

„Schlüsselfunktion Trainer/in“ - Strategische Ziele und Maßnahmen der Sportverbände unter dem Dach von DOSB/dsj

Diskussionspapier auf der Grundlage der Ergebnisse der DOSB-Konferenz 2016

Der DOSB hat mit seiner Konferenz im Oktober 2016 die „Schlüsselfunktion Trainer/in“ in den Mittelpunkt seiner Arbeit gestellt. Trainer/innen verantworten die zentralen Aufgaben in den deutschen Sportvereinen. Die Sportverbände müssen verstärkt dafür sorgen, dass den Trainer/innen und ihren Leistungen eine bessere Wahrnehmung in Politik, Wissenschaft, Öffentlichkeit und auch in der Verbandsöffentlichkeit zukommt. DOSB/dsj wollen gemeinsam mit allen interessierten Mitgliedsverbänden in den kommenden Jahren die „Vision Trainer/in 2026“ umsetzen.

Im Folgenden findet sich eine Übersicht über die Vision mit ihren 13 Leitzielen:

Bis zum Jahr 2026 verfügen alle Sportarten im Sportvereinssystem über eine ausreichende Anzahl an qualifizierten Trainer/innen...

...denn bis dahin ist das deutsche Sportsystem für Trainerinnen und Trainer attraktiver!

1. Bis zum Jahr 2026...verstehen DOSB und die Mitgliedsorganisationen die Förderung von Trainer/innen als Kernaufgabe.
2. Bis zum Jahr 2026...kommt der Trainerbildung im DOSB und seinen Mitgliedsorganisationen ein hoher Stellenwert zu.
3. Bis zum Jahr 2026...sind die Arbeitsbedingungen für haupt- und nebenberufliche Trainer/innen hoch attraktiv.
4. Bis zum Jahr 2026...sind die Engagementbedingungen für ehrenamtliche Trainer/innen hoch attraktiv.
5. Bis zum Jahr 2026...hat sich im deutschen Sportsystem Wissensmanagement für Trainer/innen etabliert.
6. Bis zum Jahr 2026...gibt es für alle Zielgruppen Zugangsmöglichkeiten zur und Entwicklungsmöglichkeiten in der Trainertätigkeit.

...denn bis dahin hat sich das Selbstverständnis von Trainerinnen und Trainer positiv verändert

7. Bis zum Jahr 2026...nehmen die Trainer/innen stärkeren Einfluss auf die Entwicklungen im Verein / Verband.
8. Bis zum Jahr 2026...verstehen sich Trainer/innen als lebenslang Lernende.

9. Bis zum Jahr 2026...verstehen sich die Trainer/innen als Lehrende (*Lernbegleiter / Mentoren / Ermöglicher / Berater*), die (selbstbestimmte) Sportlerpersönlichkeiten bilden.

...denn bis dahin sind gesellschaftliche Rahmenbedingungen für die Trainerinnen und Trainer optimal

10. Bis zum Jahr 2026...erfahren Trainer/innen eine hohe gesellschaftliche Wertschätzung.
11. Bis zum Jahr 2026...sind die Kompetenzen der Trainer/innen bildungspolitisch anerkannt.
12. Bis zum Jahr 2026...hat sich am Arbeitsmarkt ein Berufsbild „Trainer/in“ etabliert.
13. Bis zum Jahr 2026...sind die Trainer/innen, deren Handeln und die auf sie einwirkenden Faktoren ein etablierter Forschungsgegenstand.

Rund 200 Expert/innen aus den DOSB-Mitgliedsverbänden und DOSB-Akademien haben eine beeindruckende Vielfalt an Optionen und Maßnahmen zur besseren Förderung von Trainer/innen erarbeitet. Diese sind nachfolgend verdichtet und werden anhand von 13 strategischen Leitzielen dargestellt. Der Text ist Ergebnis der DOSB-Konferenz und formuliert erste strategische Ableitungen. Weitere Strategien und Maßnahmen müssen folgen. Der Text soll in diesem Stadium einer ersten Orientierung dienen.

Leitziel 1:

Bis zum Jahr 2026 ...verstehen DOSB und die Mitgliedsorganisationen die Förderung von Trainer/innen als ihre Kernaufgabe.

Um die Förderung von Trainer/innen als Kernaufgabe im Verband zu verankern, ist die Sensibilisierung von Entscheidungsträger/innen für das Thema grundlegende Voraussetzung. Dazu ist es notwendig, dass sich jeder Verband kontinuierlich und zielgerichtet mit den damit einhergehenden Fragen und Herausforderungen befasst.

Strategisches Ziel ist es, das Thema Trainer/in auf allen Führungsebenen zu verankern. Damit soll eine stärkere Vernetzung aller Bereiche einhergehen, die für das Thema Verantwortung tragen. Dazu gehört auch, die notwendigen finanziellen und personellen Ressourcen einzuplanen.

Eine wichtige Maßnahme ist der Anstoß eines Prozesses zur „Vision Trainer/in“ im Verband. Dieser Prozess soll im Gesamtverband verankert sein und die unterschiedlichen Aufgabenfelder abbilden und durch ein zentral gesteuertes Projektmanagement begleitet werden. Auf Länderebene sollen Synergien in dem Prozess „Vision Trainer/in“ zwischen allen beteiligten Verbänden identifiziert und genutzt werden. Sinnvoll erscheint hier, Veranstaltungen zur Vernetzung auf der Länderebene zu nutzen.

Eine weitere wichtige Maßnahme ist die Entwicklung und Umsetzung eines zielgerichteten und abgestimmten Personalmanagements für Trainer/innen, das sowohl hauptberufliche und nebenberufliche wie auch ehrenamtliche Trainer/innen in den Fokus nimmt. Wenn die Personalverantwortung (Dienstaufsicht/Fachaufsicht) auf mehrere Personen oder gar Verbände verteilt ist, gilt es, das Personalmanagement untereinander und ggf. auch verbändeübergreifend (z.B. zwischen Spitzenverbänden, Landesfachverbänden, Landessportbünden/-verbänden und deren Jugendorganisationen, OSPs) abzustimmen. Hierzu zählen z.B. die Erarbeitung von Personalentwicklungskonzepten mit individuellen Entwicklungsplänen, die systematische Rekrutierung und „Headhunting“ für neue Trainer/innen oder die gezielte Ansprache von geeigneten Athlet/innen, um sie über Trainer/innen-Jobs im Ehrenamt oder als Beruf zu informieren.

Untersuchungen zeigen die hohe Wertigkeit von sozialen Kompetenzen für die Trainertätigkeit. Deshalb müssen für die Personalentwicklung neben den sportfachlichen Kompetenzen die personalen Kompetenzen entsprechend im Fokus stehen.

Auch kreative und unkonventionelle Maßnahmen werden als hilfreich angesehen (z.B. Deutschland sucht den/die „Supertrainer/in“).

Um die Belastungen des Engagements von Trainer/innen abzufedern, sollen Möglichkeiten des „Job-Sharings“ oder des Einsatzes von „Trainer/innen-Teams“ erprobt werden. Die Mitspracherechte von Trainerinnen und Trainern sind zu definieren und systematisch mit Blick auf Zuständigkeiten und Verantwortungsbereiche im jeweiligen Verband zu verankern. Dazu gehören regelmäßige Treffen und Austauschmöglichkeiten untereinander und ggf. über einzelne Verbände hinweg sowie eine transparente Regelung für die Anhörungsbzw. Mitspracherechte in relevanten Entscheidungsgremien eines Verbandes. Bei sportfachlichen Entscheidungen im Verband, die für die Arbeit der Trainerinnen und Trainer relevant sind, soll ihnen grundsätzlich Rede- und Stimmrecht eingeräumt werden. Hierzu empfiehlt es sich, für die Willensbildung ein geeignetes Gremium im Verband zu etablieren (Trainer/innen-Rat o.ä.).

Leitziel 2:

Bis zum Jahr 2026... kommt der Ausbildung von Trainer/innen im DOSB und seinen Mitgliedsorganisationen ein hoher Stellenwert zu.

Die Ausbildung von Trainer/innen muss auf allen Ebenen im Verband verankert sein. Die Qualität der DOSB-Lizenzausbildung soll z.B. durch die systematische Implementierung relevanter wissenschaftlicher Erkenntnisse verbessert werden. Dabei sollte insbesondere auch Entwicklung sozialer und pädagogischer Kompetenzen von Trainer/innen geachtet werden.

Zudem sind die DOSB-Lizenzausbildungen für Trainer/innen quantitativ auszubauen. Die Rollen und Aufgaben aller an der DOSB-Lizenzausbildung für Trainer/innen beteiligten

Akteure (Spitzenverbände, Landesfachverbände, Landessportbünde, Jugendorganisationen) müssen verbindlich geklärt werden.

Zur Qualitätssteigerung in der Aus-, Fort- und Weiterbildung von Trainer/innen werden insbesondere Maßnahmen vorgeschlagen, die dazu beitragen, die Lehr-Lernprozesse in der Ausbildung zu optimieren. Dabei gilt es, die Möglichkeiten des digitalen Lernens und Austausches punktgenau für die Bedarfe von Trainer/innen auszubauen. Hierfür sollen webbasierte Portale für Trainer/innen installiert werden, auf denen z.B. Webinare entwickelt und initiiert werden. Zur Optimierung von Lehr-Lernprozessen sollen die Potenziale einer Blended Learning-Didaktik verstärkt implementiert werden. Es wird empfohlen, in diese Entwicklungsprozesse die Zielgruppen (z.B. Trainer/innen, Vereine, Mitglieder) einzubinden, die von der Ausbildung profitieren. In diesem Kontext ist auch zu prüfen, ob und wie Ausbildungsprozesse stärker individualisiert, die Qualifizierungssysteme flexibler und durchlässiger gestaltet werden können.

Ziel ist es außerdem, einen formalisierten Weg der Ausbildung zum Berufstrainer zu beschreiben, der das DOSB-Lizenzwesen, das Diplom-Trainer-Studium und einen akademischen Abschluss berücksichtigt. Dabei gilt es auch, eine verbesserte wechselseitige Anerkennung von in der DOSB-Lizenzausbildung und an Hochschulen erworbenen Kompetenzen zu erreichen. So soll die Durchlässigkeit erhöht und der Zugang für Trainer/innen oder weitere Interessierte erleichtert werden.

Die „Basis-Trainer/innen“ auf C-Ebene sollen gestärkt und besser anerkannt werden. Dazu wird eine aktivere Rolle der Landesfachverbände (mit Unterstützung der Landessportbünde) benannt. In ihrer Ausbildung ist insbesondere die fachübergreifende Basisqualifizierung zu verbessern.

Auch die Fortbildungen auf der Ebene der Bundes- und Landestrainer/innen sind weiterzuentwickeln. Hier gilt es auch, die systemischen und strategischen Kompetenzen der Trainer/innen zu stärken.

Leitziel 3:

Bis zum Jahr 2026...sind die Arbeitsbedingungen für haupt- und nebenberufliche Trainer/innen hoch attraktiv.

Um dieses Ziel zu erreichen ist es erforderlich, die Arbeitsbedingungen durch ein zielgerichtetes Personalmanagement der Verbände und Vereine attraktiver zu gestalten, wie es bereits in Leitziel 1 beschrieben wurde. Hierzu gehören auch die Klärung und Regelung von Rollen, Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten der Trainer/innen im Verbandssystem.

Darüber hinaus sollen die Vertrags- und Anstellungsverhältnisse von Trainer/innen optimiert werden. Das umfasst die Bereiche Vergütung von Trainer/innen, Sozialleistungen, Vertragslaufzeiten, Arbeitszeitregelungen, Fort- und Weiterbildungsverpflichtung. Darüber

hinaus soll die Aufnahme von verbindlichen Regularien/Vorgaben zur Verbesserung der Trainersituation in die Richtlinien des Bundesministeriums des Innern über die Gewährung von Zuwendungen zur Förderung von Bundessportfachverbänden (kurz „Förderrichtlinien Verbände“) geprüft werden.

In welcher Weise Leistungen für Trainer/innen angeboten werden können, die vergleichbar mit OSP-Leistungen für Athletinnen und Athleten sind, soll eruiert werden.

Um die Arbeitsbedingungen weiter zu verbessern wird angeregt, auf Trainer/innen zugeschnittene Kommunikationsmöglichkeiten zu schaffen. Außerdem gilt es, Angebote zu entwickeln, die die Teamfähigkeit unter Trainer/innen verbessern. Vor allem müssen Trainer/innen entlastet werden, indem weitere Trainer/innen eingestellt und finanziert werden.

Leitziel 4:

Bis zum Jahr 2026... sind die Engagementbedingungen für ehrenamtliche Trainer/innen hoch attraktiv.

Hierfür sollen Strategien entwickelt werden, wie Personalmanagement für die Zielgruppe der ehrenamtlichen Trainer/innen implementiert werden kann. Geeignete Maßnahmen hierzu werden unter Leitziel 1 dargestellt. Weiterhin gilt es, Strategien zur verstärkten Anerkennung und Wertschätzung und zur Optimierung der Rahmenbedingungen ehrenamtlicher Trainer/innen zu etablieren. Maßnahmen zur Umsetzung der Strategie könnten bspw. sein: Steuerliche Vergünstigungen, Freistellung durch Arbeitgeber, Freistellung für Qualifizierungsmaßnahmen sowie der Erwerb von Rentenpunkten durch ehrenamtliches Engagement. Auch die Vereinfachung von Einstiegsmöglichkeiten für Interessierte, z.B. durch „Schnupper-Angebote“, wäre eine vielversprechende Maßnahme.

Leitziel 5:

Bis zum Jahr 2026... hat sich im deutschen Sportsystem Wissensmanagement für Trainer/innen etabliert.

Durch Wissensmanagement soll neues Wissen in die Trainingspraxis überführt und vorhandenes (Erfahrungs-)Wissen erhalten, verfügbar gemacht und weitergegeben werden. Hierfür gilt es, die erforderlichen Strukturen zu schaffen. Strategisch sollten dabei die Vernetzung und der kollegiale Austausch unter Trainer/innen sowie die Optimierung der Zusammenarbeit zwischen der Wissenschaft und den Sportverbänden in den Blick genommen werden.

Der Anspruch an ein Wissensmanagement erschöpft sich dabei nicht allein mit der Erstellung von technischen Plattformen und Portalen. Vielmehr geht es hier um die *didaktische* Herausforderung, wie Informationen und Wissen geteilt, angeeignet und zu Handlungswissen transformiert werden können. Wissensmanagement ist demnach als Lernprozess zu sehen, der sowohl auf individueller als auch auf organisationaler Ebene wirkt.

Es gibt bereits viele gute Lösungen in den Sportorganisationen, Wissensmanagement zu betreiben. Ein Beispiel ist das DOSB-Wissensnetz, das zukünftig noch ausgebaut werden soll. Für eine Gesamtlösung wird es wichtig sein, alle unterschiedlichen und dezentralen Lösungen logisch miteinander zu verknüpfen, so dass ein Mehrwert für die Gesamtorganisation, für jeden einzelnen Verband und für die Trainer/innen entsteht.

Leitziel 6:

Bis zum Jahr 2026 ...gibt es für alle Zielgruppen Zugangsmöglichkeiten zur und Entwicklungsmöglichkeiten in der Tätigkeit von Trainer/innen.

Um das Berufs- bzw. Engagementfeld des Trainers/der Trainerin für alle Menschen – gleich welchen Geschlechts, Alters, ob mit oder ohne Migrationshintergrund und Behinderung – attraktiv zu machen, mithin den Kreis potentieller Trainer/innen zu vergrößern, ist es erforderlich, bei der Entwicklung des Personalmanagements in besonderer Weise Aspekte von Vielfalt und Diversity zu berücksichtigen. Die in Leitziel 1 umfassend beschriebenen Maßnahmen des Personalmanagements müssen daher auch unter dem Fokus von Diversität betrachtet werden. Ein Ansatz liegt beispielsweise im Bereich der Rekrutierung. So können z.B. junge Frauen nach dem Schulabschluss oder der Ausbildung für die Übernahme von Trainerinnen-Tätigkeiten in den Sport zurückgeholt oder neu gewonnen werden. Um Einstiegsmöglichkeiten zu schaffen bzw. zu vereinfachen und außerdem zu verhindern, dass sich Engagierte aufgrund von Langzeitbindung abschrecken lassen, sollen flexible Modelle eruiert und definiert werden. Außerdem ist es hilfreich „Schnupper-Möglichkeiten“ zu schaffen, um Interessierte an die Rolle und die Verantwortung als Trainer/in heranzuführen. Derartige Maßnahmen können insbesondere Zielgruppen, die bisher weniger repräsentativ sind, ansprechen, sich als Trainer/in zu engagieren.

Darüber hinaus trägt eine gendergerechte Sportberichterstattung über einen breiten Sportartenkanon dazu bei, das „typische“ Bild eines Trainers/einer Trainerin zu gestalten und darüber einen größeren und vielfältigeren Kreis an Interessierten anzusprechen und zu gewinnen.

Leitziel 7:

Bis zum Jahr 2026...nehmen die Trainer/innen stärkeren Einfluss auf die Entwicklungen im Verein/Verband.

Eine gesteigerte Einflussnahme auf Entwicklungen im Verein und Verband geben Trainer/innen die Möglichkeit, gestaltend auf ihr Umfeld einzuwirken. Hierzu ist strategisch ein verändertes oder erweitertes Selbstverständnis der Trainer/innen zu entwickeln und zu fördern. Das Selbstverständnis eines/einer gestaltend wirkenden Trainers/Trainerin schließt auch ein, aktiv für die Ziele von Vereinigungen für Trainer/innen einzutreten. Dazu bedarf es notwendigerweise auch der Bereitschaft der Verbände und Vereine, Partizipation inklusive entsprechender Strukturen zu etablieren.

Maßnahmen, die an dieser Stelle ansetzen, sind zunächst die Mitarbeit der Trainer/innen in Entscheidungsgremien und die Etablierung von Organen wie „Trainer/innen-Räte“, die idealerweise mit Verantwortung ausgestattet werden.

Trainer/innen selbst sollen als gute Beispiele voran gehen, sich selbst und andere aus- und fortbilden und die Begeisterung für das Amt als Trainer/in gerade auch an junge Menschen weitergeben. Die Aussicht auf eine hauptberufliche Tätigkeit oder einen Berufseinstieg im Nachwuchsbereich der Vereine kann diesen Effekt spürbar erhöhen.

Leitziel 8:

Bis zum Jahr 2026... verstehen sich Trainer/innen als lebenslang Lernende.

Auf die Persönlichkeitsentwicklung von Trainer/innen und deren Entwicklungspotenziale und Spielräume haben die Sportorganisationen nur indirekten Einfluss. Daher muss ein strategischer Schwerpunkt darin liegen, Rahmenbedingungen zu schaffen, die die Entwicklung eines Selbstverständnisses als „lebenslang Lernende“ fördern.

Vorschläge für geeignete Maßnahmen konzentrieren sich darauf, Austausch und Vernetzung zu stärken. Dies allein befördert allerdings nicht in ausreichendem Maße eine Kultur des „lebenslangen Lernens“. Aus diesem Grund sind weitere Maßnahmen, ggf. unter Einbezug der (Sozial-/Erziehungs-)Wissenschaft, zu entwickeln.

Leitziel 9:

Bis zum Jahr 2026... verstehen sich Trainer/innen als Lehrende (*Lernbegleiter/innen/Mentor/innen/Ermöglicher/innen/Berater/innen*), die (selbstbestimmte) Sportlerpersönlichkeiten bilden.

Analog zu Leitziel 8 haben die Sportorganisationen nur indirekten Einfluss auf das Selbstverständnis von Trainer/innen. Daher muss eine geeignete Strategie darauf ausgerichtet sein, Rahmenbedingungen zu schaffen, die die Entwicklung eines Selbstverständnisses als „Lehrende“ (Lernbegleiter/innen, Mentor/innen, Ermöglicher/innen, Berater/innen) unterstützen. Die Schaffung eines solchen Verständnisses im Sport selbst und in der Gesellschaft kann dazu beitragen, dieses Leitziel zu erreichen. Welche Maßnahmen hierfür geeignet sind, soll mit Trainer/innen und den Verantwortlichen für die Ausbildung von Trainer/innen diskutiert werden.

Leitziel 10:

Bis zum Jahr 2026...erfahren Trainer/innen eine hohe gesellschaftliche Wertschätzung.

Eine hohe gesellschaftliche Wertschätzung von Trainer/innen ist ein wichtiger Schlüssel, um die Arbeitsbedingungen von haupt- und nebenberuflichen sowie die Engagementbe-

dingungen von ehrenamtlichen Trainer/innen und damit die Anerkennung von Trainer/innen zu verbessern. Alle Verantwortlichen, insbesondere der DOSB und seine Mitgliedsorganisationen, sind gefordert, hierfür ihren Beitrag zu leisten.

Zur Verbesserung der gesellschaftlichen Wertschätzung bieten sich Kommunikationsstrategien an, die die Leistungen des gemeinnützigen Sports – aber vor allem auch die Leistungen der Trainer/innen selbst – für die Gesellschaft verdeutlichen.

Viele kleine und große Maßnahmenvorschläge beziehen sich auf die mediale Darstellung von Trainerinnen und Trainern und zielen beispielsweise darauf ab,

- die Bedeutung von Trainer/innen für Vereine und damit für die Gesellschaft herauszustellen,
- regionale und überregionale Medien kontinuierlich mit Themen rund um Trainer/innen zu befassen und damit die Medienpräsenz zu steigern,
- Vorbilder zu erzeugen und Multiplikator/innen zu erreichen, z.B. durch die Initiierung einer Imagekampagne und das Sichtbarmachen von den „Teams hinter den Teams/Sportler/innen“,
- auf den Internetseiten und weiteren Medien von Verbänden Bereiche für Trainer/innen zu implementieren und sie dort aktiv zu präsentieren und zu unterstützen sowie
- Öffentlichkeit herzustellen, wo immer es möglich ist.

Neben Besserungen im finanziellen Bereich sind daher auch Maßnahmen außerhalb monetärer Aspekte in den Blick zu nehmen. Dazu gehören Auszeichnungen von „Trainer/innen des Jahres“ oder vergleichbare Preise auf verschiedenen Ebenen durch unterschiedliche Institutionen (DOSB, Fachverbände und Vereine). Trainer/innen sollen darüber hinaus in ihrer Arbeit ein Umfeld vorfinden, in dem ihnen Vertrauen entgegengebracht und Wertschätzung und Anerkennung für ihre Arbeit vermittelt werden.

Die Anerkennung der Trainerakademie als Fachhochschule soll weiter angestrebt werden. Denn dies wäre ein positiver und wichtiger Beitrag zur gesellschaftlichen Anerkennung des Trainer/innen-Berufs. Damit einher geht auch die Anerkennung des Diplom-Trainer-Studiengangs als akademischer Abschluss (Bachelor).

Auch Lobbyarbeit ist von hoher Bedeutung, die z.B. Verbände und Vereinigungen von Trainer/innen auf politischer Ebene und Vereine in ihren Städten und Kommunen forcieren sollen.

Leitziel 11:

Bis zum Jahr 2026... sind die Kompetenzen der Trainer/innen bildungspolitisch anerkannt.

Insgesamt wird es als notwendige Strategie angesehen, die Kompetenzen von Trainer/innen gegenüber gesellschaftlichen Gruppen, Institutionen und Medien transparenter zu machen und den Sportverein als Bildungsort zu positionieren.

Für hauptberuflich, nebenberuflich oder ehrenamtlich engagierte Trainer/innen wird es als sinnvoll angesehen deutlich herauszustellen, welche Kompetenzen Trainer/innen in ihrer Tätigkeit erwerben, die auch in anderen Kontexten wertvoll sein können. Mit dem Deutschen Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen (DQR) gibt es ein akzeptiertes Instrument, um die Kompetenzen von Menschen in allen Bereichen transparent und vergleichbar zu machen. Wir streben an, dass die Trainer/innen-Ausbildungen im Rahmen der DOSB-Lizenzausbildung in den DQR Eingang finden.

Leitziel 12:

Bis zum Jahr 2026... hat sich am Arbeitsmarkt ein Berufsbild „Trainer/in“ etabliert.

In einer Arbeitsgruppe und unter Einbeziehung von Expert/innen wurde 2017 das Berufsbild „Berufstrainer/in im Sport“ entwickelt. Es ist übergreifend konzipiert, soll die große Bandbreite des Berufsbildes abdecken und als Grundlage für weitere Schritte und Aktivitäten von z.B. Spitzenfachverbänden, Landessportbünden/-verbänden und Landesfachverbänden dienen, bspw. für die Erarbeitung sportarten- und kontextbezogener Berufsbilder. So wird sich die Arbeitsgruppe damit beschäftigen, auf dieser Grundlage eine Kurzfassung sowie ein Berufsbild speziell für den Leistungssport zu erarbeiten.

Das Dokument ist als Grundlage für einen Prozess zu sehen, das Berufsbild in den Sportorganisationen und der Gesellschaft stärker zu verankern. Daher sind strategisch alle Akteure, Verbände und Trainer/innen aufgerufen, das Berufsbild differenziert zu nutzen und ggf. für ihre Sportart weiterzuentwickeln. Über die Nutzungsmöglichkeiten und Einzelstrategien sollten sich die Sportorganisationen austauschen, so dass der Prozess bestmöglich gemeinsam besprochen werden kann.

Leitziel 13:

Bis zum Jahr 2026... sind die Trainer/innen, deren Handeln und die auf sie einwirkenden Faktoren ein etablierter Forschungsgegenstand.

Um dieses Leitziel zu erreichen, gilt es, strategische Partnerschaften zu wissenschaftlichen Institutionen und Fördereinrichtungen (Ministerien, Stiftungen und Unternehmen) auszubauen. In diesem Rahmen sollten dann relevante Forschungsfragen rund um das Thema Trainer/in definiert und wissenschaftspolitisch positioniert werden.

Zur Entstehung dieses Dokumentes:

Dieses Dokument basiert auf der Analyse der Ergebnisse (Karten, Tischdecken-Dokumentation) der DOSB-Konferenz im November 2016. Die stichpunktartigen Ergebnisse wurden durch die Autor/innen des Textes zusammengeführt, geordnet und in eine Textform gebracht. Aus den Ergebnissen wurden von DOSB/dsj erste strategische Ableitungen

zur Vision „Schlüsselfunktion Trainer/in“ formuliert. DOSB und dsj haben sich zur Aufgabe gesetzt, diese Strategien und Maßnahmen gemeinsam mit den Verbänden umzusetzen.

Die Ideen, die in der Konferenz entstanden sind, wurden mittels einer großen Stellwand dokumentiert und hinterher durch den DOSB digitalisiert. Diese „Rohdaten“ stehen unter folgendem Link zur Verfügung:

<http://www.dosb.de/de/sportentwicklung/strategieentwicklung-grundsatzfragen/tagungen-und-kongresse/dosb-konferenz-2016/>.

Frankfurt, 19. Dezember 2017

Wiebke Fabinski, Katharina Morlang, Claudia Pfeifer, Natalie Rittgasser, Gudrun Schwind-Gick, Kirsten Witte-Abe, Christian Witusch