

# **Untersuchung zu der Trainersituation des Schweizerischen Unihockeyverbandes**

**Bachelorarbeit**

am Institut für Sportwissenschaft  
der Universität Bern

Referent: Dr. Christian Moesch

vorgelegt von

**Olivier Hirschi**

**Matrikel-Nr.: 11-113-396**

Bern, Dezember 2014

## **Abstract**

Diese Bachelorarbeit befasst sich mit der Trainersituation im Schweizerischen Unihockeysport. Dadurch, dass Swiss Unihockey plant, ein Lizenzierungswesen für Trainer einzuführen, müssen vorgängig einige Daten betreffend der Trainersituation gesammelt werden. Diese Daten wurden mithilfe eines Fragebogens bestehend aus 47 Fragen in einer Querschnittsstudie während drei Wochen erfasst. Diese Arbeit widmet sich der Datenauswertung der 1008 ausgefüllten Fragebögen.

In einem ersten Abschnitt werden die theoretischen Grundlagen für die anschliessende Datenauswertung gelegt. Dabei wird das Kompetenz- und Anforderungsprofil von Trainer theoretisch erarbeitet und anschliessend die Qualitätssicherung in Vereinen und Verbänden thematisiert. Anschliessend wird das Ausbildungssystem von Swiss Unihockey aufgedeckt.

Es hat sich während der Untersuchung gezeigt, dass die Qualifikation der in der Schweiz aktiven Trainer grossenteils noch unbefriedigend ausfällt. So kann jeder fünfte Trainer in der Schweiz keine Ausbildung vorweisen und auch viele Trainer sind der Ansicht, dass sie keine Ausbildungslehrgänge zu besuchen haben. Dies zeigt sich besonders in den tieferen Kleinfeldligen der Aktiven, jedoch liegt diese Tendenz auch im Nachwuchs vor. Ein weiteres Problem zeigt sich dadurch, dass viele Trainer noch keine Erfahrung verfügen, das heisst, dass sie noch keine oder erst eine Saison als Trainer engagiert sind. Des Weiteren hat sich gezeigt, dass besonders junge Trainer motiviert sind, eine Ausbildung in Angriff zu nehmen. Auch ergab sich, dass es wenige weibliche Trainer im Schweizerischen Unihockeysport gibt. Festzuhalten gilt es, dass Frauen prozentual gesehen nur selten für Männerteams verantwortlich sind und oft geschlechtergemischte Mannschaften übernehmen oder weibliche Teams betreuen. Auch weisen Frauen im Allgemeinen zwar öfter eine Ausbildung auf doch werden die hohen Ausbildungen beinahe ausschliesslich von Männern besucht. Betreffend der Nationalität hat sich gezeigt, dass die in der Schweiz aktiven Unihockeytrainer fast ausnahmslos aus Bürgern mit dem Schweizer Pass rekrutiert werden. Zudem gab es einige Befunde zu der Organisation der Trainer in Schweizer Vereinen. Es ist eine Tendenz erkennbar, dass die Aufgabenteilung und Kommunikation besonders in der Nachwuchsförderung noch Verbesserungspotential aufweisen. Auch ist erkennbar, dass es nur wenige Spezialisten im Sinne von Konditions-, Torhüter- oder Mentaltrainer im Schweizer Unihockeysport gibt und so die Trainer ein grosses Aufgabenspektrum abdecken müssen.

## Inhaltsverzeichnis

Abstract.....	1
Abbildungsverzeichnis.....	3
1. Einleitung und Problemstellung.....	4
2. Theoretische Überlegungen zur Trainerperson.....	6
2.1 Kompetenz- und Anforderungsprofil von Trainern.....	6
2.2 Qualifizierungssysteme von Trainer.....	8
2.2.1 Qualitätssicherung in Vereinen und Verbänden.....	8
2.2.2 Weiterbildung und Trainerlizenzen.....	9
2.2.3 Ausgangslage Swiss Unihockey.....	10
3. Konkrete Fragestellung.....	13
4. Methodik.....	14
4.1 Untersuchungsdesign.....	14
4.2 Untersuchungsteilnehmer.....	14
4.3 Untersuchungsverfahren.....	14
4.4 Untersuchungsdurchführung.....	15
4.5 Untersuchungsauswertung.....	15
5. Ergebnisse.....	16
5.1 Alter.....	16
5.2 Geschlecht.....	17
5.3 Schulische Ausbildung.....	18
5.4 Weitere demographische Daten.....	19
5.5 Organisation.....	20
5.6 Aufwand und Ertrag.....	23
5.7 Ausbildung und Qualifizierung.....	26
6. Diskussion.....	34
Literaturverzeichnis.....	38
Anhang.....	40
Selbstständigkeitserklärung.....	50

## Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Ausbildungsstruktur Trainerbildung Schweiz nach BASPO (2012).....	11
Abbildung 2: Vorausbildung und Grundausbildung nach Swiss Unihockey (2013).....	11
Abbildung 3: Weiterbildung 1 nach Swiss Unihockey (2013).....	12
Abbildung 4: Weiterbildung 2 nach Swiss Unihockey (2013).....	12
Abbildung 5: Spezialisierung nach Swiss Unihockey (2013).....	13
Abbildung 6: Schulische Ausbildung der Schweizer Unihockeytrainer.....	18
Abbildung 7: Anzahl Saisons der Aktiv-Trainer.....	22
Abbildung 8: Anzahl Saisons der Nachwuchstrainer.....	23
Abbildung 9: Entschädigung der Aktiv-Trainer.....	24
Abbildung 10: Entschädigung der Nachwuchstrainer.....	24
Abbildung 11: Wöchentlicher Aufwand der Aktiv- und Nachwuchstrainer.....	25
Abbildung 12: Höchste absolvierte Trainerausbildung.....	26
Abbildung 13: Höchste geplante Trainerausbildung.....	29
Abbildung 14: Erreichte und geplante Ausbildung im Vergleich.....	30
Abbildung 15: Höchste Trainerausbildung nach Selbst- oder Fremdfinanzierung.....	31

## 1. Einleitung

Die Trainer im Sport spielen für die Entwicklung von Sportlern und Mannschaften eine zentrale Rolle. Damit sie diese Herausforderung adäquat auf die Bedürfnisse der Athleten angepasst meistern können, bauen sie im Verlauf ihrer Trainerlaufbahn eine Handlungskompetenz auf, die es ihnen erlaubt, den vielschichtigen Anforderungen gerecht zu werden. Dadurch benötigen angehende Trainer nach dem International Council for Coaching Excellence und Association of Summer Olympic International Federations (2012) viel Zeit, Geduld, Motivation und Übung. Um sich als Trainer weiterentwickeln zu können, braucht es viele praxisnahe Erfahrungen, welche oft durch die eigene sportliche Hintergrundgeschichte mitgebracht wird. Doch reichen die Erfahrung und das Lernen durch Versuch und Irrtum für eine Ausbildung als Trainer nicht aus. Dadurch wird eine geregelte Ausbildung und Qualifikation für die Trainer gefordert. So wird in der Magglingen Declaration des International Council for Coaching Excellence (n. d.) die Entwicklung eines Qualifizierungssystems als zentrale Hauptaufgabe der Trainerausbildung gestellt. Um den diversen Anforderungen an die Trainer in der Praxis gerecht zu werden und die Qualität der Trainer zu garantieren, kann die Einführung eines Lizenzwesens nach Nordmann (2012) einem Verband als Kontrollmechanismus dienen. Dadurch wird die Ausbildung von Trainern einheitlich strukturiert.

In der Schweiz gibt es nicht in jeder Sportart ein solches Lizenzierungsverfahren für Trainer, doch scheint der Wunsch nach einer vom Verband organisierter Trainerausbildung auch in der Schweiz eine aktuelle Thematik darzustellen. So zeigt sich, dass der Schweizerische Fussballverband (2013) für einige Ligen eine Lizenzierung der Trainer voraussetzt. Jedoch auch der Schweizerische Eishockeyverband (2011), der Schweizerische Basketballverband (2014) und auch der Schweizerische Volleyballverband haben bereits eine Lizenzpflicht für Trainer eingeführt. Ebenfalls der Schweizerische Handballverband (2014) führt per Saison 2014/2015 eine Trainerlizenzierung ein. Nun befasst sich nach Reto Balmer (persönl. Mitteilung, 17.12.2014) auch der Schweizerische Unihockeyverband mit diesem Thema, ein Lizenzierungssystem in nächster Zeit einzuführen. Doch stellen sich Swiss Unihockey die gleichen Schwierigkeiten wie den anderen Verbänden zuvor auch. Ein Lizenzierungssystem für Trainer muss schrittweise eingeführt werden und es besteht die Gefahr, dass viele Trainer den zusätzlichen Aufwand nicht betreiben wollen und so ihr Amt niederlegen. Um zu klären, wie die Meinung für die Einführung eines solchen Systems bei den Schweizer Unihockeytrainer aussieht, hat sich Swiss Unihockey entschieden, einen Fragebogen zu erstellen, bei welchem sich Trainer unter anderem zu dieser Thematik äussern können. In diesem Zusammenhang sollen jedoch noch weitere Informationen gesammelt werden. So hat nach Reto Balmer (persönl. Mitteilung, 17.12.2014) Swiss Unihockey keinen direkten Zugriff auf die Daten aller Schweizer Unihockeytrainer, da diese in keiner eigenen Datenbank erfasst sind. Als einziges Kontrollmittel dienen die Ausbildungskurse, welche über J+S angeboten werden. Die Teilnehmer dieser Kurse sind Swiss Unihockey bekannt und werden in der Datenbank von J+S erfasst. Dadurch, dass die Teilnehmer dieser Ausbildungs- und Weiterbildungskurse von J+S nur einen Bruchteil der in der Schweiz tätigen Trainerpersonen ausmachen, ist es an der Zeit, alle kategorisch in einer eigenen Datenbank von Swiss Unihockey zu erfassen. Dadurch kennt der Verband aktuell die genauen Zahlen der aktiven Trainer nicht und hat auch keinen Aufschluss über die Qualifikation, welche die Trainer vorweisen. Um diese noch offenen Fragen zu klären, soll diese Bachelorarbeit sich der Auswertung des Fragebogens widmen und einen Überblick über die aktuelle Lage der Schweizer Unihockeytrainer liefern. Deshalb kann sie gegebenenfalls auch als Argumentationsgrundlage für oder gegen die Einführung eines allgemeinen Lizenzierungssystems für Trainer im Schweizerischen Unihockeysport dienen.

Um sich dieser Thematik wissenschaftlich anzunähern, soll in einem ersten Schritt die theoretischen Besonderheiten der Trainertätigkeit geklärt werden. So werden die Kompetenzanforderungen und die Tätigkeitsfelder von Trainer zuerst allgemein definiert, um aufzeigen zu können, wie wichtig Trainer für einzelne Sportler, ganze Mannschaften und auch für Vereine und Verbände sind. In einem zweiten Schritt soll sich die Notwendigkeit von qualifizierten Trainern aus der Sicht der Sportvereinsentwicklung genähert werden. Dabei soll gezeigt werden, dass die Qualität von Vereinen und Verbänden stark von gut ausgebildeten Trainer abhängig sind. Durch diese zwei Argumentationslinien zeigt sich die gerechtfertigte Forderung nach einem einheitlich organisierten Lizenzierungsverfahren für Trainer. In einem letzten Schritt wird die Ausgangslage von Swiss Unihockey bezüglich der Struktur der Trainerausbildung offengelegt.

Die Daten für diese empirische Arbeit werden durch den Fragebogen „Trainer im Schweizer Unihockey – eine Analyse“ gesammelt. Dieser Fragebogen wurde eigens für diese Untersuchung von Reto Balmer, Ausbildungsverantwortlicher Swiss Unihockey, mittels surveymonkey.com erstellt. Um die Daten zu der Situation der Schweizer Unihockeytrainer auszuwerten, werden für diese Arbeit die Auswertungsverfahren von surveymonkey.com verwendet. Die Ergebnisse werden anschliessend in mehrfach untergliederten Kapitel dargestellt.

Um sich ein Bild von der Trainersituation im Schweizerischen Unihockeysport verschaffen zu können, müssen einige demographische Daten präsentiert werden. So widmet sich die Auswertung der Daten zuerst dem Alter, dem Geschlecht, der schulischen Ausbildung und einiger weiterer soziodemographischer Erkenntnisse aus der Untersuchung. Dadurch soll ein Überblick aller Schweizer Unihockeytrainer verschaffen werden. In einem nächsten Schritt wird die Organisation der Trainer bezüglich ihrer Funktion und Aufteilung in Aktiv- und Nachwuchssport untersucht. Dabei sollen einige wichtige Daten zu dem Anstellungsgrad in den diversen Ligen geliefert werden. Des Weiteren sollen wichtige Grundsätze bezüglich des Aufwands und Ertrags der Schweizer Unihockeytrainer geklärt werden. Dies soll aufzeigen, wie hoch der zeitliche Aufwand und die dafür erhaltene Entschädigung ausfallen. Als letzter Punkt werden die Schweizer Unihockeytrainer auf ihre Ausbildung und Qualifikation untersucht.

Die so gewonnen Ergebnisse werden abschliessend diskutiert. Diese finalen Bemerkungen sollen die erhaltenen Daten noch einmal kurz als überblicksartige Darstellung der Trainersituation im Schweizer Unihockeysport festhalten.

In dieser Arbeit wird zur Vereinfachung die maskuline Form verwendet. Bezieht sich der Text jedoch auf ein bestimmtes Geschlecht, so wird dies ausdrücklich erwähnt.

## 2. Theoretische Überlegungen zur Trainerperson

### 2.1 Kompetenz- und Anforderungsprofil von Trainern

Als primäre Aufgabe eines Trainers nennt Bette (1984) die Verantwortung über seine Athleten und deren Leistungsentwicklung. Nach Diegel et. al. (2010) ist die Zusammenarbeit mit dem Athleten dynamisch zu sehen. Das heisst die Interaktion zwischen Trainer und Athleten ist nicht ein einmaliger sondern ein fortwährender Prozess der Kommunikation. Diese Kommunikation beschränkt sich jedoch nicht nur auf trainingstechnische Bereiche sondern der Trainer wird auch auf psychischer wie auch sozialer Ebene gefordert. Dadurch nimmt der Trainer laut Bette (1984) eine Steuerungsfunktion ein, welche durch die Ausnutzung physischer, psychischer und sozialer Ressourcen des Trainers geprägt ist. Zudem ist es die Aufgabe des Trainers, Lernprozesse bei den Athleten zu initiieren, über deren Leistungsentwicklung eine Kontrollfunktion einzunehmen, Zeit und Aufmerksamkeit der Athleten zu binden und Entscheidungen bezüglich des Trainingsreizes zu fällen. Gahai und Holz (1986) gehen genauer auf diese Funktionen ein und haben eine Liste mit dem Anforderungs- und Aufgabenprofil eines Trainers erstellt. Als tragendes Element der Trainertätigkeit nennen sie die Planung, Durchführung, Steuerung und Kontrolle des Trainings-Wettkampf-Prozesses. Diese Dimension befasst sich direkt mit den Entscheidungen über die Trainingsform und erfordert strukturierte Planungsprozesse. Zudem ist der Trainer für die Betreuung, Beratung und Fürsorge seiner Athleten verantwortlich. Dadurch wird eine hohe Sozialkompetenz von den Trainern gefordert. Auch schreiben Gahai und Holz (1986) zumindest den Trainern im Spitzensport eine Koordinations- und Managerrolle zu. Diese ist sicherlich nicht für alle Trainer in allen Leistungsstufen gleich stark zu gewichten. Als weiterer Punkt wird die Organisation und Verwaltung genannt, welche ebenfalls in grossem Masse durch Trainer übernommen werden. Des Weiteren wird ein Teil der Arbeit eines Trainers mit der Auswertung und Analyse oder der Öffentlichkeitsarbeit und auch durch Fort und- Weiterbildungen geprägt sein. Als letzter Punkt nennen Gahai und Holz (1986) die Verpflichtung von Trainern, sich der Lehrtätigkeit und der wissenschaftlichen Mitarbeit zu beteiligen. All diese Punkte sind für jede Trainerstelle einzeln zu gewichten, doch zeigen sie die multidimensionale Funktion und differenzierten Kompetenzanforderungen an die Trainerrolle auf.

Ein Trainer hat, wie bereits beschrieben, in seiner Karrierelaufbahn viele verschiedenen Aufgaben zu übernehmen und mit verschiedenen Anforderungen an ihn umzugehen. Trainer repräsentieren wie keine anderen Funktionsträger eines Vereines die Schlüsselstellung zwischen der Entwicklung des Sportsystems auf technischer wie auch pädagogischer Ebene (Bette, 1984). Nach Gahai und Holz (1986) übernimmt der Trainer als Bindeglied zwischen der Schule, dem Beruf, den Eltern, den individuellen Bedürfnissen der Athleten, des Freundeskreis und dem Sport eine grosse Verantwortung und Macht gegenüber Sportlern. Somit funktioniert der Trainer als eine Art Anlaufstelle für verschiedene Bereiche, die den Sport beeinflussen. Dadurch soll der Erfolg der Trainer nach Fornoff und Kilzer (1994) jedoch nicht allein von dem Gewinn eines Titels oder Medaille abhängig gemacht werden. Vielmehr sollte der Fokus der Leistungen von Trainern auf relativen Leistungsmerkmalen liegen. Diegel et. al. (2010) bemerken, dass der sportliche Erfolg oft nicht mit der erbrachten Trainerleistung linear zusammenhängt. Das heisst, dass ein Nachwuchstrainer einem Sportler die wesentlichen Bausteine für den sportlichen Erfolg mitgeben kann, der Erfolg jedoch erst Jahre später eintritt. Es ist jedoch schwer ein standardisiertes Verfahren zu entwickeln, um den Erfolg des Trainers nicht nur anhand sportlicher Erfolge zu messen, da sich der Trainerberuf in viele unüberschaubare und individuelle Tätigkeitsfelder aufspaltet. Dies bedeutet nach Gahai und Holz (1986), dass auch pädagogische und soziale Aspekte miteinbezogen werden müssen. Dieser Aspekt der Trainertätigkeit wird besonders bei jungen Sportlern zu einer wichtigen

Aufgabe, da der Trainer zwischen Anliegen von sportexternen und sportinternen Problemfeldern vermitteln muss. Diese Erwartungshaltungen an den Trainer können stark divergieren und nur schwerlich ein Einklang gebracht werden. Der Trainer dient dabei für all diese Positionen als Kontaktperson.

Durch die von Bette (1984) beschriebene Ausdifferenzierung des Sports, kann der Aufgabenbereich eines Trainers nur noch schwerlich erfasst werden. Dadurch ergeben sich bereits verschiedene Kompetenzanforderungen an den Trainern, je nachdem welche Position er im Verein einnimmt. Diese Position lässt sich in drei Ebene unterteilen. Die erste Ebene gestaltet sich aus der Funktion, die der Trainer übernimmt. Das heisst, er hat andere Aufgaben zu übernehmen, wenn er im Bereich des Nachwuchs- oder Leistungssport engagiert ist, ob er in der Talentsuche als Scout oder als Haupt- oder Assistenztrainer eingesetzt wird. All diese Unterschiede führen zu einem differenzierten Anforderungsprofil. Die zweite Ebene betrifft die Organisation, welche die Stelle anbietet. Dabei unterscheiden sich Trainer in ihren Aufgabenbereichen, ob sie bei einem Verein oder bei einem Verband angestellt sind. Laut Sterr (2012) werden für rund 2/3 aller Trainerpositionen in der Schweiz, die von Verbänden angeboten werden, eine klare Stellenbeschreibung ausgeschrieben und dadurch auch ein Anforderungsprofil ausgearbeitet. Vereine hingegen schreiben nur 1/5 ihrer offenen Trainerstellen aus. Dadurch gibt es nur wenige Einstellungskriterien und Anstellungen werden oft durch die richtigen Kontakte vermittelt. Dazu meinen Diegel et. al. (2010), dass Trainer oft direkt von Vereinen oder Verbänden angefragt werden, ein Amt zu besetzen und die Stelle wird nicht ausgeschrieben. Deshalb ist es gut möglich, dass nicht der am besten geeignetste Trainer, sondern der Trainer eingestellt wird, der über die besten Kontakte verfügt. Dies erklären Diegel et. al. (2010) dadurch, dass der Arbeitsmarkt für Trainer sich von anderen Arbeitsmärkten unterscheidet, da er einerseits gering ausfällt und andererseits häufig sportartspezifisches Wissen voraussetzt. Dadurch eignen sich Ehemalige Athleten besonders für diese Trainerposten. Als dritte Ebene unterscheidet Bette (1984) den Anstellungsstatus von Trainer. Dabei meint er, zu welchen Anstellungsgrad der Trainer angestellt ist. Die meisten Trainer, international wie auch in der Schweiz, sind auf ehrenamtlicher Basis angestellt. Laut Nordmann (2012) ist jedoch auch die Zahl von hauptamtlichen Trainern in einigen Ländern durchaus beachtlich. So sind in Amerika rund 217'000 professionelle Trainer engagiert. Nordmann (2012) unterscheidet in Anlehnung an das Mix-Modell der professionellen Identität in Trainerbereich von (SASOC, 2010) drei Stufen der Trainerausbildung und –Anstellung. Auf der untersten Stufe befinden sich Trainerassistenzen und Trainer, welche noch in Ausbildung sind. Oft werden diese Trainer im Kinder-, Breiten- oder Freizeitsport eingesetzt. Diese Trainer werden oft durch Eltern gestellt, welche ein persönliches Interesse an der Sportart aufweisen. Die zweite Stufe besteht aus den ehrenamtlichen Trainern. Diese sind für Vereine, Verbände aber auch Gemeinden zumeist kostengünstige Arbeitskräfte, welche dennoch sehr motiviert arbeiten. Ehrenamtliche Trainer weisen oft nur ein geringes Mass an Ausbildung auf. Dieses durch eine fundierte Ausbildung fehlende Wissen können sie jedoch teilweise durch langjährige Erfahrung in der jeweiligen Sportart kompensieren. Ehrenamtliche Trainer werden nach Fornoff und Kilzer (1994) oft nur durch kleine Spesen zur Deckung ihrer Kosten honoriert. Als dritte Stufe nennt Nordmann (2012) die professionellen Trainer. Diese Trainer werden für ihre Arbeit finanziell entschädigt und sollten nach Meinung des Autors durch ein Lizenzverfahren durch die jeweilige Sportart erfasst sein.

Nach Diegel et. al. (2010) sind Trainerkarrieren sehr ungewiss, unsicher und teilweise unattraktiv. Dies wird dadurch begründet, dass um eine Trainerkarriere zu starten, die geforderte Qualifikationen und ein grosses zeitliches Budget mitgebracht werden muss. Die Zuständigkeitsbereiche von Trainer sind oftmals nicht klar definiert, wodurch es zu Überschneidungen innerhalb eines Vereines kommen kann und der Trainer Arbeiten



übernehmen muss, die nicht zu seinem Aufgabenbereich gehören. So haben Diegel et. al. (2010) herausgefunden, dass Trainer oft grösseren Aufwand betreiben, als im Vertrag festgehalten ist. Doch um solche Trainerkarrieren umfassend abzubilden, benötigt es einer individuellen Untersuchungsstrategie. Dabei sind Elemente wie Schulabschlüsse, eigene sportliche Erfolge und persönliche Erfahrungen und Empfindungen nur einen Teil der Gesamtbetrachtung, welche durch Gefühle und andere personelle Faktoren ergänzt werden müssen. Dadurch und durch die oben erwähnte Ausdifferenzierung des Sports nach Bette (1984) ist die Abgrenzung der Erwartungshaltung und Kompetenzanforderungen an einen Trainer nicht generell zu definieren. Deshalb können innerhalb eines Vereins oder Verbandes viele verschiedene Anforderungen an den Trainer gestellt werden, wodurch die Zusammenarbeit der verschiedenen Organen aufeinander abgestimmt werden muss. Dies ist für Bette (1984) ein wichtiger Baustein für eine funktionierende Jugendförderung eines Vereins. Ziel dabei sollte es sein, die Schwierigkeiten des Zusammenarbeitens innerhalb eines Vereins und mit einem Verband zu überwinden und so die Kommunikation zu fördern. Die Arbeit der Trainer sollte dabei aufeinander aufbauend und systematisch betrieben werden.

## **2.2 Qualifizierungssysteme von Trainern**

### **2.2.1 Qualitätssicherung in Vereinen und Verbänden**

Nagel und Schlesinger (2012) haben sich mit der Sportvereinsentwicklung beschäftigt und in diesem Zusammenhang fünf konstitutive Merkmale von Sportvereinen festgehalten. 1. Ein Sportverein ist auf freiwilliger Mitgliedschaft aufgebaut, wodurch die Mitglieder frei über Ein- und Austritt in oder aus dem Verein entscheiden können. Dies erschwert die Bindung und Gewinnung von Mitgliedern, welche ihre Qualitätserwartungen an einen Verein durch den Druck von kommerziellen Anbietern erhöhen. 2. Der Verein orientiert sich an den Interessen der Mitglieder und verfolgt dadurch nicht monetäre sondern gemeinsame Ziele. Durch die zunehmende Dienstleistungsorientierung im Sport fordern Sporttreibende ein qualitativ hochstehendes Sportangebot mit qualitativ gut ausgebildetem Personal und einer funktionierenden Infrastruktur. 3. Ein Verein ist auf eine demokratische Entscheidungsstruktur aufgebaut. Dadurch haben die Mitglieder mit ihrer Stimme die Möglichkeit an der Mitgliederversammlung die Vereinsziele zu beeinflussen. 4. Vereine sind unabhängig von Dritten, wodurch sie sich über vereinseigene Mittel finanzieren. 5. Durch die freiwillige Mitgliedschaft wird in einem Verein ein hohes Mass an Ehrenamtlichkeit vorausgesetzt. Es ist für Vereine jedoch nicht mehr so leicht genügend Ehrenamtliche für regelmässige Aufgaben zu rekrutieren. Das Ehrenamt wird zunehmend mehr von einer individuellen Kosten-Nutzen Abwägung geprägt, wodurch monetäre Gegenleistungen häufiger erwartet werden, als früher. Dies sind nur einige Problemfelder, welchen sich Vereine und auch Verbände gegenüber stehen. Um Lösungen für diese Herausforderungen zu finden, sind Vereine und Verbände gezwungen, einige Veränderungen vorzunehmen. Der Anspruch an Qualität der Dienstleistungen eines Vereins ist durch erhöhte Anforderungen der Mitglieder und externer Anspruchsgruppen und durch den Druck von konkurrierenden Anbietern stark gestiegen. Um diesen Forderungen gerecht zu werden, müssen Vereine versuchen, die vorhandenen Ressourcen und Kompetenzen so zu bündeln, um eine Maximierung der Qualität anzustreben. Dabei ist die Qualifizierung der Mitarbeiter und somit der Trainer von besonderer Bedeutung. Laut Nagel et al. (2004) stellen dabei kompetente Trainer eine der wichtigsten Determinanten der Qualität von Sportvereinen dar.

Nach Senn (2005) entstehen die Schwierigkeiten von Vereinen durch die Knappheit von finanziellen Ressourcen und ehrenamtlichen Mitarbeitern. Um diesem Trend entgegenzuwirken

steht die Qualitätssicherung und –Entwicklung als zentrales Ziel für Sportvereine im Vordergrund. Ein guter Verein überprüft sein Angebot laufend auf Qualität und Innovationsgehalt, um den Anforderungen der Mitglieder gerecht zu werden. Qualität in einem Sportverein ist dabei als dynamisches Konstrukt zu verstehen. Anders als bei privaten Unternehmen zeigt sich bei Sportvereinen, dass Qualität auf objektiver aber auch besonders auf subjektiver Ebene wahrgenommen wird. Die Leistung eines Vereines beruht nicht nur auf dessen materiellen Qualität, wie der Infrastruktur oder dem Sportangebot, sondern es wird viel mehr eine emotionale und subjektive Bewertung aller Vereinsmitarbeiter beobachtet. So trägt jedes Mitglied zu der wahrgenommenen Qualität eines Vereines bei. (Stauss, 2000) Der Trainer hat dabei eine Schlüsselposition inne, da er für viele Anlaufstellen von aussen als Repräsentant für den Verein steht. Nach Stauss (2000) lassen sich acht Verhaltensmerkmale von Mitarbeiter ableiten, welche als Qualitätsbildend gelten: Verlässlichkeit, Richtiges Reagieren, Kommunikation, Glaubwürdigkeit, Sicherheit, Kompetenz, Höflichkeit und Verständnis. All diese Merkmale bestimmen das Verhalten und die wahrgenommene Qualität eines Trainers. Das so Wahrgenommene wird dann von den Mitgliedern auf den ganzen Verein transferiert. Das Qualitätsmanagement hängt demnach eng mit der Personalpolitik eines Vereines zusammen. Dadurch sollte es das Ziel eines Vereines sein, kompetente Mitarbeiter zu finden, und diese möglichst lange für den Verein zu binden. Im Rahmen seiner Dissertation hat Schreiner (2011) jedoch sechs Problemfelder des Qualitätsmanagement von Trainern aufgedeckt. 1. Trainer agieren oft auf Arbeitsfeldern, welche sich mit anderen Stellen des Vereines überschneiden und über die Leistungssteigerung seiner Athleten hinausgeht. 2. Der Trainer hat oft nur unzureichende Entscheidungsautonomie, wodurch er seine Aufgaben teilweise nicht zureichend erfüllen kann. 3. Die Trainersuche ist nur ungenügend aufgebaut und viele Trainer werden aus dem Netzwerk ausgeschlossen. 4. Objektive Auswahlkriterien bei der Anstellung eines Trainers sind zumeist zweitrangig. 5. Die Qualität des Trainers wird über den sportlichen Erfolg gemessen. 6. Trainer werden meistens für Weiterbildungen nicht verpflichtet und teilweise zu wenig unterstütz.

Um diesen Hauptproblemfelder der Qualitätssicherung von Trainer entgegenzuwirken gibt es verschiedene Ansätze. Da wäre einerseits das Coaching Quality Development Area Model der ICCE (n. d.) zu nennen, das Dokument der SASCOC (2010) und auch die Magglingen-Deklaration des International Council for Coaching Excellence (n. d.). Diese zwei und weitere internationale Dokumente widmen sich der Problematik der Qualitätsanforderungen an Trainer. Allen gemeinsam ist die Forderung nach einem strukturierten Qualifizierungssystem für Trainer und teilweise die Einführung von Trainerlizenzen als Kontrollsystem für Verbände.

### 2.2.2 Weiterbildung und Trainerlizenzen

Der Stellenwert von Trainern in der Gesellschaft verändert sich nach Fornoff und Kilzer (1994) laufend. Aus dem Ehrenamt Trainer bildet sich allmählich ein Berufsstand, der sich jedoch noch weiterzuentwickeln hat. Als ein wichtiger Bestandteil des Trainerberufs oder –Tätigkeit gehört die Ausbildung und Weiterbildung. Wie auch andere Teilsysteme der Gesellschaft, nutzt auch der Sport Aus- und Weiterbildungen. Laut Dieckert (2002) wird der Begriff der Ausbildung im Alltag zumeist als Vorbereitung auf den Beruf von Jugendlichen verwendet. Im Gegenzug wird mit Weiterbildung oft ein erwachsenes Publikum gemeint. Im Sport wird jedoch allgemein nur von Ausbildung gesprochen, obwohl Trainer zum grössten Teil aus Erwachsenen bestehen. Um diese Unklarheiten zu beseitigen, werden die Begriffe Aus- und Weiterbildung nach Dieckert (2002) durch die Begrifflichkeiten Qualifikation und Qualifikationssystem ergänzt. Dies suggeriert bereits, dass Anforderungen und Kompetenzen der Trainer auf einer strukturellen Ebene aufeinander abgestimmt werden müssen. Durch Qualifikationsstrukturen sollen Personen auf sportpraktischer wie auch sportverwaltender Ebene wie Rehabilitation und

Prävention oder in der Jugendarbeit als Trainer qualifiziert werden. Da diese zu qualifizierenden Personen oft aus Laien und Ehrenamtlichen bestehen, ist laut Sterr (2012) den individuellen Entwicklungsstand der Trainer zu berücksichtigen. Zudem sind nach Dieckert (2002) zwischen zwei Qualifikationssystemen für den Bereich Sport zu unterscheiden. Diese Qualifikationssysteme können entweder aus einem geschlossenen-verbandsförmigen Lehrwesen oder einem offenen-verbandsförmigen Qualifikationssystem bestehen. Geschlossen meint dabei, dass nur Personen, die dem Verband zugehörig sind, für die Qualifikationen in Betracht gezogen werden. Ein offenes-verbandsförmiges Qualifikationssystem hingegen steht jedermann zur freien Verfügung. Im Sinne von Sportverbänden bewegen wir uns meistens in geschlossenen Qualifikationssysteme, deren Ziel eine gute Mitarbeiter- und Verbandsentwicklung ist. Finanziert werden solche Lehrwesen durch verbandseigenen Mittel. Die Mitarbeiterentwicklung und somit ein Konzept für Qualifikationsstrukturen sind laut Fornoff und Kilzer (1994) besonders im Jugendsport und Juniorenbereich von besonderer Bedeutung.

Qualifikationssysteme der Trainerbildung sollen sich nach Nordmann (2012) dem Bedarf der entsprechenden Gruppen orientieren. Das bedeutet, dass das Angebot für leistungsorientierte Trainer oder Trainer im Breitensport differenziert werden soll. Neben anderen Positionen soll die Trainerausbildung und Qualifikationsanforderungen für Trainer als Grundlage für eine professionelle Traineridentität gefördert werden. Dabei hält Nordmann (2012) fest, dass Ausbildungsqualifikationen nicht immer die Norm sind. Dadurch ergibt sich in einigen Sportarten nur eine geringe Etablierung von Lizenzsystemen, wodurch Kontrollmechanismen des Verbandes gehemmt werden. So ist es einem Verband durch eine fehlende Organisationsstruktur nicht möglich, bei Fehlverhalten von Trainern die Lizenz zu entziehen und somit Sanktionen vorzunehmen. In diesem Zusammenhang halten Diegel et. al. (2010) fest, dass die Koordination von Qualifizierungssystemen oft nur mässig gelingen und die Kontrolle, ob eine Qualifikation vorgewiesen wird oder nicht, nur schwach ausgeprägt ist. Dies wird durch weitere strukturelle Defizite begünstigt. So sind Ausbildungen zwischen und innerhalb von Verbänden oft nicht vergleichbar oder Qualifikationen führen nicht zu staatlich anerkannten Abschlüssen, wodurch der Status eines Trainers nicht genau definiert werden kann. Auch bemerken Diegel et. al. (2010) zwar, dass Ausbildungslehrgänge in Deutschland zwar konzeptionell gut aufgebaut sind, doch die Qualität lässt noch zu wünschen übrig. Zudem werden zu wenige Ausbildungsmöglichkeiten angeboten, um den Anforderungen der Qualitätssicherung von Verbänden gerecht zu werden.

### 2.2.3 Ausgangslage Swiss Unihockey

Die Trainerbildung Schweiz besteht aus einer Zusammenarbeit zwischen Swiss Olympic und dem Bundesamt für Sport, welches an der Eidgenössischen Hochschule für Sport in Magglingen zu finden ist. (BASPO, 2012) Ziel der Trainerbildung ist es, die Kompetenzen der Trainerpersonen aufzubauen und somit den Erfolg im Nachwuchs- und Leistungssport zu sichern. Zudem soll die Arbeitssituation von Trainern verbessert werden, indem ein Gleichgewicht zwischen Arbeit und Ausbildung aufgebaut werden soll. Das Qualifikationssystem für Trainer soll dabei ganzschweizerisch organisiert und transparent sein. Zu den Aufgaben der Trainerbildung Schweiz gehört die Durchführung von Ausbildungen, welche die Qualifikation und Berufsankennung für Trainer als Ziel haben. Die dabei aufgebauten Handlungskompetenzen der Trainer sollen durch persönliche Beratung und ständige Weiterentwicklung des Qualifikationssystems garantiert werden. Es finden jährlich rund 25 Weiterbildungskurse statt, wodurch die Kompetenzen der Trainer optimiert werden können. Dies wird zusätzlich durch die Beratungsfunktion der Trainerbildung Schweiz gestärkt. Trainer können sich dabei individuell beraten lassen.

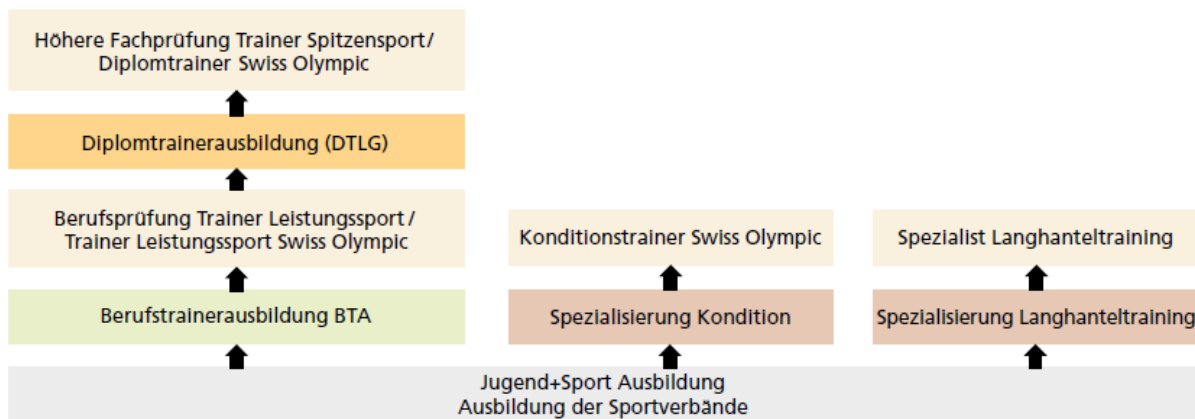


Abbildung 1: Ausbildungsstruktur Trainerbildung Schweiz nach BASPO (2012)

Wie in Abb. 1 ersichtlich, wird auch die Zusammenarbeit der Trainerbildung Schweiz mit Jugend+Sport und den jeweiligen Sportverbänden dargestellt. Swiss Olympic und das Bundesamt für Sport bieten spezialisierte Trainerkurse an, wie beispielsweise die Diplomtrainerausbildung oder den Spezialist Langhanteltraining. Die Basis der Trainerqualifikation wird jedoch von J+S und den jeweiligen Sportverbänden angeboten. Auf den Schweizerischen Unihockeyverband übertragen, muss das Qualifikationssystem für Trainer zusätzlich separat betrachtet werden.

Auf Grundlage der Homepage von Swiss Unihockey (2014, 23. Dezember) lässt sich folgendes über das Qualifizierungssystem von Trainer des Schweizerischen Unihockeyverbandes festhalten. Das System versteht sich als qualitativ hochstehend und will eine umfassende Qualifikation für alle Stufen anbieten und ist aus diesem Grund pyramidenförmig aufgebaut. Folgende Abbildungen beziehen sich auf das Dokument „Ausbildungsstruktur als Download“ von Swiss Unihockey (2013) und wurden für eine bessere Übersichtlichkeit auseinandergenommen. Auf der untersten Ebene der Ausbildungsstruktur von Swiss Unihockey befindet sich der „Grundkurs Swiss Unihockey (Kinderunihockey)“. Aufbauend werden von J+S die beiden Kurse „Leiterkurs J+S Jugendsport“ und „Leiterkurs J+S Kindersport“ angeboten, wie in Abb. 2 ersichtlich ist. Durch den erfolgreichen Abschluss der Vorausbildung erhalten die Trainer das Diplom „F“ und nach absolvierter Grundausbildung das Diplom „E“.

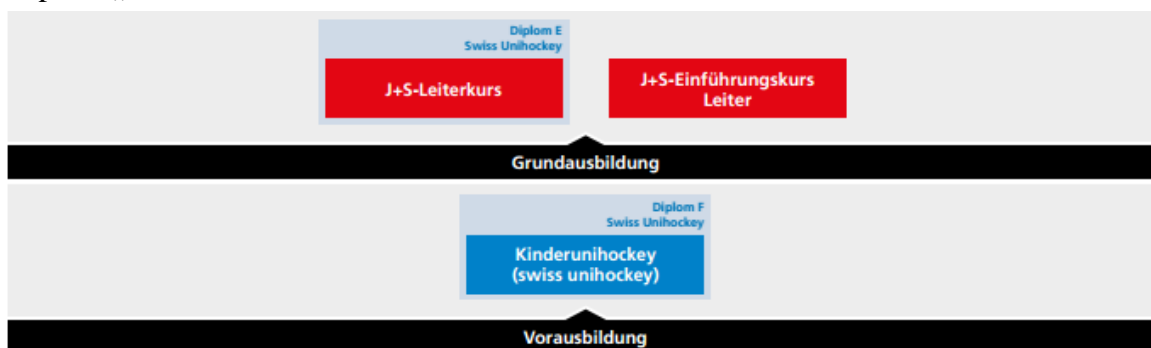


Abbildung 2: Vorausbildung und Grundausbildung nach Swiss Unihockey (2013)

Die zweite Stufe des Qualifizierungssystems besteht aus einigen Weiterbildungskursen der Kategorie 1, welche von J+S organisiert und angeboten werden. Dabei wird das „Aufbaumodul“ als Voraussetzung für einen der beiden Kurse „Grossfeld“ oder „Kleinfeld“ angeboten. Diese Module werden durch weitere teilweise sportartübergreifende Kurse unterstützt. Werden die zwei oder drei in Abb. 3 ersichtlichen Module „Aufbaumodul“ und „Grossfeld“ oder „Kleinfeld“ von den Trainer erfolgreich abgeschlossen, erlangen diese das Diplom „D“.



Abbildung 3: Weiterbildung 1 von Swiss Unihockey nach Swiss Unihockey (2013)

Eine weitere Stufe höher befinden sich die Module „Physis 2“ und „Coaching 2“, welche unihockeyspezifisch aufgebaut sind, wie auch der Kurs „Technik/Taktik 2“. Diese Module sind die Grundvoraussetzung für die Eignungsabklärung, wie in Abb.4 ersichtlich ist, und werden mit dem Diplom „C“ belohnt. Diese Eignungsabklärung stellt nach Reto Balmer (persönl. Mitteilung, 17.12.2014) die Grundlage für den weiteren Werdegang der Trainer dar. Während den Modulen „Coaching 2, Physis 2 und Technik/Taktik 2“ erhalten die Trainer die Aufgabe eine Projektarbeit zu schreiben, welche während der Eignungsabklärung vorgestellt wird. Daraufhin entscheiden Experten, ob sich die Trainer für weitere Qualifikationen eignen.



Abbildung 4: Weiterbildung 2 nach Swiss Unihockey (2013)

Auf der letzten Stufe, hat der Trainer eine Wahl zu treffen, ob er sich zum Verbands- oder Auswahltrainer ausbilden lassen will oder ob er eine Expertenausbildung anstrebt. Entscheidet er sich für den Weg eines Verbands- oder Auswahltrainers, wird ihm nach erfolgreichen Teilnahmen an weiteren Modulen die Diplome „B“ und „A“ von Swiss Unihockey übergeben. In Abb. 5 ist die enge Verzahnung und Zusammenarbeit, der Trainerbildung Schweiz und J+S mit Swiss Unihockey zu erkennen, da dieselben Kurse wie bereits in Abb. 1 wieder zu erkennen sind.

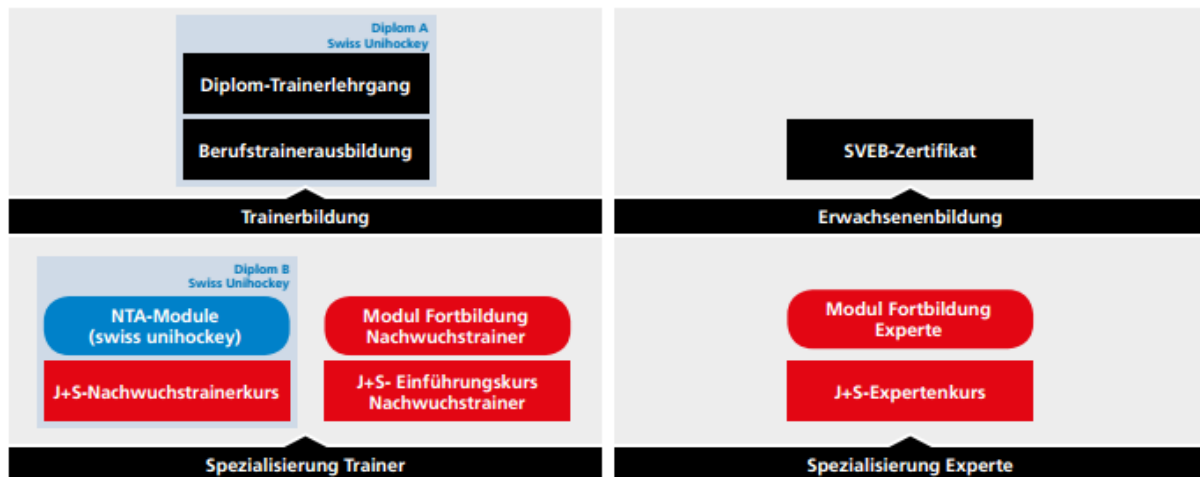


Abbildung 5: Spezialisierung nach Swiss Unihockey (2013)

### 3. Konkrete Fragestellung

Durch den grossen Einfluss, den die Trainer auf Sportler, Mannschaften, Vereine und Verbände ausüben, ist deren Qualifikation ein wichtiger Bestandteil der Qualitätssicherung von Verbänden. Um die Qualität eines Verbandes und somit einer Sportart garantieren zu können, wie in Kapitel 2. beschrieben wurde, kommt der Ausbildung von Trainer eine wichtige Bedeutung zu. Wie gezeigt werden konnte, kann diese Forderung nach Qualitätssicherung in Verbänden durch die Einführung eines Lizenzierungssystems für Trainer erreicht werden. Um eine solches System einführen zu können, benötigt es jedoch vorab wichtige Informationen zu der Trainersituation, um das Lizenzwesen daran anpassen zu können. Diese Bachelorarbeit widmet sich der Auswertung quantitativer wie auch qualitativer Daten bezüglich der Unihockeytrainer in der Schweiz. Damit soll die Frage geklärt werden, wie sich die Trainersituation im Schweizerischen Unihockeysport darstellt. Zur Beantwortung dieser Fragestellung müssen weitere Unterfragen geklärt werden. So ist es wichtig, zu wissen, welche Personen Trainertätigkeiten übernehmen. Das heisst, wie alt sind die Trainer, welches Geschlecht haben sie oder welche schulische Ausbildung können sie vorweisen? Auch sollen die Fragen geklärt werden, in welcher Funktion sich die Trainer befinden, in welcher Liga sie tätig sind und wie viele Saisons Erfahrung die Trainer mitbringen. Des Weiteren wird untersucht, wie viel Zeit und Geld die Schweizer Unihockeytrainer für ihre Tätigkeiten aufwenden und wie hoch und wie sie dafür entschädigt werden. Auch sollen wichtige Fragen zu der Ausbildung und Qualifikation der Schweizer Unihockeytrainer beantwortet werden. Wie viele Trainer verfügen noch über keine Ausbildung? In welcher Liga ist die Ausbildung der Trainer besonders gut und in welchen Ligen eher schlecht? Gibt es sozio-demographische Unterschiede betreffend der Qualifikation von Trainer und wie wird die Qualität der Ausbildungslehrgänge von Swiss Unihockey und J+S bewertet? Auch soll geklärt werden, warum Trainer ohne Qualifikation noch kein Ausbildungsmodul besucht haben.

An dieser Stelle werden keine Hypothesen aufgestellt, da es sich um die erste Untersuchung dieser Art im Schweizerischen Unihockeysport handelt und es eine Übersicht über die aktuelle Trainersituation in der Schweiz liefern soll.

## 4. Methodik

Bei dieser Untersuchung wurde der online-Fragebogen „Trainer im Schweizer Unihockey – eine Analyse“ verwendet, welcher im Anhang dieser Arbeit beigelegt wird. Der Fragebogen wurde mithilfe von surveymonkey.com von Reto Balmer, Ausbildungsverantwortlicher Swiss Unihockey, in Absprache mit Dr. Christian Moesch und Olivier Hirschi eigens dafür erstellt. Es handelt sich bei dieser Untersuchung um die erste ihrer Art, weil es für den Schweizer Unihockeysport keine vergleichbare Datenerhebung gibt. Die folgende Vorgehensweise wurde unter Absprache mit Dr. Christian Moesch so festgelegt.

### 4.1 Untersuchungsdesign

Bei dieser Untersuchung handelt es sich um eine Querschnitts- und Evaluationsstudie. Es soll die Gesamtheit aller in der Schweiz aktiven Trainer in der Saison 2014/2015 erfasst werden. Bis zum jetzigen Zeitpunkt ist noch nicht klar, wie mit dem Fragebogen in Zukunft umgegangen wird. Daher kann nicht gesagt werden, ob es sich um eine einmalige oder mehrmalige Datenerhebung handelt.

### 4.2 Untersuchungsteilnehmer

Mit dem Fragebogen wurde versucht, so viele in der Schweiz tätige Unihockeytrainer zu erreichen wie möglich. Daher sollen die Untersuchungsteilnehmer die Gesamtheit der Unihockeytrainer in der Schweiz darstellen. Da, dass diese Untersuchung zum ersten Mal durchgeführt wird und keine Daten zu der Grundgesamtheit aller Unihockeytrainer vorliegen, kann nicht genau definiert werden, wie gross die Grundgesamtheit ausfällt. Auch kann nicht gesagt werden, wie viele Fragebögen an die Trainer gelangt sind, da es Auftrag der Vereine war, diese den Trainer weiterzuleiten. Dadurch ist auch die Rücklaufquote nicht exakt zu nennen. Was jedoch genau bestimmt werden kann, ist die Zahl der ausgefüllten, rückläufigen Fragebögen. Insgesamt haben 827 männliche und 181 weibliche Trainer (n=1008) in einem Altersspektrum von weniger als 18 bis älter als 65 Jahren an dieser Umfrage teilgenommen. Deswegen kann angenommen werden, dass die Daten als repräsentativ gelten. Allerdings ist bei der Auswertung zu beachten, dass besonders Trainer von tieferen Kleinfeldligen den Fragebogen wohl nicht ausgefüllt haben oder sie nicht erreicht wurden. Dies darf angenommen werden, da wie in Kapitel 5.5 thematisiert wird, 66,78 Aktiv-Spieler auf einen Trainer fallen, der an der Umfrage teilgenommen hat. Im Nachwuchsbereich scheint eine bessere Rücklaufquote erreicht worden zu sein, da durchschnittlich 19,21 Spieler von einem Trainer betreut werden, der den Fragebogen ausgefüllt hat.

### 4.3 Untersuchungsverfahren

Der Fragebogen umfasst 47 Fragen und kann online ausgefüllt werden. Die Beantwortung der Fragen dauert ca. 15 Minuten. Der Fragebogen besteht aus einigen dichotomen Fragen, Eingruppierungs-Fragen und offenen Fragen. Zudem gibt es die Möglichkeit für die Untersuchungsteilnehmer bei einigen geschlossenen Fragen ihre persönlichen Anmerkungen und Ergänzungen in einem angeschlossenen offenen Teil der Frage anzufügen.

#### 4.4 Untersuchungsdurchführung

Der Fragebogen wurde ab dem 01. November 2014 für drei Wochen zur Datengenerierung eingesetzt. Vorgängig wurde er in einem Probelauf von einigen Trainer ausgefüllt, wodurch ihre Rückmeldungen noch vor der eigentlichen Datenerfassung verwertet werden konnten. Der Fragebogen wurde an die Schweizer Unihockeyvereine verschickt, welche sie ihren Trainer weiterleiten sollten. Die Trainer konnten nicht direkt kontaktiert werden, da wie bereits beschrieben, keine Datenbank aller in der Schweiz aktiven und ehemaligen Trainer existiert.

#### 4.5 Untersuchungsauswertung

Die Auswertung der Untersuchung wurde durch die Analysefunktion von [surveymonkey.com](https://www.surveymonkey.com) vorgenommen. Dadurch wird es möglich, nicht nur die einzelnen Items des Fragebogens zu analysieren, sondern auch zwei Items einander gegenüberzustellen. Allerdings lassen sich mithilfe von [surveymonkey.com](https://www.surveymonkey.com) nur wenige statistische Kennwerte und keine Korrelationen oder Signifikanzen berechnen und die Auswertung beschränkt sich auf Prozentsätze, Median, arithmetischer Mittelwert und Standardabweichung. Auf die Darstellung von Mittelwerte oder der Standardabweichung wurde jedoch verzichtet. Dies wird dadurch begründet, dass es sich bei dieser Untersuchung oft um nominal- oder ordinalskalierte Werte handelt, welche die Berechnung des arithmetischen Mittelwerts oder der Standardabweichung nicht erlauben. Daher beschränkt sich die Auswertung dieser Arbeit auf Prozentsätze.



## 5. Ergebnisse

### 5.1 Alter

Durch die Frage 1 des Fragebogens (n=1008) ergibt sich, dass in der Schweiz viele junge Trainer vorhanden sind. So sind 19% der Trainer zwischen 21-25 Jahre alt und 18% sind zwischen 26-30 Jahre alt. Festzuhalten gilt es auch, dass nur 13,6% älter als 45 Jahre sind, wobei davon 9,3% in der Kategorie von 46-50 Jahre liegen. Dies könnte damit zusammenhängen, dass Unihockey eine noch relativ junge Sportart ist und dadurch nicht alle mit dieser Sportart in der Kindheit in Kontakt kamen. Auch kann der Zeitfaktor eine grosse Rolle spielen. So werden der Beruf, die Karriere und die Familie mit steigendem Alter wichtiger. Des Weiteren werden nach Diegel et. al. (2010) oft Trainer mit sportartspezifischem Hintergrund rekrutiert. Dadurch, dass die Sportart noch relativ jung ist, gibt es verhältnismässig wenig ältere Spieler, welche nach ihrer Karriere einen Trainerposten übernehmen.

Bezüglich der Verteilung des Geschlechts auf das Alter bezogen gibt es einige Unterschiede. Im Allgemeinen lässt sich eine Tendenz feststellen, dass in späteren Lebensjahren verhältnismässig weniger Frauen als Trainer tätig sind. Prozentual sind die meisten Frauen in den Kategorien 21-25 Jahre (n=192, 27,6% Frauen) und 26-30 Jahre (n=181, 22,1% Frauen) zu finden. Diese Werte können teilweise ebenfalls auf familiäre Gründe zurückgeführt werden, wie dies in der Berufskarriere auch oft der Fall ist. Die Kategorie der 61-65 Jährigen (n=5, 40% Frauen) wurde dabei mangels Datenmenge nicht in die Betrachtung mit einbezogen.

Auch zeigt sich, dass junge Trainer oft selbst aktiv Unihockey spielen. So spielen Trainer unter 18 Jahren (n=36) zu 100% selbst Unihockey. Dieser Wert nimmt kontinuierlich ab, bis im Alter von 51-55 Jahren (n=33) doch immerhin noch 30,3% selber aktiv sind. Dies ist sicherlich durch die abnehmende körperliche Leistungsfähigkeit in zunehmendem Alter zu erklären. Doch können da auch andere Faktoren eine wichtige Rolle spielen. Junge Spieler übernehmen in Vereinen oft Trainerfunktionen im Juniorenbereich, um ihre Erfahrungen den jungen Spielern mitzugeben. Auch verfügen junge Sportler oft über mehr Zeit, um mit dieser Doppelbelastung umzugehen, da die Ausbildung, die Arbeit oder die Familie noch nicht einen so hohen zeitlichen Aufwand mit sich bringen. Der hohe Wert der sportlich aktiven älteren Personen kann sicherlich auch auf die Gründung einiger „Senioren-Teams“ in den Vereinen erklärt werden, in welchen viele Ehemalige weiterhin ihre Sportart in einem kleinen zeitlichen Rahmen ausführen können.

Jedoch zeigt sich auch, dass besonders junge Trainer keine Qualifizierung vorweisen. So haben 84,38% der unter 18 Jährigen (n=32) keine Trainerausbildung erfolgreich abgeschlossen. Durch das vorgegebene Mindestalter von 18 Jahren für alle J+S Kurse, ist dies wenig erstaunlich. Jedoch auch junge Trainer zwischen 18-20 Jahren (n=96, 55,21%) und zwischen 21-25 Jahren (n=182, 47,25%) üben ihre Trainerfunktion ohne erfolgreiche Ausbildung aus. Den Spitzenwert erreichen die 61-65 Jährigen (n=4, 25%) und die 51-55 Jährigen (n=31, 25,81%). Doch werden oft auch andere als die im Fragebogen angebotenen Qualifikationen im offenen Teil von Frage 35 genannt. Damit werden Qualifikationen von J+S Modulen anderer Sportarten, das Sportstudium oder das Turn- und Sportlehrerdiplom als Ausbildung angegeben. Auch werden eigene Erfahrungen als Grundlage für die Trainertätigkeit angesehen. Dadurch, dass besonders junge Trainer keine Qualifizierung vorweisen, kann auch die Qualität in den Trainings nur bedingt gewährleistet werden, da nach Nordmann (2000) die Erfahrung ein wichtiger Faktor der Qualität eines Trainers stellt. Diese Erfahrung im Bereich der Trainertätigkeit ist bei jungen Trainer noch nicht so stark ausgeprägt wie bei langjährigen Trainern. Dies wird dadurch bestätigt dass junge Trainer unter 18 Jahren (n=27) zu 48,15% ihre erste Saison und zu 33,33% ihre zweite Saison als Trainer in Angriff nehmen. Als Vergleich sind die 18-20 Jährigen (n=86)

mit 16,28% ihre erste und 30,23% ihre zweite Saison und die 46-50 Jährigen (n=72) mit 6,94% ihre erste und mit 2,78% ihre zweite Saison im Traineramt.

Doch liegt diese ungenügende Qualifikation von jungen Trainern nicht an der Motivation, eine Ausbildung in Angriff zu nehmen. Auf die Frage, welche Ausbildungsstufe die Trainer planen zu erreichen, nennen nur 15,63% aller 18-20 Jährigen (n=96), dass sie keine Ausbildung anstreben. Die unter 18 Jährigen (n=32) weisen mit 25% zusammen mit den 61-65 Jährigen (n=4) den zweit niedrigsten Wert auf. Als Vergleich planen die 41-45 Jährigen (n=104) zu 38,46%, keine Qualifikation anzustreben.

## 5.2 Geschlecht

Die zweite Frage hat sich mit dem Geschlecht der Trainer befasst. Es zeigt sich, dass der Männeranteil mit 82,04% gegenüber 17,96% weiblichen Trainer (n=1008) klar überwiegt, was die Befunde von Jütting und Strob (1992) bestätigen. Dies kann vermutlich mit dem Zusammenhang der Anzahl männlicher Spieler gegenüber den aktiven weiblichen Spieler erklärt werden. Dadurch ergibt sich ein grösseres Potential an möglichen Trainer durch männliche Spieler und Ehemalige.

Nach Bette (1984) übernimmt der Trainer je nach seiner Position in einem Verein eine andere Funktion. Bette (1984) unterscheidet dabei unter anderem zwischen Cheftrainer oder Assistententrainer. Diese Funktionen werden in diesem Zusammenhang durch Konditionstrainer, Torhütertrainer und Mentaltrainer ergänzt. Bezüglich dieser Funktion der Trainer lassen sich nur geringe Geschlechterunterschiede finden. Männer (n=760) üben zu 73,82% eine Cheftrainerfunktion aus, während Frauen (n=162) mit 68,52% ebenfalls einen relativ hohen Wert als Cheftrainer aufweisen. Dieser Wert wird bestimmt auch dadurch beeinflusst, dass Frauen (n=162) zu 84,57% Nachwuchsteams leiten. Männer (n=760) hingegen, betreuen mit 74,47% weniger Nachwuchsteams, jedoch mehr Aktiv-Mannschaften. Die Nachwuchsteams werden oft durch mehrere, sich gleichgestellte Trainer betreut. Dadurch übernehmen alle den Cheftrainerposten und es gibt keine Assistententrainer. Auch bezüglich der Ligastruktur gibt es Geschlechterunterschiede festzuhalten. Männliche Trainer für Aktiv-Mannschaften (n=182) sind zu 17,58% in der Nationalliga angestellt, während Frauen (n=24) lediglich einen Wert von 8,33% erreichen. Dieser Effekt, dass Frauen in den höchsten Ligen schwach vertreten sind, lässt sich bei den Juniorenteams nicht bestätigen. Dies jedoch auch, da die Ligastruktur bei den Juniorinnen eine andere ist als bei den Knaben. Die Ligastruktur der Knaben weist eine feinere Unterteilung und mehr Altersklassen auf. Dadurch wird das Resultat verfälscht, weil weibliche Trainer auch grossenteils für weibliche Teams zuständig sind. Demnach sind sie automatisch auf einer höheren Stufe als Trainer tätig, da es keine tieferen gibt. Des Weiteren betreuen Männer (n=760) zu 60% männliche Spieler, zu 14,08% Spielerinnen und zu 25,92% geschlechtergemischte Teams. Frauen (n=162) hingegen sind mit 17,9% für Männer, 44,44% für Frauen und 37,65% für geschlechtergemischte Teams zuständig. Dies zeigt, dass die Trainer in der Schweiz grossenteils ein ihrem Geschlecht entsprechendes Team betreuen.

Dass männliche Trainer in höheren Stärkeklassen oder Ligen engagiert sind, kann jedoch trotzdem angenommen werden. Durch den durchschnittlichen zeitlichen Aufwand der Trainer in einer Woche kann ebenfalls Rückschluss auf das Niveau des zu betreuenden Teams geschlossen werden. Männer wenden für Aktiv-Teams (n=182) zu 24,73% und für Nachwuchsteams (n=559) zu 14,5% mehr als acht Stunden pro Woche auf. Frauen hingegen widmen ihren Trainertätigkeiten für Aktiv-Mannschaften (n=24) 0,0% und für Juniorenteams (n=135) 4,44% mehr als acht Stunden in der Woche. Dafür weisen Frauen deutlich höhere Werte für 0-2 Stunden und 3-4 Stunden pro Woche auf. Dies ist ein Indiz dafür, dass Männer oft mehr Aufwand erbringen müssen, um dem Niveau des zu betreuenden Teams gerecht zu

werden. Jedoch werden diese Werte auch durch andere Faktoren beeinflusst. So spielt es eine Rolle, ob man lediglich ein Team oder mehrere Teams betreut oder wie die persönliche Einstellung und Motivation der einzelnen Trainer ausgeprägt sind.

Dadurch, dass Frauen oft in tieferen Ligen ihre Trainertätigkeit ausüben, wird auch die jährliche Entschädigung tiefer ausfallen. Frauen erhalten für ihre Arbeit mit Aktiv-Mannschaften (n=24) nur zu 8,33% mehr als 401.- pro Jahr. Jedoch werden weibliche Trainerinnen in Nachwuchsmannschaften (n=135) zu 30,08% mit mehr als 401.- pro Jahr entschädigt. Männer erhalten für ihre Arbeit bei den Aktiven (n=182) zu 44,51% und bei den Junioren (n=559) zu 47,05% mehr als 401.- pro Jahr. Dabei ist zu beachten, dass Männer auch die höheren Maximalwerte aufweisen. Dies ist für Aktiv- und Nachwuchstrainer identisch. Dieser geschlechterspezifische Unterschied der jährlichen Entschädigung kann unter anderem wie bereits erwähnt auf die Liga, in welcher die Trainer tätig sind, zurückgeführt werden.

Keine oder nur kleine Unterschiede können in der Qualifizierung von männlichen und weiblichen Trainern festgehalten werden. Männer (n=788) weisen zu 40,61% und Frauen (n=169) zu 42,60% keine erfolgreiche Qualifizierung auf. Lediglich kleine Unterschiede lassen sich in den anspruchsvollen Weiterbildungen zu Gunsten der Männer finden. Dies zeigt, dass Männer und Frauen in gleichem Masse mindestens eine Ausbildung erfolgreich besucht haben, die Männer jedoch häufiger höhere Qualifikationen vorweisen können. Dies wird in Kapitel 5.7 nochmals aufgegriffen.

### 5.3 Schulische Ausbildung

Die Schweizer Unihockeytrainer (n=1008) können ihren höchsten Schulabschluss zu 6,7% von obligatorischen Schulen vorweisen. Eine Berufslehre oder Abschluss an einer Berufsschule haben 34% realisiert. 16,3% haben ihr Diplom an einer Mittelschule erhalten, die Berufsmatura oder ein Lehrerseminar erfolgreich besucht. Weitere 22% können eine höhere Fach- oder Berufsausbildung vorweisen und 20,9% haben einen Abschluss an einer Hoch- oder Fachschule wie in Abbildung 6 zu sehen ist.

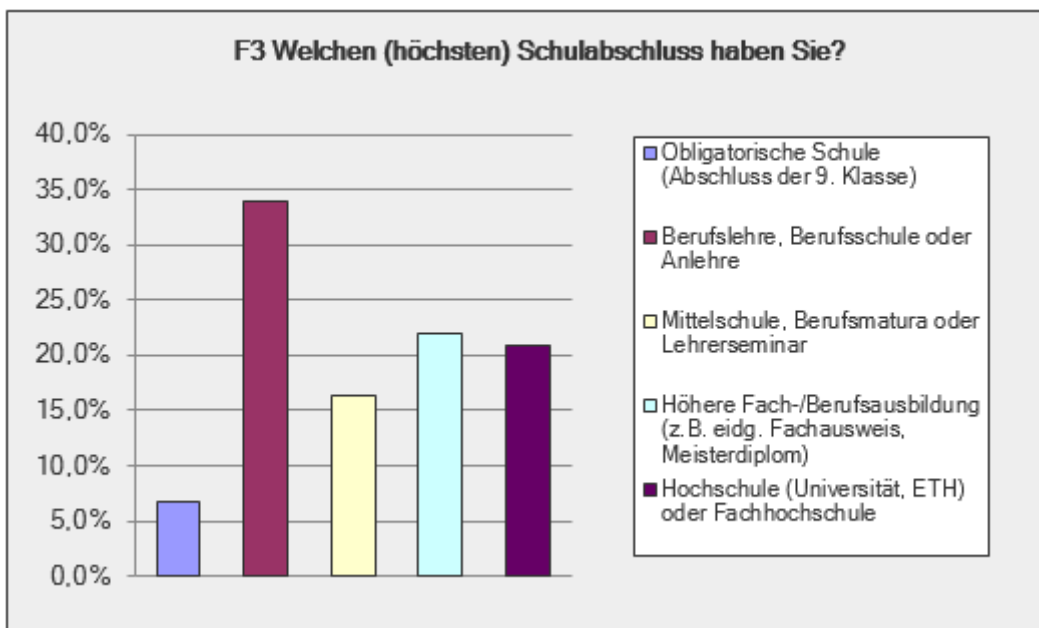


Abbildung 6: Schulische Ausbildung der Schweizer Unihockeytrainer

Vergleicht man den höchsten erreichten Schulabschluss mit der Funktion, welche die Trainer übernehmen, ergibt sich ein interessanter Sachverhalt. Nur 58,06% der Trainer, welche einen Abschluss an einer obligatorischen Schule vorweisen (n=62), haben einen Posten als Cheftrainer. Alle anderen Trainer mit höheren schulischen Abschlüssen weisen auch einen höheren Wert bei der Funktion des Cheftrainers auf. So haben die Trainer, welche an einer Hoch- oder Fachschule waren, den höchsten Wert aufzuweisen (n=190). Zu 78,95% haben diese das Amt des Cheftrainers inne. Dies wird dadurch gestärkt, dass kein Trainer mit einem Abschluss an einer obligatorischen Schule eine Trainertätigkeit in der Nationalliga übernehmen konnte. Dieser Befund lässt sich auch bei den Nachwuchsteams nachweisen. So sind lediglich 2 Trainer (n=54) mit einem Schulabschluss an einer obligatorischen Schule für ein Leistungsteam der Junioren U14, U16, U18 oder U21 verantwortlich. Dadurch übernehmen Trainer mit einem niedrigen schulischen Abschluss Arbeitsfelder bei den ganz jungen Spieler, besonders der Kategorien Junioren D und C. Dies ist jedoch dadurch bedingt, dass junge Trainer auch rein durch ihr Alter noch keine höhere schulische Ausbildung vorweisen können. So sind 61 Trainer mit obligatorischem Schulabschluss (n=68) noch unter 21 Jahre alt. Werden jedoch alle Unter 21 Jährigen aus der Statistik rausgenommen, so sind immer noch lediglich 60% der Trainer mit obligatorischem Schulabschluss (n=5) als Cheftrainer engagiert. Dies scheint ein Indiz dafür zu sein, dass die schulische Ausbildung einen Einfluss auf die Funktion der Trainer hat.

#### 5.4 Weitere demographische Befunde

Auf die Frage, ob die Trainer im Besitz eines Schweizer Passes sind (n=1008), haben 97,62% angegeben, dass sie Schweizer Staatsbürger sind. Nur 2,38% haben diese Frage verneint. Dies zeigt auf, dass die Trainertätigkeit im Schweizer Unihockeysport eine fast ausschliesslich nationale Angelegenheit ist und nur wenige Trainer ohne Schweizer Pass eine Trainerposition übernehmen. Welcher Nationalität die Trainer ohne den Schweizer Pass entsprechen kann an dieser Stelle nicht gesagt werden.

Aus der Befragung hat sich ergeben, dass 34,52% aller Trainer (n=1008) selber Kinder haben und 65,48% nicht. Beinahe die gleiche Verteilung liegt bei der Folgefrage, ob die eigenen Kinder, falls vorhanden, im eigenen Team spielen. Zu 34,55% spielen die Kinder der Trainer (N=547) in dem Team, welches die Elternperson betreut. Dieser Wert kann jedoch nur mit Vorsicht genossen werden, da 348 Personen laut Frage F5 Kinder haben. Die Frage F6 hingegen haben 547 Trainer beantwortet. Werden die 199 Stimmen, welche vermutlich die Frage F6 mit nein beantwortet haben, da sie gar keine Kinder haben, abgezogen, so wird zumindest ein Kind zu 54,31% von der eigenen Elternperson als Trainer betreut (n=348). Dies bestätigt die Befunde von Nordmann(2000), dass Eltern einen grossen Teil der ehrenamtlichen Trainerpositionen übernehmen. Interessant zeigt sich der Sachverhalt, dass Trainer, welche Kinder haben (n=325), eine bessere Qualifikation aufweisen, als Kinderlose Trainer (n=632). Trainer, welche Kinder haben, können zu nur 35,69% keine Ausbildung vorweisen. Kinderlose Trainer haben zu 43,67% keine Ausbildung erfolgreich abgeschlossen.

Auch hat sich gezeigt, dass 64,48% der Schweizer Unihockeytrainer (n=100) selber im Unihockeysport aktiv als Spieler tätig sind. Dadurch ist eine hohe Partizipation der Trainer im aktiven Spielbetrieb vorhanden, wodurch die eigenen Erfahrungen als Spieler in die Trainertätigkeitsfelder übernommen werden können.

## 5.5 Organisation

Die Schweizer Unihockeytrainer übernehmen grossenteils nur ein zu betreuendes Team. 82,97% der Trainer (n=922) geben an, dass sie nur ein Team trainieren. Zwei Mannschaften werden durch 13,23% aller Trainer gleichzeitig übernommen und weitere 3,8% sind für mehr als zwei Teams als Trainer verantwortlich. Es zeigt sich, dass Trainer, die mehr als zwei Teams betreuen (n=35) oft Torhütertrainer (17,14%) oder Konditionstrainer (8,57%) sind und mit 68,57% verhältnismässig weniger als Cheftrainer tätig sind. Als Vergleich weisen Trainer, welche nur eine Mannschaft trainieren (n=765), Werte als Cheftrainer von 72,68%, als Konditionstrainer von 0,52% und als Torhütertrainer von 2,61% auf. Dadurch übernehmen Konditionstrainer und Torhütertrainer oft mehrere Mannschaften gleichzeitig, was auch als sinnvoll erachtet werden kann.

Betreffend der Funktion der Trainer (n=922) hat sich gezeigt, dass insgesamt 72,89% als Cheftrainer, 23,21% als Assistenztrainer, 0,87% als Konditionstrainer, 3,04% als Torhütertrainer und 0,0% als Mentaltrainer tätig sind. Dadurch, dass bei dieser Frage keine Mehrfachnennungen möglich waren, kann es sein, dass sich die Trainer mit mehreren simultanen Aufgaben entscheiden mussten, welche Funktion sie als subjektiv wichtiger erachten. So kann es durchaus sein, dass Trainer, welche in einem Team Cheftrainer sind und in einer zweiten Mannschaft als Assistenztrainer tätig sind, sich nur als Cheftrainer betitelt haben. Dadurch kann der hohe Wert für die Cheftrainerposition einerseits erklärt werden. Zudem hat sich gezeigt, dass viele angegeben haben, dass sie den Posten des Cheftrainers in einem Mehrköpfigen Team bestehend aus gleichgestellten Trainer aufteilen. Auch so können drei Trainer auf einen Cheftrainerposten kommen und die Funktion des Assistenztrainers rückt in den Hintergrund.

Den hohen Wert für das Amt des Cheftrainers muss jedoch auf die Ligastruktur relativiert werden. Betrachtet man die Funktion der Trainer der einzelnen Ligen, ergibt sich ein gänzlich anderes Bild. In den Nationalligen A und B (n=34) kommen auf 41,18% Cheftrainer, 47,06% Assistenztrainer, 8,82% Konditionstrainer und 2,94% Torhütertrainer. Die Werte für die Anzahl Assistenztrainer fällt in unteren Ligen stark ab und Konditionstrainer oder Torhütertrainer sind keine mehr vorhanden. Dies zeigt, dass die höheren Ligen der Aktiv-Mannschaften durch mehrere Trainer betreut werden, welche zudem wohl in ihren Aufgabenbereichen besser strukturiert sind. Dieser Effekt zeigt sich bei den Juniorenmannschaften nicht oder nur in geringem Ausmasse. Die Annahme, dass die Trainerstruktur in den Nationalligen besser organisiert ist, wird durch den Blick auf die Anzahl der Trainer pro Team bestärkt. In den Nationalligen (n=34) kommen zu 41,18% drei Trainer und 44,12% mehr als drei Trainer auf eine Mannschaft. In den tieferen Ligen zeigt sich der Trend, dass Trainer oft auf sich selbst gestellt sind oder in einem Zweierteam funktionieren. Dies zeigt sich beispielsweise bei den Mannschaften in der 4. Liga Kleinfeld (n=18), welche mit 50% nur einen einzelnen Trainer pro Team aufweisen.

In der Schweiz gibt es deutlich mehr Nachwuchstrainer als Trainer von Aktiv-Mannschaften. Beinahe nur jede vierte Trainer (n=922, 23,75%) ist für ein Aktiv-Team verantwortlich. Wie schon gezeigt wurde, sind dabei prozentual die meisten Aktiv-Trainer in den Nationalligen beteiligt. Ganze 16,5% der Aktiv-Trainer (n=206) sind in den Nationalligen engagiert. Die

Restlichen 83,5% verteilen sich auf die weiteren drei Grossfeld Ligen, die fünf Kleinfeld Ligen wie auch auf die Nationalmannschaften. Dieser Wert in den Nationalligen wird zusätzlich beeindruckend, wenn man die Anzahl Teams in den einzelnen Ligen zu den angestellten Trainer in ein Verhältnis setzen würde. So bestehen die zwei Nationalligen insgesamt aus nur 22 Mannschaften und die 3. Liga Grossfeld beispielsweise aus insgesamt 13 Gruppen zu je 10 Mannschaften. Dadurch erscheinen die 16,5% der Trainer in den Nationalligen als ein sehr hoher Wert. Allerdings ist dies jedoch auch dadurch zu begründen, dass viele Trainer in den unteren Ligen wahrscheinlich den Fragebogen nicht ausgefüllt haben oder der Fragebogen sie gar nicht erst erreicht hat. Daher kann an dieser Stelle nicht genau gesagt werden, wie viele Trainer in welchen Ligen vorhanden sind und welche Mannschaften keine Trainer stellen.

Nach Reto Balmer (persönl. Mitteilung, 17.12.2014) sind aktuell 10'462 Herren Aktive und 3'295 Damen Aktive Lizenzen vorhanden. Dadurch gibt es im Schweizer Unihockeysport 13'757 Spieler und Spielerinnen im Bereich der Aktiven. Dem gegenüber stehen insgesamt 16'465 Lizenzen im Nachwuchsbereich. Diese lassen sich in 2'662 Lizenzen für Mädchen und 13'803 Lizenzen für Junioren unterteilen. Werden nun die Anzahl Trainer, welche für Aktiv-Mannschaften verantwortlich sind (n=206) mit den 13'757 Lizenzen verrechnet, ergeben sich 66,78 Spieler auf einen Trainer. Dieser Wert muss wohl mangels genügender Rücklaufquote vernachlässigt werden. Jedoch hat sich auch gezeigt, dass viele Aktiv-Mannschaften in einer tieferen Liga durch Spielertrainer betreut werden und daher kein Trainer im herkömmlichen Sinne vorhanden ist. Für die Nachwuchsteams hingegen fällt ein Trainer (n=716) auf 19,21 Spieler und Spielerinnen. Dadurch scheint es im Nachwuchsbereich genügen Trainer zu geben.

Wie in Abbildung 7 zu erkennen ist, haben viele Trainer in Aktiv-Mannschaften bereits langjährige Erfahrung und viele Saisons als Trainer gearbeitet. Wichtig für die Deutung der Abbildungen 7 und 8 ist der Gedanke, dass die Trainer bei der Beantwortung des Fragebogens die aktuelle Saison nicht einberechnet haben. So entspricht ein Wert von 0 der ersten Saison als Trainer.

Es haben 41,76% aller Aktiv-Trainer (n=206) bereits mehr als fünf Jahre Erfahrung vorzuweisen und nur gerade 10,19% gibt an, das erste Jahr als Trainer tätig zu sein und 6,3% der Trainer haben mehr als 16 Jahre Erfahrung. Von diesen 10,19% (n=21) sind jedoch gerade einmal 2,94% in einem Nationalliga-Team angestellt. Dass neue Trainer nicht direkt in den höchsten Ligen eingesetzt werden, scheint klar zu sein. Beeindruckender wird die Statistik, wenn man die Werte der Trainer, welche viel Erfahrung vorweisen, betrachtet. Von allen Trainern in den Nationalligen (n=34) haben 47,05% 10 Saisons oder mehr als Trainer verbracht. Besonders nennenswert ist dabei der grosse Anteil an Trainer, welche mehr als 16 Jahre Erfahrung mit sich bringen. Insgesamt haben 17,65% aller Nationalliga Trainer mehr als 16 Saisons im Unihockeysport als Trainer verbracht. Somit sind die erfahrensten Trainer auch in den höchsten Ligen vertreten. Ebenfalls in der 1. Liga Kleinfeld sind noch einige Trainer mit so viel Erfahrung vorzufinden. Jedoch stellt auch diese Liga die stärkste ihrer Art dar und unterstützt damit diesen Befund.

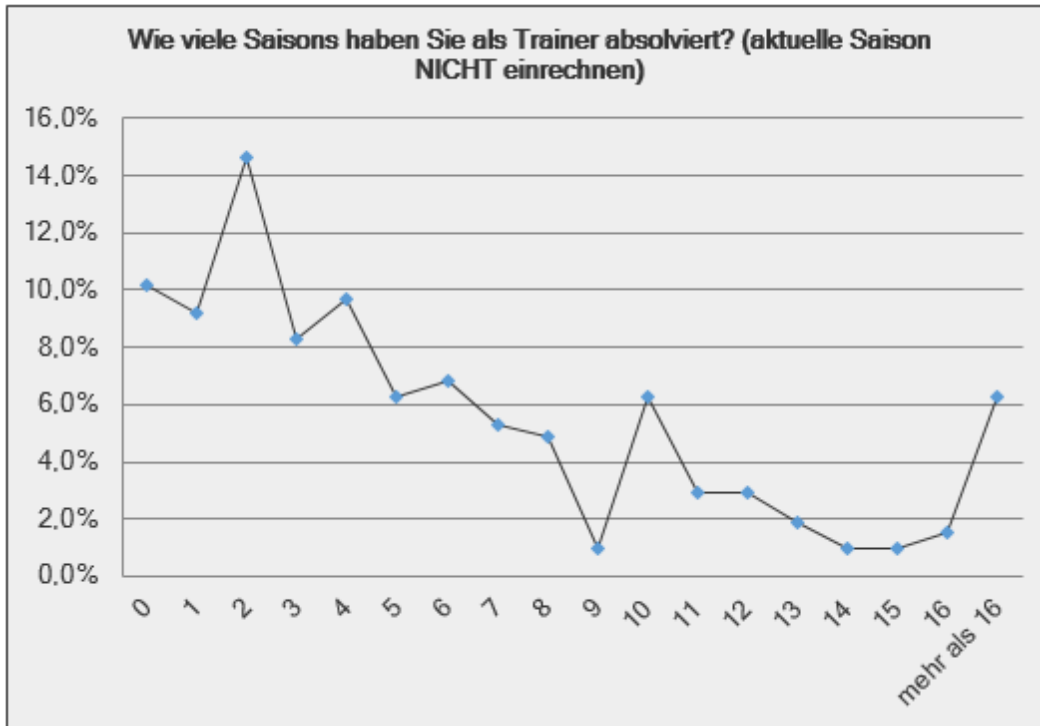


Abbildung 7: Anzahl Saisons der Aktiv-Trainer

Im Juniorenbereich sieht dies ein bisschen anders aus. Über alle Trainer im Nachwuchsbereich (n=694) hinweg, weisen nur noch 34,8% mehr als fünf Jahre Trainererfahrung auf. Jedoch ist der Wert für Einsteiger mit 11,4% nicht wesentlich höher als bei den Aktiv-Trainer. Ein bisschen kleiner fällt aber auch der Wert für langjährige Trainer mit mehr als 16 Jahren Erfahrung mit 4,8% aus. Somit verfügt der Nachwuchsbereich insgesamt über weniger Erfahrung als die Trainer von Aktiv-Mannschaften. Interessant ist jedoch, dass viele der sehr erfahrenen Trainer mit mehr als 16 Jahren Praxiserfahrung (n=33) im Nachwuchsbereich bei den ganz jungen eingesetzt werden. So finden sich 18,18% dieser Trainer bei den E-Junioren, 15,15% bei den D-Junioren und 9,09% bei den ganz Jungen in der Unihockeyschule und im Kinderunihockey. So ist auch im Nachwuchsbereich viel Erfahrung vorhanden und befindet sich grossenteils bei den sehr Jungen Mannschaften. Jedoch muss auch festgehalten werden, dass viele Trainerneulinge in genau diesen Altersklassen ihre erste Saison in Angriff nehmen. So sind im Kinderunihockey (n=48) 12,5% der Trainer in ihren ersten, 20,83 in ihrer zweiten und 18,75% in ihrer dritten Saison. Dies lässt sich jedoch in beinahe allen Altersklassen im Nachwuchsbereich nachweisen. Dadurch zeigt sich wie in Abbildung 8 zu entnehmen ist, dass viele Trainer im Nachwuchsbereich noch nicht viel Erfahrung als Trainer vorweisen können und ihre Erfahrungen erst noch sammeln müssen Nach Bruhn und Stauss (2000), sollte es jedoch das Ziel eines Vereines sein, Trainer so lang wie möglich an einen Verein zu binden. In diesem Zusammenhang scheint der Schweizer Unihockeysport Potential zu haben, da es viele junge Trainer gibt, welche neu als Trainer einsteigen.

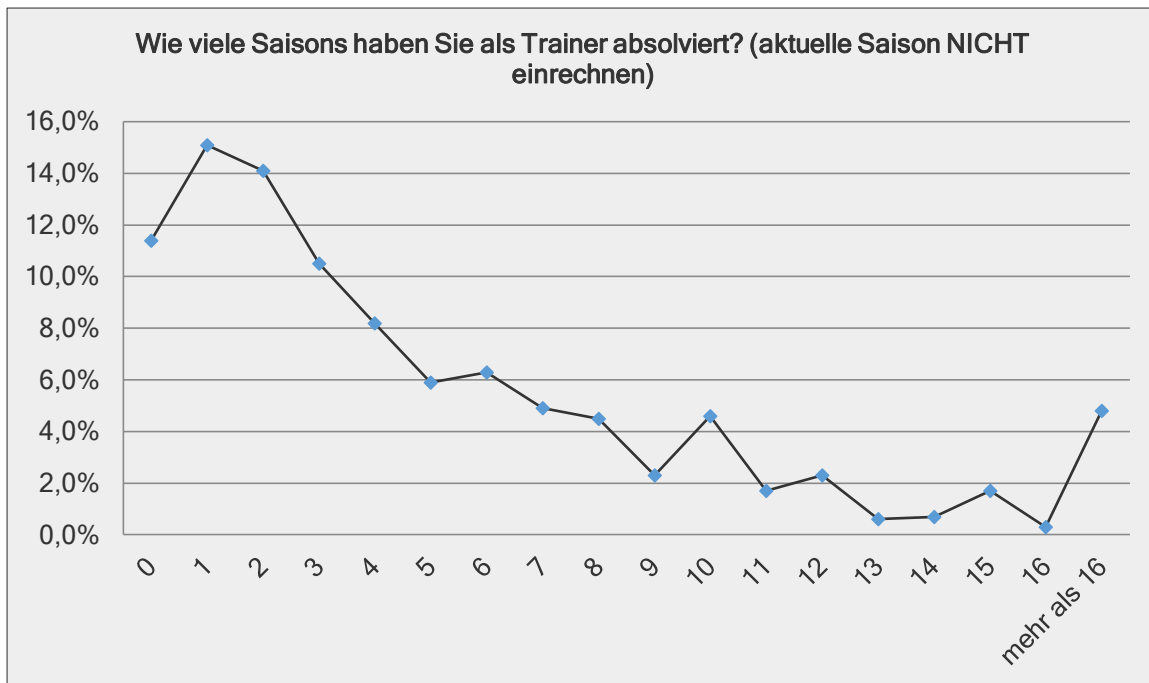


Abbildung 8: Anzahl Saisons der Nachwuchstrainer

Nach Bette (1984) ist die Organisation und Kommunikation innerhalb der Vereine von besonderer Bedeutung, um die Zuständigkeitsbereiche zu definieren und die Trainerarbeit zu fördern. Diese scheint innerhalb der Schweizer Vereine bezüglich der Ausbildung relativ gut zu funktionieren. So kennen 84,01% aller Trainer (n=957) den J+S Coach ihres Vereines und nur 5,85% nicht. Weitere 3,13% geben an, keinen J+S Coach zu haben und 7,00% wissen nicht, wer der J+S Coach des Vereines ist. Dadurch kennt zumindest ein Grossteil der Trainer den J+S Coach des Vereines persönlich, wodurch die Teilnahme an Ausbildungslehrgängen erleichtert werden sollte. Allerdings wird die Qualifizierung des Trainerpersonals nicht in allen Vereinen gleichermassen geregelt und gefördert. Dies wird dadurch bestätigt, dass nur 32,81% aller befragten Trainer (n=957) angegeben, dass der Verein interne Trainerausbildungen anbietet. In 67,19% werden keine Vereinseigene Trainerlehrgänge angeboten und die Trainer sind auf externe Qualifizierungen von Swiss Unihockey oder J+S angewiesen.

## 5.6 Aufwand und Ertrag

Nach Nagel und Schlesinger (2012) werden die Forderungen von Ehrenamtlichen nach monetären Gegenleistungen und Entschädigungen immer höher. Laut Nordmann (2012) stellen die ehrenamtlichen Trainer jedoch immer noch eine sehr kostengünstige Basis dar. Da machen die Trainer im Schweizerischen Unihockeysport keine Ausnahme. Von allen Trainern der Aktiv-Mannschaften (n=206) erhalten ganze 21,84% gar keine Entschädigung für ihre Tätigkeiten und 23,79% erhalten Jährlich zwischen 1-200.-. Zusammengezählt erhalten 58,74% aller Aktiv-Trainer weniger als 401.- Franken im Jahr als Entschädigung wie in Abbildung 8 zu sehen ist.



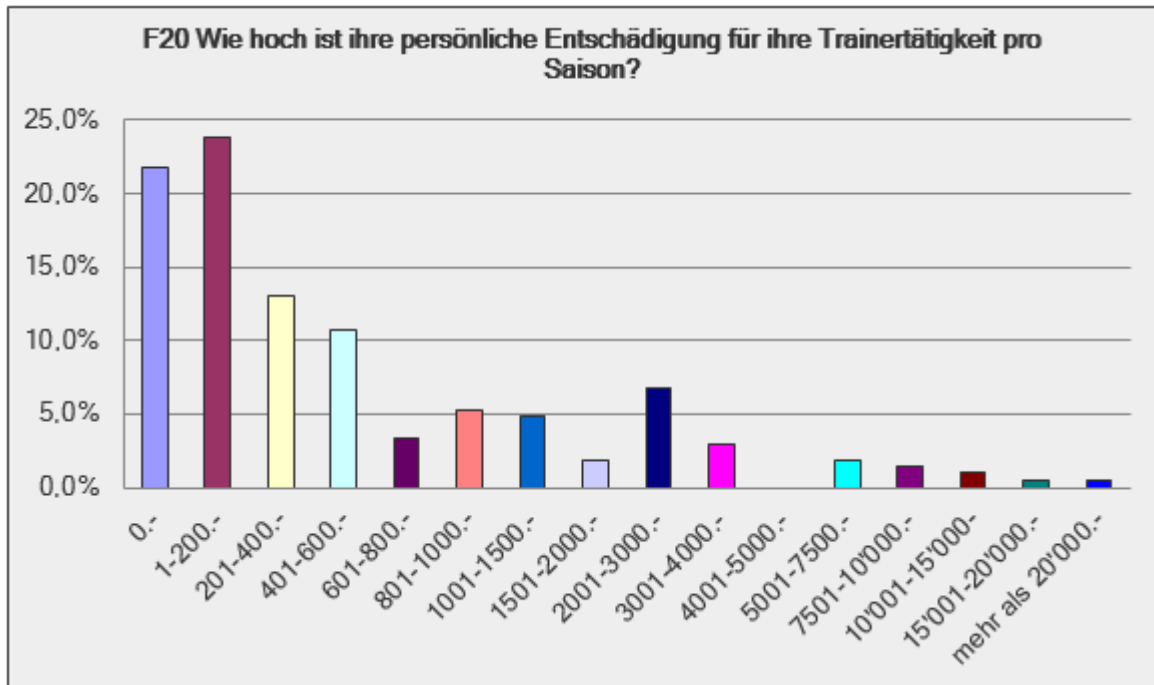


Abbildung 9: Entschädigung der Aktiv-Trainer

In den Nachwuchskategorien sieht die Verteilung nicht Grundlegend anders aus, doch gibt es, wie in Abbildung 9 ersichtlich, einige Unterschiede festzuhalten. Im Vergleich zu den Trainer der Aktiven-Mannschaften gibt es prozentual weniger Trainer im Nachwuchsbereich, welche nichts als Entschädigung erhalten. Von allen Nachwuchstrainern (n=694) werden 15,99% monetär für ihre Arbeit nicht entschädigt. Zusammengerechnet erhalten 56,33% weniger als 401.- pro Jahr. Dadurch erhalten im Allgemeinen Nachwuchstrainer ein bisschen mehr Geld als ihre Kollegen bei den Aktiven. Dies ist allerdings nur für eine jährliche Entschädigung von weniger als 401.- der Fall. Höhere Beträge werden hingegen eher an Aktiv-Trainer verrichtet.

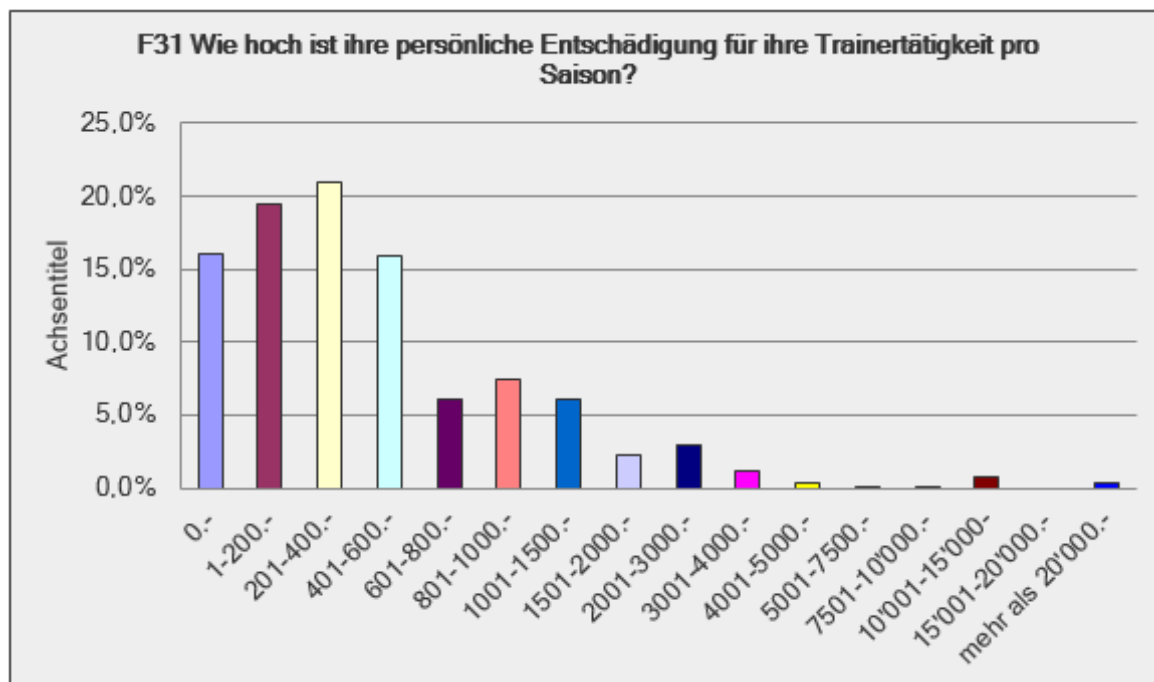


Abbildung 10: Entschädigung der Nachwuchstrainer

Jedoch muss man die Verteilung etwas genauer betrachten und dadurch die erhaltene Entschädigung mit dem geleisteten Aufwand in Verbindung gesetzt werden. Die Trainer von Aktiv-Mannschaften (n=206) wenden zu 17,96% zwischen null bis zwei Stunden wöchentlich für ihre Trainertätigkeiten auf. Dabei wird die Zeit, welche für die Vor- und Nachbereitung der Trainings und der Spiele benötigt wird, mit dazugerechnet. Weitere 25,73% geben an, wöchentlich drei bis vier Stunden als Trainer tätig zu sein und 21,84% deren fünf bis sechs Stunden. Insgesamt sind 13,59% mehr als 10 Stunden pro Woche als Trainer aktiv. Im Nachwuchsbereich (n=694) gibt es eine ähnliche Verteilung. 18,73% wenden null bis zwei Stunden, 34,58% drei bis vier Stunden und 23,63% fünf bis sechs Stunden wöchentlich für ihre Trainertätigkeit auf. So ergibt sich, dass gesamthaft 7,93% mehr als 10 Stunden pro Woche als Trainer tätig sind. Dies zeigt, dass die Aktiv-Trainer mehr Aufwand betreiben, als Trainer in Nachwuchsbereich, was in Abbildung 10 zu entnehmen ist. Dadurch kann auch die höhere finanzielle Entschädigung im hohen Bereich der Aktiv-Trainer gerechtfertigt werden.

Nach Fornoff und Kilzer (1994) erhalten ehrenamtliche Trainer nur wenig Spesen und Honorierung für ihre Tätigkeiten. Jedoch muss eine Entschädigung nicht immer monetär sein. So hat sich ergeben, dass 68,55% aller Aktiv-Trainer (n=159) keinen oder nur reduzierten Mitgliederbeitrag zu leisten haben und 69,81% müssen weniger oder keine Helfereinsätze leisten. Im Nachwuchsbereich ergeben sich sehr ähnliche Zahlen. Von allen Nachwuchstrainer (n=535) müssen 71,03% keinen Mitgliederbeitrag bezahlen und 73,46% keine Helfereinsätze verrichten. Dies zeigt, dass die Schweizer Unihockeyvereine bestrebt sind, die Trainer zu honorieren auch wenn dies finanziell oft nicht möglich ist.

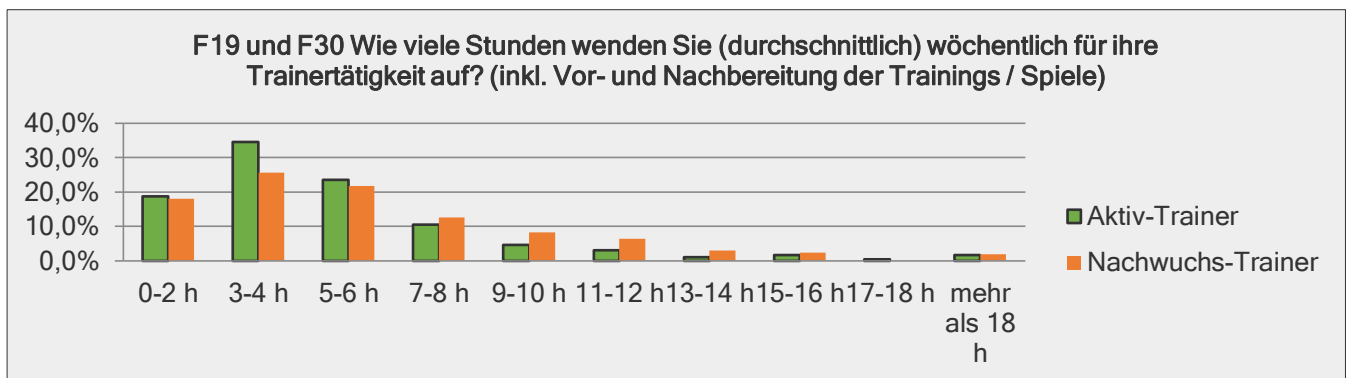


Abbildung 11: Wöchentlicher Aufwand der Aktiv- und Nachwuchstrainer

Allerdings scheint es einen kleinen Zusammenhang zwischen zeitlichem Aufwand und der erhaltenen Entschädigung zu geben. Jedoch kann von einer klaren Entschädigungsregelung nicht die Rede sein. So erhalten Aktiv-Trainer eine jährliche Entschädigung von 2001-3001.- (n=14) für einen zeitlichen Aufwand von drei bis vier Stunden (7,14%) bis zu mehr als 18 Stunden wöchentlich (14,29%). Dies zeigt, dass die gleiche Entschädigung nicht für den gleichen Aufwand ausbezahlt wird. Allerdings ist eine Tendenz festzustellen, dass höhere Beträge auch mit einem erhöhten zeitlichen Aufwand mit einhergehen. Diese Tendenz ist ebenfalls im Nachwuchsbereich zu erkennen. Auch zeigt sich, dass die Entschädigung nur in geringem Masse mit der Stärke der Liga, bei welcher der Trainer tätig ist, zusammenhängt. Es lässt sich zwar im Allgemeinen feststellen, dass höhere Beträge auch in stärkeren Ligen

ausbezahlt werden, doch scheint es keine Regelung für die niedrigen Beträge bis zu 2001.- im Jahr zu geben. Diese niedrigen Entschädigungen verteilen sich ziemlich gleichmässig über alle Stärkeklassen hinweg, ausgenommen die Nationalligen, welche doch separat betrachtet werden müssen. Die gleiche Aussage kann über die Anzahl Saisons übernommen werden. Es lässt sich keinen genauen Zusammenhang zwischen der Anzahl Saisons Trainererfahrung und dem erhaltenen Betrag herleiten. Lediglich ist wieder eine Tendenz erkennbar, dass die hohen Beträge auch diejenigen Trainer erhalten, welche ein hohes Mass an Erfahrung vorweisen und zusätzlich in einer starken Liga engagiert sind.

Jedoch belaufen sich auch die Ausgaben der Schweizer Unihockeytrainer zumeist auf weniger als 500.- im Jahr. Dabei gibt es nur kleine Unterschiede zwischen den Aktiv-Trainer (n=206) und den Nachwuchs-Trainer (n=694). So geben Trainer von Aktiv-Teams zu 65,05% und Nachwuchstrainer zu 66,72% weniger als 500.- im Jahr für Fahrspesen, Trainermaterial und Kurskosten aus. Daher ist der finanzielle Aufwand für die Trainer nicht hoch, allerdings erhalten sie auch wenig für ihre Arbeit.

### 5.7 Ausbildung und Qualifikation

Betrachtet man die Qualifikation der Schweizer Unihockeytrainer (n=957) zeigt sich ein ernüchterndes Bild. Insgesamt können 40,96% gar keine erfolgreich abgeschlossene Ausbildung im Unihockeysport vorweisen. Weitere 30,93% haben den J+S Leiterkurs, demnach lediglich die Grundausbildung, vorzuweisen, wie auf Abbildung 11 zu erkennen ist.

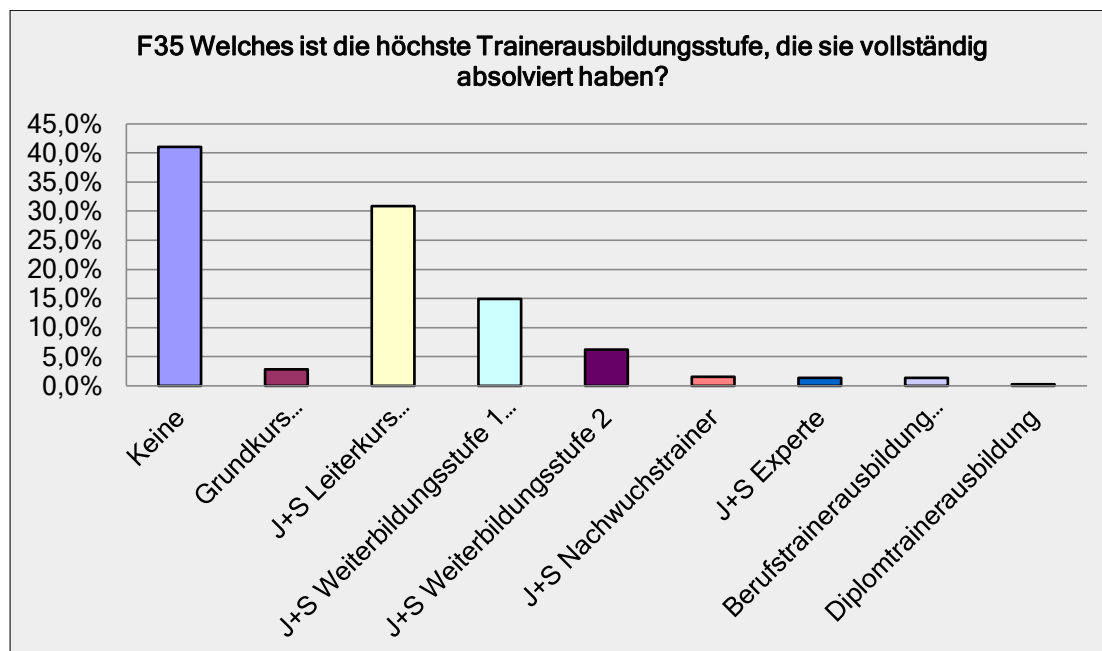


Abbildung 12: Höchste absolvierte Trainerausbildung

Wie bereits gezeigt werden konnte, weisen besonders junge Trainer keine Qualifikation für ihre Trainertätigkeit auf. Doch können noch mehrere Dimensionen mit einbezogen werden. So zeigt sich, dass weibliche Trainer im Durchschnitt eine etwas geringere Qualifikation aufweisen als ihre männlichen Kollegen. Jedoch halten sich die Zahlen für diejenigen, welche noch keine

Ausbildung besucht haben etwa gleich. Männer (n=788) haben zu 40,61% und Frauen (n=169) zu 42,6% keine Qualifikation. Frauen weisen einen hohen Wert von 37,87% für Trainer mit dem J+S Leiterkurs (Grundausbildung) gegenüber den Männern mit 29,44% auf. Dies bedeutet, dass die hohen Ausbildungen beinahe ausschliesslich von männlichen Trainerpersonen besucht werden.

Wie bereits gezeigt werden konnte spielt die schulische Ausbildung nicht nur auf die Funktion des Trainers sondern auch auf die Qualifikation eine wichtige Rolle. Denn es kann festgehalten werden, dass je höher der schulische Abschluss der Trainer ist, desto höher ist auch die Qualifikation als Trainer im Unihockeysport. Von den Personen mit obligatorischem Schulabschluss (n=63) weisen 71,43% keine Ausbildung als Trainer auf und nur 17,46% haben die Grundausbildung erfolgreich absolviert. Zudem zeigt sich, dass Trainer mit einem Abschluss an einer Hochschule (n=204) auch die höchste Trainerqualifikation vorweisen. Dies zeigt sich auch dadurch, dass Trainer mit einem Hochschulabschluss zu 16,66% eine höhere Ausbildung als die Weiterbildungsstufe 1 absolviert haben. Trainer mit einer höheren Fach- oder Berufsausbildung (n=213) weisen mit 15,5% ebenfalls einen hohen Wert auf. Wesentlich tiefer fällt die Qualifikation für Trainer mit einem Abschluss an einer Mittelschule (n=155) mit 5,82% und für Trainer mit einer Berufslehre (n=322) mit 7,14% aus. Von den Trainer mit einem obligatorischen Schulabschluss hat noch keiner die Weiterbildungsstufe 2 erreicht, was sicherlich auch mit dem Alter zusammenhängt.

Bezüglich der Funktion von Trainer und der vorgewiesenen Qualifikation ergeben sich zwei interessante Fakten. Von allen Trainer, die als Cheftrainer tätig sind (n=653), haben 35,99% keine Ausbildung erfolgreich besucht und weisen daher keine Unihockeyspezifische Ausbildung vor. Weitaus höher liegt der Wert für die Assistenztrainer (n=204) mit 54,41%. Das heisst, mehr als ein Drittel aller Cheftrainer und mehr als die Hälfte aller Assistenztrainer haben noch nie einen Ausbildungslehrgang von Swiss Unihockey oder J+S besucht. Besonders die Assistenztrainer haben dabei angegeben, dass sie eine Ausbildung in einer anderen Sportart verfügen, jedoch noch keinen Unihockeyspezifischen Kurs abgeschlossen haben. Dies deckt sich mit den Befunden von Nordmann (2012), da Trainerassistenten nach dem Mix-Modell (SASOC, 2010) oft keine Qualifikation vorweisen oder in Ausbildung sind und dadurch die unterste Stufe des Modells stellen. Auch können Assistenztrainer von erfahrenen Trainer profitieren und lernen.

Auch zeigt sich, dass im Allgemeinen die Ausbildung von Trainer im Herren Unihockey etwas besser ausfällt als bei den Damen oder bei geschlechtergemischten Teams wie den E oder D Junioren. So weisen 39,83% aller Trainer von Herren Mannschaften (n=467), 43,43% aller Damen Trainer (n=175) und 41,2% aller geschlechtergemischten Team Trainer (n=250) keine Qualifikation auf. Auch sind Trainer mit einer höheren Qualifikation besonders im Herren Unihockey vorzufinden. So haben 12,85% aller Herren Trainer die Weiterbildungsstufe 2 oder mehr erreicht. Bei den Damen Trainer liegt der Wert jedoch nur bei 9,14% und bei den Trainer von geschlechtergemischten Mannschaften bei 4,8%.

Besonders interessant wird der Vergleich von Aktiv- zu Nachwuchsmannschaften bezüglich der Qualifikation ihrer Trainer. Die Trainer von Aktiven (n=205) haben zu 50,73% und die

Trainer von Junioren (n=687) nur 37,99% noch nie einen Ausbildungslehrgang absolviert. Dadurch zeigt sich, dass im Mittel eine höhere Qualifikation von Nachwuchstrainer gegenüber den Aktiv-Trainer vorliegt. Jedoch reicht die Differenzierung zwischen Aktiven und Junioren nicht aus und es muss weiter betrachtet werden, in welcher Liga die Trainer wie ausgebildet sind. So lässt sich festhalten, dass die nach ihrer Qualifikation besten Trainer im Bereich der Aktiven in der Nationalliga A oder B angestellt sind. Jedoch können noch immer 26,47% aller Schweizer Unihockeytrainer der Nationalligen (n=34) keine Qualifikation vorweisen. Im Vergleich zu den anderen Ligen ist dies jedoch der tiefste Wert und steht in einem grossen Gegensatz zu der nominell schwächsten Aktiv-Liga der Schweiz. Die Trainer der 5. Liga Kleinfeld (n=16) haben zu 81,25% noch nie eine Ausbildung als Trainer im Unihockey absolviert. Im Bereich des Nachwuchses zeigt sich, dass besonders bei den ganz Jungen eine tiefe Qualifikation der Trainer vorliegt. Im Mittel weisen die Trainer im Kinderunihockey, D Junioren und den A Juniorinnen auf. Die im Durchschnitt am besten ausgebildeten Trainer im Nachwuchsbereich befinden sich bei den U21 Juniorinnen, den U18 und U21 Junioren. Dadurch sind wie bereits bei den Aktiven die nominell besten Trainer in den starken Ligen vertreten und nicht bei den ganz kleinen. Dies zeigt sich zudem, da von allen Trainer im Kinderunihockey (n=48) 45,83% keine Qualifikation erfolgreich abgeschlossen haben. Dem gegenüber stehen beispielsweise die Trainer von U21 Juniorinnen (n=32) mit nur 15,63%, welches der niedrigste Wert im Nachwuchsbereich darstellt.

Des Weiteren lässt sich feststellen, dass die Schweizer Unihockeytrainer von Aktiven grossenteils eine Trainertätigkeit übernehmen, bevor sie eine Ausbildung besucht haben. Dadurch lassen sich die hohen Werte für Trainerfrischlinge ohne Qualifikation erklären. Insgesamt weisen 85,71% aller Trainer, welche ihre erste Saison in Angriff nehmen (n=21), keine Ausbildung auf. Jedoch auch die Trainer mit bereits einem Jahr an Erfahrung (n=19) haben zu 84,21% und Trainer mit zwei Jahren Erfahrung (n=30) haben zu 73,33% noch keine Qualifikation vorzuweisen. Damit werden grösstenteils Ausbildungen erst nach und nach vorgenommen und nicht im Voraus besucht. Betrachtet man jedoch die Nachwuchsabteilung, so fallen die Daten etwas weniger extrem aus. Jedoch hat nicht einmal ein Viertel der Nachwuchstrainer in der ersten Saison (n=79) eine Ausbildung erfolgreich absolviert. Mit 77,22% fällt der Wert im ersten Jahr als Trainer zwar immer noch sehr hoch aus, doch fällt dieser schneller als bei den Aktiv-Trainer ab. In der zweiten Saison (n=101) haben bereits nur noch 55,45% keine Ausbildung vorzuweisen und in der dritten Saison (n=96) sind dies noch 45,45%. Dadurch scheinen die Trainer im Nachwuchsbereich bestrebt zu sein, an einem Ausbildungslehrgang teilzunehmen.

Betrachtet man nun die Entschädigung, welche die Trainer von Aktiv-Mannschaften für ihre Arbeit erhalten, scheint ein klarer Zusammenhang zwischen vorgewiesener Qualifikation und erhaltener monetären Entschädigung zu bestehen. Die am besten ausgebildeten Trainer erhalten auch die höchsten Beträge. Jedoch scheinen auch diesbezüglich keine klaren Regelungen zu bestehen. So erhält ein einzelner Trainer ohne jegliche unihockeyspezifische Ausbildung eine jährliche Entschädigung zwischen 7'501-10'000.- und ein Trainer mit einer Berufstrainerausbildung erhält im Gegenzug nichts für seine Arbeit. Doch scheint die Tendenz

zu zeigen, dass eine bessere Qualifikation auch eine bessere Entlohnung mit sich bringt. Dies zeigt sich nicht nur bei den Aktiven sondern auch bei den Junioren. Auch da ist zu erkennen, dass schlecht oder gar nicht ausgebildete Trainer weniger hoch oder nicht für ihren Aufwand entschädigt werden. Allerdings scheinen auch hier noch andere Kriterien für das Mass der monetären Entlohnung für die Trainertätigkeit verantwortlich zu sein, da es grosse Unterschiede bei derselben Qualifikation gibt.

Des Weiteren zeigt sich, dass die Qualifikation mit dem Aufwand in Verbindung stehen muss. So wenden 16,35% der Trainer von Aktiv-Mannschaften ohne Qualifikation (n=104) im Durchschnitt mehr als sechs Stunden wöchentlich für ihr Engagement auf und die Trainer mit einem höchsten Abschluss der Weiterbildungsstufe 2 (n=16) sind zu 68,75% mehr als sechs Stunden pro Woche als Trainer tätig. Dieser Befund ist im Nachwuchsbereich etwa gleich stark ausgeprägt. Juniorentrainer ohne Qualifikation (n=261) arbeiten wöchentlich nur zu 10,34% mehr als sechs Stunden. Die Trainer mit einer höchsten Ausbildung der Weiterbildungsstufe 2 oder höher (n=37) wenden zu 60,54% durchschnittlich mehr als sechs Stunden pro Woche für ihre Trainertätigkeiten auf. Den höchsten Wert weisen dabei die Trainer mit einer Berufstrainerausbildung (n=8) mit 75% grösserem wöchentlichen Aufwand als sechs Stunden auf. Dadurch kann gesagt werden, dass eine höhere Ausbildung auch einen höheren zeitlichen Aufwand mit sich bringt.

Die Abbildung 12 zeigt, dass viele Trainer im Schweizerischen Unihockey gar keine Ausbildung anstreben. 31,66% aller Trainer (n=957) geben an, dass sie keine Qualifikation planen zu erreichen.

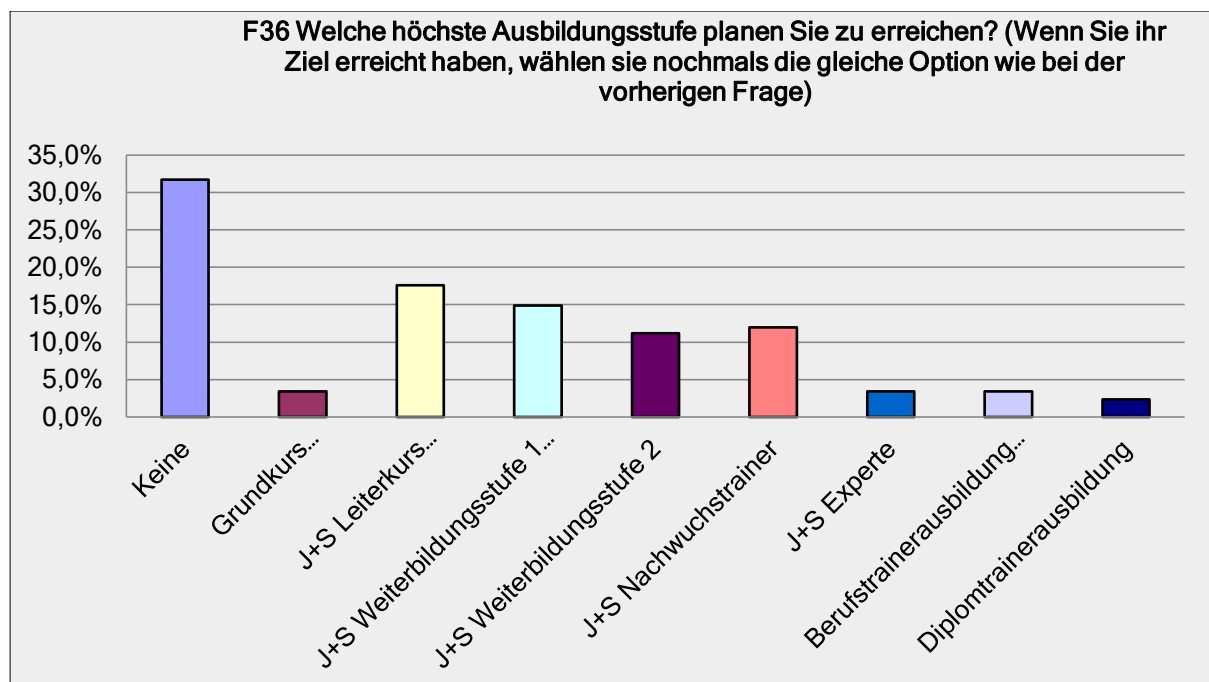


Abbildung 13: Höchste geplante Trainerausbildung

Vergleicht man nun die aktuell höchste Qualifikation der Trainer mit der in Zukunft geplanten Ausbildung, so sieht man in Abbildung 13, dass die Schweizer Unihockeytrainer mit ihrer bisherigen höchsten Ausbildung noch nicht zufrieden sind und allgemein eine höhere

Qualifikation anstreben. Besonders die Module der Weiterbildungsstufe 2 und die Ausbildung zum J+S Nachwuchstrainer scheinen im Vergleich zur aktuellen Ausbildung als erstrebenswert erachtet zu werden.

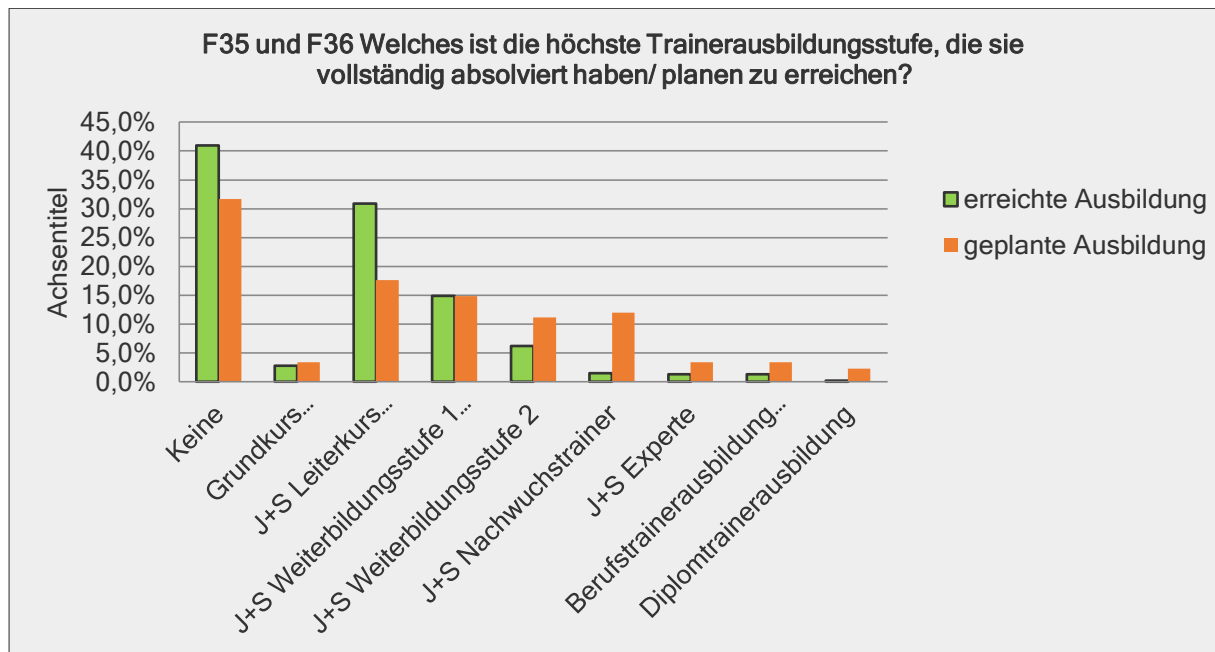


Abbildung 14: Erreichte und geplante Ausbildung im Vergleich

Wie bereits gezeigt wurde, sind besonders ältere Trainer nicht motiviert, an einem Ausbildungslehrgang teilzunehmen. Dies wurde dadurch bestätigt, dass nur 15,63% aller 18-20 Jährigen (n=96) keine Ausbildung planen und die Werte für ältere Trainer höher ausfallen. Jedoch scheinen neben dem Alter noch weitere Einflussgrößen wirksam zu sein. Bezüglich des Geschlechts der Trainer, treten ähnliche Befunde wie bereits bei der aktuellen höchsten Qualifikation auf. Männliche Trainer (n=788) haben zu 32,87% und Frauen (n=169) zu 26,04% keine Ausbildung in ihrer Planung. Dies zeigt, dass Frauen bestrebt sind als Männer, eine Grundausbildung zu erlangen. Allerdings planen Frauen auch weniger als Männer, eine hohe Ausbildung anzustreben. Dies zeigt sich dadurch, dass 33,96% aller männlichen Trainer eine Qualifikation der Weiterbildungsstufe 2 oder höher anstreben. Bei den Frauen liegt dieser Wert bei nur 24,85%.

Ein weiterer Faktor für den Besuch von Ausbildungslehrgängen kommt der Finanzierung zu. Die Umfrage hat ergeben, dass nur 11,63% aller Schweizer Unihockeytrainer (n=791) für die Kurskosten selber aufkommen muss. Die anderen 88,37% können an den Ausbildungen teilnehmen, ohne dass sie einen finanziellen Aufwand zu beklagen haben. Dabei übernimmt der Verband oder der Verein die Kosten für die jeweiligen Kurse ganz oder nur teilweise. Vergleicht man nun die höchste abgeschlossene Qualifikation mit den Zahlungsvereinbarungen zwischen Trainer, Verein und Verband, so ist erstaunlich, dass es keine grossen Unterschiede gibt. Die Trainer, welche selbst für die Kurskosten aufkommen müssen (n=92), haben zwar zu 38,04% keine Ausbildung vorzuweisen, jedoch auch zu 20,65% den Grundkurs, wie in Abbildung 14 zu sehen ist. Die Trainer hingegen, welchen die Ausbildungslehrgänge finanziert werden (n=699), haben zu nur 29,33% keine Qualifikation und zu 37,91% den Grundkurs

vorzuweisen. Jedoch zeigt sich, dass die Trainer ohne finanzielle Unterstützung für die Kurskosten prozentual mehr eine Ausbildung auf der Weiterbildungsstufe 2 oder höher erfolgreich absolviert haben. Dies zeigt, dass der Grundkurs häufiger besucht wird, wenn die Trainer nicht selber dafür aufkommen müssen, jedoch werden Weiterbildungen unabhängig von den Kosten besucht. Dies wird dadurch bestärkt, dass 22,83% der Trainer ohne Entschädigung für die Kurskosten keine Ausbildung planen. Dieser Wert deckt sich mit den Trainern, welche unterstützt werden und zu 22,32% keine Qualifikation anstreben. Auch hier zeigt sich der Trend, dass Trainer, welche keine Unterstützung für die Kurskosten erhalten, bestrebt sind eine hohe Qualifikation zu erreichen als die Trainer mit einer Entschädigung.

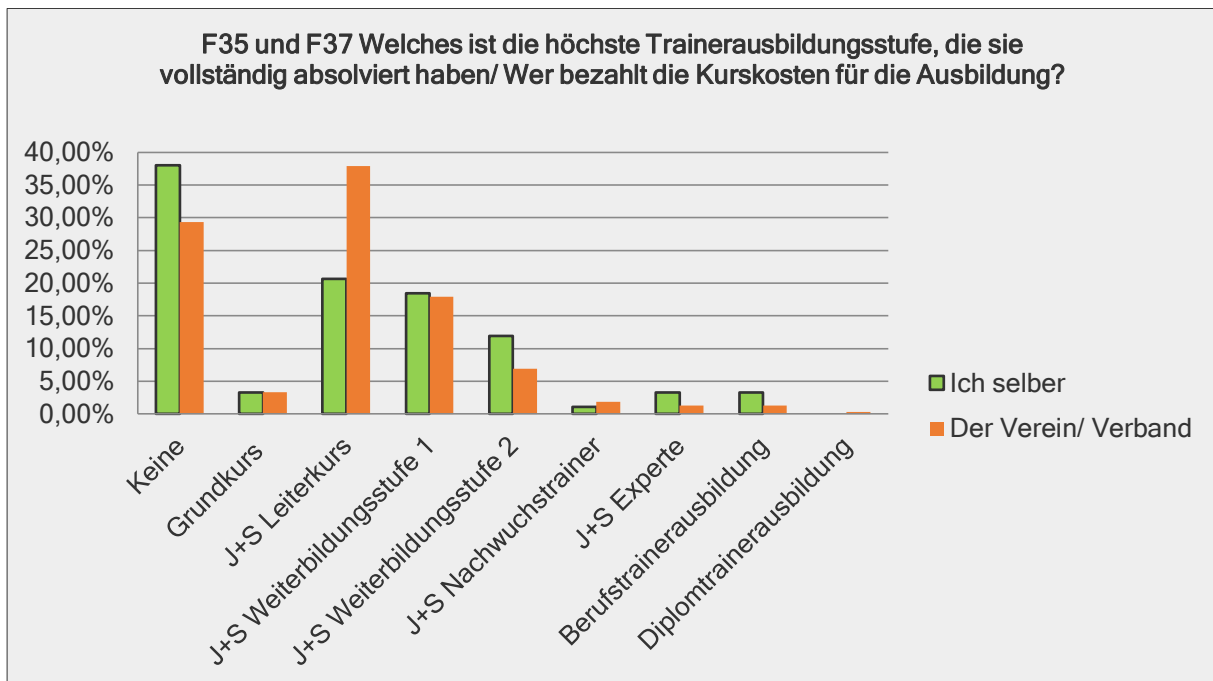


Abbildung 15: Höchste Trainerausbildung nach Selbst- oder Fremdfinanzierung

Auch hat sich bei dem offenen Teil der Frage nach der finanziellen Unterstützung für Kurskosten gezeigt, dass es keine allgemeingültige Regelung für die Bezahlung der Kurskosten innerhalb der Schweizer Unihockeyvereine gibt. So wurde oft genannt, dass der Verein ein Teil der Kosten übernimmt und der Rest durch die Trainer selbst gedeckt wird. Auch scheint die Kommunikation diesbezüglich noch teilweise zu schlecht zu funktionieren, denn viele Trainer wussten nicht, ob der Verein für Ausbildungslehrgänge aufkommt oder nicht.

Auch scheint die Qualität der angebotenen Ausbildungslehrgänge gut zu sein. Denn auf die Frage, wie die Trainer die Qualität der bisher besuchten Ausbildungen bewerten (n=556), waren 22,3% der Meinung, dass die Qualität „sehr gut“ war, 66,01% fanden die Kurse „gut“ und 10,97% gaben ein „durchschnittlich“. Was denn nun bei den Ausbildungsmodulen als gut empfunden wurde, zeigt sich bei der Betrachtung der offenen Fragen, bezüglich der Qualität und des Inhalts der Ausbildungen. Viele Trainer (n=388) haben sich zu den positiven Aspekten der Ausbildungen geäußert. Als besonders positiv wurde der Austausch zwischen den Trainern in den jeweiligen Aus- und Weiterbildungsmodulen angesehen. Sehr viele Trainer sind der Meinung, dass sie während der Kurse viel von den Erfahrungen anderer Trainer und der



Kursleiter profitieren konnten. So wurde ihnen nicht nur neue Ideen für ihre Trainertätigkeit von dem Kursleiter sondern auch von den Teilnehmer weitergegeben. Auch wurden die Struktur und der Aufbau der Module oft als positiver Grund genannt, wobei besonders die Verknüpfung von Theorie und Praxis lobenswert sei. Dabei aufgefallen ist, dass viele Trainer besonders die praktischen Einheiten als gelungen empfanden und die Theorie möglichst in einem kleinen Rahmen gehalten werden sollten. Als letzter häufig genannter Punkt wurde das Engagement der Leiterpersonen genannt. Durch die Leiter und andere Teilnehmer sei ein entspanntes und produktives Klima in den Ausbildungslehrgängen vorhanden. Im Gegenzug gab es jedoch auch einige kritische Anmerkungen (n=256). Als grösster Kritikpunkt wurde die fehlende Diversifikation und Spezifität der Kurse genannt. So waren viele Trainer der Ansicht, dass der Grundkurs zwar einen guten Überblick verschafft, jedoch vieles für die eigenen Tätigkeitsfelder nicht übernommen werden kann, da es nicht auf die jeweilige Altersklasse übernommen werden kann. Nach Sterr (2012) ist jedoch der individuelle Entwicklungsstand und Hintergrund der Trainer bei der Ausbildung zu berücksichtigen. Qualifikationssysteme sollen sich des Weiteren nach Nordmann (2012) an dem Bedarf der Trainer orientieren. Diese Forderung nach mehr Individualität der Schweizer Unihockeytrainer zeigt ein Zitat aus dem Fragebogen.

Das Spektrum der Kurse war jeweils gross (Kleinfeld, Nachwuchs, Leistungsteams). Daher konnte ich nicht immer voll von den aufgewendeten Stunden profitieren. Thema wird aber mit den folgenden Levels sicher auch entschärft. (Frage F40)

Dies zeigt auch bereits, dass eine Diversifikation der Kurse erst zu einem späteren Zeitpunkt stattfindet und da viele Trainer diese Weiterbildungsmodule noch nicht besucht haben, könnte dies ein Grund für diese Kritik sein und in weiterer Punkt geht damit einher. Dadurch, dass viele Themen des Grundkurses auf einer oberflächlichen Basis behandelt werden, wird die Tiefe der Theorie teilweise vermisst. Viele Trainer waren der Meinung, dass sie gerne mehr praxisnahe Übungen, Taktikgrundlagen oder sogar spezifisches Wissen bezüglich des Torhüter- oder Mentaltrainings vermittelt bekommen würden. Dadurch kam der Wunsch, dass die Kurse nach Altersstufe organisiert werden könnten, wie ein weiteres Zitat aufzeigt.

Wenn ich ein FK Modul besuchen "muss" an welchem auch Breitensport Trainer dabei sind, fehlt der substantielle Benefit. Es wäre super, wenn es mehr Module für U-Stufen Leistungssport Trainer geben würde. (Frage F40)

Als letzter häufig genannter Punkt, wurde der Wunsch nach Experten geäussert. Viele Trainer wünschen sich mehr erfahrene Trainer aus den jeweiligen Spitzenligen oder auch Spieler als Gastreferenten. Auch wurde teilweise die didaktische und fachspezifische Kompetenz der Leiter kritisiert. So wurde das theoretische Grundwissen der Leiterpersonen teilweise in Frage gestellt, doch das Praxiswissen als gut und genügend erachtet.

Wie sich gezeigt hat, gibt es bei der Qualifizierung der Schweizer Unihockeytrainer noch Potential zur Verbesserung. Daher ist es bedeutsam, zu wissen, warum Trainer keine Ausbildungen besuchen. Auf diese Frage, warum die Trainer noch keine Qualifizierung vorweisen können (n=174) wurden viele verschiedene Gründe genannt. Der mit Abstand am

häufigsten genannte Grund war die fehlende Zeit. Dies bestätigt die Aussage von Diegel et. al. (2010), da Trainerkarrieren durch den grossen zeitlichen Aufwand für die benötigte Qualifikationen als unattraktiv erscheinen. Viele Trainer geben an, dass sie aus beruflichen, familiären oder anderen Gründen keine Zeit für eine Ausbildung haben. Es fällt vielen Trainern schwer, sich für einen Kurs anzumelden, da diese nicht nur an Wochenenden stattfinden oder schon weit im Voraus ausgebucht sind. Auch empfinden viele Trainer eine Qualifizierung in der ersten Saison als überflüssig. So haben sich einige darüber geäussert, dass sie lieber zuerst Erfahrungen in der Praxis sammeln, bevor sie sich dazu entschliessen ihre Zeit für eine Ausbildung zu geben. Diese Antwort wurde meistens zusammen mit der eigenen Erfahrung als Spieler ergänzt. Wie folgendes Zitat der Frage F41 zeigt, erachten viele Trainer ihre als Spieler gesammelten Erfahrungen als ausreichend. Diese muss jedoch nicht zwingend als Unihockeyspieler oder -Trainer gesammelt worden sein.

Ich bin als Notnagel eingestiegen, habe aber sportlich sehr viel Erfahrungen als Eishockeyspieler gesammelt. (Frage F41)

In dieser Aussage spiegelt sich ein weiteres Argument wieder. Die Trainer ohne erfolgreiche Trainerausbildung sind oft in diese Position gedrängt worden oder zumindest wurden sie aufgrund eines Trainermangels im Verein zu einer Trainertätigkeit animiert. Diese Aussage deckt sich mit den Befunden von Diegel et. al. (2010), da Trainer oft von Vereinen direkt angefragt werden, eine Trainertätigkeit zu übernehmen, ohne dass eine Stelle ausgeschrieben wird. Dies beinhaltet auch die vielen Spielertrainer, welche besonders in den tieferen Aktiv-Kleinfeldligen vorhanden sind und durch ihre eigenen Erfahrungen als Spieler für eine Trainerposition besonders geeignet sind. Doch nicht nur dort, sondern auch im Nachwuchsbereich wird teilweise eine Trainerausbildung als überflüssig wahrgenommen zu werden.

Finde ich für E JuniorenInnen nicht nötig. (Frage F41)

Diese Aussage zeigt auf, dass einige Trainer der Meinung sind, dass eine unihockeyspezifische Qualifizierung nicht nötig sei. Dadurch sind die Hauptgründe, welche dafür verantwortlich sind, dass sich die Schweizer Unihockeytrainer noch für keinen Ausbildungslehrgang angemeldet haben, bei der Person selbst zu suchen und nicht nur auf die Struktur der Trainerausbildung von Swiss Unihockey zurückzuführen. Allerdings gab es auch einige wenige Aussagen, welche sich der Struktur annahmen. Es hat sich gezeigt, dass sich einige Trainer eine bessere Ausdifferenzierung der angebotenen Kurse wünschen.

Die Trainerausbildung ist zu stark auf den Nachwuchs ausgerichtet. Ich vermisse einen Trainerkurs resp. -modul, welcher/s sich ausdrücklich auf den Breitensport bei den Erwachsenen fokussiert. (Frage F41)

Aus diesem Grund sind einige Trainer nicht gewillt ihre Zeit für eine Qualifikation zu geben, welche sie in der Praxis nicht oder nur teilweise gebrauchen können. Als letzter wiederkehrender Kritikpunkt an der Struktur der Ausbildungsorganisation von Swiss Unihockey und vor allem von J+S wurde das Mindestalter von 18 Jahren für die Einschreibung

der Ausbildungsmodule genannt. Dadurch ist es einigen Trainern gar nicht möglich, eine Qualifizierung zu Beginn ihrer Trainerkarriere zu erhalten.

## 6. Diskussion

Wie sich in Kapitel 5.1 gezeigt hat, weisen besonders junge Trainer keine Ausbildung auf, spielen jedoch selbst aktiv Unihockey. Durch diesen Tatbestand bringen die jungen Trainer zwar eigene Erfahrungen als Spieler mit, jedoch haben sie keine Erfahrung als Trainer. So ist es besonders wichtig, dass diese an Ausbildungen teilnehmen sollten. Dadurch ergeben sich zwei Vorteile. Einerseits hat sich gezeigt, dass junge Trainer besonders im Nachwuchsbereich in den Kategorien JuniorInnen D+C oder im Kinderunihockey angestellt sind. Durch eine bessere Ausbildung kann die Qualität in den Trainings im Nachwuchsbereich gesteigert werden. Zudem besteht die Chance, dass die jungen Trainer nach einer Ausbildung länger im Unihockeysport als Trainer tätig bleiben als ohne Ausbildung. Dem entsprechend sollte das Ziel von Swiss Unihockey sein, junge Trainer zu fördern und eine Ausbildung auch für diese attraktiv zu gestalten.

Die Verteilung der Schweizer Unihockeytrainer auf das Geschlecht bezogen fällt zu Gunsten der Männer aus. Es hat sich während der Untersuchung gezeigt, dass mehr als vier Fünftel der Trainer männlich sind. Dies ist sicher auch dadurch zu begründen, dass es insgesamt nur 5'957 lizenzierte Spielerinnen bei den Aktiven und im Nachwuchs insgesamt gibt. Dem gegenüber stehen die 27'560 männlichen Spieler. Diese Zahlen weisen beinahe das gleiche Verhältnis auf. Daher scheint es nachvollziehbar, dass es mehr männliche Trainer gibt als Frauen, da besonders Personen mit sportartspezifischem Hintergrund für den Trainerposten rekrutiert werden. Daher weisen die Männer ein um einiges grösseres Reservoir und damit auch ein grösseres Potential an zukünftigen Trainer auf. Doch hat sich auch gezeigt, dass es nicht nur mehr männliche Trainer gibt, sondern dass diese auch in anderen Bereichen eingesetzt werden. Frauen sind mehr im Nachwuchsbereich vorzufinden und weniger bei den Aktiven und selten in den Nationalligen. Dadurch werden die hohen Trainerämter grossenteils auch von Männern übernommen. Auch zeigt sich, dass Frauen eher selten als Trainer für männlichen Spieler und Männer selten für Frauenteam verantwortlich sind. Betreffend der Qualifikation von Männer und Frauen hat sich ergeben, dass Frauen im Mittel etwas schlechter ausgebildet sind als die Männer. Dies ist besonders für höhere Ausbildungen festzustellen, welche beinahe ausschliesslich von Männern besucht werden. Des Weiteren kommt die Tatsache hinzu, dass Frauen an sich motiviert sind eine Qualifizierung anzustreben, jedoch sich mit dem Grundkurs oder dem J+S Leiterkurs zufrieden geben. An dieser Stelle wäre es möglich, weibliche Trainer auch für höhere Qualifikationen und Ämter zu rekrutieren. Dies kann auch ein Indiz dafür sein, warum weibliche Trainer weniger für ihre Leistungen entschädigt werden als ihre männlichen Kollegen.

Ob der höchste erreichte Schulabschluss einen direkten Einfluss auf die Qualifizierung und die Funktion der Trainer nimmt, kann an dieser Stelle nicht eindeutig geklärt werden. Allerdings

hat sich gezeigt, dass Trainer mit einer höheren schulischen Ausbildung auch mehr in wichtigen Ämtern eingesetzt werden und Trainer mit tieferem schulischem Abschluss nur selten in Leistungsteams als Cheftrainer aktiv sind. Dadurch, dass Trainer mit höherem schulischem Abschluss in der Tendenz auch eine höhere Qualifikation vorweisen, scheint der Einfluss der schulischen Ausbildung nahe zu liegen. Dies kann sicherlich einerseits dadurch erklärt werden, dass Trainer noch während ihrer schulischen Ausbildung über mehr Zeit verfügen, Trainerkurse zu besuchen als ihre Kollegen, welche im Berufsalltag engagiert sind. Auch könnte es ein Indiz dafür sein, dass die Attraktivität der angebotenen Qualifizierungskurse etwas angepasst werden müsste. Dies deckt sich mit den Aussagen, warum Trainer noch keinen Ausbildungslehrgang besucht haben. Es scheint ein Wunsch der Trainer zu sein, dass die Grundausbildung nicht in der Form einer Blockwoche sondern verteilt auf die Wochenenden oder eventuell auch durch Abendkurse angeboten wird, um keine Ferienwoche dafür aufwenden zu müssen.

Des Weiteren haben sich während der Untersuchung einige zusätzliche interessante Fakten herausgestellt. So zeigt sich, dass sehr wenige Trainer ohne den Schweizer Pass aktiv sind. Daher stellt sich die Frage nach dem Wieso. Um diese Frage zu klären, wäre es interessant zu wissen, wie viele Spieler ohne den Schweizer Pass Unihockey spielen und ob sich diese Zahlen decken. Auch stellt sich die Frage, ob der Unihockeysport in Familien mit Migrationshintergrund zu wenig präsent und attraktiv ist. Da fast ausschliesslich Schweizer als Trainer eingesetzt sind, eröffnet sich für den Schweizer Unihockeysport ein grosses Potential, mehr Spieler und Trainer mit Migrationshintergrund zu rekrutieren. Ein weiteres grosses Potential ergibt sich durch die vielen Eltern, welche eine Trainerposition übernehmen. Es hat sich gezeigt, dass viele Eltern Trainer ihrer Kinder sind. Des Weiteren konnte aufgezeigt werden, dass Trainer mit Kinder häufiger eine Qualifizierung vorweisen können als kinderlose Trainer. Dies ist sicherlich ein guter Trend und Eltern sollten dazu motiviert werden, eine Ausbildung zu besuchen. Dadurch können diese Trainer an den Sport gebunden werden, auch wenn das eigene Kind nicht mehr in der zu betreuenden Mannschaft mitspielt. Was sich jedoch anhand dieser Untersuchung nicht klären lässt, ist die Frage, wann Eltern ihr erstes Traineramt übernehmen, das heisst, ob das eigene Kind der Hauptfaktor war, eine Trainerrolle einzunehmen.

Im Laufe dieser Untersuchung hat sich herausgestellt, dass es im Schweizer Unihockeysport nur wenige Spezialisten wie Konditions-, Torhüter- oder Mentaltrainer gibt. Allerdings müssen diese Befunde dadurch relativiert werden, dass diese Trainer vermutlich nicht oder nur selten mit dem Fragebogen erreicht wurden. Allerdings lässt sich festhalten, dass die Nationalligen von allen anderen Ligen separat betrachtet werden muss. So scheint die Ausdifferenzierung und Organisation der Chef- und Assistenztrainer in der Nationalligen gut zu funktionieren. In den anderen Ligen scheint eine klare Rollenaufteilung nur bedingt vorhanden zu sein und mehrere Trainer teilen sich das Amt des Cheftrainers. Dadurch werden die Arbeitsfelder der Trainer nicht klar definiert. Dies kann besonders im Nachwuchsbereich zu einigen Problemen führen, da oftmals einige Trainer abwechselungsweise für die Junioren verantwortlich sind und dadurch die interne Kommunikation sehr gut funktionieren muss.

Die Untersuchung hat aufgezeigt, dass die Ausbildung der in der Schweiz aktiven Trainer im Durchschnitt sehr schlecht ist. Zwei Fünftel aller Trainer haben keine erfolgreiche Qualifizierung vorzuweisen. Jedoch kann eine gute Tendenz im Schweizer Unihockeysport festgehalten werden. Die Trainererfahrung scheint an der richtigen Stelle vorhanden zu sein. So hat sich gezeigt, dass sie besonders in den Leistungsligen und auch im Nachwuchsbereich vorhanden ist. Dadurch sind die erfahrensten Trainer besonders in den Nationalligen und in den ganz tiefen Ligen der E und D Junioren oder im Kinderunihockey anzutreffen. Im Gegenzug gibt es in diesen jungen Altersklassen auch sehr vielen unerfahrenen Trainer, welche ihre erste oder zweite Saison in Angriff nehmen. Auch hat sich durch die Befragung gezeigt, dass einige Trainer eine Ausbildung für diese Altersstufen als nicht notwendig erachten. Allerdings sollten genau in diesem Bereich gut ausgebildete Trainer engagiert sein, um den Anforderungen einer guten Nachwuchsausbildung gerecht zu werden. Auch sind in dieser Altersklasse didaktische und pädagogische Aspekte nach Gahai und Holz (1986) von besonderer Bedeutung. Daher sollten ganz besonders unerfahrene Trainer, welche im Nachwuchsbereich tätig sind, einen Ausbildungslehrgang besuchen und die Ausbildungen sollten diese Trainer ansprechen. Durch die Einführung eines Lizenzierungssystems sind jedoch genau diese Trainer gefährdet, ihre Trainerposition aufzugeben, da sie nicht bereit sind den Mehraufwand auf sich zu nehmen. Durch die Tatsache, dass es viele unerfahrene und unausgebildete Trainer im Nachwuchsbereich gibt, die sich einen Trainerposten teilen, könnte die Einführung eines Lizenzwesens für Trainer ähnlich anderer Sportarten eingeführt werden. Dabei ist es notwendig, dass mindestens ein Trainer eine gültige Lizenz aufweisen muss, die anderen jedoch nicht. Dadurch sind nicht alle Trainer auf einmal gezwungen, eine Qualifizierung vorweisen zu können und die Assistententrainer können von den Erfahrungen des Cheftrainers profitieren. Zu einem späteren Zeitpunkt können sie dann die Ausbildung ebenfalls besuchen und so ihre eigene Lizenz erwerben.

Jedoch nicht nur im Nachwuchsbereich sondern auch bei den Aktiven gibt es viele unausgebildete Trainer. Im Durchschnitt ist die Qualifizierung der Trainer im Nachwuchs sogar besser als bei den Aktiven. Diese fehlende Qualifikation ist besonders in den Nationalligen auffallend. In den nominell stärksten Schweizer Unihockeyligen gibt es einige Trainer, welche keine unihockeyspezifische Ausbildung vorweisen können. Der Wert der unausgebildeten Trainer nimmt mit der absteigenden Ligastärke allerdings mehr und mehr zu. Viele Trainer sind der Meinung, dass beispielsweise in der 5. Liga Kleinfeld keine Qualifizierung der Trainer notwendig ist, da sie nur einmal in der Woche zum Spass trainieren wollen. Daher stellt sich die Frage, in welchen Ligen welche Lizenz vorgewiesen werden muss, wenn ein Lizenzierungssystem eingeführt wird, oder ob für einige Ligen keine Lizenz verlangt wird.

Nebst der hohen Anzahl an unausgebildeten Trainer in der Schweiz, ist auch der Wert derjenigen sehr hoch, welche keine Ausbildung anstreben. Beinahe ein Drittel aller in der Schweiz aktiven Trainer ist nicht bestrebt, einen Ausbildungslehrgang in absehbarer Zeit zu besuchen. Daher ist es die Aufgabe von Swiss Unihockey und der Schweizer Unihockeyvereinen die Wichtigkeit einer Trainerausbildung als Möglichkeit zur Sicherung der

Qualität des eigenen Vereines aufzuzeigen. Erfreulich ist jedoch, dass besonders junge Trainer im Vergleich zu älteren Trainer eine Qualifizierung anstreben.

Auch besteht der Schweizer Unihockeysport zu einem Grossteil aus ehrenamtlichen Trainer, welche nicht oder nur schwach für ihre Leistungen entschädigt werden. Betreffend der monetären Entschädigung scheinen in der Schweiz grosse Unterschiede zwischen den Vereinen vorhanden zu sein. So wurden keine allgemeingültigen und zuverlässigen Kriterien für die Entlohnung der Trainer in dieser Untersuchung gefunden. Interessant wäre es, herauszufinden in welchen Vereinen die Trainer wie entschädigt werden. So könnten die Grösse und der Erfolg eines Vereins im sportlichen wie auch finanziellen Sinne der geeignetste Faktor für die finanzielle Unterstützung der Trainer sein. Jedoch nicht nur die fehlende Entschädigung der Trainer für ihren Aufwand, sondern auch die Tatsache, dass viele Trainer nicht wissen, wer für die Kurskosten aufkommen muss, stellt ein Problem dar. Einige Trainer wissen nicht, ob und wieviel der Verein oder Verband den Trainer für eine Aus- oder Weiterbildung zur Verfügung stellt. Dies suggeriert, dass in einigen Vereinen die Thematik der Trainerausbildung nicht offen kommuniziert wird und keine einheitlichen Regelungen vorhanden sind. Allerdings zeigt sich auch, dass beinahe 90% aller Trainer durch den Verein oder Verband für ihre Ausbildung unterstützt werden. Daher scheint der Zusammenhang zwischen der Qualifikation und der Qualität der Trainer in den Schweizer Unihockeyvereinen durchaus bewusst zu sein. Auch haben die Trainer, welche bereits ein Ausbildungsmodul besucht haben, die Qualität der Kurse als gut empfunden. Daher sind die Rahmenbedingungen für die Einführung eines Lizenzwesens in vielen Punkten gegeben.

Im Allgemeinen lässt sich abschliessend festhalten, dass die Qualifizierung aller in der Schweiz aktiven Trainer noch zu grossen Teilen ausbaufähig ist. Allerdings sind viele gute Tendenzen zu erkennen, welche nun gefördert werden müssen um die Qualität des Schweizerischen Unihockeysports zu verbessern.

## Literaturverzeichnis

- Bette, K.-H. (1984). *Die Trainerrolle im Hochleistungssport. System- und rollentheoretische Überlegungen zur Sozialfigur des Trainers*. Sankt Augustin: Verlag Hans Ritsch.
- Bundesamt für Sport BASPO (2012). *Trainerbildung Schweiz. Ausbilden - Weiterbilden – Beraten*. Zugriff am 15. Dezember 2014 unter [http://www.baspo.admin.ch/internet/baspo/de/home/ehsm/nachwuchs-\\_und\\_spitzensport/trainerbildung.parsysrelated1.26555.downloadList.15417.DownloadFile.tmp/1201013ehsmtrainerbildungscreen.pdf](http://www.baspo.admin.ch/internet/baspo/de/home/ehsm/nachwuchs-_und_spitzensport/trainerbildung.parsysrelated1.26555.downloadList.15417.DownloadFile.tmp/1201013ehsmtrainerbildungscreen.pdf)
- Cachay, K., & Thiel, A. (2000). *Soziologie des Sports. Zur Ausdifferenzierung und Entwicklungsdynamik des Sports der modernen Gesellschaft*. Weinheim: Juventa Verlag.
- Diegel, H., Schreiner, R., Thiel, A., & Waigel, S. (2010). *Berufsfeld Trainer im Spitzensport*. Schorndorf: Hofmann.
- Fornoff, J., & Kilzer, R. M. (1994). *Ausbildung und Arbeitsbedingungen des Trainers*. Schorndorf: Hofmann.
- Gahai, E. (1986). *Zur Rolle des Trainers im Leistungssport. Eine „Trainer-Struktur-Analyse“ des Landesverbandes Baden-Württemberg*. Köln: Bundesinstitut für Sportwissenschaft.
- International Council for Coaching Excellence (n. d.). *Magglingen Declaration*. Zugriff am 15. Dezember 2014 unter [http://www.icce.ws/\\_assets/files/documents/Magglingen.pdf](http://www.icce.ws/_assets/files/documents/Magglingen.pdf)
- International Council for Coaching Excellence (n. d.). *Quality Improvement in Coach Education*. Zugriff am 23. Dezember unter [http://www.icce.ws/\\_assets/files/news/GCH\\_IGLA\\_Poster\\_QICFinal.pdf](http://www.icce.ws/_assets/files/news/GCH_IGLA_Poster_QICFinal.pdf)
- International Council for Coaching Excellence, & Association of Summer Olympic International Federations (2012). *International Sport Coaching Framework*. Zugriff am 15. Dezember unter [http://www.icce.ws/\\_assets/files/news/ISCF\\_1\\_aug\\_2012.pdf](http://www.icce.ws/_assets/files/news/ISCF_1_aug_2012.pdf)
- Jugend + Sport (2014). *Factsheet J+S*. Zugriff am 25. August 2014 unter <http://www.swissunihockey.ch/web lounge-files/828bd5ae-cd30-4d13-b443-2569a4f0e434/Factsheet%20J%20BS.pdf>
- Jütting, D. H., & Strob, B. (1992). Die Aufgabe und Stellung der „ÜbungsleiterInnen“ im Sportverein. Konsequenzen für die Ausbildung. In Dieter H. Jütting (Hrsg.), *Die Ausbildung der ÜbungsleiterInnen als qualifizierte LaiInnen* (S. 215-248). Frankfurt am Main: Verlag Peter Lang GmbH.
- Jütting, D. H. (2002). Aus- und Weiterbildung. In J. Dieckert & C. Wopp (Hrsg.), *Handbuch Freizeitsport* (S. 133-142). Schorndorf: Hofmann.
- Jütting, D.H. (2004). Der qualifizierte Amateurfussballtrainer. Sozialstatus und Trainerarbeit. In D.H. Jütting (Hrsg), *Die lokal-globale Fussballkultur – wissenschaftlich beobachtet* (S. 87-104). Münster: Waxman.
- Killing, W. (2013). Das Trainerproblem – wer kann es lösen? *Leistungssport*, 43 (1), S. 69-73.
- Knöpfli, M. (2012). *Entwicklung eines Qualitätssicherungssystems im Bereich der Trainerausbildung*. Unveröffentlichtes Diplomprojekt, Swiss Olympic Association Bern.
- Krüger, A. (1980). *Das Berufsbild des Trainers im Sport*. Schorndorf: Hofmann.

- Nagel, S., & Schlesinger, T. (2012). *Sportvereinsentwicklung. Ein Leitfaden zur Planung von Veränderungsprozessen*. Bern: Haupt.
- Nagel, S., Conzelmann, A., & Gabler, H. (2004). *Sportvereine. Auslaufmodell oder Hoffnungsträger?* Tübingen: Attempto.
- Schreiner, R. (2011). *Qualitätsmanagement der Trainertätigkeit in Spitzensportorganisationen*. Unveröffentlichte Dissertation, Universität Tübingen, Abteilung Sportwissenschaft.
- Schweizerischer Fussballverband (2013). *Trainerreglement*. Zugriff am 23. Dezember 2014 unter [http://www.football.ch/de/Portaldata/1/Resources/dokumente/offizielle\\_dokumente\\_/trainer/trainerreglement\\_d\\_2013.pdf](http://www.football.ch/de/Portaldata/1/Resources/dokumente/offizielle_dokumente_/trainer/trainerreglement_d_2013.pdf)
- Schweizerischer Handball-Verband (2014). *Reglement Trainerbildung*. Zugriff am 23. Dezember 2014 unter <http://www.handball.ch/images/getfile?eid=42f9e9e7-e323-4d6a-9494-0e86cd006e20&aid=a5511690-03e8-4ccf-8769-d5be2301fc19&id=2951>
- Senn, P. (2005). *Marketing und Qualität im Sportverein: innovative Sportangebote als Erfolgsgarantie*. Chur: Rüegger.
- South African Sports Confederation and Olympic Committee SASCOC (2010). *South African Sport Coaching Framework Consultation Paper*. Zugriff am 23. Dezember 2014 unter <http://sascoc.co.za/wp-content/uploads/files/2011/06/South-African-Coaching-Framework-Consultation-Document-04-Nov.doc>
- Stauss, B. (2000). Internes Marketing als personalorientierte Qualitätspolitik. In M. Bruhn & B. Stauss (Hrsg.), *Dienstleistungsqualität, Konzepte – Methoden – Erfahrungen* (3. Aufl., S. 203-222). Wiesbaden: Gabler.
- Sterr, C. (2012). *Trainerkompetenzen im Sport. Spannungsfelder im Traineralltag meistern*. Hamburg: Spomedis.
- Swiss Basketball (2014). *Weisungen für die Trainer*. Zugriff am 23. Dezember 2014 unter [http://www.swissbasketball.ch/cms/fileadmin/userData/pdf/Entraîneurs\\_Arbitres\\_et\\_OTN/Entraîneurs/Weisungen\\_fuer\\_die\\_Trainer14-15.pdf](http://www.swissbasketball.ch/cms/fileadmin/userData/pdf/Entraîneurs_Arbitres_et_OTN/Entraîneurs/Weisungen_fuer_die_Trainer14-15.pdf)
- Swiss Ice Hockey Federation (2011). *Reglement für die Lizenzierung der Trainer Swiss Ice Hockey (Trainer-Reglement)*. Zugriff am 23. Dezember 2014 unter [http://www.regioleague.swiss-icehockey.ch/platform/content/element/5326/6\\_TrainerReglement.pdf](http://www.regioleague.swiss-icehockey.ch/platform/content/element/5326/6_TrainerReglement.pdf)
- Swiss Unihockey (2013). *Ausbildungsstruktur als Download*. Zugriff am 25. August 2014 unter [http://www.swissunihockey.ch/web lounge-files/10af6f78-7604-489b-902a-2e1748b49901/Ausbildungsstruktur\\_d.pdf](http://www.swissunihockey.ch/web lounge-files/10af6f78-7604-489b-902a-2e1748b49901/Ausbildungsstruktur_d.pdf)
- Swiss Volley (n. d.) *Traineranforderungen/ Lizenzen*. Zugriff am 23. Dezember 2014 unter <http://www.volleyball.ch/index.php?id=207>
- Zahner, L., & Babst, H. (2003). *12 Bausteine zum Erfolg. Grundlage der Schweizer Nachwuchsförderung* (3. Aufl.). Zugriff am 15. Dezember 2014 unter [http://www.swissolympic.ch/Portaldata/41/Resources/03\\_sport/verbaende/nachwuchskonzept/12\\_Bausteine\\_zum\\_Erfolg\\_-\\_Grundlage\\_der\\_Nachwuchsförderung\\_d.pdf](http://www.swissolympic.ch/Portaldata/41/Resources/03_sport/verbaende/nachwuchskonzept/12_Bausteine_zum_Erfolg_-_Grundlage_der_Nachwuchsförderung_d.pdf)



## Anhang



## Trainer im Schweizer Unihockey - eine Analyse

Die Daten werden anonymisiert und vertraulich behandelt.

\*

### 1. Wie alt sind Sie?

- |                                |  |                                    |
|--------------------------------|--|------------------------------------|
| <input type="radio"/> Unter 18 | <input checked="" type="radio"/> 31-35 | <input type="radio"/> 51-55        |
| <input type="radio"/> 18-20    | <input type="radio"/> 36-40            | <input type="radio"/> 56-60        |
| <input type="radio"/> 21-25    | <input type="radio"/> 41-45            | <input type="radio"/> 61-65        |
| <input type="radio"/> 26-30    | <input type="radio"/> 46-50            | <input type="radio"/> älter als 65 |

\*

### 2. Sind Sie männlich oder weiblich?

- Männlich  
 Weiblich

\*

### 3. Welchen (höchsten) Schulabschluss haben Sie?

- Obligatorische Schule (Abschluss der 9. Klasse)  
 Berufslehre, Berufsschule oder Anlehre  
 Mittelschule, Berufsmatura oder Lehrerseminar  
 Höhere Fach-/Berufsausbildung (z.B. eidg. Fachausweis, Meisterdiplom)  
 Hochschule (Universität, ETH) oder Fachhochschule

\*

### 4. Haben Sie den Schweizer Pass?

- Ja  
 Nein

\*

### 5. Haben Sie selber Kinder?

- Ja  
 Nein

**6. Wenn ja, spielt/spielen ihr(e) Kind(er) bei Ihnen im Team?**

- Ja
- Nein

\*

**7. Spielen Sie selber aktiv Unihockey?**

- Ja
- Nein

**8. Wenn ja, spielen Sie auf dem Grossfeld oder auf dem Kleinfeld?**

- Grossfeld
- Kleinfeld

**9. Sind Sie zur Zeit als TrainerIn im Unihockey aktiv?**

- Ja
- Nein

**10. In wie vielen Mannschaften sind Sie als TrainerIn aktiv?**

**Falls Sie Trainer mehrerer Teams sind, beantworten Sie bitte die folgenden Fragen für eine ausgewählte Mannschaft.**

- Eine Mannschaft
- Zwei Mannschaften
- Mehr als zwei Mannschaften

\*

**11. In welcher Funktion sind Sie tätig?**

- Cheftrainer
- Assistententrainer
- Konditionstrainer
- Torhütertrainer
- Mentaltrainer

Sonstiges (bitte angeben)

\*

**12. Sind ihre SpielerInnen männlich oder weiblich?**

- Männlich
- Weiblich
- Geschlechtergemischt (z.B. E-/D-Junioren)

\*

**13. Sind Sie TrainerIn eines Aktiv- oder eines Nachwuchsteams?**

- Aktiv-Mannschaft
- Nachwuchs-Mannschaft

\*

**14. In welcher Liga sind Sie als Trainer tätig?**

- Nationalliga  2. Liga KF
- 1. Liga GF  3. Liga KF
- 2. Liga GF  4. Liga KF
- 3. Liga GF  5. Liga KF
- 1. Liga KF  Auswahlmannschaft swiss unihockey

Sonstiges (bitte angeben)

\*

**15. Wie viele Personen umfasst ihr Trainerteam (Assistenztrainer, Teambetreuer etc)?**

- Ich bin alleine
- Wir sind zu zweit
- Wir sind zu dritt
- Wir sind mehr als drei Personen

\*

**16. Welche Hilfs-/Lehrmittel kennen resp. nutzen Sie für ihre Trainertätigkeit?**

	Kenne ich	Nutze ich
swiss unihockey manual (Ausbildungskonzeption)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
swiss unihockey basics (Lehrmittel)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
swiss unihockey technics (DVD)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
www.swissunihockey.ch/trainer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
J+S Unterlagen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
mobilesport.ch	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
online-trainingsplaner.ch	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Weitere Hilfs-/Lehrmittel, die genutzt werden

\*

**17. Wie viele Saisons haben Sie als Trainer absolviert?  
(aktuelle Saison NICHT einrechnen)**

- |                         |                          |                                   |
|-------------------------|--------------------------|-----------------------------------|
| <input type="radio"/> 0 | <input type="radio"/> 6  | <input type="radio"/> 12          |
| <input type="radio"/> 1 | <input type="radio"/> 7  | <input type="radio"/> 13          |
| <input type="radio"/> 2 | <input type="radio"/> 8  | <input type="radio"/> 14          |
| <input type="radio"/> 3 | <input type="radio"/> 9  | <input type="radio"/> 15          |
| <input type="radio"/> 4 | <input type="radio"/> 10 | <input type="radio"/> 16          |
| <input type="radio"/> 5 | <input type="radio"/> 11 | <input type="radio"/> mehr als 16 |

\*

**18. Wie viele Trainings leiten Sie (durchschnittlich) pro Woche?**

- |                         |                                  |
|-------------------------|----------------------------------|
| <input type="radio"/> 1 | <input type="radio"/> 5          |
| <input type="radio"/> 2 | <input type="radio"/> 6          |
| <input type="radio"/> 3 | <input type="radio"/> mehr als 6 |
| <input type="radio"/> 4 |                                  |

\*

**19. Wie viele Stunden wenden Sie (durchschnittlich) wöchentlich für ihre Trainertätigkeit auf?  
(inkl. Vor- und Nachbereitung der Trainings / Spiele)**

- |                              |                                     |
|------------------------------|-------------------------------------|
| <input type="radio"/> 0-2 h  | <input type="radio"/> 11-12 h       |
| <input type="radio"/> 3-4 h  | <input type="radio"/> 13-14 h       |
| <input type="radio"/> 5-6 h  | <input type="radio"/> 15-16 h       |
| <input type="radio"/> 7-8 h  | <input type="radio"/> 17-18 h       |
| <input type="radio"/> 9-10 h | <input type="radio"/> mehr als 18 h |

\*

**20. Wie hoch ist ihre persönliche Entschädigung für ihre Trainertätigkeit pro Saison?**

- |                                  |                                   |   |
|----------------------------------|-----------------------------------|---|
| <input type="radio"/> 0.-        | <input type="radio"/> 1001-1500.- | <input type="radio"/> 7501-10'000.-     |
| <input type="radio"/> 1-200.-    | <input type="radio"/> 1501-2000.- | <input type="radio"/> 10'001-15'000.-   |
| <input type="radio"/> 201-400.-  | <input type="radio"/> 2001-3000.- | <input type="radio"/> 15'001-20'000.-   |
| <input type="radio"/> 401-600.-  | <input type="radio"/> 3001-4000.- | <input type="radio"/> mehr als 20'000.- |
| <input type="radio"/> 601-800.-  | <input type="radio"/> 4001-5000.- |   |
| <input type="radio"/> 801-1000.- | <input type="radio"/> 5001-7500.- |   |

\*

**21. Falls Sie J+S Leiter sind: Leitet ihr Verein die von J+S ausbezahlte Entschädigung direkt an Sie wo**

- Ja, vollumfänglich  Nein  
 Ja, teilweise  Ich bin nicht J+S Leiter

**22. Wie werden Sie durch ihren Verein sonst noch unterstützt/entlastet?**

- Ich bezahle keinen Mitgliederbeitrag  
 Ich muss keinen Helfereinsatz leisten

Sonstiges (bitte angeben)

\*

**23. Wie viel Geld geben Sie im Rahmen der Trainertätigkeit ungefähr pro Jahr aus?  
(z.B. Fahrspesen, Trainermaterial, Kurskosten etc.)**

- 0.-  2001-2500.-  
 1-500.-  2501-3000.-  
 501-1000.-  3001-3500.-  
 1001-1500.-  3501-4000.-  
 1501-2000.-  mehr als 4000.-

\*

**24. Welches ist die höchste Trainerausbildungsstufe, die sie vollständig absolviert haben?**

- Keine  
 Grundkurs Kinderunihockey (swiss unihockey)  
 J+S Leiterkurs (Grundausbildung)  
 J+S Weiterbildungsstufe 1 (Aufbaumodul, Grossfeld- resp. Nachwuchsmodul)  
 J+S Weiterbildungsstufe 2  
 J+S Nachwuchstrainer  
 J+S Experte  
 Berufstrainerausbildung (BTA, früher TGK)  
 Diplomtrainerausbildung

Sonstiges (bitte angeben)

\*

**25. Welche höchste Ausbildungsstufe planen Sie zu erreichen?**

(Wenn Sie ihr Ziel erreicht haben, wählen sie nochmals die gleiche Option wie bei der vorherigen Frage)

- Keine
- Grundkurs Kinderunihockey (swiss unihockey)
- J+S Leiterkurs (Grundausbildung)
- J+S Weiterbildungsstufe 1 (Aufbaumodul, Grossfeld- resp. Nachwuchsmodul)
- J+S Weiterbildungsstufe 2
- J+S Nachwuchstrainer
- J+S Experte
- Berufstrainerausbildung (BTA, früher TGK)
- Diplomtrainerausbildung

**26. Wer bezahlt die Kurskosten für die Trainerausbildungen?**

- Ich selber
- Der Verein / Verband

Sonstige (bitte angeben)

**27. Wenn bereits Trainerausbildungen absolviert wurden: Wie beurteilen Sie die Qualität allgemein?**

- |                       |                       |                       |                       |                       |
|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Sehr gut              | gut                   | durchschnittlich      | schlecht              | sehr schlecht         |
| <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

**28. Was hat Ihnen an den bisher besuchten Trainerkursen besonders gefallen?**

**29. Was haben Sie in den bisher besuchten Trainerkursen vermisst?**

**30. Wenn Sie noch keine Trainerausbildungen besucht haben: Weshalb nicht?**

\*

**31. Gibt es bei ihnen im Verein interne Trainerausbildungen?  
(mind. eine pro Saison)**

- Ja
- Nein

\*

**32. Kennen Sie den J+S Coach ihres Vereins?**

- Ja
- Nein
- Wir haben keinen J+S Coach
- Ich weiss nicht, wer unser J+S Coach ist

**33. Wo sehen Sie ihre Stärken als Trainer?**

**34. Wo sehen Sie ihre Schwächen als Trainer?**

**35. Welches sind ihre grössten Herausforderungen als Trainer?**

\*

**36. Wie gut gefällt Ihnen die Arbeit als Trainer?**

- |                       |                       |                       |                       |                       |
|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| sehr gut              | gut                   | mittelmässig          | schlecht              | sehr schlecht         |
| <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

**37. Was gefällt Ihnen an der Trainertätigkeit besonders?**

**38. Welche Aspekte ihrer Trainertätigkeit sind mühsam, resp. gefallen ihnen nicht?**

**39. Wie könnte swiss unihockey die Trainer noch besser unterstützen?**

**Welche Leistungen von swiss unihockey erwarten Sie in ihrer Funktion als Trainer?**

**40. Wo möchten Sie als Trainer dereinst tätig sein?**

Was ist ihre "Vision" als Trainer?

	Damen	Herren
Nationalliga	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
1. Liga GF	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Liga GF	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Liga GF	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
1. Liga KF	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Liga KF	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Liga KF	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Liga KF	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Liga KF	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Grossfeld-Nachwuchsteam ("U-Stufe")	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kleinfeld-Nachwuchsteam (C-, B, A-Junioren)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kinderunihockey (E-, D-Junioren)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Auswahlmannschaft swiss unihockey	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sonstiges (bitte angeben)		
<input type="text"/>		

\*

**41. Haben Sie eine Vorstandsfunktion in ihrem Verein inne?**

- Ja  
 Nein

\*

**42. Gibt es in ihrem Team eine Schutzbrillenpflicht?**

- Ja  
 Nein



\*

**43. Haben Sie ein "Trainervorbild"?**  
(Kann aus dem Unihockey oder aus anderen Sportarten sein)

- Ja  
 Nein

Wenn ja, wer ist ihr Vorbild?

\*

**44. Besuchen Sie regelmässig Unihockeyspiele aus der Nationalliga (Damen oder Herren)?**  
(mind. drei pro Saison)

- Ja  
 Nein

Wenn nein, weshalb nicht?

**45. Kennen Sie die aktuellen Trainer der Schweizer A-Nationalmannschaften (Damen und Herren)?**

Herren-Nationaltrainer

Damen-Nationaltrainer

**46. Was wird ihrer Meinung nach benötigt, damit sich das Schweizer Unihockey weiterentwickelt?**

	Überhaupt nicht wichtig	nicht so wichtig	teilweise wichtig	wichtig	sehr wichtig
Bessere Infrastruktur	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mehr Medienpräsenz	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Andere Ligastrukturen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bessere Trainer	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bessere Schiedsrichter	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Sonstiges (bitte angeben)

\*

**47. swiss uni hockey plant die Einführung von Trainerlizenzen. So werden ausgebildete Trainer gestärkt. Was halten Sie von dieser Idee?**

Sehr gute Idee   gute Idee   mittelmässige Idee   schlechte Idee   sehr schlechte Idee

Begründung

### **Selbstständigkeitserklärung**

Ich erkläre hiermit, dass ich diese Arbeit selbstständig verfasst und keine anderen als die angegebenen Quellen benutzt habe. Alle Stellen, die wörtlich oder sinngemäss aus Quellen entnommen wurden, haben ich als solche gekennzeichnet. Mir ist bekannt, dass andernfalls der Senat gemäss Artikel 36 Absatz 1 Buchstabe r des Gesetzes über die Universität vom 5. September 1996 zum Entzug des aufgrund dieser Arbeit verliehenen Titels berechtigt ist.

Ort, Datum: Bern, 26. Dezember 2014

Name Vorname: Olivier Hirschi

Unterschrift:

A handwritten signature in blue ink on a light-colored background. The signature is stylized, starting with a large loop and ending with a vertical line and the number '24' written below it.