



Personalentwicklungskonzept

des

Saarländischer Schwimm-Bund e.V.

Herausgegeben durch:
Bearbeitung:
Gültig für:
Version:

Saarländischer Schwimm-Bund e.V.
Präsident Saarländischer Schwimm-Bund e.V.
2024 - 2028
Erstausgabe

Inhaltsverzeichnis

1	Ausgangslage und Ziele	4
2	Aktueller Personaleinsatz und Personalbedarf	4
3	Personalrekrutierung und -entwicklung	6
	Änderungsjournal	8

1 Ausgangslage und Ziele

Der Saarländische Schwimm-Bund (SSB) hat die Leistungsförderung talentierter Schwimmerinnen und Schwimmer zu einer der Hauptaufgaben seines Wirkens erklärt. Für die Erfüllung dieser Aufgabe, die auf nationale und internationale Erfolge vor allem im Jugend- und Junioren-, aber auch im Elitebereich abzielt ist ein umfassender Einsatz verschiedener Personen notwendig. Die verschiedenen Erfolge saarländischer Schwimmer:innen auf nationaler und internationaler Ebene in den letzten Jahren erweisen das bisher angewandte Personalentwicklungskonzept als wirkungsvoll.

Neben der oben erwähnten Hauptaufgabe versteht sich der SSB aber auch zunehmend als Dienstleister für seine Mitgliedsvereine, die auf diese Weise in ihrer Arbeit der Schwimmausbildung und Nachwuchsentwicklung unterstützt werden sollen (bspw. in der Aus- und Weiterbildung qualifizierter Trainer:innen). Durch diese Maßnahmen soll nicht nur die Aufstellung in der Breite, sondern in der Folge auch in der Spitze des saarländischen Schwimmsportes verbessert werden. Dies betrifft nicht nur den Leistungssport Schwimmen, sondern auch die Bereiche Mastersschwimmen und Wasserball.

2 Aktueller Personaleinsatz und Personalbedarf

Zur Erreichung der oben skizzierten Ziele sind drei Personalbereiche zu unterscheiden welche nachhaltig mit ausreichend Finanzmittel hinterlegt werden müssen.

2.1 Verbandsleitung und -organisation

Die Leitung und Organisation des Verbandes wird von den ehrenamtlichen Mitgliedern des Vorstandes übernommen, die aus den Mitgliedsvereinen des SSB stammen und von deren Delegierten gewählt werden. Die Leitung des Gremiums obliegt dem Präsidium, bestehend aus dem Präsidenten, beratendem Ehrenpräsidenten und den beiden Vizepräsidenten. Schon in der Aufteilung der Aufgabenbereiche der Vizepräsidenten in Verbandsentwicklung und Leistungssport wird deutlich, dass für eine effiziente und erfolgreiche Arbeit des Gremiums eine der Qualifikation und Expertise der einzelnen Personen entsprechende Aufgabenteilung erfolgt. Diese Arbeitsweise setzt sich in der Aufteilung der Arbeiten auf die weiteren Vorstandsposten über den Schatzmeister bis zu den Fachwarten der einzelnen Sportarten und Arbeitsfelder fort. Zurzeit sind alle für die aktuelle Verbandsarbeit relevanten Vorstandsposten besetzt und gewährleisten durch die teils bereits langfristige Arbeit der Personen im Verband eine kontinuierliche Arbeit, um die skizzierten Ziele erreichen zu können.

2.2 Verbandsverwaltung

Für die zeitraubenden Verwaltungstätigkeiten, die für eine erfolgreiche Breiten- und Leistungssportförderung in der Größenordnung eines Landesverbandes notwendig sind, greift der SSB auf Personal des Landessportverband für das Saarland (LSVS) zurück, um die täglich anfallende Arbeit im Bereich des Schriftverkehrs und von Finanzbuchungen bewältigen zu können. Zwar ist die Inanspruchnahme dieser Tätigkeiten mit Kosten verbunden, allerdings ist nur so die notwendige immer fristgerechte Erledigung der zahlreichen und vielfältigen Aufgaben möglich. Darüber hinaus ist dieses Verfahren kostengünstiger als das Betreiben einer eigenen Geschäftsstelle.

2.3 Trainingsplanung und -umsetzung

Die Planung und -umsetzung des Landeskadertrainings sowie die sportliche Betreuung bei Wettkämpfen wird federführend von zwei hauptamtlichen Landestrainern übernommen. Die Beschäftigung von zwei Trainern in dieser Anstellungsart ist für die anvisierten Erfolge in den verschiedenen Altersbereichen zwingend erforderlich und muss auch künftig finanziert werden. In der Sportart Schwimmen im Nachwuchs- und Jugendbereich verlangt der SSB zur Gewährleistung der notwendigen Expertise mindestens die Trainer C Lizenz, im Junioren- und Elitebereich mindestens die Trainer B Lizenz. Darüber hinaus kommen zur Unterstützung und Ergänzung bspw. in den Bereichen des Athletik- und Krafttrainings Honorartrainer mit Trainer C Lizenz, Trainerassistentenausbildung oder vergleichbaren Lizenzen zum Einsatz.

Bei der Planung verschiedener Maßnahmen auf Landesebene wirkt der Verbandsarzt beratend mit und ist auch mit beratender Stimme im Vorstand vertreten. Die Ergebnisse der notwendigen sportmedizinischen Grunduntersuchungen und Maßnahmen der Leistungsdiagnostik laufen bei ihm zusammen.

Ein Honorartrainer wird auch in der Nachwuchsförderung der Sportart Wasserball eingesetzt, um diesen im Saarland wenig praktizierten Sport nachhaltig zu fördern. Für den Verband kostengünstige, aber dauerhaft erfolgreiche Arbeit wird durch die ehrenamtliche Trainerarbeit des Fachwartes der Masters geleistet.

2.4 Verzahnung der Bereiche

Die für eine erfolgreiche Arbeit notwendige Verzahnung der genannten Bereiche wird einerseits durch die Beschäftigung eines Teammanagers gewährleistet, der sich auch um eine Vielzahl von organisatorischen Aufgaben rund um die Umsetzung der Trainingsmaßnahmen (bspw. Trainingslager) und Wettkämpfe kümmert und beim Training präsent ist. Andererseits sind die Vertreter der verschiedenen Bereiche bei Vorstandssitzungen geladen und anwesend. Darüber hinaus findet ein

stetiger Austausch zwischen Präsidium, Verbandsverwaltung und Trainern statt, sowie regelmäßige Sitzungen des Präsidiums mit den Trainern.

3 Personalrekrutierung und -entwicklung

Der Vorschlag von Kandidaten für Vorstandsämter erfolgte in den letzten Jahren vor allem durch den Präsidenten. Durch die kontinuierliche Arbeit ist es gelungen, die erforderlichen Ämter bei bisheriger Vakanz wieder oder bei Ausscheiden neu zu besetzen. Bei der Rekrutierung von Kandidaten wird auf die entsprechende Qualifikation für diesen Bereich geachtet. Diese orientiert sich einerseits an den beruflichen Tätigkeiten, andererseits an deren Aufgabenfelder in Mitgliedsvereinen des SSB. So kann die notwendige Eignung gewährleistet werden. Darüber hinaus sind auch immer noch aktive Athleten im Vorstand vertreten, um die Leitung des Verbandes durch die Athletensicht zu bereichern und eine möglichst gute Verzahnung der Bereiche zu garantieren. Die Vorstandsmitglieder informieren sich über wichtige Neuerungen in ihren Feldern und besuchen Weiterbildungsangebote zum eigenen Aufgabenbereich.

Hierin zeigt sich eine allgemeine Arbeitsweise des Verbandes bei der Personalrekrutierung. Wie in den Leistungssportkonzepten der vergangenen Jahre festgeschrieben ist, setzt sich der SSB zum Ziel, ehemalige Athlet:innen zum Trainerassistenten und auch darüber hinaus auszubilden, um sie im Trainingsbetrieb einsetzen zu können. So soll auch in diesem Bereich gewährleistet werden, dass das tätige Personal nicht nur mit den Erfordernissen der Sportart, sondern auch mit den spezifischen Gegebenheiten des Landesverbandes vertraut ist. Auf diese Weise ist auch eine stärkere Vernetzung der einzelnen Bereiche möglich. Das bisher auf diesem Weg gewonnene Personal bestätigt die Sinnhaftigkeit der Vorgehensweise, die künftig fortgesetzt und nach Möglichkeit intensiviert werden soll. Selbstverständlich ist ein Erreichen von nationalen und internationalen Erfolgen nicht ohne Expertise von außerhalb möglich. Dies wird bei der Anstellung der hauptamtlichen Trainer schon länger praktiziert, was ebenfalls neue Impulse und die Verbesserung von Abläufen mit sich bringt. Zur Rekrutierung dieses Personals bauen die Verantwortlichen des Verbandes nicht nur auf die Veröffentlichung von Ausschreibungen in den Fachorganen der Sportart, sondern sind auch mit Trainern in Deutschland bis in die Bundesspitze vernetzt. Der SSB besteht bei der Anstellung von Trainern nicht nur auf die oben genannten Lizenzen, sondern auch auf die Bereitschaft zur Weiterbildung in Form des Erwerbs von höheren Lizenzen und des Wahrnehmens von Fortbildungsangeboten. Durch den mittlerweile regelmäßig stattfindenden Austausch mit den Vereinstrainern und das angedachte Angebot von Maßnahmen zur Weiterbildung dieser durch die Landestrainer soll diese neu erworbene Expertise an die Mitgliedsvereine weitergegeben werden, um so die Schwimmausbildung und Nachwuchsförderung langfristig zu stärken.

Die Erfahrung hat gezeigt, dass sich junge Trainer mit der Tätigkeit im SSB entwickeln und für die Anstellung bei größeren Verbänden oder Stützpunkten oder Bundesstützpunkten qualifizieren möchten. Dies ist eine Bestätigung für das praktizierte und auch künftig angedachte Konzept, da so

nicht nur eine Weiterentwicklung und neue Impulse, sondern auch eine ehrgeizige und für den Verband lohnende Ausübung des Berufs durch das Personal gewährleistet werden.

Änderungsjournal

Version	Gültig für	Geänderter Inhalt
	2024-2028	<ul style="list-style-type: none">• Erstausgabe