

ORGANSIATIONSBERATUNG 2014/15 ABSCHLUSSBERICHT

Verband: Landessportverband Schleswig-Holstein (LSV S-H)

Wie war der Beratungsverlauf?

Im Beratungszeitraum (Nov 14 – Nov 15) gab es 4 Arbeitstreffen des zuständigen Geschäftsführers Thomas Behr und der Referentin für Frauen im Sport Annika Pech mit der Beraterin Pia Zufall. Darüber hinaus moderierte P. Zufall eine im Projektverlauf vorbereitete Unterredung mit dem Präsidenten des LSV S-H Hans-Jakob Tiessen. Ergänzt wurden diese Zusammenkünfte durch eine Telefonkonferenz zum Abschluss und einen regelmäßigen z.T. nur dualen Austausch via Telefon bzw. Email zwischen den Beteiligten.

Des Weiteren gab es einen LSV intern Austausch über die Projektziele und den Projektverlauf u.a. mit dem Präsidenten Hans-Jakob Tiessen, mit der Vorsitzenden des Ausschusses Frauen im Sport Sylvia Nowack, mit der Referentin für Familiensport Christina Helling und mit mehreren Gremien (u.a. Ausschuss Frauen im Sport, AG Mitgliederentwicklung).

Welche Arbeitsergebnisse konnten erreicht werden?

Aus der Situationsanalyse des LSV S-H, basierend auf dem DOSB Fragebogen zur Organisationsentwicklung und zum Gleichstellungsbericht, wurden Handlungsbedarfe erarbeitet. Für die priorisierten Handlungsfelder (Mitgliederentwicklung, geschlechtergerechte Gremienbesetzung, Infrastrukturentwicklung) wurden Ziele formuliert, Maßnahmen entwickelt und Projektstrukturpläne erstellt, in denen die Aufgaben, die zeitlichen Eckpunkte, der Finanz- und Personalbedarf festgehalten wurde.

Anhand dieser Ausfertigungen wurde im Handlungsfeld Mitgliederentwicklung ein modulares Konzept entwickelt, um kleine ehrenamtlich geleitete Vereine im ländlichen Bereich bei der Gewinnung und Bindung von Mitgliedern zu unterstützen. Schwerpunkt ist die Förderung neuer Sportangebote für die Zielgruppe Frauen von 20 – 45 Jahren und Erwachsene im „Familienalter“, da diese Zielgruppen v.a. in kleineren Vereinen unterrepräsentiert sind. Bei einer gut besuchten Info-Veranstaltung im Oktober 2015 wurde dieses Konzept vorgestellt.

Das zweite Ziel im Handlungsfeld Gremienbesetzung sind offenere, transparentere Berufungs- und Vorschlagsverfahren, da das Geschlecht als Zugangskriterium an Bedeutung verliert, je offener ein Rekrutierungsverfahren gestaltet ist.

Im Rahmen des Projektes sind sieben konkrete Vorschläge, deren Mehrwert und deren strukturelle Einordnung erarbeitet worden. Eine Zielabstimmung mit dem Präsidenten verlief sehr erfolgreich. Die ersten Satzungsänderungen werden bereits im Juni 2017 angestrebt, die Umsetzung der weiteren Vorhaben soll bis 2020 abgeschlossen sein.

Gibt es Arbeitsergebnisse, die sich in besonderer Weise für eine Weitervermittlung an andere Verbände eignen?

Die durch eine Fachfrau begleiteten Vorgehensweise (Situationsanalyse ⇒ Handlungsfelderuierung ⇒ Zielfestlegung ⇒ Projektplanerstellung) erwies sich als äußerst effiziente und produktive Strategie und ist in dieser Form auf jeden Fall weiterzuempfehlen.

Es erwies sich als förderliche Strategie, die Gleichstellungsthemen und -ziele mit weiteren, bestenfalls im Verband sehr aktuellen, Themen zu verknüpfen.

Für Sportorganisationen in Flächenstaaten ist es möglich, die entwickelten Module zum Thema „Mitgliederentwicklung im ländlichen Raum“ - ggf. mit kleinen Modifizierungen - für die eigenen Arbeit zu nutzen.

Worin besteht der Nutzen für Ihren Verband?

Der Nutzen für den Verband ist auf verschiedenen Ebenen einzuordnen.

Organisatorische Ebene

Eine zeitlich befristete externe Beratung zur Gleichstellung führte zu einer anderen Wahrnehmung und Priorisierung der Thematik im Vorstand.

Durch die Beratungstreffen wurde der Raum und die Möglichkeiten geschaffen, miteinander ausschließlich und intensiv an den Ziel- und Maßnahmenplänen zu arbeiten, ohne zusätzliche Aufgaben wie Moderationstätigkeit inkl. Visualisierung, Sitzungsleitung, usw. erfüllen zu müssen.

Arbeitsmethodische Ebene

Die externe systematische Situationsanalyse durch die Beraterin schärfte den Blick für angängige Handlungsfelder. Im Arbeitsprozess hin zur Ziel- und Maßnahmenplanung bis zu den Projektplänen führten die angebotenen Methoden- und Vorgehensweisen von Pia Zufall in erstaunlich kurzer Zeit zu sehr konkreten Ergebnissen. In der (andauernden) Umsetzungsphase erweisen sich diese Konzepte als sehr tragfähig.

Inhaltliche Ebene

Die Realisierung des Projektes „Mitgliederentwicklung im ländlichen Raum“ brachte Frauen als lohnende Zielgruppe und die Angebotsentwicklung zielgruppengenaue Sportangebote in den Fokus von Vorständen, die diesen Sportentwicklungsprozess evtl. nicht primär aufgrund von Gleichstellungsaspekten initiiert hätten. Diese neue Betrachtungsweise und

neue weibliche Mitglieder führen perspektivisch ggf. auch zu einer Erhöhung des Frauenanteils in den jeweiligen Vorständen.

Initiiert durch die Beratung und in Einklang mit dem Bestreben nach Good Governance, wird der LSV S-H die Transparenz bei Findungskommissionen, Wahlen und Gremienbesetzung erhöhen. Die dadurch resultierende vielfältigere Besetzung bereichert den LSV S-H durch vielseitigere Kompetenzen, Erfahrungen und Kontakte, die durch gemischte Teams eingebracht werden und vermeidet Closed-Shops-Szenarien.

Wie wird die Nachhaltigkeit der Beratungsergebnisse gesichert?

Der LSV S-H entwickelt seit 2008 für jeweils 4 Jahre einen sportpolitischen Orientierungsrahmen (SpoRa) der die künftigen Arbeitsschwerpunkte, Perspektiven und Strategien für die Sportentwicklung darstellt. Im SpoRa 2016 – 2020, der im Juni 2016 vom Verbandstag verabschiedet wird, sind die o.g. Pläne in Zusammenhang mit der Gremienbesetzung aufgenommen. Die Zielerreichung wird evaluiert.

In der nächsten Frauenvollversammlung des LSV S-H wird vorgeschlagen den Frauenförderplan durch einen Gleichstellungsplan zu ersetzen. In diesen Plan werden weitere Vorhaben, die sich aus der Beratung ergeben, eingearbeitet werden. Auch hier wird die Zielerreichung evaluiert werden, so dass die Nachhaltigkeit gesichert ist.

Die Nachhaltigkeit der initiierten Prozesse wird außerdem dadurch gesichert, dass der LSV S-H aufgrund der positiven Erfahrungen weiterhin mindestens einmal jährlich die Beratung von Pia Zufall in Anspruch nehmen wird.

Konnten die Erwartungen an die Beratung erreicht werden?

Ja, sie wurden sogar übertroffen.

Wenn nicht, welche Erwartungen konnten nicht erreicht werden und worauf führen Sie zurück, dass die o. g. Aspekte nicht erreicht werden konnten?

keine

Wurde das Projekt öffentlich vorgestellt?

Ja Nein X Indirekt.

Das Projekt „Gut beraten – gemeinsam an die Spitze“ als DOSB-Projekt wurde nicht öffentlich dargestellt, jedoch mehrere Arbeitsergebnisse. Zum Beispiel wurde bei den Veranstaltungen und Artikeln zum LSV-Projekt „Mitgliederentwicklung im ländlichen Bereich“ stets darauf hingewiesen, dass dieses Projekt ein Resultat der Organisationsberatung ist.

Wenn ja, wo?

Auftaktveranstaltung, Vorträge, Internet (Homepage LSV), verbandsinternes Magazin

Weiteres

Die Beratung hat die Gleichstellungsarbeit im LSV S-H sowohl methodisch als auch inhaltlich gestärkt und wird sich auch auf die Arbeit der nächsten Jahre auswirken, da einige Maßnahmen zur Zielerreichung eine längere Umsetzungsphase benötigen. Die Begleitung durch Pia Zufall war sowohl methodisch als auch inhaltlich exzellent. Das Projekt „Gut beraten – gemeinsam an die Spitze“ war und ist auf vielen Ebenen für die Gleichstellungsarbeit im LSV S-H förderlich.

(erarbeitete von Annika Pech, Mai 2016)