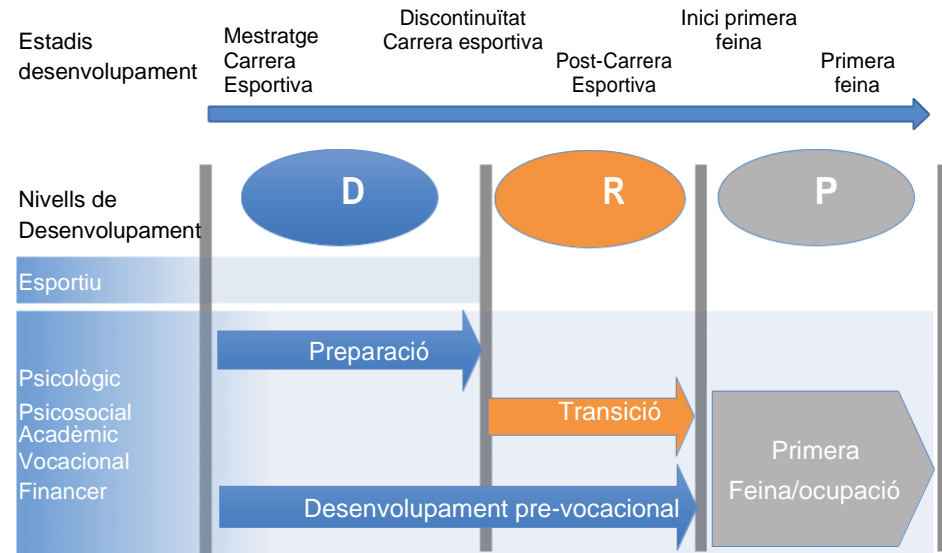


## OBJECTIU

El projecte B-WISER té com objectiu **optimitzar l'ocupabilitat i ocupació dels esportistes en tres etapes específiques de la seva carrera:**

- Esportistes d'elit mentre estan en actiu (**Fase- D**)
- Durant el procés de retirada i la preparació per trobar feina per primera vegada (**Fase - R**)
- Quan estan en una feina després de la seva carrera esportiva (**Fase - P**)



## DIRECCIÓ D'AQUEST OBJECTIU:

- 1) identificar l'estat actual dels serveis de suport a "l'esport d'elit i ocupació" per esportistes en actiu i retirats a Europa
- 2) identificar les **competències** que esportistes en actiu i retirats necessiten per optimitzar la seva ocupabilitat
- 3) identificar com els esportistes en actiu i retirats poden generar un **valor afegit per les empreses**
- 4) desenvolupar i/o millorar **eines basades en l'evidència i pràctiques** per optimitzar l'ocupabilitat dels esportistes

## MÉS INFORMACIÓ

[www.bwiser.eu](http://www.bwiser.eu)

[info@bwiser.eu](mailto:info@bwiser.eu)

@Bwiser\_DC



Erasmus+ online library: <http://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/projects/>

## CONSORCI B-WISER

**50 EXPERTS INTERNACIONALS EN CARRERA DUAL**

**6 ESTATS MEMBRES DE LA UE**

**13 INVESTIGADORS I/O ORGANITZACIONS D'ESPORT D'ELIT**

- 6 Universitats
- 4 Comitès Olímpics Internacionals
- Comitè Paralímpic Nacional
- Cossos governamentals esportius
- Centres d'alt rendiment

**14 EXPERTS INTERNACIONALS**

- Esport d'elit
- Suport a la Carrera
- Ocupabilitat i HR
- Project management



**BE A WINNER IN ELITE SPORT AND EMPLOYMENT BEFORE AND AFTER ATHLETIC RETIREMENT**



Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union



## RESULTATS CLAU

### 1. ESTAT ACTUAL DEL SERVEI DE SUPORT A 'ESPORT D'ELIT I OCUPACIÓ'

**169 agents implicats** van completar un qüestionari online sobre mesures relacionades amb les seves pràctiques, rols, reptes i eficàcia relacionada amb "esport d'elit i ocupació"

- 62% organitzacions esport d'elit
- 25% caps i agències d'ocupació
- 13% institucions educatives

#### PRÀCTIQUES

Els agents implicats europeus tenen un bon nombre de bones pràctiques, com fortes xarxes de cooperació, suport a la inserció laboral, serveis de tutoria i condicions de feina flexibles.

#### REPTES

Els agents implicats no tenen consciència sobre les opcions i la importància d'una planificació pro-activa de la retirada guiada per assessors qualificats.

#### MESURES

Rarament existeixen mesures d'eficàcia i eficiència dels serveis de suport a la carrera i se n'han d'elaborar i establir més.

#### ENFOC

L'atenció del suport dels agents implicats depèn de l'etapa específica de carrera:

- Fase - D: suport en la planificació i gestió del temps, exploració de llocs de feina.
- Fase - R: suport per afrontar i gestionar una nova identitat, cerca activa de feina.
- Fase - P: suport amb l'adaptació a un nou entorn.

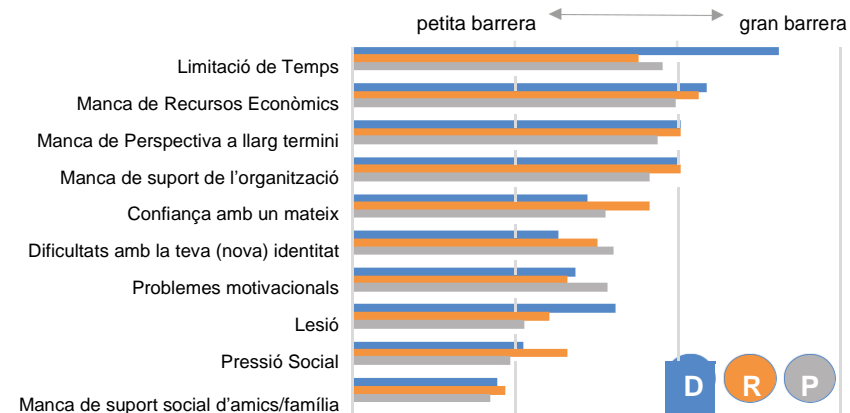


### 2. COMPETÈNCIES DELS ESPORTISTES REQUERIDES PER OPTIMITZAR L'OCUPABILITAT

**954 esportistes en actiu i retirats** van completar un qüestionari online sobre les barreres que han d'afrontar i les competències requerides per optimitzar la seva ocupabilitat.

L'Athletes' Competency Questionnaire for Employability (ACQE) va identificar:

- 1) Les **barreres** que els esportistes ha d'afrontar quan es preparen per una primera feina o aconseguir una ocupació sostenible:



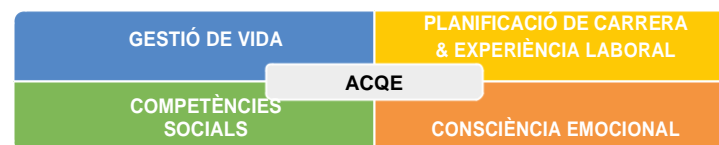
- 2) Esportistes en actiu i retirats van **percebre** necessàries per l'optimització de l'ocupabilitat la **possessió de 31 competències**:

- Perfils de competències genèriques
- Perfils de competències específiques al estadi de carrera (DRP)
- Altres perfils de competències específics (e.g. gènere, esport, educació)

- 3) Les competències on els esportistes perceben un **avantatge competitiu** (en comparació amb treballadors sense antecedents esportiu):

- Habilitat d'estar orientat a objectius
- Autodisciplina per gestionar demandes de diferents àmbits de vida
- Habilitat per fer front a l'estrès de forma eficaç.

- 4) Marc competencial que estructura en **quatre àrees les competències** d'esportistes actius i retirats:



### 3. PERSPECTIVA DE L'EMPRESA EN LA CONTRACTACIÓ D'ESPORTISTES

**36 treballadors i/o empresaris** van ser preguntats en 4 focus grups i 6 entrevistes presencials sobre els motius pels quals contracten (o no) esportistes i la manera de maximitzar el valor afegit que aquests aporten.

PER QUÈ EMPRESSES CONTRACTEN ESPORTISTES	PER QUÈ EMPRESSES NO CONTRACTEN ESPORTISTES
Afinitat amb l'esport	Necessitat d'acords de flexibilitat
Faciliten la cooperació amb organitzacions esportives	Manca de competències clau
Conjunt de fortes competències	Retard inserció laboral
Finalitats comercials	Marc legal
	L'esport és la prioritat
	Possibilitats de lesió

Els resultats suggereixen maneres de maximitzar el valor afegit dels atletes i obrir noves perspectives de serveis de suport professional millorats.

### 4. EINES BASADES EN L'EVIDÈNCIA PER OPTIMITZAR L'OCUPABILITAT D'ESPORTISTES.

Un recull d'eines per assessors de carrera amb **10 eines basades en l'evidència**, en base a les necessitats d'esportistes i empresaris expressades, va ser elaborada. Les eines tenen com a objectiu millorar el **coneixement que els esportistes tenen sobre les competències i millorar la compatibilitat amb les empreses**.

FASE	EINA
ON SÓC?	Holistic Athletic Career Model
QUI SÓC?	ACQE Competency Profiling
ON VULL ANAR?	Life Wheel Career Compass Holistic Goal Setting Motivational Interviewing
COM PUC ARRIBAR-HI?	Competitive Advantage GROW Coaching Methodology Five-Step Career Planning
ACTUAR!	Speed networking