



Personalkonzept

Stand Dezember 2021

Inhaltsverzeichnis

1. __ Einleitung	1
2. __ Grundlagen	2
3. __ Identität von Snowboard Germany (SNBGER)	4
4. __ Generelle Anforderungen	5
5. __ Personalstellen im Haupt- und Ehrenamt (h/e)	9
Präsidium	9
Präsident*in	9
Sportdirektor*in:	10
Direktor*in Verbandsmanagement, Finanzen und Marketing	10
Leistungssport-Referent*in	11
Kommunikations-/Presse-Referent*in	11
Marketing-/Team-Manager*innen	12
Cheftrainer*in/Koordinator*in Nachwuchs	12
Disziplinerantwortliche „Head-Coaches“	12
Disziplintrainer*innen	13
Assistenztrainer*innen	14
Nachwuchstrainer*innen	14
Bundesstützpunktleiter*in	15
Bundestrainer*in Wissenschaft und Ausbildung	15
Anti-Doping-Beauftragte*r	16
Gesundheitsmanager*in	16
Verbandsarzt*ärztin	17
Sportphysiotherapeut*in	18
Sportpsychologe*in	18
Ernährungsberater*in	18
6. __ Umsetzung	19
7. __ Anlagen	19

Personalkonzept

1. Einleitung

Das hier vorliegende Personalkonzept von Snowboard Germany (SNBGER) mit Status Dezember 2021 ist eine konsequente Weiterentwicklung des ursprünglichen Personal- und Organisations-Konzeptes aus dem Jahr 2018. Schon in dieser strategisch-/konzeptionellen Zusammenfassung hat SNBGER postuliert, dass das „Personalkonzept“ ein „**living document**“ ist und in seinen Aussagen, Analysen und Vorgaben den jeweiligen Anforderungen und Zukunfts- Herausforderungen und -Entwicklungen angepasst wird.

Die wesentlichen Aussagen des seinerzeitigen Organisationskonzeptes sind daher auch hier im vorliegenden Personalkonzept aufgenommen worden. Somit folgt SNBGER in diesem Handlungsfeld „Personal“ den Anforderungen des sogen. „**Kontinuierlichen Verbesserungs-Prozesses (KVP /TQM)**“, das in allen relevanten Sport-Management-Projekten und -Prozessen anerkannt Eingang gefunden hat.

Darüber hinaus hat SNBGER auch auf die inzwischen vorliegenden Grundsatz-Ausarbeitungen Bezug genommen, wie z.B.

- Professionalisierung des Leistungssportpersonals der Olympischen Spitzenverbände, 2018 DOSB
- Gemeinsame Ausbildungskonzeption SNBGER und DSV Trainerschule
- Studienkonzept der Trainerakademie Köln des DOSB e.V.
- Nachwuchsleistungssportkonzeption von SNBGER (siehe Anhang 1)

Die grundsätzlichen Governance- und Satzungs-orientierten Fragen und Beschlussfassungen obliegen dem **Präsidium von SNBGER**, unter satzungsgemäß festgelegter Mitwirkung der beiden gewählten, jeweils Athletenvertreter und Athletenvertreterin und der gewählten Vertretung der Mitarbeiter*innen von SNBGER. Athletenvertretungen und Mitarbeitervertretung jeweils mit vollem Stimmrecht.

Im engeren Sinn besteht die „**Verbandsführung**“ von SNBGER aus den beiden **hauptamtlichen** Direktoren: **Sportdirektor und Direktor Verbandsmanagement, Finanzen und Marketing** im Zusammenwirken mit dem **ehrenamtlichen Präsidenten**.

Der **Sportdirektor** hat im Blick auf den Leistungssport als dem hauptsächlichen Handlungsfeld von SNBGER eine insofern herausgehobene Position, als er - wie in der Sportordnung von SNBGER beschreiben - mit der sogenannten „Sportführung“ in sportpolitischen Fragen, wie Kader, Saisonplanungen, Stützpunkte etc. **Entscheidungen trifft** (Anhang 2 und 3: die Satzung von SNBGER in der Fassung vom 14.10.2021 und die Sportordnung in der Fassung vom 1.10.2021)

Das hier vorliegende Personalkonzept ist in den relevanten Gremien (Sportausschuss und Präsidium von SNBGER und Sportführung) besprochen und verabschiedet. Es ist aus den bei SNBGER gepflegten Transparenzkriterien auf der SNBGER Web Seite veröffentlicht und dient auch der entspr. Stakeholder-Kommunikation mit den (staatlichen) Sport-Institutionen und Partner-Organisationen im Sport zur Information und Anregung für entspr. Feedback.

2. Grundlagen

Snowboard Germany (SNBGER) ist als olympischer Spitzensportverband in Deutschland in seinem **Verständnis**, seinen **Werten** und seiner **Zielausrichtung** so aufgestellt, dass dem Personal in seinen beiden Ausprägungen h / e (h = hauptamtlich und e = ehrenamtlich) insbesondere durch die Verbandsführung ein Hauptaugenmerk und eine strategische Untermauerung geschenkt wird, um auch weiterhin **Weltklasse im sportlichen Wettkampf** im globalen Kontext bei IOC und FIS zu erreichen.

Die Werte und Grundsätze sind ausführlich in den **Regularien und Good Governance Festlegungen** dokumentiert: Satzung, Ethik-Codex, Geschäftsordnung und weitere Ableitungen daraus in den unterschiedlichen Handlungsfeldern, wie Vergütungssystem, PSG-Regulierungen, Trainer*innen-Aus- und Fortbildungskonzeptionen etc. (Siehe Anhänge 3 bis 7)

Um den aktuellen Herausforderungen weiterhin erfolgreich aktiv vorzugreifen / agieren zu können, befasst sich insbesondere die o.g. „Verbandsführung“ (Sportdirektor - Direktor Verbandsmanagement, Finanzen und Marketing – Präsident) mit den aktuellen Management-Paradigmen des „**Agilen Managements**“. Die hieraus abgeleiteten sieben Grundüberzeugungen sind mehr als hilfreich, um sich über eine ziel- und handlungsorientierte formulierte Personalkonzeption als „lebendes“ Dokument den aktuellen Herausforderungen an den Verband SNBGER und somit an die unterschiedlichen Funktionsträger (h/e) zu stellen. Ein kurzer Überblick verdeutlicht die **Dimensionen und Facetten** für den **Verantwortungsbereich „Personal“**:

- Continuous Value Flow (liefere zu jedem Zeitpunkt ein Ergebnis)
- Accountable Team (respektiere und entwickle „Deine“ Leute, fördere sie und fordere sie heraus)
- Rapide iteration (liefere am Ende ein Ergebnis, das funktioniert)
- Inspect & Adapt (verbessere Dich permanent / KVP)
- Systems Thinking (betrachte ganzheitlich)
- Pull Principles („eliminate waste“)
- Knowledge Creation (schaffe Wissen durch offene Kommunikation / „Feedback ist ein Geschenk“)

Für SNBGER sind daneben auch folgende Grundüberzeugungen wichtig, die aus der letzten Personalkonzeption mit Status 2018 fortgeschrieben und aktualisiert wurden:

- **„Sports Business is Peoples Business“** - diese aus einem akademischen und wirtschaftspolitischen Kontext adaptierte Aussage ist für SNBGER die wesentliche Grundlage bei der **Auswahl und der Entwicklung von hauptamtlichem und ehrenamtlichem Personal**, der Berücksichtigung von **Diversity** und persönlicher **Integrität**. Gerade im Bereich der **Personalentwicklung** spielt die hohe Notwendigkeit, das Kommittent für den Verband so zu entfalten und zu steigern eine wesentliche Rolle, damit - basierend auf „gerechter“ Bezahlung die Bereitschaft gefördert wird, über das Erwartbare hinaus stets die „Extrameile“ zu gehen.
- Das **Diversitäts-Management** ist bei SNBGER deswegen werte-handlungs-leitend, weil in den Athleten*innen – Teams /Kadern stets mit Damen und Herren

gemeinsam agiert und trainiert wird. Den besonderen geschlechts-spezifischen **Gender-Fragen** und -Themen, ergänzt um Fragen der Nationalität, ethnische Zugehörigkeit, religiöse Überzeugung, Behinderung, sexuelle Orientierung etc., wird dabei gleichlautend Beachtung geschenkt. Dies ist auch in konkreten Situationen der Personalentwicklungen entscheidungstechnisch relevant und findet bei Berufungen in Gremien und Funktionen (h/e) Berücksichtigung. Diskriminierung wird somit bereits bei der Rekrutierung verhindert und Chancengleichheit gewahrt.

Ziel von SNBGER ist es unabhängig vom Geschlecht „**die richtigen Personen / Funktionsträger (h/e) auf den richtigen Positionen**“ zu verankern, weiterzuentwickeln und bestmöglich ihre jeweiligen **Kompetenzen** (Fach-, Sozial-, Eigen- und Methoden-Kompetenz) zu **fördern**.

Der Förderung /Auswahl von Bewerberinnen für ausgeschriebene Stellen wird besonderes Augenmerk gewidmet – so z.B. jetzt in der Besetzung einer Nachwuchstrainerin im Bereich SBW BaWü (Frühjahr 2022) und bei den Disziplintrainerin im Race Team der Betreuer*innen. Sommer 2021)

- Für SNBGER ist die **soziale Verantwortung** essentiell, weswegen im Verband neben der genannten „Verbandsführung“ Funktionen / Zuständigkeiten und Aufgabenstellung, wie z.B. beide Athleten*innen-Vertretungen im Präsidium, Mitarbeiter*innen Vertretung im Präsidium, jeweils mit vollen Stimmrecht, neutraler Good Governance Beauftragter – gewählt von der Mitgliederversammlung - , Anti-Doping-Beauftragte*r – bestimmt vom Präsidium – PSG-Beauftragte*r – bestimmt vom Präsidium – themenorientiert , eigenverantwortlich und konsequent agieren. Darüber hinaus stehen die Verbandsführung und diese genannten Funktionsträger als **Coaches** und **Mentoren** individuell und projektbezogen anderen Team Mitgliedern (h/e) und Athleten *innen zur Verfügung. (Fallweise werden für das Team von SNBGER engagierten Sportpsychologen und ggfls. externe Experten hinzugezogen.)
- Das sportpolitische „unternehmerische Denken und Handeln“ soll in höchster **Eigenverantwortung** bzw. im **Teambezug** trainiert gefördert und gelebt werden – gerade in Bezug auf die Identität der Sportart und der drei Disziplinkategorien von SNBGER (Race, SBX und Freestyle mit HP, SBS und BA). Handlungsleitend sind hierbei die Grundsätze „**Freiheit und Verantwortung**“ in ihrer Abgrenzung und Dualität. Ergänzt wird dies durch gelebte „**Fehlertoleranz**“ als (Lern-) Basis und im kontinuierlichen Verbesserungsprozess (KVP/TQM) der Funktionsträger (h/e) aller Hierarchiestufen. Hierbei ist SNBGER die Dualität wichtig, die zum einen **Individualität** und zum anderen **Professionalität** mit sich bringt.
- **Übersicht über Einflussfaktoren „Personal“ auf die Ziele / Erfolge Athleten*innen bei SNBGER**

Die beigefügte Graphik zeigt die unterschiedlichen Einflussfaktoren auf die individuellen Ziele und Erfolge von Kadermitgliedern bei SNBGER und ihre Verbindungen zum Personal (h/e) und deren Aufgabenstellung im Blick auf die direkte / indirekte Verbindung zu den individuellen Athleten*innen.

Alle diese beispielhaft aufgezählten Faktoren spielen eine Rolle bei der Entwicklung von Athleten*innen hin zu Mitgliedern der OK (Olympia-Kader), gelten aber auch für die darunter angesiedelten Stufen in den Regional-, Landes- (NK 2) und Bundeskader (PK, EK, NK 1)

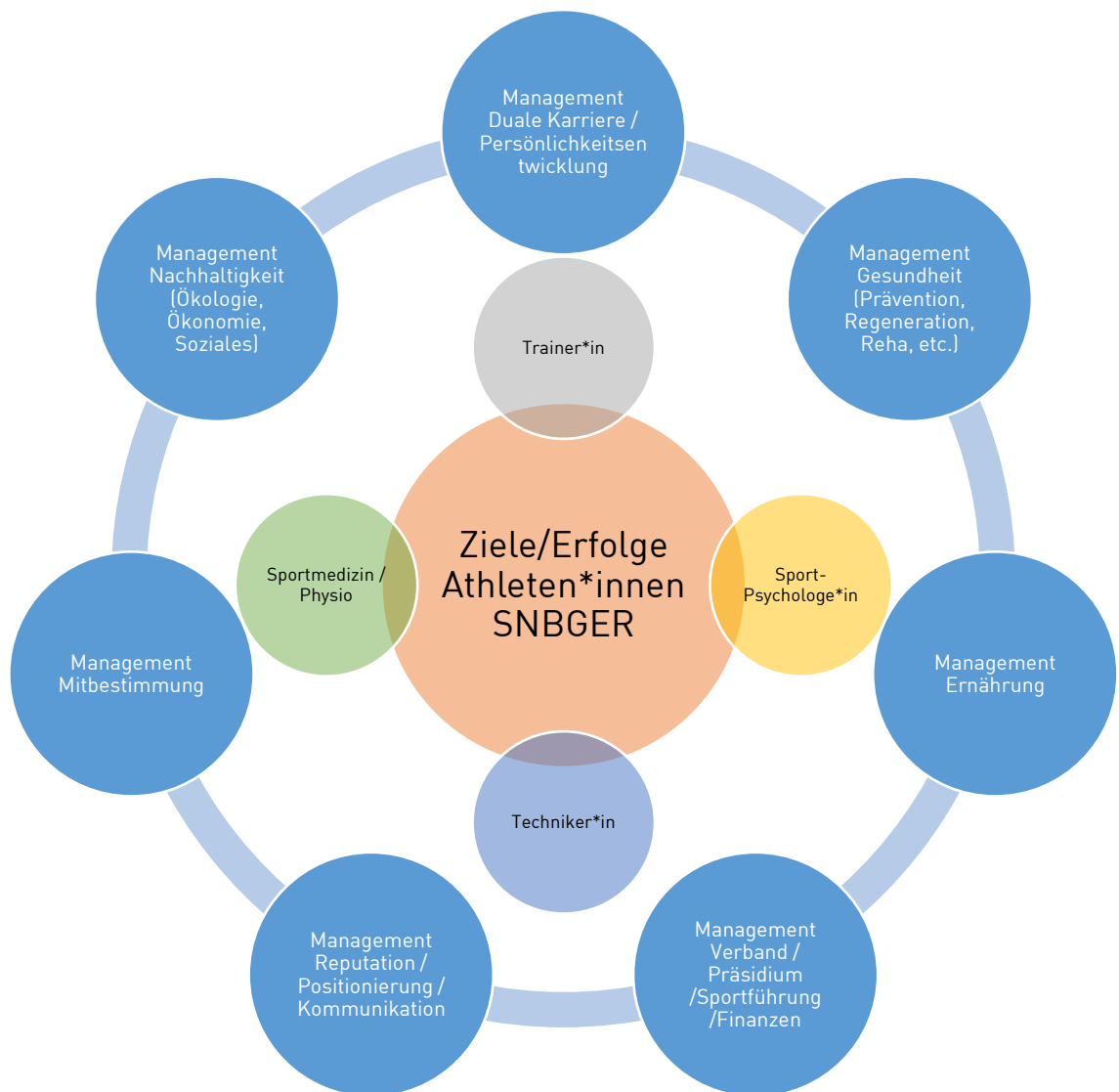


Abbildung: Einflussfaktoren „Personal“ auf die Ziele / Erfolge der Athleten*innen bei SNBGER

3. Identität von Snowboard Germany (SNBGER):

Der Snowboardsport in seiner Breite und Spitze ist eine vergleichsweise 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. Wichtiges Merkmal von Einstellungen und Handlungsorientierung ist dabei „**Fördern durch Fordern**“ und „**Fordern durch Fördern**“.

SNBGER hat ein in sich geschlossenes Ziel- und Wertesystem, das sich auf der obersten Ebene als Vision / Mission wie folgt zusammenfassen lässt:

- „Wir, Snowboard Germany, entwickeln Weltmeister*innen und Olympiasieger*innen.“

- Unsere Energie und Leidenschaft setzen wir zielgerichtet dafür ein, den Snowboardsport populärer zu machen und nach vorne zu bringen.“

Anhang 8 zeigt das ausführliche Konzept zur Positionierung, das Zielsystem und die Umsetzungsmaßnahmen, verbunden mit dem relevanten Stakeholder-Ansatz im Blick auf diese Anspruchsgruppen.

4. Generelle 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 Besetzung einer Personalstelle (h/e) und ihre Besetzung (Stichwort: „die richtige Person an der richtigen Stelle“) benötigt stark eigenmotiviertes, kompetentes, im Snowboardsport erfahrenes Personal zur Umsetzung von Anforderungen der Stakeholder wie Athlet*innen, Eltern, Mitglieder, Behörden, Partner etc.
- **Leistungswillen:** Im Zusammenwirken der unterschiedlichen Stellen in der Hierarchie- / Matrix-Einbindung ist absoluter Leistungswille entscheidend.
- **Förderung von Ehrenamt:** im Zusammenwirken mit den entspr. Mitgliedern des Präsidiums, die satzungsgemäß durch die Mitgliederversammlung gewählt werden, erfolgt eine laufende Unterrichtung /“ Training on the Job“ für neue Mitglieder im Kontext des Präsidiums (Qualifizierung – „Einstieg“ und „Anpassung“ - und bei den entspr. Stellen in den Landesverbänden. Dies hat diverse Auswirkungen auf den unterschiedlichen Entscheidungsebenen:
 - Verbreiterung des Snowboard-Leistungssport über Regional-Verbände und Vereine
 - Qualifizierung für diverse Aufgaben/ Funktionen und (Wahl-) Ämter im zentralen Verband SNBGER
 - Multiplikator und Mentor, insbesondere auch für Nachwuchs-Athleten*innen
 - Teilhabe über Partner- und Gesellschafter-Funktionen (derzeit, mit Status 12/2021, z.B. SBW in Baden-Württemberg und SNBGER als Gesellschafter – SNBGER als Gesellschafter des Ski Internats Oberstdorf Internatsbeirat in Oberstdorf – SNGER als Kooperationspartner des CJD in Berchtesgaden – Koordinierung / Kooperation mit Mitgliedsverbänden von SNBGER in Hessen und NRW über formalen Trainingsstützpunkt in Winterberg/ Willigen – Koordinierung / Kooperation mit SNBGER-Mitgliedsverband Thüringen für die Nachwuchskonzeption in Oberhof)
 - Die Betreuung dieser Aktivitäten erfolgt über ehrenamtliche Präsidiums-Mitglieder und hauptamtliche Funktionsträger bei SNBGER (Direktor*in Sport, Direktor*in Verbandsmanagement, Cheftrainer*in/Koordinator*in Nachwuchs)
 - Es werden auch Weiterbildungsangebote der DOSB-Führungsakademie, DSH Köln, Stiftung Deutsche Sporthilfe, eigenen Workshops (z.B. zum Thema „Finanzen / Strukturgespräche“ oder „Agiles Management“, „Corporate Governance im Sport“ u.a. bei den

drei SNBGER Leistungssport-Klausuren pro Jahr angeboten und genutzt).

- **Eigen-/Fremd-Personal:** Im Sinne eines Know-How-Transfers sind selbstentwickelte Aufgabenträger*innen (z.B. Trainer*innen, Physiotherapeuten*innen, 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 ehemaligen Sportler*innen). Sollten entsprechende Talente / Ex – Athleten*innen mit entspr. Ausbildung / Studium zum erforderlichen Zeitpunkt nicht vorhanden sein und/oder es einer erweiterten Perspektive erfordern, gibt es eine Strategie zur externen Akquisition von Personal, mit der Zielstellung zur schnellen Integration und Beitrag zum (sportlichen) Erfolg beizutragen. So können „frische“ Ideen eingebracht werden, Konzepte und Erfahrungen von außen sinnvoll genutzt und Probleme des Im-eigenen-Saft-Kochens vermieden werden.
- **Personalplanung:** Im vorliegenden Personalkonzept sind auch Personalstellen und Verantwortlichkeiten angesprochen, die im Sinne einer Personalplanung als Qualitäts- / Aufgabenstellung als auch als FTE (Full Time Equivalent) oder als PTE (Part Time Equivalent) intern definiert sind. In einem internen, vertraulichen Chancen-/Risiko- Abwägungsprozess, der für die Verbandsführung als „Modell-Projekt“ erstellt wurde, sind auch Chancen und Risiko-Profile und Eingreifmechanismen bzw. Notfallpläne beschrieben, mit entspr. Prioritätensetzungen und Handlungsoptionen. Diese können bei finanztechnischen Neuerungen, (sport-)politischen Veränderungen und medialen Reorganisationen relevant sein.
- **Fortbildung:** Da es für eine konsequente, spezielle und situative Fortbildung für die Spezifika im Leistungssport Snowboard über alle Hierarchiestufen eher wenige, spezielle Angebot gibt, zeigt das Vorgehen bei SNBGER unterschiedliche Maßnahmen: zum einen die Nutzung von Angeboten der Trainerakademie Köln des DOSB e.V., der DOSB Führungsakademie oder anderer Universitäts- und Hochschul-Einrichtungen und zum anderen die Teilnahme an Meetings von Sport-Zukunftsstrategien bei der FIS, beim DOSB in speziellen Workshops, über die Ausbildung z.B. im Bereich „NLP“ und der Nutzung von Ausbildungsgängen für Verbands-Manger*in. Mit dem Ziel der zukunftsweisenden Koordination und damit Fortbildung wurde von SNBGER ein potentialstarker Arbeitskreis als „Snowboard-D-A-CH“-Initiative“ gegründet. Dieser mit den Mitgliedsorganisationen der Schweiz, Österreichs und Deutschlands für gemeinsame Veranstaltungen, gemeinsame Nachwuchs-Konzeptionen und sportpolitischer Vertretung bei der FIS. Diese Ausarbeitungen stehen intern als Qualitätsentwicklungsmaßnahmen zur Verfügung. Gleicher Aufmerksamkeit gilt den Maßnahmen des zuvor beschriebenen Konzepts des „Agilen Managements“ und den entspr. Umsetzungsmaßnahmen.
- **Ausbau eines Alumni-Kreises** von SNBGER: Zur systematischen Erfassung wird auf einer digitalen Plattform ein SNBGER Alumni Kreis aufgebaut, der jeweils mit aktuellen Informationen und Einladungen versorgt wird. Bei Zustimmung im Sinne des Datenschutzes können auch die SNBGER Alumnis untereinander kommunizieren. Es erfolgen auch entspr. Einladungen zu Terminen, wie z.B. zu Wettkämpfen, Meetings, Nachwuchs-Maßnahmen. So soll eine „lebende“ Verbindung zum Verband SNBGER gepflegt werden, um daraus auch Funktionsträger*innen (h/e) im Sinne der Personal-Findung und -Entwicklung zu rekrutieren.
- **Weiterbildung/Personalentwicklung:** SNBGER legt größten Wert auf eine fundierte Ausbildung über z.B. die Trainer*innen-Qualifikation in den unterschiedlichen Stufen hinaus; eine laufende Fortbildung ist ebenso notwendig wie die Einhaltung von

„Jahresgesprächen“ (Führungsinstrument, KVP/TQM, Personalentwicklung, „gerechte“/funktionsorientierte Bezahlung, Mitarbeiterzufriedenheit & Kommittent, Work-Life-Balance) und die Fixierung von Übergängen (Vermeidung von Schnittstellen) von Nachwuchs- auf Spitzenteams im Betreuer*innen- und Trainer*innenstab.

Snowboard Germany strebt bei allen hauptamtlich angestellten Trainern*innen die höchste Ausbildungsstufe an. Jede*r hauptamtliche Trainer*in, der*die zum Zeitpunkt der Einstellung noch keine Trainer*in A Lizenz hat, ist dazu verpflichtet, diese sobald wie möglich zu erwerben. Zusätzlich wird jeder*m hauptamtlichen Trainer*in empfohlen, die zusätzliche Ausbildung zur*m Diplomtrainer*in an der Trainerakademie Köln des DOSB zu absolvieren. Als Mitglied des Trägervereins der Trainerakademie unterstützt Snowboard Germany die angestellten Trainer*innen auf diesem Weg nach Kräften.

Da die Ausbildung zur Trainer*in- A Lizenz bei Snowboard Germany disziplinspezifisch ist, wird der Bedarf an Fortbildungen zur Lizenzverlängerung und zur allgemeinen, strategischen Weiterbildung des (Trainer*innen- und sonstigen) Personals im „**SNBGER Kompetenzteam Ausbildung**“ (Leitung: SNBGER-Bundestrainer Wissenschaft, Verbandsführung, der*m jeweiligen Disziplinvertreter*in)besprochen und geplant.

- **Stellenbeschreibung:** Ohne allzu großen bürokratischen Aufwand werden zielorientierte Stellenbeschreibungen gepflegt und in den im folgenden genannten Jahresgesprächen überprüft und weiterentwickelt.
- **Mitarbeiter*innen-Vertretung:** Im gleichen Vorgehen wie bei der Wahl von zwei Athleten*innen-Vertretern*innen wird ein*e Mitarbeiter*innen-vertreter*innen gewählt, die lt. Satzung voll stimmberechtigter Teil des Präsidiums von SNBGER ist.
- **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 hinausgehende Vertragsdauer-Möglichkeiten. Andererseits muss es auch einvernehmliche Lösungen zur Aufhebung von Verträgen im beiderseitigen Interesse geben, wenn sich die Zusammenarbeit als nicht (mehr) zukunftsfähig erweist.
- **Gehaltsstrukturen:** Das auf Berufsqualifikation, die jeweilige Funktionsstelle und Berufserfahrung aufgebaute und kodifizierte **Vergütungssystem von SNBGER** ist Teil des Personalkonzepts (siehe Anhang 9).
- **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, Athlet*innen-fixiert)
- **Verantwortung - generell:** SNBGER hat als eigenständiger Verband die alleinige Führungs- und Gestaltungsverantwortung („Autonomie des Sports“), d.h. staatlich Stellen sind kooperativ, situativ und vertraglich dankenswerterweise mit SNBGER verbunden: wie z.B. BMI, BVA, Kultus- und Sportministerien auf Länder und kommunale Ebene, DOSB, FIS, Behörden und Institutionen). Diese kann durch Hinweise und Koordinierungsthemen im Sinne von KVP/TQM jeweils aktualisiert werden. Es gilt aber auch im Personalbereich das Subsidiaritätsprinzip, das ursprünglich aus dem Finanzbereich im Blick auf öffentliche Fördermittel bestimmt wurde. Die Hinweise vom DOSB sind im Blick auf seine Koordinierungsfunktion für den Leistungssport und das sogen. Leistungssportpersonal relevant für die Analyse und Umsetzung.

- **Verantwortung innerhalb der o.g. „Verbandsführung“:** wie dargestellt ist die Personalverantwortung (h) vom Präsidenten/Präsidium auf die*den Sportdirektor*in und die*den Direktor*in Verbandsmanagement, Finanzen und Marketing übertragen, somit sind beide Führungspersonen über ihr Anstellungsverhältnis formal Vorgesetzte des weiteren, hauptamtlichen Personals im Verband. In diesem Kontext ist der Präsident stellvertretend für das Präsidium der*die Vorgesetzte*in der beiden Direktoren*innen. Diese Konstellation dient den Anforderungen einer professionellen Verbandsführung und erfüllt gleichzeitig das sogen. „Vier-Augen-Prinzip“ mit Leben. Das flexible und dynamische Modell ermöglicht es Handlungs- und Entscheidungsgeschwindigkeit zu gewährleisten, um sich auf die ständig veränderten Gegebenheiten im Leistungssport einzustellen.
- **Behördenplätze:** Nicht nur im Athleten*innen-Bereich, sondern auch bei Trainer*innen-/Betreuer*innen-Stellen sollen künftig vermehrt über Behördenplätze bei Bundeswehr, Bundespolizei, Landespolizei Berücksichtigung finden. Entsprechende Personalplanungsgespräche sind mindestens 1mal pro Jahr mit den zuständigen Stellen zu führen und somit systemlogisch weiterzuentwickeln.
- **Verbandsinterne Abstimmungsgespräche:** Auch im Blick auf die genannten Themen gibt es bei SNBGER ein eingeübtes System von gegenseitigen Abstimmungen und Informationen: Leistungssport-Klausuren, wöchentliche Abstimmungen per Online-Meeting, erweiterte Leitungskreis-Sitzungen und Sitzungen des Präsidiums, um nur einige Instrumente aufzuzählen. Dieses System wird laufend angepasst und somit den aktuellen Bedürfnissen ausgerichtet.
- **Jahresgespräch (Mitarbeitergespräch):** Das Jahresgespräch (JG) zwischen Führungskraft und Mitarbeiter*in, dient als Instrument, um die Qualität der Personalführung und Personalentwicklung zu optimieren. Die Einbeziehung der im Folgenden genannten APGs (Athleten Potential Gespräche) helfen dem Verständnis und Weiterentwicklung einer gemeinsamen Strategie. Um 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*innen Potentialgespräche (APG) statt und wird von der*von einem/r Direktor*in und den Disziplinenverantwortlichen „Head-Coaches“ begleitet, bei allen Nachwuchstrainern*innen wird die*der Cheftrainer*in/Koordinator*in Nachwuchs hinzugezogen.

Anlage 10 zeigt: Protokoll <https://cloud.snbger.com/index.php/s/RT2edtTdtbf73xx>

- **Athleten-Potential-Gespräch (APG):** mit allen Athleten*innen aller SNBGER Disziplinen und Kader-Stufen wird mit den hier aufgeführten den zu besprechenden Punkten ein Jahresgespräch geführt und schriftlich fixiert. Es umfasst insbesondere die
 - Sportlichen Ziele
 - Persönlichkeits-/Entwicklung-Ziele
 - Berufliche / Schulische oder Studien-Ziele

Dieses wird von den Betreuern / Athleten*innen und ggfls. Eltern, bei Minderjährigen, abgezeichnet. Es umfasst auch die Aktivitäten bei Behördenplätzen und die Verbindungen hin zur Stiftung Deutsche Sporthilfe.

Anlage 11 zeigt ein Musterformular für ein APG

5. Personalstellen im Haupt- und Ehrenamt (h/e):

In den folgenden **Personalanforderungen und Personalentwicklungen** werden beispielhaft Zuständigkeiten, Qualitäten und Handlungsfelder beschrieben, die für die Identität, die Erfolgsorientierung und die Zukunftssicherung von SNBGER relevant sind. Dabei gilt es das Prinzip der Eigenverantwortlichkeit zu fördern und zentrale /dezentrale Strukturen so mit Leben zu erfüllen, dass schnelle, zielorientierte Entscheidungen in einer guten Abwägung von Chancen und Risiken vorgenommen werden können. Die Prinzipien der Good Governance (Transparenz, Information von Gremien und Verantwortlichkeiten, Compliance) werden bei SNBGER gelebt und als KVP –Ansatz genutzt. Deshalb gibt es seit 2018 die „Richtlinie einer guten Verbandsführung des Snowboard Verbandes Deutschland / Snowboard Germany“ (siehe Anhang 12)

Präsidium: Im Sinne der Funktionen 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“). Nach aktuellem Stand der SNBGER Satzung (siehe Anhang 2) setzt sich das Präsidium wie folgt zusammen. Aus der Zusammensetzung ergibt sich eine situationsbezogene Aufgabenzuordnung. Durch die Kombination von „h/e“ hat das Präsidium die Ausrichtung eines „Board-Systems“. Dies ist durch die modernen Adaptionen des §26 ff BGB juristisch korrekt umgesetzt. Nach aktuellem Stand der SNBGER-Satzung (siehe Anhang 2) setzt sich das Präsidium wie folgt zusammen:

- Präsident*in (e)
- Vizepräsident*in Finanzen (e)
- drei Vizepräsidenten*innen (e)

- zwei Direktoren für die Laufzeit ihrer Anstellungsverträge(h)
- zwei Athleten*innen Vertretungen (weiblich und männlich)
- ein(e) Mitarbeiter*innen-Vertretung (h)

Präsident*in: SNBGER -Präsident*in ist der „hierarchie-oberste“ Funktionsträger in der Vertretung des Verbandes SNBGER. Ihm sind satzungsgemäß alle Funktionen in der Strategie, Innen- und Außen-Vertretung, regionale, nationale und internationale Gremien-/Institutionen-Vertretung, Verhandlungen und Absprachen mit Behörden, Intuitionen und Partnern (wie z.B: DOSB, FIS, IOC, BMI, BVA, FES, IAT, OSPs, Beteiligungen, Trainingsstätten, BStP, Behörden), Leitung der Governance und der Gremien von SNBGER und Moderator, Mediator und Coach. Er ist Vorgesetzter der beiden hauptamtlichen Direktoren, Sportdirektor*in und Direktor*in Verbandsmanagement, Finanzen und Marketing.

Er*sie sollte akademische Ausbildung, Kompetenz und Erfahrung in Führung von Teams, strategischen Sport-Handlungsfeldern und persönliche Eigenschaften eines Leaders, Moderators, Mentors und Coach haben., ebenso einen positiven und qualifizierten Umgang mit Athleten*innen und allen Funktionsträgern*innen im Verband. Corporate

Governance und Compliance sind ihm *ihr als Handlungsfelder genauso geläufig und relevant, wie Nachhaltigkeit, Anti-Doping, PSG, um nur einige beispielhaft zu erwähnen.

Sportdirektor*in 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 disziplingverantwortlichen Trainern*innen – „im Sinne von Head Coaches“ – Bundestrainer*in Nachwuchs, Bundestrainer*in Wissenschaft und Ausbildung, Bundesstützpunktleiter*in und Leistungssportreferent*in. Sie*Er verantwortet die nachhaltige Umsetzung der Verbandsstrategie, sowie die Schaffung der nötigen Rahmenbedingungen, um den internationalen und nationalen sportlichen 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 und bereichert.

Er vertritt sowohl national als auch international in den entspr. Gremien und Meetings bei DOSB, FIS und anderen Institutionen – in Koordination mit dem*der Direktor*in Verbandsmanagement. Dies betrifft vor allem auch die Koordinierungen und Planung und Durchführung von Struktur- und Planungsgesprächen gemäß Vorgaben des DOSB, BMI, BVA und anderen öffentlichen Institutionen.

Gemäß Sportordnung (siehe Anhang 3) leitet er eigenverantwortlich die Sportführung.

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

- Abgeschlossenes Studium im Bereich Sportwissenschaft
- Dipl. Trainer*in Ausbildung Trainerakademie Köln des DOSB e.V./Trainer*inlizenzen/Qualifikationen aus anderen Sportarten und Fachbereichen
- Langjährige Erfahrungen im Leistungssport, sowie nachweisliche Führungserfahrung, sowie Teamfähigkeit in Zusammenspiel von Athleten*innen, Trainern*innen 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*in Verbandsmanagement, Finanzen und Marketing ist verantwortlich für die organisatorische Verbandsführung – im Sinne der Matrix-Organisation - aller Horizontal verbundenen Abläufe sowie vertikal innerhalb seines*ihres Ressorts. Das Ressort Verbandsmanagement dient als organisatorische Basis und regelt sämtliche Belange „um“ den Leistungssport, dessen Finanzen, Sicherung sowie dessen positive Vermarktung. Die*Der Direktor*in Verbandsmanagement, Finanzen und Marketing

entwickelt und lebt die gemeinsame „Vision und Mission“ des Verbandes gleichermaßen im Schulterschluss mit Präsidium und Sportdirektor*in.

Er*sie vertritt in Koordination mit Sportdirektor in nationalen und internationalen Gremien wie DOSB, FIS und weiteren Institutionen und Meetings. Dies betrifft vor allem auch die Planung, Durchführung von Struktur- und Planungsgesprächen gemäß Vorgaben des DOSB, BMI, BVA und anderen öffentlichen Institutionen.

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

Leistungssport-Referent*in: Die*Der Leistungssportreferent*in ist für Management-, Organisations- und Verwaltungsaufgaben des Leistungssports zuständig. Auch in möglicherweise, komplexer und umfangreicher, notwendiger Abdeckung durch mehrere Personalstellen, unterstützen sie*er die*den Sportdirektor*in 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*in seitens des Verbands für sportinternen und –externen Institutionen
- Ansprechpartner*in 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

Kommunikations-/Presse-Referent*in: Die Darstellung der Erfolge, Leistungen des Athleten*innen von SNBGER und der Dokumentation von Personalentwicklungen nach innen und außen benötigt eine(n) Kompetenzträger*in in diesem wichtigen Handlungsfeld von SNBGER. Dies dient in allen Formen, über alle Kommunikationskanäle und Anforderungen des breiten Feldes aller Stakeholder einer optimalen Darstellung und Entwicklung des Verbandes, auch in Sonderthemen wie Nachhaltigkeit, PSG und weiteren Handlungsfeldern. Es dient der Partnerakquisition und Partnerbindung im politischen,

öffentlichen und (privat-)wirtschaftlichen Raum genauso wie eine Bindung von Medienschaffenden und Journalisten*innen regional, national und international.

Entspr. sind die Anforderungen an diese Funktion und an die Personalauswahl und Personalentwicklung.

Marketing-/Team-Manager*innen: In einer sich rasant veränderten Umfeld-Situation des Snowboard-Leistungs-Sports und des stetig steigenden Drucks von anderen Snowboard Nationen im internationalen und globalen Wettbewerb (siehe zuvor „Vision / Mission“ von SNBGER) wird es immer wichtiger, diesen Erfolg der Teams abzusichern. Das gilt sowohl für die Gesamt-Positionierung von SNBGER als Verband im der Partner-Akquisition und –Bindung, als auch in der Planung und Durchführung, z.B. von FIS-Snowboard-Heim-Weltcups, idealerweise in allen drei Disziplinkategorien. Dies bringt in der Koordination mit der FIS, dem DOSB, dem BMI und der Länder- und Kommunal-Zuständigkeit, und bei den Medien- und Vermarktungsrechten eine sehr große Aufgabenvielfalt und einen enormen Betreuungsaufwand mit sich, der strukturell und personalpolitisch künftig über entspr. Stelle abgefangen werden muss. Die Anforderungen an eine solche Stelle und deren Besetzung ergeben sich sinnlogisch.

Gleiches gilt für die stetig wachsenden Aufgaben von Betreuung von Teams als Entlastung der (Head-)Coaches und des Trainer-Stabes: Anforderungen für Reisen, Quartiere, Mobilität, Fahrzeuge, Flüge etc. Daher die Notwendigkeit zur Entwicklung und Besetzung von Stellen mit diesen wachsenden Aufgaben der Team-Betreuung.

Cheftrainer*in/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*r „SNBGER Cheftrainer*in/Koordinator*in Nachwuchs“ für die entsprechenden Konzepte und Strategien und deren strukturelle Umsetzung, um den Anforderungen im langfristigen Leistungsaufbau des Nachwuchses gerecht zu werden. Er*Sie arbeitet in enger Abstimmung mit der*dem Sportdirektor*in, den Bundesstützpunktleitern*innen und den Nachwuchstrainern*innen. Dies betrifft auch die sog. „Regionalen Zielvereinbarungen“ und andere situative Umsetzungsfragen. Er*Sie koordiniert und bearbeitet unter anderem die erfolgsrelevante Schnittstelle zwischen Landes- und Bundeskader, in enger Abstimmung mit den Landesfachverbänden, sowie den verantwortlichen Landestrainern*innen.

- 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*innen im internationalen Vergleich nachhaltig und zukunftsfähig ab. In ihrer Funktion begleiten sie

mit objektiver, transparenter, sportwissenschaftlicher und sportfachlicher Kompetenz die Trainer*innen und Sportler*innen 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 Athleten*innen 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 der*dem Sportdirektor*in, Bundestrainer*in Wissenschaft und Ausbildung, Cheftrainer*in/Koordinator*in Nachwuchs, Office SNBGER, allen externen Schnittstellen (FES, IAT, OSP, Behörden, etc.) und den Trainer*innen von SNBGER um in der Weltspitze vertreten zu sein.

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

- Abgeschlossenes Studium im Bereich Sportwissenschaft
- Dipl. Trainer*in Ausbildung Trainerakademie Köln des DOSB e.V./Trainer*inlizenzen/Qualifikationen aus anderen Sportarten und Fachbereichen
- Langjährige Erfahrungen im Leistungssport, sowie nachweisliche Führungserfahrung, sowie Teamfähigkeit in Zusammenspiel von Athleten*innen, Trainern*innen 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.

Disziplintrainer*innen 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*in Ausbildung Trainerakademie Köln des DOSB e.V./Trainer*inlizenzen A/B/C/Qualifikationen aus anderen Sportarten und Fachbereichen
- Langjährige Erfahrungen im Leistungssport, sowie nachweisliche Führungserfahrung, sowie Teamfähigkeit in Zusammenspiel von Athleten*innen, Trainern*innen 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*innen: Um den Anforderungen des Leistungssports gerecht zu werden, bedingt dieser Bereich den Einsatz von qualifizierten Trainern*innen in unterschiedlichen Funktionen und differenzierten Aufgabenprofilen. Die Assistenztrainer*innen SNBGER arbeiten in enger Abstimmung mit den „Head-Coaches“ bzw. Disziplintrainern*innen 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*innen muss auf entsprechende Betreuungsschlüssel, die sich auch an der Disziplinspezifik orientieren, geachtet werden – diese können über Assistenztrainer*innen abgesichert werden.

- Dipl. Trainer*in Ausbildung Trainerakademie Köln des DOSB e.V./Trainer*inlizenzen A/B/C/Qualifikationen aus anderen Sportarten und Fachbereichen
- Langjährige Erfahrungen im Leistungssport, sowie nachweisliche Führungserfahrung, sowie Teamfähigkeit in Zusammenspiel von Athleten*innen, Trainern*innen 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*innen: 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*innen in enger Abstimmung mit unserer*m Cheftrainer*in/Koordinator*in Nachwuchs und der*m zuständigen Disziplinerantwortlichen „Head-Coach“ für die Umsetzung der entwickelten Nachwuchskonzepte, Strategien. Sie orientieren sich in erster Linie an unserer „SNBGER Rahmentrainingskonzeption“, die als Leitfaden zur nachhaltigen und leistungsgerechten Entwicklung unserer Nachwuchsathlet*innen dient. Sie koordinieren 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*innen 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*in Ausbildung Trainerakademie Köln des DOSB e.V./Trainer*inlizenzen/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*in: Die*Der Bundesstützpunktleiter*in ist die wichtigste Schnittstellenposition zwischen den regionalen Partnern an den Bundesstützpunkten und dem Spitzenverband, insbesondere der*des Sportdirektors*in. Zu ihren*seinen Aufgaben zählen unter anderem:

- Führungsaufgaben: Verantwortlichkeit für die Leitung des Bundesstützpunktes sowie der laut Strukturplan/Stützpunkt-konzept zugeordneten Landesstützpunkte In Abstimmung mit dem Spitzenverband. Personalführung und Personalentwicklung des Trainer*innenteams vor Ort entsprechend der RTK
- Fachaufgaben: Regionale Umsetzung der Verbandskonzeption des Spitzenverbandes, Koordination (und ggfs. Shapen) der Trainingsstätten, Zusammenarbeit mit Olympiastützpunkt.
- Verwaltungsaufgaben: Organisation, Personalführung, Arbeitsabläufe, Aufgabenverteilungen, Optimierungsprozesse
- Ansprechperson für allgemeine und spezielle Athleten*innen Fragen gem. DOSB Aufgabenzuordnung

Bundestrainer*in Wissenschaft und Ausbildung: Um im Snowboardleistungssport in der Weltspitze konkurrenzfähig zu sein, müssen sämtliche Bereiche, die zur Leistung der Athleten*innen beitragen ständig überprüft und verbessert werden. Dazu zählen unter anderem die Entwicklung neuen Materials, neuer Methoden und neuer Technik, die das Training unterstützen. Die*Der Bundestrainer*in Wissenschaft und Ausbildung leitet das Kompetenzteam Wissenschaft, welches den Bedarf an wissenschaftlicher Unterstützung im Leistungssport definiert. Sie*Er sollte dafür den internationalen Forschungsstand der Sportart überblicken, um neue Projektideen zu entwickeln. Sie*Er bildet die Schnittstelle zwischen den FSL- und sonstigen Partnern und der Sportpraxis. Sie*Er bemüht sich Netzwerke mit Partnern aufzubauen und zu pflegen, wissenschaftliche Partner zu betreuen, die Kommunikation zwischen Trainern*innen und Wissenschaftlern*innen 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*innen das Know

How der Trainer*innen. Hier erarbeitet die*der Bundestrainer*in Wissenschaft und Ausbildung in Zusammenarbeit mit dem Kompetenzteam Ausbildung die Rahmentrainingskonzeption und die Trainer*innenausbildungskonzeption als dynamische Konzepte. Das Kompetenzteam Ausbildung berät das Leistungssportpersonal zu Aus- und Fortbildungsangeboten. Sie*Er konzipiert und organisiert die Trainer*innenlizenzausbildung und ist verbandsseitig Ausbildungskoordinator für die Studenten an der Trainerakademie Köln des DOSB e.V. Weiter fungiert die*der Bundestrainer*in Wissenschaft und Ausbildung bei SNBGER als Anti-Doping Beauftragte*r und ist Mitglied im medizinischen Kompetenzteam, welches das Konzept Gesundheitsmanagement, Konzept Sportpsychologie und Konzept Sporternährung zur optimalen medizinischen Betreuung der Athleten*innen erarbeitet. Er*Sie evaluiert regelmäßig die drei genannten Konzepte und trägt gegebenenfalls Änderungsbedarf in das medizinische Kompetenzteam.

- Mindestqualifikation: abgeschlossenes Master-Studium in Sportwissenschaft oder einem anderen relevanten Studiengang, Erfahrung im wissenschaftlichen Arbeiten, langjährige Erfahrung im Snowboardsport und/oder Leistungssportbereich.

Anti-Doping-Beauftragte*r ist insbesondere für folgende Aufgaben zuständig:

- Ansprechpartner*in im Verband in allen Fragen zum Thema Anti-Doping
- Verpflichtender Erstkontakt zu Bundeskaderathleten*innen bei deren Neuaufnahme in den Bundeskader
- Information der Trainer*innen, Athleten*innen, Ärzte*innen und Physiotherapeuten*innen zu allen Aspekten des Themas Anti-Doping
- Sicherstellen der Einhaltung der ADO und des NADC und WADC im Bereich von SNBGER
- Auswahl der Athleten*innen für die Testpools
- Beratung der Athleten*innen zum Doping-Kontrollsystem
- Hilfe bei der Beantragung einer medizinischen Ausnahmegenehmigung (TUE)
- Dopingprävention
- Erstellen des SNBGER Anti-Doping-Berichts
- Bilateralen Austausch mit der NADA
- Beratung der Athleten*innen und Sicherstellen der Kommunikation im Falle von Anti-Doping-Verstößen und möglichen Anti-Doping-Verstößen
- Zusammenarbeit mit der Präventionsplattform „Gemeinsam gegen Doping“
- Sicherstellung der Einhaltung der Fortbildungspflicht der Verbandsärzte*ärztinnen im Bereich Anti-Doping (min. alle 2 Jahre)

Gesundheitsmanager*in: Der*die Gesundheitsmanager*in wurde installiert, um die interdisziplinäre Kommunikation des SNBGER-MED-Teams zu gewährleisten und bei relevanten Themen den Workflow zu unterstützen. Somit fungiert der*die Gesundheitsmanager*in als Informationsfilter für alle an einem Prozess teilhabenden Personen, inner- und außerhalb von SNBGER.

Weitere Aufgabenbereiche des*der Gesundheitsmanagers*in:

- Begleitung des Themenkomplexes Verletzungsprävention in Konzeption (und Durchführung)

- Koordination und Verlaufskontrollen von Rehamaßnahmen, der sogen. „SOPs (Standard Operating Proedures)“
- Durchführung von Rehamaßnahmen für Athleten (wenn möglich)
- Schriftliche Dokumentation im internen MED-Center von SNBGER (bspw. Verletzungsstatus, Rehavertläufe,...) und Informationsweiterleitung an alle beteiligten Verantwortlichen
- Koordination, Planung (und Durchführung) von Return to Sports Maßnahmen nach orthopädischen Verletzungen und deren Ergebnisweiterleitung an alle beteiligten Verantwortlichen
- Unterstützung von SNBGER bei gesundheitsrelevanten Thematiken
- Marktkenntnis und Marktsondierung zu aktuellen gesundheitsrelevanten Thematiken im Leistungssport
- Mitgestaltung und Teilnahme an allen interdisziplinären Meetings des SNBGER MED-Team
- Erstellung und Koordination der Konzepte in den Bereichen Sportpsychologie, -medizin, -physiotherapie und -ernährung in Zusammenarbeit mit dem SNBGER MED-Team

Mindestqualifikation:

- Abgeschlossenes Studium Sportwissenschaften (Prävention/Rehabilitation) / Physiotherapie mit Berufserfahrung; Abgeschlossene Ausbildung zum staatl. gepr. Physiotherapeuten; Vergleichbares Studium oder Ausbildung.

Verbandsarzt*ärztin: Der*die Verbandsarzt*ärztin stellt die sportmedizinische Betreuung von Bundeskaderathleten*innen bei zentralen Maßnahmen des Spitzenverbandes (im Regelfall Trainingslager und Wettkampfteilnahmen) sicher und verfügt über sportartspezifische Kenntnisse. Die Aufgaben der Verbandsärzte*ärztinnen ergeben sich aus den verschiedenen Fachbereichen. Grundsätzlich liegt jedem Verbandsarzt*ärztin innerhalb seines Fachbereichs die Aufgabe zugrunde, Ansprechpartner*in bei gesundheitlichen Fragen, physischen/psychischen Problemstellungen, Prävention von Verletzungen und im Verletzungsfall zu sein und bei Bedarf entsprechende medizinische Maßnahmen einzuleiten. Diese Funktion des*der Ansprechpartners*in soll von allen relevanten Fachbereichen (Athleten*innen / Trainer*innenteam / Physiotherapeuten*innen / Gesundheitsmanager*in) genutzt werden. Ein weiterer Aufgabenbereich ist die regelmäßige interdisziplinäre Kommunikation mit allen Beteiligten des SNBGER-MED-Teams. Der Verbandsarzt macht die im Rahmen dieser Maßnahmen durchgeführten Behandlungen, erhobenen Befunde und Aufzeichnungen über Trainingssteuerung und Trainingsverlauf dem im täglichen Trainingsprozess betreuenden Mediziner und den zuständigen Trainern unter Beachtung der datenschutzrechtlichen Vorgaben zugänglich. Um als Verbandsarzt eingesetzt werden zu können, sind u. a. eine medizinische Kompetenz im Leistungssport, umfassende Kenntnisse im medizinischen Anti-Doping-Management, die Einhaltung des Kriterienkatalogs für Verbandsärzte des DOSB sowie Kenntnisse der Verbandsstrukturen notwendig. Die SNBGER Verbandsätze*ärztinnen sind Teil des SNBGER MED-Teams und stehen in ständigem Austausch mit dem*der SNBGER Gesundheitsmanager und dem*der SNBGER Anti-Doping-Beauftragten. Sie lassen ihre Erfahrung und Expertise in die konzeptionelle Arbeit des SNBGER MED-Teams einfließen.

Mindestqualifikation:

- Abgeschlossene Facharztausbildung in einem klinischen Fachgebiet.
- Gewünschte Zusatzqualifikation: Weiterbildung im Gebiet Sportmedizin und/oder Sporttraumatologie, regelmäßige Anti-Doping-Fortbildungen (min. alle zwei Jahre).

Sportphysiotherapeut*in: Sportphysiotherapeuten*innen leisten eine direkte Betreuung von Athleten*innen im Nachwuchsleistungs- und Spitzensport, die sowohl am täglichen Trainingsort, am OSP als auch bei zentralen Maßnahmen und Wettkämpfen des Spitzenverbandes abzusichern ist. Oberstes Ziel der physiotherapeutischen Tätigkeit ist die präventive Erhaltung und ggf. Wiedererlangung der Gesundheit und Leistungsfähigkeit der betreuten Athleten*innen. Sportphysiotherapeuten*innen begleiten den Trainings- und Wettkampfprozess gesunder Athleten*innen und führen regenerative Maßnahmen durch, um die Leistungsanpassung positiv zu beeinflussen. Durch vielfältige, zielgerichtete physiotherapeutische Maßnahmen verkürzen die Therapeuten*innen die Rehabilitation z. B. nach operativen Eingriffen und die Wiedereingliederung in den Trainings- und Wettkampfprozess. Alle Maßnahmen erfolgen unter strenger Beachtung der aktuellen Anti-Doping-Regularien. Die Sportphysiotherapeuten*innen sind Teil des SNBGER MED-Teams und stehen in ständigem Austausch mit dem*der SNBGER Gesundheitsmanager, den SNBGER Verbandsärzten*innen und dem*der SNBGER Anti-Doping-Beauftragten. Sie lassen ihre Erfahrung und Expertise in die konzeptionelle Arbeit des SNBGER MED-Teams einfließen.

Die Lizenz „DOSB-Sportphysiotherapie“ ist notwendige Voraussetzung zur Nominierung als Physiotherapeut*in für Olympische Spiele. Ziel der Weiterbildung ist es, entsprechend vorgebildeten Physiotherapeuten*innen praxisbezogene Techniken und Fertigkeiten zu vermitteln, um den Erfordernissen der Athleten*innenbetreuung im modernen Hochleistungssport gerecht zu werden.

Mindestqualifikation:

- Abgeschlossene Ausbildung Physiotherapie und persönlicher Bezug zum Leistungssport.

Sportpsychologe*in: Sportpsychologen*innen nutzen wissenschaftlich fundierte Methoden, um die psychischen Leistungsvoraussetzungen von Athleten*innen und Trainern*innen im Spitzen- und Nachwuchsleistungssport nachhaltig zu optimieren und die psychisch-mentalenen Leistungsreserven ausschöpfen zu können. Dabei ist die psychische und physische Gesundheit die Grundlage für jede positive und nachhaltige Leistungsentwicklung. Die Betreuung von Athleten*innen und Trainern*innen erfolgt sowohl am Trainingsort, am OSP als auch bei zentralen Maßnahmen und Wettkämpfen. Sportpsychologen*innen arbeiten u. a. neben Sportmedizinern*innen, Sportphysiotherapeuten*innen und Athletiktrainern*innen im Expertenteam um den*die (Chef-)Bundestrainer*in. Sie verfügen über vertiefte Kenntnisse und Kompetenzen des sportpsychologischen Trainings und sportpsychologischen Coachings. Zudem haben sie Basiskenntnisse in Sportwissenschaft. Die Sportpsychologen*innen sind Teil des SNBGER MED-Teams und stehen in ständigem Austausch mit dem*der SNBGER Gesundheitsmanager, den SNBGER Verbandsärzten*innen und dem*der SNBGER Anti-Doping-Beauftragten. Sie lassen ihre Erfahrung und Expertise in die konzeptionelle Arbeit des SNBGER MED-Teams einfließen. Im Speziellen sind die SNBGER Sportpsychologen*innen verantwortlich für die Erstellung und Umsetzung des SNBGER Sportpsychologiekonzepts als Teil des SNBGER Konzepts Gesundheitsmanagement.

Ernährungsberater*in: Ernährungsberater*innen beantworten ernährungsbezogene Fragen der zu betreuenden Athleten*innen unter Berücksichtigung ihrer Disziplin und Trainingsbelastung und helfen ihnen über geeignete Maßnahmen (z. B. Ernährungsanalyse, Ernährungspläne), Nährstoffdefizite abzuwenden, die Trainingsprozesse und -ziele zu unterstützen und die Wettkampfleistung zu optimieren. Ernährungsberater*innen an den OSP beraten zudem die Verpflegungsteams der Häuser der Athleten*innen bei der Umsetzung einer sportgerechten Verpflegung unter

Berücksichtigung des Sportartenprofils der Einrichtung (z. B. Deckung eines besonders hohen oder niedrigen Energiebedarfs). Die Beratungsleistung bezieht sich sowohl auf die Speisen- und Produktauswahl als auch auf die Lösung von organisatorischen Problemen (z. B. Koordination von Essens- und Trainingszeiten) und die Kommunikation zwischen Küche und Athleten (z. B. altersgerechte Ernährungsgestaltung).

Die SNBGER Ernährungsberater*innen sind Teil des SNBGER MED-Teams und stehen in ständigem Austausch mit dem*der SNBGER Gesundheitsmanager, den SNBGER Verbandsärzten*innen und dem*der SNBGER Anti-Doping-Beauftragten. Sie lassen ihre Erfahrung und Expertise in die konzeptionelle Arbeit des SNBGER MED-Teams einfließen. Im Speziellen sind die SNBGER Ernährungsberater*innen verantwortlich für die Erstellung und Umsetzung des SNBGER Ernährungskonzepts als Teil des SNBGER Konzepts Gesundheitsmanagement.

Mindequalifikation:

- Studium der Ökotrophologie oder Ernährungswissenschaften.

6. Umsetzung:

Wie bereits dargestellt ist das hier vorliegende "Personalkonzept SNBGER" ein „living document“, das laufend erweitert und angepasst wird. Es dient der internen Struktur-Analyse genauso wie der Dokumentation gegenüber PotAS, DSB, BMI und anderen Institutionen.

Das Präsidium hat in seiner Sitzung am 20.3.2022 die vorliegende Fassung mit Status „Dezember 2021“ grundsätzlich beschlossen, verbunden mit dem Auftrag an die beiden Direktoren im Zusammenwirken mit dem Präsidenten dies weiterzuentwickeln und aktiv in den Gesprächen /Verhandlungen mit den genannten Institutionen einzubringen.

Gleichlautend hat die Sportführung diesem Konzept im Umlaufverfahren am 23.3.2022 grundsätzlich zugestimmt.

Das Personalkonzept ist auch Gegenstand von Informationen und Abstimmungen und Unterrichtsmaßnahmen mit den Mitarbeiter*innen in entsprechenden Meetings.

7. Anlagen:

- *Aktuelles Organigramm SNBGER (Status 01/2022)*
- *Diverse Anhänge (siehe Textverlauf, u.a. Satzung, Ordnungen, Vergütung s-System, etc.)*