

Wie finden Trainer*innen ihren Karriereweg?

Franziska Lath & Antje Hoffmann

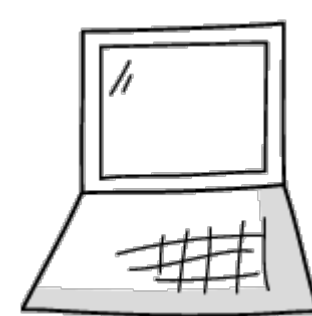
INFOGRAFIK

EINLEITUNG

Im Rahmen des Projekts „Lösungen zur Stärkung qualifizierter Trainer*innen im NWLS“ wurde eine Befragung unter angestellten Trainer*innen durchgeführt. Ziel war es, typische Merkmale dieser Berufsgruppe zu erfassen und ein Bild des „typischen“ bzw. der „typischen“ Trainer*in zu zeichnen.

METHODEN

Online Fragebogen:
„Beschreibe kurz, ... wie und wann (dein Alter) du zu deiner Tätigkeit im Leistungssport gekommen bist und falls du vorher eine andere Tätigkeit hattest, als was du vorher tätig warst.“



Antworten wurden in einzelne Karriereschritte codiert
Insgesamt 36 Codes mit maximal 9 Karriereschritten



525
Trainer*innen

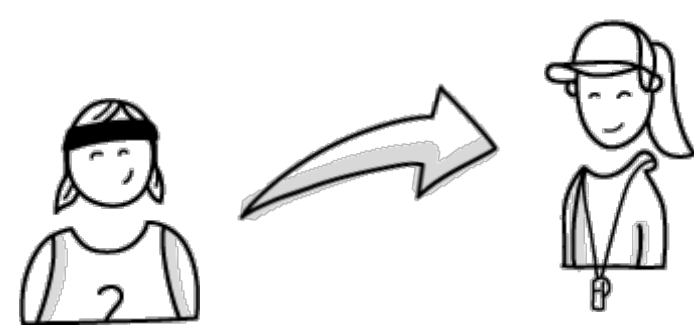
Sequenzanalyse (TraMineR in Rstudio)
→ Bestimmung der Ähnlichkeiten über
Optimal-Matching-Methode mit
anschließender hierarchischer Clusteranalyse
(Ward-Methode)

ERGEBNISSE

Wie kommen Trainer*innen zu ihrer Tätigkeit im Leistungssport?

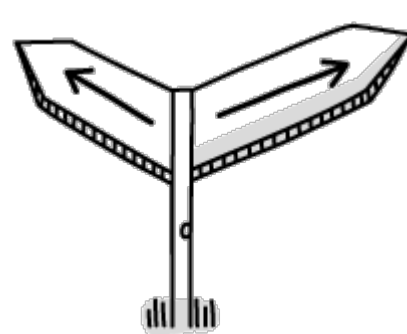
Die Analyse aus den Antworten von 525 Trainer*innen zeigte **vier** verschiedene **typische Karrierewege**:

Athlet*in zum*zur Trainer*in (n=188)



36 % gaben an, ihre Laufbahn als Athlet*in in ihrer Sportart begonnen zu haben und dann direkt in die Trainer*innentätigkeit gegangen zu sein.
(64 % der Trainer*innen, die hauptsächlich im Spitzensport arbeiten, fanden ihren Einstieg über diesen Weg)

Diverse Einstiege (n=149)



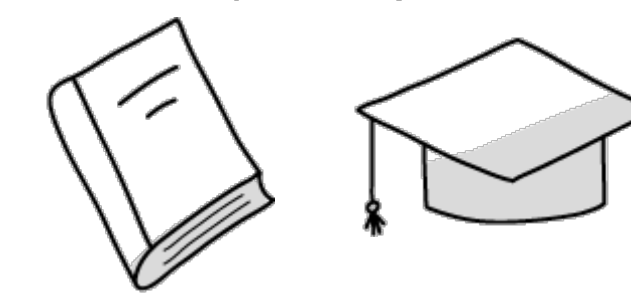
28 % durchliefen verschiedene (3–5) Stationen mit unterschiedlichen Bildungs- und Berufsbiografien, bis sie in die Trainer*innentätigkeit eingestiegen sind.

Direkter Einstieg (n=130)



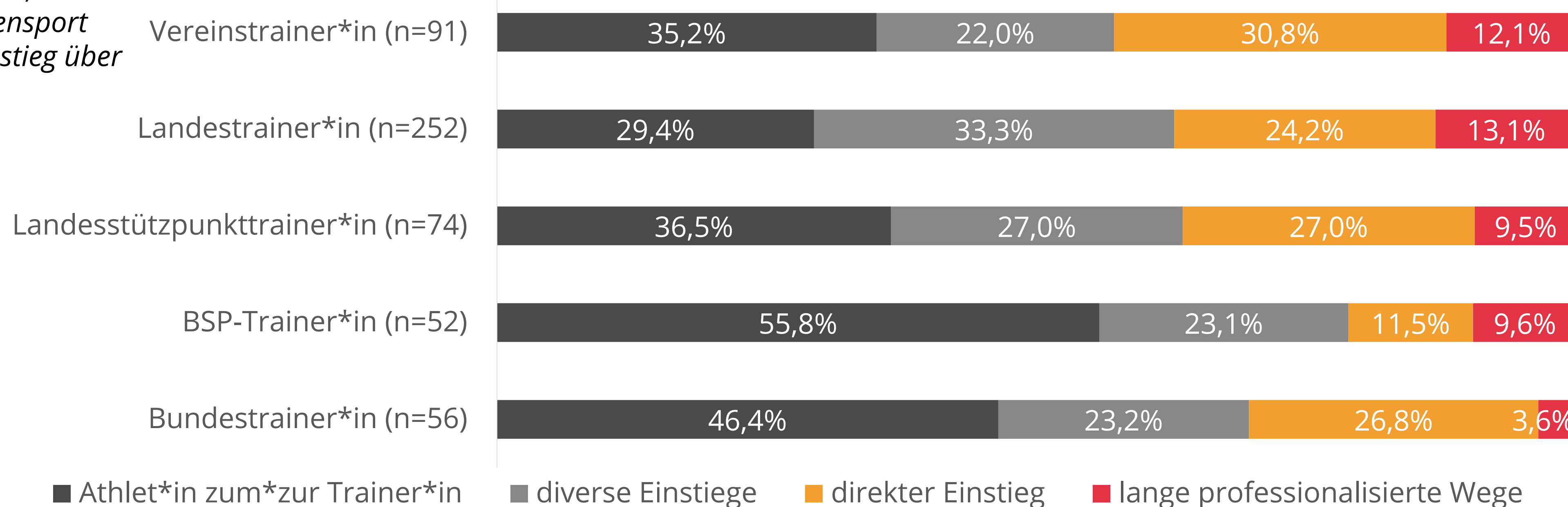
Diese Trainer*innen (25 %) haben den direkten Einstieg angegeben, mit maximal einer anderen Station bevor sie in die Trainer*innentätigkeit eingestiegen sind.

Lange professionalisierte Wege (n=58)



Einige Trainer*innen (11 %) haben bisher lange Wege mit verschiedenen Qualifizierungsstufen (Lizenzen, Studium) durchlaufen, oftmals ehrenamtlich bereits im Jugendalter angefangen.

(Interessanterweise waren anteilig von allen weiblichen Trainerinnen 17,8 % in diesem Cluster vertreten, wohingegen lediglich 9,8 % aller männlichen Trainer in diesem Cluster zu verorten sind)



$\chi^2(12) = 24.49, p = .017; \text{Cramer's } V = 0.125$

DISKUSSION

Ein zentrales Merkmal der Stichprobe ist, dass viele Trainer*innen selbst zuvor als Athlet*innen aktiv waren. Über alle Cluster hinweg gaben 51 % der Befragten an, eine sportliche Laufbahn als Athlet*in durchlaufen zu haben – auch wenn diese nicht immer unmittelbar vor dem Einstieg in das Trainer*innenamt lag. Diese Biografien sollten als Chance verstanden werden: Potenzielle Nachwuchstrainer*innen können gezielt aus den eigenen Trainingsgruppen angesprochen und frühzeitig an das Trainer*innenamt herangeführt werden.

Das Cluster der langen professionalisierten Wege war das kleinste. Dies deutet darauf hin, dass strukturierte Qualifizierungswege bislang nur von wenigen oder erst zu einem späteren Zeitpunkt genutzt werden. Um langfristig gut qualifiziertes Personal zu gewinnen und zu halten, sollten Weiterqualifizierungsangebote stärker gefördert und duale Ausbildungs- und Studienmodelle gezielt ausgebaut werden.

Bemerkenswert ist zudem, dass von den 525 befragten Trainer*innen lediglich 20 Personen das Ehrenamt als ersten Schritt in ihre Trainer*innentätigkeit angaben. Hier scheint ungenutztes Potenzial zu bestehen: Ehrenamtlich engagierte Personen könnten gezielt weiterqualifiziert und stärker in formale Trainer*innenstrukturen eingebunden werden.

Insgesamt weist der Trainer*innenberuf Besonderheiten bei den Karriere- und Einstiegswegen auf. Während Betriebe in Deutschland laut der IAB-Stellenerhebung (2026) neue Mitarbeitende vor allem über persönliche Kontakte, Internet-Jobbörsen oder die eigene Unternehmenswebsite gewinnen und Arbeitnehmer*innen bei einem Stellenwechsel insbesondere soziale Medien, Jobbörsen und persönliche Netzwerke nutzen (Randstad, 2024), erfolgt der Einstieg in den Trainer*innenberuf überwiegend aus dem organisierten Sport selbst. Dies sichert zwar sportfachliche Kompetenzen und eine hohe Identifikation mit dem Beruf, begrenzt jedoch gleichzeitig die Zugangswege und damit auch die Vielfalt potenzieller Bewerber*innen. Vor diesem Hintergrund erscheint es besonders sinnvoll, das bislang kaum genutzte Potenzial des Ehrenamts stärker für die Gewinnung neuer Trainer*innen zu erschließen.



Kubis, A. (2026). IAB-Stellenerhebung 1/2026: Online-Medien sind bei der Personalsuche auf dem Vormarsch. *IAB-Forum 8.Juni 2026*.

randstad. (2024). *Länderreport - Employer Brand Research 2024*. <https://www.randstad.de/s3fs-media/de/public/2024-06/employer-brand-research-deutschland-2024.pdf>

Sketchnotes wurden durch Alexandra Eberhardt (IAT) illustriert.