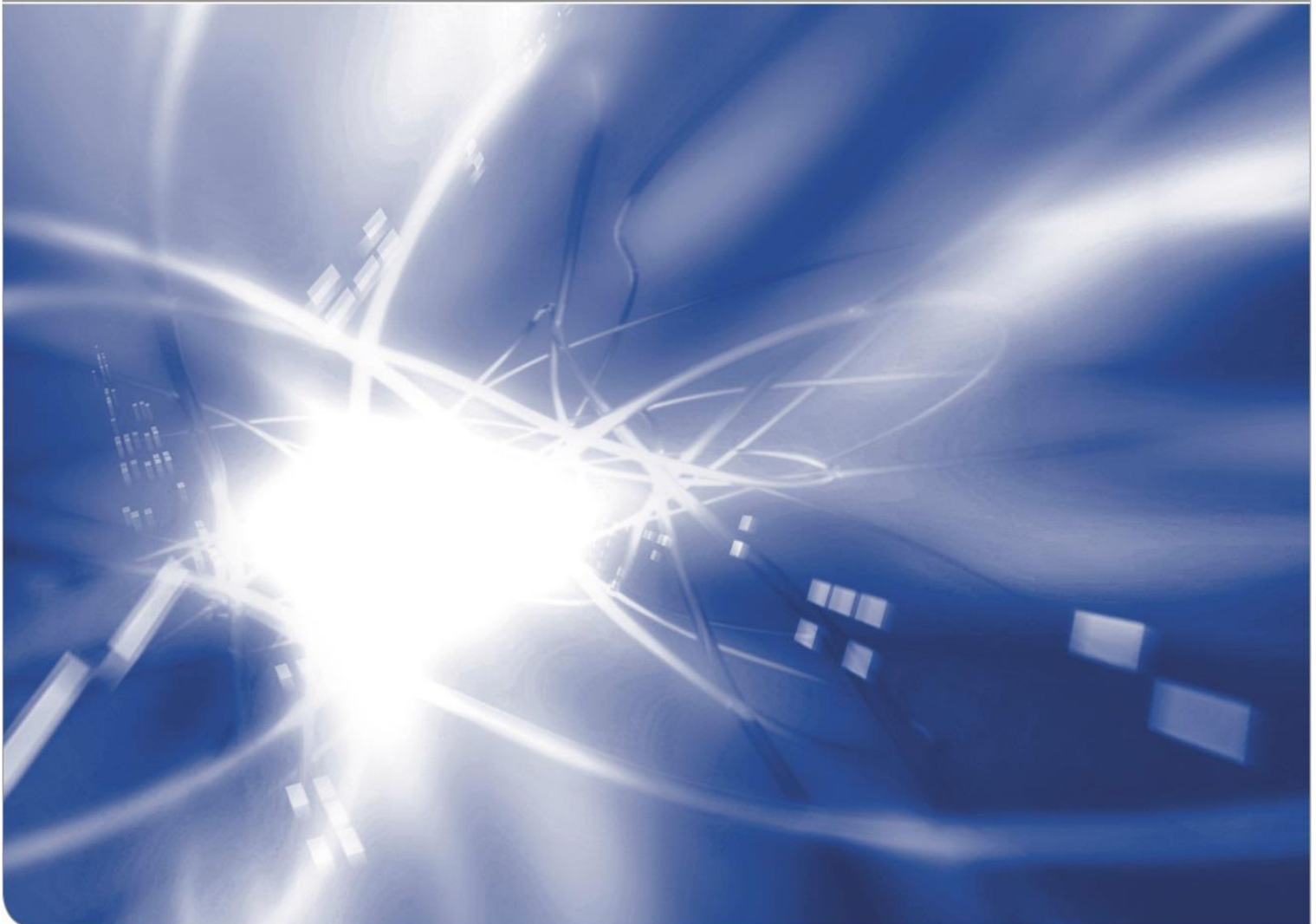


Talentidentifikation und -entwicklung im württembergischen Schwimmsport

Hagen Wäsche, Iyas Ahmad, Laura Wolbring & Alexander Woll

KIT SCIENTIFIC WORKING PAPERS 75



Das vorliegende Projekt wurde in Kooperation mit dem Schwimmverband
Württemberg e.V. durchgeführt.

Institut für Sport und Sportwissenschaft
Engler-Bunte-Ring 15
76131 Karlsruhe

www.sport.kit.edu

Impressum

Karlsruher Institut für Technologie (KIT)
www.kit.edu



Dieses Werk ist lizenziert unter einer Creative Commons Namensnennung –
Weitergabe unter gleichen Bedingungen 4.0 International Lizenz (CC BY-SA 4.0):
<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.de>

2017

ISSN: 2194-1629

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	1
1.1 Theoretisches Konzept und Fragebogenentwicklung	1
1.2 Methoden	3
2. Ergebnisse	4
2.1 Profil der Befragten	4
2.2 Angaben zum Verein	5
2.2.1 Vereinsgründung	5
2.2.2 Anzahl der Abteilungen der Vereine	7
2.2.3 Anzahl der Vereinsmitglieder	7
2.2.4 Geographische Lage der Vereine	8
2.2.5 Anzahl der Einwohner der Stadt / Gemeinde, in welcher der Verein ansässig ist	8
2.2.6 Bezirkszugehörigkeit des Vereins	11
2.3 Angaben zur Schwimmabteilung / zum Schwimmverein	11
2.3.1 Anzahl der Mitglieder der Schwimmabteilung / des Schwimmvereins	12
2.3.2 Anzahl der Mitglieder der Schwimmabteilung / des Schwimmvereins, die in einem Bundes- oder Landeskader sind	14
2.3.3 Anteil der Kinder und Jugendlichen an der Gesamtmitgliederzahl der Schwimmabteilungen / der Schwimmvereine	14
2.3.4 Anzahl der Abteilungs- / Vereinseintritte und -austritte 2015 von Kindern und Jugendlichen	15
2.4 Talentsuche und -erkennung	16
2.4.1 Allgemeine Einschätzung der Talentsuche und -erkennung in der Schwimmabteilung / dem Schwimmverein	16
2.4.2 Beurteilung der Talentsuche und -erkennung in der Schwimmabteilung / dem Schwimmverein	17
2.4.3 Bereiche der Talentsuche und -erkennung, in denen mit Schulen kooperiert wird	20
2.4.4 Maßnahmen im Bereich der Talentsuche und -erkennung	20
2.4.5 Personengruppen, die für die Schwimmabteilung / den Schwimmverein die Talentsichtung vornehmen	21
2.4.6 Eintritte, die im Jahr 2015 durch die Talentsuche und -erkennung erzielt wurden	22
2.5 Talententwicklung	23
2.5.1 Allgemeine Einschätzung der Talententwicklung in der Schwimmabteilung / dem Schwimmverein	23
2.5.2 Beurteilung der Talententwicklung in der Schwimmabteilung / dem Schwimmverein	24

2.6 Angaben zur Trainersituation	27
2.6.1 Anzahl der Trainer / Übungsleiter nach Lizenzen	27
2.6.2 Hauptberufliche, nebenberufliche und ehrenamtliche Trainer / Übungsleiter	29
2.6.3 Zusammenarbeit mit Landes- und / oder Bundestrainern	31
2.6.4 Landes- oder Bundestrainer in der Schwimmabteilung / dem Schwimmverein	32
2.7 Zusammenarbeit mit anderen Institutionen im Bereich Talentsichtung und -entwicklung... 33	
2.7.1 Institutionen mit denen eine Zusammenarbeit besteht	33
3. Zusammenfassung und Handlungsempfehlungen	34
Literatur.....	40
Anhang	41

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Funktionen der befragten Personen im Verein	4
Abbildung 2: Anzahl der Jahre, welche die Befragten in ihrer jetzigen Funktion tätig sind	5
Abbildung 3: Gründungsjahre der Vereine	6
Abbildung 4: Anzahl der Abteilungen der Vereine.....	7
Abbildung 5: Anzahl der Vereinsmitglieder gesamt	8
Abbildung 6: Geographische Lage der Vereine	8
Abbildung 7: Einwohneranzahl der Stadt, in welcher der Verein ansässig ist.....	10
Abbildung 8: Bezirkszugehörigkeit des Vereins	11
Abbildung 9: Anzahl Mitglieder der Schwimmabteilung / des Schwimmvereins	13
Abbildung 10: Anzahl der Kaderathleten der Schwimmabteilungen / -vereine	14
Abbildung 11: Anteil der Kinder und Jugendlichen an der gesamten Mitgliederzahl der Schwimmabteilung / des Schwimmvereins.....	15
Abbildung 12: Durchschnittliche Anzahl der Abteilungs- / Vereinseintritte und -austritte 2015 von Kindern und Jugendlichen bis 17 Jahre	16
Abbildung 13: Einschätzung der Talentsuche und -erkennung in der Schwimmabteilung / dem Schwimmverein.....	17
Abbildung 14: Mittelwerte der Beurteilung der Talentsuche und -erkennung in der Schwimmabteilung / dem Schwimmverein von 1 (= trifft gar nicht zu) bis 5 (= trifft völlig zu) gruppiert nach Struktur- , Prozess- und Ergebnisvariablen	19
Abbildung 15: Bereiche der Talentsuche und -erkennung, in denen mit Schulen kooperiert wird.....	20
Abbildung 16: Maßnahmen im Bereich der Talentsuche und -erkennung	21
Abbildung 17: Talentsichtung durch Trainer / Übungsleiter im Verein (n = 40).....	21
Abbildung 18: Talentsichtung durch Talentscouts (n = 40)	22
Abbildung 19: Talentsichtung durch Sportlehrer in der Schule	22
Abbildung 20: Einschätzung der Talententwicklung in der Schwimmabteilung / dem Schwimmverein	23
Abbildung 21: Mittelwerte der Beurteilung der Talententwicklung in der Schwimmabteilung / dem Schwimmverein von 1 (= trifft gar nicht zu) bis 5 (= trifft völlig zu) gruppiert nach Struktur-, Prozess- und Planungsvariablen	26
Abbildung 22: Durchschnittliche Anzahl der Trainer / Übungsleiter nach Lizenzstufe	27
Abbildung 23: Verteilung der Trainer / Übungsleiter gruppiert nach Lizenzstufen und Abteilungs- / Vereinsgröße.....	29

<i>Abbildung 24: Durchschnittliche Anzahl der hauptberuflichen, nebenberuflichen und ehrenamtlichen Trainer der Schwimmabteilung / des Schwimmvereins</i>	<i>30</i>
<i>Abbildung 25: Verteilung der Trainer / Übungsleiter gruppiert nach hauptberuflich, nebenberuflich und ehrenamtlich sowie nach Abteilungs- / Vereinsgröße</i>	<i>31</i>
<i>Abbildung 26: Zusammenarbeit mit Landes- und / oder Bundestrainern</i>	<i>32</i>
<i>Abbildung 27: Landes- oder Bundestrainer in der Schwimmabteilung / dem Schwimmverein</i>	<i>32</i>
<i>Abbildung 28: Institutionen, mit denen eine Zusammenarbeit im Bereich Talentsichtung und -entwicklung besteht.....</i>	<i>33</i>

Tabellenverzeichnis

<i>Tabelle 1: Mittelwert und Median der Trainer / Übungsleiter nach Lizenzstufe.....</i>	<i>28</i>
<i>Tabelle 2: Mittelwerte und Median der hauptberuflichen, nebenberuflichen und ehrenamtlichen Trainer</i>	<i>30</i>

1. Einleitung

Talente und deren optimale Entwicklung sind die Grundlage für einen erfolgreichen Schwimmsport. Maßgeblich dafür ist ein System, welches zunächst vorhandene Talente entdeckt und daraufhin den Entwicklungsprozess der Talente bestmöglich unterstützt. Dies ist ein flächendeckendes Unterfangen, wobei den Vereinen hierbei eine Schlüsselrolle zukommt. Im Rahmen der vorliegenden Studie wurden Württembergs Schwimmvereine und -abteilungen befragt, um vorhandene Defizite und Potenziale der Talentidentifikation (Talentsuche und -erkennung) und Talententwicklung im Schwimmsport zu analysieren. Hierzu wurden die Qualität der Strukturen und Prozesse der Talentidentifikation und -entwicklung untersucht, welche die Grundlage für die Qualität der Ergebnisse darstellen.

Im Folgenden wird zunächst die Vorgehensweise (theoretisches Konzept und Methode) beschrieben. Daraufhin folgt eine umfassende Präsentation und Erläuterung der Ergebnisse dieser Untersuchung. Die Studie ermöglicht eine systematische Aufarbeitung der Ist-Situation des Schwimmsports in Württemberg. Daraus lassen sich verschiedene Schlüsse für die konzeptionelle und praktische Arbeit mit Talenten ziehen. Darauf aufbauend werden abschließend Handlungsempfehlungen formuliert, die den Verantwortlichen in Vereinen und Verband helfen sollen, die Qualität der Talentidentifikation und -entwicklung im Schwimmsport nachhaltig zu verbessern.

1.1 Theoretisches Konzept und Fragebogenentwicklung

Der für diese Untersuchung entwickelte Fragebogen basiert auf einer umfassenden Literaturanalyse, um sicherzustellen, dass alle wichtigen Elemente, welche einen Effekt auf die Talentidentifikation haben, enthalten sind. Hierbei wurde insbesondere auf Vorarbeiten von Röger und Kollegen (Röger, Rütten & Ziemainz, 2006; Röger, Rütten, Ziemainz & Hill, 2010) und zurückgegriffen und für die vorliegende Untersuchung weiterentwickelt.

Die hier vorgenommene Bewertung der Qualität von Talentsuche und -erkennung sowie Talententwicklung beruht auf dem Modell der Qualitätsentwicklung von Donabedian (1980). Demnach ist die Qualität von Talententwicklungssystemen anhand dreier Dimensionen zu erfassen und zu bewerten: Strukturen, Prozesse und Ergebnisse.

Die Dimension der *Struktur* erfasst physische, organisationale und umweltbezogene Merkmale eines Talententwicklungssystems (Röger et al., 2010). Dabei lassen sich vier strukturelle Determinanten unterscheiden: Ziele, Ressourcen, Verpflichtungen, Möglichkeiten (ebd., von Wright, 1976). Ziele beziehen sich dabei auf formal festgelegte Eigenschaften von Talententwicklungsprogrammen, bspw. in schriftlich verfassten Dokumenten. Ressourcen beinhalten Personal, Infrastruktur und finanzielle Mittel, die für die Talentidentifikation und -entwicklung zur Verfügung stehen. Verpflichtungen umfassen einerseits persönliche und berufliche Anforderungen der Vereinsverantwortlichen und Trainer, ande-

rerseits auch institutionelle Verpflichtungen, etwa gegenüber dem Verein oder dem Verband. Möglichkeiten beinhalten die Chancen, die sich im Rahmen der Talentidentifikation und -entwicklung ergeben können, bspw. durch neue Entscheidungsstrukturen innerhalb des Vereins oder auch durch Unterstützung von außen, etwa durch Kooperationen mit Schulen oder Unternehmen.

Prozesse sind die Aktivitäten, die zwischen den Personen, die in die Talententwicklung involviert sind, stattfinden. Diese Aktivitäten umfassen drei Aspekte: Planung beinhaltet die Orientierung an einem festgelegtem Plan auf Basis wissenschaftlicher Erkenntnisse. Implementierung umfasst verschiedene Methoden der Ausführung von Talententwicklungsprogrammen. Kontrolle bezieht sich auf die Verfahren zur Überprüfung ebendieser Programme.

Das *Ergebnis* umfasst die Leistungen der Offiziellen, Trainer und Athleten im Kontext der Talentidentifikation und -entwicklung. Hierbei wird sowohl der unmittelbare Erfolg hinsichtlich der Talentidentifikation betrachtet, als auch der Erfolg im Wettkampf als Folge der Talentidentifikation und -entwicklung.

In der Befragung der Vereine wurden die verschiedenen Qualitätsdimensionen sowohl im Bereich der Talentsuche und -erkennung als auch im Bereich der Talententwicklung hinterfragt. Darüber hinaus wurden weitere für die Qualitätsbewertung relevante Aspekte wie etwa die Trainersituation oder Kooperation dem Fragebogen hinzugefügt. Hierbei haben wir teilweise auch auf Fragen aus dem Fragebogen der DOSB-Initiative „Grünes Band“ zur Talentförderung zurückgegriffen (Deutscher Olympischer Sportbund, 2017).¹ Die Befragung umfasste letztlich folgende Fragenkomplexe:

- Profil der Befragten
- Angaben zur Abteilung / zum Verein
- Allgemeine Einschätzung der Talentsuche und -erkennung
- Qualitätsdimensionen der Talentsuche und -erkennung
- Kooperationen, Maßnahmen und Durchführung der Talentsuche und -erkennung
- Anzahl der Eintritte durch die die Talentsuche und -erkennung
- Allgemeine Einschätzung der Talententwicklung
- Qualitätsdimensionen der Talententwicklung
- Angaben zur Trainersituation
- Zusammenarbeit mit anderen Institutionen in der Talentsichtung und -erkennung

¹ Die Verwendung dieser Fragen lässt zudem einen Vergleich mit bereits publizierten Daten der DOSB-Befragung „Grünes Band“ zu (Anthes, Güllich & Emrich, 2005; Güllich, Anthes & Emrich, 2005). Für die nachfolgenden, punktuellen Vergleiche ist zu berücksichtigen, dass die dieser Untersuchung zugrunde liegende Stichprobe einerseits selektiv – es handelt sich um Vereine mit hoher zugeschriebener Qualität in der Talentförderung – und andererseits sportartunspezifisch ist.

Der Fragebogen umfasste so letztlich zehn Themenbereiche, die theoretisch fundiert und umfassend die für die Talentidentifikation und -entwicklung relevanten Aspekte in Schwimmvereinen und -abteilungen hinterfragen und eine umfassende Analyse ermöglichen.

1.2 Methoden

Die Daten wurden mittels einer Online-Befragung erhoben. Zunächst wurde der Fragebogen einer Gruppe von Wissenschaftlern und dem Schwimmverband Württemberg e. V. zur Bewertung und Überarbeitung zugesandt. Daraufhin wurde ein Pretest durchgeführt, woraufhin noch einige Änderungen vorgenommen wurden. Die finale Befragung wurde mit dem Online-Tool „Questback Survey“ erstellt. Der Fragebogen richtete sich an Mitarbeiter der Schwimmabteilungen / -vereine, die als Entscheidungsträger Zugang zu vereinsbezogenen Statistiken und Informationen über verschiedene Prozesse innerhalb der Schwimmabteilung / des Schwimmvereins hatten. Mit Unterstützung des Schwimmverband Württemberg e. V. wurde im Mai 2016 allen 183 Schwimmabteilungen bzw. Schwimmvereinen in Württemberg jeweils ein Fragebogen zugesandt. Nach einem Monat wurde eine Erinnerungsmail an die Vereine gesandt, um eine größtmögliche Rückmelderate zu erzielen. Nach Ausschluss unvollständiger und damit nicht zu verwendender Fragebögen konnten insgesamt 40 Fragebögen ausgewertet werden. Dies entspricht einer Rücklaufquote von 21,9 %.

2. Ergebnisse

2.1 Profil der Befragten

Zunächst wurden die Teilnehmer nach ihrer Funktion in der Schwimmabteilung bzw. dem Schwimmverein gefragt. Insgesamt 42,5 % der Befragten bekleiden den Posten des Abteilungsleiters, 37,5 % sind Vereinsvorstand. Lediglich 10 % der Befragten gaben an sportlicher Leiter zu sein und je 5 % bezeichneten ihre Funktion als Geschäftsstelle oder Trainer (Abb. 1).

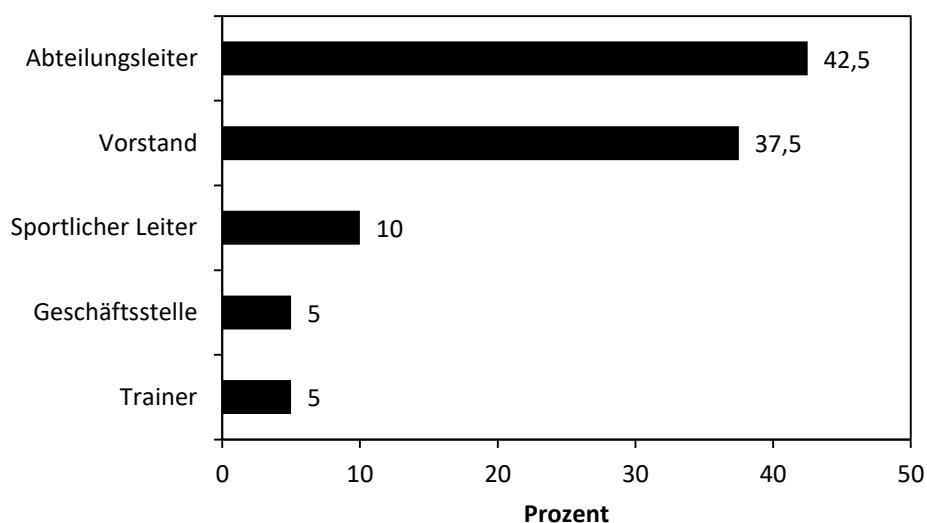


Abbildung 1: Funktionen der befragten Personen im Verein ($n = 40$)

Hinsichtlich der Dauer der Tätigkeit in der angegebenen Funktion zeigte sich, dass der Großteil der befragten Personen zwischen einem Jahr und fünf Jahren in der aktuellen Funktion tätig war. Diejenigen, die länger als fünf Jahre in ihrer Funktion tätig sind, machen zusammen 60 % der Befragten aus. Lediglich 2,5 % der befragten Personen waren weniger als ein Jahr in ihrer Funktion tätig (Abb. 2).

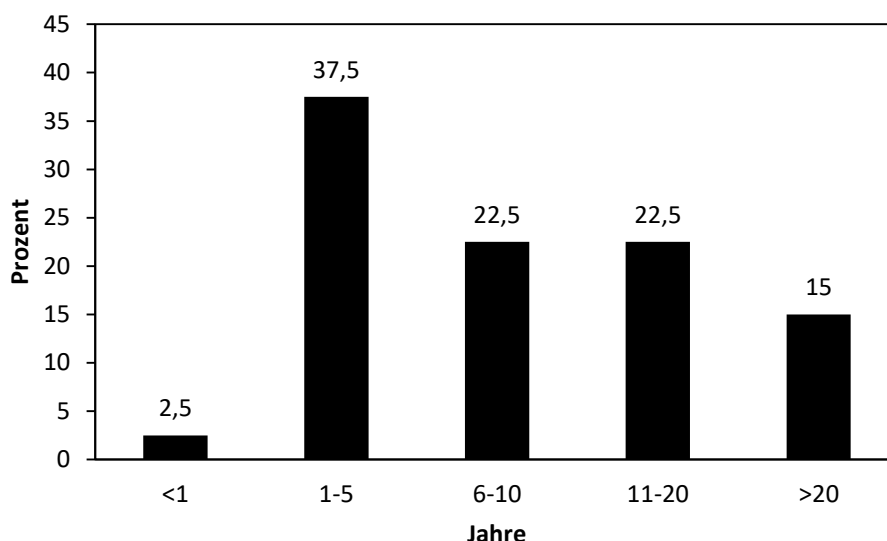


Abbildung 2: Anzahl der Jahre, welche die Befragten in ihrer jetzigen Funktion tätig sind (n = 40)

Das Profil der Befragten zeigt, dass es sich bei der Gruppe der Befragten um Vereinsverantwortliche in leitenden Funktionen handelt, die überwiegend schon mehrere Jahre diese Position bekleiden. Damit ist davon auszugehen, dass die Befragten über das Wissen und den Zugang zu Informationen verfügen, die für eine Beantwortung des Fragebogens notwendig waren.

2.2 Angaben zum Verein

Zur Einordnung der dieser Untersuchung zugrundeliegenden Stichprobe erfolgt eine Charakterisierung der befragten Vereine (Schwimmvereine oder Mehrspartenvereine mit Schwimmabteilung). Dabei wurde nach dem Jahr der Vereinsgründung, Anzahl der Abteilungen und Mitglieder, der geographischen Lage des Vereins, der Anzahl der Einwohner der Stadt / Gemeinde, in welcher der Verein ansässig ist, sowie der Bezirkszugehörigkeit des Vereins gefragt. Einige dieser Merkmale lassen einen Vergleich der Stichprobe mit der Grundgesamtheit der 183 Vereine (Einsparten- oder Mehrspartenvereine) auf Grundlage der durch den Württembergischen Schwimmverband e. V. zur Verfügung gestellten Liste der Verbandsmitglieder zu. Dies ermöglicht eine Abschätzung der Selektivität der realisierten Stichprobe und damit einer Generalisierbarkeit der Ergebnisse.

2.2.1 Vereinsgründung

Der Vergleich der Gründungsjahre der Vereine der Stichprobe mit den Vereinen der Grundgesamtheit zeigt eine zufriedenstellende Übereinstimmung (Abb. 3). Lediglich bei den vor 1850 und von 1916 bis 1930 gegründeten Vereinen zeigen sich größere Abweichungen.

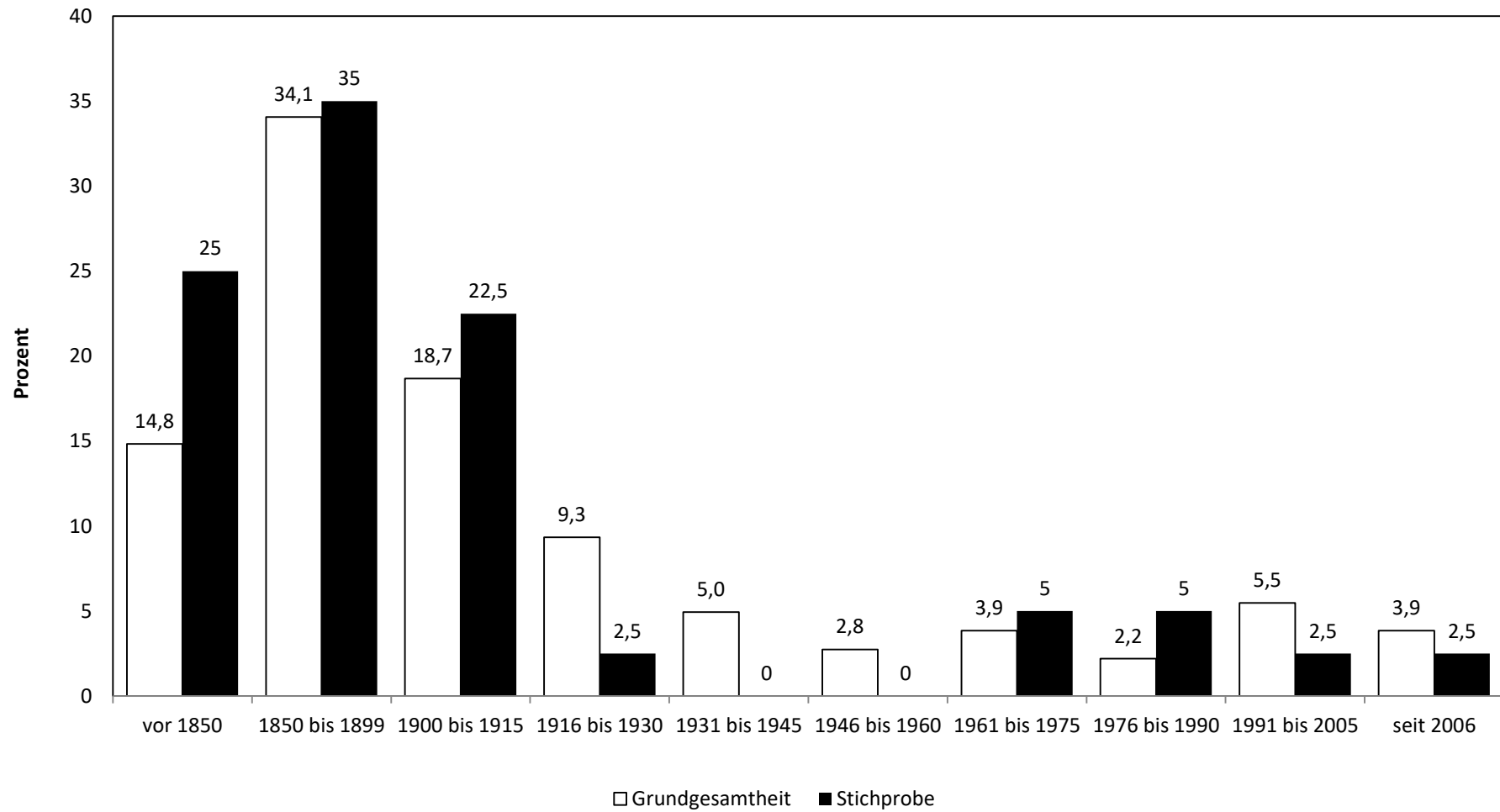


Abbildung 3: Gründungsjahre der Vereine ($n_{\text{Grundgesamtheit}} = 182$; $n_{\text{Stichprobe}} = 40$)

2.2.2 Anzahl der Abteilungen der Vereine

Die meisten der befragten Vereine, mit einem Anteil von 37,5 %, haben 2-10 Abteilungen. Insgesamt 27,5 % der befragten Vereine bezeichnen sich als Einspartenvereine. Wiederum 27,5 % haben 11-20 Abteilungen. Mehr als 20 Abteilungen haben lediglich 7,5 % der Vereine (Abb. 4).

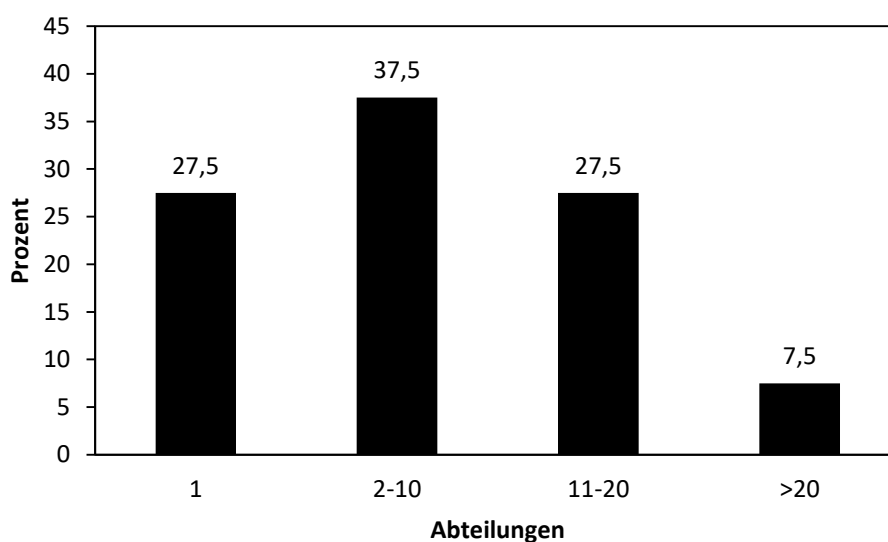


Abbildung 4: Anzahl der Abteilungen der Vereine (n = 40)

2.2.3 Anzahl der Vereinsmitglieder

Die Einteilung der Vereine in Größenklassen nach Mitgliederzahl orientiert sich an Nagel, Conzelmann und Gabler (2004). Durchschnittlich haben die Vereine der Stichprobe eine Gesamtmitgliederzahl von 1882,7 (SD = 1613,1; MD = 1569). Die kleinen Vereine (bis 300 Mitglieder) machen 10 % der Stichprobe aus, wie auch mittlere Vereine (301–800 Mitglieder) zu 10 % vertreten sind. Die Hälfte der befragten Vereine hat eine Mitgliederzahl von 801–2000 und gehört damit zu den großen Vereinen. Genau 30 % der Vereine haben über 2000 Mitglieder und gehören damit zu den Großvereinen (Abb. 5).

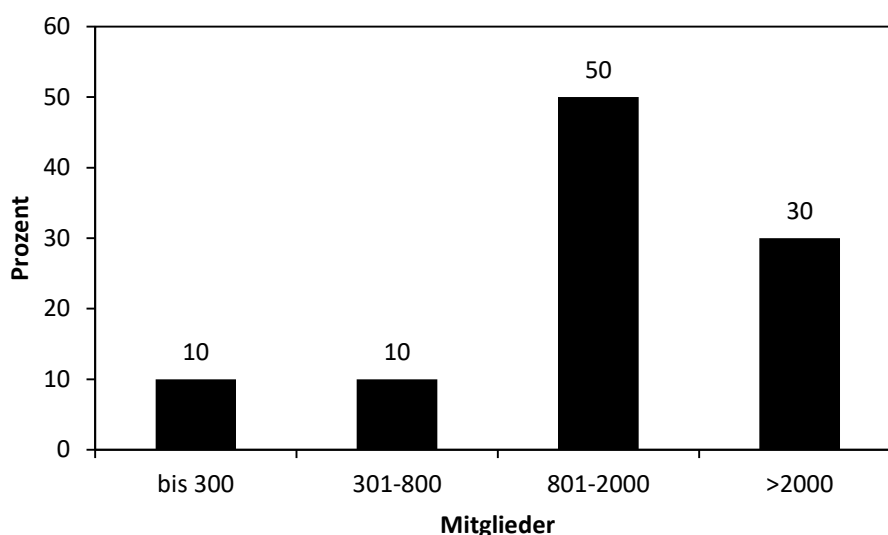


Abbildung 5: Anzahl der Vereinsmitglieder gesamt (n = 40)

2.2.4 Geographische Lage der Vereine

Die geographische Lage der Vereine war in der Stichprobe zwischen Stadtlage, ländlichem Gebiet und der Randlage eines städtischen Gebiets relativ gleichmäßig verteilt (Abb. 6). Dabei waren die Vereine in zentraler Stadtlage etwas stärker vertreten (37,5 %) als die im ländlichen Gebiet (32,5 %) und die in der Randlage eines städtischen Gebiets (30 %).

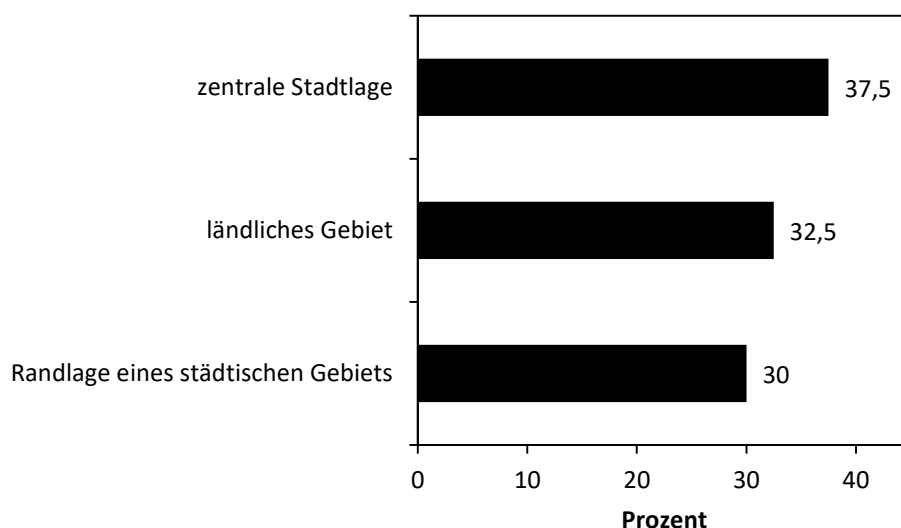


Abbildung 6: Geographische Lage der Vereine (n = 40)

2.2.5 Anzahl der Einwohner der Stadt / Gemeinde, in welcher der Verein ansässig ist

Betrachtet man die Einwohnerzahlen der Gemeinden, in welchen die Vereine ansässig sind, zeigt sich, dass die meisten der befragten Vereine in Städten mit 20.001–50.000 Einwohnern liegen (35 %). Dies stimmt annähernd mit der Lage der Vereine in der Grundgesamtheit (33,3 %) überein. Insgesamt zeigt

der Vergleich der Vereine der Stichprobe mit den Vereinen der Grundgesamtheit eine zufriedenstellende Übereinstimmung. Nur bei den Vereinen, die in einer Stadt / Gemeinde mit bis zu 10.000 Einwohnern, mit bis zu 100.000 Einwohnern oder mit über 500.000 Einwohnern ansässig sind, lassen sich größere Abweichungen erkennen (Abb. 7).

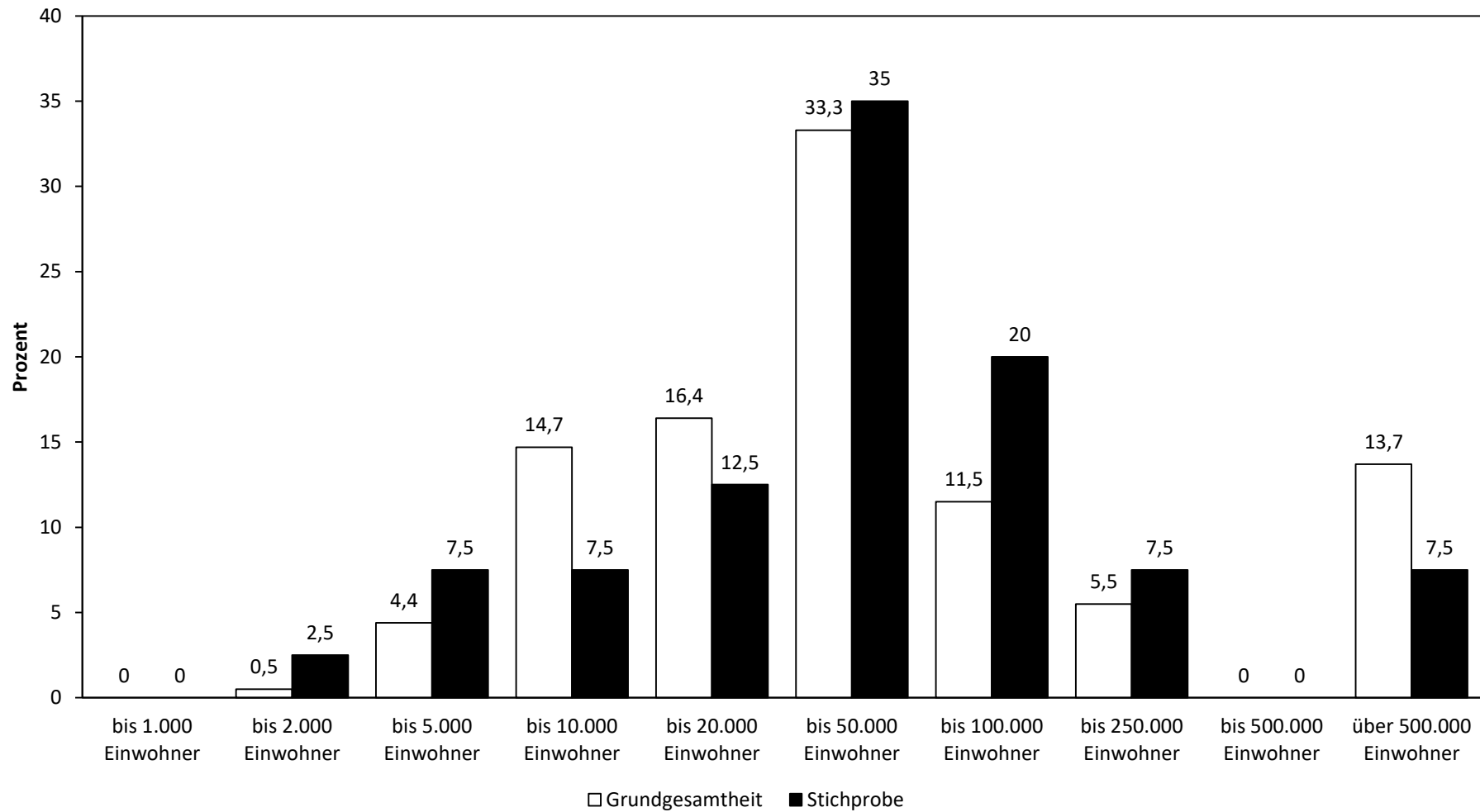


Abbildung 7: Einwohneranzahl der Stadt, in welcher der Verein ansässig ist ($n_{\text{Grundgesamtheit}} = 183$; $n_{\text{Stichprobe}} = 40$)

2.2.6 Bezirkszugehörigkeit des Vereins

Zuletzt lässt sich anhand der Zugehörigkeit zu einem der drei Bezirke (Südwestfalen, Ostwestfalen, Mittlerer Neckar) die Struktur der Stichprobe beschreiben. Der Vergleich der Vereine in der Stichprobe mit den Vereinen der Grundgesamtheit zeigt, dass sich in der Stichprobe anteilig etwas mehr Vereine aus den Bezirken Süd- und Ostwestfalen befinden als in der Grundgesamtheit. Im Gegensatz dazu weist die Grundgesamtheit einen etwas höheren Anteil von Vereinen aus dem Bezirk mittlerer Neckar auf als in der Stichprobe vertreten sind (Abb. 8).

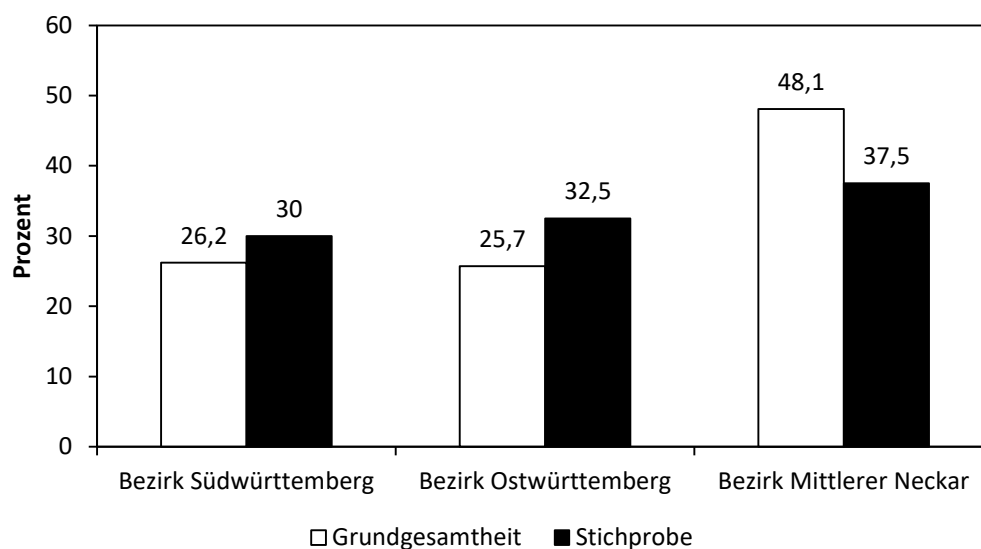


Abbildung 8: Bezirkszugehörigkeit des Vereins ($n_{\text{Grundgesamtheit}} = 183$; $n_{\text{Stichprobe}} = 40$)

Wie auch bei den vorherigen Vergleichen zeigt sich, dass keine größeren, systematischen Verzerrungen hinsichtlich der Vereine in der Stichprobe im Vergleich zu den Vereinen in der Grundgesamtheit vorliegen. Anhand des Vergleichs der Vereine in Stichprobe und Grundgesamtheit kann für die vorliegende Untersuchung also davon ausgegangen werden, dass die Ergebnisse in einem gewissen Maß generalisierbar sind und somit auch Aussagen über die Grundgesamtheit zulassen.

2.3 Angaben zur Schwimmabteilung / zum Schwimmverein

Nach der Betrachtung der Gesamtvereine, sollen nun die Schwimmabteilungen bzw. Einspartenvereine im Bereich des Schwimmens näher betrachtet werden. Dies geschieht zunächst anhand der Anzahl der Mitglieder in den jeweiligen Schwimmabteilungen / -vereinen, wobei hier abermals ein Vergleich mit der Grundgesamtheit möglich ist. Daraufhin werden Merkmale, die insbesondere für die Talentidentifikation und -entwicklung von Interesse sind betrachtet. Dies ist die Anzahl der Mitglieder der Schwimmabteilung / des Schwimmvereins, die in einem Bundes- oder Landeskader sind, der Anteil von Kindern und Jugendlichen an der Gesamtmitgliederzahl der Schwimmabteilungen / -vereine und

zuletzt die Anzahl der Abteilungs- oder Vereinseintritte und -austritte von Kindern und Jugendlichen im Jahr 2015.

2.3.1 Anzahl der Mitglieder der Schwimmabteilung / des Schwimmvereins

Ein Blick auf die Häufigkeitsverteilung der Mitglieder zeigt, dass naturgemäß die kleineren Mitgliederzahlen (1–100; 101–200; 201–300) in den Schwimmabteilungen / -vereinen Württembergs häufiger vorkommen (Abb. 9). Die meisten der befragten Schwimmabteilungen / -vereine haben 201–300 Mitglieder (32,5 %), wogegen diese Mitgliedergröße in der Grundgesamtheit 20,8 % ausmacht. Dagegen haben in der Grundgesamtheit 31,7 % der Schwimmabteilungen / -vereine 1–100 Mitglieder, während diese Gruppe in der Stichprobe lediglich mit 12,5 % vertreten ist. Im Durchschnitt haben die Schwimmabteilungen / -vereine der Stichprobe 345,5 (SD = 290,3; MD = 277) Mitglieder, die der Grundgesamtheit 241,2 (SD = 400,9; MD = 167) Mitglieder. Sowohl beim Vergleich der durchschnittlichen Größe als auch bei der prozentualen Verteilung der Mitgliedergrößenklassen zeigen sich punktuelle Abweichungen der Stichprobe von der Grundgesamtheit. Vermutlich zeigt sich hier, dass kleinere Schwimmabteilungen / -vereine über weniger personelle und zeitliche Ressourcen zur Teilnahme an der Befragung verfügen. Die Abweichungen sind in der Gesamtsicht jedoch als nicht besonders gravierend einzuschätzen, denn die Betrachtung der gesamten Verteilung zeigt, dass die Stichprobe prinzipiell die Struktur der Grundgesamtheit widerspiegelt. So hat die große Mehrheit der Schwimmabteilungen / -vereine sowohl in der Stichprobe als auch in der Grundgesamtheit bis 300 Mitglieder, während die Schwimmabteilungen und -vereine mit mehr als 300 Mitgliedern deutlich in der Minderheit sind.

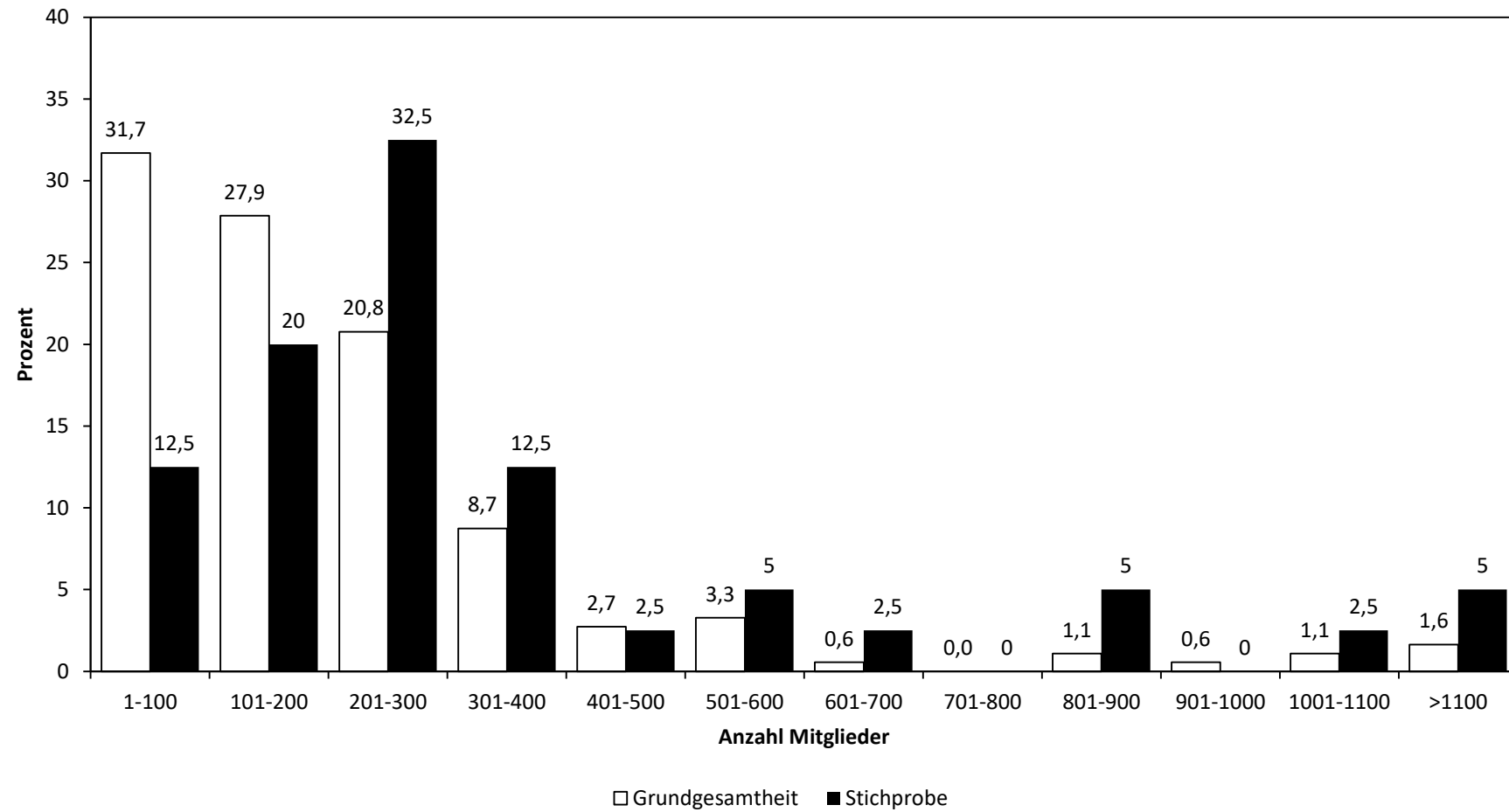


Abbildung 9: Anzahl Mitglieder der Schwimmabteilung / des Schwimmvereins ($n_{\text{Grundgesamtheit}} = 183$; $n_{\text{Stichprobe}} = 40$)

2.3.2 Anzahl der Mitglieder der Schwimmabteilung / des Schwimmvereins, die in einem Bundes- oder Landeskader sind

Die befragten Schwimmabteilungen / -vereine haben im Schnitt 0,8 Kaderathleten (SD = 1,8; MD = 0; Min. = 0, Max. = 10) (Abb. 10).

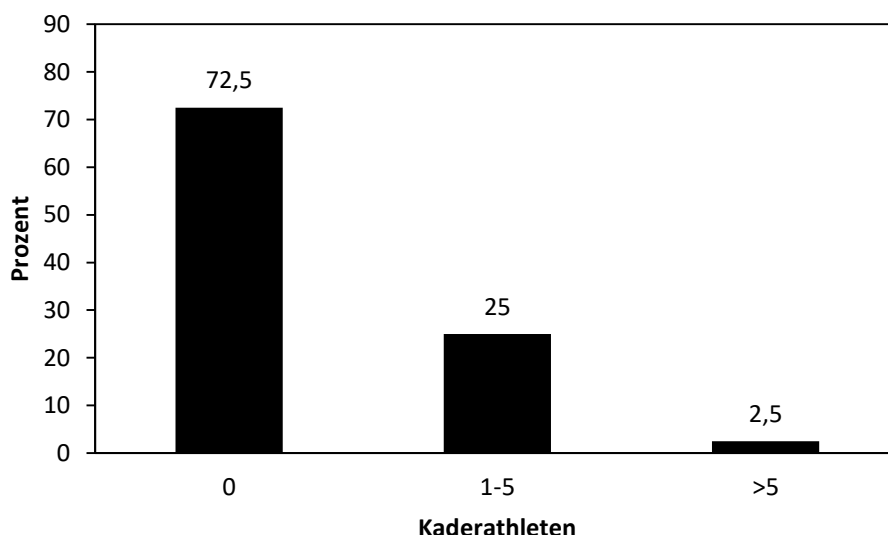


Abbildung 10: Anzahl der Kaderathleten der Schwimmabteilungen / -vereine (n = 40)

Eine weitergehende Analyse zeigt, dass die Anzahl der Kaderathleten in starkem Maße mit der Größe der Vereine zusammenhängt. Mit zunehmender Größe der Abteilungen / Vereine nimmt die Anzahl der Kaderathleten signifikant zu ($r_{\text{Pearson}} = 0,6$; $p < 0,001$).

2.3.3 Anteil der Kinder und Jugendlichen an der Gesamtmitgliederzahl der Schwimmabteilungen / der Schwimmvereine

Kinder und Jugendliche sind die wichtigste Ressource für die Talententwicklung im Schwimmsport. In Abbildung 11 ist dargestellt, welchen Anteil Kinder und Jugendliche an der Gesamtmitgliederzahl der Schwimmabteilungen und -vereine in der Stichprobe haben. Auf der y-Achse ist der Anteil der Abteilungen / Vereine dargestellt, auf der x-Achse der Anteil an Kindern und Jugendlichen. Aus dem Schaubild geht hervor, dass die Schwimmabteilungen und -vereine einen relativ großen Anteil an Kindern und Jugendlichen haben. Im Schnitt liegt der Anteil bei 66,2 % (SD = 18,4; MD = 69,8).² Insgesamt 83,7 % und damit das Gros der Abteilungen bzw. Vereine hat einen Kinder- und Jugendlichenanteil von über

² Dies ist ein im Vergleich relativ hoher Anteil. So lag der Anteil der Kinder- und Jugendlichen bei der im Rahmen der DOSB-Befragung von Vereinen mit hoher zugeschriebener Qualität in der Talentförderung (vgl. S. 2) lediglich bei 41 % (SD = 19) (Anthes et al., 2005).

50 %. Bei etwas mehr als der Hälfte (51,3 %) der befragten Abteilungen und Vereine stellten Kinder und Jugendliche sogar einen Anteil von über 70 % der Gesamtmitgliederzahl dar.

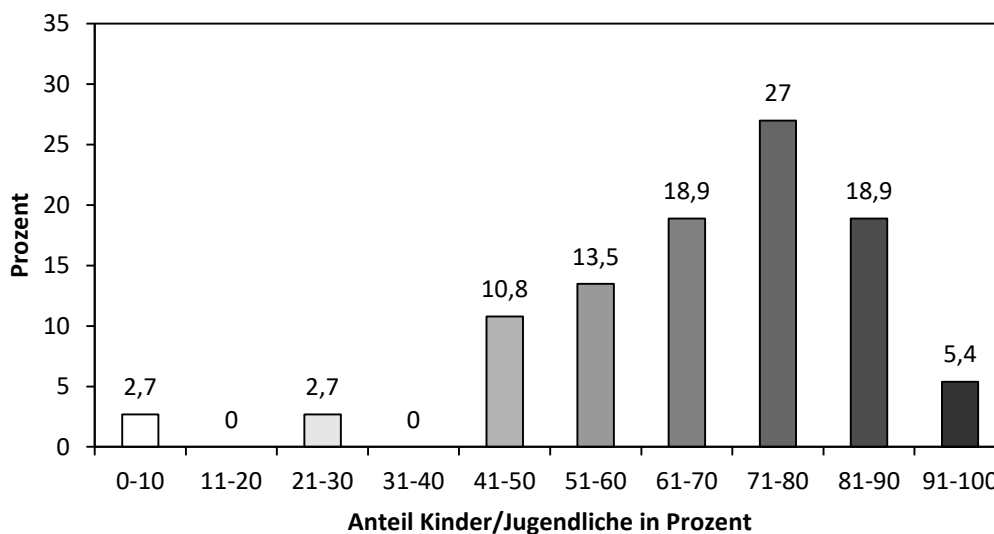


Abbildung 11: Anteil der Kinder und Jugendlichen an der gesamten Mitgliederzahl der Schwimmabteilung / des Schwimmvereins ($n = 37$)

2.3.4 Anzahl der Abteilungs- / Vereinseintritte und -austritte 2015 von Kindern und Jugendlichen

Im Jahr 2015 sind durchschnittlich 48,3 (SD = 47,8; MD = 35) Kinder und Jugendliche bis einschließlich 17 Jahre in die Schwimmabteilungen und -vereine eingetreten, davon waren im Schnitt 39,8 (SD = 42; MD = 25,5) unter 11 Jahren. Aus den Schwimmabteilungen und -vereinen sind 2015 durchschnittlich 29,1 (SD = 35,1; MD = 19) Kinder und Jugendliche bis 17 Jahre ausgetreten (Abb. 12). Somit kamen auf einen Eintritt nur 0,6 Austritte. Dieses Ergebnis ist insofern bemerkenswert, da ein positiver Wert für eine quantitativ erfolgreiche Talentsuche spricht und Kinder sowie jugendliche Vereinsmitglieder zunächst die entscheidende Ressource für die Talententwicklung darstellen.³

³ Zu den durchschnittlichen Werten der Neueintritte und Austritte ist zu bemerken, dass diese im Vergleich zu Stichprobe der DOSB-Befragung (Güllich et al., 2005; vgl. S. 2) verhältnismäßig hoch ausfallen. In dieser Untersuchung gaben die Vereine durchschnittlich 29 jährliche Eintritte und 19 Austritte an. Dies weist daraufhin, dass trotz eines positiven Verhältnisses die Fluktuation von Kindern und Jugendlichen in der vorliegenden Stichprobe höher ist.

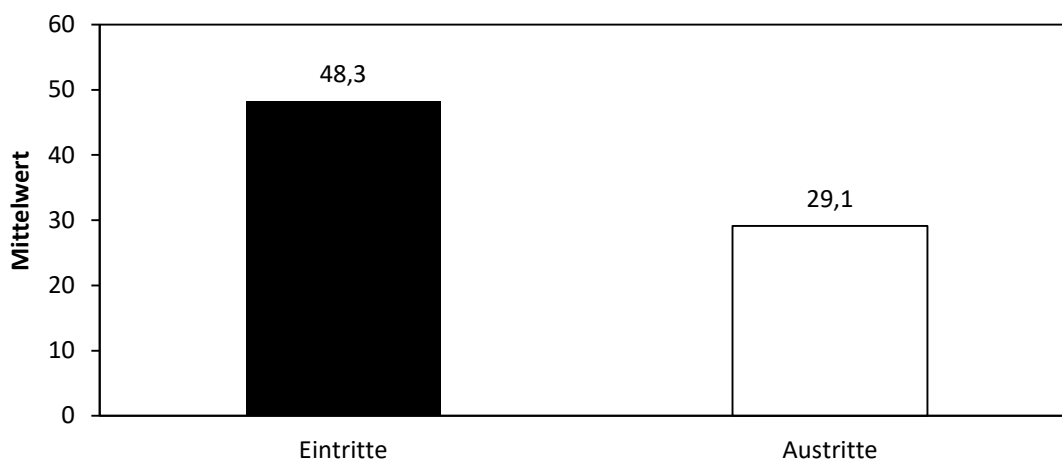


Abbildung 12: Durchschnittliche Anzahl der Abteilungs- / Vereinseintritte und -austritte 2015 von Kindern und Jugendlichen bis 17 Jahre (n = 40)

2.4 Talentsuche und -erkennung

In diesem Kapitel stehen Merkmale der Talentsuche und -erkennung in den Schwimmabteilungen und -vereinen im Mittelpunkt. Zunächst wird nach der allgemeinen Einschätzung der Talentsuche und -erkennung gefragt. Daran schließt eine differenzierte Einschätzung dieses Bereichs entlang der drei Qualitätsdimensionen Strukturen, Prozesse und Ergebnisse an. Des Weiteren gibt dieses Kapitel Auskunft über Kooperationen und ergriffene Maßnahmen im Bereich der Talentsuche und -erkennung. Schließlich wurde hinterfragt, welche Personengruppen für die Schwimmabteilung / den Schwimmverein die Talentsichtung vornehmen und wieviele Eintritte im Bezugsjahr 2015 durch die Talentsuche und -erkennung erzielt wurden.

2.4.1 Allgemeine Einschätzung der Talentsuche und -erkennung in der Schwimmabteilung / dem Schwimmverein

Auf einer Skala von 1 („sehr schlecht“) bis 5 („sehr gut“) wird die Talentsuche und -erkennung in der Schwimmabteilung / dem Schwimmverein durchschnittlich mit 3,1 (SD = 0,9) bewertet. Insgesamt 37,5 % der befragten Personen schätzen die Talentsuche und -erkennung als gut und 35 % als mittelmäßig ein. Nur 2,5 % bewerten die Talentsuche und -erkennung als sehr gut (Abb. 13). Dagegen betrachten 20 % die Talentsuche und -erkennung als schlecht und 5 % sogar als sehr schlecht. Zusammengefasst beurteilen also 40 % der Vereine die Talentsuche und -erkennung als gut oder sehr gut und immerhin 25 % als schlecht oder sehr schlecht.

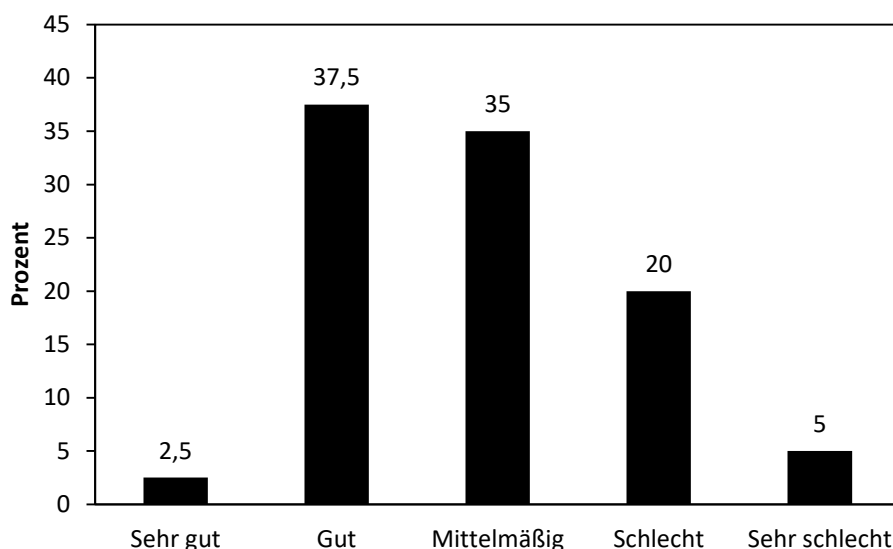


Abbildung 13: Einschätzung der Talentsuche und -erkennung in der Schwimmabteilung / dem Schwimmverein (n = 40)

In diesem Zusammenhang ist auch von Interesse inwieweit die Qualität der Talentsuche und -erkennung mit der Größe des Vereins und dem Anteil der Kinder und Jugendlichen zusammenhängt. Anthes et al. (2005) zeigten, dass bei anderen Vereinen ein Zusammenhang dieser zwei Kennzahlen mit der allgemeinen Qualität der Talentförderung (Talentsuche und -entwicklung) besteht. Eine Überprüfung dieser Zusammenhänge in der vorliegenden Studie ergab, dass weder eine signifikante Korrelation zwischen der Größe der Schwimmabteilung / des Schwimmvereins (Mitgliederzahl) und der Qualität der Talentsuche und -erkennung noch zwischen dem relativen Anteil an Kindern und Jugendlichen in der Schwimmabteilung / im Schwimmverein und der Qualität der Talentsuche und -erkennung besteht.

2.4.2 Beurteilung der Talentsuche und -erkennung in der Schwimmabteilung / dem Schwimmverein

Um die Beurteilung der Talentsuche und -erkennung in den Schwimmabteilungen / -vereinen der befragten Personen im Detail zu analysieren, sollten 18 Aussagen auf einer Skala von 1 („trifft gar nicht zu“) bis 5 („trifft völlig zu“) bewertet werden. Die Aussagen bezogen sich auf die Strukturen (schwarze Balken in Abbildung 14), die Prozesse (weiße Balken in Abbildung 14) und die Ergebnisse (gestrichelte Balken in Abbildung 14) der Talentsuche und -erkennung.

Im Bereich der Strukturen wurde die Qualifizierung der Trainer für die Talentsuche und -erkennung als eine strukturelle Ressource mit einem Mittelwert von 3,3 am besten bewertet. Dies ist gleichzeitig der höchste Wert aller 18 Fragen und der einzige über dem mittleren Wert der Skala von 3. Bemerkenswert ist auch die verhältnismäßig gute Bewertung des ausreichenden Vorhandensein von Talenten (2,8), welche dem Bereich struktureller Möglichkeiten zuzuordnen ist.

Konkrete Ziele (2,1), Vorschriften und Vorgaben (2,0), vorgegebene Sichtung- und Talenterkennungsverfahren (1,9) sowie eine schriftliche Festlegung der Ziele der Talentsuche und -erkennung (1,9) sind dagegen Punkte, die sich im Bereich des Wertes 2 („trifft eher nicht zu“) bewegen. Dies betrifft somit die zwei Aspekte der strukturellen Ziele sowie der Vorgaben und Vorschriften.

Am schlechtesten wurde die Qualifikation der Lehrer an der Schule für die Talentsuche und -erkennung (1,7), das Vorhandensein von Sichtungstest an Schulen (1,5) sowie die Unterstützung durch Schulen bei der Talentsuche und -erkennung (1,2) bewertet. Alle drei Aussagen beziehen sich auf die Schulen als wichtigen Partner in diesem Bereich, der Ressourcen und Möglichkeiten bieten kann, dies aber gemäß der Ergebnisse nur stark eingeschränkt tut.

Im Gesamtblick der strukturellen Qualität nehmen Vereine die Situation offensichtlich so wahr, dass es zwar qualifizierte Trainer und ausreichend Talente gibt, die Unterstützung seitens der Schule und Qualifikation der Lehrer aber ungenügend ist. Auffällig ist auch, dass eine systematische Festlegung und Verschriftlichung von Zielen sowie Orientierung an externen Standards (Vorschriften, Verfahren) kaum stattfindet.

Im Bereich der Prozesse wurde die Durchführung der Organisation (2,3) und systematische Planung der Talentsuche und -erkennung (2,2) zwar am besten bewertet, jedoch befand sich der Mittelwert hier ebenfalls nur im Bereich von 2 („trifft eher nicht zu“), was als schlechter Wert zu betrachten ist. Die Berücksichtigung wissenschaftlicher Erkenntnisse (1,9) sowie die Orientierung am leistungssportlichen Konzept des Landesverbandes (1,9) – beides sind Aspekte der Durchführung der Prozesse – liegen sogar unter dem Wert von 2 und treffen somit eindeutig eher nicht zu. Ebenso liegt die Dokumentation der Ergebnisse der Talentsuche und -erkennung (1,8), also die Evaluation der Prozesse, unter dem Wert von 2.

Schließlich wurden bei den Variablen, die sich auf die Ergebnisse beziehen, der Erfolg im Wettkampf (2,7), die Anzahl der Athleten, die durch die Talentsuche und -erkennung zugeführt werden (2,4) sowie die Erreichung der offiziellen Ziele der Talentsuche und -erkennung (2,3) eher niedrig eingestuft. Alle Werte befinden sich im Bereich zwischen „trifft eher nicht zu“ und „teils / teils“.

Insgesamt zeigt sich somit hinsichtlich der Qualität in den Strukturen, Prozessen und Ergebnissen der Talentsuche und -erkennung eine in vielfältiger Hinsicht defizitäre Situation, die aber auch Entwicklungspotenziale wie etwa im Bereich der Schulen deutlich macht.

In meiner Schwimmabteilung / meinem Schwimmverein ...

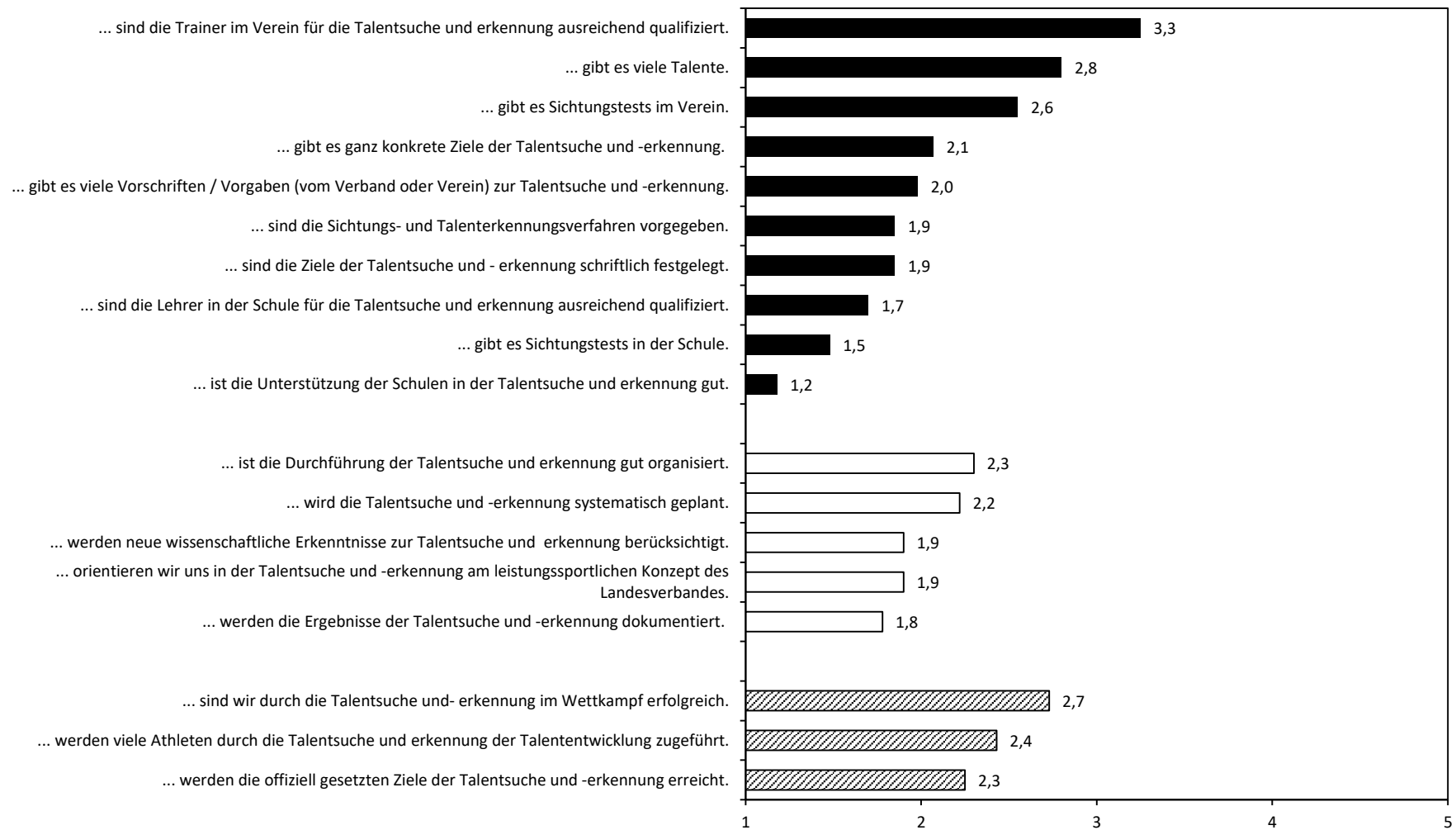


Abbildung 14: Mittelwerte der Beurteilung der Talentsuche und -erkennung in der Schwimmabteilung / dem Schwimmverein von 1 (= trifft gar nicht zu) bis 5 (= trifft völlig zu) gruppiert nach Struktur-, Prozess- und Ergebnisvariablen (n = 40)

2.4.3 Bereiche der Talentsuche und -erkennung, in denen mit Schulen kooperiert wird

Dass die Rolle der Schulen bei der Talentsuche und -erkennung mehrheitlich negativ bewertet wird, spiegelt sich auch in den Bereichen wider, in denen mit Schulen kooperiert wird. Fast bei der Hälfte (45 %) der befragten Abteilungen / Vereine besteht kein Kontakt zu Schulen. Ein Viertel der Abteilungen / Vereine gab dagegen an, im Rahmen von Jugend trainiert für Olympia mit Schulen zu kooperieren (Abb. 15).⁴

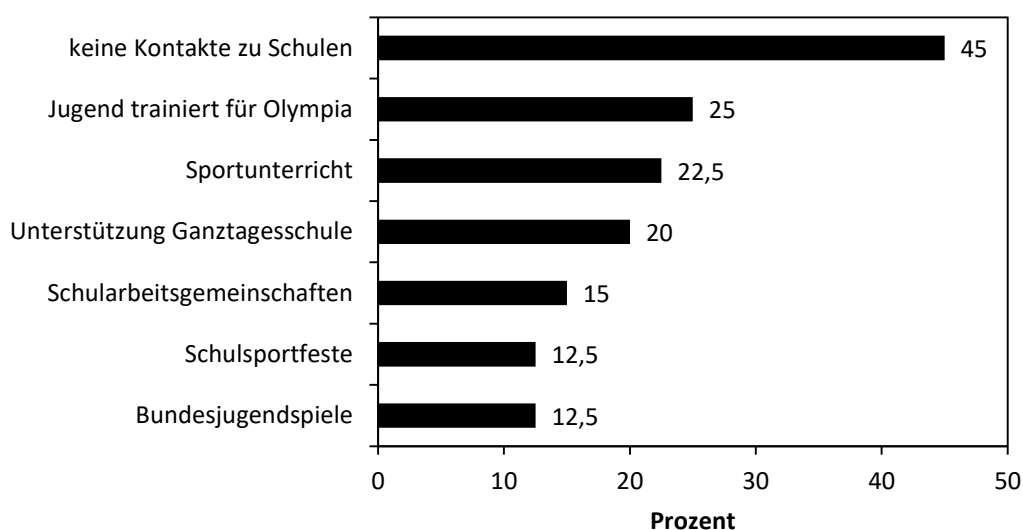


Abbildung 15: Bereiche der Talentsuche und -erkennung, in denen mit Schulen kooperiert wird (n = 40)

2.4.4 Maßnahmen im Bereich der Talentsuche und -erkennung

Wie aus Abbildung 16 hervorgeht werden zur Talentsuche und -erkennung mehrheitlich Vereinswettkämpfe (82,5 %) eingesetzt. Auch Landesvielseitigkeitstests des Verbandes und Schnupperkurse werden von etwa der Hälfte der Befragten angegeben. Deutlich weniger häufig werden dagegen Ferienfreizeiten (12,5 %), Präsentationsveranstaltungen und Talentiaden (je 10 %) genutzt.⁵

⁴ Der Vergleich mit der Stichprobe der DOSB-Befragung (Güllich et al., 2005; vgl. S. 2) zeigt, dass das Niveau der Kooperation mit Schulen insgesamt gering ist. So gaben in der DOSB-Befragung über 60 % der Abteilungen / Vereine an, im Rahmen des Sportunterrichts und in Schulsport-AGs zu kooperieren. Bei Jugend trainiert für Olympia liegt der Wert in dieser Untersuchung etwas unter 40 %.

⁵ Auch im Bereich der Vereinsmaßnahmen ist das Niveau insgesamt gering. So gaben über 90 % der Abteilungen / Vereine in der DOSB-Befragung an, Schnupperkurse zur Talentsuche zu nutzen. Über 80 % nutzten zur Talentsuche auch Präsentationsveranstaltungen und Wettkämpfe. Lediglich bei letzterer Maßnahme erreichen die württembergischen Schwimmabteilungen / -vereine einen vergleichbaren Wert.

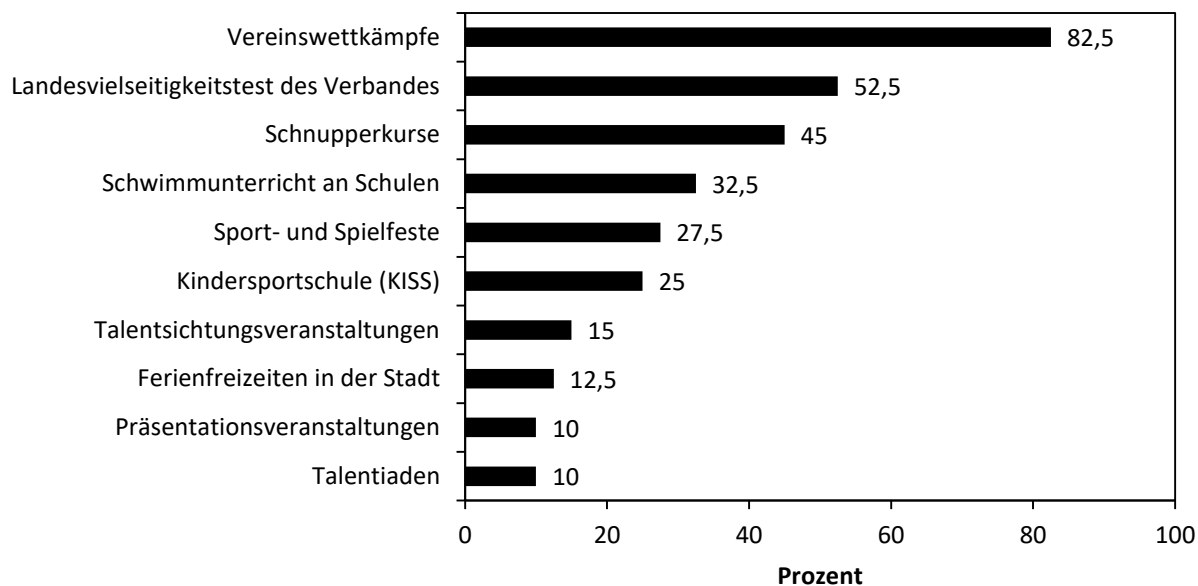


Abbildung 16: Maßnahmen im Bereich der Talentsuche und -erkennung (n = 40)

2.4.5 Personengruppen, die für die Schwimmabteilung / den Schwimmverein die Talentsichtung vornehmen

Die Talentsichtung wird in den befragten Schwimmabteilungen / -vereinen vor allem von Trainern und Übungsleitern aus dem eigenen Verein vorgenommen (Abb. 17). Talentscouts (Abb. 18) und Sportlehrer in der Schule (Abb. 19) hingegen scheinen keine wichtige Rolle bei der Talentsichtung zu spielen.

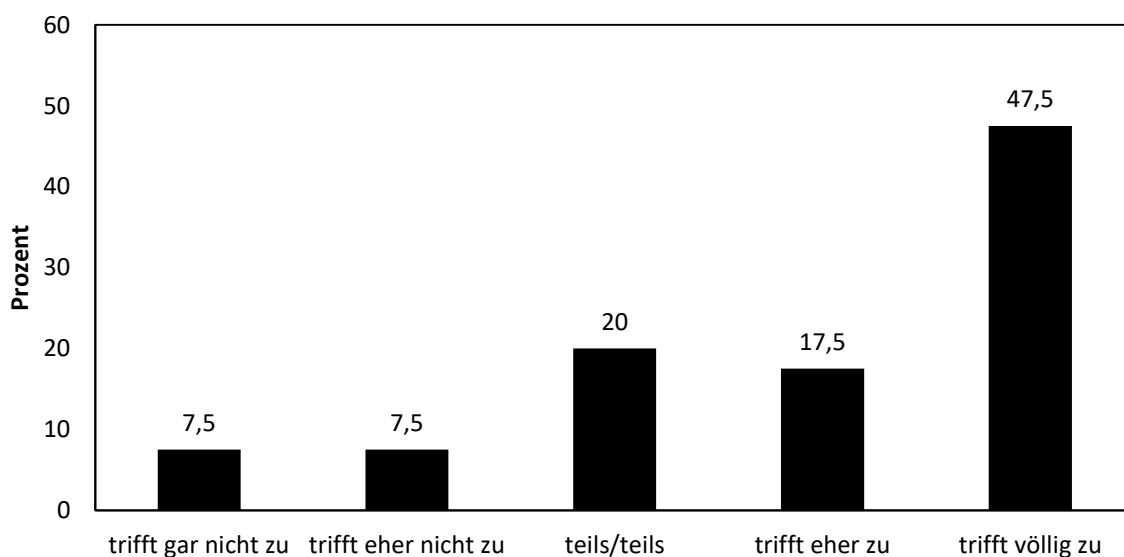


Abbildung 17: Talentsichtung durch Trainer / Übungsleiter im Verein (n = 40)

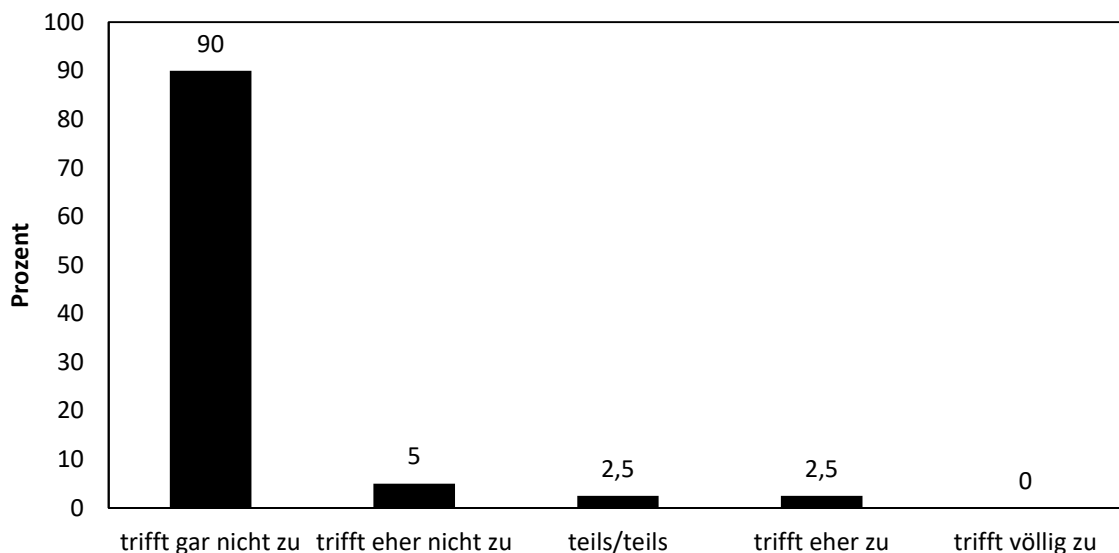


Abbildung 18: Talentsichtung durch Talentscouts (n = 40)

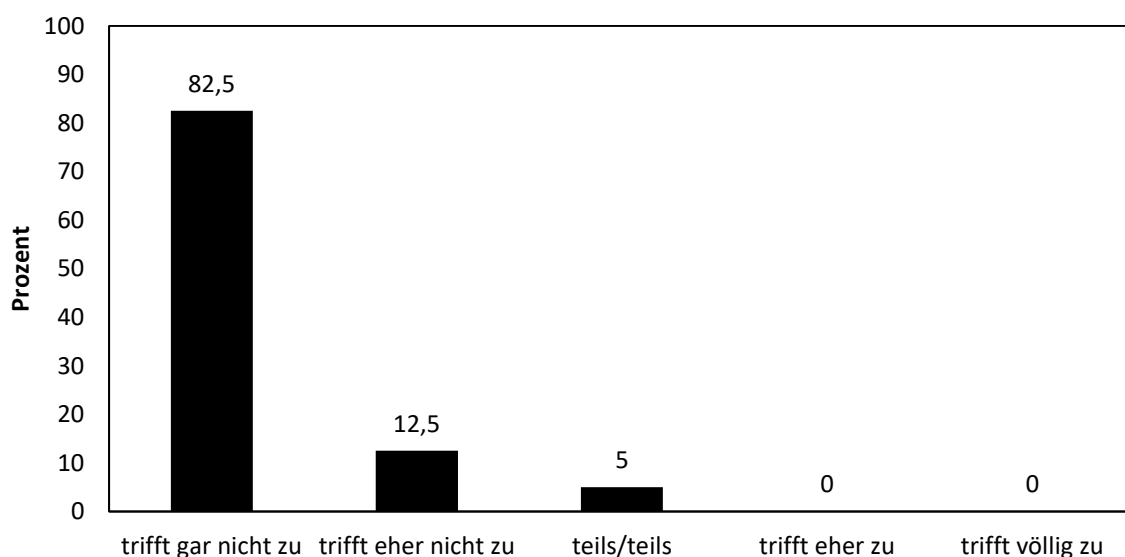


Abbildung 19: Talentsichtung durch Sportlehrer in der Schule (n = 40)

Während die Gründe für die geringe Bedeutung von Talentscouts und Sportlehrern in der Schule für die Talentsichtung nicht aus der Befragung hervorgehen, so zeigt sich hier abermals Entwicklungspotenzial hinsichtlich der Möglichkeit diesen Bereich zu stärken.

2.4.6 Eintritte, die im Jahr 2015 durch die Talentsuche und -erkennung erzielt wurden

Schließlich wurden die Schwimmvereine und -abteilungen danach gefragt, wieviele Neueintritte durch die Talentsuche und -erkennung erzielt wurden. Im Durchschnitt waren dies pro Verein / Abteilung vier (SD = 5,9; MD = 1,5) Neueintritte. Vergleicht man das mit der durchschnittlichen Anzahl der Neueintritte von Kindern und Jugendlichen bis 17 Jahre insgesamt, die bei 48,3 (SD = 47,8; MD = 35) liegt

(vgl. Kap. 4.2.3), so lässt sich feststellen, dass der Anteil von Neueintritten, der durch die Talentsuche und -erkennung erzielt wird, lediglich bei 8,2 % liegt. Auch dieser Wert unterstreicht das erhebliche Entwicklungspotenzial im Bereich der die Talentsuche und -erkennung.

2.5 Talententwicklung

Entsprechend dem vorherigen Kapitel werden hinsichtlich der Talententwicklung in den Schwimmabteilungen und -vereinen zunächst die allgemeine Einschätzung der Talentsuche und -erkennung untersucht. Darauf folgt eine differenzierte Einschätzung der Talententwicklung anhand der drei Qualitätsdimensionen Strukturen, Prozesse und Ergebnisse.

2.5.1 Allgemeine Einschätzung der Talententwicklung in der Schwimmabteilung / dem Schwimmverein

Auf einer Skala von 1 („sehr schlecht“) bis 5 („sehr gut“) wird die Talententwicklung in der Schwimmabteilung / dem Schwimmverein durchschnittlich mit 3,0 (SD = 1,0) bewertet. Fast die Hälfte der Befragten (47,5 %) schätzen die Talententwicklung im Allgemeinen als mittelmäßig ein. Etwas mehr als ein Drittel (27,5 %) betrachtet sie als gut und nur 2,5 % als sehr gut. Insgesamt 7,5 % beurteilen die Talententwicklung als schlecht und immerhin 15 % als sehr schlecht (Abb. 20).

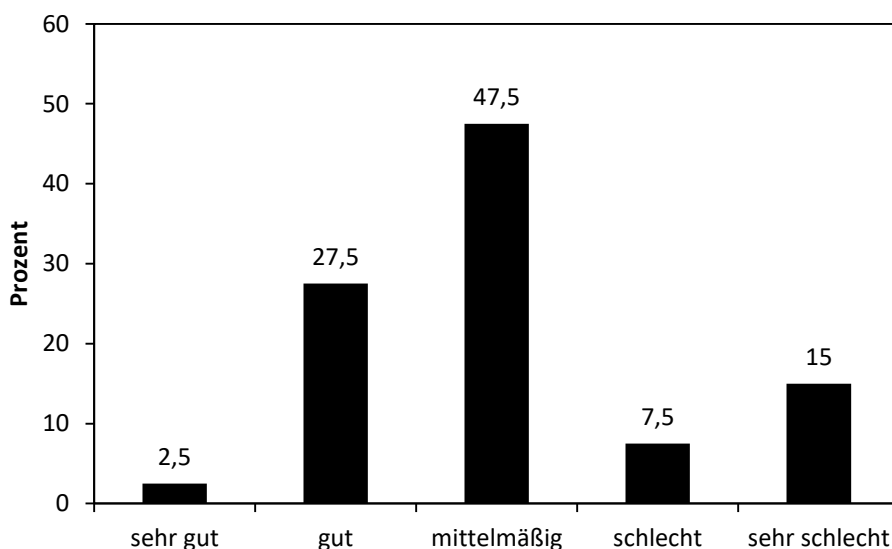


Abbildung 20: Einschätzung der Talententwicklung in der Schwimmabteilung / dem Schwimmverein (n = 40)

In diesem Zusammenhang ist ebenfalls von Interesse, inwieweit die Qualität der Talententwicklung mit der Größe des Vereins und dem Anteil der Kinder und Jugendlichen zusammenhängt. Anthes et al.

(2005) zeigten, dass bei anderen Vereinen ein Zusammenhang dieser zwei Kennzahlen mit der allgemeinen Qualität der Talentförderung (Talentsuche und -entwicklung) besteht. Eine Überprüfung dieser Zusammenhänge in der vorliegenden Studie ergab, dass ein starker negativer Zusammenhang zwischen dem relativen Anteil an Kindern und Jugendlichen in der Schwimmabteilungen / im Schwimmverein und der Qualität der Talententwicklung besteht ($r_{\text{Spearman}} = -0,6$; $p = 0,01$). Im Gegensatz dazu besteht zwischen der Größe der Schwimmabteilung / des Schwimmvereins (Mitgliederzahl) und der Qualität der Talententwicklung ein mittlerer positiver Zusammenhang ($r_{\text{Spearman}} = 0,4$; $p < 0,05$).

2.5.2 Beurteilung der Talententwicklung in der Schwimmabteilung / dem Schwimmverein

Um die Beurteilung der Talententwicklung in den Schwimmabteilungen / -vereinen der Befragten Personen differenzierter zu betrachten, haben wir die Verantwortlichen wiederum darum gebeten 19 Aussagen zur Talententwicklung auf einer Skala von 1 („trifft gar nicht zu“) bis 5 („trifft völlig zu“) einzuschätzen. Wie zuvor im Bereich der Talentsuche und -erkennung bezogen sich die Aussagen auf die drei Bereiche der Strukturen (schwarze Balken in Abbildung 21), der Prozesse (weiße Balken in Abbildung 21) und der Ergebnisse (gestrichelte Balken in Abbildung 21) im Bereich der Talententwicklung. Hinsichtlich der Strukturen wurde die Qualifizierung der Trainer für die Talententwicklung durchschnittlich am besten bewertet (Mittelwert 3,4). Dies entspricht der Bewertung im Bereich der Talentsuche und -erkennung, wo ebenfalls die Qualifikation der Trainer am höchsten bewertet wurde. Allerdings sind die Werte insgesamt nur knapp über dem mittleren Wert von 3 („trifft teils / teils zu“) und damit keineswegs als gut zu betrachten. Interessant ist, dass die Unterstützung durch die Eltern als verhältnismäßig gut (2,8) bewertet wird. Ebenso scheint die Anzahl vorhandener Talente in den Vereinen zwar insgesamt auf einem niedrigen Niveau zu sein, aber mit einem Wert von 2,7 als weniger defizitär als andere strukturelle Bereiche betrachtet zu werden. Auffällig ist, dass auch hier die Aussage, wonach es konkrete Ziele der Talententwicklung gibt (2,4) eher zutrifft als die Aussage, wonach die Ziele schriftlich festgelegt wurden (2,1). Offensichtlich versäumen es etliche Vereine ihre Ziele sowohl in der Talentidentifikation als auch -entwicklung schriftlich zu dokumentieren. Am schlechtesten wurde die Unterstützung durch und die Zusammenarbeit mit Schulen in der Talententwicklung bewertet (1,5). Auch dies spiegelt die Aussagen im Bereich der Talentsuche und -erkennung wider und weist auf strukturelle Probleme in der Beziehung zum wichtigen Partner Schule hin.

Hinsichtlich der Prozesse der Talententwicklung wurde die Organisation des Trainings für Talente und die ausreichende Dokumentation des Trainings am besten bewertet. Dabei ist jedoch zu berücksichtigen, dass sich auch hier die Mittelwerte von 3,0 und 2,9 nur im mittelmäßigen Bereich von „trifft teils / teils zu“ befinden. Auffällig ist, dass im Bereich der Talententwicklung das Training offenbar deutlich besser dokumentiert wird (2,9), als im Bereich der Talentsuche und -erkennung, die durchschnittlich

deutlich weniger (1,8) dokumentiert wird. Die Aussagen, dass die Talententwicklung systematisch geplant sei (2,1), auf wissenschaftlichen Erkenntnissen beruhe (2,0) und sich am leistungssportlichen Konzept des Landesverbands orientiere wurden dagegen eindeutig mit „trifft eher nicht zu“ (2,0) bewertet.

Bei den Punkten, die sich auf die Ergebnisse der Talententwicklung beziehen, wurde der Erfolg durch die Talententwicklung im Wettkampf mit einem Durchschnittswert von 3,0 im mittleren Bereich von „teils / teils“ damit als das am besten zutreffende Ergebnis bewertet. Die offiziell gesetzten Ziele der Talententwicklung scheinen dagegen in der Breite eher nicht erreicht zu werden (2,2).

Ähnlich wie bei den Strukturen zeigen sich hinsichtlich der Prozesse und der Ergebnisse in der Talententwicklung deutliche Parallelen zur Bewertung der Qualitätsdimensionen im Bereich der Talentsuche und -entwicklung. Dies weist daraufhin, dass beide Bereiche stark zusammenhängen und ähnliche Defizite aufweisen. So sind die Einschätzungen der verschiedenen Aspekte durchgängig mittelmäßig bis schlecht. Strukturell werden die größten Defizite im Bereich der Beziehung und der Zusammenarbeit mit den Schulen ausgemacht. Bezüglich der Aktivitäten der Personen in der Talententwicklung – den Prozessen – wird die Durchführung und Kontrolle der Talententwicklung besser bewertet als die Planung, sowohl hinsichtlich einer systematischen Vorgehensweise, als auch hinsichtlich der Berücksichtigung wissenschaftlicher Erkenntnisse bzw. dem leistungssportlichen Konzept des Landesverbandes. Bei den Ergebnissen der Talententwicklung scheint zwar ein teilweise positiver Effekt der Talententwicklung auf die Wettkampfergebnisse vorhanden zu sein, die Ziele der Talententwicklung werden in der Breite der Vereine aber nicht erreicht.

In meiner Schwimmabteilung / meinem Schwimmverein ...

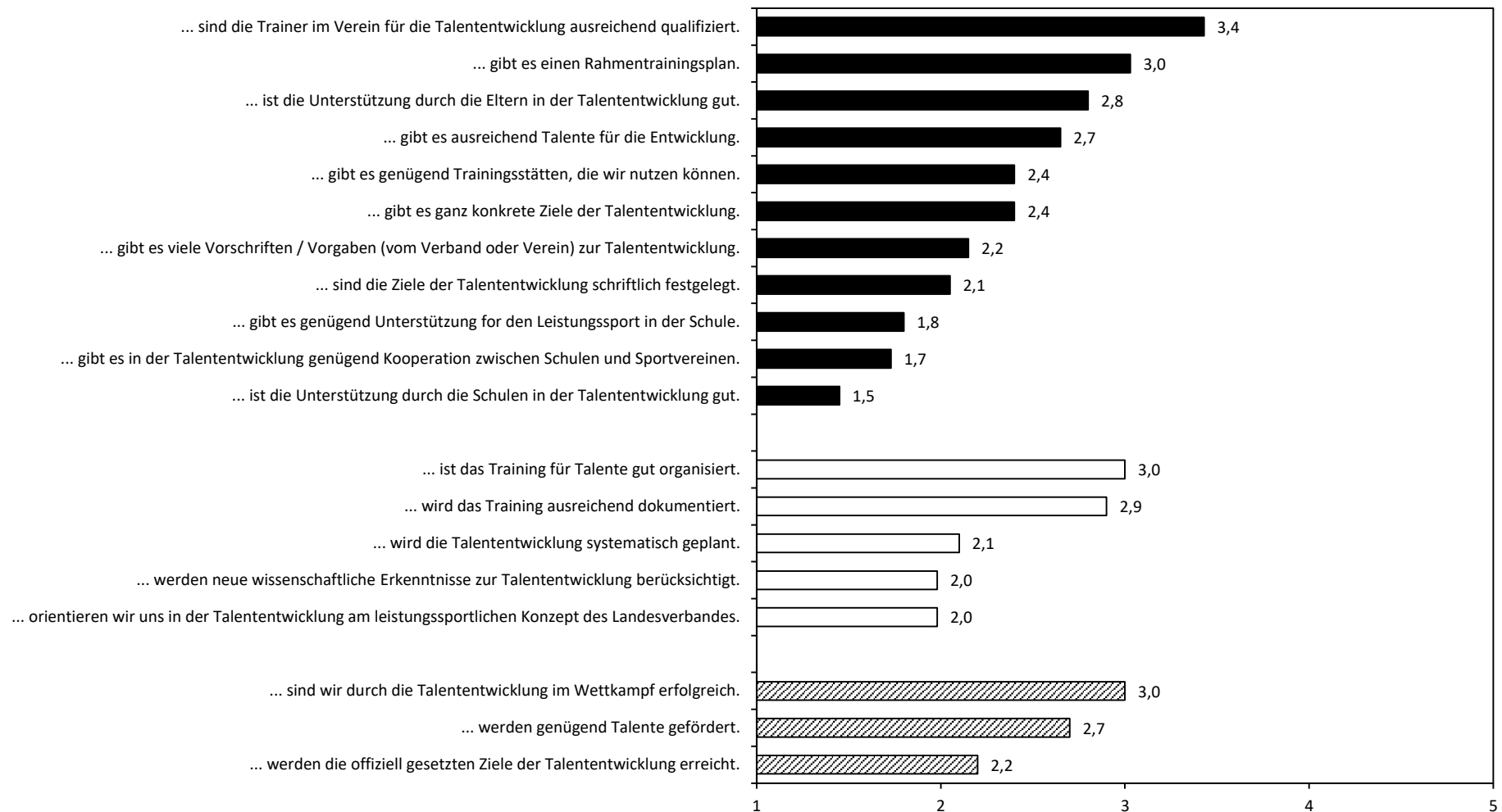


Abbildung 21: Mittelwerte der Beurteilung der Talententwicklung in der Schwimmabteilung / dem Schwimmverein von 1 (= trifft gar nicht zu) bis 5 (= trifft völlig zu) gruppiert nach Struktur-, Prozess- und Planungsvariablen (n = 40)

2.6 Angaben zur Trainersituation

Ein entscheidender Aspekt für die Struktur- und Prozessqualität der Talentidentifikation und -entwicklung ist die Trainersituation in den Schwimmabteilungen / -vereinen. Dabei ist zunächst die Qualifikation der zur Einsatz kommenden Trainer relevant. Denn nur durch eine ausreichende Kenntnis der Bedingungen und Möglichkeiten der Identifikation und Entwicklung von Talenten können optimale Ergebnisse erzielt werden. Ein weiterer wichtiger Aspekt sind haupt- oder nebenberufliche Trainer, die über Ressourcen verfügen, die maßgeblich zu einer Verbesserung der Talentidentifikation und -entwicklung im Verein beitragen. Nicht zuletzt spielt das quantitative Betreuungsverhältnis und die Zusammenarbeit mit Landes- oder Bundestrainern eine entscheidende Rolle.

2.6.1 Anzahl der Trainer / Übungsleiter nach Lizenzen

Ein entscheidender Faktor der Struktur und Prozessqualität in der Talentidentifikation und -entwicklung ist die Trainersituation in den Vereinen. Unsere Befragung zeigt, dass in den Schwimmabteilungen / -vereinen mehrheitlich Übungsleiter und Trainer ohne Lizenz tätig sind (Abb. 22).

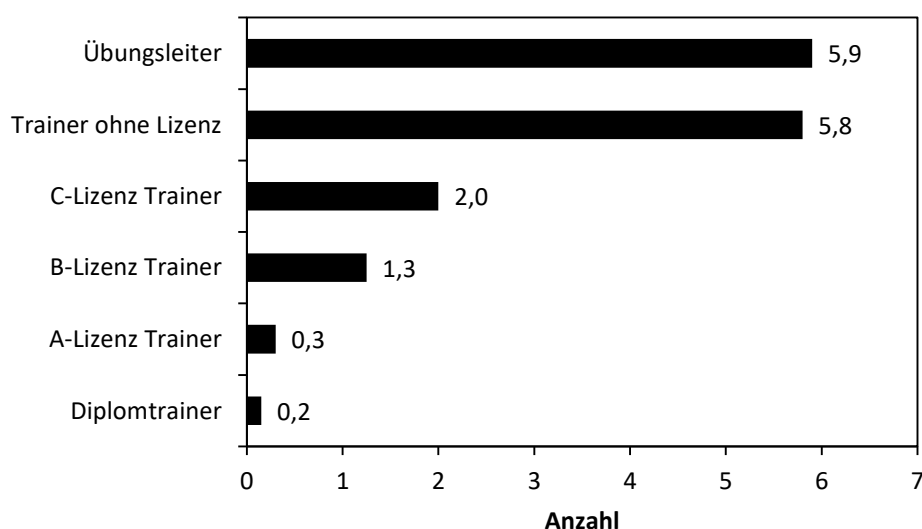


Abbildung 22: Durchschnittliche Anzahl der Trainer / Übungsleiter nach Lizenzstufe (n = 40)

Eine Betrachtung des Medians (mittlerer Wert der Verteilung) verdeutlicht, dass bei Nichtberücksichtigung von Ausreißern die meisten der tätigen Trainer keine Lizenz besitzen (Tab. 1). Die Zahlen zeigen auch, dass die Abteilungen / Vereine im Normalfall weder über einen Diplomtrainer noch einen Trainer

mit A-Lizenz verfügen. Im Schnitt verfügen die Abteilungen / Vereine als Trainer der höchsten Lizenzstufe einen B-Trainer und zwei C-Trainer (Tab. 1).⁶

Tabelle 1: Mittelwert und Median der Trainer / Übungsleiter nach Lizenzstufe (n = 40)

Lizenzstufe	Mittelwert (Standardabweichung)	Median
Diplomtrainer	0,2 (0,4)	0
A-Lizenz	0,3 (0,5)	0
B-Lizenz	1,3 (1,6)	1
C-Lizenz	2,9 (2,8)	2
Übungsleiter	5,9 (7,3)	3
Keine Lizenz	5,8 (7,0)	4,5

Die Betrachtung der Verteilung der Trainer gestaffelt nach Qualifikation unter Berücksichtigung der Abteilungs- / Vereinsgröße weist darauf hin, dass obige Befunde auch unabhängig von der Größe gelten. Sowohl kleine als auch mittlere und große Vereine greifen anteilmäßig am häufigsten auf Übungsleiter und Trainer ohne Lizenz zurück und verfügen nur selten über Trainer mit hoher Qualifikationsstufe (Abb. 23).

⁶ Der Vergleich mit der Stichprobe der DOSB-Befragung (Güllich et al., 2005; vgl. S. 2) weist daraufhin, dass das Qualifikationsniveau der Trainer in den befragten Vereinen tendenziell besser sein könnte. So hatten die Vereine und Abteilungen in der DOSB-Befragung im Schnitt 1,1 Trainer mit A-Lizenz und lediglich 3,6 Trainer ohne Lizenz.

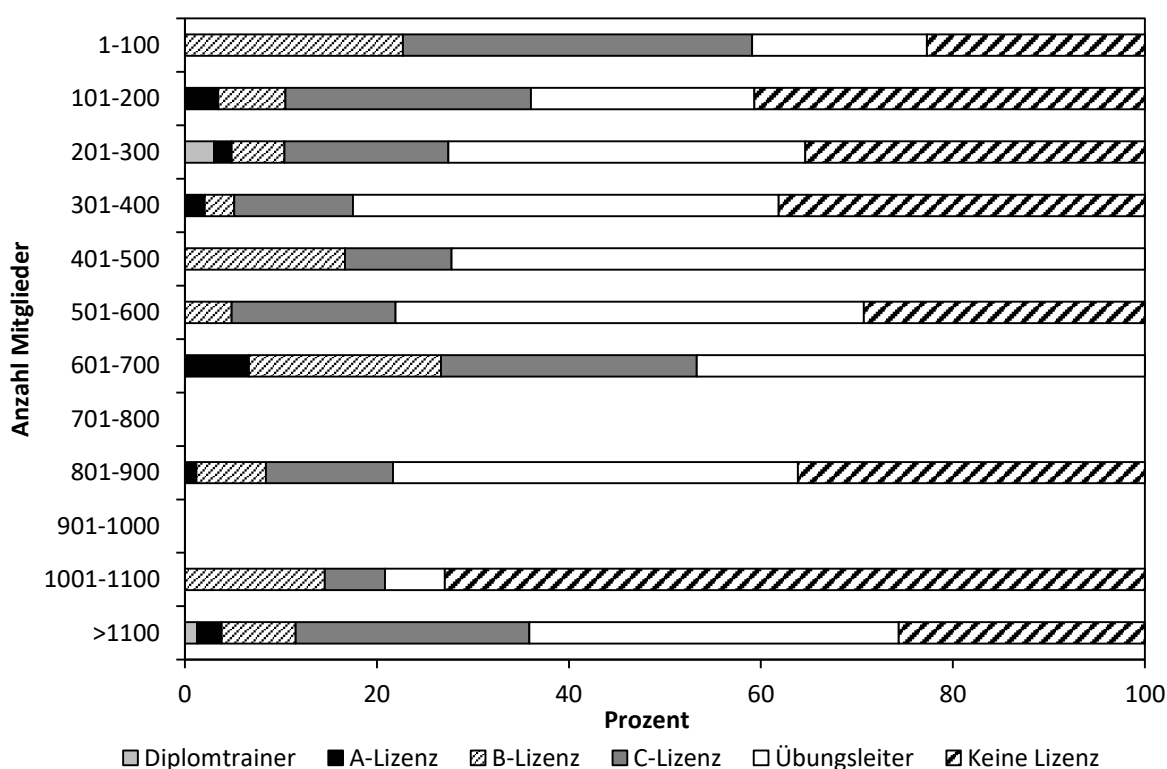


Abbildung 23: Verteilung der Trainer / Übungsleiter gruppiert nach Lizenzstufen und Abteilungs- / Vereinsgröße (n = 40)

2.6.2 Hauptberufliche, nebenberufliche und ehrenamtliche Trainer / Übungsleiter

Mehrheitlich sind in den Schwimmabteilungen / -vereinen ehrenamtliche Trainer tätig. Im Schnitt sind dies 10,2 ehrenamtliche Trainer pro Abteilung / Verein. Immerhin gibt es durchschnittlich 3,6 nebenberufliche Trainer, wohingegen hauptberufliche Trainer mit 0,3 pro Abteilung / Verein relativ wenig vertreten sind (Abb. 24).⁷

⁷ Auch hier lässt sich ein Vergleich mit der Stichprobe der DOSB-Befragung (Güllich et al., 2005; vgl. S. 2) ziehen. Die Vereine / Abteilungen dieser Befragung beschäftigten im Schnitt 0,8 hauptberufliche, 2,2 nebenberufliche und 9,3 ehrenamtliche Trainer. Es wird deutlich, dass bei Vereinen mit hoher zugeschriebener Qualität der Talentförderung nicht nur die Qualifikation der Trainer höher ist, sondern auch der Anteil an hauptberuflichen Trainern höher liegt.

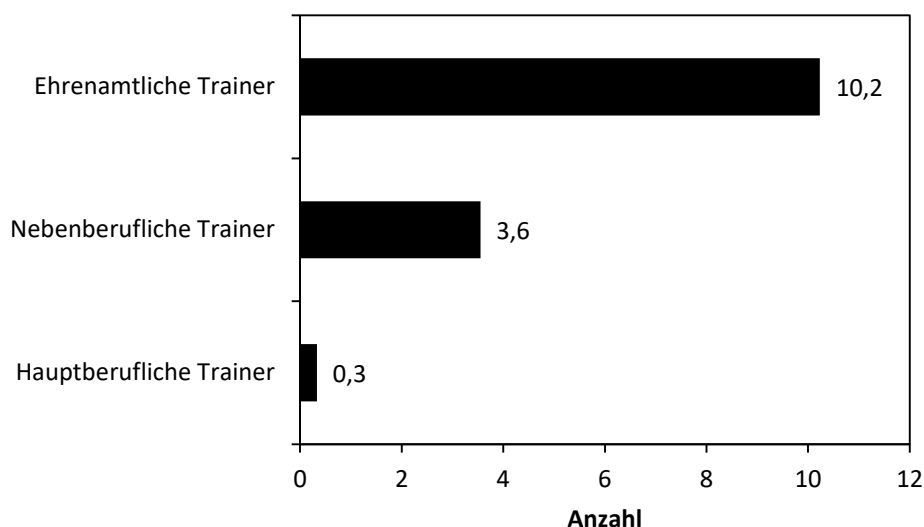


Abbildung 24: Durchschnittliche Anzahl der hauptberuflichen, nebenberuflichen und ehrenamtlichen Trainer der Schwimmabteilung / des Schwimmvereins ($n = 40$)

Bei der vorhandenen schiefen Verteilung ist es auch hier sinnvoll den mittleren Wert der Verteilung (Median) zu betrachten, wonach ohne Ausreißer im Mittel acht ehrenamtliche Trainer und weder ein nebenberuflicher noch ein hauptberuflicher Trainer in den Abteilungen und Vereinen tätig sind (Tab. 2). Möchte man die durchschnittliche Trainersituation in den Vereinen betrachten, so muss man diese Zahlen berücksichtigen.

Tabelle 2: Mittelwerte und Median der hauptberuflichen, nebenberuflichen und ehrenamtlichen Trainer ($n = 40$)

Erwerbstätigkeit	Mittelwert (Standardabweichung)	Median
Hauptberufliche Trainer	0,3 (0,5)	0
Nebenberufliche Trainer	3,6 (7,9)	0
Ehrenamtliche Trainer	10,2 (10,4)	8

Ein Blick auf die Verteilung der Trainer unter Berücksichtigung der Abteilungs- / Vereinsgröße zeigt abermals, dass der große Anteil an ehrenamtlichen Trainer für alle Vereine unabhängig von der Anzahl der Mitglieder gilt (Abb. 25). Eine Überprüfung des Zusammenhangs zwischen der Anzahl der ehrenamtlichen Trainer und der Mitgliederzahl der Schwimmabteilung / des Schwimmvereins zeigte, dass kein signifikanter Zusammenhang besteht.

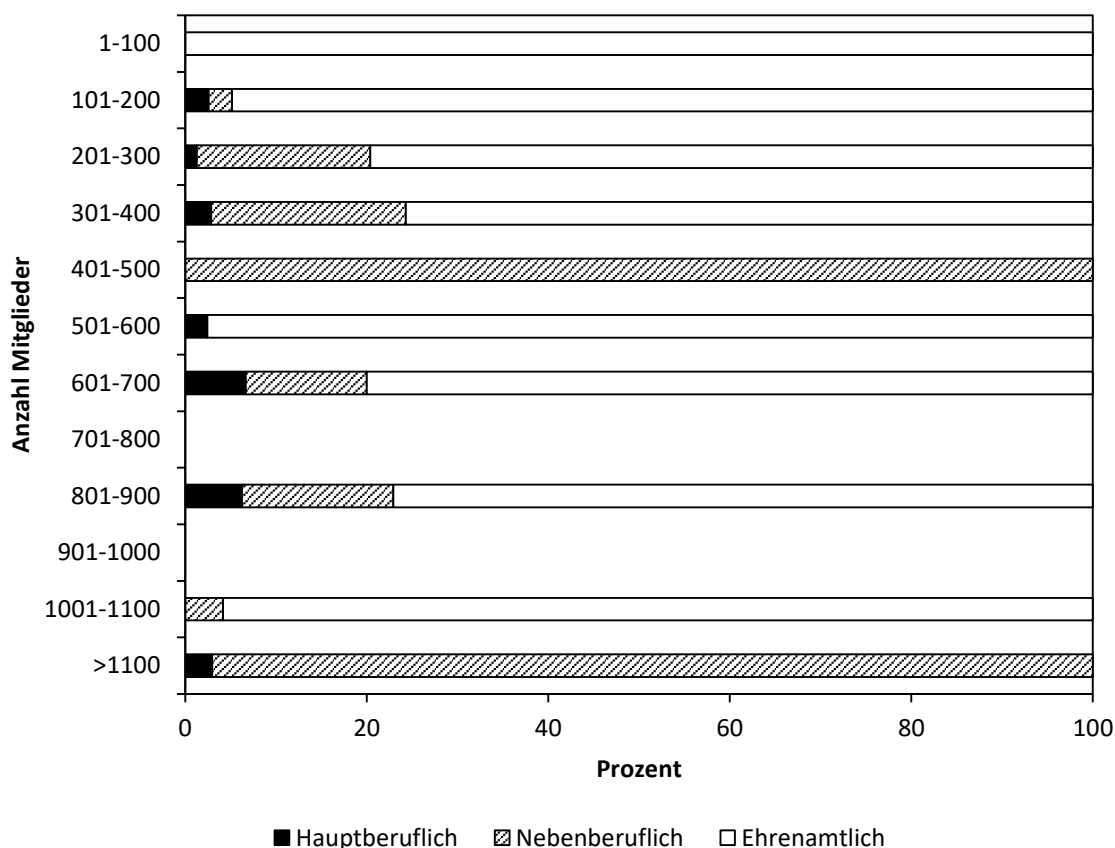


Abbildung 25: Verteilung der Trainer / Übungsleiter gruppiert nach hauptberuflich, nebenberuflich und ehrenamtlich sowie nach Abteilungs- / Vereinsgröße (n = 40)

Bei Betrachtung des quantitativen Betreuungsverhältnisses aufgeteilt nach Trainer / Übungsleiter gesamt, hauptberufliche Trainer und A-Lizenz / Diplomtrainer pro Athlet zeigen sich im Vergleich zur Studie von Gülich et al. (2005) deutlich geringere Werte. So kommen auf jeden Athleten durchschnittlich 0,06 (SD = 0,04) Trainer / Übungsleiter gesamt. Bei hauptberuflichen Trainern ergibt sich eine Quote von 0,001 (SD = 0,002) Trainern pro Athlet und bei A-Lizenz / Diplomtrainern ergibt sich ein Verhältnis von 0,002 (SD = 0,003) Trainern pro Athlet. Dies bedeutet, dass im Schnitt ein Trainer / Übungsleiter 16,7 Athleten betreut. Auf einen hauptberuflichen Trainer kommen demnach 1000 Athleten und auf einen A-Lizenz / Diplomtrainer entfallen 500 Athleten.

2.6.3 Zusammenarbeit mit Landes- und / oder Bundestrainern

Ein wichtiger Aspekt der Trainersituation in den Vereinen ist auch die Frage, inwieweit eine Zusammenarbeit mit Landes- und Bundestrainern statt. Die Auswertung der Antworten der Befragten zeigt, dass eine solche Zusammenarbeit mit Landes- und / oder Bundestrainern nur bei einem Viertel (25 %) der befragten Schwimmabteilungen / -vereine stattfindet. Die große Mehrheit der Vereine (75 %) kooperiert nicht mit einem Landes- oder Bundestrainer (Abb. 26).

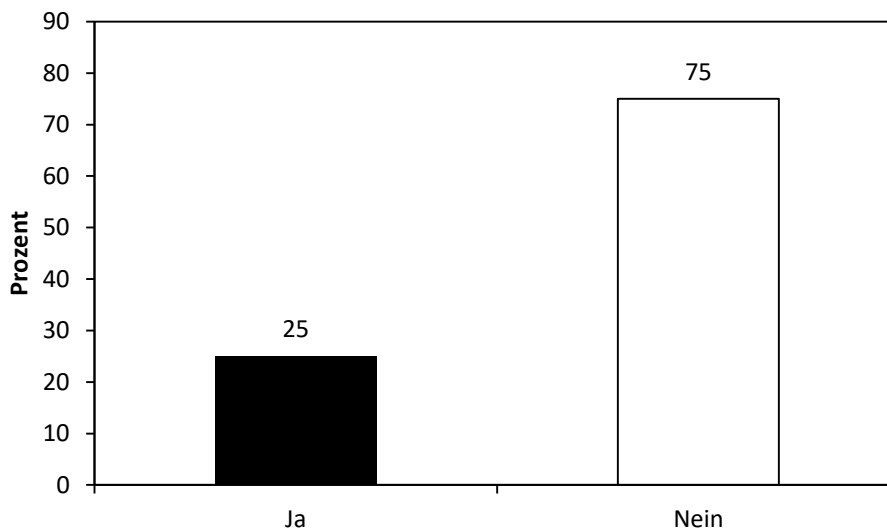


Abbildung 26: Zusammenarbeit mit Landes- und / oder Bundestrainern (n = 40)

2.6.4 Landes- oder Bundestrainer in der Schwimmabteilung / dem Schwimmverein

Zuletzt wurden die Schwimmabteilungen / -vereine danach gefragt, ob sie über einen Landes- oder Bundestrainer verfügen. Wie aus Abbildung 27 hervorgeht verfügt nur einer (2,5 %) der befragten Schwimmabteilungen / -vereine über einen Landes- oder Bundestrainer.

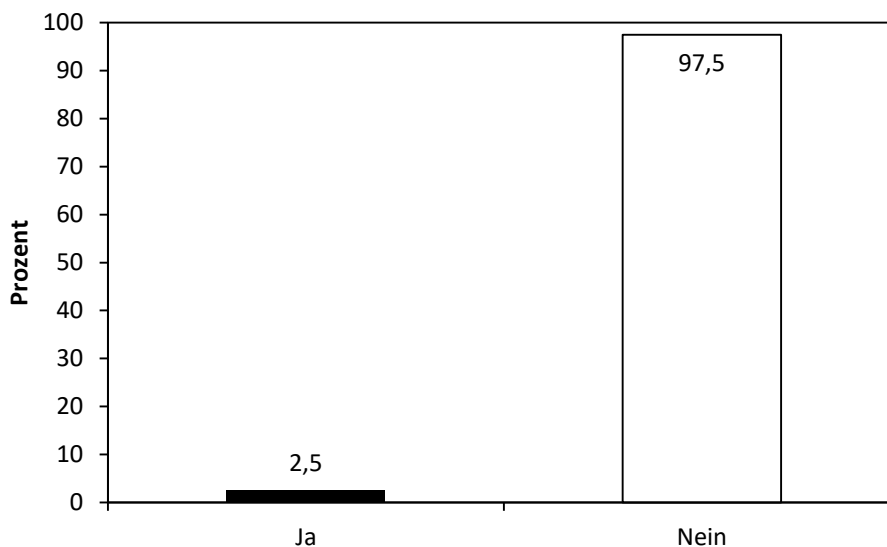


Abbildung 27: Landes- oder Bundestrainer in der Schwimmabteilung / dem Schwimmverein (n = 40)

2.7 Zusammenarbeit mit anderen Institutionen im Bereich Talentsichtung und -entwicklung

2.7.1 Institutionen mit denen eine Zusammenarbeit besteht

Hinsichtlich der Kooperation mit anderen Einrichtungen im Bereich der Talentsichtung und -entwicklung ergibt sich ein eindeutiges Bild. Knapp zwei Drittel der befragten Schwimmabteilungen / -vereine arbeitet mit dem Landesverband zusammen. Lediglich ein Viertel kooperiert in diesem Bereich mit Unternehmen und Sponsoren. Eine Zusammenarbeit mit dem Olympiastützpunkt, der NADA, dem Spitzenverband, dem Landesausschuss und mit Universität und Hochschulen findet dagegen nur vereinzelt statt (Abb. 28).

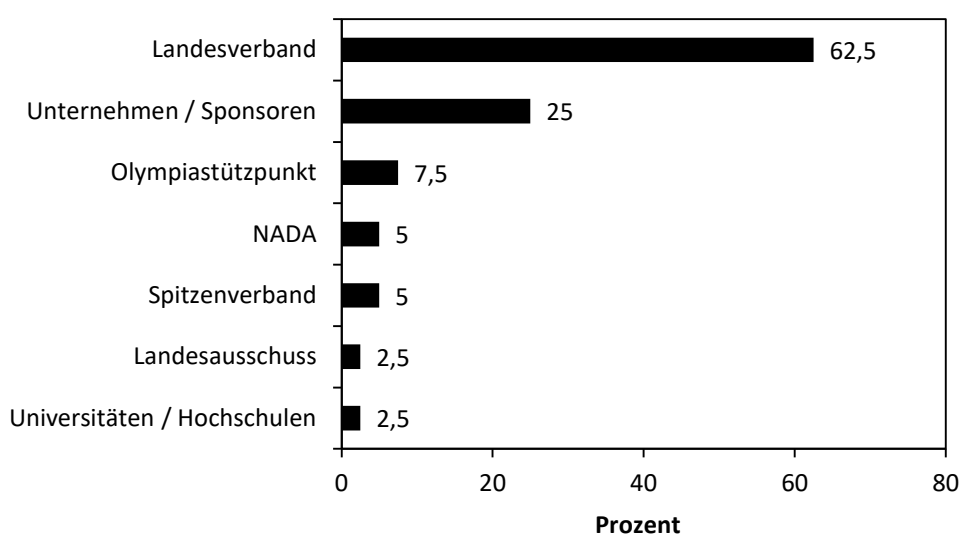


Abbildung 28: Institutionen, mit denen eine Zusammenarbeit im Bereich Talentsichtung und -entwicklung besteht (n = 40)

3. Zusammenfassung und Handlungsempfehlungen

Insgesamt nahmen 40 Schwimmvereine oder Schwimmabteilungen innerhalb eines Vereins an der Befragung teil. Damit beteiligte sich mehr als jeder fünfte Verein im Schwimmverband Württemberg (insgesamt 183 Vereine). Ein Vergleich der vereinsbezogenen Merkmale Gründungsjahr, Einwohnerzahl, Bezirkszugehörigkeit sowie der Mitgliederzahl der einzelnen Schwimmabteilungen bzw. der ausschließlich Schwimmen anbietenden Vereine zeigte, dass zwischen der Stichprobe und der Grundgesamtheit aller Vereine bzw. der Schwimmabteilungen keine systematischen Abweichungen vorliegen und die Ergebnisse auch im Hinblick auf die Gesamtheit aller Schwimmsportabteilungen und -vereine Württembergs Aussagen zulassen.

Zunächst wurde die Situation der Gesamtvereine (Mehrsportvereine mit Schwimmsport oder reiner Schwimmsportverein) hinterfragt. Gemäß der Stichprobe ist der größte Teil des Schwimmsports im Rahmen einer Schwimmabteilung in einem Mehrsportverein organisiert (73,5 %), während reine Schwimmvereine (27,5 %) bzw. Einsportvereine in der Minderheit sind. Bei den Vereinen handelt es sich in großer Mehrheit (80 %) um sogenannte große Vereine bzw. Großvereine mit mehr als 800 Mitgliedern. Lediglich ein Fünftel der Stichprobe sind kleine und mittlere Vereine mit 800 oder weniger Mitgliedern. Darüber hinaus befinden sich die meisten der Vereine in zentraler Stadtlage (37,5 %) oder in der Randlage eines städtischen Gebiets (30 %) und sind in Städten mit mehr als 20.000 Einwohnern ansässig (70 %). Zudem gehören die meisten Vereine dem Bezirk Mittlerer Neckar an.

Nach der Betrachtung der Gesamtvereine innerhalb derer der Schwimmsport organisiert ist, wurden für die weiteren Fragestellungen die Schwimmabteilungen bzw. Einsportvereine im Bereich Schwimmen untersucht. Bei den Schwimmabteilungen bzw. -vereinen überwiegen Mitgliederzahlen im Bereich von 1–300 Personen, wobei davon im Schnitt 0,8 Kaderathleten sind. Hier gilt, nicht überraschend, je größer der Verein ist desto mehr Kaderathleten sind auch im Verein. Die wichtigste Ressource für die Talententwicklung sind **Kinder und Jugendliche**. Ein mittlerer Anteil von 66,2 % der Gesamtmitgliederzahl weist auf einen verhältnismäßig hohen Anteil hin und damit auf prinzipiell gute Voraussetzungen. Ebenso zeigte sich, dass im Referenzjahr 2015 deutlich mehr Kinder und Jugendliche in die Schwimmabteilungen und -vereine eingetreten als ausgetreten sind. Auf einen Eintritt kamen nur 0,6 Austritte. Erfreulich ist ebenfalls, dass 82 % der Eintritte Kinder unter 11 Jahren waren, die aufgrund ihres Alters einem langfristigen Trainings- und Leistungsaufbau zugeführt werden können. Im Schnitt waren dies 40 Kinder pro Abteilung oder Verein. Damit zeigen sich grundsätzlich gute Bedingungen für die Talententwicklung. Allerdings ist zu berücksichtigen, dass die Fluktuation von Kindern und Jugendlichen im württembergischen Schwimmsport recht hoch ist, was wiederum nachteilig für einen langfristigen Trainingsaufbau ist.

Die Qualität der eigenen **Talentsuche und -erkennung** schätzt die Mehrheit der Abteilungen und Vereine lediglich als mittelmäßig ein. Interessanterweise zeigte sich kein Zusammenhang zwischen der

Einschätzung und der Abteilungs-/Vereinsgröße bzw. dem relativen Anteil an Kindern und Jugendlichen an der Gesamtmitgliederzahl. Konfrontiert mit 18 konkreten Aussagen zur Qualität der Strukturen, Prozesse und Ergebnisse der Talentsuche und -erkennung schätzen die Vereine die Situation im Mittel tendenziell mittelmäßig bis schlecht, teilweise sogar sehr schlecht ein. Während auf der strukturellen Ebene die Qualifikation der eigenen Trainer und die Anzahl der Talente im Verein eher besser bewertet wird, wird insbesondere der wichtige Bereich der Zusammenarbeit mit Schulen (Qualifikation der Lehrer, Sichtungstests in der Schule, Unterstützung der Schulen) als schlecht bis sehr schlecht bewertet. Dies zeigt sich u. a. darin, dass fast die Hälfte der Vereine und Abteilungen (45 %) keinen Kontakt zu Schulen hat und somit keine Zusammenarbeit stattfindet. Dementsprechend findet die Talentsichtung ganz überwiegend durch Vereinstrainer und nicht durch Sportlehrer an Schulen statt.

Auch hinsichtlich der Prozesse der Talentsuche und -erkennung zeigen sich deutliche Defizite bzw. Verbesserungspotenziale. So trifft eine Orientierung an wissenschaftlichen Erkenntnissen oder dem leistungssportlichen Konzept des Landesverbandes nur selten zu und eine Kontrolle der Ergebnisse der Talentsuche und -erkennung durch eine Dokumentation findet kaum statt. Die Defizite in den Strukturen und Prozessen der Talentsuche und -erkennung setzt sich in den Ergebnissen fort, indem insbesondere die gesetzten Ziele der Talentsuche und -erkennung nicht erreicht werden. Dieser Befund wird durch die Tatsache unterstrichen, dass der Anteil der Neueintritte, der durch die Talentsuche und -erkennung erzielt wird, lediglich bei 8,2 % der 2015 erfolgten Neueintritte aller Kinder und Jugendlichen lag. Betrachtet man die ergriffenen Maßnahmen der Vereine zur Talentsuche und -erkennung so zeigt sich, dass Vereinswettkämpfe und Landesvielseitigkeitstests häufig genutzt werden, während viele Maßnahmen, insbesondere Ferienfreizeiten, Präsentationsveranstaltungen und Talentiaden nur in sehr geringem Maße eingesetzt werden und möglicherweise ein ungenutztes Potenzial bieten.

Der Bereich der **Talententwicklung** wird ähnlich wie die Talentsuche und -erkennung lediglich als mittelmäßig bewertet. Hier zeigte sich überraschenderweise, dass Vereine mit einem geringeren relativen Anteil an Kindern und Jugendlichen ihre Talententwicklung als besser einschätzten. Hinsichtlich der gesamten Mitgliederzahl zeigte sich jedoch, dass die eigene Talententwicklung besser bewertet wird je größer die Vereine und Abteilungen sind. Möglicherweise spiegelt sich darin wider, dass Vereine mit weniger Nachwuchs, aber einem geringen Grad an der zuvor angesprochenen Fluktuation eine bessere Arbeit in der Talententwicklung leisten können.

Ähnlich wie zuvor wird die Qualifikation der Trainer in der Talententwicklung vergleichsweise am besten, wenngleich auf insgesamt mittleren Niveau, eingeschätzt. Auch die Unterstützung der Eltern und die Anzahl der Talente sind auf eben noch mittlerem Niveau. Abermals liegen die größten strukturellen Schwächen in der Zusammenarbeit mit den Schulen. Sowohl die Unterstützung für den Leistungssport in der Schule, die Kooperationen zwischen Schule und Verein als auch die Unterstützung durch die Schulen werden insgesamt als sehr schlecht eingeschätzt.

Bezüglich der Prozesse findet in der Talententwicklung zwar eine etwas bessere Kontrolle durch eine Dokumentation statt, ansonsten werden die Ergebnisse der Talentsuche und -erkennung bestätigt. Demnach finden eine systematische Planung und insbesondere wissenschaftliche Erkenntnisse sowie das leistungssportliche Konzept kaum Anwendung. Abermals spiegelt sich die insgesamt schlechte Bewertung in einem geringen Maß der Zielerreichung in der Talententwicklung wider.

Innerhalb der Schwimmabteilungen und -vereine ist es v. a. die Situation der **Trainer und Übungsleiter**, welche die Qualität der Strukturen und Prozesse der Talentidentifikation und -entwicklung bestimmt. Zunächst zeigte sich, dass die meisten tätigen Trainer über keine Lizenz verfügen. Im Normalfall verfügt ein Verein lediglich über einen B-Trainer und keine Trainer mit A-Lizenz oder Diplomtrainer. Das Qualifikationsniveau der Trainer im württembergischen Schwimmsport liegt damit unter dem von Vereinen mit hoher Qualität hinsichtlich der Talentförderung. Zudem zeigte sich, dass im Normalfall der Bereich der Talentidentifikation und -entwicklung in den Vereinen nur von ehrenamtlichen Trainern verantwortet wird. Hinsichtlich des quantitativen Betreuungsverhältnisses verhält es sich so, dass im Schnitt 16,7 Athleten von einem Trainer bzw. Übungsleiter betreut werden. Auf 500 Athleten kommt ein A-Lizenz- oder Diplomtrainer und auf 1000 Athleten ein hauptberuflicher Trainer. Diese Werte liegen abermals unter den Vergleichswerten von Vereinen mit hoher Qualität hinsichtlich der Talentförderung und weisen auf ein Verbesserungspotenzial hin. Immerhin ein Viertel der Vereine arbeitet mit Landes- und Bundestrainern zusammen, was im Umkehrschluss aber auch bedeutet, dass hier bei drei Viertel noch ein Ausbau der Kooperation auf dieser Ebene möglich ist.

Zuletzt zeigte sich, dass die **Zusammenarbeit mit anderen Institutionen** überwiegend sehr schwach ausgeprägt ist und hier ebenfalls vielfältiges Entwicklungspotenzial besteht. So geben zwar die meisten Vereine an, mit dem Landesverband zu kooperieren, allerdings trifft das auch für über ein Drittel der Vereine nicht zu. Mehr Kooperationen mit Unternehmen und Sponsoren könnten dazu führen, dass mehr Ressourcen für Maßnahmen der Talentsuche und -identifikation oder zusätzlich und besser qualifizierte Trainer zur Verfügung stehen. Insbesondere Kooperationen mit den württembergischen Universitäten und Hochschulen bieten ein ungenutztes Potenzial bspw. hinsichtlich der Anwendung wissenschaftlicher Erkenntnisse in der Leistungsdiagnostik oder bei der Rekrutierung qualifizierter Trainer.

Anhand der Ergebnisse und den daraus gewonnenen Erkenntnissen lassen sich sieben konkrete Handlungsempfehlungen für eine Qualitätsentwicklung der Talentidentifikation und -entwicklung im württembergischen Schwimmsport ableiten, die im Folgenden dargestellt sind.

1. Prinzipiell ist die Situation hinsichtlich der Anzahl und Eintritte von **Kindern und Jugendlichen** in den Vereinen gut. Allerdings besteht eine hohe Fluktuation. Vereine sollten Maßnahmen entwickeln, um die Mitgliedschaftsdauer der Kinder und Jugendlichen zu erhöhen. Die Situation der

Kinder und Jugendlichen in den Vereinen stellt eine Ressource dar, die besser genutzt werden kann. Um hierfür geeignete Maßnahmen und Strategien zu entwickeln, sollten Vereine Kinder und deren Eltern über Gründe für einen Austritt sowie Gründe für eine langfristige Vereinsbindung befragen und dementsprechende Maßnahmen im Sinne eines Qualitätsmanagements entwickeln und umsetzen.

2. In der differenzierten Betrachtung der **Talentsuche und -erkennung** zeigen sich etliche Defizite, die zu insgesamt unbefriedigenden Ergebnissen führen. Hier wäre auf struktureller Ebene eine stärkere Verankerung der Vereinsziele insbesondere durch eine schriftliche Festlegung förderlich. Zudem sollten Maßnahmen einer besseren Zusammenarbeit mit den Schulen entwickelt werden. In der Umsetzung sollten die Vereine zudem in höherem Maße wissenschaftliche Erkenntnisse bzw. das leistungssportliche Konzept des Verbandes nutzen sowie die Ergebnisse der Talentsuche und -erkennung dokumentieren und evaluieren. Es wäre zu prüfen, inwieweit die Vereine durch den Landesverband Unterstützung hinsichtlich einer verbesserten Planung und Umsetzung der Talentsuche und -erkennung erhalten können. Zudem sollte in Zusammenarbeit mit Schulen und Sportlehrern vor Ort sowie ggf. Institutionen der Lehreraus- und -fortbildung (z. B. Universitäten, Seminare für Didaktik und Lehrerbildung, Landesinstitut für Schulsport, -kunst und -musik) über Möglichkeiten und Maßnahmen einer verbesserten Zusammenarbeit und Schulung der Lehrer diskutiert werden. Als zusätzliche Maßnahmen sollten Vereine und der Verband erwägen, inwieweit Ferienfreizeiten, Präsentationsveranstaltungen und Talentiaden in der Talentsuche und -erkennung umfassender eingesetzt werden können.
3. In der ebenso durchgängig defizitären Bewertung der Strukturen, Prozesse und Ergebnisse der **Talententwicklung** treten ähnliche Probleme wie in der Talentsuche und -erkennung auf. Hier wäre auf struktureller Ebene zuvorderst eine Verbesserung der Zusammenarbeit mit den Schulen vonnöten. Hierbei sind die Maßnahmen mit denen der Talentsuche und -entwicklung zu bündeln (siehe oben). Ebenfalls sollte die systematische Organisation der Talentsuche (Planung, Durchführung und Kontrolle) in den Vereinen sowie eine stärkere Orientierung an wissenschaftlichen Erkenntnissen und dem leistungssportlichen Konzept des Verbandes gefordert und gefördert werden.
4. Eine zentrale Ressource einer qualitätsorientierten Umsetzung der Talentidentifikation und -entwicklung sind die **Trainer und Übungsleiter** im Verein. Hier zeigt sich deutliches Verbesserungspotenzial in den Schwimmvereinen und -abteilungen. Von den Vereinen und dem Verband sollten Maßnahmen ergriffen werden, um a) das Qualifikationsniveau aller Trainer zu erhöhen, b)

mehr neben- oder hauptberufliche Trainer einzustellen, c) insgesamt die Anzahl der Trainer im Sinne eines besseren Betreuungsverhältnisses in den Vereinen zu erhöhen und d) die Zusammenarbeit mit den Landes- und Bundestrainern auszubauen.

5. Durch Kooperationen entstehen Synergien und Zugang zu Ressourcen. Dieses Potenzial wird von den württembergischen Schwimmsportabteilungen und -vereinen nur rudimentär genutzt. Vereine sollten dabei unterstützt werden gezielt **Netzwerke** zu anderen Institutionen aufzubauen, um ihre eigene Leistungsfähigkeit hinsichtlich der Talentidentifikation und -entwicklung zu erhöhen. Dieses Netzwerk muss, wie oben dargestellt, zum einen mit Schulen (insbesondere auch den Ganztageschulen) und Lehrern vor Ort ausgebaut werden. Daneben sollten gezielt Beziehungen zum Landesverband, Unternehmen und Sponsoren sowie Universitäten und Hochschulen aufgebaut werden. Auf Verbandsebene sollte das Netzwerk auch schulverwaltende Organisationen umfassen. Insgesamt würde der württembergische Schwimmsport von regionalen Netzwerken der Talentförderung profitieren, die wiederum in ein landesweites Netzwerk eingebunden sind. Durch eine Verknüpfung des Leistungssports in Vereinen und Verband mit den Schulen und schulischen Institutionen, Universitäten und Unternehmen aus der Wirtschaft sind vielfältige Synergien und eine Qualitätsverbesserung hinsichtlich einer effizienten Identifikation und Entwicklung von Schwimmtalenten in Württemberg zu erwarten. Voraussetzung dafür sind Kenntnisse einer effektiven Netzwerkentwicklung und -steuerung sowie deren Anwendung seitens der Vereine und des Verbands.

6. Die vorliegende Untersuchung lässt eine erste systematische Einschätzung von Defiziten und Potenzialen der Talentidentifikation und -entwicklung im württembergischen Schwimmsport zu. **Weitere Studien**, z. B. über Gründe für Vereinsaustritte und Erfolgsfaktoren für eine langfristige Talententwicklung (vgl. Dinkelacker & Wäsche, 2014), Bedingungen der Kooperation mit Schulen und Unternehmen etc., Motivation, Barrieren und Qualifikationsniveau der Trainer und Übungsleiter hinsichtlich der Talentidentifikation und -entwicklung sollten angestrebt werden, um differenzierte Maßnahmen im Sinne einer Qualitätsentwicklung zu entwerfen. Zur Durchführung weitere Studien wären insbesondere Kooperationen mit Universitäten und Hochschulen hilfreich (siehe auch Punkt 7.).

7. Die in dieser Untersuchung gewonnenen Erkenntnisse sind geeignet, um erste Schritte eines **Qualitätsentwicklungsprozesses** in Gang zu setzen. Hierfür wird ein Abstimmungsprozess (z. B. im Rahmen eines runden Tisches) mit Vereinsvertretern, dem Schwimmverband Württemberg und Sportwissenschaftlern mit Expertise in der Sportvereins- und -verbandsentwicklung angeraten, an

dessen Ende ein gemeinsam beschlossener Maßnahmenkatalog verabschiedet wird. Die darin festgehaltenen Ziele und Maßnahmen stellen die Grundlage eines dauerhaften Qualitätsentwicklungsprozesses der Talentförderung im württembergischen Schwimmsport dar. Zur Überprüfung der Fortschritte empfehlen wir eine Wiederholung der vorliegenden Studie innerhalb der nächsten drei bis fünf Jahre.

Literatur

- Anthes, E., Güllich, A. & Emrich, E. (2005). Talentförderung im Sportverein, Teil 1: Interventionen zur Talentsuche und -förderung. *Leistungssport*, 35(5), 37–42.
- Deutscher Olympischer Sportbund (2017). *Das grüne Band*. Letzter Zugriff am 10.10.2017 unter <http://www.dasgrueneband.com/>
- Dinkelacker, M. & Wäsche, H. (2014). Profi – Ja oder Nein? Einflussfaktoren auf die Entscheidung für oder gegen eine professionelle Karriere im Leistungsvolleyball. *Leistungssport* 44, 2, 17–21.
- Donabedian, A. (1980). *Explorations in quality assessment and monitoring. Vol. 1: The definition of quality and approaches to its assessment*. Ann Arbor: Health Administration Press.
- Güllich, A., Anthes, E. & Emrich, E. (2005). Talentförderung im Sportverein, Teil 2: Interventionen zur Talentsuche und -förderung. *Leistungssport*, 35(6), 48–55.
- Nagel, S., Conzelmann, A. & Gabler, H. (2004). *Sportvereine: Auslaufmodell oder Hoffnungsträger? Die WLSB-Vereinsstudie*. Tübingen: Attempto.
- Röger, U., Rütten, A. & Ziemainz, H. (2006). Determinanten der Talententwicklung im internationalen Vergleich. Theoretischer Ansatz und Ergebnisse einer 4-Länder-Studie. *Sportwissenschaft*, 36(1), 55–74.
- Röger, U., Rütten, A., Ziemainz, H. & Hill, R. (2010). Quality of talent development systems: Results from an international study. *European Journal for Sport and Society*, 7(1), 7–19.
- Von Wright, G. H. (1976). Determinism in the study of man. In J. Manninen & R. Tuomela (Hrsg.), *Essays on explanation and understanding* (S. 415–435). Dordrecht: Deidel.

Anhang

Fragebogen zur Talentsuche, -erkennung und -entwicklung in Schwimmvereinen

Willkommenstext

Herzlich willkommen zur Befragung zur Talentsuche, -erkennung und -entwicklung in Schwimmvereinen. Ihre Antworten sind für unsere Befragung und eine Weiterentwicklung des Schwimmsports in Württemberg wichtig. Aus diesem Grund möchten wir Sie bitten alle nachfolgenden Fragen zu beantworten.

Die Befragung bezieht sich, wenn nicht ausdrücklich anders angegeben, nur auf die Disziplin Schwimmen. Aus Gründen der Einfachheit werden im Fragebogen sowohl Schwimmabteilungen innerhalb eines Mehrspartenvereins als auch reine Schwimmsportvereine als „Schwimmabteilung / Schwimmverein“ bezeichnet.

Bei den meisten Fragen sind bereits Antwortmöglichkeiten vorgegeben. Bitte klicken Sie die für Ihre Schwimmabteilung / Ihren Schwimmverein zutreffende Antwort an. Bei einigen Fragen haben Sie die Möglichkeit in einem offenen Feld eine eigene Antwort zu formulieren oder eine Zahl einzugeben.

Wir versichern Ihnen, dass alle Daten vertraulich behandelt werden. Die Auswertung der Befragung erfolgt anonymisiert durch Mitarbeiter des Karlsruher Instituts für Technologie (KIT), so dass keine Rückschlüsse auf Ihre Person oder auf Ihren Verein zu ziehen sind.

Mit freundlichen Grüßen

Ihr Team vom Schwimmverband Württemberg und dem Karlsruher Institut für Technologie

1. Funktionsbezogene Daten

1.1 Bitte geben Sie die Bezeichnung Ihrer jetzigen Funktion im Verein an (z. B. Vorstand, Abteilungsleiter, Trainer, Mitglied).

Funktion: _____

1.2 Wie lange sind Sie in der Funktion tätig?

Bitte geben Sie die Anzahl der Jahre in Ziffern an (z. B. 8).

Anzahl der Jahre: _____

2. Angaben zu Ihrem Verein

2.1 Wann wurde Ihr Verein gegründet (alle Sparten)?

Bitte geben Sie eine aus vier Ziffern bestehende Jahreszahl ein (z. B. 1970).

Gründungsjahr Ihres Vereins: _____

2.2 Wie hoch ist die Anzahl aller Abteilungen (Sparten) in Ihrem Verein?

Bitte geben Sie die Zahl in Ziffern an. Falls es sich bei Ihnen um einen reinen Schwimmverein handelt geben Sie „1“ an.

Anzahl aller Abteilungen im Verein: _____

2.3 Wie viele Mitglieder hat Ihr Verein (alle Sparten umfassend)?

Bitte geben Sie die Zahl in Ziffern an.

derzeitige Mitgliederzahl: _____

2.4 In welchem der nachfolgenden Gebiete liegt ihr Verein?

☐ ländliches Gebiet

☐ Randlage eines städtischen Gebietes

☐ zentrale Stadtlage

2.5 Wie viele Einwohner hat die Stadt / Gemeinde, in der Ihr Verein ansässig ist?

☐ bis 1.000 Einwohner ☐ bis 50.000 Einwohner

☐ bis 2.000 Einwohner ☐ bis 100.000 Einwohner

☐ bis 5.000 Einwohner ☐ bis 250.000 Einwohner

☐ bis 10.000 Einwohner ☐ bis 500.000 Einwohner

☐ bis 20.000 Einwohner ☐ über 500.000 Einwohner

2.6 In welchem Bezirk des SVW liegt Ihr Verein?

- ☐ Bezirk Mittlerer Neckar
- ☐ Bezirk Ostwürttemberg
- ☐ Bezirk Südwürttemberg

3. Angaben zu Ihrer Schwimmabteilung / Ihrem Schwimmverein**3.1 Wie viele Mitglieder hat Ihre Schwimmabteilung / Ihr Schwimmverein?**

Bitte geben Sie zunächst die Gesamtzahl an, danach die Zahl aller Kinder und Jugendlichen bis einschließlich 17 Jahre.

derzeitige Mitgliederzahl insgesamt: ____ davon Kinder und Jugendliche: ____

3.2 Wie viele Mitglieder Ihrer Schwimmabteilung / Ihres Schwimmvereins sind derzeit in einem Bundes- oder Landeskader?

Anzahl der Kaderathleten: ____

3.3 Wie viele Kinder und Jugendliche (bis einschließlich 17 Jahre) sind 2015 in Ihre Abteilung / Ihren Verein eingetreten?

Bitte geben Sie zunächst die Gesamtzahl an, danach die Zahl aller Eintritte von Kindern unter 11 Jahren (bis einschließlich 10 Jahre).

Anzahl der Abteilungseintritte: ____ davon Kinder unter 11 Jahren: ____

3.4 Wie viele Kinder und Jugendliche (bis einschließlich 17 Jahre) sind 2015 aus Ihrer Abteilung / Ihrem Verein ausgetreten?

Anzahl der Abteilungsaustritte: ____

4. Talentsuche und -erkennung**4.1 Wie würden Sie die Talentsuche und -erkennung in Ihrer Schwimmabteilung / Ihrem Schwimmverein im Allgemeinen einschätzen?**

- ☐ sehr schlecht
- ☐ schlecht
- ☐ mittelmäßig
- ☐ gut

... sind die Lehrer in der Schule für die Talentsuche und -erkennung ausreichend qualifiziert.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
... sind die Trainer im Verein für die Talentsuche und -erkennung ausreichend qualifiziert.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
... gibt es Sichtungstests in der Schule.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
... gibt es Sichtungstests im Verein.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
... sind die Sichtungs- und -erkennungsverfahren vorgegeben.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
... gibt es viele Vorschriften / Vorgaben (vom Verband oder Verein) zur Talentsuche und -erkennung.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
... ist die Unterstützung der Schulen in der Talentsuche und -erkennung gut.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
... gibt es viele Talente.	☐	☐	☐	☐	☐	☐

4.3 In welchen Bereichen der Talentsuche und -erkennung kooperieren Sie mit Schulen?

Bitte geben Sie an, in welchen der folgenden Bereiche eine Kooperation stattfindet.

	ja	nein	weiß nicht
Sportunterricht	☐	☐	☐
Schulsportfeste	☐	☐	☐
Schularbeitsgemeinschaften	☐	☐	☐
Unterstützung Ganztageschule	☐	☐	☐
Bundesjugendspiele	☐	☐	☐
Jugend trainiert für Olympia	☐	☐	☐
Kein(e) Kontakt(e) zu(r) Schule(n)	☐	☐	☐

4.4 Welche Maßnahmen ergreifen Sie im Bereich der Talentsuche und -erkennung?

Bitte geben Sie an, welche der folgenden Maßnahmen Sie durchführen.

ja	nein	weiß nicht
----	------	------------

Schnupperkurse	☐	☐	☐
Talentiaden	☐	☐	☐
Vereinswettkämpfe	☐	☐	☐
Kindersportschule (KISS)	☐	☐	☐
Präsentationsveranstaltungen	☐	☐	☐
Ferienfreizeiten der Stadt	☐	☐	☐
Sport- und Spielfeste	☐	☐	☐
Talentsichtungsveranstaltungen	☐	☐	☐
Schwimmunterricht an Schulen	☐	☐	☐
Teilnahme an Landesvielseitigkeitstest des Verbandes	☐	☐	☐

4.5 Haben Sie sonstige Maßnahmen in der Talentsuche und -erkennung ergriffen?

Bitte beschreiben Sie in nachfolgendem Textfeld kurz die von Ihnen ergriffenen sonstigen Maßnahmen.

4.6 Wer nimmt für Ihre Abteilung / Ihren Verein die Talentsichtung vor?

Bitten geben Sie an, in welchem Maße dies für nachfolgende Personengruppen zutrifft.

	trifft gar nicht zu	trifft eher nicht zu	teils / teils	trifft e- her zu	trifft völ- lig zu	weiß nicht
Sportlehrer in der Schule	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Trainer / Übungsleiter im Verein	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Talentscouts	☐	☐	☐	☐	☐	☐

4.7 Wie viele Eintritte wurden im Jahr 2015 durch die Talentsuche und -erkennung erzielt?

Bitte geben Sie Ihre Antwort in Form einer Zahl an. Wenn Ihnen keine konkrete Zahl vorliegt, schätzen Sie diese bitte.

... ist das Training für Talente gut organisiert.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
... wird das Training ausreichend dokumentiert.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
... gibt es ganz konkrete Ziele der Talententwicklung.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
... sind die Ziele der Talententwicklung schriftlich festgelegt.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
... gibt es genügend Trainingsstätten, die wir nutzen können.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
... sind die Trainer im Verein für die Talententwicklung ausreichend qualifiziert.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
... gibt es in der Talententwicklung genügend Kooperation zwischen Schulen und Sportvereinen.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
... gibt es genügend Unterstützung für den Leistungssport in der Schule.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
... gibt es einen Rahmentrainingsplan.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
... gibt es viele Vorschriften / Vorgaben (vom Verband oder Verein) zur Talententwicklung.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
... ist die Unterstützung durch die Schulen in der Talententwicklung gut.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
... ist die Unterstützung durch die Eltern in der Talententwicklung gut.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
... gibt es ausreichend Talente für die Entwicklung.	☐	☐	☐	☐	☐	☐

6. Angaben zur Trainersituation in Ihrer Schwimmabteilung / Ihrem Schwimmverein

6.1 Anzahl der Trainer / Übungsleiter

Bitte geben Sie die Anzahl der in Ihrer Schwimmabteilung / Ihrem Schwimmverein tätigen Trainer / Übungsleiter entsprechend Ihrer Qualifikation in Zahlen an. Falls eine Qualifikationsstufe keiner Ihrer Trainer aufweist, geben Sie „0“ an.

A-Lizenz _____

B-Lizenz _____

C-Lizenz _____

Übungsleiter _____

keine Lizenz _____

Diplomtrainer _____

6.2 Hauptberufliche, nebenberufliche und ehrenamtliche Trainer / Übungsleiter in Ihrer Schwimmabteilung / Ihrem Schwimmverein

Bitte geben Sie in Zahlen an, wie viele der oben genannten Trainer haupt-, nebenberuflich oder ehrenamtlich tätig sind. Falls eine Kategorie auf keinen Ihrer Trainer zutrifft, geben Sie bitte „0“ an.

hauptberuflich _____

nebenberuflich _____

ehrenamtlich _____

6.3 Erfolgt in Ihrer Schwimmabteilung / Ihrem Schwimmverein eine Zusammenarbeit mit Landes- und/oder Bundestrainern?

☐ Ja

☐ Nein

6.4 Sind in Ihrer Schwimmabteilung / Ihrem Schwimmverein Landes- oder Bundestrainer tätig?

☐ Ja

☐ Nein

7. Zusammenarbeit mit anderen Institutionen im Bereich der Talentsichtung und -entwicklung

7.1 Bitte kreuzen Sie nachfolgend die Institutionen an, mit denen eine Zusammenarbeit besteht.

☐ Landesverband

☐ Spitzenverband

☐ Landesausschuss

☐ Olympiastützpunkt

☐ NADA

☐ Universitäten / Hochschulen

☐ Unternehmen / Sponsoren

7.2 Zusammenarbeit mit sonstigen Institutionen

Bitte geben Sie in nachfolgendem Textfeld kurz sonstige Institutionen an, mit denen Sie zusammenarbeiten.

8.1 Hiermit sind Sie am Ende des Fragebogens angelangt. Falls Sie noch etwas anmerken möchten, haben Sie die hier Möglichkeit dies in nachfolgendem Textfeld zu tun.

8.2 Möchten Sie die Ergebnisse dieser Studie zugesandt bekommen?

Wenn ja, geben Sie bitte Ihre Email-Adresse in das nachfolgende Textfeld ein. Ihre Email-Adresse wird vertraulich behandelt und lediglich zur Versendung der Ergebnisse verwendet.

Email-Adresse: _____

Vielen Dank für Ihre Unterstützung!

KIT Scientific Working Papers
ISSN 2194-1629

www.kit.edu