

Absendender Verband:
Hamburger Sportbund e.V.

An den (per Email)
Deutschen Olympischen Sportbund
Geschäftsbereich Sportentwicklung
E-mail: quardokus@dosb.de

INNOVATIONSFONDS BREITENSport/SPORTENTWICKLUNG 2011

BERICHT ZUM GEFÖRDERTEN PROJEKT

Dieses Formular wurde für eine elektronische Eingabe an Ihrem Computer erstellt. Bitte kreuzen Sie zutreffende Kästchen per Mausclick an und füllen Sie die markierten Textfelder aus. In diesen Textfeldern steht Ihnen für Ihre Angaben unbegrenzt

1. Verbandsdaten

Verband: Hamburger Sportbund e.V.

Ansprechpartner/in für das Projekt: Stephan Klaus

Strasse, Hausnummer: Heidenkampsweg 58

PLZ: 20097 Ort: Hamburg

Telefon: 040 - 41908-243

Fax: 040 41908-212

E-Mail: s.klaus@hamburger-sportbund.de

2. Titel des Projekts und Themengruppe

Titel des Projekts "Frauen in Führungspositionen" – Ein Projekt des Hamburger Sportbundes e.V. zur Förderung weiblichen Engagements im organisierten Sport

„Familie und Sport“

X "Förderung des freiwilligen Engagements von Frauen und Mädchen"

3. Ziel des Projektes

Konnte das von Ihnen formulierte Ziel des Projekts erreicht werden?

Ja x Nein

Wenn nicht, welche Ziele konnten nicht erreicht werden?

-

Worauf führen Sie zurück, dass die o.g. Aspekte nicht erreicht werden konnten?

-

4. Projektplanung / Projektmanagement

Konnte der Projektablauf / Arbeitsablauf wie geplant umgesetzt werden?

Ja Nein

Bitte beschreiben Sie den Projektablauf

Das Projekt wurde in drei aufeinander aufbauenden Workshops durchgeführt. In den Phasen zwischen den Workshops, die Gelegenheit zur Gruppenarbeit gaben, wurde ein individuelles Coaching zur Vertiefung zentraler Aspekte aus den Workshops angeboten.

Die Themen der 3 Workshops (jeweils 3 Stunden) bauen aufeinander auf. Ausgangspunkt für diese Workshop-Reihe bildet eine Einführung in männliche und weibliche Rollenstereotype. Sie dienen als ein Erklärungsmuster, warum die Gleichwertigkeit zwischen Männern und Frauen so mühsam herzustellen ist. Das männliche Verhalten wird gesellschaftlich als das normale bewertet, folglich ist das Verhalten der Frauen immer das abweichende - in der alltäglichen Betrachtung häufig nicht nur das andere, sondern auch das weniger wertgeschätzte. Diese Wahrnehmungsperspektive teilen Männer und Frauen selbstverständlich, also unreflektiert. Aufgabe der Workshop-Reihe ist es, die Wahrnehmung der Frauen zu stärken und eine positive Selbsteinschätzung aufzubauen.

1. Workshop: Die heimlichen Bremser auf dem Weg zur Gleichwertigkeit im Verein

Die Typisierung zeigt Tendenzen auf, z.B. Frauen übernehmen auch im Verein die Hausarbeit, sie agieren in der 2. Reihe u.a. als Schriftführerin, und sie fühlen sich verantwortlich für ein gutes Miteinander. Männer dagegen streben eher eine Führungsposition an, treffen einsame Entscheidungen und nehmen die Meinungen anderer Männer ernster als die der Frauen. Dieses sind Tendenzen, von denen es selbstverständlich auch Abweichungen gibt. Im Workshop wird festgestellt, dass Frauen in Führungspositionen typisch männliche Verhaltensweisen zeigen.

Die Teilnehmerinnen haben mit Vergnügen die typisch männlichen und weiblichen Verhaltensweisen im Sportverein zusammengetragen. Es entlastet sie zu erfahren, dass andere auch unter einem männlichen Typus des dominanten Vereinsvorsitzenden leiden. Im Gegenmodell entwickeln sie einen Verein als attraktiven Ort für Frauen. Dort werden die Ämter nach Kompetenz besetzt, die Aufgaben gleichberechtigt verteilt, es wird gemeinsam geplant und gemeinsam werden die Lorbeeren genossen.

Die Teilnehmerinnen sind mit dem Ablauf und den Ergebnissen dieses Workshops zufrieden.

2. Workshop: Durch selbstbewusstes Auftreten Handlungsfelder im Verein besetzen

Die Leitfrage für diesen Workshop lautet: Wie fordern Frauen ihre Gleichberechtigung im Verhältnis zu den Männern im Verein/Verband ein? Die Teilnehmerinnen beschreiben Beispiele aus ihrer Praxis. In einer Kreativitätsübung mit diesen Beispielen leuchten sie das Handlungsspektrum aus und wägen ab, was davon realisierbar ist. (Auch im Zorn möchten sie nicht das Boot des Vereinsvorsitzenden anbohren!!)

Mit einer weiteren Übung zur Selbstwahrnehmung werden der Mut, sich zu zeigen, und das selbstbewusste Auftreten unterstützt.

Die Teilnehmerinnen haben die Kreativitätsübung genutzt, um ihren Aggressionen Platz zu verschaffen und konstruktive Wege zu finden. Die bewusste Wahrnehmung des eigenen Auftretens war erst einmal ungewohnt, ist dann aber als 1. Schritt zu einem sicheren Auftreten akzeptiert worden.

3. Workshop: Handlungsstrategien entwickeln

Im Mittelpunkt des 3. Workshops stehen Beispiele aus der Vereinspraxis, um die Durchsetzungsfähigkeit zu stärken. In Rollenspielen wird die Durchsetzungsfähigkeit gestärkt. Auf den Beispielen aufbauend werden Strategien, bezogen auf den Umgang mit einem Gesprächspartner, auf das Durchsetzen in der Sache und auf die Pflege von Kooperationen, entwickelt.

Hier kommen die Erfahrungen der Teilnehmerinnen aus den Vereinen und Verbänden zum Tragen und das "Networking" wird anschaulich präsentiert.

Die Teilnehmerinnen erlebten in den Rollenspielen Varianten zu den gewohnten Verhaltensmustern. Diese Impulse schaffen außerdem durch die Öffnung des Handlungsspielraums über die Vereinsgrenzen hinweg neue Perspektiven, z.B. sie suchen die Kooperation mit anderen Vereinen, sie nehmen Kontakt zum Verband auf, sie stellen Öffentlichkeit her.

Die Erkenntnisse – grob skizziert: das Verhaftet sein in den Rollenstereotypen, der mühsame Weg zur selbstbewussten Präsentation, die Chancen des Netzwerkens – aus der Workshop-Reihe konnten im Coaching vertieft werden. Die Teilnehmerinnen sind dankbar für dieses Angebot. Sie wissen es zu schätzen, dass sie hier kostenlos die Gelegenheit zu einer fundierten individuellen Entwicklung nutzen konnten. Sie nutzen die Chance für ihre persönliche Entwicklung und für ihre Aufgabenwahrnehmung im Verein. Im Coaching haben die Frauen deutlicher als in den Workshops die Probleme im Verein bzw. Verband benannt, nach den in ihrer Person begründeten Ursachen für Konflikte geforscht und den Transfer zwischen ihrer beruflichen Tätigkeit und den Aufgaben in ihrem Ehrenamt hergestellt.

Wenn nein, an welcher Stelle gab es Engpässe in der Projektdurchführung?

Eine zweite Workshop-Reihe, die unter Beteiligung von Männern und Frauen aus der Perspektive der gleichberechtigten Teilhabe an Meinungsbildungs- und Entscheidungsprozessen die Vereins- und Verbandsentwicklung thematisieren sollte, musste aufgrund mangelnden Interesses bei beiden Geschlechtern abgesagt werden.

Mit welchen Partnern wurde zusammengearbeitet?

Zur Durchführung der Workshops für die aktuellen und zukünftigen weiblichen Führungskräfte wurde mit einer ausgebildeten Supervisorin zusammengearbeitet.

Wie bewerten Sie die Zusammenarbeit mit den angestrebten Partnern?

Die Tatsache, dass die Supervisor über umfangreiche Expertise in der Gleichstellungspolitik und der praktischen Beratung von Organisationen wie einzelnen Personen besitzt hat für eine hohe Qualität des Angebots gesorgt. Der Supervisorin ist es gelungen eine Vertrauensbasis zu den Teilnehmerinnen aufzubauen, die Grundlage für deren persönliche Entwicklung innerhalb des Projektzeitraums war. Die Akzeptanz der außerhalb verbandlicher Zusammenhänge stehenden Person war darüber hinaus sehr hoch.

5. Arbeitsergebnisse und Transfer

Welche der geplanten Arbeitsergebnisse konnten erreicht werden?

Neben dem Aspekt der Vernetzung von Gleichgesinnten konnten personale Kompetenzen der Teilnehmerinnen je nach individuellem Stand neu erworben, weiterentwickelt und ausdifferenziert werden. Der Erwerb von Handlungswissen und die theoretische Reflektion bisherigen Verhaltens anhand theoretischen Fachwissens haben die Verbindung aus Theorie und Praxis zu einem Erfolgsfaktor innerhalb des Projektes gemacht.

Aus methodischer Sicht ist das Wechselspiel aus Gruppenarbeit in den Workshops sowie individuellen Coachingangeboten als Schlüsselfaktor in der Stärkung personaler Kompetenzen für ein Engagement im organisierten Sport zu definieren. Während in den Workshop-Phasen sowohl grundsätzliche Aspekte der Gleichstellung in Verband und Verein als auch gemeinsame Interessen thematisiert werden konnten, ermöglichte das Coaching den Teilnehmerinnen die Identifikation und Entwicklung individueller Verhaltens- und Handlungsstrategien.

Worin besteht Transferpotential des Projekts für andere Verbände?

Transfermöglichkeiten betreffen vor allem die didaktische und methodische Dimension der Förderung weiblichen Engagements im organisierten Sport. Das in zwei Projektphasen erprobte Konzept hat in der Analyse Entwicklungsfortschritte bei den Teilnehmerinnen hervorgerufen und ihre Perspektive auf die eigene Rolle in Verband bzw. Verein nachhaltig beeinflusst.

Die Frage des Transfers inhaltlicher Ergebnisse wird unter drei Aspekten, nämlich Gleichwertigkeit, Interventionsfähigkeit und soziale Position im Verein thematisiert.

Gleichwertigkeit

Das Erklärungsmuster für die typisch weiblichen bzw. für die typisch männlichen Verhaltensweisen hat den Teilnehmerinnen die Erkenntnis vermittelt: Das, was sie an Benachteiligung im organisierten Sport erleben, hat einen gesellschaftlichen Zusammenhang und ist nicht in ihrem individuellen Versagen begründet. Sie nehmen wahr, dass viele Frauen im Verein bzw. verband das Ungleichgewicht akzeptieren und die typisch weiblichen Aufgaben, z.B. in der Küche übernehmen. Das gilt auch für die Führungspositionen: Frauen lassen sich lieber zur Schriftwartin wählen, nicht zur 1. Vorsitzenden. Sie scheuen die direkte Konkurrenz mit einem männlichen Kandidaten.

Je nach Qualifikation nutzen Frauen später die Gelegenheit, dem männlichen Vorsitzenden Fehler nachzuweisen oder auf die strikte Einhaltung der Regeln zu drängen.

Ein Schritt in Richtung Gleichwertigkeit ist die Stärkung des Selbstwertes. Die Teilnehmerinnen stellen im 2. Workshop fest, dass es nicht einfach ist, sich selbst wirklich ernst zuzunehmen und wertzuschätzen. Hier bietet die spezielle Zusammensetzung des Workshops eine gute Unterstützung: Die Ämter erfahrenen Frauen bieten Orientierung und zeigen: Beharrlichkeit kann sich lohnen.

Im ergänzenden Coaching greifen einige Teilnehmerinnen das Thema Selbstvertrauen noch einmal auf. Sie probieren Szenen, in denen sie wahrnehmen, wie sie sich selbst beim Durchsetzen ihrer Interessen stoppen. Das Erproben von Alternativen gibt ihnen Mut. In der Praxis sind sie dann in der Regel erfolgreich.

Fazit zum Thema Gleichwertigkeit: Das bewusste Wahrnehmen der benachteiligenden Situationen, die Stärkung des Selbstbewusstseins und des strategischen Geschicks sind Erfolge, die zeigen, dass sie den Wunsch nach Harmonie zugunsten des selbstbewussten Auftretens zurücknehmen können.

Interventionsfähigkeit

Frauen gewinnen mehr Aufmerksamkeit im Verein, wenn sie es wagen, sich zu positionieren. Die Diskussionen in den Workshops und auch die Rollenspiele haben hierzu Handwerkszeug geliefert.

Um sich positionieren zu können, bedarf es der Professionalität in der Kommunikation. Dazu zählen die Bestimmung von Zeit und Ort für ein Gespräch sowie die gute Vorbereitung in der Sache und die klare Zielvorstellung und -formulierung. Damit erhält das Auftreten ein sicheres Fundament.

Es ist ungewohnt, sich zu positionieren ohne abzuwarten, bis der Gesprächsteilnehmende seine/ihre Einschätzung in der Sache geäußert hat. Sich nicht einschüchtern zulassen vom Widerspruch, sondern sachlich nachzufragen, ist ein weiterer Schritt zum erfolgreichen Durchsetzen der eigenen Interessen und ein wesentlicher Bestandteil einer erfolgreichen Interventionsstrategie.

Für Frauen ist es nicht selbstverständlich, sich das Recht zu nehmen und Kritik (z.B. am 1. Vorsitzenden) zu üben. Sie sind mutig und stören bewusst die Harmonie.

Die anschaulichen Beispiele der Ämter erprobten Teilnehmerinnen haben viel Material für erfolgreiche Interventionen geliefert und die anderen Teilnehmerinnen motiviert, ihr Handlungsspektrum zu erweitern.

Im Coaching haben die Teilnehmerinnen vor allem die Chance genutzt, ihr Verhalten im Verein bzw. Verband zu reflektieren und neue Verhaltensweisen zu erproben. Hier haben alle Teilnehmerinnen erhebliche Fortschritte erzielen können.

Fazit zum Thema Interventionsfähigkeit: Die Frauen haben mehr Rollenflexibilität in der Kommunikation entdeckt und erprobt und auf die Praxis erfolgreich übertragen. Sie haben ihr Handlungsrepertoire erweitert. Sie können Situationen geschickter für ihre Interessen nutzen. Sie haben eine größere Sicherheit in der Gesprächsführung erworben. Sowohl die Workshops als auch das Coaching boten einen restriktionsfreien Raum, in dem die Gelegenheit zur Reflektion genutzt wurde. Das vertrauensvolle Klima war für die Ämter erprobten Teilnehmerinnen eine seltene Erfahrung der Akzeptanz und der Bestätigung und für die anderen Teilnehmerinnen eine unterstützende Ermutigung.

Soziale Position in Verein und Verband

Viele Teilnehmerinnen sind langjährige Vereinsmitglieder. Sie sind vertraut mit den informellen Riten und Regeln ihres Vereins, sie genießen die Sicherheit und die Verlässlichkeit und ihren Status als langjähriges Mitglied. In den kleinen Vereinen besteht immer noch ein Zusammenhalt wie in der Familie.

Die Trainerinnen sind in ihren Gruppen als Expertin für die Sportart und als Person akzeptiert. Wer zur Vorsitzenden gewählt wird, erhält damit für das langjährige Engagement eine Anerkennung.

Die Motivation zur Teilnahme an der Workshop-Reihe und am Coaching liegt darin begründet, dass sich eine Spannung zwischen dem Wohlfühlen und der Entwicklung eigener Interessen aufgebaut hat. In dieser Spannung nehmen die Teilnehmerinnen deutlicher die Benachteiligung als Frauen wahr. Sich zu positionieren ist verbunden mit der Sorge, den Halt in den vertrauten Strukturen zu verlieren. Im Workshop wünschen sie sich eine Bestätigung für ihr Recht auf Mitgestaltung und suchen Unterstützung, um erfolgreich handeln zu können. Entsprechend wird die Gruppe als Gruppe der Gleichgesinnten besonders wertgeschätzt.

Es besteht Einigkeit darüber, wie ein Verein als attraktiver Ort für Frauen aussehen soll. In einem solchen Verein sind die Rahmenbedingungen für die Frauen günstig: Er ist gut erreichbar, es gibt eine Kinderbetreuung, die Zeiten für das Engagement sind flexibel und es gibt getrennte Toiletten für Frauen und Männer. In der offenen Vereinsatmosphäre werden Frauen aufgrund ihrer Kompetenzen als gleichwertig akzeptiert, sie können ihre Themen besetzen und haben die Möglichkeit, Geld zu verdienen. Die Männer verhalten sich kollegial, verzichten auf ihre Machtansprüche und beteiligen sich an der Küchenarbeit im Verein, u.a. tragen sie die Teller nach der Sitzung in die Küche. Die Aufgaben im Verein planen Frauen und Männer gemeinsam. Die Aufgaben sind gleichberechtigt verteilt, die Ämter werden nach Kompetenz ohne Rücksicht auf Geld, Ansehen und Geschlecht besetzt. Und Erfolge werden gemeinsam gefeiert.

Fazit zum Thema soziale Position im Verein und Verband: Die Differenz zwischen Wunsch und Wirklichkeit zeigt, mit welchem Engagement und welcher Zähigkeit sich Frauen in ihrem Verein einsetzen. Hier hatte vor allem die Workshop-Reihe entlastende Funktion. Die Teilnehmerinnen haben erkannt, dass sie die Vernetzung innerhalb des Vereins und im Verband für ihre Interessen aufbauen und nutzen können.

In allen Themenfeldern haben die Teilnehmerinnen Fortschritte erzielt. Die Verzahnung von Workshop-Reihe und Coaching hat den Ertrag für die Teilnehmerinnen erheblich gesteigert. Im Workshop konnte ein Vertrauen aufgebaut werden, das den Schritt ins Coaching erleichtert hat. Das Einzelcoaching bedeutet für einige eine große Verunsicherung in der Herausforderung, sich ernst zu nehmen und eigene Themen anzusprechen. Wenn diese Hürde genommen ist, wächst der Stolz an der persönlichen Entwicklung.

Welche Ihrer Arbeitsergebnisse eignen sich in besonderer Weise für eine Weitervermittlung an andere Verbände ?

Didaktische und methodische Grundlagen für Projekte.

Gibt es in der Vorgehens- und Arbeitsweise in ihrem Projekt Aspekte, die sich in besonderer Weise für eine Weitervermittlung an andere Verbände eignen?

Ja Nein

Welche der geplanten Arbeitsergebnisse konnten nicht erreicht werden?

-

Worauf führen Sie zurück, dass die o.g. Arbeitsergebnisse nicht erreicht werden konnten?

-

6 Nutzenbetrachtung und Nachhaltigkeit

Worin besteht der Nutzen für Ihren Verband?

Mit dem Projekt konnte experimentell ein Konzept entwickelt und erprobt werden, das nun entwicklungsorientiert einer Verstetigung zugeführt wird.

Wie wird die Nachhaltigkeit des Projektes gesichert?

Überführung der im Projekt entwickelten und erprobten Strategie in das Qualifizierungsprogramm.

7. Öffentlichkeitsarbeit

Wurde das Projekt öffentlich vorgestellt?

Ja Nein

Wenn ja, bitte Belege beifügen.

Wie war die Resonanz in der Öffentlichkeit / in den Medien?

8.Finanzen

Bitte erstellen Sie einen Soll-Ist-Vergleich gem. des Kosten- und Finanzierungsplans Ihres Antrags. Begründen Sie bitte ggf. Abweichungen.

Resümee/Gesamtbild

Platz für eigene Bemerkungen / Anmerkungen zum Projekt / Rückmeldung an den DOSB

Schlussbestimmungen

Wir sind damit einverstanden, dass dieser Bericht und die ergänzenden (digitalen) Dokumente im Rahmen der Kommunikation des DOSB genutzt und so anderen Verbänden zugänglich gemacht werden.

Name: Stephan Klaus

Datum: 31.10.2012