

PERSONALKONZEPT SNOWBOARD GERMANY

Stand, April 2021

„**Sports Business is Peoples Business**“ - diese aus einem akademischen und wirtschaftspolitischen Kontext adaptierte Aussage ist für SNBGER die wesentliche Grundlage bei der **Auswahl von hauptamtlichem und ehrenamtlichem Personal**, bei der **Personalentwicklung** und bei der hohen Notwendigkeit, das Kommittee für den Verband so zu entfalten und zu steigern, dass damit - basierend auf „gerechter“ Bezahlung die Bereitschaft gefördert wird, über das Erwartbare hinaus stets die „Extrameile“ zu gehen. Darüber hinaus soll das sportpolitische „unternehmerische Denken und Handeln“ in höchster **Eigenverantwortung** bzw. im **Teambezug** trainiert gefördert und gelebt werden – gerade in Bezug auf die Identität der Sportart und der drei bekannten Disziplinkategorien von SNBGER. Handlungsleitend sind hierbei die Begriffe „**Verantwortung**“, „**Freiheit**“ und gelebte „**Fehlertoleranz**“ als (Lern-) Basis und im kontinuierlicher Verbesserungsprozess (TQM) der Funktionsträger aller Hierarchiestufen.

Grundlagen / Identität:

Der Snowboardsport in seiner Breite und Spitze ist eine vergleichsweise relativ junge Sportart mit unterschiedlichen Wurzeln und Systemausprägungen. Getragen wird dies von dem Anspruch über Begrifflichkeiten von **Individualität**, **Eigenantrieb** bis hin zu Attributen wie unkonventionell, selbstverliebt bei gleichzeitiger starker Teamorientierung, Lerntransfer in der Talentsichtung, Auswahl, Förderung und bei der strukturorientierter Trainings- und Wettkampfplanung. – siehe entsprechende Aussagen im Organisationskonzept SNBGER. Wichtiges Merkmal von Einstellungen und Handlungsorientierung ist dabei „**Fördern durch Fordern**“ und „**Fordern durch Fördern**“.

Berücksichtigung der unterschiedlichen Geschlechter (**Gender-Fragen**):

Ziel von SNBGER ist es unabhängig vom Geschlecht „die richtigen Leute auf den richtigen Positionen“ zu verankern und bestmöglich mit Kompetenzen auszustatten. Hierbei sind jedoch spezielle Konstellationen auch besonders zu berücksichtigen: Insbesondere im Bereich des Nachwuchses und in der Entwicklungsphase der Pubertät können gleichgeschlechtliche Betreuer, Trainer und Ansprechpartner für junge Athletinnen und Athleten besonders wichtig sein. Auf diese Herausforderung wird besonders geachtet.

Anforderungen:

Die hier nachfolgend aufgeführten Spezifika sind grundlegende Kriterien für die Personal-Auswahl und – Entwicklung und sind Grundlage für die Erfolgsorientierung von SNBGER im internationalen Vergleich:

- **Eigenbeitrag:** jede Personalstelle und ihre Besetzung („die richtige Person an der richtigen Stelle“) benötigt stark eigenmotiviertes, kompetentes, im Snowboardsport erfahrenes Personal



zur Umsetzung von Anforderungen der Stakeholder wie Athleten, Eltern, Mitglieder, Scouts, Behörden, Bundesstützpunkte etc.

- **Leistungswillen:** Im Zusammenwirken der unterschiedlichen Stellen in der Hierarchie- / Matrix-Einbindung (siehe Organisationschart SNBGER) ist absoluter Leistungswille entscheidend.
- **Eigen-/ Fremd-Personal:** Im Sinne eines Know-How-Transfers sind selbst entwickelte Aufgabenträger (z.B. Trainer, Physiotherapeuten, Veranstaltungsmanagement) von großem Vorteil und bedürfen einer sorgfältigen Planung von Entwicklungsperspektiven (Stichworte: die Karriere nach der Karriere; Sicherung von Kompetenz im eigenen Kontext und Wertschätzung von vergangenen Sportler-Karrieren). Sollten entsprechende Talente zum erforderlichen Zeitpunkt nicht vorhanden sein und e/ oder es einer erweiterten Perspektive erfordern, muss es auch eine Strategie zur externen Akquisition von Personal geben, mit der Aufgabe zur schnelle Integration und Beitrag zum (sportlichen) Erfolg. So können frische Ideen eingebracht werden, Konzepte und Erfahrungen von außen sinnvoll genutzt und Probleme des Im-eigenen-Saft- Kochens vermieden werden.
- **Weiterbildung / Personalentwicklung:** SNBGER legt größten Wert auf eine fundierte Ausbildung über z.B. die Trainer-Qualifikation in den unterschiedlichen Stufen hinaus; eine laufende Fortbildung ist ebenso notwendig wie die Einhaltung von „Jahresgesprächen“ (Führungsinstrument, TQM, Personalentwicklung, „gerechte“ / funktionsorientierte Bezahlung, Mitarbeiterzufriedenheit & Commitment, Work-Life-Balance) und die Fixierung von Übergängen von Nachwuchs- auf Spitzenteams im Betreuer- und Trainerstab.

Snowboard Germany strebt bei allen hauptamtlich angestellten Trainer die höchste Ausbildungsstufe an. Jeder hauptamtliche Trainer, der zum Zeitpunkt der Einstellung noch keine Trainer A Lizenz hat, ist dazu verpflichtet, diese so bald wie möglich zu erwerben. Zusätzlich wird jedem hauptamtlichen Trainer empfohlen, die zusätzliche Ausbildung zum Diplomtrainer an der Trainerakademie des DOSB zu absolvieren. Als Mitglied des Trägervereins der Trainerakademie unterstützt Snowboard Germany die angestellten Trainer auf diesem Weg nach Kräften.

Da die Ausbildung zur Trainer A Lizenz bei Snowboard Germany disziplinspezifisch ist, wird der Bedarf an Fortbildungen zur Lizenzverlängerung und zur strategischen Weiterbildung des Trainerpersonals im Kompetenzteam Ausbildung mit dem jeweiligen Disziplinvertreter besprochen und geplant.

- **Stellenbeschreibung:** Ohne allzu großen bürokratischen Aufwand werden zielorientierte Stellenbeschreibungen gepflegt und in den genannten Jahresgesprächen überprüft und weiterentwickelt.
- **Mitarbeiter-Vertretung:** Im gleichen Vorgehen wie bei der Wahl von Athleten-Vertretern sollen auch Mitarbeitervertreter benannt/ gewählt werden, die auch an entsprechenden Sitzungen des Präsidiums von SNBGER teilnehmen – vergleichbar der Teilnahme der Athletenvertreter.
- **Personalbindung / Vertragsdauer:** Gutes und erfolgreiches Personal braucht langfristige Bindung; SNBGER erwartet von Politik und DOSB akzeptable und zielführende Regelungen mit Vertragssicherheit im Themenfeld „Koppel-Verträge“ und über die üblichen vier Jahres Zyklen hinausgehend Vertragsdauer-Möglichkeiten. Andererseits muss es auch einvernehmliche



Lösungen zur Aufhebung von Verträgen im beiderseitigen Interesse geben, weil sich die Zusammenarbeit als nicht (mehr) zukunftsfähig erweist.

- **Anpassung von Gehaltsstrukturen:** Personal mit Führungs-Verantwortung benötigt eine über den TVÖD hinausgehende, gehaltliche Fixierung, weil z.B. leitende Trainerfunktionen mit Führungspersonal in Wirtschaft und Verwaltung verglichen und damit auch entsprechend vergütet werden müssen.
- **Situationsbedingte Umkehr von Führungshierarchien:** Head Coaches sind in bestimmten Trainings- / Wettkampf- und Rennabläufen die verantwortlichen Führungspersonen; ihren Anweisungen haben sich einvernehmlich auch anderes Führungspersonal unterzuordnen (situativ, erfolgsorientiert, athletenfixiert)
- **Verantwortung:** SNBGER hat als eigenständiger Verband die alleinige Führungs- und Gestaltungsverantwortung („Autonomie des Sports“), d.h. staatlich Stellen (BMI, BVA, Kultus- und Sportministerien auf Länder und kommunaler Ebene, Behörden und Institutionen) können gerne Hinweise geben und Koordinierungsthemen im Sinne von TQM aufgreifen. Es gilt aber auch im Personalbereich das Subsidiaritätsprinzip, das ursprünglich aus dem Finanzbereich im Blick auf öffentliche Fördermittel abgeleitet wurde. Die Hinweise vom DOSB sind im Blick auf seine Koordinierungsfunktion höher zu bewerten.
- **Behördenplätze:** Nicht nur im Athletenbereich, sondern auch bei Trainer- / Betreuer-Stellen sollen künftig vermehrt über Behördenplätze bei BW, BP, LPs Berücksichtigung finden. Entsprechenden Personalplanungsgespräche sind mindestens 1 X pro Jahr mit den zuständigen Stellen zu führen und somit systemlogisch fortzuführen.
- **Verbandsinterne Abstimmungsgespräche:** Auch im Blick auf die genannten Themen gibt es bei SNBGER ein eingetübtes System von gegenseitigen Abstimmungen und Informationen: Trainerklausuren, wöchentliche Abstimmungen per Skype, Leitungskreis-Sitzungen und Sitzungen des Präsidiums, um nur einige Instrumente auf zu zählen. Dieses System wird laufend angepasst und somit den aktuellen Bedürfnissen ausgerichtet.
- **Jahresgespräch (Mitarbeitergespräch):** Das JG (Jahresgespräch) zwischen Führungskraft und Mitarbeiter, dient als Instrument, um die Qualität der Personalführung und Personalentwicklung zu optimieren. Die Einbeziehung der APG's (Athleten Potential Gespräche) helfen dem Verständnis und Weiterentwicklung einer gemeinsamen Strategie, um die zukünftige Planung und Nachvollziehbarkeit zu gewährleisten wird das JG schriftlich dokumentiert und verbleibt bei den Gesprächspartnern. Das Gespräch findet regelmäßig (üblicherweise jährlich mit zusätzlichen Review-Terminen) im Nachgang der Athleten Potentialgespräche statt und wird vom Sportdirektor und den Disziplinverantwortlichen „Head-Coaches“ begleitet, bei allen Nachwuchstrainern wird der Cheftrainer Nachwuchs hinzugezogen.
- Anlage: Protokoll
<https://snowboard.sharepoint.com/:w:/g/teamsite/EYDyKNLlx5ZNnRWhnLj84NQBLKtB5en3ujFHlBld7nuzHQ?e=BRkihE>

Personalstellen im Haupt- und Ehrenamt:

In den folgenden **Personalanforderungen** werden beispielhaft Qualitäten beschrieben, die für die Identität, die Erfolgsorientierung und die Zukunftssicherung von SNBGER wichtig sind:

- **Präsident** - bislang ehrenamtlich im Sinne der BGB Vorgaben für Vereine; künftig aber auch hauptamtlich vorstellbar und definierbar, als Vorstand z.B. in einem Zweier-Team (Direktoren Sport und Verbandsmanagement) und Überführung des bisherigen Präsidiums hin zu einem Aufsichtsrat mit bestimmten Aufgaben (Einstellung / Entlassung des hauptamtlichen Vorstandes, Gehalts- und Strategiefragen etc.).
- **Im Kontext des Präsidiums** (gem. SNBGER Satzung - zwei bis drei Präsidiumsmitglieder, wovon eine(r) Schatzmeister ist) ist der Präsident oberster Vertreter, Repräsentant, Verhandler / Entscheider, Netzwerker – kommunal, regional, national und international - insbesondere bei Fragen der Strategie zur Absicherung des Auftrages und des Erfolges von SNBGER; im Sinne der „rang-höchsten“ Visitenkarte ist er im Abstimmung mit dem Präsidium und insbesondere mit den **beiden Direktoren Sport und Verbandsmanagement** immer dann aktiv, wenn es um die Endverhandlungen bzw. bestimmte Anbahnungen geht. Er sollte eine akademische Ausbildung haben, Erfahrungen und Kompetenzen in Sport, Wirtschaft, Politik und / oder Verwaltung und mit (Wirtschafts-) Partnern. Internationale Handlungsfelder und Erfahrungen dort bringt er ebenso mit, wie Teamfähigkeit, Führungsstärke und Kenntnisse im spezifischen Sport, Sportpolitik und Verhandlungen mit DOSB, Ministerien und Behörden auf allen Ebenen. Der Umgang mit Athletinnen und Athleten, Trainern und Betreuern im Verband sind ihm emotionell und rational entscheidend wichtig, ebenso das Handlungsfeld der Finanzen, Budgets und deren Beantragung bzw. Kontrolle. Corporate Governance Fragen und Compliance sind Inhalte in der Arbeit für den Verband, genauso wie Themen „Anti-Doping“, Datenschutz, Menschenrechte und soziale Fragen von Athleten und Mitarbeitern. Er sorgt im Zusammenwirken mit dem Präsidium und den Direktoren rechtzeitig für Nachfolge im angemessenen Zeitrahmen.
- **Präsidiumsmitglieder:** Im Sinne der Arbeitsteilung und Zuständigkeit für bestimmte Handlungsfelder – Finanzen, Leistungssport, regionale Projekte, Verbindung zu Landesverbänden und Sportbünden – stellen sich Personen / Persönlichkeiten zur Verfügung und zur Wahl, die in diesen Aufgabenbereichen Erfahrungen und Kompetenzen aufweisen, teamfähig und entscheidungsstrak sind und sich für Personen gerne einsetzen, die im Sport und für den Sport aktiv sind (Bezugsrahmen: „Sports Business is Peoples Business“).
- **Die Personalverantwortung ist auf den Sportdirektor und den Direktor Finanzen und Verbandsmanagement übertragen**, somit sind beide Führungspersonen über ihr Anstellungsverhältnis formal Vorgesetzte des weiteren hauptamtlichen Personals im Verband. Diese Konstellation soll den Anforderungen einer professionellen Verbandsführung dienen und das sog. „vier Augen Prinzip“ mit Leben erfüllen. Das flexible und dynamische Modell soll es ermöglichen, eine gewisse Handlungs- und Entscheidungsgeschwindigkeit zu gewährleisten, um sich auf die ständig verändernden Gegebenheiten im Leistungssport einzustellen.
- **Sportdirektor im Sinne der Leitungs-Sport-Verantwortung, übernimmt die einheitliche- und durchgängige fachliche Führung für alle Sportaktivitäten des Verbandes, sowohl in der vertikalen, als auch zentralen Organisationsebene** und steht in unmittelbarer Führungsverantwortung gegenüber den disziplinenverantwortlichen Trainern – „im Sinne von Head Coaches“ - Bundestrainer Nachwuchs, Bundestrainer Wissenschaft, Bundesstützpunktleiter und Leistungssportreferent/in. Er verantwortet die nachhaltige Umsetzung der Verbandsstrategie, sowie die Schaffung der nötigen Rahmenbedingungen, um den internationalen Erfolg abzusichern. Ebenso übernimmt er die zentrale gestalterische Rolle, um eine einheitliche sportliche Philosophie nach innen und außen zu tragen, die im Sinne der „Vision und Mission“ von Snowboard Germany den Snowboardsport in Deutschland beflügelt, bzw. bereichert.

Folgende Anforderungen, Kompetenzen und Erfahrungen sollten erfüllt, bzw. stark ausgeprägt sein:

- Abgeschlossenes Studium im Bereich Sportwissenschaft
 - Dipl. Trainer Ausbildung SPOHO Köln/Trainerlizenzen/Qualifikationen aus anderen Sportarten und Fachbereichen
 - Langjährige Erfahrungen im Leistungssport, sowie nachweisliche Führungserfahrung, sowie Teamfähigkeit in Zusammenspiel von Athleten, Trainern und Leistungssportpersonal im int. Spitzensport
 - Kenntnisse über sportinterne und -externe Institutionen, u.a. DOSB/NADA/FSL-Partner/Bundeswehr/BUPO/LAPO/IAT/FES/Deutsche Sporthilfe usw.
 - Nachweisliche Erfahrungen hinsichtlich internationaler sportartspezifischer Gremien/ internationaler Verbände und Kommissionen/internationaler und nationaler Regel- und Wettkampfordnungen
 - Weiter sollten die Anforderungen hinsichtlich, Personalmanagement, Führungskompetenz, Sozial-kommunikative Kompetenz/Methodenkompetenz/fachliche Kompetenz (Computer/Technik/Sprachen) erfüllt sein.
- **Direktor Verbandsmanagement, Finanzen und Marketing** ist verantwortlich für die organisatorische Verbandsführung – im Sinne der Matrix-Organisation - aller Horizontal verbundenen Abläufe sowie vertikal innerhalb seines Ressorts. Das Ressort Verbandsführung dient als organisatorische Basis und regelt sämtliche Belange „um“ den Leistungssport, dessen Finanzen, Sicherung sowie dessen positive Vermarktung. Der Direktor Verbandsmanagement, Finanzen und Marketing entwickelt und lebt die gemeinsame „Vision und Mission“ des Verbandes gleichermaßen im Schulterschluss mit Präsidium und Sportdirektor.

Folgende Anforderungen, Kompetenzen und Erfahrungen sollten erfüllt, bzw. stark ausgeprägt sein:

- Abgeschlossenes Studium im Bereich Sport, Sportökonomie oder Betriebswirtschaft
- Langjährige Erfahrung im Leistungssport mit Führungsverantwortung
- Weitreichende Kenntnisse im Deutschen (und internationalen) Sportsystem
- Weitreichendes Know-How bei der Implementierung, Management und Controlling von (Verbands-) Prozessen
- Weitreichende EDV-Kenntnisse
- Organisationserfahrung von internationalen Veranstaltungen (Bspw. Weltcups) inkl. Vermarktung, TV, Koordination mit den örtlichen Ausrichtern, Koordination innerhalb von internationalen Veranstaltungskalendern
- Weitreichendes Verständnis und Kompetenzen in Vermarktung und Kommunikation

Koordinator*in Nachwuchs Um konstant im Weltcup und bei Großereignissen wie Olympischen Spielen und Weltmeisterschaften vorne mit dabei zu sein, müssen optimale Voraussetzungen für die Entwicklung und Förderung junger Talente gegeben sein.



Deshalb sorgt unsere „SNBGER Nachwuchskoordinatorin“ für die entsprechenden Konzepte und Strategien und deren strukturelle Umsetzung, um den Anforderungen im langfristigen Leistungsaufbau des Nachwuchses gerecht zu werden. Sie arbeitet in enger Abstimmung mit dem Sportdirektor, den Bundesstützpunktleitern und den Nachwuchstrainern zusammen. Sie koordiniert und bearbeitet unter anderem die erfolgsrelevante Schnittstelle zwischen Landes- und Bundeskader, in enger Abstimmung mit den Landesfachverbänden, sowie den verantwortlichen Landestrainern.

- o Abgeschlossenes Studium im Bereich Sportwissenschaft
- o Erfahrungen im Verbandswesen und speziell im Nachwuchsleistungssport
- o Kenntnisse über sportinterne und -externe Institutionen, u.a. DOSB/IAT/Deutsche Sporthilfe usw.
- o Weiter sollten die Anforderungen hinsichtlich, Personalmanagement, Führungskompetenz, Sozial-kommunikative Kompetenz/Methodenkompetenz/fachliche Kompetenz (Computer/Technik/Sprachen) erfüllt sein.

Disziplinverantwortliche „Head-Coaches“, SNBGER definiert sich über die Vielfalt des Snowboardsports in ihren drei zentralen Säulen, Race (PGS/PSL/Team Mixed PSL und PGS), Snowboardcross (SBX/SBX-Team) und Freestyle (SBS/BA/HP). Unsere drei „SNBGER Head-Coaches“ zeigen sich Gesamtverantwortlich in der Entwicklung, Planung und Koordination ihrer Disziplin und sichern den Erfolg unserer Athleten und Athletinnen im internationalen Vergleich nachhaltig und zukunftsfähig ab. In ihrer Funktion begleiten sie mit objektiver, transparenter, sportwissenschaftlicher und sportfachlicher Kompetenz die Trainer und Sportler ihrer Disziplin gleichermaßen und schaffen so die Grundvoraussetzung für einen leistungssportlichen Erfolg. Durch ein kompetentes Mitwirken und Einbringung von Expertisen, zur infrastrukturellen Weiterentwicklung ihrer Disziplin, insbesondere an den Bundesstützpunkten, schaffen sie den nötigen Wettbewerbsvorteil für unsere Athletinnen und Athleten im int. Vergleich. Das zu gestaltende Aufgabenspektrum reicht von der Basis (Verein/Bezirk/Landesverband) bis in den Hochleistungssport (Bundeskader). Auf kollegialer Basis wirken sie gemeinsam mit dem Sportdirektor, Bundestrainer Wissenschaft/Ausbildung, Bundestrainer Nachwuchs, Office SNBGER, allen externen Schnittstellen (FES, IAT, OSP, Behörden, etc.) und den Trainern von SNBGER um in der Weltspitze vertreten zu sein.

Folgende Anforderungen, Kompetenzen und Erfahrungen sollten erfüllt, bzw. stark ausgeprägt sein:

- o Abgeschlossenes Studium im Bereich Sportwissenschaft
- o Dipl. Trainer Ausbildung SPOHO Köln/Trainerlizenzen/Qualifikationen aus anderen Sportarten und Fachbereichen
- o Langjährige Erfahrungen im Leistungssport, sowie nachweisliche Führungserfahrung, sowie Teamfähigkeit in Zusammenspiel von Athleten, Trainern und Leistungssportpersonal im int. Spitzensport
- o Kenntnisse über sportinterne und -externe Institutionen, u.a. DOSB/NADA/FSL-Partner/Bundeswehr/BUPO/LAPO/IAT/FES/Deutsche Sporthilfe usw.
- o Nachweisliche Erfahrungen hinsichtlich internationaler sportartspezifischer Gremien/ internationaler Verbände und Kommissionen/internationaler und nationaler Regel- und Wettkampfordnungen
- o Weiter sollten die Anforderungen hinsichtlich, Personalmanagement, Führungskompetenz, Sozial-kommunikative



Kompetenz/Methodenkompetenz/fachliche Kompetenz (Computer/Technik/Sprachen) erfüllt sein.

- **Disziplintrainer**, derzeit bei SNBGER teilweise in Doppelfunktion als „Head-Coaches“ und Disziplintrainer übernehmen die Koordination, Planung, Durchführung und Steuerung der zentralen Wettkampf- und Lehrgangsmaßnahmen mit persönlicher Betreuung der Kaderathleten/innen. Sie zeigen sich verantwortlich für die Erstellung und Realisierung der individuellen Trainingspläne, Entwicklung der Snowboardspezifischen Fähigkeiten, sowie die Auswertung und Interpretation der Leistungsdiagnostischen Untersuchungen.

Folgende Anforderungen, Kompetenzen und Erfahrungen sollten erfüllt, bzw. stark ausgeprägt sein:

- Dipl. Trainer Ausbildung SPOHO Köln/Trainerlizenzen A/B/C/Qualifikationen aus anderen Sportarten und Fachbereichen
 - Langjährige Erfahrungen im Leistungssport, sowie nachweisliche Führungserfahrung, sowie Teamfähigkeit in Zusammenspiel von Athleten, Trainern und Leistungssportpersonal im int. Spitzensport
 - Kenntnisse über sportinterne und -externe Institutionen, u.a. DOSB/NADA/FSL-Partner/Bundeswehr/BUPO/LAPO/IAT/FES/Deutsche Sporthilfe usw.
 - Nachweisliche Erfahrungen hinsichtlich internationaler sportartspezifischer Gremien/ internationaler Verbände und Kommissionen/internationaler und nationaler Regel- und Wettkampfordnungen
 - Weiter sollten die Anforderungen hinsichtlich, Personalmanagement, Führungskompetenz, Sozial-kommunikative Kompetenz/Methodenkompetenz/fachliche Kompetenz (Computer/Technik/Sprachen) erfüllt sein.
-
- **Assistenztrainer:** Um den Anforderungen des Leistungssports gerecht zu werden, bedingt dieser Bereich den Einsatz von qualifizierten Trainer in unterschiedlichen Funktionen und differenzierten Aufgabenprofilen. Die Assistenztrainer SNBGER arbeiten in enger Abstimmung mit den „Head-Coaches“ bzw. Disziplintrainern zusammen und übernehmen hier speziell abgestimmte Aufgabenfelder wie z.B. Servicebereich/Athletiktraining bei zentralen Maßnahmen, bzw. am Stützpunkt. Insbesondere bei der Betreuung von minderjährigen Athleten muss auf entsprechende Betreuungsschlüssel, die sich auch an der Disziplinspezifik orientieren geachtet werden – diese kann über Assistenztrainer abgesichert werden.
- Dipl. Trainer Ausbildung SPOHO Köln/Trainerlizenzen A/B/C/Qualifikationen aus anderen Sportarten und Fachbereichen
 - Langjährige Erfahrungen im Leistungssport, sowie nachweisliche Führungserfahrung, sowie Teamfähigkeit in Zusammenspiel von Athleten, Trainern und Leistungssportpersonal im int. Spitzensport
 - internationaler und nationaler Regel- und Wettkampfordnungen
 - Weiter sollten die Anforderungen hinsichtlich, Personalmanagement, Führungskompetenz, Sozial-kommunikative

Kompetenz/Methodenkompetenz/fachliche Kompetenz (Computer/Technik/Sprachen) erfüllt sein.

- **Nachwuchstrainer** Um der Leistungsentwicklung im internationalen Vergleich gerecht zu werden, müssen optimale Voraussetzungen für die Entwicklung und Förderung junger Talente gegeben sein. Deshalb sorgen die Nachwuchstrainer in enger Abstimmung mit unserem Cheftrainer Nachwuchs und dem zuständigen Disziplinverantwortlichen „Head-Coach“ für die Umsetzung der entwickelten Nachwuchskonzepte, Strategien. Sie orientieren sich in erster Linie an unserer „SNBGER Rahmentrainingskonzeption“ (Success Lab), der als Leitfaden zur nachhaltigen und leistungsgerechten Entwicklung unserer Nachwuchsathleten/innen dient. Er koordiniert und bearbeitet die erfolgsrelevanten Schnittstellen zwischen Verein-, Region-, Landes- und Bundeskader in Abstimmung mit den Landesfachverbänden. In ihrer Funktion begleiten sie mit objektiver, transparenter, sportwissenschaftlicher und sportfachlicher Kompetenz unsere Nachwuchssportler und schaffen so die Grundvoraussetzung für einen langfristigen Leistungsaufbau. Sie zeigen sich verantwortlich für die Erstellung und Realisierung der individuellen Trainings- und Wettkampfpläne, Entwicklung der Snowboardspezifischen Fähigkeiten, sowie die Auswertung und Interpretation der Leistungsdiagnostischen Untersuchungen. Da SNBGER dem Zentralisierungsprinzip folgt, ist demzufolge der Dienstort auch zugleich der Bundesstützpunkt.

Folgende Anforderungen, Kompetenzen und Erfahrungen sollten erfüllt, bzw. stark ausgeprägt sein:

- Dipl. Trainer Ausbildung SPOHO Köln/Trainerlizenzen/Qualifikationen aus anderen Sportarten und Fachbereichen
 - Langjährige Erfahrungen im Nachwuchsleistungssport, sowie nachweisliche Führungserfahrung, sowie Teamfähigkeit in Zusammenspiel von Nachwuchsathleten, Trainern und Leistungssportpersonal.
 - Kenntnisse über sportinterne und -externe Institutionen, u.a. DOSB/NADA/FSL-Partner/Bundeswehr/BUPO/LAPO/IAT/FES/Deutsche Sporthilfe usw.
 - Weiter sollten die Anforderungen hinsichtlich, Personalmanagement, Führungskompetenz, Sozial-kommunikative Kompetenz/Methodenkompetenz/fachliche Kompetenz (Computer/Technik/Sprachen) erfüllt sein.
- **Bundesstützpunktleiter**
- Der Bundesstützpunktleiter ist die wichtigste Schnittstellenposition zwischen den regionalen Partnern an den Bundesstützpunkten und dem Spitzenverband, insbes. des Sportdirektors. Zu seinen Aufgaben zählen insbesondere:
- Führungsaufgaben: Verantwortlichkeit für die Leitung des Bundesstützpunktes sowie der laut Strukturplan/Stützpunktkonzept zugeordneten Landesstützpunkte in Abstimmung mit dem Spitzenverband.
 - Fachaufgaben: Regionale Umsetzung der Verbandskonzeption des Spitzenverbandes, Koordination (und ggfs. Shapen) der Trainingsstätten, Zusammenarbeit mit Olympiastützpunkt.

- Verwaltungsaufgaben: Organisation, Personalführung, Arbeitsabläufe, Aufgabenverteilungen, Optimierungsprozesse

- **Bundestrainer Wissenschaft und Ausbildung:** Um im Snowboardleistungssport in der Weltspitze konkurrenzfähig zu sein, müssen sämtliche Bereiche, die zur Leistung der Athleten beitragen ständig überprüft und verbessert werden. Dazu zählen unter anderem die Entwicklung neuen Materials, neuer Methoden und neuer Technik, die das Training unterstützen. Der Bundestrainer Wissenschaft und Ausbildung leitet das Kompetenzteam Wissenschaft, welches den Bedarf an wissenschaftlicher Unterstützung im Leistungssport definiert. Er sollte dafür den internationalen Forschungsstand der Sportart überblicken, um neue Projektideen zu entwickeln. Er bildet die Schnittstelle zwischen den FSL- und sonstigen Partnern und der Sportpraxis. Er bemüht sich Netzwerke mit Partnern aufzubauen und zu pflegen, wissenschaftliche Partner zu betreuen, die Kommunikation zwischen Trainern und Wissenschaftlern auf vertrauensvoller Basis aufrechtzuerhalten und die Informationsweitergabe im Spitzenverband zu sichern. Neben Topmaterial und -Trainingsbedingungen ist die wichtigste Ressource für die Erreichung von Topleistungen der Athleten ist das Know How der Trainer. Hier erarbeitet der Bundestrainer Wissenschaft und Ausbildung in Zusammenarbeit mit dem Kompetenzteam Ausbildung die Rahmentrainingskonzeption und die Trainerausbildungskonzeption als dynamische Konzepte. Das Kompetenzteam Ausbildung berät das Leistungssportpersonal zu Aus- und Fortbildungsangeboten. Er konzipiert und organisiert die Trainerlizenzausbildung. Weiter fungiert der Bundestrainer Wissenschaft und Ausbildung bei SNBGER als Anti-Doping Beauftragter und ist Mitglied im medizinischen Kompetenzteams welches das medizinische Konzept zur optimalen medizinischen Betreuung der Athleten erarbeitet. Er evaluiert regelmäßig das medizinische Konzept und trägt gegebenenfalls Änderungsbedarf in das medizinische Kompetenzteam.

- **Anti-Doping-Beauftragter** ist insbesondere für folgende Aufgaben zuständig:
 - Ansprechpartner im Verband in allen Fragen zum Thema Anti-Doping
 - Information der Trainer, Athleten, Ärzte und Physiotherapeuten zu allen Aspekten des Themas Anti-Doping
 - Sicherstellen der Einhaltung der ADO und des NADC im Bereich von SNBGER
 - Auswahl der Athleten für die Testpools
 - Beratung der Athleten zum Doping-Kontrollsystem
 - Dopingprävention
 - Erstellen des SNBGER Anti-Doping-Berichts
 - Bilateralen Austausch mit der NADA
 - Beratung der Athleten und Sicherstellen der Kommunikation im Falle von Anti-Doping-Verstößen und möglichen Anti-Doping-Verstößen
 - Zusammenarbeit mit der Präventionsplattform „Gemeinsam gegen Doping“

- **Leistungssport-Referent:** Der Leistungssportreferent ist für Management-, Organisations- und Verwaltungsaufgaben des Leistungssport zuständig. Er unterstützt den Sportdirektor bei allen Aufgaben der Sportsteuerung und ist insbesondere für die folgenden Aufgaben zuständig:
 - Abwicklung von anfallenden Verwaltungsgeschäfte im Zusammenhang mit dem Leistungssport
 - Planung und Controlling der Leistungssport-Budgets
 - Zusammenarbeit sowie Ansprechpartner seitens des Verbands für sportinternen und – externen Institutionen
 - Ansprechpartner im Verband für alle Fragen rund um das Thema Behördenplätze sowie deren Administration
 - Unterstützung bei der Organisation, Durchführung und Nachbearbeitung von Spitzensportwettkämpfen (Weltcups) in Deutschland
 - Unterstützung bei der öffentlichen Darstellung des Verbandes

Umsetzung:

Das Personalkonzept ist ein „living document“, das vergleichbar zum Organisationskonzept laufend erweitert und angepasst wird. Es dient der internen Struktur-Analyse genauso wie der Dokumentation gegenüber PotAS. Das Präsidium hat in seiner Sitzung am 1. März 2018 dies grundsätzlich beschlossen, verbunden mit dem Auftrag an die beiden Direktoren im Zusammenwirken mit dem Präsidenten dies weiter zu entwickeln und im bis zu den Verbandsgesprächen BMI / DOSB / SNBGER im Augst 2018 abschließend zu formulieren. Es ist auch Gegenstand von Informationen und Abstimmungen mit den Mitarbeitern /-innen in entspr. Meetings. Ergänzt wird dieses Konzept um eine jährliche Berichterstattung zum Thema Compliance, welches derzeit in Vorbereitung ist.

Anlagen:

- Organisations-Konzept SNBGER
- Organigramm SNBGER