

## Talentmanagement im Profi-Fußball – ein Vergleich zwischen Fußball und Wirtschaft

„Mit der richtigen Aufstellung zum Erfolg“ ist nicht nur ein strategisches Thema im Fußball, sondern auch in Unternehmen und Organisationen. Die „richtigen“ Spieler oder Mitarbeiter, zur „richtigen“ Zeit, mit den relevanten Kompetenzen zu finden, treffsicher auszuwählen und zu entwickeln und zu fördern, ist sowohl für Unternehmen, als auch für professionelle Fußballvereine die strategische Herausforderung.

Fußball ist ein Einzelsport, welcher im Team ausgetragen wird. Die Wettbewerbssituation ist permanent vorhanden, rund 500 Spieler eines Jahrgangs „kämpfen“ um einen Profivertrag.

Jede Position am Spielfeld ist zumindest zweifach besetzt, das bedeutet, dass der Konkurrent parallel trainiert und ebenso auf seine Chance wartet. Fehler oder Verletzungen, die im Spiel passieren, sind seine Möglichkeit, dem Trainer zu beweisen, dass er auf dieser Position der Bessere im Team ist.

Das „Spiel“ geht aber nach Ende der aktiven Karriere weiter. Zahlreiche Spieler „bewerben“ sich um einen Trainer-, Berater- oder Sportdirektorenjob.

Das bedeutet, dass sich die Profivereine einerseits in der komfortablen Situation befinden, aus den „Vollen schöpfen zu können“, andererseits heißt es aber auch, dass Professionalisierung auf allen Ebenen stattfindet.

- Im Bereich Recruiting, um die besten Talente frühzeitig zu finden und sie an den Verein zu binden
- Im Bereich Talentmanagement / Kompetenzmanagement, um diese Talente bestmöglich zu fördern und zu entwickeln
- Das Talentmanagement ist für ein Land wie Österreich und seine Vereine in wirtschaftlicher Hinsicht existentiell notwendig, denn die besten Spieler an

- Das Talentmanagement ist für ein Land wie Österreich und seine Vereine in wirtschaftlicher Hinsicht existentiell notwendig, denn die besten Spieler an andere Vereine im In- und Ausland weiterzuvermitteln und damit Einnahmen zu lukrieren, ist wesentlicher Teil des Budgets
- Im Bereich Entwicklung bedeutet diese permanente Wettbewerbssituation, dass die Spieler optimal auf diese vorbereitet werden
- Professionalisierung bedeutet aber auch, jenen Spielern eine Perspektive zu bieten, die es nicht schaffen, eine Profilaufbahn einzuschlagen
- Im Bereich „Outplacement“ bedeutet Professionalisierung, verdiente Spieler in den Verein einzubauen, oder ihnen die Möglichkeit, einer zweiten Karriere als (Nachwuchs)Trainer, Sportdirektor oder im Marketing anzubieten

## Vom Talent zum Profi – Talent-Management im Profi-Fußball

Am Beginn wird eine einheitliche Vision und Vereinsphilosophie sowie die Definition einer klaren Zielsetzung formuliert am Beispiel **FC-WACKER INNSBRUCK**

- Vision / Philosophie  
Die bestmögliche ganzheitliche Ausbildung für junge Spieler, diese ganzheitlich zu fördern und zu entwickeln, um auf dem schnellsten Weg zum Profi zu werden
- Spieler fußballspezifisch, athletisch und als Persönlichkeit entwickeln
- Spieler positionsspezifisch ausbilden und entwickeln
- Spielern duale Ausbildung ermöglichen
- Spieler mit starkem Selbstbewusstsein und klarer Zielsetzung fördern

### Kompetenzdiagnostik

Die Kompetenzdiagnostik spielt sowohl in der Suche und Auswahl, als auch in der Potentialanalyse bestehender Spieler eine große Rolle. Personalauswahl ist die wichtigste Management-Entscheidung, keine andere Entscheidung hat langfristig einen so hohen Wirkungsgrad. Es ist besser, Zeit und Geld in die Rekrutierung zu investieren, statt hinterher permanent reparieren zu müssen.

### Kompetenzentwicklung

Die Basis der Kompetenzentwicklung bilden regelmäßige Performancegespräche zwischen Trainer und Spieler. Zusätzlich wird im Sportgremium zweimal im Jahr eine Standortbestimmung aller Spieler durchgeführt.

Die Entwicklung der Spieler, das zielgenaue, positionsspezifische Training wird in Form von Jahres-, Monats- und Wochenplänen konsequent umgesetzt, mit dem Ziel die Stärken zu stärken, die Verbesserungspotentiale zu heben, die Defizite zu neutralisieren aber auch die Grenzen zur Kenntnis zu nehmen. Jürgen Klopp (2013): „Es bringt nichts, die Schwächen zu analysieren und zu korrigieren, sondern man muss die Spieler so einsetzen, dass ihre Talente glänzen.“

---

managementcube Personaldiagnostik bietet höchste Treffsicherheit für Ihr Personal-Management. Ein praxiserprobtes System in 6. Generation, das bis dato auf über 2.000.000 Testanwendungen zurückblickt. Das multiprofessionelle managementcube-Entwicklungsteam und die strategische Kooperation mit Sage, einem der weltweit führenden Anbieter von Business-Software, stellt die Qualität von managementcube Personaldiagnostik langfristig sicher. managementcube Personaldiagnostik ist ein Unternehmensbereich der Gesellschaft für Wirtschaftspsychologie und Organisationsdynamik Unternehmensberatung GmbH.