

# Sport-Management Wissen

**Wer als Sportorganisation erfolgreich sein will, braucht neben idealen Trainingsbedingungen auch ein professionelles Management. Das Swiss Sportmanagement Center (SSMC) in Fribourg vermittelt das sportspezifische Management-Know-how.**

von Jonas Schafer (\*)

Professionell geführte Sportorganisationen sind die Basis eines erfolgreichen Leistungs- und Breitensports. Dabei sind die Anforderungen an die Verbände hoch und vielfältig. Neben den Kernaufgaben im Sport sind Kompetenzen in Bereichen wie Organisation, Mitgliedergewinnung, Öffentlichkeitsarbeit, Sponsoring, Zusammenarbeit mit Behörden und Partnerorganisationen gefragt. Um diese Herausforderungen erfolgreich bewältigen zu können, ist ein professionelles Management der Organisation unabdingbar.

Um diesen Bedürfnissen gerecht zu werden, wurde das Swiss Sportmanagement Center ins Leben gerufen, welches ein gemeinsames Projekt der vier Partner Bundesamt für Sport, Swiss Olympic, Verbandsmanagement Institut (Universität Freiburg) und Institut de Hautes Études en Administration Publique (Universität Lausanne) ist. Diese bringen jeweils ihr spezifisches Know-how ein, um eine optimal auf Sportorganisationen ausgerichtete Managementausbildung anbieten zu können. Das Angebot ist modular aufgebaut und erlaubt allen in regionalen, nationalen und internationalen Sportorganisationen Engagierten, sich berufsbegleitend in unterschiedlichen Vertiefungsstufen mit dem Wissen und den Instrumenten eines erfolgreichen Managements vertraut zu machen. Die Ausbildung richtet sich jedoch ebenso an Interessierte, welche sich auf ein solches Engagement vorbereiten möchten.

## Dreistufige Ausbildung

Die Sportmanagementausbildung beinhaltet die neusten Erkenntnisse der Forschung in Nonprofit-Management, Sportökonomie und Sportpolitik und setzt sich aus drei Stufen zusammen, welche aufeinander abgestimmt sind und der Bologna Deklaration entsprechen. Beginnend mit der Zertifikatsstufe, welche wahlweise in drei Wochenmodulen (deutsch) resp. 7 x 2 Tagen Präsenzunterricht (französisch) oder als internetbasierter interaktiver Fernlehrgang (SOMIT) absolviert werden kann, werden die Grundzüge des Sportmanagements gelehrt. Diese werden in der weiterführenden Diplomstufe, welche vier Wochenmodule umfasst, vertieft. Zusätzlich wird eine Diplomarbeit verfasst, in deren Rahmen eine praktische Fragestellung aus der eigenen Organisation bearbeitet wird. Die dritte Stufe, der Master of Advanced Studies in Sportmanagement, beinhaltet eine breitere, universitäre Ausbildung sowie das Verfassen einer wissenschaftlichen Arbeit. Abgesehen von der letzten Stufe, welche einen Fachhochschulabschluss voraussetzt, gelten keine Zulassungsbeschränkungen, ausser dem erfolgreichen Bestehen der vorangehenden Stufe.

Die gesamte Ausbildung basiert auf dem Freiburger Management-Modell für Nonprofit-Organisationen, welches mit seinem ganzheitlichen Ansatz wichtige Grundlagen und einen Ordnungsraster für das Verständnis der spezifischen Management-Probleme von NPO liefert.

Der Fernlehrgang SOMIT wird zweimal jährlich und der Zertifikats- sowie der Diplomlehrgang werden im zweijährigen Turnus angeboten. Weitere Informationen finden Sie unter [www.ssmc.ch](http://www.ssmc.ch) oder bei [info@ssmc.ch](mailto:info@ssmc.ch).

(\*) Jonas Schafer ist Produktmanager am Institut für Verbands-, Stiftungs- und Genossenschaftsmanagement (VMI) der Universität Freiburg.

## Buch der Woche

# Das Elend der HR



Der Rekrutierung und Entwicklung von Personal wird ein immer höherer Stellenwert eingeräumt. Zu Unrecht, meint der Psychologe Eberhardt Hofmann. In seinem Buch macht er sich fast schon genüsslich daran, HR-Trends auf ihren sachlichen Gehalt zurechtzustutzen, Massnahmen zur Persönlichkeitsentwicklung zu sezieren und schwammige Anglizismen als pseudowissenschaftliche Leerformeln zu entlarven. Sein Ziel: eine kritische Prüfung, die den hochgesteckten Ansprüchen der Personalentwickler die Tatsachen entgegenstellt.

In den vergangenen Jahrzehnten, so scheint es, wurden die Human Resources-Abteilungen in den Unternehmen fortlaufend ausgebaut. Personalfachleute betrachten sich längst nicht mehr nur als Verwalter, sondern vor allem als Dienstleister und Berater von Mitarbeitern und deren Vorgesetzten. Der gestalterische Anteil ihrer Aufgaben, so die Selbsteinschätzung, überwiegt die administrativen Funktionen bei Weitem. Aber hält dieser Anspruch auch der unternehmerischen Wirklichkeit stand? Konfrontiert man die Beurteilung der HR-Leute mit Umfragen über die Bedeutung der Personalentwicklung, so lässt sich eine grosse Diskrepanz zwischen dem Selbstbild und der Einschätzung etwa aus Sicht der Geschäftsführung erkennen. Laut Hofmann funktionieren weite Teile der Personalentwicklung wie Nebelkerzen. Hätte sie tatsächlich die Befugnisse, die ihr gelegentlich zugesprochen werden, dann wäre ihre Macht innerhalb der Unternehmen in der Tat immens. In der Realität ist sie jedoch meilenweit davon entfernt. Um diesen Anspruch dennoch aufrechtzuerhalten, bedient sie sich einer Vielzahl von Suggestionen und pseudowissenschaftlichen Modellen und Methoden, die allein darauf abzielen, die eigene Bedeutung abzusichern oder zu erhöhen. Damit gelingt es der Personalentwicklung, ihre Machtlosigkeit innerhalb der eigenen Organisation nach aussen zu vernebeln und nach innen die Unfähigkeit zu verschleiern, tatsächlich Personal zu entwickeln.

Der Autor stellt, selbst etwas ratlos, die Frage, warum so viele Mitarbeiter den durchschaubaren Schaustellereien der Personalentwickler auf den Leim gehen. getAbstract empfiehlt das Buch allen Führungskräften und Mitarbeitern im Personalwesen – sie müssen sich aber auf eine gehörige Kopfwäsche gefasst machen.

*Fünfstufige Zusammenfassung des Buches «Personalentwicklung: Wie es in der Praxis wirklich läuft» von Eberhardt Hofmann, Haupt 2008, 222 Seiten, Rating 8 (max. 10 Punkte): [www.getAbstract.ch](http://www.getAbstract.ch)*