebd., S. 246). Um die Fluktuation im SporttrainerInnenberufsfeld zu mindern und die professionelle Identität gleichzeitig zu steigern, erscheint es sinnvoll, eine Intensivierung der Kommunikation und

Zusammenarbeit der TrainerInnen innerhalb leistungsorientierter Sportorganisationen besonders sicherzustellen.

Horch und Schütte (2002, S. 1) untersuchen „Professionalisierungsdruck und -hindernisse im Management des selbstverwalteten Sports.“ Dabei gehen sie von einem „Widerspruch zwischen der theoretischen Wahrscheinlichkeit und der empirischen Unerheblichkeit der Verberuflichung von Tätigkeiten in Verbänden und Vereinen“ aus (ebd.) Um diese zu untersuchen, befragen sie bezahlte ManagerInnen, ehrenamtliche ManagerInnen, TrainerInnen aus verschiedenen Sportorganisationen (Horch & Schütte, 2002, S. 2). Zu einem der überraschenden Erkenntnisse dieser Studie gehört die Feststellung, dass die Korrelation zwischen einem bereits erreichten hohen Verberuflichungsgrad und einem erhöhten Verberuflichungsbedürfnis .24 beträgt. Dies deutet darauf hin, dass eingesetzte Verberuflichung des Managements innerhalb sportlicher Organisationen das Potential in sich birgt, sich automatisch weiter zu entwickeln. Das kommt auch im der folgenden Aussage zum Ausdruck:

„Es sieht so aus, als ob sich die Verberuflichung des Managements in Verbänden und Vereinen als eine Erfolgsstory erweist. Einmal in Gang gesetzt, erweckt sie ein Bedürfnis nach Fortsetzung.“ (Horch und Schütte, 2002, S. 2)

Durch die Heranziehung der Theorie des „neuen Institutionalismus“ (vgl. Kap. 2.3.3) rückt hier vor allem die mikroinstitutionalistische Sichtweise in den Blick. So bestätigt sich mit einem Korrelationskoeffizienten von .19 der Umstand, dass „Hauptamtliche eine stärkeres Verberuflichungsbedürfnis äußern als Ehrenamtliche.“ (Horch & Schütte, 2002, S. 10) Daraus ergibt sich, dass die „Verberuflichung des Managements von Sportvereinen und -verbänden weniger - wie oft vermutet - durch das Vorhandensein der traditionellen Ehrenamtlichkeitskultur, als durch das Nichtvorhandensein einer Hauptamtlichkeitskultur behindert“ wird (ebd., 2002, S.10).

Zusammenfassend halten Horch und Schütte (2002, S. S11) fest, „dass es in weiten Bereichen des Sports derzeit keinen Professionalisierungsdruck im Sinne einer akuten Bedrohung der Organisation, durchaus aber eine Professionalisierungschance gibt.“ Sie konstatieren diesbezüglich auch, dass ein Professionalisierungsdruck im Leistungssport entsteht, wenn „die Konkurrenz beginnt, SportlerInnen und TrainerInnen zu bezahlen“. In dem Fall müssen nämlich die anderen Sportorganisationen entweder „mitziehen, oder sportlichen Misserfolg in Kauf nehmen.“ (ebd, 2002, S.10)

Internationale Studien weisen Thiel und Schreiner (2011, S. 29) zufolge darauf hin, dass es „Spitzensportorganisationen oft an differenzierten und verbindlichen Einstellungskriterien fehlt.“ In einer Fragebogenstudie wurden unter anderem 1812

TrainerInnen (Rücklauf: 47,1 %) zu den Themen: „Stellenbezeichnungen, Stellenbeschreibungen, Einstellungskriterien, Tätigkeiten und Aufgaben sowie Karrieren von TrainerInnen erfragt“ (Thiel & Schreiner, 2011, S. 33). Die Ergebnisse werden dabei nach Thiel & Schreiner (2011, S. 32) als „Theorie stimulierende Fragen“, also als „kanalisierte Irritationen“ der theoretischen Überlegungen aufgefasst, und nicht als „Antworten im Sinne eines von da ab gesicherten Wissens“ (Luhmann, 1997, 41; zit. n. Thiel & Schreiner, 2011, S. 32).

Die Autoren (ebd., S. 35) konstatieren, dass ein umfangreiches Fachwissen, sowie ein komplexes Wissen über „Technik, Taktik und Strategie der Sportart“ zu den notwendigen TrainerInnenkompetenzen gehören. „Gleichmaßen werden von ihnen Reflexions-, Methoden-, Sozial- sowie Selbstkompetenzen“ erwartet (ebd., 2011, S. 35). Ob die SporttrainerInnen in eine Organisation passen oder nicht, ist Thiel und Schreiner zufolge nicht alleine von „mess- und nachweisbaren Fachkompetenzen, sondern auch von der Persönlichkeit der StelleninhaberInnen“ abhängig. (ebd., 2011, S.35f.) Um eine möglichst hohe Passung der SporttrainerInnen in der Sportorganisation zu gewährleisten, bedient man sich verschiedener „Aufnahmefilter“ um die damit einhergehende Unsicherheit zu minimieren (ebd.). Des Weiteren wird konstatiert, dass trotz aller Bemühungen seitens der Organisationen, den passendsten Aspiranten aufzunehmen, das Risiko bleibt, dass die am besten geeigneten TrainerInnen möglicherweise gar nicht von der zu vergebenden Stelle (ebd. S. 29) erfahren.

Zum Untersuchungsthema „Suche nach TrainerInnen“ seitens der Sportorganisationen konnte, festgestellt werden, dass die Auswahl der TrainerInnen auf der Grundlage einer „konditionierten Vertrauenswürdigkeit“, die in TrainerInnennetzwerken entsteht, stattfindet. (ebd., S. 36). Im Spitzensport kommen folglich viele TrainerInnen schon dadurch zu einer TrainerInnenstelle, weil sie entweder selbst jahrelang SpitzensportlerInnen waren und persönliche Kontakte oder Bekanntschaften in TrainerInnennetzwerken pflegten (ebd., S. 36f.) Öffentliche Stellenbeschreibungen, die am ehesten in den Landesfachverbänden und am unwahrscheinlichsten bei den Vereinen zu erwarten sind hängen nach Thiel & Schreiner (ebd., S. 42) auch damit zusammen, dass der SporttrainerInnenberuf im Vergleich zu anderen professionell ausgeübten Berufen, zum Beispiel Arztberufe, mit einer „Ungewissheit der Situation, in der gelernt und gelehrt wird“ behaftet ist. Entsprechend werden vorliegende Stellenbeschreibungen im Berufsfeld TrainerIn immer dann mehrdeutig, wenn sie auf konkrete Situationen bezogen werden sollen.

„Rekrutierungsentscheidungen stehen also vor einem Mangelproblem, das einerseits dem Ausbildungssystem, andererseits dem TrainerInnenarbeitsmarkt geschuldet ist.“ (Thiel & Schreiner, 2011, S. 39)

Die Folge der genannten Problematiken führt im SporttrainerInnenberufsfeld im Hinblick auf die Besetzung von TrainerInnenstellen zur einer sogenannten „Patronage“, die für die Einstellungsentscheidung relevant wird (ebd., S. 46). Nichts desto trotz zeigt die Analyse, dass im Vergleich der Dimensionen „übergreifende Kompetenzen, allgemeine Ausbildung, Trainerkarriere im Spitzensport“ die „Trainerspezifische Ausbildung mit dem Mittelwertfaktor (M = 4,49)“ das wichtigste Einstellungskriterium darstellt (ebd., S. 45).

„Wenn differenzierte Stellenbeschreibungen fehlen und keine alternativen Qualifikationsfilter, wie Einstellungsgespräche, Assessment-Center oder Probephasen, zum Einsatz kommen, dann sind formale Qualifikationen letztendlich die einzige Möglichkeit, zumindest den Anschein von Objektivität zu wahren.“ (Thiel & Schreiner, 2011, S.46f.)

Erwähnenswert hinsichtlich dieser Untersuchung von Thiel & Schreiner ist auch noch die Feststellung, dass die "Männerdominanz", sowie die die „Personalisierung der rekrutierungsbezogenen Entscheidungsprämissen“ eine Exklusion der Trainerinnen im Spitzensport bewirken, was auch am Umstand, dass der Frauenanteil bei den Trainern im deutschen Spitzensport nur bei 13 % lag, bestätigt wird (Thiel & Schreiner, 2011, S. 47).

II Empirischer Teil

5 Methodologie

In dieser Magisterarbeit werden in leistungsorientierten Sportorganisationen tätige SporttrainerInnen zum Prozess ihrer Wahrnehmung von Professionalisierungsprozessen befragt. Der Institutionalisierungsprozess, mit dem die Professionalisierungsprozesse verbunden sind, und damit auch der Grad der Professionalität, hängen nicht nur von den organisationalen Strukturen, sondern wesentlich von den Einstellungen, Überzeugungen und Motivationen der AkteurInnen ab, weshalb der Blick auf die persönlichen Einstellungen, Überzeugungen und Motivationen der handelnden AkteurInnen, die in Aussagen über Wahrnehmungsprozesse zum Ausdruck kommen, von Interesse ist. Da bisher kaum Untersuchungen in diesem Bereich vorliegen und um der Individualität der AkteurInnen gerecht werden zu können, wird ein qualitativer methodischer Zugang gewählt. Es kann angenommen werden, dass im Sinne der Dualität der Struktur das persönliche Professionalitäts(selbst)verständnis zwischen den einzelnen SporttrainerInnen in den Dimensionen des mikropolitischen Handelns (vgl. Abb. 9) auf Unterschiede und Gemeinsamkeiten überprüft werden kann. Die Grundlagen des hier zum Tragen kommenden qualitativen Denkens stützen sich folglich auf fünf Grundsätze, die Mayring hervorhebt:

- „die Forderung stärkerer Subjektbezogenheit der Forschung,
 - die Betonung der Deskription und der Interpretation der Forschungsobjekte,
 - die Forderung, die Subjekte in ihrer natürlichen, alltäglichen Umgebung (statt im Labor) zu untersuchen,
 - die Auffassung von der Generalisierung der Ergebnisse als Verallgemeinerungsprozess.“
- (Mayring, 2002, S. 19)

Diese Postulate stellen das Grundgerüst qualitativen Denkens dar. In der qualitativen Sozialforschung wird nach Mayring (2002, S. 10) ein „interpretatives Paradigma als forschungsleitendes Denkmodell“ realisiert, nach „welchem Menschen nicht starr nach kulturell etablierten Rollen, Normen, Symbolen, Bedeutungen handeln (normatives Paradigma), sondern jede soziale Interaktion selbst als interpretativer Prozess aufzufassen ist.“

Diese Sichtweise findet sich auch bei Lamnek (2010, S. 20), der den qualitativen Zugang im Gegensatz zur „quantitativen Vorgehensweise nicht als Hypothesen prüfendes, sondern als Hypothesen generierendes Verfahren“ versteht. Süß (2009, S. 94) zufolge

werden „in der empirischen Erforschung von Institutionalisierungsprozessen“, zu welchen auch Professionalisierungsprozesse im SporttrainerInnenbereich zählen, zwei methodische Schwerpunkte gesetzt: „In einigen Arbeiten erfolgt ihre Rekonstruktion mithilfe von Archivmaterialien, Dokumenten oder bibliometrischen Analysen.“ Die akzentuierte quantitative Herangehensweise fokussiert vorwiegend „Befragungen von Organisationen bzw. Organisationsmitgliedern, aus denen Rückschlüsse auf Ursachen und Verläufe der Institutionalisierungsprozesse gezogen werden“ (ebd., S. 94). In letzter Zeit zeigt sich jedoch der zunehmende Trend eines qualitativen Zugangs, welcher geeigneter erscheint, die schwer zu erfassenden „Aspekte von Institutionalisierungsprozessen“, vor allem „endogene Ursachen des Wandels als auch diskursive, von Macht und Konflikten gekennzeichnete Prozesse, von Institutionalisierungsprozessen differenziert zu beleuchten.“ (ebd., 2009, S. 94).

Mayring betont in diesem Zusammenhang, dass das „Grundgerüst qualitativen Denkens keine Alternative zum quantitativen Denken darstellen soll. Qualitatives und quantitatives Denken sind in jedem Forschungs- und Erkenntnisprozess enthalten.“ (Mayring, 2009, S. 19) Während bei letzterem das „Hauptaugenmerk auf die statistisch bevölkerungsrepräsentative Auswahl als Basis generalisierender Aussagen gerichtet ist, konzentrieren sich qualitative Verfahren auf vertiefte Analysen von spezifischen Gruppen und die Herausarbeitung von Mustern und Typen.“ (Lamnek, 2010, S. 646)

	Subjektiver Sinn	Sozialer Sinn	Objektiver Sinn
Erkenntnisziel	Erfassung, Beschreibung und Nachvollzug subjektiv-intentionaler Sinngehalte	Rekonstruktion sozial geteilter Sinngehalte ► Deutungsmuster ► Erfahrungsräume ► Lebenswelten	Rekonstruktion eher invarianter Tiefenstrukturen ► Kommunikative Basisregeln ► Prozessstrukturen des Lebenslaufs
Basisparadigmen	► Verstehende Soziologie ► Symbolischer Interaktionismus ► Phänomenologie	► Symbolischer Interaktionismus ► Phänomenologie ► Wissenssoziologie ► Konstruktivismus	► Psychoanalyse ► Genetischer Strukturalismus ► Ethnomethodologie
Erhebungsmethoden	► Alle Arten offener Interviews	► Leitfadeninterview ► Gruppendiskussion ► Beobachtungsmethoden ► Dokumentenanalyse	► Narratives Interview ► Aufzeichnung natürlicher Interaktionen ► Dokumentenanalyse
Auswertungsmethoden	Unterschiedliche Arten offener Interpretation, meist eng am Gegenstand (paraphrasierend)	► Offenes und theoriegeleitetes Kodieren ► Fallkontrastierungen ► Ethnografie ► Dokumentarische Methode der Interpretation	► Sequenzielle Interpretation: ► Objektive Hermeneutik ► Tiefenhermeneutik ► Narrationsanalyse ► Konversationsanalyse

Abb. 15: Grundlegende Sinnkonzepte der qualitativen Sozialforschung (Lamnek, 2010, S. 28)

In der Abbildung 15 rückt der soziale Sinn von Handlungen in den Mittelpunkt. Der soziale Sinn ist für diese Arbeit zentral, da es vor allem darum geht, verschiedene Deutungsmuster und Erfahrungsräume bzw. Lebenswelten der in leistungsorientierten Sportorganisationen tätigen SporttrainerInnen auf ihre Gemeinsamkeiten und Unterschiede hin zu untersuchen. Es wird der Gedanke verfolgt, durch sowohl theoriegeleitete als auch induktive Kategorienbildung eine hypothetische Schließung zu erreichen. Dabei ist intendiert, dass durch die induktive Kategorienbildung auch neue Kategorien generiert werden können.

5.1 Erhebungsmethode

„Durch Erhebungsverfahren versucht man der Realität Informationen zu entlocken; dieses Material muss aber erst festgehalten, aufgezeichnet, aufbereitet und geordnet werden,

bevor es ausgewertet werden kann.“ (Mayring, 2002, S. 85). Lamnek schreibt in diesem Zusammenhang:

„Sind Experten die Zielgruppe qualitativer Methoden, kommen in der überwiegenden Mehrheit Interviews zum Einsatz.“ (Lamnek, 2010, S. 655)

Da in dieser Arbeit SporttrainerInnen als ExpertInnen befragt werden sollen, erscheinen Interviews als das geeignete Mittel, die für die Untersuchung relevanten Informationen zu erheben. „Bogner und Menz (2005; zit. n. Lamnek, 2010, S. 655f.) definieren einen Experten wie folgt“:

„Der Experte verfügt über technisches Prozess- und Deutungswissen, das sich auf sein spezifisches professionelles oder berufliches Handlungsfeld bezieht. Insofern besteht das Expertenwissen nicht allein aus systematisiertem, reflexiv zugänglichem Fach- oder Sonderwissen, sondern es weist zu großen Teilen den Charakter von Praxis- oder Handlungswissen auf, in das verschiedene und durchaus disparate Handlungsmaximen und individuelle Entscheidungsregeln, kollektive Orientierungen und soziale Deutungsmuster einfließen.“ (Bogner und Menz, 2005; zit. n. Lamnek, 2010, S. 655f.)

Interviews mit ExpertInnen werden als ExpertInneninterviews bezeichnet. In diesen erfolgt nach Meuser und Nagel (1991; zit. n. Lamnek, 2010, S. 656) „eine Bezugnahme auf klar definierte Wirklichkeitsausschnitte, während darüber hinausgehende (private) Erfahrungen ausgeklammert werden; ExpertInnen werden als RepräsentantInnen einer Organisation oder Institution angesehen. Sie interessieren nur als AkteurInnen, die in einen spezifischen Funktionskontext eingebunden sind, nicht als Gesamtpersonen mit ihren Orientierungen und Einstellungen im Kontext des individuellen oder kollektiven Lebenszusammenhangs.“ Hinsichtlich der Anwendungsgebiete der ExpertInneninterviews stellt Lamnek (2010, ebd.) fest:

„Vor allem in der Industriesoziologie sowie der Eliten-, Implementations- und Professionalisierungsforschung werden Experten als eigentliche Zielgruppe interviewt. Werden Experten als zur Zielgruppe komplementäre Handlungseinheit befragt, findet dies häufig im Rahmen der Betroffenen-, Soziale-Probleme- und Ungleichheitsforschung statt.“ (Lamnek, ebd.)

Bei Kaiser (2014, S. 44) werden folgende Wissensformen im ExpertInneninterview unterscheiden:

- Betriebswissen: Kenntnisse des Experten über Prozesse und Routinen in der Entscheidung über verbindliche Regeln zur Lösung gesellschaftlicher Konflikte.
- Kontextwissen: Kenntnisse des Experten über die Rahmenbedingungen, Zwänge und Interessenstrukturen bei der Lösung gesellschaftlicher Konflikte.
- Deutungswissen: Subjektive Relevanzen, Sichtweisen und Interpretationen des Experten zu Verfahren zur Lösung gesellschaftlicher Konflikte.“ Kaiser (2014, S. 44)

„Ein solches "ExpertInnenwissen" kann jedoch nicht als "Rezeptwissen" abgefragt werden, sondern das jeweilig relevante Wissen bzw. die Wissenszusammenhänge werden entdeckt und dann interpretativ rekonstruiert.“ (Liebold & Trinczek, 2002; zit. n. Klope, 2014, S.177). Die Datenerhebung wird dann beendet, wenn keine überraschenden oder den bisherigen Erkenntnissen widersprechenden Daten gefunden werden. Manche Autoren sprechen an dieser Stelle von einer „Sättigung“ (Kelle & Kluge, 1999, S. 46).

5.1.1 Feldzugang und Auswahl

Bei der Auswahl der für diese Magisterarbeit zu befragenden "ExpertInnen", also in leistungsorientierten Sportorganisationen tätige SporttrainerInnen, „spielen neben der inhaltlichen Fragestellung Organisationsstrukturen, Kompetenzverteilungen und Entscheidungswege des Handlungsfeldes eine Rolle.“ (Lamnek, 2010, S. 657) Des Weiteren stellt Lamnek in diesem Zusammenhang fest:

„Der Feldzugang kann sich relativ einfach gestalten, weil hierarchische Strukturen von Organisationen genutzt werden können, die auch Berücksichtigung finden müssen, wenn es um die Einholung von Genehmigungen geht. Allerdings muss garantiert sein, dass die zu befragende Person wirklich über das interessierende Thema Auskunft geben kann, über entsprechende Entscheidungskompetenzen verfügt oder in spezifische Prozesse involviert ist.“ (Lamnek, 2010, S. 657)

5.1.2 Erhebungssituation

Nach Pfadenhauer (2005, S.113; zit. n. Lamnek, 2010, S. 657) ist das „ExpertInneninterview ein Gespräch zwischen ExpertInnen und Quasi-ExpertInnen.“ Es ist wichtig zu betonen, dass zwischen den zwei genannten Positionen von einer Situation auszugehen ist, bei der die ExpertInnen einerseits „über eine besondere Expertise im Hinblick auf den Forschungsgegenstand verfügen“, und andererseits die „InterviewerInnen mindestens grundlegende Kenntnisse über das inhaltliche Feld haben müssen.“ (ebd.) Dabei ist es wichtig, dass die InterviewerInnen über eine methodische "Kompetenz" in Hinblick auf die Interviewführung verfügen müssen (ebd.). Insofern die

Interviews für die hier durchgeführte Untersuchung alle von demselben Interviewer (dem Autor) durchgeführt wurden, der Interviewer am Ende des Studiums der Sportwissenschaften steht und im Zuge der Vorbereitung der Magisterarbeit umfangreiche Literatur zum Forschungsgegenstand rezipiert hat, liegen grundlegende Kenntnisse über das Feld jedenfalls vor.

Nach Lamnek (2010, S. 658) erfordern ExpertInneninterviews, die als „Leitfadeninterviews geführt“ werden, vor allem eine „intensive Auseinandersetzung des Forschenden mit dem Handlungsfeld der ExpertInnen“. Durch die „Vertrautheit des Forschenden mit den anzusprechenden Themen“ werden „Voraussetzungen für die lockere und unbürokratische Führung des Interviews erreicht.“ (ebd.) Dazu konstatiert Lamnek:

„Allerdings birgt eine zu große Vertrautheit auch die Gefahr, dass von einer vermeintlichen Übereinstimmung ausgegangen und nicht ausreichend exploriert wird. Ist der Interviewer im untersuchten Handlungsfeld nicht ausreichend bewandert, besteht umgekehrt die Gefahr, dass der Interviewer auf die GesprächspartnerInnen einen inkompetenten Eindruck macht, was die Auskunftsbereitschaft und Offenheit der Erhebungssituation beeinträchtigen könnte.“ (Lamnek, ebd.)

Da eine ausreichende Exploration geübt, eine unzureichende Sachkenntnis aber nicht ausgeglichen werden kann, ist gute Sachkenntnis vorzuziehen. Um eine ausreichende Exploration sicherzustellen, wurde in der für diese Arbeit durchgeführten Datenerhebung nach jedem Interview das Explorationsverhalten analysiert und das InterviewerInnenverhalten, sowie bei Bedarf der Leitfaden optimiert.

Für die Verwendung von Leitfäden sprechen mehrere Gründe. Zunächst dient der „Leitfaden als Gerüst für die Datenerhebung und macht so die Ergebnisse unterschiedlicher Interviews vergleichbar.“ (Bortz & Döring, 1995, S. 289)

Auch kann durch ein leitfadenorientiertes Interview erreicht werden, dass auf der einen Seite die Begrenzung des Interesses der Forscherinnen und Forscher durch die Forschungsfrage und auf der anderen Seite der ExpertInnenstatus der jeweiligen InterviewpartnerInnen berücksichtigt wird, da der Fokus des Gesprächs auf dem mit der Funktion der ExpertInnen verbundenen Spezialwissen liegt. Gleichzeitig bestehen aber auch Freiräume für die spezifische Sichtweise der ExpertInnen, so dass unerwartete Themendimensionierungen berücksichtigt werden können.

Darüber hinaus sind ExpertInneninterview dadurch gekennzeichnet, dass die Befragten nicht als Person, sondern als ExpertInnen für ein vorgegebenes Handlungsfeld interessant sind. Sie werden als „RepräsentantIn einer Gruppe betrachtet. Daher ist es wichtig, die ExpertInnen auf ihre zentrale Aufgabe festzulegen, um damit „für die

Forschungsfrage unergiebig Themen ausschließen zu können.“ (Flick, 2002, S. 143f) Dieser Forderung wurde in den Interviews durch die Verwendung eines Leitfadens entsprochen.

Nachteile qualitativer ExpertInneninterviews können nach Lamnek (2010, S. 658) aus der „begrenzten Validität und Generalisierbarkeit der Ergebnisse resultieren.“ Weiter hält Lamnek fest, dass vor allem für „eher unerfahrene ForscherInnen ExpertInneninterviews (mehr als qualitative Interviews mit anderen Populationen) die Gefahr des Misslingens“ bergen, da „spezifische Steuerungsprobleme auftreten können.“ (Lamnek, 2010, S. 658) Lamnek (ebd.) begründet dies damit, dass ExpertInnen es „im Vergleich zu anderen Bevölkerungsgruppen gewohnt sind, Perspektiven zu erläutern, Wissen zu vermitteln, vor Publikum zu sprechen und Impressionsmanagement zu betreiben.“ Dieser Umstand wurde für die hier durchgeführte Erhebung ebenfalls in den Reflexionen der Interviews während der Erhebungsphase berücksichtigt.

5.2 Auswahl der InterviewpartnerInnen

Um die professionelle Wahrnehmung des eigenen Berufes, sowie die institutionellen Rahmenbedingungen der Arbeit der SporttrainerInnen zu erfassen, wurden Personen aus sechs verschiedenen leistungssportorientierten Organisationen befragt, welche sich in Bezug auf Sportsparte, Größe, Dauer des Bestehens und Ort (ländlicher /städtischer Raum) unterscheiden. Auch der unterschiedliche Qualifikationsgrad der SporttrainerInnen sollte einer „Auswahl entsprechen, die einem Untersuchungsdesign der most dissimilar cases gerecht wurde, d. h. es wurde auf möglichst viele Unterschiede abgestellt.“ (Kloke, 2014, S. 177) Die Auswahl der interviewten Personen fiel auf sechs SporttrainerInnen, welche alle über eine staatlich zertifizierte Ausbildung verfügten. Drei der Personen sind TrainerInnen, eine Person Diplomtrainer und zwei Personen befinden sich im Status einer TrainerInnengrundausbildung (ÜbungsleiterInnen/InstruktorInnen). Die Auswahl fiel deshalb auf unterschiedliche Qualifikationsgrade, um Unterschiede und Gemeinsamkeiten innerhalb sporttrainerischer Tätigkeit herausheben zu können. Auch wurde versucht, unterschiedliche Organisationen hinsichtlich der Sportsparten auszuwählen, damit ein breiteres sportorganisationales Spektrum erfasst werden konnte. Ein Kriterium dabei war, sich hier nur auf leistungsorientierte Sportorganisationen zu beschränken, da aus Plausibilitätsgründen angenommen wird, dass in diesen ein höherer Wert auf Professionalität innerhalb der sporttrainerischen Tätigkeit gelegt wird, als es zum Beispiel in rein Breitensport affinen Vereinen der Fall ist. Leistungsorientiertheit bedeutet in diesem Fall, dass der Fokus auf solche Sportvereine gerichtet ist, die wettkampforientiert sind und gleichzeitig versuchen, sportliche Erfolge auf regionaler, nationaler oder auch

internationaler Ebene zu erzielen. Auch ist in diesem Fall die damit verbundene Notwendigkeit einer qualitativen Grundhaltung sowie ein Mindestmaß an Qualitätsverständnis innerhalb der leistungsorientierten Sportorganisation, als ein Kriterium für die Auswahl der InterviewpartnerInnen, die in diesen organisationalen Kontexten arbeiten, zu sehen. Eine nähere Beschreibung der jeweiligen InterviewpartnerInnen erfolgt im Kapitel fünf, in welchem die Untersuchungsergebnisse präsentiert werden.

Nach Abschluss der Erhebungsphase müssen, wie Lamnek schreibt, die Daten in aufgezeichneter Form vorliegen:

„Als Ergebnis der Erhebungsphase liegen protokollierte kommunikative Akte (auf Tonband, Video oder Papier) vor, die im Anschluss inhaltsanalytisch ausgewertet werden können.“ (Lamnek, 2010, S. 465)

Im Zuge der durchgeführten Interviews wurden, nachdem das Einverständnis der GesprächspartnerInnen eingeholt wurde, mittels eines digitalen Aufzeichnungsgeräts festgehalten.

5.3 Auswertungsmethode - Die qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring

Zur Auswertung der durchgeführten leitfadengestützten ExpertInneninterviews wird die Qualitative Inhaltsanalyse herangezogen. Diese Auswertungsmethode wird hier verwendet, weil die Qualitative Inhaltsanalyse „die Systematik methodisch kontrollierter Textauswertung (in Abgrenzung zu »freier« Interpretation) beibehält, ohne jedoch in vorschnelle Quantifizierungen zu verfallen.“ (Mayring, 2008, S.10). „Die wesentlichen Punkte dieser inhaltsanalytischen Basis“ (ebd.) sind:

- „Einordnung in ein Kommunikationsmodell: Es soll festgelegt werden, was das Ziel der Analyse ist (Variablen des Textproduzenten, dessen Erfahrungen, Einstellungen, Gefühle, der Entstehungssituation des Materials, des soziokulturellen Hintergrunds, der Wirkung des Textes).
- Regelgeleitetheit: Das Material wird in Analyseeinheiten zerlegt und schrittweise bearbeitet, einem Ablaufmodell folgend.
- Arbeiten mit Kategorien: Die Analyseaspekte werden in Kategorien gefasst, die genau begründet werden und im Laufe der Auswertung überarbeitet werden.
- Gütekriterien: Das Verfahren soll intersubjektiv nachvollziehbar sein, seine Ergebnisse mit anderen Studien vergleichbar machen und Reliabilitätsprüfungen (Interkoderreliabilität) einbauen.“ (Mayring, 2008, S. 10)

Das Verfahren der qualitativen Inhaltsanalyse von Mayring untersucht in diesem Sinne die „manifesten Kommunikationsinhalte, also Aussagen von Befragten, die diese bewusst und

explizit von sich geben“. (Lamnek, 2010, S. 466). Die genannten Schritte wurden im Zuge der Datenauswertung durchgeführt.

Mayrings (2011; zit. n. Kloke, 2014, S. 180) „qualitative Inhaltsanalyse ist eine der klassischen Vorgehensweisen zur Analyse von Textmaterial, wobei ein wesentliches Kennzeichen die Verwendung von Kategorien, die aus theoretischen Modellen abgeleitet sind und an das Textmaterial herangetragen werden, ist.“ Für Mayring (ebd.) ist in diesem Zusammenhang wichtig, dass die „Fragestellung der Analyse vorab genau geklärt sein muss, theoretisch an die bisherige Forschung über den Gegenstand angebunden und in aller Regel in Unterfragestellungen differenziert werden muss“ (Mayring 2011; zit. n. Kloke, 2014, S. 180). Dieser Forderung wurde in der hier durchgeführten Analyse durch die Verwendung eines Leitfadens, der theoriegeleitet entwickelt wurde entsprochen. Das Ziel der Datenauswertung ist vor allem „die Reduktion des Datenmaterials (Mayring, 2011; ebd, 2014; S.181).“ Zu diesem Zweck wurde hier ein inhaltsanalytisches Vorgehen verwendet.

5.4 Inhaltsanalytisches Vorgehen

Das „inhaltsanalytische Vorgehen“ von Mayring (2003; zit. n. Lamnek, 2010, S. 471) ist ein „allgemeines Ablaufmodell“, an welchem sich der Autor dieser Arbeit orientiert. Mayring (ebd.) zufolge besteht es „aus neun Stufen und wird sukzessive bei jeder Anwendung der Inhaltsanalyse durchlaufen.“

- (1) „Festlegung des Materials,
- (2) Analyse der Entstehungssituation,
- (3) formale Charakterisierung des Materials,
- (4) Richtung der Analyse,
- (5) Theoriegeleitete Differenzierung der Fragestellung,
- (6) Bestimmung der Analysetechnik,
- (7) Definition der Analyseeinheit,
- (8) Analyse des Materials und
- (9) Interpretation.“

Die einzelnen Schritte wurden wie folgt umgesetzt:

ad 1) Festlegung des Materials

Nach Lamnek (2010, S. 471) werden „nicht alle Interviewprotokolle komplett inhaltsanalytisch ausgewertet, sondern nur Ausschnitte, die sich auf den Gegenstand der

Forschungsfrage beziehen.“ Des Weiteren betont Lamnek (ebd.): „Es werden nur die Textstellen ausgewählt, in denen sich der Interviewpartner explizit und bewusst zum Gegenstand der Forschungsfrage äußert.“ In dieser Arbeit wird auf die im Leitfaden festgelegten theoriegeleiteten Kategorien Bezug genommen und daher auch nur jene Textstellen als relevant betrachtet, in welchen der Forschungsgegenstand im Vordergrund steht.

ad 2) Analyse der Entstehungssituation

Nach erfolgter Festlegung des Materials werden „Informationen über den Entstehungszusammenhang des Interviewprotokolls gesammelt und aufgezeichnet. Dazu gehört eine Liste der beim Interview anwesenden Personen, der emotionale, kognitive Handlungshintergrund des Befragten, der soziokulturelle Rahmen und die Beschreibung der konkreten Erhebungssituation.“(Lamnek, 2010, S. 471) Um eine Analyse der Entstehungssituation zu ermöglichen, wurden Interviews mit sechs SporttrainerInnen, die in leistungssportorientierten Vereinen tätig sind, durchgeführt. Diese fanden an unterschiedlichen Orten statt, welche vor dem Interview durch die/den InterviewpartnerIn vorgeschlagen wurden. Es wurde darauf geachtet, dass eine ruhige und entspannte Atmosphäre herrschte, in der sich die Interviewpartner wohl fühlten. Die Interviews wurden jeweils in einer face to face Situation durchgeführt, wobei vor dem Interview eine kurze Erklärung über den eigentlichen Interviewablauf, sowie über die Möglichkeit der Anonymisierung der/des Interviewten aufgeklärt wurde. Die Interviews wurden halbstrukturiert und offen gehalten, das heißt, dass die Fragen, die Reihenfolge der Fragen und die Formulierung der Fragen durch den Interviewer variiert werden konnte (vgl. Mayring, 2010, S. 54).

ad 3) Formale Charakterisierung des Materials

In dieser Arbeit wurden ExpertInneninterviews mit "staatlich zertifizierten" SporttrainerInnen durchgeführt, deren ExpertInnenwissen im Vordergrund stand. Dazu wurden digitale Aufzeichnungen gemacht, um diese im Nachhinein transkribieren und auswerten zu können. Für die Aufnahmen wurde das professionelle Tonaufnahmegerät ZOOM H1 verwendet. Die Qualität der Aufzeichnungen mit diesem Gerät ist relativ hoch und sichert eine gute Verständlichkeit der Aufzeichnungen. Die Aufnahmedateien standen in einem .mp3 Format zur Verfügung.

ad 4) Richtung der Analyse

In der qualitativen Sozialforschung besteht nach (Mayring, 2003; zit. n. Lamnek, 2010, S. 472) „die Richtung der Analyse darin, „durch den Text Aussagen über den emotionalen,

kognitiven und Handlungshintergrund der Kommunikatoren' zu machen.“ Der kognitive Aspekt, der sich in den persönlichen Wahrnehmung der einzelnen SporttrainerInnen widerspiegelt, soll im Sinne der Dualität der Struktur über das eigene Professionalitätsverständnis Aufschluss geben. Um Erkenntnisse über die Professionalität im Berufssegment der SporttrainerInnen generieren zu können, wurden im Sinne der Giddens'schen Theorie sowohl kommunikatives, sanktionierendes, autoritativ-administratives und wirtschaftliches Handeln auf der Handlungsebene als auch Regeln der Konstitution von Sinn, Regeln der Sanktionierung von Handeln, autoritativ-administrative Ressourcen und allokativen Ressourcen auf ihre gegenseitige Wechselwirkung hin untersucht (vgl. Abbildung 6). Somit ist die Analyse auf beide Leitdimensionen, die Struktur- und die Handlungsebene, gerichtet.

ad 5) Theoriegeleitete Differenzierung der Fragestellung

Die theoriegeleitete Differenzierung der Fragestellung bedeutet nach Mayring, „dass die Fragestellung der Analyse vorab genau geklärt sein muss, theoretisch an die bisherige Forschung über den Gegenstand angebunden und in aller Regel in Unterfragestellungen differenziert werden muss.“ (Mayring, 2003, zit. n. Lamnek, 2010, S. 472). Wird die „Theorie als System allgemeiner Sätze über den zu untersuchenden Gegenstand“ verstanden, dann stellt sie Mayring (2010, S. 57f.) zufolge „nichts anderes als die gewonnenen Erfahrungen anderer über diesen Gegenstand dar.“

„Theoriegeleitetheit heißt nun, an diese Erfahrungen anzuknüpfen, um einen Erkenntnisfortschritt zu erreichen.“ (Mayring, 2010, S. 58.)

„[...] konkret, dass die Fragestellung der Analyse vorab genau geklärt sein muss, theoretisch an die bisherige Forschung über den Gegenstand angebunden und in aller Regel in Unterfragestellungen differenziert werden muss.“ (ebd., 2010, S. 58)

ad 6) Bestimmung der Analysetechnik

In dieser Phase des inhaltsanalytischen Vorgehens wird nach Lamnek (2010, S. 472) die „Entscheidung über das zu verwendende interpretative Verfahren getroffen.“ Mayring (2003; zit. n. ebd.) unterscheidet drei „Typen: (1) Zusammenfassung, (2) Explikation und (3) Strukturierung.“ Für diese Arbeit ist die inhaltliche strukturierende Inhaltsanalyse relevant, da in dieser anhand der Theorie eine deduktive Kategorienbildung, aber auch die sich aus dem vorhandenen Material ableitende induktive Kategoriebildung zum Tragen kommt.

„Eine deduktive Kategoriendefinition bestimmt das Auswertungsinstrument durch theoretische Überlegungen. Aus Voruntersuchungen, aus dem bisherigen

Forschungsstand, aus neu entwickelten Theorien oder Theoriekonzepten werden die Kategorien in einem Operationalisierungsprozess auf das Material hin entwickelt. Eine induktive Kategoriendefinition hingegen leitet die Kategorien direkt aus dem Material in einem Verallgemeinerungsprozess ab, ohne sich auf vorab formulierte Theorienkonzepte zu beziehen.“ (Mayring, 2010, S.83)

Mayring (2010, S. 84 ff.) zufolge muss „in der Logik der Inhaltsanalyse vorab das Thema der Kategorienbildung theoriegeleitet bestimmt werden, also ein Selektionskriterium eingeführt werden, das bestimmt, welches Material Ausgangspunkt der Kategoriendefinition sein soll.“ Dadurch bleiben Mayring (2010, S. 84f) nach irrelevante, verschönernde und zum Thema nicht dazugehörige Inhalte unberücksichtigt.

Ziel der strukturierenden qualitativen Inhaltsanalyse ist es nach Mayring (2010, S. 98), eine bestimmte Struktur aus dem Material herauszufiltern und zusammenzufassen. Das können formale Aspekte, inhaltliche Aspekte oder bestimmte Typen sein; es kann aber auch eine Skalierung, eine Einschätzung auf bestimmten Dimensionen angestrebt werden (vgl. ausführlich Mayring 2000). Im Mittelpunkt des Verfahrens steht dann eine Definition des Kategoriensystems auf Grundlage der Strukturierungsdimensionen, die so genau erfolgt, dass eine präzise und nachvollziehbare Einordnung der transkribierten Interviewpassagen möglich ist.

Dabei hat sich ein Verfahren bewährt, das in drei Schritten vorgeht:

„(1) Definition der Kategorien - Es wird genau definiert, welche Textbestandteile unter eine Kategorie fallen.

(2) Ankerbeispiele - Es werden konkrete Textstellen angeführt, die unter eine Kategorie fallen und als Beispiel für diese Kategorie gelten sollen.

(3) Kodierregel - Es werden dort, wo Abgrenzungsprobleme zwischen Kategorien bestehen, Regeln formuliert, um eindeutige Zuordnungen zu ermöglichen.“

(Mayring, 2003; zit. n. Lamnek, 2010, S. 478)

ad 7) Definition der Analyseseinheit

In dieser Phase werden nach Lamnek (2010, S. 472) „entsprechend dem ausgewählten Verfahren die Stellen des Textes eines Interviewprotokolls bestimmt, die ausgewertet werden sollen.“ Danach erfolgt die Bestimmung dessen, „wie ein Textstück, eine Phrase, beschaffen sein muss, damit sie als Ausprägung für eine Kategorie genommen werden kann.“ (ebd.) „Kategorien sind Merkmale des Textes, die der Forscher durch Lektüre der Interviewprotokolle ermittelt hat, um den Text beschreiben zu können“ (ebd.). Als Orientierung dient dazu das folgende Kategoriensystem, das in fünf Hauptkategorien eingeteilt ist. Die Hauptkategorien lassen sich nochmals in Unterkategorien einteilen,

wobei zuerst eine deduktive Kategorienbildung vorgenommen und während der Auswertung auch zu einem induktiven Vorgehen übergegangen wird. Konkret bedeutet das, dass in einem Probeinterview mit einer Sporttrainerin die im Leitfaden befindlichen Fragenkomplexe verwendet werden, um damit vor allem dem qualitativen Prinzip der Offenheit Rechnung zu tragen. Anhand dieses Probeinterviews wurde die Fragestellung ergänzt und damit auf induktivem Wege neue Kategorien gebildet.

„[...] ,den Inhalt selbst sprechen zu lassen und aus ihm heraus die Analyse zu entfalten.“ (Lamnek, 2010, S. 462)

- **Hauptkategorie 1:** Beschreibung der Organisation und des Anstellungsverhältnisses (deduktive Kategorienbildung)
- **Hauptkategorie 2:** Beschreibung des Tätigkeits- und Kompetenzprofils und das Qualitätsverständnis der SporttrainerInnen (deduktive Kategorienbildung)
- **Hauptkategorie 3:** Einflussbereiche innerhalb der Sportorganisationen und die Kooperation mit Personen & Institutionen eigenen Organisation (deduktive Kategorienbildung)
- **Hauptkategorie 4:** Handlungslogik und professionelles Selbstverständnis (deduktive Kategorienbildung)
- **Hauptkategorie 5:** Beruflicher Werdegang und die persönliche sportliche Laufbahn (induktive Kategorienbildung)

ad 8) **Analyse**

Die Darstellung der Analyse findet sich im Kapitel 6.

ad 9) **Interpretation**

In diesem Schritt der Inhaltsanalyse „werden die Ergebnisse in Richtung der Hauptfragestellung interpretiert“ (Mayring, 2003, zit. n. Lamnek, 2010, S. 480). „Der Forscher soll die individuellen Darstellungen der Einzelfälle fallübergreifend generalisieren und so zu einer Gesamtdarstellung typischer Fälle anhand der Kategorien gelangen“ (Lamnek, 2010, S. 480). Die Frage nach der Art und den Spezifika der Professionalität der SporttrainerInnen in leistungsorientierten Sportorganisationen konzentriert sich auf die aus der theoretischen Beschäftigung gewonnen „Professions-Professionalitätsdimensionen der Handlungslogik“, der „Wissens und der Kompetenzbasis“, der „fachlichen Vereinigungen“ sowie des „Zuständigkeitsanspruches und der Legitimation“ (vgl. Kloke, 2014, S. 165f.). Die Durchführung der Interpretation findet sich im Kapitel 7.

5.5 Beschreibung des Kategoriensystems:

Im vorliegenden Kategoriensystem werden die bereits vorgestellten Hauptkategorien, die aus den Überlegungen im theoretischen Teil entwickelt und damit deduktiv formuliert wurden, genauer dargestellt. Mit Hilfe der Datenanalyse werden die Daten nach den in den Kategorien festgelegten Professionalitätsdimensionen analysiert. Da nach dem Prinzip der Offenheit vorgegangen wird, werden die in den ExpertInneninterviews neu generierten, induktiv gebildeten Kategorien hier ebenfalls berücksichtigt. Die induktiv gebildeten Kategorien werden hervorgehoben, d.h. alle nicht hervorgehobenen Kategorien wurden deduktiv entwickelt.

Hauptkategorie 1 - Beschreibung der Organisation und des Anstellungsverhältnisses

In der ersten Hauptkategorie werden die Organisation, sowie die jeweiligen Anstellungsverhältnisse der SporttrainerInnen beschrieben.

Unterkategorie 1 - Organisationsbeschreibung aus Sicht der SporttrainerInnen:

Die organisationale Beschreibung aus der Perspektive der SporttrainerInnen sollte Aufschluss darüber geben, um welchen Organisationstyp es sich handelt, seit wann die Sportorganisation bereits besteht, wie viele Mitglieder sie betreut. Des Weiteren wurden das Leitbild, die Ziele, sowie die Orientierung an anderen Sportorganisationen beschreiben. Damit verbunden war auch die Frage, welchen Personen die höchste Entscheidungsmacht hinsichtlich der Aufnahme, der Stellenbesetzung sowie der Ausschlüsse von SporttrainerInnen zukommt. Des Weiteren sollte erfasst werden, welchen Hauptauftrag die jeweilige Sportorganisation verfolgt und ob dieser in einem Leitbild definiert wird oder nicht (Signifikationsebene). Es interessierte auch, welchem Konformitäts- und Legitimitätsdruck die jeweiligen Sportorganisationen unterworfen waren. Dabei wurde berücksichtigt, ob und in welcher Form sie sich an anderen Sportorganisationen orientieren.

Daher wurden folgende Kategorienausprägungen berücksichtigt:

- Angaben zur Organisation aus Sicht der SporttrainerInnen
- höchste Entscheidungsmacht innerhalb der Sportorganisation
- Hauptauftrag (Leitbild), Ziele und Legitimitätsdruck der Sportorganisation
- Orientierung an anderen Sportorganisationen

Unterkategorie 2 - Beschreibung des Anstellungsverhältnisses der SporttrainerInnen:

Die Darstellung der Anstellungsverhältnisse der SporttrainerInnen wurde analysiert, „weil Professionalität Beruflichkeit“ und damit auch einen Arbeitsmarkt voraussetzt (Kloke, 2014, S. 142). Damit verbunden war die Frage, wie die befragten SporttrainerInnen in den jeweiligen leistungsorientierten Sportorganisationen für die zu besetzenden Stellen rekrutiert wurden, wie lange und in welcher Form diese bestehen. Auch sollte ermittelt werden, wie zufrieden die SporttrainerInnen mit diesen Anstellungsverhältnissen sind. Des Weiteren sollte ermittelt werden, mit welchen Aufgaben und Verantwortlichkeiten diese seitens der Organisation beauftragt wurden. Damit zusammenhängend wurde auch berücksichtigt, wie viele SporttrainerkollegInnen in der Organisation beschäftigt waren und wie viele SportlerInnen von den befragten SporttrainerInnen betreut wurden. Dies sollte einen besseren Einblick in die bestehenden organisationalen Strukturen ermöglichen.

Daher wurden folgende Kategorienausprägungen berücksichtigt:

- Rekrutierung der SporttrainerInnen
- Beschäftigungsdauer in der Organisation
- Art des Anstellungsverhältnisses und der Zufriedenheitsgrad mit diesem
- Beschreibung der Haupttätigkeiten der SporttrainerInnen
- Anzahl der zu betreuenden SportlerInnen durch die SporttrainerInnen
- Gesamtanzahl der SporttrainerInnen in der Organisation

Hauptkategorie 2 - Beschreibung des Kompetenz- und Tätigkeitsprofils, sowie des Qualitätsverständnisses der SporttrainerInnen

Die zweite Kategorie zielte darauf ab, die Tätigkeitsbereiche, das Kompetenzprofil und das Qualitätsverständnis der SporttrainerInnen zu erfassen. Anschließend wurden die erworbenen fachlichen Qualifikationen und Ausbildungen erhoben. Die Beschreibung der Funktions- und Tätigkeitsbereiche der SporttrainerInnen sowie ihrer Hauptaufgaben innerhalb der leistungsorientierten Sportorganisation sollte einen Überblick über die Passung von Kompetenzen und Qualifikationen mit der tatsächlich ausgeübten Tätigkeit ermöglichen. Der beschriebene typische TrainerInnenalltag sollte Aufschluss darüber geben, ob es sich bei den ausgeübten Tätigkeiten um ein routiniertes und somit standardisierbares berufliches oder um ein spezifisch, an die Bedürfnisse der SportlerInnen angepasstes professionelles Vorgehen handelt. Dabei wurde auch die Wichtigkeit der Anwendung wissenschaftlichen Wissens, sowie der eigenen und fremden Reflexion innerhalb der eigenen TrainerInnentätigkeit erhoben. Des Weiteren wurde

erhoben, welchen Stellenwert das Thema Qualität für die befragten SporttrainerInnen hat und welchen möglichen Beitrag das bestehende Qualitätsverständnis für das professionelle Handeln in diesem Berufssegment leistet.

Daher wurden die folgenden Kategorienausprägungen berücksichtigt:

- Beschreibung des TrainerInnenalltags (Routine / individuelle Falldeutung)
- erreichter TrainerInnenqualifikationsgrad
- wichtige Kompetenzen für die Trainertätigkeit aus Sicht der SporttrainerInnen
- geplante Fort und Weiterbildungen der SporttrainerInnen
- Anwendung des wissenschaftlichen Wissens und der Reflexion im Traineralltag
- Qualitätsverständnis der TrainerInnen und dessen Bedeutung für die Erreichung sportlicher bzw. organisationaler Ziele
- Bestimmung von Qualitätsmerkmalen im Trainingsbereich
- Verbesserungsvorschläge für eine organisationale Veränderung in Richtung Effektivität und Qualität

Hauptkategorie 3 - Einflussbereiche innerhalb der Sportorganisation und die Kooperation mit Personen & Institutionen:

Inhalt dieser Hauptkategorie war die Zusammenarbeit der SporttrainerInnen mit anderen Personen und Institutionen. Dabei wurde nach der Art, Zweck und Häufigkeit der Zusammenarbeit mit KollegInnen, SportlerInnen, Eltern und anderen organisationsinternen und -externen Stakeholdern gefragt. Von Interesse war, welche Professionalisierungsprozesse auf der Ebene von Kooperation mit Personen und anderen Institutionen wahrgenommen werden.

Des Weiteren sollte anhand der empfundenen Akzeptanz der eigenen Tätigkeit der Grad des Vertrauensvorschlusses seitens der Stakeholder veranschaulicht werden. Damit konnten der Stellenwert der Zusammenarbeit für den Prozess der Professionalisierung des eigenen Berufsfelds aber auch typische Probleme, sowie der Umgang mit diesen beschrieben werden. Des Weiteren wurde ermittelt, über welche Einflussmöglichkeiten die SporttrainerInnen innerhalb der Organisation verfügen. Das sollte Aufschluss über mögliche Professionalisierungsprozesse geben, die sich in Form einer Effektivierung der Zusammenarbeit auszeichnen würden.

Daher wurden die folgenden Kategorienausprägungen berücksichtigt:

- Einfluss der SporttrainerInnen auf organisationale und sportliche Ziele

- Akzeptanz und Vertrauensvorschuss gegenüber der eigenen Arbeit innerhalb der Sportorganisation
- Ausmaß der Kooperation mit anderen TrainerkollegInnen innerhalb und außerhalb der eigenen Sportorganisation
- Art und Beitrag der Zusammenarbeit zur sporttrainerischen Tätigkeit
- typische Probleme in der Zusammenarbeit
- Umgang mit den Problemen in der Zusammenarbeit

Hauptkategorie 4 - Handlungslogik und professionelles Selbstverständnis:

In der Hauptkategorie vier wird die Handlungslogik sowie das professionelle Selbstverständnis der SporttrainerInnen analysiert.

Unterkategorie 1 - Handlungslogik

Die Art der Handlungslogik wurde vor allem anhand des Autonomiegrades innerhalb der trainerischen Tätigkeit eruiert. Dabei wurden Ermessensspielräume bei Entscheidungen inhaltlicher Art, sowie bei organisatorischen Belangen berücksichtigt. Insbesondere interessierte hier, wie Entscheidungen, die die TrainerInnen-SportlerInnen-Interaktion betreffen, zu Stande kommen und über welche Freiheiten und Restriktionen SporttrainerInnen diesbezüglich berichten. Des Weiteren wurde die Selbstbestimmung der sportlichen Ziele sowie deren Kontrolle seitens der SporttrainerInnen ermittelt, wobei der Grad der Zielbestimmung anhand der SMART Formel interpretiert wurde.

Daher wurden die folgenden Kategorienausprägungen berücksichtigt:

- Entscheidungsmacht der SporttrainerInnen
- Ermessensspielräume der SporttrainerInnen
- Zielbestimmung und Zielerreichungskontrolle (im sporttrainerischen Bereich)

Unterkategorie 2 - professionelles Selbstverständnis

Das professionelle Selbstverständnis wurde anhand der Aussagen zu beruflichen Netzwerken ermittelt, die für professionell tätige SporttrainerInnen eine wichtige Rolle spielen können. Deshalb wurde auch die Art und der Partizipation an diesen Netzwerken berücksichtigt. Es wurden Verpflichtungen gegenüber anderen AmtsinhaberInnen der Sportorganisationen untersucht. Es wurde gefragt, inwiefern sich die befragten SporttrainerInnen als - bildlich gesprochen - verlängerter Arm der Sportorganisation, d. h., als jemand, der Entscheidungen des Vorstands implementiert und durchsetzt, oder eher als Servicedienstleister für die SportlerInnen (Klientel) oder als etwas ganz anderes sehen.

Anschließend wurden die Aussagen der SporttrainerInnen im Blick auf Aussagen zu ihrer beruflichen Zukunft interpretiert. Abschließend wurden die SporttrainerInnen aufgefordert, mögliche Zukunftsperspektiven ihrer Organisationseinheit zu beschreiben.

Daher wurden die folgenden Kategorienausprägungen berücksichtigt:

- Partizipation an beruflichen Netzwerken
 - Verpflichtung gegenüber anderen FunktionsträgerInnen und Stakeholdern
 - Selbstdefinition (verlängerter Arm der Organisation / DienstleisterInnen für die SportlerInnen / andere Selbstdefinition)
 - Zukunftsperspektiven für die eigene sporttrainerische Tätigkeit
 - Zukunftsperspektiven für die eigene Organisationseinheit
-
- **Hauptkategorie 5 - Beruflicher Werdegang und die persönliche sportliche Laufbahn (induktive Kategorienbildung)**

Die induktiv gebildete Kategorie des beruflichen Werdegang und der sportlichen Laufbahn wurde nicht deduktiv aus der Theorie hergeleitet, sondern im Zuge der Beantwortung der Frage nach Art und Spezifität des Rekrutierungsprozesses von allen befragten angesprochen. In einem induktiven Verfahren wurde eine neue Kategorie Beruflicher Werdegang und die persönliche sportliche Laufbahn gebildet.

Daher wurden die folgenden Kategorienausprägungen berücksichtigt:

- Beruflicher Werdegang und die persönliche sportliche Laufbahn

5.6 Beschreibung der InterviewpartnerInnen

Die InterviewpartnerInnen wurden in einem Zeitraum von Anfang Juni bis Ende Juli 2015 kontaktiert. Dabei wurde ein persönliches Gespräch vereinbart. Befragt wurden sowohl Frauen als auch Männer, die über eine staatlich zertifizierte Ausbildung (Abschlusszeugnis) mit dem Titel der staatlichen Qualifizierung verfügten. Dies deshalb, da die AbsolventInnen der BSPA (Bundessportakademie) in der Ausbildung dazu qualifiziert werden, für verschiedene Zielgruppen, darunter auch LeistungssportlerInnen, Spiel- Sport und Bewegungsangebote zu planen, durchzuführen und zu evaluieren. Es wurden TrainerInnen, InstruktorInnen und DiplomtrainerInnen interviewt, um ein reales Bild von in leistungssportorientierten Organisationen tätigen SporttrainerInnen zu erhalten.

Die Interviews wurden, um den LeserInnen einen tieferen Einblick in die hier, als ArbeitgeberInnen figurierenden Sportorganisationen zu erhalten, dokumentenanalytisch

ergänzt. Dies erfolgte in Form von Internetrecherchen, vor allem durch eine Informationssammlung relevanter Daten der jeweiligen Sportorganisationen. Die dokumentenanalytisch gewonnenen Daten sind nach der kurzen Beschreibung der InterviewpartnerInnen durch einen doppelten Bindestrich am Anfang und am Ende eines Absatzes sowie durch die kursiver Schrift im Text kenntlich gemacht worden.

Die Interviewpartner/innen sind zwischen (25 und 46) Jahre alt. Das Durchschnittsalter beträgt 32,5 Jahre. Die folgende Auflistung gibt eine Übersicht über das Alter der befragten TrainerInnen und ihren Tätigkeitsbereich.

- IP1 (Trainerin, 1 = Interviewnummer), weiblich, 33 Jahre; Kickboxen, Trainerin
- IP2 (Trainer, 2 = Interviewnummer), männlich, 25 Jahre, Triathlon, Trainer
- IP3 (Trainer, 3 = Interviewnummer), männlich, 27 Jahre, Tanzen, Diplomtrainer
- IP4 (Trainer, 4 = Interviewnummer), männlich, 27 Jahre, Eiskunstlauf - Instruktor
- IP5 (Trainer, 5 = Interviewnummer), männlich, 37 Jahre, Fußball - Jugendtrainer
- IP6 (Trainer, 6 = Interviewnummer), männlich, 46 Jahre, Schwimmen, Trainer

(IP1) Die erste Interviewpartnerin ist staatlich geprüfte Kickboxtrainerin und gleichzeitig Europa- und Weltmeisterin im Kickboxen. Sie zusätzlich ist als Genderbeauftragte beim Österreichischen Bundesfachverband für Kick- und Thaiboxen tätig.

-- „Die Austrian Karate Association (AKA), der Vorläufer des Österreichischen Bundesfachverbandes für Kickboxen, besteht seit dem 30. Jänner 1976 und wurde von Peter Land, Bernd Zimmermann und Alarich Neiss gegründet.“ (www.kickboxen.com, Zugriff am 20.7.2015)

(IP2) Der zweite Interviewpartner ist staatlich geprüfter Triathlontrainer und Obmann, sowie Personal Trainer in einem Sportverein. Zusätzlich absolviert er aktuell das Masterstudium Training und Sport an der FHWN (Fachhochschule Wiener Neustadt) und kann selbst auf eine jahrelange sportliche Laufbahn zurückgreifen.

-- Der Burgenländische Triathlon Fachverband wurde 2002 gegründet. Er ist für die Betreuung von insgesamt 23 burgenländischen Vereinen zuständig. Des Weiteren verfügt der Landesfachverband über ein Präsidium, welches sich aus folgenden Amtsstellen (PräsidentIn, 1. und 2. VizepräsidentIn, SchriftführerIn, FinanzreferentIn, JugendkoordinatorIn und technische KoordinatorIn) zusammensetzt. (vgl. www.btrv.at, Zugriff am 25.8.2015).--

-- Der vom IP2 selbst gegründete Sportverein besteht erst seit einigen Monaten. Der Homepage des Vereines ist zu entnehmen, das zu den Leistungen des Vereines Schwimmstunden, Personal Training, Trainingsplanung, Leistungsdiagnostik sowie Camps & Seminare gehören. (vgl. www.athletenschmiede.at, Zugriff am 1.7.2015) --

(IP3) Der dritte Interviewpartner ist Diplomtrainer für Tanzsportarten und Absolvent der FTVS (Fakultät für Leibeserziehung und Sport) in Bratislava. Er ist seit vielen Jahren als Rock ´n´ Roll Tänzer im österreichischen Spitzensport aktiv und arbeitet in mehreren österreichischen Vereinen als Trainer. In der beschriebenen Organisation ist IP3 in der Funktion des "Head Coach".

-- *Der 1. Pannonische Boogie- & Rock'n'Roll-Club Hot Rock Dancers besteht seit 1995. Der Homepage des Sportklubs ist zu entnehmen, dass der Vorstand aus einer Obfrau, einer Schriftführerin und einem Kassier besteht. Des Weiteren sind im Verein drei TrainerInnen und ein Rechnungsprüfer tätig. (vgl. www.hotrockdancers.at, Zugriff, 18.9.2015) --*

(IP4) Der vierte Interviewpartner ist staatlich ausgebildeter Instruktor für Eiskunstlauf. Er ist seit mehreren Jahren als Trainer in einem Wiener Eiskunstlaufverein tätig und trainiert in diesem hauptsächlich SportlerInnen, die auf die Special Olympics vorbereitet werden sollen.

-- *Der EISSPORTVEREINIGUNG FAVORITEN (EVF) ist ein gemeinnütziger Wiener Eiskunstlaufverein, der 1991 gegründet wurde. Der Homepage der Eissportvereinigung ist zu entnehmen, dass „seit 1994 die Sparte Behindertensport“ besteht, die es Menschen aller Altersstufen mit intellektueller Beeinträchtigung ermöglicht, Eiskunstlaufen zu erlernen. Nach dem Erreichen eines entsprechenden Leistungslevels ist es sogar möglich, auch an „Special-Olympics-Wettkämpfen teilzunehmen.“ (www.eisfavoriten.at, Zugriff am 12.7.2015) --*

(IP5) Der fünfte Interviewpartner ist Fußball - Jugendtrainer in einem Niederösterreichischen Fußballverein. Zusätzlich hat er die Funktion des Jugendkoordinators inne.

-- *Der niederösterreichische Fußballverein ASK/BSC Bruck entstand durch die Fusion zweier Sportclubs, die in den Jahren 1919 und 1923 gegründet wurden. Aktuell wird er unter der Bezeichnung ASK/BSC Bruck geführt und befindet sich mit seiner Kampfmannschaft in der 2.Landesliga Ost. (vgl. www.askbruck.at, Zugriff am 11.9.2015) -*

(IP6) Der sechste Interviewpartner ist Schwimmtrainer und Obmann eines Triathlonvereins. Im Triathlonverein ist er vorwiegend für den Nachwuchsbereich zuständig.

-- *Der LTC Seewinkel ist ein Lauf- und Triathlon Club der 1993 gegründet wurde, um LäuferInnen und TriathletInnen in der Region Neusiedlersee - Seewinkel eine Plattform zu geben. Der Verein bestand zum Gründungszeitpunkt aus 12 Mitgliedern, wobei 11 dieser Mitglieder auch Funktionärsaufgaben übernahmen. (vgl. www.ltc-seewinkel.at, Zugriff am 05.9.2015) --*

5.7 Der Interviewleitfaden

Der Interviewleitfaden dient der Erhebung von Informationen bei den befragten InterviewpartnerInnen und ist in 4 Fragenkomplexe eingeteilt:

- Fragen zur leistungsorientierten Sportorganisation und zum Anstellungsverhältnis der SporttrainerInnen
- Fragen zum Tätigkeits- und Kompetenzprofil sowie zum Qualitätsverständnis der SporttrainerInnen
- Fragen zur Zusammenarbeit und zu den Einflussbereichen der SporttrainerInnen
- Fragen zur Handlungslogik und zum professionellen Selbstverständnis der SporttrainerInnen

1. Fragen zur Sportorganisation

Beschreibung der Organisation:

- Seit wann besteht ihre Sportorganisation ? Wie ist sie organisiert? Um welchen Organisationstyp handelt es sich? (Sportverein, Sportverband).
- Können Sie beschreiben, wie ihr Sportverein bzw. Sportverband organisiert ist und welchen Hauptauftrag er verfolgt? Welche Vorteile hat ihre Sportorganisation?
- Verfügt ihre Sportorganisation über ein Leitbild ? Wenn ja, wie wird dieses definiert? Wenn nicht, warum?
- Wer hat die höchste Entscheidungsmacht im Verein? (PräsidentIn, Vorstand)
- Orientiert sich ihre Sportorganisation an anderen erfolgreichen Sportorganisationen? Falls ja, in welcher Form? Warum?

Beschreibung der Anstellungsverhältnisse der SporttrainerInnen:

- Wie lange sind sie in dieser Organisation tätig? Wie sah der Rekrutierungsprozess aus?
- Welches Anstellungsverhältnis liegt vor und wie sind sie mit diesem zufrieden? Hauptamt, Nebenamt?
- Welche Tätigkeiten üben sie hauptsächlich aus?
- Nebenfragen: Anzahl der betreuten SportlerInnen, Anzahl der TrainerInnen in der Organisationseinheit, Wer entscheidet über die Aufnahme von SportlerInnen usw.

2. Fragen zum Tätigkeitsbereich, Kompetenzprofil, Qualitätsverständnis

- Über welche fachlichen Qualifikationen und Kompetenzen verfügen sie bereits und welche würden sie noch gerne erwerben?
- Wie würden sie ihren typischen TrainerInnenalltag beschreiben?
- Welche Kompetenzen stehen für die Ausübung ihrer Tätigkeit als SporttrainerIn im Vordergrund? Inwiefern ist für ihre Tätigkeit wissenschaftliches Wissen notwendig? Inwiefern ist für ihre Tätigkeit Reflexion wichtig?
- Wie würden Sie Qualität im Trainingsbereich definieren und welchen Stellenwert hat diese für die Erreichung sportlicher Ziele?

3. Fragen zu Einflussbereichen und zur Zusammenarbeit mit Personen und Institutionen

- In welchem Ausmaß kooperieren Sie mit TrainerkollegInnen bzw. einem Team in Ihrer täglichen Arbeit?
- Wie sieht die Zusammenarbeit aus ?
- Mit wem arbeiten sie außerhalb der Sportorganisation zusammen und welchen Beitrag leistet diese Zusammenarbeit für ihre sporttrainerische Tätigkeit?
- Manchmal ergeben sich ja auch Probleme jeglicher Art in der Zusammenarbeit. Mit welchen typischen Problemen werden sie konfrontiert? Welche sind Faktoren, die eine gute Zusammenarbeit bedingen? Was würden sie in ihrer Organisation verändern um effektiver (qualitativ hochwertiger) arbeiten zu können?
- Welchen Einfluss haben sie auf die Bestimmung der organisationalen und auf die sportlichen Ziele?
- In welchem Ausmaß ist es ihnen möglich, etwaige Qualitätsmerkmale in ihrem Tätigkeitsbereich zu bestimmen?
- Welcher Einfluss ihrerseits liegt gegenüber den Entscheidungen des Vereins/Verbandsvorstands vor?

4. Fragen zur Handlungslogik und zum professionellen Selbstverständnis

- Welche Ermessensspielräume haben Sie in Ihrer Tätigkeit? Wie viel können Sie alleine entscheiden und welche Entscheidungen müssen durch andere "abgesegnet" werden?
- Wer bestimmt Trainingsziele für die von ihnen betreuten SportlerInnen? Von wem wird die Erreichung der Ziele kontrolliert?

Wie spezifisch bzw. eindeutig sind diese Ziele?

Wie messen sie die Erreichung der Ziele?

Wie attraktiv sind diese für die Organisation und für die SportlerInnen?

Wie realistisch sind die Ziele?

Wird die Erreichung der Ziele terminiert und kontrolliert?

- Welche Rolle spielen hierfür berufliche Netzwerke? Nachfrage: Sind Sie Mitglied in beruflichen Netzwerken? Falls ja, in welchen? Wieswegen? Welche Funktion haben diese für Sie persönlich?
- Wem gegenüber fühlen Sie sich am meisten verpflichtet?
- Welche Beschreibung trifft auf ihr Selbstverständnis zu: Sehen Sie sich eher, bildlich gesprochen, als verlängerter Arm der S, d. h., als jemand, der Entscheidungen des Vorstands implementiert und durchsetzt, oder eher als Servicedienstleister für die SportlerInnen oder als etwas ganz anderes?
- Wo sehen sie ihre berufliche Zukunft und die der TrainerInnenkollegInnen? – Welche Zukunft sehen sie für ihre Organisationseinheit?

6 Untersuchungsergebnisse

Dieses Kapitel präsentiert die Ergebnisse der durchgeführten Interviews. Wiedergegeben werden Paraphrasen der Aussagen der InterviewpartnerInnen sowie für die Kategorie sinntragende Aussagen im wörtlichen Zitat. Die Darstellung verwendet die Kategorien als Ordnungssystem. Dabei werden innerhalb jeder Kategorie alle InterviewpartnerInnen einzeln wiedergegeben, wobei mittels farbiger Schrift die Zuordnung der relevanten Aussagen zu den InterviewpartnerInnen dargestellt wird. Die Farbkodierung ist:

IP1 (Trainerin, 1 = Interviewnummer), weiblich, 33 Jahre; Kickboxen, Trainerin

IP2 (Trainer, 2 = Interviewnummer), männlich, 25 Jahre, Triathlon, Trainer

IP3 (Trainer, 3 = Interviewnummer), männlich, 27 Jahre, Tanzen, Diplomtrainer

IP4 (Trainer, 4 = Interviewnummer), männlich, 26 Jahre, Eiskunstlauf -
TrainerInnengrundausbildung

IP5 (Trainer, 5 = Interviewnummer), männlich, 37 Jahre, Fußball - Jugendtrainer

IP6 (Trainer, 6 = Interviewnummer), männlich, Jahre, Schwimmen - Trainer

Hauptkategorie 1 - Beschreibung der Organisation und des Anstellungsverhältnisses

Unterkategorie 1 - Beschreibung der Organisation

Kategorienausprägung: Angaben zur Organisation

Laut IP1 verfügt die Sportorganisation, in der sie als Trainerin und Genderbeauftragte tätig ist, über eine lange Tradition. Die Sportorganisation beschäftigt zwei, fest angestellte BundeskoordinatorInnen und einen Head Coach, die für die diversesten Disziplinen zuständig ist. Des Weiteren arbeiten in der Organisation IP1 zufolge auch ehrenamtliche KoordinatorInnen, die bestimmte Tätigkeitsbereiche abdecken.

„Da gibt es einen Vorstand, wo ich selbst da drin sitze als Genderbeauftragte, früher war ich AthletInnenvertreterin, jetzt haben sie mich aufgestuft oder abgestuft, je nach dem [...]“ (1:41 - 1:52)

IP2 ist seit einigen Monaten im burgenländischem Triathlonverband (BTRV) als Landestrainer tätig. Der von ihm gegründete Verein ist ein Sportverein, gibt seinen MitgliederInnen die Möglichkeit, in den Leistungssportbereich hinein zu schnuppern. Der Schwerpunkt des Vereins liegt auf dem Triathlonsport, wobei für alle drei Triathlondisziplinen Trainingseinheiten angeboten werden und somit als das

Vereinsdienstleistungsangebot zu verstehen sind. Die Zielgruppe des selbstgegründeten Vereins ist aktuell noch im Erwachsenenport angesiedelt. Ab dem nächsten Jahr ist es geplant, Dienstleistungsangebote im Jugend und Nachwuchsbereich zu akzentuieren.

Im Tanzverein "1. Pannonischer Boogie- & Rock'n'Roll-Club Hot Rock Dancers" werden IP3 zufolge zur Zeit 40-50 Mitglieder betreut. Der Großteil (ca. 70%) der VereinsmitgliederInnen sind Kinder und Jugendliche.

Der Verein Eissportvereinigung Favoriten (EVF) hat IP4 zufolge ca. 40 Mitglieder. Im Schwerpunkt Leistungssport wird der Fokus vor allem auf den Nachwuchsbereich gelegt. Die Gruppe der Special Olympics ist in diesem Verein am zahlreichsten vertreten.

Beim Niederösterreichischem Fußballverein (ASK/BSC Bruck) handelt es sich nach IP5 um einen leistungsorientierten Verein, in dem neben der Akzentuierung der Kampfmannschaft auch großer Wert auf die Nachwuchsarbeit gelegt wird. Der Verein verfügt nach IP5 über 7 TrainerInnen und 6 Co-TrainerInnen.

Der LTC Seewinkel ist laut IP6 ein auf Triatlonsport ausgerichteter Sportverein. „Vom Hobbyathleten bis zum Vizestaatsmeister sind sämtliche Leistungskategorien vorhanden. Ziel unseres Vereines ist vorderdringlich [sic!] den Breiten- und Freizeitsport zu fördern. Wir finanzieren uns aus Mitgliedsbeiträgen, Förderungen, Sponsoren und dem Erlös unseres Leuchtturmlaufes.“ (<http://www.ltc-seewinkel.at/ueber-uns>) Seit dem Start mit der Jugendinitiative vor 3 Jahren wird in diesem Bereich versucht, verstärkt leistungsorientiert zu arbeiten.

Kategorienausprägung: höchste Entscheidungsmacht aus Sicht der TrainerInnen innerhalb des Vereins

Ip1 beschreibt, dass es im Bundesfachverband einen Präsidenten, einen Geschäftsführer und Präsidien gibt, die für ihre Teilbereiche zuständig sind und dem Vorstand berichten müssen.

„Ich sage einmal, die wichtigsten Entscheidungen werden dann bei den Vorstandssitzungen oder dann bei der Generalversammlung gemeinsam getroffen.“ (2:12 - 2:19)

Innerhalb des eigenen Sportvereines hat IP2 als Obmann und sportlicher Leiter auch den höchsten Grad an Entscheidungsmacht.

Im BTRV (Burgenländischer Fachverband) ist er lediglich für den Nachwuchsbereich verantwortlich und kann dementsprechend nur in seinen Belangen entscheiden. Ein explizites Mitspracherecht im Vorstand gibt es nicht.

Die Vereinspräsidentin ist laut IP3 für das Management des Tanzvereines zuständig. Dazu gehören folgende Aufgaben: Finanzielle Angelegenheiten, Organisation von vereinsinternen und vereinsexternen Wettkämpfen sowie die Beschickung von VereinssportlerInnen zu diesen. Des Weiteren ist sie auch für die Rekrutierung der VereinstrainerInnen zuständig. Zu ihren Aufgaben gehört die Kommunikation mit den Eltern, die Verteilung von Vereinsinformationen an die Vereinsmitglieder und die Beobachtung der Leistungen bei den Wettkämpfen.

Das größte Sagen im Verein hat prinzipiell die Vorstandsvorsitzende. Dieses bezieht sich IP4 zufolge vor allem auf die finanziellen und organisatorischen Angelegenheiten. Sportliche Belange werden dagegen in einem starken Ausmaß von den TrainerInnen mitbestimmt und fallen somit eher in den Autonomiebereich der TrainerInnen.

Die größte Entscheidungsmacht schreibt IP5 dem Obmann zu, welcher klare Richtlinien vorgibt, die auf allen personellen Ebenen auch umgesetzt werden müssen. IP5 betont gleichzeitig, dass es weniger um den Bereich der TrainerInnen selbst gehe und weder die Trainingsinhalte, noch die zu gestaltenden Trainingsprozesse damit gemeint sind, sondern eher organisatorische Belange strukturell gesehen von oben bestimmt werden. Im sportlichen Bereich wird vom IP5 auch noch dem sportlichen Leiter und dem KampfmannschaftstrainerInnen eine große Entscheidungsmacht zugesprochen.

„[...] er (der Obmann) redet uns jetzt nicht hinein, was wir trainieren, wie wir trainieren, da redet er uns nicht hinein. Aber gewisse Richtlinien, wenn er das sagt, dann müssen wir uns daran halten, ja.“ (10:27 - 10:39)

„[...] im Prinzip der Vorstand. Also wir lassen natürlich alles über den Vorstand laufen, weil ja der Vorstand auch haftet für sämtliche Dinge, die wir machen und darum sind eigentlich die größeren Entscheidungen, alles im Vorstand.“ (6:10 - 6:23)

Kategorienausprägung: Hauptauftrag (Leitbild), Ziele und Legitimitätsdruck der Organisation

Über ein explizites Leitbild verfügt der Österreichische Bundesfachverbands nicht. Statt dessen werden auf der Homepage (www.kickboxen.com) zehn "Gute Gründe" für eine Mitgliedschaft bei dieser Sportorganisation angeführt. Diese richten sich vor allem an die Vereine, die von diesen am meisten profitieren sollen. Erwähnenswert erscheint vor allem der Hinweis auf die Möglichkeit einer Ausbildung durch die Bundessportakademie, die eine staatliche Zertifizierung von SporttrainerInnen, deren Bandbreite angefangen von Basic InstruktorInnen bis hin zur TrainerInnenausbildung reicht, anbietet.

„[...] die Ausübung von Kick- und Thaiboxen im Sinne auch von der Durchführung von Wettkämpfen, von der Beschickung von Wettkämpfen, es gibt ja auch ein

Nationalteam, wir sind eine BSO anerkannte Sportart. Es geht sicherlich um die Ausübung der Sportart und vor allem die Weiterentwicklung und Ausbildung in der jeweiligen Sportart und in der jeweiligen Disziplin“. (3:03 - 3:27)

Ein öffentlich präsenten Leitbild des Sportvereines Athleten-Schmiede gibt es derzeit noch nicht. Laut IP2 besteht sein Hauptauftrag darin, dass der Hobbysportler bzw. die Hobbysportlerin:

„sich also fühlen kann, wie ein Leistungssportler, also dass wir verschiedenste Trainingsangebote haben, wo sich der (Athlet) Sachen machen kann, die er sich alleine nicht leistet, also geführtes Schwimmtraining, Lauftraining.“ (2:56-3:07)

Es handelt sich um einen auf Ausdauersport fokussierten Verein, der unter anderem zum Ziel hat, die EinzelsportlerInnen in einen Team zusammenzuführen und auch den Spaß am Sport zu fördern. Das jetzige Vereinsangebot soll zudem laufend um Ski-Touren im Winter und sonstige Spaßausflüge in den Sommermonaten ergänzt werden.

„das große Steckpferd ist die Nachwuchsarbeit, wo wir wirklich auch versuchen, junge Talente weiter zu führen in den Leistungssport.“ (5:06 - 5:14)

Prinzipiell können zwei Ebenen im Verein unterschieden werden. Einerseits werden hier Anfänger und Hobbytänzer, auch kleine Kinder ab dem 4 Lebensjahr trainingstechnisch an die Sportart herangeführt. Andererseits werden im Verein ab einem Alter von 7 Jahren auch schon Tanzpaare für diverse Tanzwettkämpfe vorbereitet.

„Die Leistungsorientierten, die zielen auch schon auf Ergebnisse ab bei den Wettkämpfen.“ (02:11 - 2:16)

Dem Verein geht es vor allem, und das ist zugleich auch als Leitbild der Organisation zu sehen, darum, die jungen Vereinsmitglieder in einem organisationalen Rahmen, zum Tanzen zu bewegen, um damit eine strukturelle Basis zu schaffen, aus der man dann die talentierten SportlerInnen herausgreifen und an die Leistungsorientiertheit heran führen kann. Ein Ziel, welches sich daraus ableitet ist es, die leistungsorientierten TänzerInnen derart trainingsmäßig zu betreuen, dass diese bei den Wettkämpfen erfolgreich sein können. Aus diesen Fakten lässt sich ableiten, dass der Hauptauftrag des Tanzvereines in seinem, auf Leistung fokussierten Angebot besteht und der organisationale Erfolg mit dem sportlichen gleichzusetzen ist. Es werden auf nationaler Ebene jährlich 6-7 Wettkämpfe durchgeführt. Zu einem dieser Wettkämpfe gehört die österreichische Meisterschaft, die mit dem Titel "Österreichischer Meister" honoriert wird.

„Das ist eigentlich das primäre Ziel des Vereines ist es, also die Teilnahmen an diesen Wettkämpfen, wobei die erfolgreichsten Tanzpaare, die sich unter den drei besten

platziert werden können in der Klassifikation österreichischer Paare, nehmen auch bei internationalen Wettkämpfen teil.“ (3:28 - 3:43)

Zu den Vorteilen und Zielen der Sportorganisation kann gezählt werden, dass in diesem nicht nur ausschließlich getanzt wird, sondern vor allem im Kinder und Jugendtraining werden auch Inhalte wie Gymnastik als eine Basis für Tanzen, Athletik und verschiedene Spiele angeboten, womit erreicht werden will, dass die Kinder und Jugendlichen eine gute motorische Grundausbildung bekommen. Die Spezialisierung aufs Tanzen und der Anteil in den Trainings steigt erst mit dem höher werdenden Alter.

Der Sportverein fördert besonders das Eislauftraining und Eiskunstlauf für mentalbehinderte SportlerInnen im Rahmen der Special Olympics. Daneben wird auch der "normale" Leistungssportbereich, der nicht dem Special Olympics Bereich zugerechnet wird trainingstechnisch betrieben. Im TrainerInnenteam sind die TrainerInnen sowohl nur für den Special Olympics Bereich, teilweise aber auch für beide Bereiche zuständig.

Ein dezidiertes Leitbild kann vom IP4 nicht genannt werden. Es wird betont, dass es sich um einen Verein handelt, der als eher klein einzustufen ist und vor allem mit dem Wort "familiär" umschrieben werden kann.

Es wird vom IP4 hervorgehoben, dass der Vorteil der Organisation in ihrer Kompaktheit liegt.

„Jeder Trainer kennt jeden, jeder kennt die Eltern, wir sind alle per Du, da gibt es nicht irgendwelche Differenzen oder Unterschiede. Der Präsident, oder "Der". Es ist alles auf Kooperation ausgelegt.“ (7:21- 7:38)

Der Aussage von IP5 kann entnommen werden, dass der Sportverein über kein schriftlich definiertes Leitbild verfügt.

Das Hauptziel des IP5 als Nachwuchstrainer ist es, aus einigen SpielerInnen aus seiner Mannschaft, gute FußballerInnen zu machen.

„Das Ziel vom Vorstand ist eigentlich schon, Talente auszubilden, dass sie später dann, wenn sie in den Erwachsenen-Fußball rein rücken, dass sie dann in der Kampfmannschaft, im eigenen Verein spielen.“ (02:15 - 02:30)

Der Hauptauftrag des Fußballvereines hinsichtlich der Nachwuchsarbeit besteht darin, die Talente, die in diesem Verein betreut werden, bestmöglich zu fördern, um sie später in die eigene Kampfmannschaft zu übernehmen. Die Kampfmannschaft selbst verfolgt das Ziel, in eine höhere Liga aufzusteigen. Um auf dieser Ebene erfolgreich zu sein, kauft der Verein auch Spieler von außen, da das hohe Level mit eigenen SportlerInnen nicht möglich ist. Aus Sicht von IP5 ist das ein Problem, da trotz der hohen

SpielerInneneinkaufskosten, die bereits vor 2 Jahren getätigt wurden, ein Aufstieg in die höhere Liga immer noch nicht gelungen sei.

Der Vorteil und das Ziel des Vereines ist IP5 zufolge vor allem darin zu sehen, dass es im Nachwuchsbereich, in dem IP5 direkt als Nachwuchstrainer involviert ist, nicht nur um die sportlichen Erfolge geht, sondern auch um Werte wie Freundschaft, Fairness, familiäre Atmosphäre, Zusammenhalt und Spaß (z.B.: Ausflüge zu Sportereignissen, usw.). Ein jedes Kind hat die Möglichkeit, im Verein Mitglied zu werden.

„Eigentlich sind wir (die Nachwuchsmannschaft) eine große Familie.“ (5:41 -5:43)

Der Hauptauftrag des LTC Seewinkel war nach IP5 immer, Breitensport zu fördern und, Wettbewerbe zu organisieren (Läufe, Triathlons, etc.). Ein weiteres Anliegen besteht darin, den LäuferInnen eine Basis zu geben, miteinander zu trainieren und dem Interesse Lauf und Triathlon nachzugehen. Obwohl es einige der Vereinsmitglieder sportlich auf ein höheres Level gebracht haben, gibt IP6 zu, dass dies auf die strukturellen Rahmenbedingungen des Vereins zurückzuführen war, sondern eher auf die Eigeninitiative der SportlerInnen.

„Wir haben dann ein Paar rausbekommen, wie gesagt, die auch, ja ich sage jetzt einmal Spitzensport nicht, aber leistungsorientierte Sportler waren und in Österreich doch ein Bisschen etwas gezeigt haben.“ (1:56 - 02:04)

Dadurch dass es im Triathlon- und im Laufsport viele Quereinsteiger gibt, die relativ spät mit dieser Sportart anfangen, ist es weniger wahrscheinlich, durch eine vereinsmäßige Unterstützung die Potentiale von Kind auf bis zu Leistungsspitze zu fördern. Nichts desto trotz sind drei SportlerInnen des LTC Vize-StaatsmeistertitelträgerInnen.

Die Ziele des Vereins liegen nach IP6 darin, dass man mittlerweile als Vereinsmitglied ein strukturiertes Schwimmangebot und qualitatives Training erhält. Aufgrund dieses Angebots gab es in den letzten Monaten auch einen verstärkten Zuwachs an Vereinsmitgliedern. IP6 als Trainer und Obmann dieses Vereines hebt gleichzeitig hervor, dass es nie die Intention des Vereines war, ausschließlich auf Quantität den Wert zu legen, das Ziel wird eher in der Dienstleistungsqualität gesehen.

„[...]weil wir ein gemeinnütziger Verein sind, das heißt die ganzen Einkünfte, Sponsoring, was beim Lauf übrig bleibt und so weiter, das kommt dann wieder den Mitgliedern zu Gute.“ (4:44 - 4:54).

Die vor drei Jahren gestartete Arbeit des Vereins im Nachwuchsbereich ist mittlerweile zu einem der wichtigsten Faktoren im Verein geworden.

„Wo wir uns darauf stürzen. Wo wir auch sehr viel Power rein geben, in dem Bereich Nachwuchs. Und das versuchen wir auch professionell zu steuern.“ (5:14 - 5:25)

Kategorienausprägung: Orientierung an anderen Sportorganisationen

IP1 gibt an, dass sich der Fachverband grundsätzlich nicht dazu verpflichtet fühlt, sich an anderen Organisationen zu orientieren, dies aber in gewissem Rahmen durchaus tut. Da eine Verwandtschaft zum Boxsport besteht, versucht man sich an dieser Organisation zu orientieren. Ein gewinnbringender Vergleich ist jedoch nicht möglich, weil Kickboxen sehr viele Disziplinen beinhaltet. Die schwierige und komplizierte Situation besteht darin, dass es dadurch sehr schwer ist, die eigene Sportart erfolgreich zu vermarkten, bzw. nach an die Öffentlichkeit zu tragen.

„Man schaut natürlich schon über den Tellerrand, um natürlich von den anderen Organisationen zu lernen oder sich was abschauen zu können.“ (4:15 - 4:22)

Eine gewisse Orientierung beziehungsweise Beobachtung anderer erfolgreicher Vereine ist für IP2 wichtig, wobei nicht ein Kopieren im Sinne von Nachmachen im Vordergrund steht, sondern es wird eher als ein gewisser Ansporn gesehen, auch so aktiv und erfolgreich zu sein, wie eben die erfolgreicheren Österreichischen Triathlonlandesfachverbände. IP2 hebt auch die Orientierung an Nachwuchskonzepten aus anderen Ländern hervor. Dabei werden vor allem im Triathlon erfolgreiche Länder wie Deutschland, Schweiz oder Australien genannt.

„[...] man soll sich natürlich an den erfolgreichen Nationen orientieren, aber es ist eher, nicht dass ich mich an anderen Bundesländern, sondern eher an anderen Nationen, wie Deutschland, Schweiz oder Australien oder so orientieren und das ganze ummünzen auf die Gegebenheiten vor Ort“. (6:20 - 6:36)

Dadurch, dass wie IP3 angibt, er noch in der selbigen Sportart aktiv ist und neben seiner TrainerInnentätigkeit in dem hier beschriebenen Tanzverein auch noch in einem anderen, sehr erfolgreichen Tanzverein in Bratislava tätig ist, besteht die Orientierung darin, dass der slowakische Tanzverein, der zu einem der besten in der Welt gehört, als Benchmark-Verein gesehen wird.

„Ich habe mehr oder weniger die Struktur aus diesem erfolgreichen Tanzverein übernommen.“ (4:43 - 4:46)

IP3 bewegt sich in seiner aktiven Sportler- und gleichzeitig TrainerInnenlaufbahn auf vielen Wettkämpfen in der ganzen Welt und hat somit einen guten Überblick über Trends in der Sportart, die aktuell vorherrschen.

Dadurch dass die Obfrau Funktionsträgerin in anderen Vereinen ist, orientiert sie sich an den dort vorherrschenden Strukturen. IP4 meint, dass diese auch in die Strukturen des EVF hineinfließen.

Eine Orientierung an anderen Sportorganisationen wird seitens IP5 nicht beobachtet berichtet.

Es wird sehr wohl mit verfolgt, was die anderen Sportvereine machen und anbieten. Auch das strukturierte Schwimmangebot zu initiieren war sozusagen eine Idee, die sich aus der Orientierung an anderen erfolgreichen Sportvereinen heraus kristallisiert hat.

Unterkategorie 2 - Beschreibung des Anstellungsverhältnisses

Kategorienausprägung: Rekrutierung der SporttrainerInnen

Die IP1 hat 1999 mit dem Kickboxen selbst begonnen und, 2004 ihre TrainerInnenausbildung an der Bundesportakademie begonnen, welche 2006 erfolgreich abgeschlossen wurde .

„[...] habe durch mein eigenes Training schon sehr viel mitgenommen und dadurch, dass man mit dem Verband auf dieser Ebene arbeitet und ich dort sehr viel mitentwickelt habe, was eben Training und Trainingssteuerung und so was anbelangt, bin ich halt dazu gekommen, dass ich das Nationalteam mit betreue [...]“ (7:30 - 7:46)

Die TrainerInnenstelle wurde laut IP2 im BTRV ausgeschrieben. Die LandestraineraspirantInnen wurden durch ein Bewerbungsverfahren selektiert und zu einem Hearing eingeladen. Danach wurde in einem Selektionsverfahren der Geeignetste bzw. die Geeignetste für die LandestrainerInnenstelle gewählt.

Im Verein gab es kein Rekrutierungsverfahren, da dieser auf die Initiative von IP2 gegründet wurde. Dadurch wurde durch IP2 auch automatisch die Position des Obmanns eingenommen.

„Da ist man, da kommt man selber in die Stelle, als Obmann bzw. als sportlicher Leiter. Also da bin ich mehr oder weniger durch Eigeninitiative in diese Richtung gekommen [...]“ (07:04 - 7:14)

In diesem Fall hatte ein österreichischer Tanzverein den slowakischen Tanzverein auf eine Zusammenarbeit hin kontaktiert, wodurch IP3 angeworben werden konnte. Zu diesem Zeitpunkt hatte dieser noch keine TrainerInnenausbildung, sondern, und das dürfte laut IP3 das Aufnahmekriterium gewesen sein, bereits einige große Erfolge im Tanzen feiern können. Zudem dürfte spielte auch der Umstand, dass es sich beim slowakischen Tanzverein um einen überaus erfolgreichen Verein handelt, eine wichtige Rolle für die Rekrutierung gespielt haben.

Die Tätigkeit entstand vorerst aus einer Vertretung eines Trainerkollegen. Da dieser in weiterer Folge gänzlich abgesprungen ist, wurde die mit der TrainerInnentätigkeit in dieser Organisation aufgenommen.

Der Bruder von IP5 war früher Nachwuchstrainer im selbigen Verein, und dadurch, dass ihn IP5 hin und wieder vertreten durfte, und es ihm auch sehr viel Spaß gemacht hat, ist er in den Trainerjob sozusagen hineingerutscht. Ein wichtiger Grund für den Einstieg in das trainerische Schaffen war auch der Umstand, dass der 5 Jahre alte Sohn vom IP5 selbst auch Fußball spielte.

IP6 hat sich mit dem Start der Nachwuchsarbeit in seinem Verein begonnen, sich als Trainer mäßig zu engagieren. Daneben betreut IP6 auch erwachsene SportlerInnen in den von ihm angebotenen Schwimmtrainingseinheiten. Obwohl die von IP6 betreute Zielgruppe Erwachsene mehr Zeit seiner trainerischen Tätigkeit in Anspruch nimmt, stellt das Nachwuchstraining für ihn das größere Anliegen dar.

„Das Herz ist mehr beim Nachwuchs, keine Frage. Wo mehr zu tun ist für mich persönlich, ist im Schwimmbereich" (7:48 - 7:57)

Kategorienausprägung: Beschäftigungsdauer in der Organisation

IP1 ist mehr seit 2006 als Trainerin im Bundesdachverband für Kickboxen tätig. (9 Jahre)

IP2 ist im BTRV ist seit 1. Mai 2015 als Landestrainer tätig.

IP3 ist seit 2008 in seinem derzeitigen Tanzverein als Trainer tätig. (7Jahre)

IP4 ist seit 2012 in seiner Sportorganisation tätig. (3 Jahre)

IP5 ist seit 2007 als Trainer im Fußballverein tätig. (8 Jahre)

IP6 ist seit 2012 in Lauf- und Triathlonclub tätig. (3 Jahre)

Kategorienausprägung: Art des Anstellungsverhältnisses und der Zufriedenheitsgrad mit diesem

Ein direktes Anstellungsverhältnis hat die IP1 mit dem Bundesfachverband für Kickboxen nicht. Für die IP1 stellt die TrainerInnentätigkeit eine Art Nebenbeschäftigung dar, da sie in der Landesregierung als Sportreferentin hauptangestellt ist.

„es ist ein Stundenaufwand im Jahr, der dann entweder teilweise über Honorar oder über pauschalierte Aufwandsentschädigungen, je nach dem was es ist oder wo ich tätig bin [...]“ (8:25 - 8:35)

IP2 ist im BTRV nebenberuflich, auf selbstständiger Basis tätig. Er hat mehrere einkommenssichernde Standbeine. Ein Standbein von IP2 ist die Durchführung leistungsdiagnostischer Verfahren. Die weiteren sind Trainingsplanung, Schwimmstunden im Bereich des Personal Trainings sowie die Tätigkeit im BTRV. Grundsätzlich stellt aber der Sportbereich seinen Haupttätigkeitsbereich dar, den er auch zur finanziellen Absicherung nützt. Neben diesen Tätigkeiten studiert IP2 Sport und befindet sich derzeit im Masterstudium.

Zwischen IP3 und dem Tanzverein liegt ein Werkvertrag vor, d.h. je nach Anzahl der Trainingsstunden erfolgt die vereinbarte Bezahlung die mit einem bestimmten Stundensatz abgegolten wird.

„Man kann sich damit etwas dazu verdienen, aber es ist nicht das Hauptding, man kann jedenfalls nicht davon den Lebensunterhalt bestreiten. Man müsste halt noch etwas anderes dazu haben. Aber es geht nicht vorwiegend darum, um Geld, sondern es geht darum, dass es mir Spaß macht“. (13:02 - 13:20)

IP4 arbeitet nebenberuflich und auf selbstständiger Basis. Die Bezahlung erfolgt über die PRAE Abrechnung. Mit dieser Form der Anstellung ist IP4 zufrieden, da er einsieht, dass die dem Verein zur Verfügung stehenden finanziellen Mittel nicht so hoch sind. Als positiv wird seitens IP4 bewertet, dass er im Rahmen seiner privaten Trainingseinheiten die Vereinsräumlichkeiten (angemieteter Eislaufplatz) zu seinem Vorteil nutzen kann.

IP5 arbeitet auch nur nebenberuflich als Trainer und bezeichnet diese Trainertätigkeit als ein sehr zeitintensives Hobby. IP5 hebt hervor, dass für dieses Hobby sehr viel geopfert wird, dass aber gleichzeitig ein Pflichtbewusstsein gegenüber dem von IP5 trainierten Nachwuchs verspürt wird:

„Das sind alles meine Kinder sag ich einmal, weil die haben alle mit 5-6 Jahren angefangen. So kleine "Gstölpsen" und jetzt sind sie so groß wie ich [...]“. (16:49 - 17:00)

Der Verein verfügt auch über hauptamtliche TrainerInnenstellen, allerdings sind diese nur in der Kampfmannschaft anzutreffen. In der Kampfmannschaft ist der verantwortliche Trainer zeitmäßig mehr gefordert, steht dafür aber auch in einer bezahlten Stellenposition.

Bei IP6 liegt keine Hauptberuflichkeit als TrainerIn vor. Die durchgeführten Trainingseinheiten werden über PRAE abgerechnet. Das Entgelt ist so gewählt worden, dass es auch einen gewissen Anreiz für alle TrainerInnen des LTC Seewinkel darstellt. IP6 spricht damit auch ein gewisses Maß an Zufriedenheit damit an.

„Wir haben gesagt, wir zahlen einen ordentlichen Stundenlohn, wird auch ordentlich abgerechnet, [...]“. (09:06 - 09:15)

„[...] und das ist natürlich für alle, neben der Tätigkeit natürlich was motivierend sein soll {Trainer} [...].“ (09:23 - 09:27)

Kategorienausprägung: Beschreibung der Haupttätigkeiten der SporttrainerInnen

Die IP1 ist Genderbeauftragte und Sportkoordinatorin für die Disziplinen Voll- und Leichtkontakt. Als solche gehören zu ihren Haupttätigkeiten vor allem koordinative und organisatorische Aufgaben, wie zum Beispiel die Organisation und Betreuung von SportlerInnen in Trainingslagern. In diesen ist sie für die Trainingsgestaltung verantwortlich. Des Weiteren hat sie eine betreuende Funktion bei diversen Wettkämpfen (EM, WM), ist im Bereich der Ausbildung sporadisch als Vortragende tätig aber auch für Trainingslehrgänge zuständig. Der Hauptfokus liegt in diesen Bereichen vor allem auf der Vermittlung von praktischen Trainingsinhalten.

„[...] wobei ich da nicht direkt die Trainingsplanung mache, sondern das machen eigentlich die hauptberuflich angestellten Trainer und ich kümmere mich eigentlich um die Gestaltung der einzelnen Trainingseinheiten an diesem Trainingswochenende, (Denkpause) oder wenn ich halt mit bin auf, auf Betreuung bei der WM oder EM, dass wir halt dort dann die Vorbereitung mit den Sportlern macht, ... natürlich auch dann die Regenerationsmaßnahmen umsetzt, Beweglichkeitstraining, Auslockern, Vorbereiten mit den Sportlern.“ (10m:08s - 10m:39s)

Die trainerische Tätigkeit des IP2 bezieht sich schwerpunktmäßig auf den Nachwuchsbereich, wobei neben den durchzuführenden Projekten noch Betreuungen im Rahmen von Trainingslagern anfallen.

„[...] das heißt, ich mache meistens so Projektschwerpunkte, wo es einmal im Monat ein Schwerpunktwochenende, oder jetzt als Vorbereitung auf die Österreichische Meisterschaft, eine Schwerpunktsetzung ist im Bereich Aquathlon, wo wir über drei Wochen schwerpunktmäßig drei Stunden immer in der Woche etwas vorbereiten.“ (04:08 - 4:25)

Die Trainingsarbeit stellt für IP3 die Haupttätigkeit innerhalb des Tanzvereines dar. Dabei obliegt ihm die Gestaltung der Trainingseinheiten im Tanzverein sowie die Bestimmung deren Inhalte und Form. Da Tanzchoreographien zu Tanzauftritten dazu gehören, wird auch diese Aufgabe meist von ihm übernommen. umfasst auch das die Auswahl und das Schneiden von Musik.

„[...] was diese Sachen anbelangt, das ist ausschließlich Trainersache.“ (07:00 -07:03)

Des Weiteren gehört auch die Zusammenstellung der Tanzpaare und die Konsultationen, die diesbezüglich notwendig sind zu seinen Hauptaufgaben.

In weiterer Folge wird auch die Saisonplanung und die strategische Ausrichtung des Tanzvereines grundlegend von IP3 bestimmt. Die Organisation von Trainingslagern und Wettkämpfen stellen auch eine Aufgabe von IP3 dar.

Im Vordergrund steht die trainerische und die beratende Tätigkeit. Innerhalb der trainerischen Tätigkeit werden die Special Olympics SportlerInnen auf die Wettkämpfe vorbereitet. Da kommendes Jahr die Olympic PreGames und das Jahr darauf die Special Olympics 2017 in Österreich stattfinden, ist IP4 damit beauftragt worden, die Koordination und das Teamleadership für die vereinsinternen SportlerInnen zu übernehmen.

„Sowohl als Headcoach, dass ich die Verantwortung über die Trainer unter mir dann habe, als auch dann vor Ort organisatorisch, die Kommunikation mit der Organisation dann dort, ja [...].“ (12:06 - 12:20)

IP5 ist neben seiner TrainerInnenstelle auch noch Jugendleiter. Zu seinen Aufgaben zählt auch die regelmäßige Anwesenheit bei Fußballverbandsitzungen. In diesen werden Vorträge zu aktuellen Themen gehalten und die Trainer haben hier die Möglichkeit sich über aktuelle und relevante umzusetzende Maßnahmen. Diese betreffen beispielsweise neue Regeln, die von der FIFA ausgehen.

IP6 besetzt mehrere Positionen im Verein. Einerseits hat er die Obmann Funktion inne. Dann bietet er noch im Rahmen des Personal Trainings Schwimmtrainingseinheiten an. Schließlich ist er neben seinen zwei TrainerkollegInnen noch für die Trainings im Nachwuchsbereich tätig. Er betont, dass die Funktion des Obmannes einige wichtige aber auch zeitaufwendige Aufgaben mit sich bringt.

„Ich muss dort als Obmann organisatorisch tätig sein, von Sponsoren angefangen über Einkleidung, (...) im Prinzip alles.“ (8:12 - 8:23)

Kategorienausprägung: Anzahl der zu betreuenden SportlerInnen durch die SporttrainerInnen

Im Genderprojekt werden 8 Personen geblockt jeweils an den Wochenenden betreut. Bei der Koordination des Nationalteams sind es mitunter bis zu 20 SportlerInnen, die betreut werden.

Im Team Athletenschmiede werden derzeit ca. 40 AthletInnen betreut. Im Burgenländischen Triathlonverband sind es 15 -20 Kinder. Davor im vorigen Sportverein waren es ca. 30 - 40 AthletInnen, die vom IP2 betreut wurden.

Aufgrund der noch nicht lange bestehenden Selbständigkeit war es bis dato so, dass IP2 nicht in der Position war, sich die zu betreuenden AthletInnen selbst auszusuchen.

Mittlerweile kommt er aber langsam in den Genuss, sich diese aussuchen zu können, bzw. auch ablehnen zu können.

Innerhalb des BTRV ist das Sportlerfeld im Moment noch eher breit aufgestellt, soll aber in der nahen Zukunft eingeeengt werden.

Im Anfängerbereich, dezidiert im Kinderbereich nehmen derzeit zwanzig Kinder an den Trainingseinheiten mit. Ab der Einsteigerkategorie bis 10 Jahre und bei den SchülerInnen gibt es dann auch schon jeweils Tanzpaare. In der Junioren und Seniorengruppe liegt der Hauptaugenmerk auch auf den Tanzpaaren. Eine weitere Tanzgruppeformation wird durch 15 Mädchen gebildet.

Prinzipiell kann laut IP3 im Tanzverein jeder mitmachen. Wenn ein neues Vereinsmitglied mit unrealistischen Zielen und Erwartung an den Trainer herantritt, so wird er darauf aufmerksam gemacht, dass es ab einem bestimmten Alter nicht mehr möglich in dieser Sportart bis an ein hohes Leistungslevel heranzukommen, da dafür ein früherer Start mit der Sportart Voraussetzung ist.

„das erkläre ich ihm dann schon, dass es auf diesem Level nicht möglich ist, bis an die Leistungsspitze zu kommen [...]“ (08:54 - 08:57)

IP4 betreut im Rahmen des Sportvereines 2 Athleten. Auf privater Schiene sind es 6 zusätzliche AthletInnen, die IP4 trainiert.

In der Mannschaft von IP5 werden insgesamt 21 junge Fußballer betreut. Vier von diesen Fußballern sind auch im LAZ (Leistungsausbildungszentrum) positioniert wo sie auch trainieren. In diesem Fall handelt es sich um die besten und ausgewählten Talente, die zwar nicht in der Mannschaft von IP5 trainieren, jedoch bei den Fußballspielen die eigene Mannschaft vertreten. Die vier Fußballer trainieren viermal die Woche. Die anderen 17 Fußballer dreimal die Woche.

„Nein das ist keiner von uns, die müssen Ausbildungen machen bis zur Elite, Ausbildung Elite Junior. Also so richtig A-Lizenz, B-Lizenz. Die müssen dann wirklich Trainerausbildungen mitbringen, dass sie eigentlich LAZ - Trainer werden können.“ (22:53 - 23:09)

Im Leistungsausbildungszentrum spielt IP5 zufolge die TrainerInnenausbildung einen höheren Stellenwert ein. IP5 betont, dass er und seine TrainerkollegInnen selbst und auf ihre Eigeninitiative über den Ermessensspielraum verfügen, ob sie sich weiterbilden, oder ob sie sich weiter- und fortbilden.

„Für uns Trainer, dir bleibt es eigentlich im eigenen Ermessen, ob du Ausbildungen machen willst und genießen willst. Das ist halt für dich selbst nur. Du fängst an mit dem Kindertrainer, dann machst den Nachwuchstrainer und so steigst halt die diversen Ausbildungen, wenn du selber willst.“ (23:59 - 24:15)

Im Nachwuchsbereich werden zwischen drei TrainerInnen dreimal die Woche zwölf bis dreizehn SportlerInnen betreut. Im Erwachsenenbereich, in welchem Schwimmtrainingskurse angeboten werden betreut IP6 je 10 Klienten dreimal die Woche. Insgesamt um die vierzig Personen.

Die Entscheidung darüber welche SportlerInnen im Verein aufgenommen werden sollen wird IP6 zufolge immer im Vorstand getroffen.

Kategorienausprägung: Gesamtanzahl der TrainerInnen in der Organisation

Der Bundesfachverband verfügt über zwei hauptberuflich Angestellte, einen Headcoach und vier bis fünf TrainerInnenaushilfen, die ihre trainerische Tätigkeit nebenberuflich ausüben und dementsprechend nur dann zu den Wettkämpfen mitfahren können, wenn es aus zeitlicher Disposition heraus möglich ist.

Im Team Athletenschmiede ist IP2 zurzeit der einzige Trainer.

Im BTRV arbeitet IP2 mit 4 unterstützenden VereinstrainerInnen zusammen.

Im Tanzverein sind neben IP3 noch zwei Trainerkolleginnen tätig. Diese wurden durch IP3 ausgewählt. Die eine Trainerin machte früher Gymnastik und sorgt im Trainingsprozess für die konditionelle und koordinative Vorbereitung. Die zweite Trainerin ist aktuell aktive Rock & Roll Tänzerin und kann somit auf ihre praktische Erfahrung zurückgreifen.

Im Rahmen des Vereins hat IP4 4 TrainerkollegInnen. Dann trifft er in der Eislaufhalle auch noch zwei andere Trainer, die aber vereinsextern dort trainieren.

Im Nachwuchsbereich gibt es IP5 zufolge 4 gemeldete Nachwuchsmannschaften, wobei pro Mannschaft je zwei Trainer, ein Haupt- sowie ein Co Trainer tätig sind. IP5 ist seit 8 Jahren für seine Nachwuchsmannschaft als Haupttrainer verantwortlich.

Im Nachwuchsbereich sind drei Trainer tätig. Die Erwachsenen Schwimmkurse führt IP6 selbst durch.

Hauptkategorie 2 - Tätigkeits- und Kompetenzprofil, Qualitätsverständnis

Kategorienausprägung: Beschreibung des TrainerInnenalltags (Routine / individuelle Falldeutung)

Es wird grundsätzlich am Anfang des Trainings mit den SportlerInnen gemeinsam der bereits durch den Trainer bzw. durch die Trainerin vorbereitete Plan besprochen bevor es zur Umsetzung der Trainingseinheit geht. Der Schwerpunkt sollte laut IP1 stark auf die Qualität gelegt werden. Neben der notwendigen Aufmerksamkeit der SportlerInnen im Training sollten diese vom Trainer auch erfahren, warum und mit welchem Effekt die Trainingsmaßnahmen umgesetzt werden. Eventuell am gleichen Tag nach der Trainingseinheit sollten die Trainingsmaßnahmen gemeinsam reflektiert und besprochen werden. Dabei wird Gelingendes, aber auch eventuelle Probleme diskutiert und in die zukünftige Trainingsplanung mit übernommen.

„[...] ein fixes Stundenbild ist meiner Meinung nach immer wieder schwierig nicht, weil man muss dann doch ziemlich viel individuell anpassen, wenn man sieht ok, das funktioniert nicht so wie man es sich überlegt hat ja, [...]“ (21:14 - 21:24)

Ein typischer Traineralltag beginnt bereits zeitig in der früh. Ca. ab sieben Uhr in der Früh werden im Schwimmbad die ersten Trainingseinheiten durchgeführt, was im Normalfall bis zehn Uhr andauert. In dieser Zeit werden drei bis vier Schwimmereinheiten durchgeführt. Danach werden in der eigenen Praxis in etwa drei Leistungsdiagnostiken mit den KlientInnen gemacht. Danach werden entweder nochmals Schwimmtrainingseinheiten im Schwimmbad oder ein Freiwassertraining mit ca. 20 AthletInnen durchgeführt. Nach einer gemeinsamen Nachbesprechung mit den AthletInnen geht es ab nach Hause zur Lebensgefährtin. Am späten Abend ist noch Trainingsplanung sowie anfallender Email Verkehr am Programm bevor es ins Bett geht.

„[...] zwei, drei Stunden arbeiten am Laptop, also Email beantworten, Trainingspläne schreiben, Trainingspläne anpassen, Feedback an Athleten geben [...]“ (12:17 - 12:24)

Am Vormittag steht momentan ein Individualtraining mit KlientInnen am Programm. Nach dem Mittagessen kommt dann entweder das nächste Training mit entweder Kindern vom Verein oder mit Schulkindern und am Abend geht IP3 dann selbst noch trainieren, damit er in Form bleibt.

Das wichtigste innerhalb des Traineralltags ist IP4 der Spaß an der Sache. Die Rückmeldung von den betreuten SchülerInnen und den anderen SportlerInnen, die IP4 betreut ist meist positiv. IP4 weiß meistens schon ein Monat im Vorhinein, welche Stunden er mit seiner Klientel hat. Der grobe Rahmen steht für ihn somit fest. Die Trainingsziele und die damit verbundene Trainingsplanung wird dementsprechend vorher schon gemacht.

IP5 überlegt vor dem Training, welches am gleichen Tag stattfindet, was dort trainingstechnisch umgesetzt werden könnte.

„Ich habe immer Grundlagen, was mir bei der Mannschaft sehr wichtig ist. Ich will ja ein gutes Spielsystem aufbauen, nach einem System spielen, nicht einfach blind drauf los spielen und das probiere ich natürlich im Laufe der Woche immer zu trainieren.“ (28:58 - 29:16)

Innerhalb der Vorbereitungsphase die am Trainingstag stattfindet wird eine Planung für die Trainingseinheit vorgenommen. Die Trainingsgestaltung samt der Trainingsschwerpunkte wird unter Rücksicht auf die Wetterbedingungen durchgeführt.

Kategorienausprägung: erreichter Trainerqualifikationsgrad

IP1 hat zahlreiche sportliche Ausbildungen absolviert. Der Basic InstruktorInnen Ausbildung folgte IP1 zufolge die InstruktorInnen-, danach die TrainerInnen Ausbildung. Zusätzlich wurde die Mental Coaching Ausbildung und auch ein Sling Training absolviert.

Nach erfolgter Triathlon InstruktorInnen Ausbildung wurde die TrainerInnen Ausbildung angehängt. IP2 hospitiert sowohl im österreichischen als auch im deutschen Trainernationalteam und befindet sich momentan im letzten Jahr des Masterstudiums Training und Sport.

IP3 ist Diplomtrainer im Bereich Tanzen. Zudem ist er seit 2014 erfolgreicher Absolvent des Sportstudiums an der slowakischen sportwissenschaftlichen Fakultät in Bratislava. Er ist bereits seit seinem 13 Lebensjahr als Trainer tätig. Als aktiver Tanzsportler durfte er seinem Vereinstrainer in den Trainingseinheiten assistieren durfte.

IP4 höchste abgeschlossene TrainerInnenqualifikation ist der TrainerInnengrundkurs.

IP5 hat eine JugendtrainerInnen Ausbildung absolviert.

IP6 ist staatlich geprüfter Schwimmtrainer.

Kategorienausprägung: wichtige Kompetenzen für die Trainertätigkeit aus Sicht der SporttrainerInnen

Hinsichtlich der Kompetenzen kategorisiert IP1 unter den Trainern mit den sie zusammenarbeitet vor allem die fachliche Kompetenz, fachliches Wissen, Variationsmöglichkeiten (Flexibilität in der Trainingsgestaltung) im Training, Abwechslung im Training. Des Weiteren wird die soziale Kompetenz im Sinne eines positiven Zugangs zum/r SportlerIn, die Berücksichtigung gruppenspezifischer Prozesse in der Trainingstätigkeit mit Gruppen, eine Ausstrahlung des und die damit verbundene Akzeptanz bei den SportlerInnen. Die genannten Kompetenzen werden auch als ein persönlicher Anspruch an sich selbst gesehen, wenn man in der Rolle der Trainerin ist.

„[...] und so möchte ich auch als Trainer wirken, dass ich sage, ich kenne mich aus, ich kann es erklären, [...]“ (18:50 - 18:55)

Einerseits wird die fachliche Kompetenz und das Know-How (Aufbau und Struktur) des Trainings in der jeweiligen Sportart genannt. Andererseits ist es laut IP2 wichtig über eine ausgeprägte soziale Kompetenz zu verfügen. Diese zwei Bausteine sind IP2 für die Arbeit eines Trainers zentral. Dabei spielt das Einfühlungsvermögen des Trainers bzw. der Trainerin in den Sportler eine wichtige Komponente. Diese kann zusätzlich damit verstärkt werden, dass der Trainer selbst mit der Ausübung dieser Sportart, die er trainiert, Erfahrung hat.

„[...] dass man weiß, wovon man spricht, ich sage jetzt nicht, dass man selbst hochklassig unterwegs gewesen sein muss in der Vergangenheit, um ein guter Trainer zu sein, (...) aber einfach, wenn man schon ein bisschen hinein geschnuppert hat in die Sportart, (...) dass man mehr Glaubwürdigkeit vermitteln kann, (...) dass man den AthletInnen ein Verständnis entgegenbringt und dass man vor allem jeden individuell behandeln kann, [...]“ (13:46 - 14:10)

Neben den fachlichen Kompetenzen, die für die Trainertätigkeit von großer Wichtigkeit sind, geht es nach IP3 vor allem um praktische Erfahrung, die man als TrainerIn gesammelt haben muss, um erfolgreich zu sein. Da es um eine nicht ganz objektive Sportart handelt, die nicht durch eindeutige Ergebnisse wie es zum Beispiel im Fußball der Fall ist bestimmbar ist, sondern wo vor allem die Interpretation und somit die menschliche Komponente eine Rolle spielt, gehört ein spezifisches Fingerspitzengefühl zu einem guten Tanztrainer dazu. Zu dieser "Kompetenz" gehört vor allem die Beobachtung und Umsetzung neuer Trends, die sich in der Tanzsportwelt entwickeln in die eigenen Choreographien. Originalität, Vielseitigkeit und die Fähigkeit aus verschiedenen Tanzrichtungsstilen wählen zu können erfordert eine langjährige Erfahrung im Tanzsportbereich.

„[...] es ist eine Art ´Feeling´, das man haben muss.“ (19:42 - 19:44)

Es wurde vom IP3 noch erwähnt, dass es auch eine wichtige Kompetenz ist, mit anderen TrainerkollegInnen kommunizieren und kooperieren zu können, und zwar nicht nur in der eigenen Disziplin, sondern auch außerhalb dieser. Diese Kompetenz kann wohl der sozialen Kompetenz zugeordnet werden.

Da Eiskunstlaufen eine technisch anspruchsvolle Sportart ist, ist es für IP4 enorm wichtig über die fachliche Kompetenz zu verfügen. IP4 zielt in diesem Sinne auf die Wichtigkeit der richtigen Bewegungsausführung ab, für die der Trainer ein technisch geschultes Auge haben muss.

„Was sicher auch sehr wichtig ist, sind die pädagogischen Kompetenzen, um es den Sportlern, ob es jetzt Kinder sind oder dann den Jugendlichen oder den Älteren dann, korrekt zu vermitteln. Da sehe ich viele Beispiele, dass sehr viel falsch gemacht wird[...]“. (22:00 - 22:25)

Die Folgen dessen können IP4 zufolge sein, ein gestörtes Verhältnis oder in weiterer Folge auch Drop Outs. Die Erfolgswahrscheinlichkeit ist damit jedenfalls auf ein Minimum herabgesetzt. Eine weitere Kompetenz, die im Trainingsprozess wichtig ist, ist das Psychologische. Darunter versteht IP4 die Kompetenz, sich in den Sportler bzw. in die Sportlerin rein zu fühlen (Einfühlungsvermögen).

Auch IP5 spricht vor allem die soziale Kompetenz an, die für seine trainerische Tätigkeit von Bedeutung ist. Kompetenzen die genannt werden sind das Einfühlungsvermögen, Vielseitigkeit, Zuhören können, Geduld haben, Flexibilität bewahren, auf die Kinder eingehen können, Dinge aus zwei Perspektiven sehen. Ein besonders guter Trainer ist aus der Perspektive von IP5 einer, der bereit ist, sich viel mit der Materie zu beschäftigen. Des Weiteren ist IP5 wichtig nach erfolgten Spielen zu reflektieren, was die Schwächen waren um diese im Training zu beseitigen.

Das deutet auf eine planmäßige und qualitativ Trainerarbeit hin, bei der der Leistungszustand für die Leistungsentwicklung berücksichtigt wird.

Diese InstruktorInnenausbildung stellt für den IP6 eine Basis für die trainerische Tätigkeit dar.

„[...] Was aber sicher nur ein gewisser Startschuss sein kann, dass du sagst ok, du machst es parallel zu einem Selbststudium, (...) sehr viel lesen natürlich, sehr viel informieren, eigene Erfahrungen habe ich auch jede Menge gemacht und diese Mischung glaube ich macht es aus und das man halt immer dran bleibt und dass man halt schaut wie es andere machen ganz einfach auch.“ (14:30 - 15:00)

Im Ausbildungssystem der BSPA, die für die Vermittlung der relevanten Trainerkompetenzen zuständig ist, wird vor allem die InstruktorInnen Ausbildung positiv bewertet, da in dieser laut IP6 das Meiste mitgenommen werden kann. Nach der Absolvierung dieser Ausbildung ist man IP6 zufolge sicher gut gerüstet, um beispielsweise im Nachwuchsbereich zu arbeiten. Eine ständige Weiterbildung auf eigener Basis ist für den Trainerjob trotzdem von Bedeutung. Interessanterweise merkt IP6 an, dass die aufbauenden Trainerausbildungen, wie allgemeiner Trainer und Spezialtrainer nicht mehr viel Neues bieten.

„Das ist auch sehr viel Zeitverschwendung. Ja du hörst erstens einmal alles doppelt und dreifach, (...) was meiner Meinung nach teilweise überhaupt nicht notwendig ist. (15:43 - 15:54)

Diese Aussage wird von IP6 insofern relativiert, als er den Besuch des Olympiastützpunktes in Linz als eine interessante Erfahrung im Bereich des Hochleistungssports nennt. Da er selbst jedoch in im Hochleistungssport tätig ist, hat er die Kursinhalte nicht für seine Tätigkeit nutzen können.

Kategorienausprägung: geplante Fort und Weiterbildungen der SporttrainerInnen

IP1 würde sich neben ihren bereits absolvierten Ausbildung noch für die AthletiktrainerInnenausbildung und auch für das Personal Training im Bereich des Gesundheitssports interessieren. Der Aspekt der in diesem Bereich der IP1 interessant erscheint, ist vor allem eine unterschiedlich Zielsetzung und auch eine andere Zielgruppe als die der Leistungssportler. IP1 merkt an, dass sie auf alle Fälle noch eine Ausbildung im Ernährungsbereich machen möchte. Hinsichtlich der Erweiterung ihrer eigenen Kompetenzen wird der Umstand, dass das "Learning by doing" im Vordergrund der trainerischen Tätigkeit stehen sollte, hervorgehoben, da man damit am besten Lernen kann.

Die Diplomtrainerausbildung wäre in der Zukunft interessant, wobei IP2 betont, dass dafür gewisse Voraussetzungen erfüllt werden müssten. Zu diesen gehört, dass man in der LeistungssportlerInnenbetreuung ein bestimmtes Level erreichen muss, was nicht so ohne Weiteres für einen Trainer bzw. für eine Trainerin einfach zu erreichen ist. Als oberstes Ziel in puncto Weiterbildung wird das Abschließen des eigenen Studiums genannt wobei die Möglichkeit, ein Doktorstudium anzuhängen in Erwägung gezogen wird.

Da IP3 bereits bei der Frage nach den Kompetenzen die Wichtigkeit der Zusammenarbeit mit anderen TrainerkollegInnen hervorhebt, wird hier nochmals auf der Wunsch seitens IP3 geäußert in TrainerInnen-Workshops oder TrainerInnenkursen Kontakte mit anderen international erfolgreichen TrainerInnen zu knüpfen, um sich mit diesen austauschen und gegebenenfalls auch zusammen arbeiten zu können, wie dem auch in anderen Sportarten der Fall ist. Ein anderer Ort wo ein solches Zusammenkommen mit anderen TrainerInnen möglich ist, sind Tanztrainingscamps.

„[...] das erweitert deine Horizonte ungemein, dieses AHA Effekt, wenn du merkst, das kann man ja auch so machen, oder AHA, das habe ich so nie gemacht, könnte man ausprobieren [...]“ (22:04 - 22:10)

Diese Art des Zusammenkommens mit anderen TrainerkollegInnen wird zwar von Seiten des Tanzvereines unterstützt, die Teilhabe an solchen Orten der Weiterbildung und Qualifikationserweiterung sind jedoch vom IP3 selbstinitiiert.

IP4 möchte, wenn dieser Kurs seitens der BSPA ausgeschrieben wird den Spezial Trainer Kurs für Eiskunstlaufen absolvieren, um seine B Lizenz, die derzeit nur den Basis Trainer Grundkurs beinhaltet zu erweitern.

Kategorienausprägungen: Anwendung des wissenschaftlichen Wissens und die Reflexion im TrainerInnenalltag

Wissenschaftliches Wissen ist in der trainerischen Tätigkeit insofern wichtig, als es als eine Notwendigkeit und eine Möglichkeit für die persönliche Entwicklung gesehen werden kann. Da es immer wieder neue Studien gibt, ist es wichtig diese auch zu berücksichtigen. IP1 gibt auch an, dass sie diese nicht immer so einfach interpretieren kann, da sie diesen Bereich nicht studiert hätte, dass sie aber in solchen Fällen auf Peers im TrainerInnenbereich zurückgreift, mit welchen sie neue wissenschaftliche Erkenntnisse diskutiert und unter Umständen auch interpretieren lässt. Auch Reflexion der eigenen Tätigkeit misst IP1 einen hohen Stellenwert zu, da gerade diejenigen Bereiche, die man aus eigener Perspektive nicht so gut beurteilen kann in einer reflexiven Verfahren besser in Erscheinung treten, wodurch Lernen auf der persönlichen Ebene ermöglicht wird.

IP2 nimmt an, dass es sehr viele TrainerInnen gibt, die viel aus dem "Bauch" heraus machen, wobei sie sich hauptsächlich auf ihre trainerische Erfahrung stützen. Obwohl auch diese Art des Trainierens IP2 zufolge effektiv sein kann, so sieht man international gesehen eher den Trend, dass wirklich erfolgreiche Trainer einerseits die praktische Ausbildung haben, zugleich aber auch über einen wissenschaftlichen oder hochschulischen Background verfügen.

„Also ich glaube diese Kombination - ´wissenschaftlicher Zugang und praktischer Zugang glaube ich´, dieser Mix ist das, was langfristig sicher erfolgreich macht“ (14:47 - 14:57)

IP2 zufolge ist in der reinen TrainerInnenausbildung die Heranführung zur Anwendung und Umsetzung wissenschaftlichen Wissens in der trainerischen Arbeit als nicht gegeben zu betrachten. IP2 weiß jedoch aus seinen persönlichen Quellen, dass dieser Bereich in Zukunft innerhalb der staatlichen TrainerInnenausbildung forciert werden soll.

Zum Thema Reflexion gibt IP2 an, dass es sehr wichtig ist sich sowohl selbst zu reflektieren als auch sich durch andere reflektieren zu lassen. Damit ist es möglich, innerhalb der eigenen Tätigkeit, sich weiterzubilden und nicht etwa an einem Standpunkt, den man gelernt hat stehen zu bleiben.

„[...] weil es sonst einfach einen Stillstand hat, wenn man immer dasselbe macht, immer das macht, was man einmal gelernt hat, sich nicht weiterbildet“ (16:05-16:11)

IP3 zufolge gibt es zwar ein Paar wissenschaftliche Studien, die einem im Trainingsbereich nützlich sein können, diese sind jedoch im Bereich von Rock & Roll eher rar. Zudem ginge es vor allem darum, dass in der trainerischen Tätigkeit keine fixen Vorgaben für TrainerInnen existieren, die das wissenschaftliche Wissen automatisch hineinfließen lassen würden.

„Es geht eher darum, dass jede TrainerIn ein eigenes Trainingssystem hat, nach welchem er trainiert, und dieser Bereich ist nicht so ganz wissenschaftlich belegt [...]“ (24:29 - 24:40)

IP3 meint, dass obwohl es einige wissenschaftliche Arbeiten gibt, diese eher für den Spitzensport gemacht werden und in seinem Kinder- und Jugendtraining keine große Relevanz hätten. Es wird aber zugegeben, dass beispielsweise aus der biomechanischer Perspektive heraus wissenschaftliche Studien einen produktiven Beitrag zum richtigen Technikerwerb leisten und dass dieser vor allem im Leistungs- und Spitzensport nützlich ist. IP3 plant kurz- und langfristig für seine betreuten SportlerInnen die Trainingseinheiten und betont gleichzeitig, dass diese Planung aufgrund der Gegebenheiten (Abwesenheit eines Tanzpartners) nicht immer greift, da oft Situationen entstehen, die Improvisation verlangen. Die Folge davon ist oft, dass die geplante Umsetzung der Trainingsziele nicht gelingt. Aus diesem Grund führt IP3 dann gemeinsam mit den SportlerInnen Reflexionsrunden, in welchen besprochen wird, welche Trainingsziele erreicht werden konnten und welche nicht. Die Reflexion hat den Zweck den Sportler bzw. die Sportlerin über den aktuellen Leistungsstand und den damit verbundenen zu erwartenden sportlichen Leistungen zu informieren.

Das wissenschaftliche Studium und die damit verbundene Einbeziehung wissenschaftlichen Wissens in die trainerische Tätigkeit verschafft IP4 einen besonderen Vorteil gegenüber den anderen TrainerInnen.

„Ich versuche das schon das Sportwissenschaftsstudium mit ein zu fließen, mit einfließen zu lassen, so so wollte ich es sagen, ja. Wenn ich vergleiche mit anderen Trainerkollegen und Trainerinnen, die jetzt zum Beispiel nur die BSPA Ausbildung haben, den Instruktor oder andere Sachen, dann ist es natürlich viel geringer ausgeprägt, dieser wissenschaftliche Ansatz.“ (23:19-23:48)

In der Arbeit macht sich IP5 bereits Gedanken zum Training und nimmt dabei reflexiv Rücksicht auf die vorherigen Spiele. Fehler, die in den Spielen evident waren werden individuell notiert und im Training mit den Co-TrainerInnen besprochen und anschließend mit den NachwuchsfußballerInnen. Dabei werden aber auch immer die gut gelungenen Sachen hervorgehoben, um die NachwuchsspielerInnen zu motivieren und zu loben.

„[...] Fehler, oder auch gute Sachen, weil nur das Negative brauchst nicht, du musst auch das Positive haben, werden immer beim ersten Training nach dem Spiel besprochen und dementsprechend probieren wir es halt auszubessern“ (30:04 - 30:18)

IP5 lässt zwar im Raum stehen, dass wissenschaftliches Wissen für die trainerische Arbeit durchaus von Bedeutung sein kann, jedoch in einem nicht gänzlich professionalisierten Verein nicht so ohne weiteres in die Praxis umsetzbar ist. Auch ist in diesem Verein kein System feststellbar, in dem die professionelle Entwicklung der SporttrainerInnen unterstützt werden würde. Im Gegenteil, ist jedem freigestellt, sich aus eigener Initiative weiter zu bilden und zu schulen. Es wird auch bemängelt, dass seitens des hauptverantwortlichen TrainerInnen im Verein keine wissenschaftlichen Inputs bis zu den anderen TrainerInnen auf der niedrigeren Ebene durchdringen, da wie schon vorher erwähnt, mit den TrainerInnen der Kampfmannschaft nicht eine freundliche Kommunikationskultur vorherrscht.

Zum Thema Reflexion merkt IP5 an, dass das NachwuchstrainerInnenteam einmal monatlich in einer NachwuchstrainerInnensitzung wichtige Inputs austauscht. Einerseits wird das im Vormonat Vorgefallene besprochen und andererseits das Anstehende diskutiert. Als Beispiel werden eher organisatorische Angelegenheiten angegeben.

IP6 merkt an, dass nicht alle auf dem gleichen fachlichen Level sind und meint dass eine der VereinstrainerInnen durch ihr sportwissenschaftliches Studium über das beste Backgroundwissen im Vergleich zu den anderen TrainerInnen verfügt. Gleichzeitig relativiert aber IP6 die Anwendung des wissenschaftlichen Wissens dahingehend, dass nicht nur dieses für das Training Relevanz hat, sondern vielmehr das was sich im Training praktisch abspielt.

„Keine Frage, es ist ja in gewisser Weise eine Basis nicht, (...) das ist bei der Trainertätigkeit sowieso Usus, dass du sagst, weiß ich nicht, heute mache ich Schnelligkeitstraining (...) da gibt es ja die Definitionen was ist Schnelligkeit und was ist nicht mehr Schnelligkeitstraining und da informieren wir uns alle (Trainer), da kann ich für alle reden eigentlich schon sehr akribisch“ (17:49 - 18:40)

Die wichtigste Reflexionsreferenz stellen die eigentlichen SportlerInnen dar, die von IP6 betreut werden. Auch die Reflexion seitens der TrainerkollegInnen wird vom IP6 als wichtig eingestuft.

Kategorienausprägung: Qualitätsverständnis der TrainerInnen und dessen Bedeutung für die Erreichung sportlicher bzw. organisationaler Ziele

Qualität hat für IP1 einen sehr hohen Stellenwert. Im Trainingsbereich, vor allem im Techniktraining bedeutet Qualität die richtige Ausführung diverser Übungen. Als Hauptqualitätskriterium wird hier die nach trainingswissenschaftlichen Kriterien durchzuführende Trainingsgestaltung genannt.

„Also wenn ich eine Übung irgendwie mache, dann kommt da irgendwas raus. Also die Qualität in der Ausführung ist etwas ganz ganz Wichtiges.“ (22: 45 - 22:53)

IP1 betont, dass die Einhaltung von Bewegungsqualität im Training oft darüber entscheidet, ob der Sportler oder die Sportlerin bei den Wettkämpfen effizient kämpfen kann. Im Gegenteil wenn die Qualität der Bewegungen ausführung nicht eingehalten wird, dann kann der Gegner davon profitieren.

IP2 betont hier das sinnvolle Setzen von Trainingsreizen im Trainingsprozessen und hebt gleichzeitig den qualitativen Aspekt des "richtigen Trainierens" hervor. Qualitatives statt quantitatives Training! Als selbstkritischer Mensch ist IP2 stets bemüht, bei entstandenen Problemen jeglicher Art im Training, sich selbst zu hinterfragen, bevor die Schuld den AthletInnen zugeschrieben wird. Er nimmt es als "taken for granted" sich im Beruf des Sporttrainers immer in Frage zu stellen und zu reflektieren, um nicht stehen zu bleiben.

Die Qualität ist überhaupt der entscheidendste Faktor im Trainingsbereich. Auch IP3 spricht hier von der Qualität der Bewegungen ausführung.

„Meine Philosophie ist es, dass es nicht das Wichtigste ist, wie viele Versuche man macht, sondern wie viele richtige Versuche gemacht werden.“ (29:56-30:03)

Das Hauptaugenmerk muss darauf gelegt werden, dass die Qualität im Training im Vordergrund steht, da dies für die Leistungsentwicklung der SportlerInnen unabdingbar ist. Diejenigen, denen es gelingt dies umzusetzen, die haben auch die Voraussetzungen dafür, in ihrer Sportart konkurrenzfähig und erfolgreich zu sein.

IP4 sieht in der Qualität als einen wichtigen Bestandteil der Trainingsplanung sowie Trainingsdurchführung. Die Rahmenbedingungen und damit wird in diesem Fall die Eiskunstlaufhalle verstanden stellt eine wichtige Voraussetzung für die Durchführung eines optimalen Trainings. Auch die Trainingsdisziplin wird als ein wichtiger Faktor um genannt, um qualitativ hochwertiges Training durchführen zu können. Obwohl IP4 in den Qualitätsanspruch vor allem an sich selbst als Trainer stellt, ist er dennoch merkbar vom Feedback seiner betreuten AthletInnen sowie von deren Eltern abhängig. Dies verdeutlicht auch die folgende Aussage:

„Den Anspruch stelle ich an mich, weil, ich bekomme natürlich Rückmeldung von den Sportlern, wenn es besonders lustig war oder Spaßig war dann freut mich das auch. Und wenn die sagen, es war ur anstrengend, wir sind ganz verschwitzt, dann freut es die Eltern wieder zum Beispiel, die sehen sie haben sich super bewegt die Stunde. Aber am Ende wenn ich weiß der hat was dazu gelernt, oder es hat heute viel besser funktioniert als zwei Wochen vorher, dann ist es mein persönlicher Anspruch, ja.“
(28:02-28:40)

Für IP4 ist Qualität im Training dann vorhanden, wenn Fortschritte im Trainingsprozess erzielt werden.

IP5 sieht Qualität im individuellen Zugang zu seinem betreuten Sportler. Des Weiteren steht im qualitativen Sinne für IP5 wichtig, seinen Athleten zu erklären und zu zeigen, wie sie die vorgegebenen Trainingsinhalte umsetzen und auch der Fakt, dass besprochen wird was eventuell funktioniert und wie es richtig wäre. Somit findet schon innerhalb der Trainingsprozesse eine kooperative Reflexion zwischen Trainer und dem Sportler statt.

„Du musst nicht nur sagen, was du machst (...) am besten ist, du zeigst es ihnen vor (...), du beredest es mit ihnen, (...) wenn sie es nicht richtig machen, sag ihnen was sie falsch machen, (...) ins Positive natürlich, so lege ich viel Wert auf Qualität eigentlich.“ (34:23 - 34:50)

Die Qualitätsbasis für den Nachwuchsbereich geht IP6 zufolge von BTRV aus, welcher ein Leistungskatalog mit Vorgaben, Trainingsinhalten und Schwerpunkten für eine altersspezifische Trainingsgestaltung beinhaltet, nachdem sich der Verein auch richtet.

„Und das ist für mich ein Zeichen von Qualität, dass ich sage, ich habe eine Richtlinie, eine Vorgabe und nach denen wird trainiert und das ist einmal die oberste Prämisse und dann geht es halt runter, wo ich sage ok, wie wird die Stunde dadurch gestaltet.“ (21:05 - 21:16)

Als Beispiel, dass IP6 nennt ist die Selbstverständlichkeit, dass man die richtige Bewegungsausführung beachtet und sie nicht nur "irgendwie" macht.

Wenn auch nicht eine penibel genaue Dokumentation der Trainingsinhalte im Nachwuchstraining als sinnvoll erachtet wird, so wird vom IP6 doch zugegeben, dass es effektiver wäre, einen besseren Überblick über die innerhalb der Saison absolvierten Trainingsumfänge zu haben. Da sieht IP6 ein Verbesserung- bzw. Optimierungspotential im eigenen Verein gegeben. Auch die Trainingsdisziplin wird auch als ein Qualitätskriterium, dass leider nicht optimal ist.

Kategorienausprägung: Bestimmung von Qualitätsmerkmalen im Trainingsbereich

Durch den Verband betreute SportlerInnen sind grundsätzlich einem Nationalteamvertrag unterstellt, welcher aber nicht zu einem Tun sondern zu einem Können verpflichtet. Nichts desto trotz müssen NationalteamsportlerInnen an leistungsdagnostischen Tests mitwirken, da solche Tests grundsätzlich der Kontrolle des aktuellen Leistungsstands dienen und somit Bestandteil der Trainingsplanung, Trainingsdurchführung und Trainingsauswertung sind. Im Sinne eines qualitativen Vorgehens stellen sie ein wichtiges Kontrollinstrument in der persönlichen Leistungsentwicklung dar und haben nach IP1 Aussage Einfluss darauf, wer in welchem Ausmaß über die Sportförderung Unterstützungsleistungen erhält.

Für IP2 steht auf Vereinsebene sein Name der Selbständigkeit für den Verein und daher hat er auch gewisse Qualitätsansprüche an die angebotene Dienstleistung.

Auf Fachverbandsebene ist die Flexibilität insofern gegeben als die Ideen von IP2 an die finanziellen Möglichkeiten des Verbands geknüpft sind.

„Ich kann viele Ideen haben, aber natürlich müssen sie ja finanziell umsetzbar sein, wo ich natürlich wieder weisungsgebunden an den Vorstand bin“. (23:59 - 24:06)

Die Rahmenbedingungen wurden auch durch genaueres Arbeiten das Zutun, durch eine präzisere Arbeitsweise in den letzten Jahren verbessert. Das aktuelle Level ist damit sehr hoch.

Es wäre laut IP5 vorstellbar, dass der Verein im Sinne einer Qualitätsverbesserung bzw. Erhöhung auch schon im Nachwuchsbereich in den jeweiligen Altersgruppen U14, U15, U16 genaue Ziele und Vorgaben setzt, die vom Nachwuchs auch erreicht werden müssen.

Wichtige Faktoren auf die unbedingt geachtet werden muss und die auch über eine qualitativen Training entscheiden sind nach IP6 das Mitmachen, der regelmäßige Trainingsbetrieb, eine gute schwimmerische Entwicklung. Das sind sozusagen auch die Qualitätsstandards, die eingehalten werden müssen.

Kategorienausprägung: Verbesserungsvorschläge für eine organisationale Veränderung in Richtung Effektivität und Qualität

IP1 erachtet es für sehr wichtig, dass die SportlerInnen, vorausgesetzt sie wollen ein effektives und qualitatives Training in Anspruch nehmen, auch eine kritische Haltung den dafür verantwortlichen TrainerInnen einnehmen, da es oft vorkommt, dass sie damit konfrontiert werden, dass sie nicht optimal innerhalb ihrer Vereine trainiert werden. Sie hebt gleichzeitig hervor, dass es nicht ganz einfach ist, sich dem eigenen Heimtrainer zu widersetzen oder diesen in Frage zu stellen. Nichts desto trotz werden in Trainingslagern

unter der Anleitung von NationaltrainerInnen Defizite hinsichtlich nicht optimaler Bewegungsautomatismen festgestellt, die in der kurzen Zeit nicht so einfach umtrainiert werden können. Dies wird zwar thematisiert, gleichzeitig aber den SportlerInnen überlassen, wie mit den festgestellten Defiziten umgegangen wird. Eine Intervention seitens der NationaltrainerInnen wird eher vermieden, um nicht in die HeimtrainerIn-SportlerIn-Beziehung einzugreifen.

Um die Zusammenarbeit zwischen den Fachverbänden zu stärken und damit auch die Trainerkultur in den österreichischen Sportorganisationen zu verbessern, sollten nach IP2 Synergien geknüpft werden um eine bessere Abstimmung zwischen den Landesfachverbänden zu erreichen. Ein möglicher Ort eines solchen Zusammenkommens wäre in Form von gemeinsamen Trainingslagern möglich.

„[...] und keiner was mit dem anderen zu tun haben will und nur seine ´Schäffchen hütet´, sondern ich würde sagen, wir sind Österreich und sollten wir auch zusammenarbeiten (...) ,dass man mehr untereinander sich unterstützt und jeder vom anderen profitieren kann.[...]“ (21:01 - 21:16)

IP3 würde vor allem den jetzigen Trainingsumfang von 3 auf 4 Trainingseinheiten pro Woche erweitern. Im Sinne eines qualitativen Zugangs auf Seiten der betreuten SportlerInnen wird vor allem die Erhöhung der Trainingsdisziplin angesprochen.

„Die Leistungsorientierten, sollten auch konsequenter trainieren, weil es oft vorkommt, dass jemand wegen Sachen, die ich nicht akzeptiere, aus Gründen, die ich nicht akzeptiere nicht zu den Trainingseinheiten erscheinen, wie zum Beispiel ´ich muss lernen´ oder ´Familienfeier´ oder sagen wir ´ich gehe zu meiner Freundin´, das kann man absolut nicht akzeptieren, ich bin da sehr haglich, weil es ungemein den Trainingsprozess stört.“ (37:12 - 37:40)

Um Qualität im Training zu erreichen zu können, ist es IP3 zufolge notwendig, ein Mindestmaß an Trainingseinheiten zu absolvieren. Etwaige Trainingsabsenzen dagegen mindern bzw. zerstören jeden qualitativen Zugang in diesem Bereich. Um dem zuvorzukommen, bedarf es einer gewissen Konsequenz auch seitens der Eltern, die in letzter Instanz dafür Verantwortung tragen, dass die Trainingsteilnahme erfolgt.

An allerersten Stelle wird die Planung und die Bestimmung klarer Ziele genannt. Ein Vertrauensvorschuss seitens der Eltern muss 100 prozentig gegeben sein, damit qualitativ hochwertig gearbeitet werden kann.

„Das ist auf die höchste Stufe zu stellen.“ (37:45 -37:49)

Wichtig in dem Zusammenhang ist auch, dass die betreuten SportlerInnen auch die Trainingsübungen zu Hause umsetzen, damit der Trainingsfortschritt gegeben ist.

Die "Eltern-Problematik" die in den vorigen zwei Unterkategorien behandelt wurde, ist eines der Bereiche, die im Sinne von Effektivitäts- und Qualitätssteigerung von IP5 mit anderen Trainern diskutiert wurde. Der Bedarf sich mit dieser Thematik zu beschäftigen und die daraus resultierende Notwendigkeit einer Intensivierung der Eltern Kooperation, wurde von IP5 mit anderen TrainerInnen kommuniziert. In diesem Fall kann von einem Wissenstransfer auf andere TrainerInnen gesprochen werden, welches sich auf die jahrelange Erfahrung als Trainer und davor als aktiver Sportler stützte.

„Für mich war es wichtig, darum ich es gemacht, und es haben dann eventuell schon einmal der eine oder andere übernommen.“ (40:26 - 40:35)

Die Frage nach der Effektivität im Training stellt sich vor allem dann, wenn ein gewisses Trainingsalter erreicht wird und es notwendig wird, die Trainingsumfänge zu erhöhen. Da dies IP6 eine erhöhte zeitliche und finanzielle Belastung für die Eltern darstellt, werden diese Bereiche von den Trainern aus offen diskutiert. Diese Kommunikation ist für eine optimale Leistungsentwicklung im Triathlontraining notwendig und entscheidet auch darüber wie qualitativ wahrgenommen wird. Da die Trainer sich dieser Tatsache bewusst sind versuchen, sie mit den Eltern auch einen Informationsaustausch zu pflegen. IP6 spricht aber auch davon, dass in der Trainingsvorbereitungsphase die Trainingsdisziplin bei den Kindern und de facto auch bei den Eltern nachlässt, was zu Trainingsabsenzen führt und ein Hinweis auf eine mögliche Überforderung der Eltern darstellt, die auf die ganze Woche verteilt sehr viel Zeit in die Sportausübung ihrer Kinder investieren müssen.

Hauptkategorie 3 - Einflussbereiche innerhalb der Sportorganisation und die Kooperation mit Personen & Institutionen

Kategorienausprägung: Einfluss der SporttrainerInnen auf organisationale und sportliche Ziele

IP1 hat innerhalb des Bundesfachverbands ein hohes Standing, da viele Maßnahmen die aktuell in den Trainingsprozessen der NationalsportlerInnen implementiert worden sind, durch das praktische Austesten und eine entsprechende Weiterentwicklung gemeinsam mit ihren Trainern in ihrer aktiven SportlerInnenlaufbahn hinsichtlich der Effizienz erprobt werden konnte. Dadurch greift sie auf einen hohen trainingsspezifischen Erfahrungsschatz zu, der es ihr ermöglicht, mögliche Probleme in diesem Bereich zu antizipieren bzw. diese gänzlich zu vermeiden.

„[...] weil ich diesen Weg gegangen bin und weiß, wo es für die SportlerInnen in die Zwickmühle geht, (...) und da habe ich schon sehr viel Mitgestaltungsrecht sage ich einmal, Mitspracherecht, ja. Ob es dann umgesetzt wird, so oder so, ist immer, muss

man dann nochmal, muss man dann nochmal drüber, ist natürlich auch von Fall zu Fall verschieden, [...]“ (32:12 - 32:33)

Im Fachverband versucht IP2 als Landestrainer neue Kaderstrukturen und Prozesse zu adaptieren. Dazu gehört die Definition und Etablierung von Nominierungskriterien, die zu adaptieren. Genau in diesem Bereich besteht aber eine Abhängigkeit vom Präsidium. Im sportlichen Bereich tut sich IP2 etwas leichter, Dinge zu verändern, obwohl er anmerkt, dass auch dieser Bereich von der Entscheidungsmacht des Präsidiums nicht unberührt bleibt. Dies ist auch der Grund, warum sich die organisationalen und die sportlichen Ziele nicht so einfach voneinander trennen lassen.

Im Sportverein ist die Frage nach dem Einfluss etwas leichter zu beantworten, dass sich der IP2 hier aufgrund seiner besonderen Rolle als Obmann und sportlicher Leiter in einer Führungsrolle fühlt und trotz demokratischer Abstimmung im Präsidium das letzte Wort hat.

„Aber so viel kann ich schon sagen, dass ich als Obmann vielleicht das letzte Wort unter Anführungsstrichen habe.“ (23:18 - 23:23)

In manchen Bereichen, wie zum Beispiel die Gewinnung neuer Vereinsmitglieder, Werbemaßnahmen für den Verein oder die Veranstaltung von Tanzshows in den der Trainer Verbesserungspotential sieht, dieses jedoch nur indirekt beeinflussen kann. Er ist diesbezüglich in einer beratenden Funktion und versucht die Wichtigkeit solcher Maßnahmen in Vorstandssitzungen zu kommunizieren. Die Entscheidung darüber, was umgesetzt wird und was nicht, obliegt aber dem Vorstand und ist damit auch von dessen Motivation abhängig, Maßnahmen umzusetzen.

„Das sollte aber eine dafür verantwortliche Person im Verein übernehmen, die sich solchen Sachen primär widmen sollte, [...]“ (41:16 - 41:21).

IP3 zufolge ist es aus der Perspektive des Tanzvereines wichtig, durch etwaige Werbemaßnahmen die Bekanntheits- und Attraktivitätsgrad zu steigern, um damit einen fruchtbaren Boden für eine breite Basis zu schaffen, aus der dann die leistungsorientierten Kinder und Jugendlichen heraus gegriffen werden können. Es wird aber gleichzeitig konstatiert, dass die Vereinspräsidentin, die für solche organisatorischen Aufgaben zuständig wäre, dafür nicht genug Zeitressourcen aufbringen kann, womit vieles unverändert bleibt.

IP4 wird damit beauftragt, ein Trainingslager zu organisieren, da er damit von früherer Zeit schon Erfahrung gesammelt hat. Bei der Bestimmung der persönlichen sportlichen Ziele der AthletInnen hat IP4 das größte Sagen.

„Auf jeden Fall setze ich das, weil ich das Potenzial oft sehr schnell sehe, was kann der erreichen, wo geht's hin (...) ich kann das glaube ich gut beurteilen ja.“ (39:51-40:08)

Die Entscheidungsmacht der NachwuchstrainerInnen hinsichtlich der organisationalen und sportlichen Ziele ist im Vergleich zu den der KampfmannschaftsleiterInnen und der sportlichen LeiterInnen eher als gering einzustufen. Trotzdem ist der Aussage von IP5 zu entnehmen, dass er erstens, was die von ihm betreute Mannschaft anbelangt, freie Bahn hinsichtlich der sportlichen Zielstellung hat und zweitens es auch keine große Konsequenz hat, ob die gesetzten sportlichen Ziele erreicht werden oder nicht.

„Ich kann schauen, dass sich die Burschen verbessern, stärker werden, dass ich ihnen was beibringe, mitgebe [...]“ (41:15 - 41:22)

In seiner vereinsexternen Trainertätigkeit (Personal Coaching) werden, hauptsächlich im Erwachsenenbereich die Ziele gemeinsam mit dem Sportler bzw. mit der Sportlerin ausgemacht.

In diesem Zielfestlegungsprozess innerhalb des dienstleistungsmäßig angebotenen Personal Trainings wollen die KlientInnen auch vom IP6 wissen, womit sie sich auf seine Expertise verlassen, inwiefern die von ihnen gewünschten sportlichen Ziele auch realistisch und umsetzbar sind.

Im Schwimmtraining dagegen werden keine Ziele vereinbart.

„Weil das sind ja Gruppen und da hat jeder sein eigenes Ziel. Da kann ich nur im Schwimmtraining halt ein Bisschen reagieren, (...) da sind zufälligerweise lauter Langdistanzathleten, dann kann ich eventuell auf das Training Einfluss nehmen“. (34:25 - 34:41)

Im Nachwuchsbereich ist die Vorbereitung auf diverse Wettkämpfe vordergründig. Vor allem der Aquathlonbereich stellt in puncto Vorbereitung ein wichtiges organisationales und sportliches Ziel dar. IP6 zufolge ist es nicht wichtig, bei den Wettkämpfen unbedingt zu siegen, sondern optimaler Weise seine Trainingsform abzurufen. Das wird vor allem mit dem noch zu niedrigen Alter (ca. zwölf Jahre) begründet, in der man noch nicht zu sehr in Richtung Leistung arbeiten sollte.

„Ich will eigentlich diese Leistungsorientierung nach Plätzen und nach Zeiten und was weiß ich was, überhaupt nicht forcieren. Sondern eher dass ich sage, das die Kids sehen pass auf, wenn sie regelmäßig zum Training kommen, dann verbessern sie sich eh automatisch.“ (37:53 - 38:07)

Als organisationales Ziel ist eher ein guter Zusammenhalt innerhalb der Vereinsmitgliedern, die Aufrechterhaltung der Begeisterung und des Interesses für den

Triathlon-Sport. Dazu werden auch immer wieder Treffen organisiert, wo die Vereinsmitglieder Kontakt miteinander haben.

Im Nachwuchsbereich steht aus Sicht der organisationalen Zielstellung aus die bestmögliche Unterstützung und Förderung im Vordergrund.

Kategorienausprägung: Akzeptanz und Vertrauensvorschuss gegenüber der eigenen Arbeit innerhalb der Sportorganisation

Die Akzeptanz der IP1 innerhalb der Organisation kann als sehr hoch eingestuft werden. Vor allem der Umstand, dass sie als aktive und erfolgreiche Sportlerin sehr viel an Erfahrung mitbringt, verschafft ihr einen besonderen Status. Obwohl die sportlichen Zielsetzungen eher von den SportlerInnen ausgehen, ist es die Aufgabe des Trainers für eine realistische Trainingsplanung zu sorgen, die auch Akzeptanz bei den SportlerInnen findet. So betont IP1, dass etwa zu hoch gesetzte Ziele auf Seiten der SportlerInnen des Öfteren auch auf kleinere Zielstellungen runter gebrochen werden müssen, damit auch die für die Motivation der SportlerInnen notwendigen Erfolgserlebnisse eintreten können.

Die Arbeit des Trainers und seine Erfahrungen verschaffen ihm auch eine hohe Akzeptanz seitens der Eltern und seitens des Vorstands. Damit verbunden ist auch die Übernahme organisationaler Belange, wie zum Beispiel die Organisation des Trainingslager als Vorbereitung für die Special Olympics.

Sowohl seitens des Vereines als auch seitens der Eltern kann ein ausgeprägter Vertrauensvorschuss dem IP5 gegenüber konstatiert werden. Wenn auch privat zwischen IP5 und den Eltern des trainierten Nachwuchs ein freundschaftlich familiäres Verhältnis herrscht, so findet die Trainerarbeit von IP5 weitgehende Akzeptanz.

„Die wissen, dass ich jahrelang selber gespielt habe, dass ich Erfahrung mitbringe, dass ich Trainerausbildungen habe und man sieht es auch am Erfolg sage ich einmal.“ (43:56 - 44:06)

Bei der Festlegung der sportlichen Ziele innerhalb des Personal Trainings zwischen IP6 und dem Klienten besteht ist ein starker Vertrauensvorschuss dem Trainer gegenüber.

„[...] Er fragt mich dann meistens eh, ist es sinnvoll, ist es realistisch? Und da spreche ich eigentlich stark mit.“ (34:13 - 34:16)

„Die Eltern haben da eigentlich ein großes Vertrauen (...) Da gibt es eigentlich wenig Konfliktpotential in irgendeiner Weise auf fachlicher Ebene. Und da haben wir (TrainerInnen) eigentlich sämtliche Freiheiten“ (41:31 - 41:40)

Kategorienausprägung: Ausmaß der Kooperation mit anderen TrainerkollegInnen innerhalb und außerhalb der eigenen Sportorganisation

Es gibt eine Hierarchiestruktur innerhalb des TrainerInnenteams in diesem Bundesfachverband. Der Headcoach bestimmt dabei sowohl Trainingspläne und achtet auf die Umsetzung der Trainingsmaßnahmen. Um dies gewährleisten zu können, müssen sich die Trainer untereinander, aber auch im direkten Austausch mit den SportlerInnen koordinieren. Vor allem werden leistungsdiagnostische Maßnahmen, Stärken - Schwächen Profile und Wettkampfergebnisse für die Beurteilung der Leistungsentwicklung herangezogen.

Innerhalb des Sportvereines, wo IP2 als einziger Sporttrainer tätig ist beschränkt sich die Kooperation mit seinen Kollegen auf organisatorische Vereinsangelegenheiten.

Vom BTRV aus kooperiert IP2 mit anderen VereinstrainerInnen, wobei darunter auch die Kommunikation mit den jeweiligen VereinspräsidentInnen fällt. Im BTRV selbst steht die Kooperation mit dem Präsidium des BTRV im Vordergrund.

Obwohl sich IP3 eigentlich als eine eigene Einheit sieht, nimmt er des Öfteren den Rat seines eigenen Trainers in Anspruch, vor allem deswegen, weil dieser über den doppelten Anteil an Erfahrung verfügt.

„Wenn ich irgendetwas nicht weiß oder wenn ich mir nicht sicher bin, dann frage ich lieber nach, manchmal auch bei zwei von meinen Trainern.“ (32:17- 32:20)

Manchmal gibt es die Situation, dass IP4 für einen anderen Trainer seine Gruppe übernimmt. In diesem Fall ist aber die Absprache über die zu trainierenden Inhalte nicht notwendig. Das ist ein Hinweis darauf, dass die Trainer untereinander eher nicht bis gar nicht in die trainerische Tätigkeit rein redet. Eine Kooperation ist in diesem Fall deswegen nicht notwendig, weil IP4 ohnehin beurteilen kann, wo er mit der vertretenen Gruppe trainingstechnisch ansetzen kann und muss.

Es werden oft mehrere Nachwuchsmannschaften zur gleichen Zeit trainiert. In dieser Situation entsteht ein Raum für Austausch zwischen den jeweiligen Nachwuchstrainern. Diese Trainingssituation bietet IP5 die Möglichkeit über das Beobachten, Vergleichen, Reflektieren und Bewerten Rückschlüsse über das eigene Training zu erhalten. Hinzu kommt, dass sich die Nachwuchstrainer einmal im Monat in einer Trainersitzung austauschen können. Dabei werden offen alle Themen angesprochen, in einem sehr freundschaftlichen Umfeld. IP5 merkt aber auch an, dass sich diese freundschaftliche Stimmung, die im Nachwuchsbereich herrscht, durchaus nicht bis zu den anderen Mannschaftstrainern durchdringt und dass ein gewisses Konkurrenzpotential zwischen diesen zwei Trainergruppen zu spüren ist, dahingehend, dass kein Austausch stattfindet

und das auch eine gewisse Vormachtstellung der Trainer in den Erwachsenenmannschaften demonstriert wird.

Eine gewinnbringende Zusammenarbeit mit anderen Institutionen kann seitens IP5 nicht konstatiert werden.

Von einer ursprünglich eingeführten Abstimmung der Trainingsinhalte zwischen den Trainern wurde abgesehen. Auf diese strukturierte Zusammenarbeit die viel Dokumentation beinhaltete wurde heuer deshalb verzichtet, weil kein Mehrwert eines solchen Vorgehens innerhalb des TrainerInnenteams konstatiert werden konnte.

Der LTC Seewinkel kooperiert in erster Linie mit dem Schwimmverein SUNS in Neusiedl am See, in dem die Kinder ihre Schwimmtrainingseinheiten absolvieren. In diesem Fall werden sie auch von den internen SUNS TrainerInnen betreut.

Kategorienausprägung: Art und Beitrag der Zusammenarbeit für die sporttrainerische Tätigkeit

Es gibt einen regelmäßigen Austausch mit dem eigenen Trainer aber IP1 hat auch einen Kontakt innerhalb der eigenen Hauptbeschäftigung, wo sie sich mit immer wieder mit anderen TrainerkollegInnen trifft und austauscht. Bei diesen werden neue Problematik und Erkenntnisse im Trainingsfeld diskutiert.

Als besonders wichtig ist die Unterstützung seitens der TrainerInnen aus anderen Vereinen anzusehen, wobei sich die Kooperation mit diesen auf Organisatorisches aber auch auf die trainerische Arbeit bezieht.

Die Zusammenarbeit mit Tanzverein- externen TrainerkollegInnen bezieht hat für IP3 vor allem den Zweck, trainingsspezifische Unsicherheiten und offene Fragen zu klären bzw. zu diskutieren. Je älter und erfahrener die Tanzpaare sind, desto wichtiger und intensiver wird auch die Zusammenarbeit mit den TrainerInnen im Tanzverein. Die Verbindung zu anderen, auch internationalen Tanzverein gelingt über die Organisation von Trainingslagern, die meist in der Ferienzeit gemacht werden.

„[...]schon seit einigen Jahren organisieren wir ein Trainingslager (...), entweder es sind dann slowakische Tanzvereine, oder ungarische, oder andere österreichische Tanzvereine dabei.“ (33:36-33:58)

Es besteht auch eine Zusammenarbeit mit dem Eiskunstlaufverband und der Special Olympics Organisation Österreich, die die notwendigen Fördermittel für die Wettkämpfe zur Verfügung stellen. Des Weiteren wird auch noch die politische Zusammenarbeit mit dem Sportstaatssekretär gepflegt, allerdings beschränkt sich diese Kontaktpflege auf die

Vorstandsebene. Das Trainerumfeld innerhalb der Organisation wird jedoch nicht in diese Zusammenarbeit mit einbezogen.

„Aber da weiß ich jetzt nicht so viel darüber, (...) das hat jetzt nicht direkt viel Einfluss auf mich, da weiß ich auch nicht so viel darüber [...]“ (34:28 - 34:37)

Wenn es altersgerecht ist, dann werden Trainingsgruppen auch absichtlich zusammen trainiert, damit neue Reize erfahren werden können und damit auch eine Abwechslung im Training erreicht wird (IP5).

Eine Kooperation mit anderen Institutionen im Triathlonbereich ist schon deswegen essentiell, da man als Lauf und Triathlonclub auch ein Schwimmverein benötigt, in dem das Schwimmtraining erfolgen kann. In diesem Fall nennt IP6 seine wichtigste Partner Sportorganisation, nämlich den SUNS Schwimmverein, wo für die NachwuchssportlerInnen Trainingsschwerpunkte gesetzt und umgesetzt werden. Diese Kooperation beinhaltet aber auch einen gewissen Abhängigkeitsfaktor des ersteren Clubs, da hier erstens nicht die TrainerInnenkapazitäten für ein solches zusätzliches Schwimmtraining bestünden und zweitens seitens des Schwimmvereins auch keine freien Kapazitäten für externe Vereine zur Verfügung stehen.

„Wir sind eigentlich angewiesen, dass das passt und ich muss sagen, ja es passt, also es gibt eigentlich keine, wenig Reibereien“ [...] (28:43- 28:53)

Kategorienausprägung: typische Probleme in der Zusammenarbeit

Zu den typischen Problemen in der Zusammenarbeit können laut IP1 vor allem fehlende oder mangelnde Rahmenbedingungen gezählt werden. Zum Beispiel fehlt es oft an Trainingsorten (z.B. Fitnessstudios, Trainingshallen, etc.), in den ein optimales Training umgesetzt werden könnte. Es kommt aber auch des Öfteren vor, dass die vom Bundesfachverband betreuten SportlerInnen von ihren HeimtrainerInnen nicht optimal trainiert werden und dass diese Defizite in Form von qualitativ schlechtem Training, von den FachverbandstrainerInnen nicht in den sporadischen, meist am Wochenende stattfindenden Trainingseinheiten kompensierbar ist.

„Die Problematik ist, dass der Sportler mit seinen HeimtrainerInnen einen Schwachsinn trainiert, weil dort eben vielleicht nicht auf die Qualität, oder auf Intensität, oder auf Umfänge geachtet wird, weil der halt einfach, ja möchte ich jetzt nicht sagen, aber eine schlechte Ausbildung macht, aber sein Programm fährt, das nicht unbedingt individuell abgestimmt ist auf den Sportler.“ (27:00-27:30)

Der Sportbereich ist insofern etwas problematisch, als es sich hier um keinen geschützten Bereich handelt und dementsprechend jeder mitreden darf. So kommt es oft zu

Situationen, wo sich Leute mit einem zwei Tages TrainerInnenkurs anmaßen über das gleiche Wissen zu verfügen, wie Einer, der eine sportwissenschaftliche Ausbildung absolviert hat. Meinungsdifferenzen zwischen den TrainerInnen sind dann oft die Folge. IP2 nennt Neid, als ein typisch österreichisches Kennzeichen. Dieser besteht oft erfolgreichen TrainerInnen gegenüber und mündet mitunter in Konkurrenzkämpfen. Als ein Gegenbeispiel für eine kollegialere TrainerInnenkultur wird Deutschland genannt.

„Das größte Problem ist, würde ich sagen, mit den Eltern (...) weil diese nicht immer der gleichen Meinung sind mit den TrainerInnen, und selbstverständlich versuche ich ihnen dann zu erklären, dass ich das aus der Perspektive des Trainers anders sehe.“ (34:46 - 35:02)

Typische Probleme können von IP4 nicht genannt werden. Allerdings entstehen Probleme in Reihen der SportlerInnen selbst. In solchen Fällen müssen TrainerInnen schlichtend eingreifen, was sich aber selten als wirklich problematisch herausstellt.

Als das größte und bedeutendste Problem hinsichtlich der Zusammenarbeit mit anderen Personen wird die Zusammenarbeit bzw. der Zugang der Eltern erwähnt. Da es oft vorkommt, dass Eltern die Tendenz haben, sich im Trainingsbetrieb einzumischen, müssen die TrainerInnen im Nachwuchsbereich sich mit dieser Thematik oft widmen. Viele der Eltern meinen besser zu wissen, was im Training wichtig ist und was nicht. Dagegen müssen die TrainerInnen konsequent vorgehen und klare Richtlinien aufstellen, was erlaubt ist und was nicht.

„Die Eltern wissen jetzt genau bei mir in der Mannschaft, sie dürfen anfeuern, sie dürfen sich freuen, aber einteilen und (...) Anweisungen geben ja, das ist mein Part, das ist meine Arbeit.“ (38:07 - 38:21)

Kontraproduktiv sind IP5 zufolge solche Anweisungen deswegen, weil sich die Kinder dann nicht konzentrieren können und oft nicht wissen, wessen Entscheidungen dann für sie Relevanz haben und welche nicht.

Bei der Frage nach typischen Problemen in der Zusammenarbeit mit anderen Institutionen werden vom IP6 manchmal vorkommende Terminkollisionen hinsichtlich der Schwimmwettbewerbe und der zur gleichen Zeit, stattfindenden Triathlonwettbewerbe, Als typisches Problemfeld hinsichtlich der trainerischen Tätigkeit wird die Beziehungstriade Eltern - TrainerInnen - NachwuchssportlerInnen genannt, wo es immer wieder zu einer mangelnden Trainingsbetriebsdisziplin kommt, weil die Eltern zu wenig mit den TrainerInnen kooperieren und kommunizieren. Viele der Eltern verstehen IP6 zufolge nicht, dass mit steigendem Jugendalter und Leistungszustand Anforderungen an den Trainingsaufwand und damit auch an die Trainingsdisziplin steigen, als im Kindesalter.

Kategorienausprägung: Umgang mit den Problemen in der Zusammenarbeit

Da die soeben beschriebene Problematik sehr von der individuellen Perspektive der SportlerInnen abhängig ist, ist der Standpunkt der IP1 dazu der, dass sich im Leistungssportbereich der einzelne Sportler in solchen Fällen auch aus diesem System raus lösen können muss. Eine andere Möglichkeit besteht darin, sich gegenüber seiner/m TrainerIn durchzusetzen oder wenn notwendig eben auch Widerstand leisten. IP1 erwartet von den LeistungssportlerInnen, dass dieser intelligent und eigenverantwortlich ist, die Vorgaben der Trainingsplanung, die von den NationaltrainerInnen erklärt werden, auch umsetzt. Nur dann haben die SportlerInnen den besten Effekt daraus. Ein solches Vorgehen auf Seiten der SportlerInnen hängt natürlich von der Zielsetzung der SportlerInnen ab.

„Also wenn er sagt, ok, ich will Weltmeister werden oder ich will dort rauf, dann wird es halt nicht reichen, dass ich dreimal in der Woche im Verein irgendwas mache, was ich eigentlich nicht brauche. Weil ein Leistungssportler muss halt auf Leistung denken.“ (29:31 - 29:43)

IP2 ist nach wie vor im regelmäßigen Kontakt mit TrainerInnen aus Deutschland und versucht sich mit diesen auf der fachlichen Ebene auszutauschen. IP2 folgert, dass es auch in Österreich wünschenswerter wäre, das "Bundesländergrenzen-Denken" aufzubrechen und ähnlich wie in Deutschland, eine freundlichere Kultur auf innerhalb der Fachverbände zu schaffen.

Etwaige Probleme und Meinungsverschiedenheiten zwischen dem TrainerInnen und den Eltern münden daraus, dass die Kinder ihre Unzufriedenheit oder Beschwerden in ihrer Version an die Eltern weitergeben und diese sich dann in eine schützende Position versetzt fühlen. Um solche Probleme aus zu beseitigen, werden Elternversammlungen veranstaltet, wo etwaige Fragen und Probleme diskutiert werden können.

„Sie (die Eltern) versuchen oft Entscheidungen zu treffen, über die sie keine Ahnung haben und damit stören sie den Trainingsprozess in einem erheblichen Ausmaß.“ (35:43 - 35:54)

Vom IP4 wird, was auch zu seinem Selbstverständnis dazu gehört, manchmal schlichtend eingegriffen, wenn die Kinder und Jugendlichen im Training Streit oder Konflikte haben.

IP5 meint, er hätte sich länger mit der Elternproblematik auseinandergesetzt. Da er dies aber konsequent verfolgt hat, hat er damit kein Problem in seiner Trainingsgruppe. Für ihn gilt die Devise, TrainerInnen müssen im Training und im Spiel das Sagen haben.

Es wird gemeinsam mit dem Schwimmverein diskutiert und entschieden, was für die NachwuchssportlerInnen als Priorität gelten soll. Da der LTC Seewinkel Schwimmen auch

innerhalb der eigenen Sportart neben dem Laufen und dem Radfahren als die wichtigste Sportart priorisiert, gibt es laut IP6 nur wenig Abstimmungsprobleme in diesem Bereich. Es wird meistens zugunsten der Schwimmwettbewerbe entschieden.

Probleme, die die NachwuchssportlerInnen und ihre Eltern betreffen, werden in Elternsitzungen behandelt. Ein ernstes Problem stellt im Triathlonbereich relative hohe zeitliche und finanzielle Aufwand, mit dem sich die Eltern konfrontiert sehen und der nicht so einfach von Verein aus gelöst werden kann.

Hauptkategorie 4 - Handlungslogik und das professionelle Selbstverständnis

Unterkategorie 1 - Handlungslogik der SporttrainerInnen

Kategorienausprägung: Entscheidungsmacht der SporttrainerInnen

Auf Vorstandsebene entscheidet IP1 generell darüber mit, welche Trainingskonzepte für die SportlerInnen relevant sind. Ihr Mitentscheidungsrecht bezieht sich auch auf die Auswahl derjenigen SportlerInnen, die eine Förderung erhalten sollen. Obwohl die Detailplanung der Trainingseinheiten den hauptamtlich Angestellten TrainerInnen, vor allem dem Head Coach obliegt, liegt die Gestaltung der Trainingseinheiten in ihrem Verantwortungsrahmen. Da mehrere TrainerInnen am Trainingsprozess beteiligt sind, wird der jeweilige Leistungsstand der SportlerInnen durch IP1 berücksichtigt, so dass kontinuierlicher Trainingsaufbau ermöglicht wird.

„[...] dass ich sage, ja an dem Wochenende habe ich die SportlerInnen, und da mache ich mit denen, angepasst an den jeweiligen Trainingszyklus oder in welcher Phase die jetzt sind, dass ich jetzt zum Beispiel in der Vorbereitung, ja allgemeine Inhalte mache[...]“ (38:30-38:44)

Auf der BTRV Ebene ist IP2 in einem engen Konnex mit dem Präsidium. Da der Schwerpunkt der trainerischen Tätigkeit im Nachwuchsbereich angesiedelt ist, gehört es zu einem der wesentlichen Punkte seiner Arbeit, die getroffenen Entscheidungen gegenüber den Eltern zu vertreten. In diesem Bereich muss seitens des Trainers oft Überzeugungsstärke vermittelt werden. Ein Konsens auf Landesebene in der Zusammenarbeit fällt in die Entscheidungsvertretungsbereich seiner Arbeit.

„Da muss man schon schauen, dass alles in eine gemeinsame Richtung arbeitet.“
(25:22 - 25:27)

Prinzipiell findet IP4 bei seinen Wünschen und Vorschlägen, die sich in den Trainingsbereich übertragen lassen beim Vorstand ein offenes Ohr. Nach Absprache mit dem Vorstand und Akzeptanz der Trainervorschläge gibt es dann meistens ein Ok für die Umsetzung bzw. Anschaffung.

„Ich kann die Entscheidungen einbringen, wenn es um Sachen geht, die eben das Training betreffen und wenn es um irgendwelche Geräte geht, [...]“ (41:49 - 42:00)

Der primäre Entscheidungsbereich bezieht sich auf die eigene trainerische Tätigkeit und die damit verbundenen Aufgaben, wie Kommunikation mit den Trainerkollegen, mit den Eltern und in erster Linie mit dem Nachwuchsteam.

Die Rahmen hinsichtlich der Trainingsgestaltung wird durch das BTRV vorgegeben, was nicht auf eine ganz autonome Trainingsgestaltung von IP6 und seinen TrainerkollegInnen hindeutet. Da sich diese freiwillige und akzeptierte Orientierung an den vom BTRV vorgegebenen Leitlinien mit der Philosophie der LTC Seewinkel Trainer deckt, stellt wird die Entscheidungsmacht innerhalb des Vereins nicht beeinträchtigt.

Kategorienausprägung: Ermessensspielräume der SporttrainerInnen

Hinsichtlich der von der Organisation zugeteilten Tätigkeiten, wie zum Beispiel die Planung und Durchführung der Trainingslehrgänge ist IP1 in ihrem Gestaltungsrahmen autonom und kann dementsprechend selbst über die Trainingsinhalte bestimmen.

„[...] also da habe ich dann schon meine Freiheiten wo ich sagen, ok da bin wirklich ich dafür verantwortlich.“ (38:55-39:00)

Die generelle Trainingsplanung obliegt jedoch dem Headcoach, der für diese die volle Verantwortung trägt.

Alles was die finanzielle Seite beinhaltet fällt in den Ermessensspielraum des Präsidium. Das sportliche dagegen stellt hinsichtlich der Entscheidungen in den Exklusivitätsbereich des IP2.

„Alles was das Sportliche betrifft, bin (im BTRV) sicher ich die letzte Instanz.“ (25:49 - 25:50)

Im Ermessen des IP5 liegt vor allem alles, was zu seiner Funktion dazugehört. Hier fallen ersten die Trainerarbeit mit seinem von ihm betreuten Team hinein als auch der damit verbundene Kontakt zu den Eltern. Der Verein selbst überlässt dem IP5 innerhalb seines definierten Rahmens freie Verfügung.

Innerhalb der eigenen Trainingsgestaltung verfügen alle Trainer über freie Bahn und haben auch den Vertrauensvorschuss.

Kategorienausprägung: Zielbestimmung und Zielerreichungskontrolle (im sporttrainerischen Bereich)

Die sportlichen Ziele und somit die gesamte Saisonplanung wird vom Headcoach durchgeführt und kontrolliert. Die Spezifizierung dieser Ziele ist insofern nicht so einfach,

weil nicht alle gleich gut messbar sind. Im Kickboxen hat die Technik eine große Bedeutung für den sportlichen Erfolg und nachdem es oft um die Qualität der Bewegungsausführung geht, die nicht so einfach, oft individuell unterschiedlich bestimmt werden kann. Ergebnisziele, wie beispielsweise bestimmte Platzierungen bei Wettkämpfen dagegen kann man messen.

„Die Entwicklung in einem Trainingsprozess, speziell in unserem Kickbox, in der Sportart Kickboxen sind wesentlich schwieriger zu beurteilen, ... weil das einfach eine Bewegung ist [...]“. (41:28-41:47)

Die Attraktivität der Ziele geht gleichzeitig mit der Akzeptanz der Ziele einher. IP1 meint dazu, dass es wichtig ist, dass die Ziele von den SportlerInnen selbst ausgehen müssen und dass es nicht sinnvoll ist, wenn diese von den TrainerInnen fix vorgegeben werden.

Auf Landesverbandsebene, dessen Schwerpunkt in der Kinder und Nachwuchsarbeit liegt, sind die Ziele noch nicht explizit definiert.

„Wir haben natürlich große Ziele, auch der Verband hat große Ziele, aber das stecken wir teilweise noch in den Kinderschuhen, (...) wo man zuerst noch fundamentale Sachen abklären müssen, bevor wir uns die größten Ziele stecken können [...] (26:16 - 26:28)

Im Sportverein Athletenschmiede wird vom IP2 mit seinen betreuten AthletInnen am Anfang der Saison eine Zielvereinbarung gemacht, welche auch schriftlich festgehalten wird. Seitens des Trainers wird vor allem darauf geachtet, inwiefern eine Zieldeckung beider vorliegt und auch ob sie realistisch sind. Dies gelingt laut IP2 im Normalfall sehr gut, wobei darauf geachtet wird dass die Ziele realistisch, akzeptiert und attraktiv sind. Des Weiteren ist auch die Messbarkeit der Ziele vordergründig.

„Die Ziele sind im Normalfall alle messbar. Das ist auch was, was ich versuche mit den Athleten festzulegen, dass ich messbare Ziele mache“. (28:21 - 28:27).

Die Kontrolle der Ziele wird auf beiden Ebenen durchgeführt. Sowohl im Sportverein als auch auf Fachverbandsebene wird am Ende der Trainingssaison in Reflexionsrunden bilanziert, inwieweit die gesetzten Ziele auch erreicht worden sind und was man besser machen hätte können.

Trainingsspezifische Zielsetzungen, die von IP3 bestimmt werden, beinhalten meist bestimmte Fähigkeiten und Fertigkeiten, die als solche in einem gewissen Zeitrahmen von den Kindern und Jugendlichen beherrscht werden sollten. Je nach Leistungszustand bestimmt IP3 in seiner Trainerrolle die gewünschten Wettkampfplatzierungsumfang der dann im Wettkampf anvisiert wird.

„[...] sagen wir, zwischen dem 3 und fünften Platz, ja, das sollten wir erreichen, oder respektive in die Finalrunde zu kommen, das heißt zwischen die sieben besten Tanzpaare zu kommen [...]“. (44:51 - 44:58)

Gelingt es, die im durchgenommen und geübten Trainingsinhalte auch im Wettkampf umzusetzen, dann können auch die gesetzten sportlichen Ziele als erreicht betrachtet werden.

IP4 versucht so zu arbeiten, dass seine Ziele SMART sind. Er sieht aber vielen TrainerInnen auch ein willkürliches Vorgehen im Trainingsprozess, welches sich dann meist bei den Wettkämpfen durch ein schlechteres Abschneiden bemerkbar macht.

„Unterm Strich, sieht man es dann, ja“. (43:42 - 43:48)

Konkrete Ziele seitens des Vereins hinsichtlich der Nachwuchsarbeit gibt es laut IP5 nicht.

„[...]eine genaue Festlegung gibt es nicht (...) man hört viel, man redet viel und jeder macht sich aber Seins selber.“ (45:14 - 45:23)

Es wird davon ausgegangen, dass die verantwortlichen Trainer innerhalb ihrer Mannschaft für ein reibungsloses Umsetzen des Trainings sorgen können. Eine diesbezügliche Zielbestimmung und auch die Zielkontrolle der sportlichen Ziele wird somit für sein Team von IP5 übernommen.

„Ich habe immer geschaut, dass wir momentan technisch und spielerisch stark sind. Jetzt in der U14, die letzten ein und halb Jahre habe ich geschaut auf Spielverständnis, Raumdeckung und so weiter und so fort.“ (45:23 - 45:37)

„Und so gehe ich Schritt für Schritt hinauf(...). Man macht sich eigentlich selbst Ziele (45:46 - 46:08)

IP5 betont, dass es ihm nicht vordergründig wichtig ist, die Meisterschaft in dem jeweiligen Jahr zu gewinnen und dass er diesbezüglich nicht rein erfolgsorientiert denkt. Gleichzeitig bilanziert er stolz, dass im vorigen Jahr seine Mannschaft von zehn Spielen 9 gewonnen hat, was auf eine sehr erfolgreiche Saison und ein leistungsorientiertes Denken hindeutet. An vorderster Stelle steht für IP5 eine gute Vorbereitung und damit verbunden eine optimale sportliche Entwicklung seiner Nachwuchsathleten für eine spätere erfolgreiche sportliche Laufbahn.

„Mir ist wichtig, dass ich ihnen im Laufe der Jahre so viel mitgebe, dass sie es später, dass sie es später einmal leichter haben.“ (46:52 - 46:58)

IP6 sieht die größte und wichtigste Aufgabe seines Sportvereines darin, die Kinder zu rekrutieren und für den Triathlonssport zu begeistern. Damit verbunden ist IP6 zufolge auch die trainerische

Begleitung auf dem Weg zu einem ambitionierten und erfolgreichen Sportler/In. Diese sollen dann ab einem gewissen Alter in ein Leistungszentrum abgegeben werden können. Darin sieht IP6 das größte Ziel bestehen.

Unterkategorie 2 - professionelles Selbstverständnis

Kategorienausprägung: Partizipation an beruflichen Netzwerken

Die Partizipation an Netzwerken spielt für IP1 innerhalb ihrer Trainertätigkeit eine große Rolle.

„[...] weil wie es halt gerade in Österreich ist, oder nicht nur in Österreich, sondern überall, ich mein es steht und fällt da teilweise alles mit Netzwerken [...].“ (43:46-43:55)

Auch die Wichtigkeit innerhalb der TrainerkollegInnen zu Netzwerken wird hervorgehoben, wobei hier nicht ein Trainerberufsverband als ein solches Netzwerk verstanden wird, sondern vielmehr die Peers, die im TrainerBerufsfeld der Trainer angesiedelt sind.

„[...] ein Trainernetzwerk ist gut einfach, weil du dich austauschen kannst, weil du immer wieder lernst, weil du auch von anderen Sportarten lernen kannst, ja, und man immer wieder etwas mitnehmen kann und das, ... wenn du immer nur in deiner eigenen Suppe kochst dann ist es halt, dann kommst nicht weiter[...]“ (44:04 - 44:20)

IP1 nennt Günter Benkö als einen wichtigen Peer Partner, der im organisatorischen Sinne viele Inputs aus der internationalen Szene immer wieder liefert. Des Weiteren werden noch andere Trainerkollegen aus dem Fußballbereich erwähnt, die sich in Trainersitzungen hinsichtlich ihrer Praxiserfahrungen austauschen, an den IP1 immer wieder teilnimmt.

Die Partizipation an beruflichen Netzwerken ist im Sport IP2 zufolge eine der grundlegendsten Sachen überhaupt. Dies trifft sowohl für das Anstellungsverfahren als auch im selbstständigen Bereich zu. Man lebt als Trainer förmlich von guten Netzwerken.

„[...] lebst du einfach von Netzwerken, ob du einen guten Ruf hast, die richtigen Leute kennst. Das ist eines der Grundlegendsten Sachen glaube ich in vielen Bereichen in der Berufswelt, aber im Sport sicher sehr stark vertreten.“ (29:17 - 29:29)

Ein Beweis für die Wichtigkeit der beruflichen Netzwerke wird auch damit präsentiert, dass IP2 mehrere Funktionsstellen in anderen Sportorganisationen inne hat. Er ist Sportreferent für Triathlon in der Sportunion, besetzt eine Stelle im Leistungssportausschuss im Land Niederösterreich. Auch über die Universität und seine Hospitationen partizipiert er an bestimmten Netzwerken, die im Bereich der Weiter- und Fortbildungen sowie in Trainernetzwerken involviert sind.

IP3 gehört keinem offiziellen Berufsnetzwerk an. Er greift aber sehr wohl auf eine Auswahl ihm bekannter Trainerkollegen zurück, mit den es immer wieder einen fachlichen und regelmäßigen Austausch gibt. Ein offizielles TrainerInnenberufsnetzwerk ist dem Trainer weder in Österreich noch in der Slowakei bekannt.

„[...] ich kann sagen, dass ich momentan mit ungefähr 7 bis 8 TrainerInnen Kontakt habe, mit welchen ich mich austauschen kann.“ (47:46 - 47:52)

Einen engen Kontakt hat IP4 zu seinem Trainer. Mit diesem werden diverse sporttrainerische aber auch persönliche Sachen abgesprochen. Er erfüllt somit eine Art persönliche Ansprechpartnerfunktion zu der auch ein freundschaftliches Verhältnis herrscht. Institutionelle oder andere wertige Netzwerke werden nicht genannt.

IP5 gibt an in keinem beruflichen Netzwerk Mitglied zu sein. Die Jugendleitersitzungen werden zwar als wichtig gesehen, da aber dort kein fachlicher Austausch stattfindet, sieht IP5 diese nicht als eine Art beruflichen Netzwerk.

IP6 gehört keinem beruflichen Netzwerk an. Bis auf den BTRV, wo es mit dem Landestrainer eine Kooperation gibt kann von ihm für den Trainerbereich kein Netzwerk genannt werden, der für ihn eine Rolle spielen würde. Er fände ein solches Netzwerk sinnvoll.

„Ja aber, würde ich mir wünschen. Wäre sicher eine Bereicherung. Ist aber natürlich dann ein Bisschen auch ein Zeitfaktor [...]“. (43:31 - 43:37)

IP6 meint, dass der BSPA Kurs insofern auch positiv hat, als man dort TrainerkollegInnen kennenlernt. Von diesen Kontakten kann man sowohl lernen als, was für die eigene Berufstätigkeit von Profit ist. Dadurch, dass IP6 leider keine Triathlonausbildung absolvieren konnte, da diese zu dem Zeitpunkt nicht angeboten wurde ist er mit der Schwimmtrainerausbildung nicht ganz auf dem Gebiet tätig, das seinen größten Interesse entspricht. Insofern ist auch das Engagement, sich auf diesem Level mit anderen SchwimmtrainerInnen auszutauschen nicht derart hoch.

Kategorienausprägung: Verpflichtung gegenüber anderen FunktionsträgerInnen und Stakeholdern

Es kann festgehalten werden, dass sich IP1 als nicht hauptamtlicher Funktionsträger vor allem dem Vorstand, sowie den hauptamtlich angestellten TrainerInnen samt Headcoach hinsichtlich der Mitbestimmung genereller Ziele verpflichtet fühlt. In ihrem Aufgabenbereich, der Koordination und Ausführung von Trainingslehrgängen ist sie nur sich selbst verpflichtet und somit sehr autonom.

IP2 fühlt sich persönlich in erster Linie den Athleten verpflichtet, da dieser eine Dienstleistung eines/r Trainers/in in Anspruch nimmt. An zweiter Stelle werden die Sportorganisationen genannt, in den IP2 tätig ist und zu guter Letzt wird auch die Verpflichtung sich selbst gegenüber betont.

„[...] um meine Maßstäbe oder meine Zielsetzungen an mich selbst da, zu erreichen.“ (30:39 - 30:45)

Am meisten verpflichtet fühlt sich IP3 seinem Vorgesetzten, dem Vereinsobmann, der ihn angestellt hat. Damit wurde IP3 beauftragt, diesen Verein als hauptverantwortliche Person zu führen. Es wird angegeben, dass damit nicht nur die Organisationsstelle des Trainers sondern, die Führung des gesamten Vereins gemeint ist.

„[...]weil er sich für mich entschieden hat, auf seine eigene Verantwortung, (...) und mich damit beauftragt hat, den Verein nicht nur trainingstechnisch, zu führen.“ (48:38 - 48:51)

In erster Linie fühlt sich IP4 sich selbst verpflichtet.

„Weil ich den Anspruch habe, dass ich das, was ich da mache, gut mache.“ (45:28 - 45:33)

An zweiter Stelle werden die SportlerInnen genannt, da es IP4 besonders wichtig ist, dass diese ihr persönliches Potential auch ausschöpfen können.

Kommt der sportliche Erfolg, so fühlt sich IP4 in seiner Rolle und Funktion bestätigt.

„Wenn der Erfolg da ist , dann freut mich das, und dann sehe ich aber auch die Freude bei den Sportlern, wenn das funktioniert hat, ja, wenn es geklappt hat und das freut sowohl mich als auch die Sportler. “ (45: 48 - 46:03)

In letzter Stufe fühlt sich IP4 der Organisation verpflichtet, da diese vor allem die Rahmenbedingungen für den sportlichen Erfolg geschaffen hat.

„Dann steigt sowohl das Ansehen für den Verein, im Vergleich mit anderen Vereinen oder anderen Institutionen, als auch für die Trainer, die, die auch in dem Verein tätig sind. “ (46:28 - 46:40)

An erster Stelle wird die Verpflichtung gegenüber seinem Nachwuchsteam genannt. IP5 geht es darum, die Zeit, die in das Training seitens des Nachwuchsteams investiert wird sinnvoll zu nutzen. Das verpflichtet IP5 dazu ein guter Trainer zu sein, um einen effektiven Lernprozess anbieten zu können.

An zweiter Stelle nennt IP5 die Eltern der Nachwuchsfußballer, denen er sich auch verpflichtet fühlt.

Kategorienausprägung: Selbstdefinition (verlängerter Arm der Organisation / DienstleisterInnen für die SportlerInnen / andere Selbstdefinition)

Diese Frage kann IP1 nicht so einfach beantworten und meint, dass am ehesten ein Mix aus Servicedienstleistung und Mitbestimmung bzw. Weichenstellung bezüglich der organisationalen und sportlichen Ziele ist. Die schon erwähnten Trainingslehrgänge für die IP1 zuständig ist, obliegen auch ihrer eigenen Initiative und Verantwortung. Bei anderen organisationalen Entscheidungen hat sie lediglich ein Mitsprache und Mitgestaltungsrecht, ist aber in der Ausführung dieser eher als Servicedienstleisterin der Organisation zu sehen.

Auf der Landesfachverbandsebene sieht sich IP2 als Individualperson und eigenständige Institution, die gleichzeitig auch Dienstleister ist. Grundsätzlich und trotz einer gewissen, vor allem finanziellen Abhängigkeit sieht sich IP2 als einer, der seine Ideen und Inhalte dem Verband gegenüber durchzusetzen weiß.

Diese Frage wird mit einer 50:50 Aufteilung beantwortet. D.h. einerseits werden die vom Vorstand besprochenen Ziele und Maßnahmen umgesetzt, bei welchen IP3 aufgrund seiner Erfahrung ein tragendes Mitentscheidungsrecht hat. Damit kann ihm eine beratende Expertenrolle innerhalb des Vereins zugeschrieben werden. Kontrovers erscheint die Aussage, dass IP3 trotz seines hoch angesehenen Status nicht im Vereinsvorstand figuriert und somit offiziell über kein Stimmrecht verfügt. Andererseits fühlt sich IP3 auch genauso stark dem Klientel verpflichtet, da er versucht eine möglichst gute und qualitativ hochwertige Dienstleistung anzubieten.

IP4 sieht sich in erster Linie als Servicedienstleister, der relativ autonom von den Entscheidungen des Vorstands agieren kann.

An erster Stelle steht für IP5 der Verein, für den er tätig ist. Gleichzeitig, bedingt durch eine nicht genau definierte Zielstellung, auf die im Nachwuchsbereich verzichtet wird, sieht sich IP5 eigentlich eher als Dienstleister für seine Sportler.

„Also in erster Linie muss ich sehr wohl das machen, was der Verein sagt. Wenn von oben etwas kommt, müssen wir (die Trainer) das umsetzen. Aber dadurch, dass wir nicht wirklich Richtlinien vom, vom Sportlichen jetzt her bekommen, würde ich eher das zweite (Dienstleister) sagen.“ (52:30 - 52:48)

IP6 sieht sich innerhalb seiner Trainertätigkeit im Verein als ein Servicedienstleister.

„Weil für mich das auch das Verständnis von, von einem Verein ist in dem Sinn, ja. Also ich denke mir, zu einem Verein gehe ich, wenn ich dort ein gewisses Angebot kriege und eine gewisse Community habe, wo ich sage: 'Da fühle ich mich wohl' [...]“ (45:05 - 45:24)

IP6 als Obmann und Trainer in einer Rolle, möchte im Verein vor allem ein gewisses Angebot bieten. Dadurch dass vereinspezifische Bereich ein nicht auf Profit orientiertes Handlungsfeld darstellt, sind gewisse Dinge wie, eine genaue Trainingsdokumentation, Qualitätskontrolle, Pressearbeit etc. prinzipiell wünschenswert, kann jedoch durch das bestehende Vereinspersonal nicht gedeckt werden.

„Aber es ist eine Frage: ‘Wer macht es, nicht?’ Und das Problem ist bei uns, oder auch in jedem Verein, es bleibt auf einem oder zwei Leuten hängen und das ist meistens eh der Obmann (lacht), und das ist halt schwierig, nicht (...) von der Zeit her.“ (45:57 - 46:11)

Kategorienausprägung: Zukunftsperspektiven für die eigene sporttrainerische Tätigkeit

IP1 findet, dass sich der TrainerInnenbereich innerhalb der letzten Jahre professionalisiert hat. Vor allem erfolgte diese Umstellung im Bereich der Sportförderung aber auch durch einen größere Einbeziehung einer wissenschaftlichen Herangehensweise im Sport. Sie findet es schade, dass es vor zehn Jahren, als sie mit der sportlichen Laufbahn begann, solche Strukturen noch nicht gegeben hat. Gleichzeitig ist IP1 stolz darauf, an dieser Entwicklung aktiv beteiligt gewesen sein zu dürfen. Die Berufsperspektiven des Trainerberufsfelds werden als sehr attraktiv und interessant empfunden. Die größte Perspektiven hätten vor allem Bereiche des Gesundheits- und Breitensports. Dies wird damit dem gesellschaftlichen Trend begründet, sich vermehrt fit halten zu wollen. Dazu bedarf es qualitativer Unterstützung aus dem TrainerInnenbereich.

IP2 versucht sich mehr und mehr im Leistungssportbereich zu orientieren, wenn auch zugegeben wird dass es im Bereich des Triatlonsports schwierig ist, als TrainerIn finanzielle Unabhängigkeit zu erlangen. Eine Möglichkeit sieht IP2 darin, sich im Bereich der Lehre evtl. auch im universitären Bereich zu engagieren. Es wird seinerseits bemängelt, dass aufgrund der Forcierung dominanter Sportarten und fehlender finanzieller Mittel der österreichische Sport im Vergleich zum internationalen Feld fünf bis zehn Jahre nachhinkt. Das wirke sich auch negativ auf alle Sportbereiche, vor allem aber auf das Berufsfeld der SporttrainerInnen. Bemängelt wird ein gewisses "Bundesländerdenken", eine unzureichende Vernetzung, sowie die Abwesenheit einer zentralen Koordinationsstelle, die die Bundesländer miteinander verbinden würde, zumindest einen Großteil der Verbände.

Nach Beendigung seiner sportlichen Karriere als Tänzer wünscht sich IP3, ein eigenes Sportzentrum zu eröffnen, in dem Sportbegeisterte aller Art die Möglichkeit hätten, ihren sportlichen Aktivitäten nachzugehen.

„Mein Traum war es immer schon einen Verein zu gründen, (...) es sollte aber ein Ort sein, wo nicht nur getanzt werden kann, sondern ein Bewegungszentrum für SportlerInnen, oder so was ähnliches“ (51:48 - 52:17)

IP4 äußert als einziger Trainer den Wunsch, es beruflich bis an die Spitze zu führen, was auf ein starkes Bedürfnis hindeutet, einen hohen beruflichen Status zu erlangen, der mit einem hohen Prestige und Anerkennung einhergeht.

„Ja natürlich würde ich gerne als erfolgreicher Trainer in die Geschichte eingehen sage ich jetzt einmal(lacht), (...) viele Medaillen sammeln, (...) das ich ein Teil davon sein (...) dass die (die SportlerInnen) das geschafft oder dass ich die soweit gebracht habe (...) das macht sowohl mich stolz über meine eigene Arbeit als auch bin ich stolz, dass die Sportler das geschafft haben.“ (47:58- 48:24)

IP5 kann es sich vorstellen, seine Nachwuchsmannschaft nach zehn Betreuungsjahren und der Beendigung der U16 Klasse, diese eventuell an einen anderen Trainer abzugeben und sich selbst im Training für Erwachsene Fußballer zu engagieren. Es wäre auch denkbar und vorstellbar für IP5, einige seiner Nachwuchssportler in die Kampfmannschaft reinzuholen.

IP5 hebt hervor, dass die Übernahmen der Mannschaft in den einzelnen Altersklassen als ein kritischer Punkt im Fußballtraining gelten, da es nicht immer gelingt, vor allem in einem schwierigen Alter wo neben der Pubertät auch noch andere Lebensinteressen Bedeutung erlangen, die Gruppenhomogenität aufrecht zu erhalten. Aus diesem Grund fiele es IP5 auch sehr schwer, sein aktuelles Nachwuchsteam, welches er bereits seit acht Jahren betreut an einen Trainer zu übergeben, von dessen Qualitäten er nicht überzeugt ist.

IP6 sieht seine Trainertätigkeit in fünf Jahren so ähnlich wie es jetzt der Fall ist. Vom Zeitaufwand würde er es am liebsten auf dem gleichen Level beibehalten. Das Interesse, sich noch mehr zu steigern ist deshalb nicht gegeben weil durch die bereits erreichte Trainerlizenz im Schwimmbereich eine ausreichende Basis für das Trainerdasein vorhanden ist und ein zusätzliches Engagement für IP6 keinen Sinn macht.

„Die wirklich guten Trainer sind jetzt denke ich mir, ja das ist die Erfahrung und das ist auch das Interesse, und das sich hineintigern in die Materie und ich bin sicher nicht einer der sich hundert Prozent, hundert zehn Prozent sich hineintigern kann und will, also ich will das eigentlich auf dem Level belassen, wie ich es habe. Ich will es als Hobby sehen. Auch die Trainingsbetreuung wo ich sage, jetzt habe ich zehn Leute gehabt, das reicht mir.“ (47:53 - 48:19)

Kategorienausprägung: Zukunftsperspektiven für die eigene Organisationseinheit

Hier meint IP1, dass vor allem junge Leute immer gemütlicher werden und nicht mehr, ohne dafür monetär entschädigt zu werden, eine Leistung erbringen wollen. Diesen Trend

sieht sie vor allem im Nachwuchsbereich angesiedelt, da bis auf ein paar Ausnahmen, nicht so wie früher gewillt ist, eine Leistung ohne eine Gegenleistung zu erbringen. Auch stehen dem Leistungssport, der auch sehr zeitaufwendig ist viele andere Alternativen gegenüber stehen.

Auf Fachverbandsebene besteht nach IP2 die Zukunftsvision in einer Stärkung des Position im nationalen Feld auf Vereinsebene den Verein in Zukunft vergrößern, im Kindes und Jugendbereich ausbauen und eine nette Community im Erwachsenenbereich werden.

IP3 glaubt, dass der Tanzverein in einer ähnlichen Weise fortbestehen wird, wie es auch jetzt der Fall ist. Das primäre Ziel wird eher nicht darin bestehen, den Leistungsbereich weiter zu entwickeln sondern es wird wahrscheinlich ein Mix aus Leistung, Spaß und Tanzsport bleiben, in dem der HobbytänzerInnenbereich den größten Anteil bilden wird und in dem ein Paar dieser Hobbytänzer auch im Leistungssport involviert sind.

IP4 wünscht sich, dass der wissenschaftliche Zugang innerhalb der Organisation stetig steigt und dass damit die Professionalisierung der trainerischen Tätigkeit erfolgt. IP4 allen anderen voran gehen und eine Orientierungspunkt in der Sportorganisation darstellen.

IP5: IP5 würde es gut finden, wenn im leistungsorientierten Kampfmannschaftsbereich mehr heimische Spieler vertreten sind und weniger Spieler aus anderen, mitunter auch ausländischen Vereinen eingekauft werden. Der Ehrgeiz des Vereins sich in immer höhere Spielklassen vorzuarbeiten bringe auch einen gewissen Druck in den Nachwuchsbereich hinein, da es nicht einfach ist, das Level, welches in höheren Ligen gespielt wird ohne weiteres zu erreichen. IP5 findet es sinnvoll mehr auf die eigene Talentbasis aus der örtlichen Umgebung zu setzen um damit eventuell auch in einer niedrigeren Liga mit den eigenen Spielern erfolgreich zu sein.

„[...] eventuell mit eigenen, und nicht mit bezahlten auswärtigen Spielern, die viel Geld kosten. Das wäre meine Philosophie im Verein.“ (59:09 - 59:19)

IP6: Ein Anliegen ist ihm, dass der Verein mehr SportlerInnen für den Nachwuchsbereich rekrutieren kann. Er möchte dahingehend ab Herbst mehr in diese Richtung unternehmen und nimmt diesbezüglich dieser Aufgabenstellung als "Koordinierer" wahr. Es wird von IP6 betont, dass man eben auf eine breite Nachwuchsbasis zurückgreifen können muss, um erfolgreich und leistungsorientiert arbeiten zu können.

„Also auf jeden Fall Nachwuchsbereich noch mehr stärken [...]“. (47:37 - 47:40)

Hauptkategorie 5: Beruflicher Werdegang und die persönliche sportliche Laufbahn (induktive Kategorienbildung)

Kategorienausprägung: Beruflicher Werdegang und die persönliche sportliche Laufbahn

Die IP1 ist nach der Absolvierung der HAK-Matura ins "normale" Berufsleben eingestiegen. Ihr Berufsfeld war, neben ihrer sportlichen Laufbahn als Kickboxerin, die noch bis heute andauert, im Bereich der Spedition angesiedelt. In dieser Zeit hatte sie sehr viele sportliche Ausbildungen absolviert, beginnend mit Basic InstruktorIn, InstruktorIn und anschließend die TrainerInnenausbildung. Während dessen hatte sie auch die Mental Coaching Ausbildung und auch ein Sling Training absolviert.

„Dadurch, dass mein Trainer aus der Bundessportakademie kommt ja und dort Vortragender ist, habe ich, profitiere ich natürlich immer davon, dass ich genau in den Kursen teilweise auch drinnen sitze, egal was halt gerade unterrichtet wird und da natürlich immer irgendwie am neuesten Stand bin.“ (12:26- 12:40)

„Es hat mich eigentlich selbst interessiert, weil ich immer wissen wollte, warum ich was trainiere oder wie kann ich das besser machen, ... weil wenn ich das weiß, kann ich selbst alleine besser trainieren und bin nicht irgendwie blind auf irgendwelche Anweisungen immer angewiesen, ja.“ (12:45-13:00)

Die IP1 findet es besonders gewinnbringend, dass sie aufgrund ihrer sportlichen Erfolge eine gewisse Vorbildwirkung besitzt und gleichzeitig das Hintergrundwissen eines Trainers hat und dadurch den SportlerInnen den Zweck gewisser Trainingsmaßnahmen (zum Beispiel die Einhaltung der Pulswerte) verdeutlichen kann.

IP2 war in der Vergangenheit 5 Jahre lang im Bankwesen. Während dieser Zeit hat er die Matura in der Abendschule nachgemacht. Bevor er seinen eigenen Sportverein gegründet hat war er in einem im TriTeam Obergrafendorf als aktiver Athlet und dann teilweise auch als Coach tätig. Das Interesse am Sport führte IP2 auch dazu, Sport zu studieren und Fortbildungen in diesem Bereich zu machen.

„da sukzessive reingekommen bin und hin und wieder einfach Trainingseinheiten, hobbymäßig einfach für mich, aus Eigeninteresse angeboten habe“. (7:26 - 7:32)

IP3 ist seit seiner Kindheit im Hochleistungstanzsport involviert und bis dato als Tänzer und zugleich Trainer sehr aktiv. Mit ca. 12-13 Jahren begann er in seinem Heimverein seinem Trainer zu bei den Trainingseinheiten zu assistieren. Bis zum Beginn des Sportwissenschaftsstudiums in Bratislava, wo er zwei Fächer, "Diplomierte/r TanztrainerIn" und Lehramt absolvierte, fand er sukzessive immer mehr Gefallen am TrainerInnenberuf, wo er nach anfänglicher Assistenz beruflich auch Fuss fasste. Seit

2008 ist er in mehreren Vereinen als Trainer aktiv. Er ist an einigen österreichischen Schulen im Rahmen diverser Schulsportprojekte tätig.

IP4 war früher aktiver Eistanzer, insgesamt zehn Jahre lang im Leistungssport aktiv. IP4 hat dann irgendwann mit der Lehrwartausbildung bei der BSPA begonnen, die von beiden Institutionen organisiert wurde. Nach der Absolvierung dieser Ausbildung hatte sich IP4 dann gleich für die fortlaufende Ausbildung „TrainerInnengrundkurs für Leistungssportler“ entschieden. Parallel zu den TrainerInnenkursen hat IP4 zur gleichen Zeit angefangen, selbst TrainerInnenstunden zu geben, was sich letztendlich über die Jahre dann summiert hat. Zusätzlich war IP4 für den TV Sender Sky Sports als Fußballbundesliga-Analytiker tätig.

„[...]ich habe den Trainergrundkurs für Leistungssportler gemacht, weil ich im Jahr zuvor noch an Staatsmeisterschaften teilgenommen habe und am internationalen Bewerb, darum konnte ich den schnelleren Grundkurs machen (...) Da waren eben alle möglichen Sportarten gemischt und das ist glaub ich die Vorbereitung auf den Spezialtrainer in der jeweiligen Disziplin (...) sobald da was angeboten wird (Spezialtrainerkurs) könnte ich das anhängen.“ (14:54 - 15:28)

IP5 spielt schon über dreißig Jahre Fußball und ist durch diesen Umstand auch zu der trainerischen Tätigkeit gekommen. Früher hat er auch in selbigen Verein gespielt.

„Na ja ich selber spiele auch schon über 30 Jahre Fußball und eigentlich bin ich nur über das reingekommen.“ (24:54 - 25:02)

Einerseits ist die Sportart Fußball für IP5 der Lebensmittelpunkt. Andererseits wird auch betont, dass es sich bei der jetzigen Trainertätigkeit um ein sehr zeitintensives Hobby handelt, dass aber mit Leib und Seele durchgeführt wird.

IP6 ist bereits seit drei Jahrzehnten sportlich aktiv. Aufgrund dieser sportlichen Vergangenheit ist auch das Interesse zur Trainingstätigkeit hin da gewesen. IP6 hat sich im Laufe seiner sportlichen Laufbahn dafür entschieden eine Schwimmtrainer - Ausbildung bei der BSPA zu machen, da es mitunter keine Möglichkeit gab eine Triathlon Ausbildung zu machen. Danach fing IP6 interessehalber allmählich an, Erwachsenen-Schwimmkurse anzubieten, da das Angebot in Neusiedl am See gefehlt hat. Bis 2009 war IP6 zwanzig Jahre lang im Bank und Finanzwesen tätig und nachdem er beruflich in diesem Bereich keine Perspektive mehr gesehen hat, wurde der Fokus auf den Sport gerichtet. Drei Jahre hat IP6 dann nur mehr aktiv Sport betrieben, womit sich auch die Option, sich mit der ausgeübten Sportart als Trainer auseinander zu setzen, ergab.

„Und da habe ich mir gedacht, dass das ein Weg für mich wäre, dort zukünftig weiter zu arbeiten. (...) darum bin ich in die Trainergeschichte hineingerutscht (...) und wollte mir das auch anschauen ob mich das überhaupt interessiert, und ob mir das gefällt und ob man natürlich damit auch Geld verdienen kann.“ (13:35 - 13:54)

7 Diskussion

In diesem Kapitel werden die Untersuchungsergebnisse kategoriengeleitet unter Berücksichtigung der Gemeinsamkeiten und Unterschiede der Aussagen der InterviewpartnerInnen zusammengefasst und auf die Fragestellung der Arbeit bezogen. Mit diesem Vorgehen werden Antworten auf die Forschungsfragen generiert und diskutiert. Dabei wird auch die empirische Methodik reflektiert, um daraus mögliche Verbesserungsvorschläge für weitere Untersuchungen ableiten zu können.

Hauptkategorie 1: Beschreibung der Organisation und des Anstellungsverhältnisses der SporttrainerInnen

Unterkategorie 1: Organisationsbeschreibung aus Sicht der SporttrainerInnen

Kategorienausprägungen, die berücksichtigt wurden:

- *Angaben zur Organisation aus Sicht der SporttrainerInnen*
- *höchste Entscheidungsmacht innerhalb des Vereins*
- *Hauptauftrag (Leitbild), Ziele und Legitimitätsdruck der Organisation*
- *Orientierung an anderen Organisationen*

Die befragten SporttrainerInnen arbeiten in leistungsorientierten Sportorganisationen, die von der Größe, der Dauer des Bestehens, der Hierarchiestrukturen, der Personalstellenanzahl der TrainerInnen und ihrer Zielorientiertheit voneinander stark abweichen.

Zwei der sechs TrainerInnen sind je in einem Bundes- und in einem Landesfachverband tätig. Die anderen vier TrainerInnen arbeiten in Sportvereinen. Anhand ihrer Organisationsbeschreibungen konnte festgestellt werden, dass von "typischen" leistungsorientierten Sportorganisationen innerhalb des österreichischen organisierten Sport nicht gesprochen werden kann. Die befragten, dort tätigen SporttrainerInnen sind in den meisten Fällen sowohl für das Adaptieren und Reproduzieren der organisationalen Strukturen, welche sich in operativen Prozessen vollziehen, zuständig. Darin kommt eine relativ hohe Autonomie zum Ausdruck, die als Hinweis auf Professionalisierungsprozesse interpretiert werden kann.

Die Umwelterwartungen im Hinblick auf die Organisationsleistung und die von den Organisationen formulierten Leistungsziele müssten sich in einem hohen Legitimitätsdruck innerhalb der leistungsorientierten Sportorganisationen widerspiegeln.

Anpassungsprozesse müssten als logische Konsequenz eines solchen Legitimitätsdrucks intendiert werden und der Legitimitätsdruck müsste bis in die sporttrainerische Tätigkeit hineinfließen. Ob dies der Fall ist, hängt jedoch stark davon ab, wie groß die empfundene Abhängigkeit von anderen Institutionen ist und wie stark sich die leistungsorientierten Sportorganisationen eines organisationalen Feldes bewusst sind, dem sie sich anpassen müssen. Obwohl die meisten Befragten auch im Vorstand tätig sind, blieb die Frage der Finanzierung, die Aufschluss darüber geben kann, gegenüber welchen Stakeholdern die leistungsorientierte Sportorganisation und damit auch die involvierten SporttrainerInnen der höchste Legitimitätsdruck verspürt wird. Diese Frage blieb jedoch von fast allen SporttrainerInnen unbeantwortet, da der Finanzbereich den Vorsitzenden obliegt und die Informationen über die Finanzierungsflüsse nicht bis zu den SporttrainerInnen vordringen. Lediglich in einem Fall, in dem der IP6 sowohl als Obmann als auch Trainer tätig ist wurde angegeben, dass sich der Verein aus Mitgliedsbeiträgen, Förderungen, Sponsoren und dem Erlös eines vom Verein organisierten Laufes finanziert. Das trifft wohl für die meisten Vereine in Österreich zu, da sie angesichts ihres ideellen Zwecks und einer gesetzlich festgelegten Nonprofit Orientierung über keine anderen finanziellen Quellen verfügen. In dem Umstand, dass die Finanzierung den TrainerInnen nicht bekannt ist, kommen Professionalisierungsprozesse zum Ausdruck, insofern die TrainerInnen offenbar vor allem ihrem Berufsethos, nicht aber dem Gewinn des Vereins verpflichtet sind. Dies wird durch die häufige Gemeinnützigkeit der Vereine begünstigt. Es scheint darüber hinaus nicht der Fall zu sein, dass die TrainerInnen im Blick auf die Finanzierung in das Umfeld ihrer Tätigkeit gestaltend eingreifen.

Bedingt durch die zu bewältigende Vielfalt an Hauptaufgaben innerhalb des Bundesfachverbands verfügt dieser über wesentlich mehr Funktionsstellen auf Vorstands- Schiedsgerichts- und Kommissionsebene als beispielsweise der Landesfachverband. Auch bei den Vereinen, die sich hierarchisch gesehen auf der untersten Ebene des organisierten Sports befinden (vgl. Abb. 11) lassen sich Unterschiede bei der Besetzung der Vorstandsfunktionen feststellen. Diese reichen bei den leistungsorientierten Sportorganisationen der befragten SporttrainerInnen von fünf bis fünfzehn besetzten Funktionsstellen im Vorstand. Dadurch, dass IP2 Inhaber zweier Funktionsstellen ist, einmal als Landestrainer beim Landesfachverband und einmal als Trainer und gleichzeitig Obmann in seinem eigenen Verein, wurden in dieser Magisterarbeit insgesamt sieben Sportorganisationen aus Sicht der befragten SporttrainerInnen beschrieben. Aus Sicht der befragten SporttrainerInnen konnte ein schwach ausgeprägter Legitimationsdruck auf die sporttrainerische Tätigkeit innerhalb der Organisation berichtet werden. Da die Anforderungen an österreichische leistungsorientierte Sportorganisationen im

neoinstitutionalistischen Sinne weder zum einem direkten Zwang, Mimetismus, oder zum normativen Druck führen, kommt es aus Sicht der SporttrainerInnen auch nicht zu Isomorphien, die einen Einfluss auf ihr professionelles Handeln hätten.

„Erwartungen der Umwelt an die Gestalt(ung) und das Verhalten von Organisationen, die sich zu unabänderlichen Anforderungen verfestigen, werden dabei als ‚Institutionalismus‘ bezeichnet.“ (Süß, 2009, S. 64)

Auch die im Bundessportförderungsgesetz 2013 geforderten Maßnahmen, zu welchen der Einsatz von qualifizierten SporttrainerInnen zählt, haben kein Zwang-, sondern eher einen Empfehlungscharakter. Am Beispiel eines befragten Sporttrainers mit dem Qualifikationsgrad "DiplomtrainerIn" kommt der Umstand zum Ausdruck, dass es trotz einer Überqualifikation und gleichzeitiger schlechter Bezahlung vieler SporttrainerInnen, nicht zur Herausbildung eines kompetitiven TrainerInnenarbeitsmarktes kommt, der dafür sorgen könnte, dass qualifizierte SporttrainerInnen bessere Chancen hätten, die für sie bestgeeignete Arbeitsstelle zu finden.

Damit wird seitens der Sportorganisationen ein, als legitim zu betrachtender Professionalisierungsprozess der öffentlichen Stellenausschreibungen nicht vollzogen. Sportorganisationen nehmen die ihnen bekannten SporttrainerInnen unter Vertrag in der Hoffnung, dass diese für den sportlichen und in weiterer Folge auch für den organisationalen Erfolg sorgen. Die strukturellen Rahmenbedingungen für eine SporttrainerInnensuche und -auswahl seitens der Sportorganisationen ist daher als schwach entwickelt zu klassifizieren.

Durch die Vereinsstatuten bedingt, liegt die höchste Entscheidungsmacht im Blick auf strategische und organisationale Belange aus Sicht aller InterviewpartnerInnen beim Vereinsvorstand. Der Grad des Mitentscheidungsrechts der SporttrainerInnen über die organisationalen Belange ist somit wesentlich davon abhängig, ob diese auch Mitglied im jeweiligen Vorstand sind, oder nicht. Drei der InterviewpartnerInnen, somit die Hälfte der Befragten, besetzen neben der TrainerInnenstelle auch eine Leitungsorganposition. In zwei Fällen ist es die Position des Vereinsobmanns und in einem Fall ist IP1 sowohl Sporttrainerin als auch Genderbeauftragte im Vorstand vertreten.

Der neue interaktionistische Ansatz sieht nach Noordegraf (2007; zit. n. Kloke, 2014, S. 140) das Überbrücken von verschiedenen Logiken als das Spezifikum der Arbeit der "neuen Professionellen". Es wird deutlich, dass die hier befragten SporttrainerInnen mit nicht nur mit trainerischen Aufgaben, sondern zusätzlich mit Managementaufgaben seitens der leistungssportorientierten Sportorganisationen beauftragt werden. Insofern müssen sie in den Sportorganisationen vorherrschende Logiken miteinander verbinden. In

diesem Wahrnehmungsprozess kommen daher Professionalisierungsprozesse zum Ausdruck.

Hinsichtlich der sportorganisationalen Leitbilder fällt einerseits auf, dass keiner der Befragten das genaue Leitbild der Sportorganisation nennen kann, andererseits haben alle befragten SporttrainerInnen sehr wohl eine Antwort auf die Frage, welches Ziel bzw. welcher Hauptauftrag von ihrer Sportorganisation verfolgt wird parat. Gemeinsam ist bis auf eine Sportorganisation allen Sportorganisationen, dass die Nachwuchsarbeit einen zentralen Stellenwert einnimmt. In einem beschriebenen Sportverein, in dem IP2 als Obmann und Sporttrainer tätig ist, stellt der Nachwuchsbereich aufgrund des relativ jungen Vereinsbestehens bislang keinen Schwerpunkt dar, obwohl bereits Strategiemeasures, um diesen Bereich im nächsten Jahr zu forcieren, geplant werden. Der letztgenannte Fakt ist ein Indiz dafür, dass sich die von den InterviewpartnerInnen beschriebenen Sportorganisationen darüber im Klaren sind, dass es im Sinne einer erfolgreichen, auf Leistungssport fokussierten Vereinszukunft unentbehrlich ist, für eine breite Nachwuchsbasis zu sorgen. Des Weiteren wird deutlich, dass unabhängig vom Leitbild der jeweiligen Organisation die Nachwuchsarbeit als ein wichtiges Ziel auch seitens aller befragten SporttrainerInnen wahrgenommen wird. Hier deutet sich ein Berufsethos an, der allerdings weder explizit vorliegt noch durch die Forderung nach einer Berufsorganisation, die einen Berufsethos artikuliert, unterstützt wird. Insofern liegt hier kein Professionalisierungsprozess, sondern allenfalls ein Potential für einen Professionalisierungsprozess vor. Deprofessionalisierungstendenzen sind jedoch nicht festzustellen.

Die Ziele der Sportvereine bzw. -verbände, welche von den InterviewpartnerInnen genannt wurden, sind Spaß am Sport, Breiten- und Freizeitsport fördern, freudvolles Zusammensein, Vorbereitung auf und Begleitung zu den Wettkämpfe/n, Schaffung einer strukturellen Basis für die Förderung von Talenten und die Vorbereitung der AthletInnen auf eine erfolgreiche sportliche Laufbahn. Dabei variieren die Ziele zwischen den InterviewpartnerInnen stark. Von einem einheitlichen organisationalen Feld im neoinstitutionalistischen Sinne kann daher nicht ausgegangen werden. Zu unterschiedlich dafür sind die Strukturen, sowie der gewünschte Output der leistungsorientierten Sportorganisationen. Insofern keine gemeinsamen Ziele der Organisationen festgestellt werden konnten, handelt es sich hier im Sinne der neoinstitutionalistischen Theorie um Deprofessionalisierungsprozesse.

Sportliche Leistungen hängen vor allem im Kindes- und Jugendalter nicht nur vom sukzessiven Trainingsaufbau, sondern von vielen anderen Faktoren wie Motivation, Gruppenzusammenhalt, einer freundlichen und familiären Vereinsatmosphäre, sowie

einer optimalen gesundheitlichen Entwicklung ab. Dementsprechend versuchen leistungsorientierte Sportorganisationen nicht nur mit der Leistungsorientierung für die Gewinnung neuer Vereinsmitglieder zu sorgen sondern, und das scheint für Sportvereine essentiell zu sein, mit Vorteilen wie Spaß am Sport, einer familiären Atmosphäre, der Vermittlung von Werten wie Freundschaft, Fairness und Gruppenkohäsion und zu guter Letzt mit der Heranführung junger talentierter SportlerInnen an sportliche Wettkampferfolge.

Die Komplexität dieser Faktoren erschwert ein kalkulierbares Handeln und erfordert insofern Professionalisierungsprozesse. Bei den Verbänden ist dieses Bild etwas anders, da diese vornehmlich auf die Unterstützung ihrer Mitgliedsvereine, die Förderung junger Talente in Leistungszentren, auf die TrainerInnenaus- und Fortbildungen, sowie auf den Einsatz qualifizierter InstruktorInnen und TrainerInnen in ihrer Sportart abzielen.

Eine Orientierung der Vereine und Verbände an anderen Sportorganisationen wird weniger deshalb für wichtig erachtet, weil man durch eine fehlendes Beobachten etwaige Nachteile oder gar Vereinsexistenzängste zu befürchten hätte sondern eher deswegen, weil es aus der Perspektive der hier befragten SporttrainerInnen als Bereicherung der eigenen trainerische Arbeit gesehen wird. Wie es scheint, haben SporttrainerInnen ein starkes Interesse daran, sich an SporttrainerInnen, die in anderen Sportorganisationen tätig sind und zudem erfolgreich sind, zu orientieren. Der Grund dafür scheint zu sein, dass sie von TrainerkollegInnen etwas lernen könnten, bzw. von diesen Best Practice Beispiele übernehmen wollen. Dieser Trend trifft auch verstärkt auf die in den Fachverbänden tätigen SporttrainerInnen zu, die zusätzlich daran interessiert sind, sich an der Arbeit von besonders erfolgreichen SporttrainerInnen auf nationaler und internationaler Ebene zu orientieren. Diese Orientierung kann als Ausdruck eines Professionalisierungsprozesses verstanden werden, da professionelles Handeln zwar auf wissenschaftliches Wissen bezogen, aber auf Erfahrung angewiesen ist. Erfahrungswissen kann aber nicht explizit, sondern nur implizit durch einen Transfer im Modus der Nachahmung übermittelt werden.

Diese Beobachtung unterstützt auch die Interpretation der Nachwuchsorientierung, da die wechselseitige Beobachtung den nur impliziten, aber dennoch gemeinsamen Ethos erklären kann.

Unterkategorie 2: Anstellungsverhältnisse der SporttrainerInnen

Kategorienausprägungen, die berücksichtigt wurden:

- *Rekrutierung der SporttrainerInnen*

- *Beschäftigungsdauer in der Organisation*
- *Art des Anstellungsverhältnisses und der Zufriedenheitsgrad mit diesem*
- *Beschreibung der Haupttätigkeiten der SporttrainerInnen*
- *Anzahl der zu betreuenden SportlerInnen der befragten TrainerInnen*
- *Gesamtanzahl der TrainerInnen in der Organisation*

Aus den Aussagen zur Rekrutierung der SporttrainerInnen wurden drei verschiedene Kategorien entwickelt. Drei SporttrainerInnen wurden aufgrund ihre aktiven sportlichen Laufbahn und Tätigkeit im eigenen Verein für die SporttrainerInnenstelle angeworben. Zwei SporttrainerInnen kamen zu der TrainerInnenstelle dadurch, dass sie für andere TrainerkollegInnen eingesprungen sind und diese TrainerInnentätigkeit dann fortsetzen wollten. Eine/r der SporttrainerInnen, die/der im Verband arbeitet, wurde durch eine öffentlich ausgeschriebene Stelle auf diese Stelle aufmerksam und unterzog sich anschließend einem Auswahlverfahren, in dem sie/er als Beste/r bestand.

Die Art und Weise, wie SporttrainerInnen rekrutiert werden, entspricht in etwa dem, in der von Schreiner und Thiel (2011, S. 38) durchgeführten Studie beschriebenen Situation, welcher nach der Prozentsatz der Ausschreibungen von TrainerInnenstellen, in Vereinen bei (19,8%), in Landesfachverbänden bei (88,7 %) und in Spitzenverbänden bei (55,3%) liegt. Dieser Umstand spricht für die TrainerInnenauswahl auf Grundlage von persönlichen Bekanntschaften. Dementsprechend halten Schreiner und Thiel (2011, S. 47) fest, dass die mit der Einstellung von SporttrainerInnen verbundene Unsicherheit in erster Linie durch personengebundenen Wissen der Entscheidungsträger reduziert wird, das auf persönlicher Bekanntschaft oder auf Netzwerken basiert.“ (ebd., 2011, S. 47).

„Schließlich hebt Patronage aber auch konditionierte Qualifikationsfilter, wie beispielsweise Vorstellungsgespräche, Lebensläufe, Zeugnisse oder Eingangsprüfungen, aus, die letztendlich über eine Frage nach formalen Qualifikationen hinaus einen Beitrag zur „Objektivierung“ des Vergleichs verschiedener Trainerkandidaten möglich machen würde.“ (Schreiner & Thiel, 2011, S. 47)

Auch Bürgi et al. (2012, S. 37) bestätigen mit ihrer Untersuchung, dass knapp mehr als die Hälfte der 406 befragten SporttrainerInnen in den Schweizer Sportorganisationen ihre Stelle aufgrund von persönlichen Kontakten bekamen. Auffällig niedrig ist der Prozentsatz (7%) derjenigen SporttrainerInnen, die durch eine Bewerbung aufgrund eines Stellenangebots eine TrainerInnenstelle bekamen.

Betrachtet man die Beschäftigungsdauer der befragten SporttrainerInnen, so kann ein Mittelwert von 5,6 Jahren verzeichnet werden. Die längste Beschäftigungsdauer liegt bei

neun Jahren, die kürzeste aufgrund des Neueinstiegs in die LandestrainerInnenfunktion bei ca. einem halben Jahr.

Hauptamtlichkeit liegt weder bei den befragten Verbands- noch bei den VereinssporttrainerInnen vor. Da sich die große Mehrheit der in leistungsorientierten Sportorganisationen tätigen SporttrainerInnen in nebenamtlichem, ehrenamtlichem, oder im Selbstständigkeit -Status befindet, ist diese Situation im österreichischen SporttrainerInnenberufsfeld als repräsentativ zu betrachten. Die meisten SporttrainerInnen befinden sich damit in atypischen Beschäftigungsverhältnissen. Eine ähnliche Situation stellen auch Bürgi et al. (2012, S. 38) fest, wonach in der Schweiz mehr als 2/3 der SporttrainerInnen (N= 402) nicht hauptamtlich angestellt sind.

Auf die Frage nach dem Grad der Zufriedenheit mit den Beschäftigungsverhältnissen heben die in dieser Magisterarbeit befragten SporttrainerInnen hervor, dass alleine durch die TrainerInnentätigkeit der Lebensunterhalt nicht sicherzustellen sei. Dies wird auch daran deutlich, dass alle Befragten einer anderen Hauptberuflichkeit nachgehen. Die TrainerInnenarbeit wird somit eher als Hobby, bzw. als ein sehr zeitintensiver Nebenjob, mit dem man sich etwas dazu verdienen kann, betrachtet. Dies könnte auf Deprofessionalisierungstendenzen hinweisen.

Allerdings kann aus diesem Umstand nicht darauf geschlossen werden, dass eine professionelle Tätigkeit auch einen hauptberuflichen Tätigkeitstatus voraussetzt, wohl aber, dass diese Tätigkeit eine Erwerbstätigkeit sein muss. Das ist bei den Befragten der Fall.

Zudem kommt in dem auf die Beschäftigungsverhältnisse bezogenen Wahrnehmungsprozess der SporttrainerInnen eine hohe Identifikation mit dem Beruf als SporttrainerIn zum Ausdruck, die der geringen Entlohnung widerspricht und als unbefriedigend erlebt wird. Während in finanzieller Hinsicht der Beruf als SporttrainerIn eine Nebensache ist, scheint in der persönlichen Relevanz eher die Hauptbeschäftigung als die Nebenbeschäftigung wahrgenommen zu werden, die vor allem ausgeübt wird, um die Tätigkeit als TrainerIn finanzieren zu können.

Hier zeigt sich eine durch das Umfeld erzeugte Spannung zwischen dem Wunsch danach, mit dem TrainerInnenberuf auch den Lebensunterhalt verdienen zu können, in dem Professionalisierungstendenzen seitens der AkteurInnen zum Ausdruck kommen, und dem Umstand, dass es nur schwer möglich ist, den Lebensunterhalt mit dem SporttrainerInnenberuf zu verdienen, in dem durch die Umwelt erzeugte Deprofessionalisierungstendenzen zum Ausdruck kommen. Dies kann als Professionalisierungsdruck interpretiert werden. Meyer (2012, S. 11f.) zufolge ist „der

Prozess der Professionalisierung im Gegensatz zu Prozessen der Verberuflichung von kollektiver Selbstorganisation geprägt. Daher sind hier zunächst die Berufsgruppen und ihre Berufsverbände gefordert, die Frage der Professionalisierung sektorspezifisch zu bearbeiten.“ Dennoch wird die Gründung eines Berufsverbandes von den Befragten nicht in Erwägung gezogen.

Die von den InterviewpartnerInnen ausgeübten Haupttätigkeiten beschränken sich in keinem einzigen Fall ausschließlich auf die trainerische Tätigkeit. Bei allen InterviewpartnerInnen sind außer der Verantwortlichkeit für den eigenen trainerischen Bereich auch noch andere, vor allem organisatorische Aufgaben zu erfüllen. Wie es scheint, werden ihnen einerseits aufgrund der Besetzung einer parallelen Organisationsstelle im Verein bzw. Verband, als auch andererseits aufgrund der mit der Nachwuchsarbeit verbundenen Notwendigkeit für organisatorische Angelegenheiten wie Projektarbeiten, Jugendleiterstelle, Obmann Tätigkeiten, Erstellung und Vorbereitung von Tanzchoreographien, Vorträge, Organisation von Trainingslagern und -Lehrgängen, Verbandssitzungen, Elternabende usw. zu sorgen, diverse andere Tätigkeiten aufgetragen, für die sie zuständig werden.

Managementaufgaben beziehen sich nach Langer und Schröer (2011, S. 24) „aufgrund immer komplexer werdender Aufgabenstellungen nicht nur auf die Leistungen der Führungskräfte, sondern auf die vielfältigen Handlungen von verschiedenen AkteurInnen im System des Unternehmens.“ Auch Mieg (2005, S. 343) spricht von „Autonomie in der Kontrolle über Arbeitsbedingungen“ und meint damit, dass es innerhalb von Professionalisierung von Berufen unter anderem darum geht, „Macht über die Definition, Organisation und Bewertung bestimmter Leistungen“ zu erlangen. Dieser Professionalisierungsprozess dürfte sich dadurch im Bereich SporttrainerInnenberufs abzeichnen.

Digel, Thiel, Schreiner und Waigel (2009, S. 264) berichten, dass SporttrainerInnen in ihrem Beruf ein „sehr breites Aufgabenspektrum“ zu bewältigen haben. Des Weiteren stellen sie fest, dass die „Zuständigkeit für die wahrgenommenen Aufgaben des Öfteren formal nicht festgelegt ist.“ (ebd.) Dadurch kommt es „zur Überschneidung der Tätigkeitsfelder innerhalb der Spitzensportorganisationen“ und zu einer Situation, in der die SporttrainerInnen nicht nur „trainingsmethodische Arbeit“ leisten sondern „häufig Aufgaben“, die eigentlich nicht in ihren Aufgabenbereich fallen. (ebd.)

Im Blick auf die Auswahl und vor allem Anzahl der betreuten SportlerInnen können heterogene Gruppengrößen konstatiert werden. Sind es im Nachwuchsbereich Gruppen von zehn bis zwanzig Kindern, die regelmäßig in Trainingseinheiten durch die

InterviewpartnerInnen betreut werden, werden im Erwachsenenbereich zehn bis vierzig SportlerInnen in einem Training betreut. Digel et al. (2009, S. 264) zeigen auf, dass im deutschen Spitzensport eine ähnliche Problematik der Überforderung der SporttrainerInnen aufgrund der oft zu großen Anzahl von AthletInnen besteht:

„Des Weiteren sind die Trainer des deutschen olympischen Spitzensports für die Betreuung relativ vieler AthletInnen zuständig.“ (ebd., 2009, S. 264)

Einen Spezialfall stellt das Training von IP4 dar, der im Rahmen der Vorbereitung auf die Special Olympics für die Betreuung von zwei SportlerInnen zuständig ist. Privat betreut er noch sechs zusätzliche SportlerInnen im Rahmen eines individuellen Trainings. Neben der regelmäßigen TrainerInnentätigkeit im Verein und der Projekt- Ausbildungs- und Wettkampfvorbereitungstätigkeit im Verband bieten auch die übrigen fünf Befragten noch individuelle Trainings an, die eine zusätzliche Einnahmequelle zur der pauschalierten Reisekosten- und Aufwandsentschädigung (PRAE) darstellt.

Hauptkategorie 2: Beschreibung des Tätigkeits- und Kompetenzprofils und das Qualitätsverständnis der SporttrainerInnen

Kategorienausprägungen:

- *Beschreibung des TrainerInnenalltags (Routine / individuelle Falldeutung)*
- *erreichter TrainerInnenqualifikationsgrad*
- *wichtige Kompetenzen für die Trainertätigkeit aus Sicht der SporttrainerInnen*
- *geplante Fort und Weiterbildungen der SporttrainerInnen*
- *Anwendung des wissenschaftlichen Wissens und der Reflexion im Traineralltag*
- *Qualitätsverständnis der TrainerInnen und dessen Bedeutung für die Erreichung sportlicher bzw. organisationaler Ziele*
- *Bestimmung von Qualitätsmerkmalen im Trainingsbereich*
- *Verbesserungsvorschläge für eine organisationale Veränderung in Richtung Effektivität und Qualität*

Die fachliche Kompetenz steht in der Wichtigkeitswahrnehmung für fünf der sechs befragten TrainerInnen an erster Stelle. Es wird betont, dass man in diesem Job jederzeit dazu in der Lage sein muss, sein Vorgehen zu begründen. Im Fall von IP5 wird die soziale Kompetenz vor der fachlichen favorisiert. Im Prozess der Wahrnehmung von IP 5 sind soziale Kompetenzen den fachlichen Kompetenz gleichbedeutend für die Ausübung des SporttrainerInnenberufes. Reichwald, Schipanski und Pöbl (2012, S. 29) betonen

Qualifizierung und Kompetenzentwicklung als wesentliche Elemente einer „hohen Dienstleistungsqualität.“

IP 5 ist Nachwuchsfußballtrainer. Fußball, als eine Mannschaftsportart, erfordert eine ausgeprägte persönliche Interaktion zwischen vielen SportlerInnen gleichzeitig. Unter sozialer Kompetenz versteht IP5 Teilkompetenzen von TrainerInnen, wie Einfühlungsvermögen, Vielseitigkeit, Zuhören können, Geduld haben, Flexibilität bewahren, auf Kinder eingehen können und Dinge aus zwei Perspektiven sehen, die vor allem mit den Besonderheiten der Sportart im Zusammenhang stehen.

Die soziale Sachkompetenz ist somit neben der Fachkompetenz eine der wichtigsten Kompetenzen von SporttrainerInnen. Nach Heyse (2010; zit. n. Apitzsch, 2012, S. 64) bleibt die definierte Sachkompetenz vor allem für die „Rekrutierung und Beförderung ein selbstverständliches KO-Kriterium.“ „Ist die Beherrschung der fachlichen und methodischen Voraussetzungen für eine Position nicht gegeben, wird sich trotz der zunehmenden Rolle anderer Kompetenzbereiche (wie z.B. die Sozialkompetenz) die Einstellung eines Bewerbers erübrigen.“ (ebd.)

Darüber hinaus nennt IP5 die Reflexion als einen wichtigen Trainingsbestandteil, schließlich geht es darum, nicht die gleichen Fehler immer wieder zu wiederholen. Während der letzte Aspekt eher allgemein für die Tätigkeit als TrainerIn ist, werden mit dem vorher gesagten die Besonderheiten der Sportart hervorgehoben.

„Dabei lässt sich Sozialkompetenz offenbar ganz allgemein als eine Art Fähigkeits-Mix verstehen, dem besondere kommunikative Eigenschaften wie Kommunikationsfähigkeit, Kritikfähigkeit, Konfliktfähigkeit und Führungsfähigkeit, aber auch spezifische Persönlichkeitsfaktoren wie Ausstrahlung oder Menschenkenntnis zugeordnet werden.“ (Apitzsch, 2012, S. 87)

Ein Hinweis dafür, dass die erforderlichen fachlichen Kompetenzen auch sportartspezifisch unterschiedlich, ist auch bei IP3 vorzufinden, nach welchem es für TanztrainerInnen wichtig ist, ein Fingerspitzengefühl dafür zu entwickeln, was im Trend liegt und das Neue auch im Training, (beispielsweise in den Tanzchoreographien) zu implementieren.

IP4 stellt die pädagogische Kompetenz in den Vordergrund, da seiner Meinung nach beim Fehlen dieser Kompetenz ein gestörtes Verhältnis zwischen TrainerIn und SportlerIn entstehen kann, das oft zu Drop Outs auf Seiten der SportlerInnen führt. Ursprung (1998; zit. n. SpEA, 2013, S. 9) hebt hervor, dass der SporttrainerInnenberuf eine „ausgeprägte Persönlichkeit, pädagogisches Geschick und eine starke Orientierung an der Praxis und dem Handlungsfeld Sport verlangt.“

Einer der InterviewpartnerInnen weist auf die Wichtigkeit der Kooperations- und Kommunikationskompetenz innerhalb, aber auch außerhalb des eigenen TrainerInnenteams hin. In der Nachwuchsarbeit mit Gruppen werden Trainingsinhalte durch einen vorgegebenen Rahmen, etwa in Form eines Leistungskonzeptes, festgelegt, und im Trainingsprozess individuell und vor allem flexibel angepasst. In dieser Anpassung wird im Nachwuchsbereich eine Brücke zwischen Leistung und Spaß am Sport geschlagen, was eine besondere Kompetenz des/r TrainerIn erforderlich macht.

Sowohl im Gruppentraining als auch im individuellen Training können den Befragten zufolge die vorher geplanten Trainingsinhalte nicht eins zu eins übernommen werden, da der individuelle Leistungszustand der SportlerInnen zum Zeitpunkt des Trainings in Betracht gezogen werden muss. Dabei fließen auch andere Faktoren, die im Training eine Rolle spielen, z.B.: Wetterbedingungen, Material, Motivation, Gesundheitszustand, etc. in die Trainingsdurchführung ein. Dies ist sowohl im Gruppentraining als auch, in einer intensiveren Form, im individuellen Training der Fall, weshalb ein standardisierbares bzw. routinisierbares Vorgehen von den befragten TrainerInnen nicht beschrieben wird.

Professionelle Problemlösungen sind nicht standardisierbar. Es gibt keine allgemeinen Technologien der Problemlösung. Die allgemeine Prämisse jeglicher Technologie, nämlich eine zureichende Isolierung und Zurechnung kausaler Faktoren, kann auf professionelles Handeln nicht angewandt werden. Damit entzieht sich das professionelle Handeln der Berechenbarkeit. Der Erfolg professionellen Handelns ist unsicher. Der Professionelle kann nicht planmäßig über einen Erfolg verfügen. Und entsprechend ist die Bezahlung nicht an den Erfolg gebunden.“ (Stock, 2006, S. 70f.)

An dieser, sowohl nach den alten, als auch nach den neuen Professionalitätstheorien zentralen Stelle können daher Professionalisierungsprozesse festgestellt werden. Diese Interpretation wird unterstützt durch den Umstand, dass für alle befragten TrainerInnen konstatiert werden kann, dass sie in ihrem TrainerInnenalltag eine an die Gruppe und die Individuen angepasste Trainingsplanung, Trainingsdurchführung und Trainingsnachbereitung vornehmen, die auch eine Reflexion des jeweiligen Trainings beinhaltet.

Alle hier befragten InterviewpartnerInnen sind Teil eines TrainerInnenteams, das von der TrainerInnenanzahl her variiert. Teils werden die Vorgaben eines Headcoach, der für die Haupttrainingsplanung zuständig ist, von den TrainerInnen in der Planung berücksichtigt und für die jeweilige Gruppe und individuelle SportlerInnen angepasst, teils sind die befragten InterviewpartnerInnen für die gesamte Trainingsgestaltung selbst zuständig und verantwortlich. Beide Fälle können als Ausdruck von Professionalisierungsprozessen verstanden werden.

Vier InterviewpartnerInnen haben die Ambition, eine weitere TrainerInnenaus- bzw. Fortbildung zu absolvieren. Auch der Wunsch, sich international mit anderen TrainerInnen in TrainerInnenworkshops auszutauschen wurde von IP3 geäußert. Dies sei eine Möglichkeit, neue berufliche Inputs sicherzustellen und gegebenenfalls auch produktive Kooperationen einzugehen (IP3). Beachtenswert ist die Tatsache, dass fünf SporttrainerInnen, die über keine DiplomtrainerInnenausbildung verfügen, auch kein Interesse und Bedarf äußern, diese in Zukunft zu absolvieren. IP4 gibt an, seinen TrainerInnenbasisgrundkurs bei der nächsten Gelegenheit auf das Qualifikationslevel eines Spezialtrainers für die Sportart Eislaufen zu erweitern.

Insgesamt betrachtet ist ein relativ hoher Bereitschaftsgrad der befragten SporttrainerInnen gegeben, sich hinsichtlich ihres TrainerInnenberufs weiter- bzw. fortzubilden.

Gleichzeitig konnte aufgrund der Aussagen gezeigt werden, dass in Österreich, ähnlich wie in Deutschland (vgl. Digel et al., 2009) von einem eher schwach ausgeprägten kompetitiven SporttrainerInnenarbeitsmarkt auszugehen ist und dass die (Un)zugänglichkeit von TrainerInnenstellen in den Spitzensportorganisationen, die von IP2 konstatiert wird, für die fehlende Bereitschaft, den höchsten DiplomtrainerInnen-Qualifikationsgrad zu erreichen, verantwortlich sein dürfte.

Kalkowski & Paul (2011, S. 40) führen bezugnehmend auf diese Problematik an, dass „gesetzlich verpflichtende Standards, sowie Ausbildungs- und Berufszertifikate“ nicht gleichzeitig ein Garant für eine gelingende Professionalisierung in jedem Berufsfeld sein müssen, weshalb oft von Semiprofessionen die Rede ist.

Wissenschaftliches Wissen wird im Wahrnehmungsprozess befragten InterviewpartnerInnen als relevant für die Tätigkeit als SporttrainerIn eingeordnet. Es wird als eine Art spezifisches Wissen verstanden, das innerhalb der eigenen trainerischen Tätigkeit höchste Relevanz hat. Man merkt jedoch, dass diejenigen TrainerInnen, die über einen Hochschulabschluss verfügen bzw. ein sportwissenschaftliches Studium absolviert haben, mit dieser Thematik signifikant unterschiedlich umgehen, als diejenigen SporttrainerInnen, die keinen sportwissenschaftlichen Background haben. Es wird deutlich, dass sie sich in einem höheren Ausmaß der Notwendigkeit des Einsatzes von wissenschaftlichen Wissen im Trainingsbereich bewusst sind. Eine mögliche Erklärung für diesen Umstand kann darin vermutet werden, dass sie im Rahmen ihres Studiums dazu „befähigt wurden, wissenschaftlich zu arbeiten“ und „wissenschaftliche Erkenntnisse und Methoden in der Praxis anzuwenden“ (vgl. Abb. 14). Dass der Stellenwert der besseren Nutzung sportwissenschaftlicher Erkenntnisse immer höher wird, ist auch anhand der

staatlichen Forderung der „Stärkung von Sportwissenschaft und -medizin, sowie des Kampfs gegen Doping erkennbar. Auch der „Einsatz und die Ausbildung hoch qualifizierter Trainerinnen und Trainer, in der Vorstufe InstruktorInnen sowie ÜbungsleiterInnen“ wird für die Erfüllung des sportpolitischen Auftrags als eine der zentralen Forderungen im Bundessportförderungsgesetz (§ 2 Abs. 3 - 4 des BSFG 2013) gesehen. Diese Forderung kann als ein fruchtbarer Moment für eine gelingende Professionalisierung von SporttrainerInnen gedeutet werden, der von den Sportorganisationen und somit auch von SporttrainerInnen wahrgenommen wird. Infolge dessen wird seitens des organisationalen Feldes aller leistungsorientierter Sportorganisationen ein gegenseitiger externer Legitimitätsdruck erzeugt, der Professionalisierungsprozesse in Gang setzt.

Zwei der drei SporttrainerInnen, die über keinen sportwissenschaftlichen Background verfügen, versuchen Informationen über neue und aktuelle Studienergebnisse bei anderen SporttrainerInnen einzuholen. In einem Fall fühlt ein/e TrainerIn vor das Problem gestellt, sich diesem Bereich in Eigeninitiative nicht widmen zu können. Es wird gleichzeitig der Umstand bemängelt, dass die Sporttrainerkolleginnen mit einer höheren TrainerInnenqualifikation, ihr Wissen nicht mit den anderen SporttrainerkollegInnen teilen wollen. Des Weiteren merkt ein Interviewpartner kritisch an, dass den SporttrainerInnen der wissenschaftliche Zugang innerhalb der staatlich zertifizierten Ausbildung nur unzureichend vermittelt wird. Zwei der InterviewpartnerInnen geben an, dass diese Problematik seitens der Ausbildungsinstitutionen bereits wahrgenommen werden, weshalb es darum gehe, diesen Bereich zu forcieren. Auch wird in diesem Zusammenhang betont, dass sich international erfolgreiche SporttrainerInnen immer mehr durch ein Kombinationsmix aus wissenschaftlichem und praktischem Zugang in ihrer Tätigkeit auszeichnen würden. Damit wird deutlich gemacht, dass wissenschaftlichem Wissen von allen Befragten im Prozess der Wahrnehmung Relevanz für die trainerische Tätigkeit zugeschrieben wird, dass aber der Zugang zu wissenschaftlichem Wissen in Abhängigkeit von der Ausbildung unterschiedlich erfolgt. Die für die Diagnose von Professionalisierungsprozessen besonders relevante Orientierung an wissenschaftlichem Wissen liegt also vor. Insofern kann der Prozess der Wahrnehmung von wissenschaftlichem Wissen, über den die Befragten berichtet haben, als Ausdruck von Professionalisierungsprozessen verstanden werden.

Thiel und Schreiner (2011, S. 35) konstatieren hinsichtlich der Reflexionskompetenz im SporttrainerInnenberuf im Blick auf die in diesem Feld tätigen Akteure: „Gleichmaßen werden von ihnen Reflexions-, Methoden-, Sozial- sowie Selbstkompetenzen“ erwartet.

Bezüglich der Reflexion liegen divergierende Prozesse der Wahrnehmung vor. Sowohl das Verständnis des Reflexionsbegriffs als auch die Interpretation unterscheiden sich deutlich. IP1 sieht mithilfe von Selbst- und Fremdrelexionen die Möglichkeit, auf der persönlichen Ebene, Lernprozesse anzuregen. Auch IP2 interpretiert die Reflexion innerhalb der eigenen Trainertätigkeit ähnlich und hebt hervor, dass sie die Wichtigkeit darin bestehe, nicht auf einem Level zu verbleiben und damit zu stagnieren. IP3 nutzt die Reflexion dazu, gemeinsam mit seinen betreuten SportlerInnen die Erreichung bzw. Nichterreichung der sportlichen Ziele im Training zu besprechen, was auf eine qualitätsbetonte Sichtweise hindeutet. Des Weiteren wird die Reflexion seitens der SportlerInnen gegenüber dem Trainer und der Trainerin als eine Art Feedback verstanden, welches für eine erfolgreiche Zusammenarbeit einem TrainerInnenteam von Bedeutung ist. In einem Fall werden monatlich TrainerInnenreflexionssitzungen durchgeführt, in denen hauptsächlich organisatorische Belange diskutiert werden. In Bezug auf die Wichtigkeit der Reflexion im SporttrainerInnenberuf scheint das folgende Zitat vom Stichweh treffend:

„Profession sind dann Berufe eines besonderen Typs. Sie unterscheiden sich dadurch, daß (sic!) sie die Berufsidee reflexiv handhaben, also das Wissen und das Ethos eines Berufs bewußt (sic!) kultivieren, kodifizieren, vertexten und damit in die Form einer akademischen Lehrbarkeit überführen.“ (Stichweh, 1996, S. 51)

Drei der InterviewpartnerInnen beschreiben in Bezug auf "Qualität im Training" die Notwendigkeit auf den richtigen Technikerwerb zu bzw. auf die richtige Bewegungsausführung als SporttrainerIn, trainingsspezifisch zu achten. Dieser Umstand ist vor allem der Tatsache geschuldet, dass es sich bei den von den befragten SporttrainerInnen trainierten Sportarten um technisch anspruchsvolle Disziplinen handelt, weshalb dieser Komponente ein besonderes Augenmerk geschenkt werden muss. Das macht deutlich, dass sich die befragten SporttrainerInnen des Risikos ineffizienter oder schlicht falscher Trainingsdurchführung bewusst sind, und versuchen, ihre Aufmerksamkeit im Trainingsprozess auf wichtige neuralgische Punkte zu richten. Dabei beziehen sie sich auf ihr Fachwissen und ihre Erfahrungen.

IP6 hebt hervor, dass für die Sicherstellung von Qualität im Training bestimmte Qualitätskriterien bzw. bestimmte festgelegte Mindestqualitätsstandards vorhanden sein sollten, an den sich SporttrainerInnen orientieren können. In diesem Zusammenhang wurde als eine Qualitätsstandardvorgabe der vom Landesfachverband verfasste und an die SporttrainerInnen ausgeschickte Leistungskatalog genannt, der als eine Art umzusetzende qualitative Richtlinie für die SporttrainerInnen gedacht ist.

Nicht nur Professionelle, sondern auch Organisationen, in welchen Professionelle arbeiten, versuchen das Vertrauen ihrer KlientInnen zu gewinnen, in dem sie gewisse Qualitätsstandards (vgl. Mieg, 2005) nach außen signalisieren.

IP5 sieht in der Qualität im Training vor allem den individuellen Zugang zur/m Sportler/in. Es gehe darum, innerhalb einer reflexiven Kooperationssituation zwischen SporttrainerIn und SportlerIn auf die mögliche Problembereiche und Potentiale einzugehen, diese zu thematisieren und eine Verbesserung herbeizuführen.

Die von den InterviewpartnerInnen geforderten bzw. mitbestimmten Qualitätsstandards im Trainingsbereich weisen einen hohen Heterogenitätsgrad auf. Auf der Verbandsebene werden zum einen leistungsdiagnostische Tests als ein wichtiges Qualitätsmerkmal gesehen, was auf einen höheren Kontrollgrad der Erreichung von sportlichen Zielen hinweisen kann. Im Nachwuchsbereich wird Qualität also divergierend wahrgenommen. In einem Fall wird auf die Notwendigkeit der Einführung einer qualitativen Struktur in der Sportorganisation hingewiesen, ohne jedoch genauer zu beschreiben zu können, was damit gemeint ist. In zwei Fällen wird betont, dass es im Training wichtig ist, darauf zu achten, dass seitens der SporttrainerInnen sportliche Ziele überhaupt festgelegt werden. Die vorwiegend wahrgenommen Qualität im Trainingsbereich bedeutet somit eine kompetente Planung, Organisation, Durchführung und Evaluierung von Trainingsprozessen. Diese Vorgangsweise wird von den SporttrainerInnen beschrieben und kann daher als ein Professionalisierungsprozess interpretiert werden.

Um die Zusammenarbeit zwischen den Fachverbänden anzukurbeln und damit die SporttrainerInnenkultur im österreichischen Sportsystem zu stärken, wäre es IP2 zufolge sinnvoll, mögliche Synergien besser zu nutzen. Eine Intensivierung der Zusammenarbeit von HeimvereinstrainerInnen und VerbandstrainerInnen könnte zu einem Multiplikator sportlichen Erfolgs werden. Eine verstärkte Kooperation der TrainerkollegInnenschaft hätte nach IP2 das Potential, das bestehende Konkurrenzdenken durch eine produktive strukturelle Kooperationsplattform abzulösen. Eine höhere Transparenz und ein Informationsaustausch von Best Practice Beispielen im Trainingsbereich würde nach Auffassung von IP2 eine Effizienz- und Effektivitätserhöhung im SporttrainerInnenberufsfeld mit sich bringen und dem gesamten österreichischen Sportsystem helfen. Auch die folgende Aussage von Langer und Schröder verdeutlicht die Relevanz der Einbeziehung aller wesentlicher AkteurInnen sozialer Dienstleistungen, zu welchen auch der sporttrainerische Bereich gezählt werden kann:

„Reflexive oder partizipative Einbeziehung aller wesentlichen AkteurInnen an der Produktion sozialer Dienstleistungen in Managementaufgaben, unter der besonderen

Herausforderung der Co-Produktion der KlientInnen sozialer Dienstleistungen.“ (Langer & Schröer, 2011, S. 24)

Der behandelte Bereich "Reflexion" deutet auf eine stark ausgeprägte Bereitschaft zu einem reflexiven Vorgehen im SporttrainerInnenbereich hin. Das kann gleichzeitig als ein Professionalisierungsprozess verstanden werden. Es werden jedoch auch Beispiele genannt, die auf Deprofessionalisierungsprozesse hindeuten, wenn etwa der Umstand bemängelt wird, dass die Zusammenarbeit mit anderen qualifizierteren TrainerkollegInnen oft nicht möglich ist, oder wenn der Wunsch geäußert wird, die SporttrainerInnenkultur unbedingt in Richtung einer kooperativeren Kultur ändern zu müssen. Der Bereich "Qualitätswahrnehmung" macht deutlich, dass es seitens der Sportverbände Ansätze gibt, bestimmte Qualitätsstandards im Trainingsbereich zu etablieren. Eine Kontrolle der Einhaltung dieser Qualitätsstandards findet jedoch de facto nicht statt, sodass diese meistens nur einen informativen Charakter aufweisen. Auf der Personenebene der SporttrainerInnen kann trotz dessen ein relationales Qualitätsverständnis konstatiert werden, da viele den Anspruch an sich selbst stellen, ein qualitativ hochwertiges Training anbieten zu müssen. Die damit verbundene Bereitschaft, sich auszutauschen, die Erreichung der Trainingsziele mit TrainerkollegInnen zu diskutieren aber auch konkrete Vorschläge zu erarbeiten, die eine Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung betreffen, sind als Professionalisierungsprozesse zu sehen.

Hauptkategorie 3 - Einflussbereiche innerhalb der Sportorganisation und die Kooperation mit Personen & Institutionen

Kategorienausprägungen:

- *Einfluss der SporttrainerInnen auf organisationale und sportliche Ziele*
- *Akzeptanz und Vertrauensvorschuss gegenüber der eigenen Arbeit innerhalb der Sportorganisation*
- *Ausmaß der Kooperation mit anderen TrainerkollegInnen innerhalb und außerhalb der eigenen Sportorganisation Einflussbereiche in der Organisation*
- *Art und Beitrag der Zusammenarbeit zur sporttrainerischen Tätigkeit*
- *typische Probleme in der Zusammenarbeit*
- *Umgang mit den Problemen in der Zusammenarbeit*

Der Einfluss der InterviewpartnerInnen auf die Bestimmung sportlicher Ziele weist einige Gemeinsamkeiten auf. So kann konstatiert werden, dass alle Befragten innerhalb des

jeweiligen Trainingsbereiches individuell für die Gestaltung der Trainingseinheiten, die Wahl der Trainingsinhalte, die Art der Trainingsdurchführung und die Kontrolle der Erreichung der Trainingsziele verantwortlich sind. In zwei Fällen ist zwar ein gewisser konzeptioneller Rahmen durch Head Coaches vorgegeben, dieser hat aber keinen direkten Einfluss auf die individuelle trainerische Handlung. Vielmehr stellt er eine Art Orientierungsrahmen für die "untergeordneten" SporttrainerInnen dar. Dies stellen auch Digel et al. (2009, S. 256) in ihrer Untersuchung fest:

„Hinsichtlich der *Entscheidungsbefugnisse* kann festgehalten werden, dass den TrainerInnen zwar in vielen Fällen andere TrainerInnen nachgeordnet sind, eine formal festgelegte Weisungsbefugnis gegenüber diesen Trainern aber häufig fehlt.“

Der Einfluss auf die Mitbestimmung organisationaler Ziele bezieht sich den IP zufolge vor allem auf organisatorische Belange, wie Planung von Trainingslagern (5 Nennungen), Begleitung des Nachwuchses zu den Wettkämpfen (4 Nennungen), Veranstaltung von vereinseigenen Wettkämpfen und etwaige Vereinsimagemaßnahmen (3 Nennungen), Strategien zur Gewinnung neuer Vereinsmitglieder (3 Nennungen). Die Machtverhältnisse der befragten SporttrainerInnen sind somit stark von den bestehenden Vereinsstrukturen abhängig, aber auch davon, wie stark sie im Verband bzw. im Verein einsozialisiert sind und welche zusätzlichen Ämter sie innerhalb der Sportorganisation vertreten.

Bei allen befragten InterviewpartnerInnen wird seitens der Organisation, seitens der KundInnen im Erwachsenenbereich, seitens des Nachwuchses und schließlich auch der Elternebene eine relativ hohe *Akzeptanz* und ein starker *Vertrauensvorschuss* der eigenen Trainingstätigkeit gegenüber wahrgenommen. Das höchste Konfliktpotential wird, zwischen den Eltern und den SporttrainerInnen konstatiert. Zu einer solchen Situation kommt es unter anderem deshalb, weil manche Eltern nicht über das notwendige Mindestmaß an Wissen über die einzuhaltenden Trainingsprinzipien verfügen. Aus diesem Grund und um diesen Konflikten vorzubeugen, wird seitens der befragten SporttrainerInnen viel Wert auf die Kommunikation mit dieser Stakeholdergruppe gelegt. IP4 sieht in der Wichtigkeit der Trainingsplanung sowie einer klaren Zielsetzung ein entscheidendes Qualitätsmerkmal in der trainerischen Tätigkeit. Erst wenn die sportlichen Ziele für alle transparent sind, ist es möglich, einen Vertrauensvorschuss seitens der Eltern zu erhalten.

In welchem Ausmaß die *Kooperation* im SporttrainerInnenbereich erfolgt, hängt im Wesentlichen davon ab, ob leistungsorientierte Sportorganisationen über ein TrainerInnenteam sowie über, auf Kooperation ausgelegte Strukturen verfügen. Ist das der Fall, wird eine Zusammenarbeit der TrainerInnen wahrscheinlicher. Das TrainerInnensystem im Bundesfachverband sieht im Gegensatz zum Landesfachverband,

in dem IP2 eigenständig für die Erfüllung der LandestrainerInnenaufgaben zuständig ist, eine eher striktere TrainerInnenhierarchiestruktur vor. Der Head Coach, der im Bundesfachverband vor allem mit der Erstellung von Rahmentrainingsplänen für die SportlerInnen beauftragt ist, bestimmt in einer direkten Weise die umzusetzenden Trainingsmaßnahmen der anderen, ihm untergeordneten SporttrainerInnen. Das erzeugt einerseits einen Kooperationsdruck zwischen den unterschiedlichen SporttrainerInnen und ist andererseits mit der Gefahr verbunden, dass diese Kooperation auf kollegialer Ebene nicht immer effektiv ablaufen muss. Allerdings berichtet IP1 weder davon, dass eine stringente Umsetzung der geplanten Rahmentrainingspläne eingehalten werden müsse, noch, dass diese Umsetzung einer Kontrolle seitens der leistungsorientierten Sportorganisation unterliegen würde. Dieser Umstand verdeutlicht, dass SporttrainerInnen, die in leistungsorientierten Sportorganisationen mit strikteren hierarchischen Strukturen tätig sind, aufgrund ihrer Qualifikation und ihren berufsübergreifenden Kompetenzen, vor allem über ein relativ hohes Maß an personaler Kompetenz verfügen. Dieser äußert sich nach Krug et al. (2009; zit. nach Apitzsch, S. 96f.) in vier Teilkompetenzen: „Engagement, Gewissenhaftigkeit, Offenheit und Vertrauenswürdigkeit.“ Ähnlich scheint die Zusammenarbeit zwischen Head Coach und den SporttrainerInnen abzulaufen, denn auch hier wird den SporttrainerInnen eine ausgeprägte personale Kompetenz seitens des Head Coach unterstellt.

IP1 zufolge, die im Bundesfachverband tätig ist, stellt die Zusammenarbeit mit den HeimvereinstrainerInnen einen wichtigen Beitrag zum Erreichen von sportlichen Erfolgen dar. Zwischen HeimvereinstrainerInnen und den SportlerInnen besteht ein enger Kontakt, weshalb es wichtig sei, mit diesen zu kooperieren. Die zusätzlich angebotenen Trainingseinheiten der VerbandstrainerInnen, die meist über eine höhere Qualifikation verfügen, sind gegenüber den Vereinstrainings durch einen "Value Added" in Form einer höheren Expertise im Training gekennzeichnet.

Kloke (2014, S.154) betont, dass in „neueren Professionstheorien allerdings Akzeptanz durch die Betonung von Marktwerten hergestellt wird.“ Vor allem wird aber „die technische Expertise der Professionellen sowie deren kommerzielle Anwendung hervorgehoben, womit „die Akzeptanz der ‚neuen Professionellen‘ auf dem ‚Value Added‘, der durch die Inanspruchnahme dieser Leistungen hergestellt wird“, besteht. (ebd.)

Bei IP 3, einem auf selbständiger Basis arbeitendem Trainer, beschränkt sich die Zusammenarbeit mit Personen auf die Kommunikation mit einem erfahreneren Trainerkollegen, der in Problemfällen oder anderen fachlichen Fragen eine beratende Funktionsrolle einnimmt. Digel et al. (2009, S. 267) zufolge fungieren Mentoren

als „Impulsgeber in TrainerInnenkarrieren“. Außerdem erfüllen sie noch zwei andere Funktionen:

„Einerseits übernehmen sie eine Position, die sich auf eine Trainerkarriere wie ein Katalysator auswirken kann. In vielen Fällen bemühen sich Mentoren darum, ihre Schützlinge innerhalb der jeweiligen Sportorganisation zu positionieren. Andererseits werden Mentoren als notwendig dafür angesehen, dass bei einem Nachwuchstrainer überhaupt eine für eine erfolgreiche Karriere im Spitzensport notwendige persönliche Entwicklung ablaufen kann.“ (Digel et al., 2009, S. 267)

Für IP6 ist die Zusammenarbeit mit TrainerkollegInnen eines benachbarten Schwimmvereins essentiell, da im Triathlonsport die Schwimmdisziplin, vor allem im Nachwuchsbereich, einen Trainingsschwerpunkt darstellt. Um für die notwendigen Trainingsrahmenbedingungen sorgen zu können, wurde eine Kooperation des Lauf- und Triathlon Clubs mit dem örtlichen Schwimmverein eingegangen. Seitdem wird diese Triathlon-Sportsparte vom Schwimmverein übernommen. Diese Situation kann als symbiotisch bezeichnet werden, da der Schwimmverein gleichzeitig die Möglichkeit nutzt, die Mitglieder des Triathlonvereins, auch für den eigenen Verein zu gewinnen.

Ein andere Art der Zusammenarbeit mit TrainerkollegInnen besteht nach IP5 darin, regelmäßige TrainerInnensitzungen abzuhalten. Diese bieten die Möglichkeit, relevante Themen anzusprechen, allfällige Problemlösungen zu entwickeln oder sich einfach auszutauschen.

Als Gründe für die Teilnahme an kollegialen Sitzungen werden des Weiteren genannt: Austausch über neue wissenschaftliche Erkenntnisse, Beseitigung von Unsicherheit, Abwechslung im Training sowie die Planung kooperativer Maßnahmen mit anderen, für die Sportorganisation relevanten Sportorganisationen.

Auch wenn die Umweltbedingungen der Kommunikation im Feld Tendenzen zur Deprofessionalisierung nahelegen, wird in den Prozessen der Wahrnehmung der Kommunikation durch die SporttrainerInnen die Kommunikation überwiegend als eine Kommunikation eingeordnet, die als Professionalisierungsprozess verstanden werden kann.

Die Hälfte der befragten InterviewpartnerInnen gibt an, dass das bedeutsamste Problem hinsichtlich der Zusammenarbeit zwischen SporttrainerInnen und anderen Personen in der Stakeholdergruppe "Eltern" verortet wird. IP2 spricht in diesem Zusammenhang vom Sport als einem "ungeschützten Bereich", in dem sich jeder anmaßt, mitreden zu können. Dieser Umstand deutet darauf hin, dass die Anerkennung und Wertschätzung des

speziellen Wissens, über welches die befragten "staatlich qualifizierten" SporttrainerInnen verfügen, bei der Stakeholdergruppe "Eltern" nicht immer präsent ist.

Dennoch scheinen viele der befragten SporttrainerInnen einen kooperativen und produktiven Umgang mit den Eltern entwickelt zu haben. Dieser besteht IP5 zufolge darin, klare "Grenzen" aufzuzeigen. Eltern sollten darüber aufgeklärt werden, wo sie mitsprechen dürfen und wo nicht. IP5 verdeutlicht, dass Eltern darüber aufgeklärt werden sollten, welche Regeln innerhalb des Trainingsrahmens eingehalten werden müssen und welchen Nutzen die Einhaltung dieser Regeln für alle Beteiligten hat. Die Lösung der Elternproblematik wird nach Auffassung der InterviewpartnerInnen also in einer Intensivierung der Kommunikation zwischen den Eltern und den SporttrainerInnen gesehen. Erst wenn Eltern verstehen, inwiefern das Training als ein Komplex vieler aufeinanderfolgender Trainingsmaßnahmen zu sehen ist, wird die Wahrscheinlichkeit einer höheren Akzeptanz und Disziplinierung im Training erreicht.

Die Einhaltung eines gewissen disziplinären Ordnungsrahmens im Training macht es den befragten SporttrainerInnen möglich, ungestört und effektiv zu arbeiten.

Die Trainingsdisziplin wird bei den befragten SporttrainerInnen als ein sensibles und nur durch einen kooperativen und kommunikationsintensiven Umgang handhabbares Problem wahrgenommen. Eine Möglichkeit, dieser Problematik konstruktiv zu begegnen wird in der Abhaltung von sogenannten Elternsitzungen bzw. Elternabenden gesehen. Ein solcher bewusster kommunikativer Umgang in der TrainerInnen-Eltern-SportlerInnen-Triade, ist vor allem im Nachwuchsbereich als ein Professionalisierungsprozess zu verstehen, da dadurch der Grad der Wertschätzung und Anerkennung des sporttrainerischen Berufsfelds erhöht werden kann.

Ein zweites zentrales Problem wird in der unzureichenden Kooperation zwischen VerbandstrainerInnen und den HeimvereinstrainerInnen gesehen. IP1 bemängelt, dass viele HeimvereinstrainerInnen nicht über die notwendigen TrainerInnenkompetenzen verfügen. Es fehlen zum Teil berufsspezifische Kompetenzen. Die Folge ist laut IP1, dass im Rahmen der Trainingsdurchführung in den Heimvereinen oft ineffektiv, oder schlicht falsch vorgegangen wird. Die merkbaren Defizite in der Technik sind in vielen Fällen auf ein unprofessionelles Vorgehen in den Verbandstrainingseinheiten zurückzuführen, was vor allem darin zum Ausdruck kommt, dass die SportlerInnen über falsche und schwer umzulernende Bewegungsautomatismen verfügen. Ein Indiz Professionalisierungsprozesse wäre dann zu konstatieren, wenn sich entweder eine enge Kooperation der beiden TrainerInnengruppen wahrnehmen ließe, oder wenn fachlich weniger qualifizierte HeimvereinstrainerInnen (vor allem ÜbungsleiterInnen und

InstruktorInnen) die Absicht äußern würden, sich weiterzubilden zu müssen bzw. zu wollen.

Hauptkategorie 4: Handlungslogik und das professionelle Selbstverständnis

Unterkategorie 1: Handlungslogik

Kategorienausprägungen:

- *Entscheidungsmacht der SporttrainerInnen*
- *Ermessensspielräume der SporttrainerInnen*
- *Zielbestimmung und Zielkontrolle (im sporttrainerischen Bereich)*

Drei der InterviewpartnerInnen geben an, auf Vorstandsebene ein Mitspracherecht, sowie ein Bestimmungsrecht zu haben. In einem Fall ist diese Entscheidungsmacht dadurch bedingt, dass IP1 Vorstandsmitglied ist, im zweiten Fall dadurch, dass ein enger Konnex des IP zum Vorstand besteht. Im dritten Fall ist der IP6 Trainer und gleichzeitig Vereinsobmann. Durch die LandestrainerInnenfunktion (IP2) wird innerhalb des Fachverbands eine EntscheidungsträgerInnenposition eingenommen. IP4 berichtet, im Vorstand immer auf ein offenes Ohr zu treffen. Seine Wünsche und Vorschläge, die den Trainingsbereich betreffen, werden bei Akzeptanz des gesamten Vorstands auch umgesetzt. Im Rahmen der Trainingsgestaltung ist es allen SporttrainerInnen möglich, in Selbstregie über die Trainingsinhalte zu bestimmen. Lediglich in zwei Fällen orientieren sich IP1 und IP6 an einem Rahmenkonzept. Nach Borggreve et al. (2012, S. 315) sind Sportvereine durch „eine funktional orientierte Zuweisung von Kompetenzen und Befugnissen auf Ämtern und damit verbunden einer hierarchische Ordnung ehrenamtlicher Positionen gekennzeichnet, die Zuweisung von Kompetenz bleibt dabei jedoch enorm „durchlässig“, da sie nur „lose“ an ein Ehrenamt gebunden ist und dabei eben nicht durch einen formalen Qualifikationsnachweis und durch Bezahlung abgesichert wird.“

Der Kontakt zu externen Stakeholdern, zum Beispiel den Eltern, ist auch ein Bereich, der von allen InterviewpartnerInnen autonom verantwortet wird. Die befragten SporttrainerInnen bilden in diesem Sinne eine Schnittstelle zwischen der Organisation und den Stakeholdern der Organisation.

Die Zielorientierung bei den befragten InterviewpartnerInnen fällt sehr unterschiedlich aus. Einerseits werden Ziele auf der Bundesfachverbandsebene von einem Head Coach vorgegeben, womit der Gestaltungsspielraum für die SportlerInnen und für die anderen, dem Head Coach unterwiesenen TrainerkollegInnen eingeschränkt ist. Gleichzeitig wird

von IP1 betont, dass eine genaue Zielbestimmung nicht einfach ist, da der Erfolg bei einem Wettkampf nicht nur wesentlich von der Qualität der Bewegungsausführung, sondern auch von den technischen und taktischen Skills der SportlerInnen abhängt. IP1 hebt hervor, dass die Attraktivität der Ziele mit deren Akzeptanz bei den SportlerInnen einhergehe und dass es damit wichtig ist, die Ziele zwischen TrainerIn und SportlerIn festzulegen bzw. anzupassen. IP2 gibt an, in seiner Position als Landestrainer im Nachwuchsbereich noch keine expliziten sportlichen Ziele festgelegt zu haben. Auf der Vereinsebene, wo hauptsächlich Erwachsene betreut werden, werden diese mit den SportlerInnen abgesprochen und oft auch schriftlich und messbar festgelegt, damit eine Überprüfung der Erreichung der Ziele zum vereinbarten Termin erfolgen kann. Für IP3 besteht die Wichtigkeit der Zielsetzung und der Zielkontrolle darin, dass die Trainingsmaßnahmen in einem gewissen Zeitrahmen, der dafür vorgesehen ist, auch erreicht werden können. Da diese Zielsetzung meist auf die stattfindenden Wettkämpfe ausgerichtet wird, ist es auch möglich, Prognosen für die Wettkampfleistungen zu geben. Kann die Trainingsleistung im Wettkampf abgerufen werden, so gelten die Ziele als erreicht. Im Fußballnachwuchsbereich setzt IP5 die Ziele selbst und ist somit auf für deren Erreichung selbstverantwortlich. Die Aktivitätskompetenz Zielsetzungsfähigkeit, wie sie Krug et al. (2009; zit. n. Apitzsch, 2012, S. 100) definieren, hat für die sporttrainerische Tätigkeit somit einen besonderen Stellenwert. Die Kontrolle der Erreichung der Ziele obliegt in den meisten Fällen den SporttrainerInnen selbst, die Sportorganisationen dagegen kontrollieren die Zielerreichung selten. Das bedeutet jedoch nicht, dass sie nicht ernst genommen wird. Für IP6 besteht das Hauptziel darin, den Nachwuchs auf eine mögliche sportliche Karriere in der eigenen Sportart vorzubereiten. Bei entsprechendem Talent und einer optimalen Leistungsentwicklung werden die SportlerInnen an die Leistungszentren weitergegeben, wo sie sich dem Hochleistungssport widmen können.

Unterkategorie 2: Professionelles Selbstverständnis

Kategorienausprägungen:

- *Partizipation an beruflichen Netzwerken*
- *Verpflichtung gegenüber anderen FunktionsträgerInnen und Stakeholdern*
- *Selbstdefinition (verlängerter Arm der Organisation / DienstleisterInnen für die SportlerInnen / andere Selbstdefinition)*
- *Zukunftsperspektiven für die eigene sporttrainerische Tätigkeit*
- *Zukunftsperspektiven für die eigene Organisationseinheit*

TrainerInnennetzwerke spielen für IP1 eine große Rolle da, wie sie behauptet, nicht nur in Österreich, sondern „überall alles mit diesen steht und fällt.“ Der Kontakt zu TrainerkollegInnen und Peers aus dem TrainerInnenberufsfeld, der von IP1 regelmäßig gepflegt wird hat den Sinn, sich austauschen und voneinander lernen zu können. Auch der Erfahrungsaustausch mit TrainerkollegInnen aus anderen Sportarten wird als eine Bereicherung für die eigene Arbeit erlebt.

Die Aussage von IP2, der mehrere Positionen in verschiedenen Sportorganisationen inne hat, man würde im SporttrainerInnenberuf förmlich von beruflichen Netzwerken leben, verdeutlicht den Stellenwert dieser Institutionen. TrainerInnennetzwerke können dazu beitragen, dass TrainerInnen leichter ihre Arbeitsstelle wechseln können, wenn sie mit der bestehenden Stelle unzufrieden sind. Auch Thiel und Schreiner (2011, S. 36) stellen zum Untersuchungsthema „Suche nach TrainerInnen“ seitens der Sportorganisationen fest, dass die Auswahl der TrainerInnen auf der Grundlage einer „konditionierten Vertrauenswürdigkeit“ entsteht. IP3 pflegt Kontakte zu sieben bis acht TrainerInnenkollegInnen und nützt diese, um sich mit ihnen fachlich und erfahrungstechnisch auszutauschen. Die restlichen drei InterviewpartnerInnen können kein Berufsnetzwerk nennen, dem sie angehören würden. IP6 benennt die BSPA Ausbildung als ein Setting, an dem sich TrainerInnen gut austauschen können.

Bei der Frage nach der Verpflichtung gegenüber anderen FunktionsträgerInnen und Funktionsstellen kann ein uneinheitliches Bild konstatiert werden. Einerseits fühlen sich SporttrainerInnen vor allem sich selbst verpflichtet, da sie ein bestimmtes Ansehen genießen und dieses in Augen ihrer DienstleistungsabnehmerInnen (SportlerInnen) nicht verlieren wollen. Als wichtige Anspruchsstelle wird auch die Organisation genannt, die für die SporttrainerInnen Rahmenbedingungen zur Verfügung stellt, um ihrem SporttrainerInnenjob nachgehen zu können. Da die meisten befragten SporttrainerInnen im Nachwuchsbereich tätig sind, wird auch die Verpflichtungsdruck gegenüber den Eltern des Nachwuchses genannt.

Vier der sechs befragten InterviewpartnerInnen sehen sich eher als ServicedienstleisterInnen, die hauptsächlich im Auftrag ihrer SportlerInnen tätig sind. Zwei der InterviewpartnerInnen beantworten diese Frage mit teils/teils, d.h. sie sehen sich teils als verlängerter Arm der Sportorganisation und teils als ServicedienstleisterInnen für ihre Klientel.

„Er muss fachlich in der Lage sein, die vom Kunden geforderte Leistung zu erstellen.“ (Reichwald et al., 2012, S. 30)

Die Selbstanforderungen an eine hohe Dienstleistungsqualität war bei den befragten SporttrainerInnen relativ hoch, was daran sichtbar wurde, dass sie den Selbstanspruch wahrnehmen, sich weiterzubilden. Auch Reichwald et al. (2012, S. 29) betonen in diesem Zusammenhang die Wichtigkeit einer „fundierten Ausbildung“, sowie „den Erwerb von spezifischem Wissen“, die vor allem dann relevant werden, wenn „eine hohe Dienstleistungsqualität angestrebt wird.“ (ebd., S. 29)

Zu den Zukunftsperspektiven der trainerischen Tätigkeit wird Folgendes erwähnt: Eine zunehmende Professionalisierung im gesamten österreichischen Sportförderungsbereich, die Forcierung der wissenschaftlichen Unterstützung des Felds durch die Sportwissenschaften und der immer schneller wachsende Bereich des Gesundheits- und Breitensports, welches vom BerufstrainerInnenfeld zum Teil eingenommen wird.

Einer der Interviewpartner äußert im Blick auf seine trainerische Tätigkeit die Ambition, als erfolgreicher Trainer in die Geschichte einzugehen. IP5 denkt über die Möglichkeit nach, vom Nachwuchsbereich in den Erwachsenenbereich zu wechseln, um seinen trainerischen Erfahrungshorizont zu erweitern. IP3 kann es sich vorstellen, ein eigenes Multisportzentrum zu eröffnen und zu führen. IP6 möchte an seiner jetzigen Situation nichts ändern und wird in Zukunft wahrscheinlich genauso arbeiten, wie es momentan der Fall ist.

Als nachteilig für die Zukunft werden von den befragten SporttrainerInnen folgende relevante Problembereiche genannt: die Ausübung des SporttrainerInnenberufs ist nach wie vor durch finanzielle Barrieren gekennzeichnet; in den Verbänden und Vereinen herrscht oft ein Konkurrenzdenken, der mögliche Kooperationen zwischen VerbandstrainerInnen und zwischen HeimvereinstrainerInnen erschwert; der SporttrainerInnenberuf kann aus Sicht der befragten SporttrainerInnen nur als Hobby betrieben werden (schwache Berufskarriereaussichten). Bürgi et al. (2012, S. 36) konstatieren in ähnlicher Weise:

„Eine hohe Fluktuation sowie unsichere Arbeitsverhältnisse und fehlende Zukunftsperspektiven sind Charakterzüge eines unstrukturierten Arbeitsmarktes, welche ihrerseits die Autonomie des Trainerberufes negativ beeinflussen.“

Ein zentrales Problem wird von IP5 im Hinblick auf die Zukunftsentwicklung des TrainerInnenberufsfelds gesehen. Dadurch, dass die heutige Jugend IP5 und IP1 zufolge nicht mehr bereit wäre, sportliche Leistungen, ohne eine entsprechende Entlohnung zu erbringen, wird der Leistungssport in naher Zukunft eine große Herausforderung meistern müssen. Andererseits stellt der Breiten- und Gesundheitssport mögliche positive Perspektiven zur Verfügung, die an Bedeutung gewinnen werden. Im Nachwuchsbereich

wird eine Umstrukturierung und verstärkte Professionalisierung notwendig sein, um auf nationaler und internationaler Ebene konkurrenzfähig zu sein.

Hauptkategorie 5: Beruflicher Werdegang und die persönliche sportliche Laufbahn (induktive Kategorienbildung)

Alle befragten InterviewpartnerInnen können auf eine aktive, manche sogar auf eine national bzw. international sehr erfolgreiche SportlerInnenkarriere zurückgreifen. Es zeigt sich, dass alle in der gleichen Sportart, in der sie als SportlerIn aktiv waren oder nach wie vor aktiv sind, anfänglich den TrainerInnengrundkurs (InstruktorInnen- bzw. ÜbungsleiterInnenausbildung) und einige später auch die TrainerInnenbasis- bzw. TrainerInnenspezialausbildung absolvierten.

Im Zusammenhang mit einer Qualifikationsoffensive seitens österreichischer Sportverbände kann konstatiert werden, dass die Steigerung der Qualität der Betreuung im Leistungs- und Spitzensport (Elite und Nachwuchs) zu den Regelungszielen und Zielerreichungsindikatoren gemäß § 8 Abs. 4 BSFG 2013 gehört. Der relevante Indikator hierbei, ist das prozentuelle Verhältnis von staatlich geprüften TrainerInnen zu nicht staatlich geprüften TrainerInnen (Elite und Nachwuchs), das es zugunsten der staatlich geprüften TrainerInnen zu erhöhen gilt.

Drei der InterviewpartnerInnen haben derzeit den Status "staatlich zertifizierte TrainerIn" in ihrer speziellen Sportart (Kickboxen, Schwimmen und Triathlon), ein Trainer hat durch das abgeschlossene Studium der Sportwissenschaften den Status eines "Diplomtrainers" für den Tanzsport erreicht. Die zwei restlichen TrainerInnen verfügen über einen Basis-TrainerInnengrundkurs, was die erste Stufe der "staatlich zertifizierten TrainerInnenausbildung" darstellt. Einer der befragten TrainerInnen hat ein Bachelorstudium abgeschlossen und befindet sich derzeit im Masterstudium an der Universität Wien. Ein weiterer hat einen BSc an der Fachhochschule erworben und absolviert derzeit ein Masterprogramm an der Fachhochschule.

Die vorhandenen Qualifikationen sind nicht überraschend, sondern auf die Konstruktion der Stichprobe zurückzuführen. Interessant ist allerdings der Umstand, dass alle befragten TrainerInnen über einen sportlichen Background verfügen. Eine erfolgreiche Phase als aktive SportlerIn im Lebenslauf, der in der biografischen Rekonstruktion im Interview auch eine hohe Bedeutung zugewiesen wird, scheint für eine Tätigkeit als TrainerIn durchaus relevant zu sein.

Im Blick auf Professionalisierungsprozesse scheint hier eine Besonderheit vorzuliegen. Während etwa ÄrztInnen meist kaum über Erfahrungen als Kranke und RichterInnen

kaum über Erfahrungen als Beklagte verfügen, kennen die befragten TrainerInnen die Sichtweise der Trainierten aus eigener Erfahrung. Insofern die befragten TrainerInnen alle auch in Wettkämpfen erfolgreich waren, kann hier ein besonderes Interesse am Gegenstand der Tätigkeit festgestellt werden. Dieser Umstand ergänzt die Beobachtung, dass die TrainerInnen oft als TrainerInnen tätig sind, ohne mit dieser Tätigkeit alleine ihren Unterhalt finanzieren zu können. Die Struktur des Feldes scheint also durch hohes Interesse der TrainerInnen an der Tätigkeit gekennzeichnet zu sein. Dieses Interesse wird nicht durch die Umwelt oder die Organisationen nahegelegt, sondern von den TrainerInnen als AkteurInnen eingebracht. Diese Beobachtung stützt die bisher entwickelte Interpretation eines vorhandenen Professionalisierungsdrucks und stattfindender Professionalisierungsprozesse bei gleichzeitiger geringer Professionalisierung, die vor allem auf das Fehlen eines Berufsverbands zurück geführt werden kann.

8 Conclusio

Die erste Forschungsfrage der Arbeit lautete:

Wie wird der Rahmen für Professionalisierungsprozesse in den eigenen leistungsorientierten Sportorganisationen gestaltet und mit welchen professionellen Handlungsmustern reagieren die SporttrainerInnen darauf?

Es konnte gezeigt werden, dass in den untersuchten leistungsorientierten Sportorganisationen in den Prozessen der Wahrnehmung der SporttrainerInnen Professionalisierungsprozesse identifiziert werden konnten. Die mangelnde Solidarität und damit eine schwach ausgeprägte Autonomie, die Bürgi et al. (2012, S. 36) zufolge innerhalb des SporttrainerInnenberufsfelds ein Bündeln gemeinsamer Interessen in einem Berufsverband unmöglich macht, konnte nicht bestätigt werden. Der für ein professionelles Handeln notwendige Autonomierahmen wird in den Prozessen der Wahrnehmung der untersuchten SporttrainerInnen in den leistungsorientierten Sportorganisationen beschrieben. Dieser Rahmen wird auch genutzt.

Wenn eine höhere Anzahl an beschäftigten TrainerInnen sowie eine höhere formale Strukturierung im Verband oder im Verein beschrieben wird, werden auch für das professionelle Handeln der SporttrainerInnen zunächst als restriktiv erscheinende Tendenzen berichtet. Dazu gehören eine Weisungsgebundenheit gegenüber CheftrainerInnen, aber auch die formale Pflicht, die in Rahmentrainingsplänen vorgeschriebenen Trainingsinhalte im Training umzusetzen. Bei diesen zwei Tendenzen könnte es sich um Deprofessionalisierungsprozesse handeln, da erstens die Autonomie der SporttrainerInnen eingeschränkt wird und zweitens ein professionelles Vorgehen dahingehend gestört werden könnte, dass die TrainerInnen nicht situationsadäquat und individuell in der Trainingsplanung und -durchführung vorgehen können. Da Rahmentrainingspläne aber nur allgemeine altersspezifische Empfehlungen für die Trainingsgestaltung geben und situative Faktoren wie Leistungszustand, Motivation etc. unberücksichtigt bleiben, stellen sie, wie in den Interviews deutlich wurde, keine adäquate Richtlinie für ein Vorgehen im konkreten Fall dar. Auch bleiben kontinuierliche Kontrollen der Umsetzung vorgegebener Trainingsinhalte durch CheftrainerInnen meist aus. Daher konnten in den Prozessen der Wahrnehmung der befragten SporttrainerInnen in dieser Hinsicht keine Deprofessionalisierungsprozesse identifiziert werden. Dass der Formalisierungsgrad als sehr gering ausgeprägt empfunden wird zeigt sich auch darin, dass der Grad der Dokumentation z.B. in Form von Zielvereinbarungen zwischen Verein und TrainerIn bzw. zwischen TrainerInnen und SportlerInnen oder in Form von Trainingsdokumentationen sehr gering bis marginal ist. Dieser Umstand hat zur Folge,

dass in den Prozessen der Wahrnehmung der SporttrainerInnen Ermessensspielräume, sowie eine deutliche Entscheidungs- und Kontrollmacht über Planung, Organisation, Durchführung und Auswertung auf der operativen Ebene gefunden wurden. Auch die Erreichung etwaiger festgelegter sportlicher Ziele liegt aus Sicht der SporttrainerInnen in der TrainerInnen - SportlerInnen - Interaktionsebene. Aus Sicht traditioneller Professionalisierungstheorien ist das als Professionalisierungsprozess zu verstehen. Dass im Blick auf die Autonomie Professionalisierungsprozesse beobachtet wurden, wird auch an den Prozessen der Wahrnehmung des Verhältnisses zu den KlientInnen deutlich. Die TrainerInnen nehmen einen Verpflichtungs- und Verantwortungsdruck vor allem den SportlerInnen gegenüber wahr. Auch ein Vertrauensvorschuss hauptsächlich von Seiten der KlientInnen ist erkennbar. Damit laufen in der beruflichen Tätigkeit der SporttrainerInnen aus Sicht der traditionellen Professionalisierungstheorien Professionalisierungsprozesse ab.

Die Gründe für diese Tendenzen liegen aus Sicht der SporttrainerInnen in einer relativ hohen ExpertInnen-Laien-Differenz, da weder der Verein, noch die KlientInnen aufgrund der ausgeprägten Wissensasymmetrie im Stande sind, die Qualität der trainerischen Tätigkeit adäquat zu kontrollieren bzw. zu beurteilen. Da sich die Führungspersonen in den Vereinen und Verbänden dieser Problematik anscheinend bewusst sind, trachten sie vor allem danach, solche TrainerInnen in ihre Vereine und Verbände aufzunehmen, die sich entweder in diesen Organisationen durch ihre jahrelange Mitgliedschaft bewährt haben, oder aufgrund ihrer Qualifikation und Erfahrung signalisieren können, dass sie für die Organisation passend sind.

Die berichteten Rekrutierungsprozesse sind nach Aussagen der SporttrainerInnen als deprofessionalisierend einzustufen, da die hier befragten SporttrainerInnen nur in einem Fall durch eine öffentliche Ausschreibung ihre TrainerInnenstelle bekamen. Die anderen TrainerInnen wurden, wie die Interviewauswertung gezeigt hat, entweder durch persönliche Kontakte oder durch Zufall (Vertretung von TrainerkollegInnen) aufgenommen. Patronage ist somit im SporttrainerInnenberufsfeld keine Seltenheit, und gehört nicht nur in österreichischen leistungsorientierten Sportorganisationen, sondern auch in benachbarten Ländern wie Deutschland oder der Schweiz zum Standard. Daher konnten keine Hinweise auf einen ausgereiften und kompetitiven Arbeitsmarkt für SporttrainerInnen gefunden werden.

Die TrainerInnenqualifikationen der befragten SporttrainerInnen wurden in Ausbildungen erworben, die darauf abzielen, die AbsolventInnen auf ihre trainerische Tätigkeit theoretisch und praktisch vorzubereiten. Dabei soll ihnen je nach Qualifikationsstufe und Sportart das notwendige sportspezifische Fachwissen sowie die Kompetenz zur Planung,

Organisation, Durchführung und Analyse von Trainingseinheiten vermittelt werden (BSPA, 2015). In der Wahrnehmung der SporttrainerInnen spielt vor allem der Erwerb berufsspezifischer Kompetenzen, wie Fachwissen und Erfahrung, die zur Bewältigung von Arbeitsaufgaben notwendig sind, eine wichtige Rolle. Des Weiteren sind berufsübergreifende Kompetenzen für den SporttrainerInnenberuf von Relevanz. Nach Aussage der SporttrainerInnen werden folgende berufsübergreifende Kompetenzen als wichtig eingestuft: Einfühlungsvermögen (3 Nennungen), Fingerspitzengefühl (2 Nennungen), Menschlichkeit (2 Nennungen), Vielseitigkeit, Flexibilität, auf die Kinder eingehen können, Zuhören können, Prozessorientiertheit statt Ergebnisorientiertheit, Beobachtung und Umsetzung neuer Trends, auf Wettkämpfe vorbereiten, Vielseitigkeit, Originalität, Kooperations- und Kommunikationsfähigkeit bzw. Teamfähigkeit, pädagogische Kompetenz, psychologische Kompetenz, planmäßiges Vorgehen, Selbstständigkeit (je 1 Nennung).

Sowohl berufsspezifische als auch berufsübergreifende Kompetenzen wurden in den Prozessen der Wahrnehmung von Professionalisierungsprozessen beschrieben. Neben der berichteten Relevanz in der Ausbildung könnten diese Kompetenzen auch in der Personalentwicklungsebene der SporttrainerInnen relevant sein. Leistungsorientierte Sportorganisationen könnten in Form von Unterstützungsleistungen, etwa durch die Förderung von Weiter- und Fortbildungsmaßnahmen, einen wesentlichen Beitrag zur Kompetenzentwicklung der SporttrainerInnen leisten und damit für die Stärkung der beruflichen Identität im SporttrainerInnenberufsfeld sorgen. Für diesen Fall konnten keine Tendenzen in der Personalentwicklung verzeichnet werden, die als Professionalisierungsprozesse identifiziert werden könnten. Die befragten SporttrainerInnen werden weder dazu ermutigt, regelmäßig an Weiter- und Fortbildungsmaßnahmen teilzunehmen, noch wurden Strukturen beschrieben, die solche Professionalisierungsprozesse begünstigen würden. Im Blick auf die Berufsgruppe der SporttrainerInnen als selbstwirksame, in organisationalen Kontexten handelnd AkteurInnen, kann ein starkes Selbstverpflichtungsbewusstsein zur Weiter- und Fortbildung konstatiert werden. Dieser Umstand ist den Aussagen der SporttrainerInnen zufolge auf eine, für den SporttrainerInnenberuf als wichtig empfundenen Selbstwirksamkeitsüberzeugung zurückzuführen. Die befragten SporttrainerInnen sehen sich schließlich als DienstleistungsanbieterInnen den DienstleistungsabnehmerInnen gegenüber verpflichtet, die eigenen Kompetenzen ständig weiter zu entwickeln. Dass die Bereitschaft zur Weiter- und Fortbildung bei allen TrainerInnen stark ausgeprägt ist, wird auch daran deutlich, dass ein Teil der Befragten in naher Zukunft plant, die eigenen Qualifikationen zu erweitern. Signifikant ist darüber hinaus auch die Bereitschaft zur Selbst- und Fremdreflexion, die aus Sicht der befragten SporttrainerInnen meist in Form

von kollegialen Feedbacks erfolgt. Eine hohe Bedeutung wird auch dem Feedback seitens der betreuten SportlerInnen beigemessen, was sich anhand der Aussagen zur Wichtigkeit der wahrgenommenen Trainingsqualität rekonstruieren lässt. Damit tragen diese Professionalisierungsprozesse der Selbst- und Fremdrelexion positiv zur Professionalisierung des SporttrainerInnenberufes bei. Beispiele für Selbst- und Fremdrelexion, die von den SporttrainerInnen genannt wurden, sind: die selbstkritische Bewertung der eigenen Trainingsplanung und Trainingsdurchführung an der Referenzgruppe der betreuten SportlerInnen (hier insbesondere auch am Nachwuchs) und der frequentierte Austausch in Reflexionsrunden mit anderen TrainerkollegInnen.

Der Rückgriff auf wissenschaftliches Wissen für die trainerische Tätigkeit wird von der Hälfte der Befragten, vor allem in den Reihen derer, die über eine hochschulische bzw. universitäre Ausbildung verfügen, als überaus gewinnbringend gesehen. Zwei der Befragten sehen in der Umsetzung aktueller wissenschaftlicher Erkenntnisse einen internationalen Trend und zugleich einen entscheidenden Vorteil, wenn es darum geht, sportliche Ziele effektiver zu erreichen. Zwei der SporttrainerInnen ohne universitären Background tauschen sich regelmäßig mit anderen TrainerkollegInnen aus, die über aktuelle wissenschaftliche Erkenntnisse verfügen. Lediglich in einem Fall wird der Anwendung des wissenschaftlichen Wissens im trainerischen Handeln keine große Bedeutung beigemessen.

Es wird vermutet, dass der Grad der tatsächlichen Anwendung aktuellen wissenschaftlichen Wissens trotz den empfundenen Wichtigkeitszuschreibungen als gering einzustufen ist. Dies deshalb, da weder konkrete Beispiele genannt wurden, wie sich die befragten SporttrainerInnen dieses Wissen aneignen, noch, in welcher Form dieses Wissen in die eigene Planung, Organisation, Durchführung und Analyse einfließt. Unterstützungsleistungen seitens der Fachverbände oder der Ausbildungsinstitution in Form einer Versorgung mit sportrelevanten wissenschaftlichen Forschungsergebnissen wurden nicht genannt. Ebenso wenig wurde über die Form der Selbstinformation durch wissenschaftliche Fachartikel berichtet. Das lässt den Schluss zu, dass wissenschaftliches Wissen für viele SporttrainerInnen, die keinen wissenschaftlichen Background haben erstens schwer zugänglich ist und zweitens wenn überhaupt, dann meist in Form eines kommunikativen Austauschs mit TrainerkollegInnen, die über ein solches Wissen verfügen, bewusst eingeholt werden muss. Hier kann ein Handlungserfordernis konstatiert werden, da zwar die Wichtigkeit der Anwendung wissenschaftlichen Wissens seitens der SporttrainerInnen in ihrem Beruf wahrgenommen wird, die Kompetenz, dieses Wissen in das eigene trainerische Handeln einzubinden, jedoch fehlt. Diese Aufgabe könnten die zuständigen Landes- sowie Bundesfachverbände

übernehmen, zu deren Aufgaben diese Art von Unterstützungsleistungen der Vereine gehören.

Ein weiterer Handlungsbedarf wird in Bezug auf die finanzielle Situation der SporttrainerInnen konstatiert. Dieser Umstand wird darin deutlich, dass keine/r der befragten SporttrainerInnen angibt, alleine mit dem TrainerInnenberuf ihren/seinen Lebensunterhalt decken zu können. Dieser Problembereich sowie die damit verbundene (Un)möglichkeit einer beruflichen SporttrainerInnenkarriere wird als deprofessionalisierend wahrgenommen. Wunschäußerungen der TrainerInnen, sich entweder selbstständig zu machen, um damit finanziell unabhängiger zu werden, oder einen höheren Qualifikationslevel erreichen zu müssen, um sich als SporttrainerIn besser vermarkten zu können zeigen auf, dass der SporttrainerInnenberuf im organisationalen Kontext einer leistungsorientierten Sportorganisation aktuell als eher unattraktiv empfunden wird.

Es konnte des Weiteren festgestellt werden, dass die Gründe für die Ausübung des SporttrainerInnenberufes vor allem im sportlichen Background, insbesondere in der eigenen sportlichen Laufbahn zu sehen sind. Diese äußern sich in einer sehr positiven Einstellung zum Sport im Allgemeinen und zur eigenen Sportart im Besonderen. Als zweiter wichtiger Grund, um den SporttrainerInnenberuf auszuüben, wird ein hoher Verantwortungsdruck den SportlerInnen, insbesondere aber dem Nachwuchs gegenüber wahrgenommen.

Die zweite Forschungsfrage der Arbeit lautete:

Inwiefern werden die Anforderungen, die an SporttrainerInnen durch Anspruchsgruppen (Staat, SportlerInnen, Eltern, beschäftigende Organisation, andere Organisationen, etc.) und durch sie selbst gestellt werden, von den SporttrainerInnen durch Professionalisierungsprozesse bewältigt?

Zu den wichtigsten Anspruchsgruppen der SporttrainerInnen gehören ihren Aussagen nach einerseits die SportlerInnen, die als ihre DienstleistungsabnehmerInnen verstanden werden, sowie die leistungsorientierten Sportorganisationen, die den SporttrainerInnen für ihre Berufsausübung einen Arbeitsrahmen zur Verfügung stellen. Diese Situation wird als eine symbiotische und befruchtende Situation beschrieben. Inwieweit auf diesen zwei Ebenen Professionalisierungsprozesse stattfinden, um Anforderungen zu erfüllen, die an die SporttrainerInnen von Seiten ihrer Stakeholder gestellt werden, wurde in dieser Arbeit untersucht.

Im Bezug auf die Stakeholdergruppe der SportlerInnen, die in diesem Fall sowohl den Nachwuchsbereich als auch den Erwachsenenbereich mit einschließt, wird von Seiten der SporttrainerInnen ein hoher Selbsterwartungsdruck und -anspruch wahrgenommen. Die befragten SporttrainerInnen nehmen das ihnen entgegengebrachte Vertrauen als Anlass für ein professionelles Vorgehen in ihrem Beruf. Dieser Umstand zeigt sich vor allem in der Empfindung eines trainerischen Berufsethos, der weder gesetzlich geregelt ist, noch als von den SportlerInnen einklagbar gilt. Diese Empfindung geht auch mit der Selbstaufforderung einher, eine möglichst hohe Qualität im Training zu bieten. Der Berufsethos und das Qualitätsverständnis wird somit von den befragten SporttrainerInnen als eine Art Anforderung an sich selbst gestellt. Des Weiteren ist den Aussagen der SporttrainerInnen zu entnehmen, dass sie insbesondere darauf fokussiert sind, ihre Trainings zu planen, zu organisieren, durchzuführen und auszuwerten. Anders formuliert könnte man die Behauptung aufstellen, SporttrainerInnen wollen ihrem Klientel einen Added Value anbieten. Das begründet einerseits den Bedarf, sich ständig neues fachliches, insbesondere wissenschaftliches Wissen anzueignen, und andererseits die Erfordernis, sich auch an anderen SporttrainerInnen bzw. Sportorganisationen desselben Organisationsfelds zu orientieren.

Im Blick auf die leistungsorientierten Sportorganisationen als ArbeitgeberInnen von SporttrainerInnen fällt auf, dass in Sportverbänden ein höherer formaler Strukturierungsgrad beschrieben wird, als in den Vereinen. Dies kann makroinstitutionalistisch dahingehend interpretiert werden, dass in den staatlich zentralisierteren Sportorganisationen, hier vor allem dem Bundes- und Landesfachverband, eine höherer Abhängigkeitsgrad vom Sportförderungssystem besteht. Das wird unterem darin deutlich, dass eine stärkere hierarchische Weisungsgebundenheit in der TrainerInnenkollegInnenschaft vorherrscht, als in den Vereinen. Auch eine leichte Tendenz zu öffentlichen Ausschreibungen von TrainerInnenstellen ist in den Fachverbänden sichtbar. Damit versuchen Fachverbände formal betrachtet, Legitimität zu signalisieren. Ein ähnlicher Legitimitätsdruck auf Vereine und ihre Strukturen lässt sich dagegen nicht feststellen. In Sportvereinen werden, folgt man den Befragten TrainerInnen, SporttrainerInnenstellen entweder durch persönliche Kontakte, oder auch aufgrund einer jahrelangen Mitgliedschaft in selbigem Verein vergeben.

Für den Nachwuchsbereich, in dem fünf der sechs befragten SporttrainerInnen involviert sind, ist die Stakeholdergruppe der Eltern, die gegenüber von SporttrainerInnen als InteressensvertreterInnen der sportlich aktiven Kinder und Jugendlicher auftreten, essentiell. Der Großteil der befragten SporttrainerInnen erachtet daher die Kontaktpflege und die Zusammenarbeit mit den Eltern als einen neuralgischen Punkt in der

TrainerInnentätigkeit im Nachwuchsbereich. Problematisch kann dieser Bereich für SporttrainerInnen dann sein, wenn es ihnen trotz ihres fachlichen Wissens nicht gelingt, im ausreichendem Maße Macht und ExpertInnentum, gegenüber ihren Stakeholdern darzustellen. Obwohl die befragten SporttrainerInnen darüber berichten, dass manche Eltern der Meinung sind, ihnen Tipps zur Trainingsdurchführung geben zu können, werden gleichzeitig die "coping skills" bei den befragten SporttrainerInnen im Bezug auf diese Thematik als ausreichend empfunden. Somit kann eine relativ hohe Akzeptanz der sporttrainerischen Tätigkeit unter den befragten SporttrainerInnen konstatiert werden.

Die dritte Forschungsfrage der Arbeit lautete:

Welche organisationalen Strukturen wirken sich aus Sicht der SporttrainerInnen fördernd bzw. hemmend auf gelingende Professionalisierungsprozesse des SporttrainerInnenberufes aus?

Vor dem Hintergrund der Dualität der Struktur, nach der die TrainerInnen in organisationale Strukturen eingebunden werden, konnte in den Prozessen der Wahrnehmung der TrainerInnen folgendes zu organisationalen Strukturen aufgezeigt werden:

Der Grad der Weisungsgebundenheit dem Vorstand gegenüber ist als gering einzustufen. Mit Bezug auf neue Professionstheorien, die die organisationale Rationalität und damit auch die Vermischung der Organisationslogik mit der Professionslogik verstärkt berücksichtigen ist zu beobachten, dass aufgrund des mit dem Sportförderungsgesetz 2013 zusammenhängendem Legitimationsdruck die Begriffe Effektivität und Effizienz in den Sportorganisationen mehr und mehr an Bedeutung gewinnen. Um effektiver und effizienter agieren zu können, ist es deshalb für am Leistungssport orientierte Organisationen wichtig, alle Stakeholder in ihrem Prozessieren verstärkt zu berücksichtigen und zielorientierter zu agieren, als es bis jetzt notwendig war. Dieser Umstand rückt die hier befragten SporttrainerInnen, die sich, wie von ihnen selbst berichtet wird, in erster Linie eher als DienstleisterInnen für ihre SportlerInnen und erst danach als verlängerter Arm der Organisation sehen, in eine von der Organisation indirekt abhängige Position. Deshalb, so ist den Aussagen der Befragten zu entnehmen, versuchen Sportorganisationen ihrerseits, die SporttrainerInnen mehr in die organisationalen Entscheidungsprozesse einzubeziehen, um ihnen damit mehr Entscheidungsmacht innerhalb der Sportorganisationen einzuräumen. Dies äußert sich darin, dass sie mit zusätzlichen Ämtern wie ElternsprecherIn, Vorstandsmitglied,

JugendleiterIn, sportliche/r LeiterIn usw. beauftragt werden. Dieser Umstand kann als ein Professionalisierungsprozess betrachtet werden. Gleichzeitig geben die SporttrainerInnen an, dass die zusätzlichen Managementaufgaben mit einem spürbar erhöhten und als sehr zeitintensiv wahrgenommenen Arbeitspensum einher gehen. Da dieses erhöhte Arbeitspensum nicht, wie angenommen, mit entsprechenden finanziellen Aufwandsentschädigungen und einer erhöhten Anerkennung gewürdigt wird, wird insgesamt die Attraktivität des eigenen SporttrainerInnenberufs als unzureichend empfunden. Deshalb wird der eigene Bindungsdruck an die Organisation als gering empfunden, was sich in der Aussage aller Befragten widerspiegelt, in weiterer Zukunft wahrscheinlich nicht mehr für die Sportorganisation zu arbeiten.

Im Sinne der Strukturationstheorie kann SporttrainerInnen in leistungsorientierten Sportorganisationen anhand der Beschreibung der Wahrnehmung ihres professionellen Handelns eine machtvolle Position zugeschrieben werden. Somit handelt es sich bei den befragten SporttrainerInnen bezugnehmend auf DiMaggio's "Institutional Entrepreneurs" um durchaus Einfluss nehmende AkteurInnen, die die bestehenden organisationalen Strukturen aktiv verändern können.

Die vierte Forschungsfrage der Arbeit lautete:

Welche Chancen und welche Grenzen lassen sich hinsichtlich von Professionalisierungsprozessen im SporttrainerInnenbereich in den zu untersuchenden Leistungssportorganisationen aus Sicht der SporttrainerInnen verorten?

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass den genannten wahrgenommenen Professionalisierungsprozessen, die in den leistungsorientierten Sportorganisationen stattfinden, folgende Deprofessionalisierungsprozesse gegenüberstehen können.

Mögliche Autonomieabsprachen und die fehlende Miteinbeziehung in die organisationalen Entscheidungsprozesse haben einen negativen Einfluss auf die Professionalisierung des SporttrainerInnenberufes und kommen vor allem in Sportorganisationen mit einer starken Hierarchiestruktur auf der TrainerInnenebene vor. Kleinere TrainerInnenteams und einzeln arbeitende TrainerInnen unterliegen dagegen einer schwächeren Interdependenz und können damit leichter die Rolle von aktiv handelnden AkteurInnen einnehmen.

Fehlende Unterstützungsleistungen seitens der Sportorganisationen bei der Weiter- und Fortbildung der SporttrainerInnen, sowie das Unterlaufen von öffentlichen Ausschreibungen von TrainerInnenstellen weisen ebenfalls auf eine defizitäre Situation im

Blick auf eine gelingende Professionalisierung im SporttrainerInnenbereich hin. Die Rekrutierungsprozesse basieren nach wie vor eher auf "guten" persönlichen Kontakten, meist zu den Führungspersonen. Fehlende und oft unfaire Bezahlung von TrainerInnenleistungen werden nach wie vor stark als stark präsent wahrgenommen. Ebenso wird in einigen Fällen eine unzureichende Berücksichtigung derjenigen Stakeholder seitens der leistungsorientierten Sportorganisationen konstatiert, die einen hohen Meinung bildenden Einfluss auf das SporttrainerInnenberufsfeld haben können. Obwohl sich die befragten SporttrainerInnen in einem starken Ausmaß den von ihnen betreuten SportlerInnen verpflichtet fühlen, werden weder Zufriedenheitsbefragungen bei den SportlerInnen, bzw. im Nachwuchsbereich bei den Eltern durchgeführt, die die erbrachten Leistungen der SporttrainerInnen bewerten würden. Diesen Umstand konstatieren auch andere AutorInnen, wobei sich nach wie vor der Trend abzeichnet, die SporttrainerInnen lediglich anhand ihrer sportlichen Erfolge zu bemessen und zu bewerten. Das führt oft zu der bereits erwähnten mangelhaften Situation, dass SporttrainerInnen, beim Ausbleiben von sportlichen Erfolgen nicht nur unzureichend bzw. unfair bezahlt werden sondern auch dazu, dass in diesem Feld eine hohe Drop Out Rate verzeichnet wird. Als deprofessionalisierend kann auch die fehlende Unterstützung seitens der Sportorganisationen hinsichtlich der Kooperationen zwischen SporttrainerInnen und anderen Personen und Institutionen (Schulen, anderen Vereinen, Verbänden etc.) konstatiert werden. Dabei gehen mögliche Potentiale für eine effektivere Ressourcennutzung verloren, für die die SporttrainerInnen eine Schnittstellenfunktion darstellen könnten. Einem schwach ausgeprägten Qualitätsverständnis, der sich zum Beispiel im Fehlen von Zielvereinbarungen oder im Verzicht auf fachliche Qualifikationen und Kompetenzen im SporttrainerInnenbereich darstellt, könnte man durch Professionalisierungsprozessen begegnen, die als Denkansatz für einen Organisationswandel dienen könnten.

Den soeben genannten Deprofessionalisierungsprozessen, die den Wahrnehmungen der befragten SporttrainerInnen entnommen werden konnten, stehen auch wahrgenommene Professionalisierungsprozesse gegenüber. Diese werden vor allem in Kommunikations- und Kooperationsprozessen sowie in der aktiven Machtausübung verwirklicht, die auf einem exklusiven Wissen basiert. Professionalisierung als Prozess steht einem ständigen gesellschaftlichen Wandel gegenüber und erfordert deshalb eine wiederholte Sinnzuschreibung seitens der involvierten AkteurInnen. Durch die nicht vorhandene Interessensvertretung seitens eines Berufsverbandes als einer Instanz, die für die Koordination zwischen den SporttrainerInnen fungieren könnte, könnte eine vorantreibende Quelle fehlen, die für das SporttrainerInnenberufsfeld in Anbetracht des

gesellschaftlichen Wertes des Sportes essentiell wäre. Gesellschaftlich betrachtet werden SporttrainerInnen als mehr oder weniger gut ausgebildete Allrounder gesehen, welchen jedoch keine allgemeine Wertschätzung und Anerkennung zuteilwird, es sei denn, es gelingt ihnen, den von ihnen betreuten SportlerInnen national bzw. international zu Siegen zu verhelfen. Ein einheitliches TrainerInnenleitbild, sowie formale berufsethische Grundsätze, fehlen ebenfalls. Die Ausbildungsstruktur der BSPA mit ihrem Alleinstellungsmerkmal der Verleihung von "staatlich zertifizierten" Qualifikationen sieht sich zudem mit einer deprofessionalisierenden Situation konfrontiert, vor allem aufgrund der unzähligen am Markt angebotenen TrainerInnenausbildungsangebote, deren Qualität sehr unterschiedlich ausgeprägt sind.

Anhand der Aussagen der befragten SporttrainerInnen werden ganz deutlich Ansätze eines professionellen TrainerInnenethos sichtbar. Das ausgewiesene Professionsverständnis der SporttrainerInnen führt zu der Annahme, dass die wahrgenommenen Professionalisierungsprozesse, die eindeutig zu einer gelingenden Professionalisierung führen, aller Voraussicht nach einen positiven Einfluss auf das BerufstrainerInnenbild haben und diesen damit zu einem besonderen Berufsstatus befördern könnten, welches auch dem bereits in der Gesellschaft erkannten Stellenwert des Sports entsprechen würde. Umso überraschender ist der Umstand, dass die Einrichtung eines SporttrainerInnenberufsverbands, als eines möglichen Motors und Interessenvertreters der Profession "SporttrainerIn" von den befragten SporttrainerInnen nicht eingefordert wird.

Literaturverzeichnis

- Anthes, E., Güllich, A. & Emrich, E. (2005). Talentförderung im Sportverein. Teil 1. Vereins- und Mitgliederstruktur. *Leistungssport*, 35 (5), 37-42.
- Apitzsch, T. (2012). *Kompetenzprofile von Trainern und Sportmanagern im Leistungssport*. Dissertation, Sporthochschule Köln, Köln.
- Blass, K. (2012). Altenpflege zwischen professioneller Kompetenzentwicklung und struktureller Deprofessionalisierung. In R. Reichwald, M. Fenz, S. Hermann & A. Schipanski (Hrsg.), *Zukunftsfeld Dienstleistungsarbeit. Professionalisierung - Wertschätzung - Interaktion* (S. 418-438). Wiesbaden: Springer Gabler.
- Borggreffe, C., Cachay, K., Thiel, A. (2012). Der Sportverein als Organisation. In M. Apelt & V. Tacke (Hrsg.), *Handbuch Organisationstypen*. (S. 307-325). Wiesbaden: VS-Verlag.
- Bortz, J. & Döring, N. (1995). *Forschungsmethoden und Evaluation für Sozialwissenschaftler*. (2. Aufl.). Berlin: Springer.
- Brandmaier, S. & Schimany, P. (1998). *Die Kommerzialisierung des Sports - Vermarktungsprozesse im Fussball-Profisport*. Hamburg: LIT Verlag.
- Brock, D. M., Leblebici, H., & Muzio, D. (2014). Understanding professionals and their workplaces: The mission of the Journal of Professions and Organization. *Journal of Professions and Organization*, 1(1), 1-15.
- Bürgi, A., Andenmatten, C., Meister, S., & Lehmann, V. (2012). Berufs- und Arbeitssituation der Nachwuchs- und Spitzensport-Trainerinnen und -Trainer der schweizerischen Sportverbände. *Leistungssport*, 42(6), 36-41.
- Cachay, K. & Kastrup, V. (2006). Professionalisierung und De-Professionalisierung der Sportlehrerrolle. *Sport und Gesellschaft*, 3 (2), 151-174.
- Combe, A. & Helsper, W. (1996). Einleitung: Pädagogische Professionalität. Historische Hypothesen und aktuelle Entwicklungstendenzen. In A. Combe & W. Helsper (Hrsg.), *Pädagogische Professionalität. Untersuchungen zum Typus pädagogischen Handelns*. (S. 9-48). Frankfurt a. M.: Suhrkamp.
- Digel, H., Thiel, A., Schreiner, R., & Waigel, S. (2010). Berufsfeld Trainer im Spitzensport. Schorndorf: Hofmann.
- DiMaggio, P. (1988). 'Interest and agency in institutional theory'. In L. Zucker (Hrsg.), *Institutional patterns and organizations. Culture and Environment*. Cambridge, MA: Ballinger publishing company: 3-21.
- Dogruel, L. (2013). *Eine kommunikationswissenschaftliche Konzeption von Medieninnovationen. Begriffsverständnis und theoretische Zugänge*. Dissertation, Freie Universität Berlin, Berlin.
- Flick, U. (2002). *Qualitative Sozialforschung. Eine Einführung*. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt.
- Frommann, B. (2014). *Kompetenzen als Phänomen der Netzwerkorganisation. Strukturationstheoretische Einsichten*. Dissertation, Leuphana Universität, Lüneburg.
- Giddens, A. (1997). *Die Konstitution der Gesellschaft. Grundzüge einer Theorie der Strukturierung*. (3. Aufl.). Frankfurt a. M.: Campus
- Gmür, M., Wolf, M. & Schafer, J. (2012). *Professionelles Management und Zielerreichung im Verein* (Working papers SES Nr. 435). Universität Freiburg.
- Hagemann, N., Tietjens, M. & Strauß, B. (2007). Expertiseforschung im Sport. In N. Hagemann, M. Tietjens & B. Strauß (Hrsg.), *Psychologie der sportlichen Höchstleistung. Grundlagen und Anwendungen der Expertiseforschung im Sport* (S. 7-16). Göttingen: Hogrefe.
- Herberg, M. (2013). *"The reflective practitioner goes global". Vom Nutzen der Professionssoziologie für die Global-Governance-Forschung*. Bremen: Univ., Sonderforschungsbereich 597.

- Kalkowski, P. & Paul, G. (2011). Soziologisches Forschungsinstitut an der Universität Göttingen e.V. (SOFI) (Ed.): *Professionalisierungstendenzen in Berufen der Wellness-Branche - im Rahmen des BMBF-Förderschwerpunktes "Dienstleistungsqualität durch professionelle Arbeit", Unterpunkt 2.2.1 "Beruflichkeit, Qualifizierungswege und -strategien für professionalisierte Dienstleistungsarbeit"*. Göttingen, 2011.
- Kaiser, R. (2014). *Qualitative Experteninterviews - Konzeptionelle Grundlagen und praktische Durchführung*. Wiesbaden: VS Springer.
- Kauffeld, S. (2011). *Arbeits-, Organisations- und Personalpsychologie*. Heidelberg: Springer.
- Kelle, U. & Kluge, S. (1999). *Vom Einzelfall zum Typus. Fallvergleich und Fallkontrastierung in der qualitativen Sozialforschung*. Opladen: Leske und Budrich.
- Kleinert, J.M. & Schubert, N. (2011). Trainerteamentwicklung für den Deutschen Turner-Bund. In BISp (Hrsg.), *BISp - Jahrbuch Forschungsförderung 2010/2011*. (S. 243-247). Bonn: Statistisches Bundesamt.
- Kloke, K. (2014). *Qualitätsentwicklung an deutschen Hochschulen. Eine Professionssoziologische Untersuchung eines neuen Tätigkeitsfeldes*. Dissertation, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Lamnek, S. (2010). *Qualitative Sozialforschung* (5. Aufl.). Weinheim, Basel: Beltz.
- Langer, A. & Schröer, A. (2011). Professionalisierung im Nonprofit Management. Eine Einführung. In A. Langer & A. Schröer (Hrsg.), *Professionalisierung im Nonprofit Management*. (S.9-32). Wiesbaden: VS Springer.
- Lück-Schneider, D. (2008). *Sportberufe im Kontext neuerer Sportentwicklungen - Analyse öffentlicher Arbeitsmarktdaten (1997-2006)* -. Dissertationsschrift, Universität Potsdam.
- Mayring, P. (2002). *Einführung in die qualitative Sozialforschung. Eine Anleitung zum qualitativen Denken*. (5. Aufl.). Weinheim, Basel: Beltz.
- Mayring, P. (2003). *Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken*. Weinheim, Basel: Beltz.
- Mayring, P. (2008). *Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken*. Weinheim, Basel: Beltz.
- Mayring, P. (2010). *Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken*. (11., aktualisierte und überarbeitete Aufl.). Weinheim und Basel: Beltz.
- Meier, H. (2003). *Mitarbeit im Sport. Bausteine zur Entwicklung einer Theorie des Sportvereins, dargelegt am Beispiel der Mitarbeiterverhältnisse und den strukturellen Bedingungen ihres Wandels*. Dissertation, Universität Bielefeld.
- Mieg, H. A. (2005). Professionalisierung. In F. Rauner (Hrsg.), *Handbuch der Berufsbildungsforschung*. (S. 342-349). Bielefeld: Bertelsmann.
- Nagel, S. (2006). Mitgliederbindung in Sportvereinen – Ein akteurtheoretisches Analysemodell. Commitment of Members in Sport Clubs – A Model Based on the General Theory of Action. *Sport und Gesellschaft*, 3 (1) , 33 - 56.
- Oevermann, U. (1996). Theoretische Skizze einer revidierten Theorie professionalisierten Handelns. In A. Combe. & W. Helsper (Hrsg.), *Pädagogische Professionalität. Untersuchungen zum Typus pädagogischen Handelns*. (S. 70-182). Frankfurt a. M.: Suhrkamp.
- Reckwitz, A. (2007). Anthony Giddens. In D. Kaesler (Hrsg.), *Klassiker der Soziologie. (Von Talcott Parsons bis Anthony Giddens. 5., überarbeitete, aktualisierte und erweiterte Auflage, Bd. 2, S. 311-337)*. München: C.H. Beck.
- Reichwald, R., Schipanski, A. & Pößl, A. (2012). Professionalisierung von Dienstleistungsarbeit und Innovationsfähigkeit in der Dienstleistungswirtschaft. In R. Reichwald, M. Fenz, S. Hermann & A. Schipanski (Hrsg.), *Zukunftsfeld Dienstleistungsarbeit. Professionalisierung - Wertschätzung - Interaktion* (S. 21-43). Wiesbaden: Springer Gabler.
- Schafer, J. (2011). *Erfolgsfaktoren der Nachwuchsförderung in Schweizer Sportverbänden*. Dissertation, Universität Freiburg.

- Schiller-Merkens, S. (2008). *Institutioneller Wandel und Organisationen. Grundzüge einer strukturationstheoretischen Konzeption*. Wiesbaden: VS Springer.
- Schreiner, R & Thiel, A. (2011). Die Rekrutierung von Trainern im deutschen Spitzensport. *Sport und Gesellschaft*, 8 (1), 28-53.
- Senge, K. (2011). *Das neue am Neo-Institutionalismus. Der Neo-Institutionalismus im Kontext der Organisationswissenschaft*. Wiesbaden: VS Springer.
- Stichweh, R. (1996). Professionen in einer funktional differenzierten Gesellschaft. In A. Combe. & W. Helsper (Hrsg.), *Pädagogische Professionalität. Untersuchungen zum Typus pädagogischen Handelns*. (S. 49-69). Frankfurt a. M.: Suhrkamp.
- Stock, M. (2006). Zwischen Organisation und Profession. In *Das neue Modell der Hochschulsteuerung in soziologischer Perspektive. Vortrag auf der Konferenz „Neue Governance-Modelle an Hochschulen: Erwartungen, Praxis, Wirkungen.“ Kassel*.
- Studer, F., Schlesinger, T. & Nagel, S. (2012). Zur Entwicklung des Berufsfelds Sport in der Schweiz – Eine Analyse auf der Grundlage der Lebensverlaufsforchung. *Sport und Gesellschaft*, 9 (1), 131-160.
- Süß, S. (2009). *Die Institutionalisierung von Managementkonzepten. Diversity-Management in Deutschland*. München und Mering: Rainer Hampp Verlag.
- Swertz, Ch. (2002). Didaktische Navigationshilfen und professionalisierte Informationsvermittlung in der innerbetrieblichen Wissensorganisation. In B. Markscheffel (Hrsg.), *Wege zum Wissen - Die menschengerechte Information. Proceedings des 22. Kolloquiums über Information und Dokumentation vom 26.-28.9.2002 in Gotha/Thüringen*. KPI/VDI: Wolfsburg/Magdeburg.
- Sydow, Jörg. (2014). Organisation als reflexive Strukturation : Grundlegung. In J. Sydow. & C. Wirth (Hrsg.), *Organisation und Strukturation* (S. 17-55). Wiesbaden: Springer VS.
- Terhart, E. (2011). Lehrerberuf und Professionalität. Gewandeltes Begriffsverständnis - neue Herausforderungen. W. Helsper. & R. Tippelt (Hrsg.): *Pädagogische Professionalität. Weinheim u.a.: Beltz 2011, S.202-224.*, - (*Zeitschrift für Pädagogik, Beiheft; 57*), Aufsatz (Sammelwerk), Peer-Review, Empirische Bildungsforschung, Schulpädagogik.
- Thiel, A., Digel, H., Schreiner, R. & Waigel, S. (2009). Berufsfeld Trainer. *BISp - Jahrbuch - Forschungsförderung*, 263-268.
- Trainerakademie Köln (2004). *Curriculum der Trainerakademie Köln des Deutschen Sportbundes e.V.* Köln.
- Schütze, F. (1996). Organisationszwänge und hoheitsstaatliche Rahmenbedingungen im Sozialwesen. Ihre Auswirkungen auf die Paradoxien des professionellen Handelns. In A. Combe. & W. Helsper (Hrsg.), *Pädagogische Professionalität. Untersuchungen zum Typus pädagogischen Handelns*. (S. 183-276). Frankfurt a. M.: Suhrkamp.
- Weltgen, Werner (2009): *Total Quality Management als Strukturierungsaufgabe für nachhaltigen Unternehmenswandel*. Dissertation, Osnabrück.
- Walgenbach, P. (2002). Neoinstitutionalistische Organisationstheorie – State of the Art und Entwicklungslinien. In G. Schreyögg, & P. Conrad, Peter (Hrsg.), *Theorien des Managements*. (S. 155-202). Wiesbaden: Gabler.
- Wienand, E. (2003). *Public Relations als Beruf. Kritische Analyse eines aufstrebenden Kommunikationsberufes*. Wiesbaden: Westdeutscher Verlag.
- Wolf, M., Schafer, J. & Gmür, M. (2011). Die Professionalisierung im Management von Schweizer Sportvereinen und ihr Einfluss auf den Organisationserfolg. In *Sciamus - Sport und Management*, 4, S. 1-11.
- Wopp, Ch. (1995). *Entwicklungen und Perspektiven des Freizeitsports*. Aachen: Meyer & Meyer.

Elektronische Quellen

- Aschemann, B. & Faschingbauer, H. (2008). Qualifiziert für die Erwachsenenbildung? Professionalität in der Diskussion. *Magazin erwachsenenbildung.at*, 4, Zugriff am 18. 9. 2015 unter http://erwachsenenbildung.at/magazin/08-4/meb08-4_10_aschemann_faschingbauer.pdf
- ASKBruck.at (2015) Zugriff am 11.9.2015 unter <http://www.askbruck.at>
- Athletenschmiede.at (2015) Zugriff am 1.7.2015 unter <http://www.athletenschmiede.at>
- BM.I (2015) Zugriff 1. September 2015 unter http://www.bmi.gv.at/cms/BMI_Vereinswesen/gesetzestexte/Vereins_Gesetz.aspx
- BSO (2015). Zugriff am 23. September 2015 unter <http://www.bso.or.at/de/sport-in-oesterreich/struktur-und-organisation/staatlicher-und-nicht-staatlicher-bereich/>
- BSFG (2013) Zugriff am 12.7.2015 unter https://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/BgblAuth/BGBLA_2013_I_100/BGBLA_2013_I_100.pdf
- BSPA (2015). Zugriff am 20. September 2015 unter <http://www.bsapa.at>
- BTRV (2015) Zugriff am 25.8.2015 unter <http://www.btrv.at>
- Bundesamt für Sport [BASPO]. (2014). Der Leistungssport in der Schweiz. Momentaufnahme SPLISS-CH 2011. Zugriff am 5.10.2015 unter <http://www.baspo.admin.ch/internet/baspo/de/home/dokumentation.parsys.000104.downloadList.33643.DownloadFile.tmp/brospliss2011dscreen.pdf>
- Eisfavoriten.at (2015) Zugriff am 12.7.2015 unter <http://www.eisfavoriten.at>
- Kickboxen.com (2015) Zugriff am 20.7.2015 unter <http://www.kickboxen.com>
- Kraft, S. (2006a): Aufgaben und Tätigkeiten von Weiterbildner/inne/n – Herausforderungen und Perspektiven einer weiteren Professionalisierung in der Weiterbildung. DIE-Reports zur Weiterbildung. Zugriff am 14.8.2015 unter http://www.die-bonn.de/esprid/dokumente/doc-2006/kraft06_02.pdf
- Hotrockdancers.at (2015) Zugriff, 18.9.2015 unter <http://www.hotrockdancers.at>
- LTC-Seewinkel.at (2015) Zugriff am 05.9.2015 unter <http://www.ltc-seewinkel.at>
- Meyer, R. (2012). Professionsorientierte Beruflichkeit? Theoretische und konzeptionelle Überlegungen zur Öffnung der Hochschulen als Lernorte der beruflichen Bildung. In *bwp@ Berufs- und Wirtschaftspädagogik - online*, 23, 1-17. Zugriff am 11.9.2015 unter http://www.bwpat.de/ausgabe23/meyer_bwpat23.pdf
- Vereinsgesetz. (2002). Bundesgesetz über Vereine. Zugriff am 12. August 2015 unter <http://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=20001917>
- SpEA - SportsEconAustria Institut für Sportökonomie (Hrsg.). Sportberufe in Österreich. Erstellt von F. Eigner et al. Wien: Eigenverlag [WWW Dokument] Zugriff am 11.8.2015 unter http://www.sportministerium.at/files/doc/Studien/Sportberufe-in_Oesterreich-SpEA.pdf

Abbildungsverzeichnis

Abb. 1: Professionalisierung als Prozess der Steigerung von Beruflichkeit nach Hartmann (1968, mod. nach Meyer, 2012, S.2).....	29
Abb. 2: Überleben von Organisationen nach Meyer & Rowan (1977; zit. n. Süß, 2009, S.66).....	52
Abb. 3: Angleichungsprozesse von Organisationen nach Jörges-Süß/Süß (2004, zit. n. Süß, 2009, S.70)....	53
Abb. 4: Idealtypischer Verlauf eines Institutionalisierungsprozesses (Süß, 2009, S.86).....	60
Abb. 5: Grundstruktur der Strukturation in Anlehnung an Gilbert (2003; zit. n. Frommann, 2014, S.31).....	64
Abb. 6: Die Dualität von Struktur von Giddens (1984, S. 29; zit. n. Sydow, 2014, S.32).....	65
Abb. 7: Bewusstseinssebenen und Handlungskontrolle nach Becker (1996; zit. n. Frommann, 2014, S.41).....	67
Abb. 8: Das Stratifikationsmodell des Handelns (in Anlehnung an Gilbert, 2003, mit Bezug zu Giddens, 1997, S. 56; zit. n. Frommann, 2014, S.49).....	68
Abb. 9: Regelkreise Giddens und Deming (zit. n. Weltgen, 2006, S.26).....	71
Abb.10: Berufsübergreifende Kompetenzen (Reichwald et al. 2012, S.31).....	81
Abb.11: Organisation des Sports im Nicht-Staatlichen Bereich in Österreich (www.bso.or.at, Zugriff am 2.7.2015).....	84
Abb.12: Die Ausbildungsstruktur der BSPA (www.bspa.at, Zugriff am 20.9.2015).....	87
Abb.13: Einordnung des Diplom - Trainer - Abschlusses im Bildungssystem (DOSB, 2013).....	90
Abb.14: Gegenüberstellung Diplom - Trainer-Studium - universitäres Studium (DOSB, 2013).....	91
Abb.15: Grundlegende Sinnkonzepte der qualitativen Sozialforschung (Lamnek, 2010, S. 28).....	101

Tabellenverzeichnis

Tab.1: Sport-Berufsbilder in Österreich (SpEA, 2013, S. 8f.).....	76
---	----

Hinweis:

„Ich habe mich bemüht, sämtliche Inhaber der Bildrechte ausfindig zu machen und ihre Zustimmung zur Verwendung der Bilder in dieser Arbeit ein geholt. Sollte dennoch eine Urheberrechtsverletzung bekannt werden, ersuche ich um Meldung bei mir.“

Curriculum Vitae

Persönliche Angaben

Name: Zoltan Kovac, Bakk. rer. nat.
Geburtsdatum: 18.09.1976; Roznava
Staatsbürgerschaft: Österreich

Ausbildungen

1983 - 1989 **Volksschule** Frymburk, Tschechoslowakei
1989 - 1992 **Hauptschule** Stift Zwettl
1992 - 1996 **Bundesgymnasium & Bundesrealgymnasium** Zwettl
2003 - 2013 **Universität Wien**, Bakkalaureatsstudium Sportmanagement
2007 **Präsenzdienst**, Eisenstadt - Benedek Kaserne
seit 2013 **Universität Wien**, Magisterstudium Sportwissenschaften
zusätzlich **Technical Official** (Triathlon)

Beruflicher Werdegang

1996 - 1998	Fa. Sales Crew	Ikea, Intersport – Aushilfstätigkeiten
1997 - 2000	Fa. On Duty	Promotor der Firma A1, Promotiontätigkeiten Lego
1998 - 2001	Fa. Soccer Star Camp	Fußballtrainer - Sommersportcamps
2000 - 2003	Fa. Sellinx	Promotor A1
2003 - 2011	Fa. Checkpoint	Promotion & Merchandising Firma Drei Promotiontätigkeiten Sony Ericsson
2011	Hutchison 3G Austria	Sales Assistant
2008 - 2015	1. Laufclub Parndorf	selbständige Tätigkeit als Trainer
2009 - 2015	Urfit - Projekt	Trainingstätigkeiten - VS Parndorf, VS Weiden/See
2015	KiGeBe - Projekt	Trainingstätigkeiten - VS Parndorf, VS Weiden/See

Sonstige Kenntnisse

Sprachen: Slowakisch (Muttersprache)
Englisch - fließend in Wort und Schrift
Tschechisch - fließend in Wort und Schrift
Französisch – Grundkenntnisse

EDV Kenntnisse: Microsoft Office, SPSS
Führerschein: A, B