

Vision „Trainer/in“: 13 Leitziele

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	<p>Bis zum Jahr 2026...verstehen DOSB und die Mitgliedsorganisationen die Förderung von Trainer/innen als Kernaufgabe.</p> <p>Zu diesem Verständnis gehört z.B. die Berücksichtigung der Stimmen und Meinungen der Trainer/innen in den Sportorganisationen bis auf Vereinsebene, eine enge Anbindung an die Führungsebene sowie die Einbindung der Trainer/innen in Entscheidungsprozesse. Einstellende Verbände haben u.a. die Verantwortung, ein Personalmanagementkonzept zu entwickeln und umzusetzen, Fort- und Weiterbildung der Trainer/innen zu unterstützen und sich aktiv um Nachwuchsrekrutierung und -förderung zu kümmern.</p>
2	<p>Bis zum Jahr 2026....kommt der <u>Trainerbildung</u> im DOSB und seinen Mitgliedsorganisationen ein hoher Stellenwert zu.</p> <p>Bildung und Qualifizierung ist ein zentrales Instrument der Personalentwicklung im Trainerbereich, sowohl für Berufstrainer/innen als auch für ehrenamtlich Engagierte. Aus diesem Grund ist es unabdingbar, dieses Themenfeld als Sportorganisation in den Fokus zu nehmen und Ressourcen zu investieren, um die Trainerbildung sowohl qualitativ als auch quantitativ weiterzuentwickeln. Konkrete Maßnahmen können im Bereich der DOSB-Lizenzausbildung liegen, z.B. durch den quantitativen Ausbau oder durch Qualitätsmanagement. Aktuelle Herausforderungen zeigen sich bspw. auch in der Qualitätssicherung der Inhalte oder der Umsetzung einer kompetenzorientierten Lehre. Ein besonderes Potenzial liegt hier in der Digitalisierung der Bildungsarbeit, bspw. im Blended Learning, im Aufbau von Netzwerken oder im Wissensmanagement.</p>
3	<p>Bis zum Jahr 2026...sind die Arbeitsbedingungen für haupt- und nebenberufliche Trainer/innen hoch attraktiv.</p> <p>Zu den Arbeitsbedingungen zählen u.a. eine leistungsgerechte Vergütung, eine arbeitsrechtskonforme Vertragsgestaltung und die Berücksichtigung von Arbeitsschutzbestimmungen, erkennbare Aufstiegs- und Entwicklungschancen, eine ausgewogene Work-Life-Balance und eine gute Infrastruktur der Trainings- und Wettkampfstätten. Die Attraktivität des Berufs soll derart hoch sein, dass sich die</p>

	Nachwuchsgewinnung zukünftig unproblematisch darstellt.
4	<p>Bis zum Jahr 2026...sind die Engagementbedingungen für ehrenamtliche Trainer/innen hoch attraktiv</p> <p>Über 90% der Trainer/innen im gemeinnützigen Sportsystem erfüllen ihre Aufgaben ehrenamtlich. Damit sind sie die maßgeblichen Akteure im Breiten- und Nachwuchsleistungssport und stellen die Basis für den Spitzensport dar. Es ist wichtig, die Bedingungen für Engagement weiter zu verbessern. Die Sportverbände können sich bspw. dafür einsetzen, dass die Bildungsmaßnahmen (z.B. Trainerfortbildungen) für Bildungsurlaub anerkannt werden und sich die Akzeptanz für Freistellungen für ehrenamtliches Engagement erhöht. Auf der Ebene der Vereine ist eine Sensibilisierung zur Wertschätzung (zentrale Rolle der Trainer/innen, Übernahme von Kosten für Ausbildung, Trainer-Preise) hilfreich.</p>
5	<p>Bis zum Jahr 2026...hat sich im deutschen Sportsystem Wissensmanagement für Trainer/innen etabliert.</p> <p>Ein gutes Wissensmanagement dient als Bindeglied zwischen Wissenschaft und Praxis und zwischen verschiedenen Praxisebenen (z.B. zwischen Sportarten oder zwischen Bundes- und Landestrainern). Es transferiert relevantes Wissen vertikal im jeweiligen Verband und horizontal über Verbandsgrenzen hinweg. Zur Umsetzung dient ein hauptamtlicher Wissenschaftskoordinator im jeweiligen Spitzenverband, der auf der Ebene der Bundestrainer/innen in die Entscheidungsprozesse einbezogen ist. Außerdem gilt es, Systeme und Rahmenbedingungen zu schaffen, die den Informations- und Wissensaustausch unter Trainer/innen systematisch fördern.</p>
6	<p>Bis zum Jahr 2026...gibt es für alle Zielgruppen Zugangsmöglichkeiten zur und Entwicklungsmöglichkeiten in der Trainertätigkeit.</p> <p>Laut Sportentwicklungsbericht sehen Sportvereine und -verbände als eines ihrer dringendsten Probleme die Gewinnung und Bindung von Trainerinnen und Trainern. Im Kontrast dazu steht der Anteil an Trainerinnen. Mit steigender Funktionsebene nimmt der Frauenanteil drastisch ab und liegt auf der Bundestrainerebene bei weniger als 15 Prozent - mithin gibt es vor allem bei dieser Zielgruppe ein großes Potenzial. Um das Berufs- bzw. Engagementfeld für alle Menschen – gleich welchen Geschlechts, Alters, ob mit oder ohne Migrationshintergrund und Behinderung – attraktiv zu machen, ist es für Sportvereine und -verbände lohnenswert, im Rahmen von Personalmanagement (Gewinnung, Bindung und</p>

	<p>Entwicklung) umzudenken und Expertisen aus anderen Bereichen einzubinden. So können eine zielgruppenspezifische Ansprache und eine klare Beschreibung des Aufgabenfeldes mehr Menschen motivieren, sich zu engagieren. Gleiche Zugangschancen für alle Interessierten, mithin eine offene Organisationskultur können maßgeblich dazu beitragen, die Attraktivität der Trainertätigkeit für bisher kaum erreichte Zielgruppen zu erhöhen und damit Antwort auf die Frage geben, wie wir mehr Trainerinnen und Trainern gewinnen und binden können.</p>
<p>...denn bis dahin hat sich das Selbstverständnis von Trainerinnen und Trainer positiv verändert</p>	
<p>7</p>	<p>Bis zum Jahr 2026... nehmen die Trainer/innen stärkeren Einfluss auf die Entwicklungen im Verein / Verband</p> <p>Einflussmöglichkeiten bestehen u.a. durch die Mitarbeit in Gremien der Verbände und Vereine, durch die Organisation in Trainerräten o.ä., durch die Positionierung zu die Trainer/innen betreffenden Themen und durch öffentliche Äußerungen. Dabei haben Trainer/innen das Selbstverständnis, dass ihre Kompetenzen und ihre Expertise wertvolle Beiträge leisten.</p>
<p>8</p>	<p>Bis zum Jahr 2026...verstehen sich Trainer/innen als lebenslang Lernende.</p> <p>Der Bildungsprozess von Trainer/innen ist gekennzeichnet durch einen Mix von formalen, non-formalen und informellen Bildungsprozessen. Es ist wichtig, dass sich die Trainer/innen dieser Bildungsprozesse bewusst sind und die Verantwortung für die Entwicklung ihrer persönlichen Kompetenzen übernehmen. Gleichzeitig ist die zeitliche Belastung der Trainer/innen hoch, sei es weil sie ihr Engagement ehrenamtlich ausüben oder weil die Arbeitsbedingungen als Berufstrainer/in eine große zeitliche Belastung mitbringen. Die Verbände können die Trainer/innen bei der Entwicklung eines Selbstverständnis als lebenslang Lernende unterstützen und Möglichkeiten zum Wissensaustausch und zur Reflexion des eigenen Handelns schaffen, wobei digitale Strategien hilfreich sein können.</p>
<p>9</p>	<p>Bis zum Jahr 2026...verstehen sich die Trainer/innen als Lehrende (Lernbegleiter/innen / Mentor/innen / Ermöglicher/innen / Berater/innen), die (selbstbestimmte) Sportlerpersönlichkeiten bilden.</p>

	<p>Trainer/innen sind Lehrende, Ausbilder/innen und/oder Entwickler/innen sportlicher Leistung. Ihre Tätigkeiten im Sportverein zielen auf die Entwicklung von sportlicher – motorischer und psychosozialer – Handlungsfähigkeit der von ihnen betreuten Sportler/innen. Die Lern- und Bildungsprozesse im Sportverein sind non-formaler und informeller Natur - somit weist das Tätigkeitsfeld von Trainer/innen eine deutliche Nähe zu pädagogischen Berufen auf.</p> <p>Es gilt, die Entwicklung dieses (Selbst-)Verständnisses in den Sportorganisationen, Sportvereinen und bei den Trainer/innen selbst weiter zu befördern.</p>
<p>...denn bis dahin sind gesellschaftliche Rahmenbedingungen für die Trainerinnen und Trainer optimal</p>	
<p>10</p>	<p>Bis zum Jahr 2026....erfahren Trainer/innen eine hohe gesellschaftliche Wertschätzung.</p> <p>Die gesellschaftliche Akzeptanz von Trainer/innen muss erhöht werden. Dies gilt sowohl für Berufstrainer/innen und deren Akzeptanz gegenüber anderen Berufsgruppen sowie für ehrenamtliche Trainer/innen. Die Verleihung von Trainerpreisen, Öffentlichkeitsarbeit und Kampagnen, die Etablierung eines Berufsbildes sind Beispiele für geeignete Maßnahmen. Verantwortlich für solche Maßnahmen und eine selbst gelebte Wertschätzung der Trainer/innen sind alle Organisationen auf den verschiedenen Ebenen im organisierten Sport.</p>
<p>11</p>	<p>Bis zum Jahr 2026....sind die Kompetenzen der Trainer/innen bildungspolitisch anerkannt.</p> <p>Trainer/innen entwickeln in ihrer Tätigkeit eine Vielzahl an Kompetenzen, teils auf höchstem Niveau. Bisher finden diese Kompetenzen kaum bildungspolitische Berücksichtigung, bspw. bei der beruflichen Anerkennung. Der Trainerberuf stellt sich somit als Einbahnstraße dar, der kaum einen Wechsel in andere Bereiche zulässt. Somit ist es auch für junge Menschen wenig attraktiv, sich für ein Engagement oder für einen Beruf als Trainer/in zu entscheiden. Daher ist es wichtig, die Kompetenzen der Trainer/innen transparent und nachvollziehbar zu machen und zu kommunizieren.</p>
<p>12</p>	<p>Bis zum Jahr 2026...hat sich am Arbeitsmarkt ein Berufsbild „Trainer/in“ etabliert.</p>

	<p>Ein übergreifendes Berufsbild stärkt den Stellenwert des Berufs, verdeutlicht und formalisiert die Aufgabenvielfalt der Trainertätigkeit. Ausgehend von einem klaren Berufsbild sind weitere Schritte auf politischer, gesellschaftlicher und wirtschaftlicher Ebene und in den Sportorganisationen möglich. Das Berufsbild muss aktiv gelebt werden, um Veränderungen bewirken zu können.</p>
13	<p>Bis zum Jahr 2026...sind die Trainer/innen, deren Handeln und die auf sie einwirkenden Faktoren ein etablierter Forschungsgegenstand</p> <p>Viele wissenschaftliche Studien befassen sich mit Teilaspekten des Training und der Trainingswissenschaften. Die Trainer/innen selbst, ihr Handeln sowie Fragen ihres Umfeldes sind jedoch ein wenig etablierter Forschungsgegenstand. Der DOSB und die Sportorganisationen müssen ihre Fragestellungen an die Sportwissenschaft herantragen, um praxisrelevante Erkenntnisse für die Weiterentwicklung des Themenfeldes zu erhalten und umzusetzen.</p>