



Absendender Verband:  
Allgemeiner Deutscher Hochschulsportverband (adh)

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

## DOSB-Innovationsfonds 2009

### 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 Platz zur Verfügung.

#### 1. Verbandsdaten

Verband : Allgemeiner Deutscher Hochschulsportverband (adh)

Ansprechpartnerin für das Projekt: Ebba Koglin

Strasse, Hausnummer: Max-Planck-Str. 2

PLZ: 64807 Ort: Dieburg

Telefon: 06071/208614

Fax: 06071/207578

E-Mail: koglin@adh.de

## 2. Titel des Projekts und Themengruppe

Titel des Projekts Förderung von Frauen für Leitungspositionen im Hochschulsport

Vereinsentwicklung und schulpolitische Herausforderungen

X Frauen in Führungspositionen

## 3. Ziel des Projektes

Konnte das von Ihnen formulierte Ziel des Projekts erreicht werden?

Ja  Nein X (noch nicht)

Wenn nicht, welche Ziele konnten nicht erreicht werden?

Bei der im Antrag formulierten Zielsetzung des Projekts, „den sich andeutenden Generationswechsel auf der Ebene der Hochschulsportleitungen für eine gezielte Frauenförderung zu nutzen und bei der Neubesetzung frei werdender Leitungspositionen einen Frauenanteil von mindestens 50% zu erzielen“, handelt es sich um eine langfristige Zielsetzung, deren Erreichung nicht innerhalb des Förderzeitraums zu erwarten war. Als wichtiges Indiz für den Erfolg des Projekts ist jedoch die große Beteiligung und die positive Rückmeldung zu der Initialveranstaltung am 29./30. Oktober 2010 zu nennen. Alle anderen Teilziele namentlich die Analyse der Mitarbeitendenstruktur im Hochschulsport (nach Alter und Geschlecht) sowie die Entwicklung eines Anforderungsprofils für Leitungsstellen im Hochschulsport wurden erreicht.

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 X

Bitte beschreiben Sie den Projektablauf

November 2009 - März 2010	Abfrage zur Analyse zur Zusammensetzung der Mitarbeitenden im Hochschulsport nach Geschlecht, Alter und Ausbildung
23. März 2010	1. Treffen der Arbeitsgruppe zur Erstellung des Anforderungsprofils für Hochschulsportleitungsstellen in Deutschland
April 2010	Berichterstellung zur Analyse der Hochschulsport-Mitarbeitendenstruktur der adh-Mitgliedshochschulen
April 2010 - Juli 2010	Weiterentwicklung des Anforderungsprofils und Entwicklung von Qualifizierungsmaßnahmen
Juli 2010 – Oktober 2010	Entwicklung der Musterstellenausschreibung für Leitungsstellen im Hochschulsport und Überprüfung durch eine Genderexpertin

17. August 2010	2. Treffen der Arbeitsgruppe zur finalen Abstimmung der Qualifizierungsmaßnahmen und zur konkreten Planung dieser Initialveranstaltung
17./18. September 2010	Sitzung des Ausschusses für Chancengleichheit und Personalentwicklung
29./30. Oktober 2010	Durchführung der Initialveranstaltung

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

Aufgrund der zweimonatigen Vakanz und der anschließenden Neubesetzung der für das Projekt hauptamtlich verantwortlichen Stelle der Jugend- und Bildungsreferentin konnte das erste Arbeitstreffen der gegründeten Arbeitsgruppe erst sehr spät im März durchgeführt werden. Aufgrund der geringen Vorbereitungszeit konnten bei diesem Arbeitstreffen auch nicht alle vorgesehenen Punkte besprochen werden. Insbesondere die Konkretisierung der Qualifizierungsmaßnahmen musste zeitlich zurückgestellt werden. Aufgrund der dargestellten Verzögerungen wäre eine inhaltlich und organisatorisch gut vorbereitete Initialveranstaltung frühestens im Juli möglich gewesen. Da die potenziellen Kandidatinnen für eine solche Maßnahme im Zeitraum Juli und August (Semesterferien) erfahrungsgemäß jedoch eher schlecht zur Verfügung stehen, hat sich die Arbeitsgruppe nach Rücksprache mit dem DOSB dafür entschieden, die Initialveranstaltung erst im Wintersemester 2010/2011 (29./30. Oktober 2010) und damit außerhalb des eigentlichen Projektzeitraums durchzuführen.

Mit welchen Partnern wurde zusammengearbeitet?

X

Wie bewerten Sie die Zusammenarbeit mit den angestrebten Partnern?

X

## 5. Arbeitsergebnisse und Transfer

Welche der geplanten Arbeitsergebnisse konnten erreicht werden?

Die Ergebnisse der Analyse zur quantitativen Erfassung der im Hochschulsport beschäftigten Frauen auf der oberen und mittleren Ebene liegen in Berichtform vor. Zugleich wurden mit der Analyse auch die freiwerdenden Leitungsstellen im Hochschulsport identifiziert. Die ermittelten Zahlen machen deutlich, dass ein Generationswechsel im Hochschulsport unmittelbar bevorsteht und eine gezielte Frauenförderung zum jetzigen Zeitpunkt gute Erfolgsaussichten hat.

Des Weiteren wurde ein Anforderungs-/Aufgabenprofil für Hochschulsportleitungsstellen erstellt. Die daraus entwickelte Musterstellenausschreibung wird derzeit einer Prüfung durch eine Genderexpertin unterzogen.

Aus dem Anforderungsprofil wurde ein Konzept für ein „Führungsnachwuchskräfte-Training“ entwickelt, das sich auf die Vermittlung des Handwerkszeugs für Hochschulsportleitungen konzentriert. Ergänzend zu dieser Fortbildungsreihe, die sich sowohl an Männer als auch an Frauen richtet und Bestandteil des adh-Bildungsprogramms sein wird, sollen inhaltlich und zeitlich darauf abgestimmte Maßnahmen speziell für Frauen angeboten werden.

Eine Initialveranstaltung, die Frauen insbesondere bei ihrem Entscheidungsfindungsprozess zur Übernahme einer Führungsposition unterstützen sollte, wurde am 29. und 30. Oktober 2010 mit einer ausgesprochen positiven Resonanz durchgeführt.

Worin besteht Transferpotential des Projekts für andere Verbände?

Die Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen ist erwiesenermaßen bei zahlreichen Verbänden eine Tatsache. Der innerhalb dieses Projekts verfolgte Ansatz Frauen, die für die Übernahme einer Führungsposition im (Hochschul-)Sport zu lokalisieren, gezielt anzusprechen und zu motivieren, indem ihnen die Möglichkeit geboten wird, sich aktiv beim Entscheidungsfindungsprozess unterstützen zu lassen, könnte daher auch für andere Verbände eine Möglichkeit zur Erhöhung des Frauenanteils auf der Führungsebene bieten.

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

Maßnahmen, die Frauen insbesondere bei ihrem Entscheidungsfindungsprozess zur Übernahme einer Führungsposition unterstützen sollen, können mit geringen Anpassungen von anderen Verbänden übernommen werden.

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

Ja X    Nein

Welche der geplanten Arbeitsergebnisse konnten nicht erreicht werden?

X

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

X

## 6 Nutzenbetrachtung und Nachhaltigkeit

Worin besteht der Nutzen für Ihren Verband?

Die Analyseergebnisse haben dem Verband aufgezeigt, an welcher Stelle gezielte Frauenförderung zur Steigerung des Frauenanteils in den Leitungspositionen des Hochschulsports ansetzen muss. Es wurde deutlich, dass in absehbarer Zeit Leitungsstellen frei werden und somit jetzt ein entscheidender Zeitpunkt ist, Frauen für eine mögliche Übernahme dieser Stellen zu begeistern und sie gezielt darauf vorzubereiten.

Da die Einflussmöglichkeiten des Verbandes auf die Stellenbesetzung an den Hochschulen ansonsten eher gering ist, verbindet sich damit die Hoffnung, dass dies zu einer Steigerung der Anzahl an Bewerbungen qualifizierter Frauen führt und damit letztlich auch zu einer stärkeren Präsenz von Frauen in Leitungsfunktionen. Darüber hinaus wurden und werden durch gezielte Ansprache und die Kommunikation der Analyseergebnisse sowie des Aufgaben- und Anforderungsprofils für Leitungsstellen im Hochschulsport die noch im Amt befindlichen Leitungen dafür sensibilisiert, Einfluss auf ihre Nachfolge zu nehmen und mögliche Kandidatinnen aus den eigenen Reihen dafür vorzubereiten.

Wie wird die Nachhaltigkeit des Projektes gesichert?

Die Ergebnisse des Projekts insbesondere die Analyseergebnisse wurden in verschiedenen Verbandsorganen (Vorstand, Verbandsrat und Ausschüsse) präsentiert und diskutiert. Der Ausschuss für Chancengleichheit und Personalentwicklung hat daraufhin seinen Schwerpunkt für die nächsten beiden Jahre auf die Begleitung des Generationswechsels gelegt. In einem bereits entwickelten Maßnahmenkatalog sind weitere Qualifizierungsangebote im Rahmen des Bildungsprogramms des Verbandes vorgesehen, die insbesondere auf die Interessen von Frauen ausgerichtet sind.

Darüber hinaus soll das Beratungsangebot, das dem adh im Rahmen des strukturierten Dialogs vom DOSB zur Verfügung gestellt wird, gezielt für die Weiterführung dieser Initiative genutzt werden.

## 7. Öffentlichkeitsarbeit

Wurde das Projekt öffentlich vorgestellt?

Ja X Nein

Wenn ja, bitte Belege beifügen.

Ergebnisse der Analyse der Mitarbeitendenstruktur im Hochschulsport wurde im Verbandsmagazin „Hochschulsport“ mit einer Auflage von 1700 Exemplaren veröffentlicht. Der Bericht ist in digitaler Form beigefügt auf Wunsch kann ein gedrucktes Belegexemplar gerne zur Verfügung gestellt werden.

News auf der Verbandswebsite zur Initialveranstaltung am 29./30.10.2010:  
<http://www.adh.de/medien/newsarchiv/news/fit-fuer-fuehrung.html>

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

Wir erhielten einige interessierte Nachfragen, jedoch ausschließlich aus den verbandsinternen Reihen des Hochschulsports.

## 8. Finanzen

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

Der Soll-Ist-Vergleich mit Begründung für die entsprechenden Abweichungen ist dem beigefügten pdf zu entnehmen.

## Resümee/Gesamtbild

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

Für das Verständnis und Entgegenkommen seitens des DOSB bezüglich der zeitlichen Verschiebung möchte ich mich nochmals herzlich bedanken.

## 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:** Ebba Koglin

**Datum:** 15.11.2010