

Studie „Leistungssportler: Unternehmen unterschätzen Potential“

Das Human Resources Competence Center der Hochschule Pforzheim hat mit Unterstützung des DOSB eine Studie zur Einstellung von Leistungssportlern in Unternehmen initiiert. Dabei wurden im Rahmen einer anonymen online-Befragung deutschlandweit Führungskräfte und Personalmanager kontaktiert und hinsichtlich ihrer Erfahrungen mit Mitarbeitern, die auf eine Vergangenheit als Leistungssportler zurückblicken, befragt.

An der Befragung haben insgesamt 61 Personen teilgenommen. Bezogen auf die 63 zu bewertenden Verhaltensdimensionen sollten die Befragten auf einer Skala von „sehr viel schwächer ausgeprägt (-4)“ bis „sehr viel stärker ausgeprägt (+4)“ angeben, inwieweit sich das Verhalten der Leistungssportler von dem anderer Mitarbeiter unterscheidet.

Die folgenden Verhaltensdimensionen waren nach Angabe der Befragten bei den Leistungssportlern am deutlichsten stärker ausgeprägt als bei anderen Mitarbeitern:

Tabelle 1: Verhaltensdimensionen, die bei Leistungssportlern am deutlichsten stärker ausgeprägt waren als bei anderen Mitarbeitern

Verhaltensdimension	Mittelwert
Anforderungen an sich selbst	+2,46
Belastbarkeit in arbeitsintensiven Phasen	+2,57
Motivation, im Beruf Leistung zu bringen	+2,43
Wille, Widerstände zu überwinden	+2,43
Bereitschaft, sich hohen Belastungen zu stellen	+2,39
Ausdauernde Arbeitsweise	+2,34
Selbstbewusstes Auftreten	+2,18
Zielorientierung bei der Arbeit	+2,16
Positive Lebensauffassung	+2,10
Geschickter Umgang mit schwierigen Situationen	+2,00

Zusammengefasst besagen diese Ergebnisse, dass Leistungssportler als besonders belastbar, leistungsbereit und zielorientiert erlebt werden und dabei über eine positive, selbstbewusste Ausstrahlung verfügen.

Dennoch hat es auch innerhalb der Leistungssportler bezüglich einzelner Verhaltensdimensionen große Unterschiede gegeben, was anhand der Streuung deutlich wurde. Bei den folgenden Verhaltensdimensionen war die Standardabweichung besonders groß, was erhebliche Unterschiede innerhalb der Leistungssportler vermuten lässt:

Tabelle 2: Verhaltensdimensionen, bei denen sich die größten Streuungen bei den Einschätzungen der Leistungssportler ergeben haben

Verhaltensdimension	Standardabweichung
Bereitschaft, Kritik anzunehmen	1,66
Eigene Stärken und Schwächen richtig einschätzen	1,60
Liebenswürdiger, unterstützender Umgang mit Kollegen	1,55
Effektive Selbstorganisation	1,51
Toleranter Umgang mit Ungewissheit	1,51

Die Ursache für diese im Vergleich zu anderen Verhaltensaspekten großen Streuungen und Persönlichkeitsunterschiede wird in den unterschiedlichen prägenden Erfahrungen der Leistungssportler gesehen. So spricht bspw. einiges dafür, dass Individualsportler unter anderem eine andere Kritikfähigkeit ausbilden als Teamsportler.

Nach der Einschätzung der 63 verschiedenen Verhaltensaspekte wurden die Befragten um eine zusammenfassende Einschätzung gebeten. Dabei haben mit einer einzigen Ausnahme alle Teilnehmer an der Studie bestätigt, dass sie die ehemaligen Leistungssportler im betrieblichen Kontext leistungsfähiger erlebten als andere Mitarbeiter.

Insgesamt machen die Ergebnisse der Pilotstudie deutlich, dass Leistungssportler für Unternehmen ein interessantes Potential darstellen, das vielleicht irrtümlich lange Zeit wenig genutzt worden ist. Wenn Führungskräfte und Personalmanager aus talentierten Sportlern Leistungsträger in ihrem Unternehmen machen möchten, gilt es, die Rekrutierung neu auszurichten, sowie Beschäftigungsstrukturen zu schaffen, die es ermöglicht, Sport und Beruf besser miteinander zu vereinbaren. In Bezug auf die Ausgestaltung der Beschäftigungsverhältnisse sind insbesondere flexible Arbeitszeitlösungen gefragt, damit die Sportler ihre berufliche Tätigkeit mit dem hohen Trainingspensum und den Wettkämpfen vereinbaren können

Literatur:

Schwaab, M.-O. (2010). Leistungssportler: Unternehmen unterschätzen Potential. *Leistungssport* 40 (4), 5-7.