



Diversity in Leadership

Mit dem gemischten Doppel an die Spitze!

Evaluation des Mentoring-Programms des DOSB

Jahrgänge 2012, 2014, 2016

Abschlussbericht

Berlin, September 2017

Kathrin Mahler Walther, EAF Berlin

EAF Berlin
Schumannstraße 5
10117 Berlin

Gründungspräsidentin:
Prof. Dr. Barbara Schaeffer-Hegel
Vorstand:
Dr. Helga Lukoschat (Vorsitzende)
Renate Lohmann
Kathrin Mahler Walther

Bankverbindung:
IBAN: DE84 4306 0967 1186 7072 00
BIC: GENODEM 1GLS
Registereintragung:
Amtsgericht Charlottenburg
VR 16328B

Telefon: +49 (0)30 – 30 87 760-0
Fax: +49 (0)30 – 30 87 760-59
E-Mail: info@eaf-berlin.de
www.eaf-berlin.de

Inhaltsverzeichnis	Seite
Das Programm: Entwicklung und Ziele	3
Die Evaluation: Untersuchungsdesign	3
Zentrale Ergebnisse	4
DG 2016/2017: Mentees	5
Ziele der Mentees im Mentoring	5
Effekte des Mentoring hinsichtlich der Karriereentwicklung	5
Effekte des Mentoring hinsichtlich der Bindung an den Sport	6
Die Mentoring-Beziehung	6
Das Gesamtprogramm und seine einzelnen Elemente	7
DG 2016/2017: Mentor/innen	9
Motivation und Programmbewertung	9
Die Mentoring-Beziehung	10
Das Gesamtprogramm und seine einzelnen Elemente	11
Nacherhebung Mentees: DG 2012/2013 und DG 2014/2015	12
Effekte des Mentoring hinsichtlich der Karriereentwicklung	12
Effekte des Mentoring hinsichtlich der Bindung an den Sport	13
Die Bewertung des Gesamtprogramms	15
Das Mentoring-Netzwerk	15
Empfehlungen der Mentees und Mentor/innen	16

Das Programm: Entwicklung und Ziele

Der DOSB führte 2012 erstmalig ein Mentoring-Programm für ehemalige Spitzensportlerinnen durch. Der zweite Durchgang fand von 2014 bis 2015 statt, im Juli 2016 startete der dritte Durchgang, welcher im Juli 2017 endete.

Ziel ist es, die Sportlerinnen in ihrer Karriereentwicklung zu unterstützen und in ihrer Bindung an den organisierten Sport zu stärken – und zwar sowohl hauptberuflich als auch ehrenamtlich.

Das Programm richtet sich an den Qualitätskriterien der Deutschen Gesellschaft für Mentoring (DGM) aus. Die Ausschreibung und Auswahl der Teilnehmerinnen erfolgt durch die Programmleitung im DOSB, Kirsten Witte-Abe. Diese begleitet Mentees und Mentor/innen durch den Prozess des Mentoring und steht kontinuierlich als Ansprechpartnerin zur Verfügung. Durch ein Rahmenprogramm werden die Mentor/innen und Mentees auf das Mentoring vorbereitet und durch weitere Qualifizierungsangebote begleitet. Im Rahmen des Mentoring im Tandem erhalten die Teilnehmerinnen neben einer persönlichen Beratung durch ihre/n Mentor/in auch Einblicke in formelle wie informelle Prozesse und Funktionsmechanismen des organisierten Sport uns können an ausgewählten Veranstaltungen wie der Mitgliederversammlung des DOSB teilnehmen. Am Ende eines jeden Durchgangs fand ein strukturierter Feedback-Workshop mit Mentees und Mentor/innen statt. Rückmeldungen und Vorschläge aus diesem Kreis wurden von der Programmleitung des DOSB in die Weiterentwicklung des Programms überführt.

Die EAF Berlin begleitet das Programm seit seiner Initiierung in der Konzeption und Umsetzung und führt die begleitenden Workshops durch. Sie wurde im Frühjahr 2017 durch den DOSB beauftragt, eine Evaluation der drei Programmdurchgänge durchzuführen.

Die Evaluation: Untersuchungsdesign

Ziel der Evaluation war es, die Wirksamkeit des Programms zu untersuchen. Hierfür wurden die kurz- und mittelfristigen Effekte des Programms auf die Karrierewege der Mentees und auf ihre Bindung an den organisierten Sport auf der Grundlage der Selbsteinschätzung der Mentees und der Mentor/innen ermittelt.

Die EAF Berlin hat im Rahmen von Online-Erhebungen folgende Gruppen befragt:

- Nacherhebung der Mentees Durchgang 2012/2013
Programtteilnehmerinnen: 6 / Rücklauf Befragung: 4
- Nacherhebung der Mentees Durchgang 2014/2015
Programtteilnehmerinnen: 9 / Rücklauf Befragung: 7
- Abschlusserhebung der Mentees Durchgang 2016/2017
Programtteilnehmerinnen: 12 / Rücklauf Befragung: 10
- Abschlusserhebung der Mentor/innen Durchgang 2016/2017
Mentor/innen im Programm: 12 / Rücklauf Befragung: 12

Zentrale Ergebnisse

Das Programm ist ein großer Erfolg, insbesondere in seiner Entwicklung über die drei Durchgänge hinweg, und viele der Befragten sprechen sich für eine unbedingte Fortführung aus. Die Mentees und Mentor/innen des dritten Durchgangs bewerten die Effekte des Programms sehr hoch und sind sehr zufrieden mit dem Konzept und der Durchführung. Sie sehen in dem Programm ein sehr geeignetes Instrument, um ehemalige Spitzensportlerinnen in ihrer Karriereplanung zu unterstützen. Hier hatte das Mentoring-Programm durchgängig starke Effekte für die persönliche Karriereentwicklung.

Für die Effekte hinsichtlich der Bindung an den organisierten Sport ist das Bild heterogener. Knapp der Hälfte der Alumnae ist es gelungen, im organisierten Sport Fuß zu fassen und hauptberuflich in diesem tätig zu sein. Ehrenamtlich ist aber keine der Alumnae aktiv. Im aktuellen Durchgang sind zum Abschluss des Programms ebenfalls knapp die Hälfte hauptberuflich im organisierten Sport aktiv, eine weitere Teilnehmerin plant dies. Ein Drittel ist ehrenamtlich aktiv, ein weiteres Drittel möchte sich künftig gern ehrenamtlich einbringen.

Die Alumnae der ersten beiden Durchgänge sind in ihrer Bewertung zurückhaltender. In diesen Ergebnissen zeigt sich die positive Wirkung der Verstetigung und fortlaufenden Weiterentwicklung des Mentoring-Programms.

Sehr positiv wurden insbesondere von den Mentor/innen die neu angebotenen Fachseminare bewertet. Insbesondere der Workshop zu Unconscious Bias kam sehr gut an. Potenziale liegen in der Schaffung von Möglichkeiten der weiteren Vernetzung von Mentees und Mentor/innen – über die bilaterale Tandembeziehung hinaus - beispielsweise im Rahmen eines gemeinsamen Seminars.

Auch die Mentor/innen profitierten von ihrer Teilnahme am Programm – fast alle Mentor/innen geben an, dass sie durch den Austausch mit ihrer Mentee neue Perspektiven für ihre Arbeit / ihr Engagement gewinnen konnten.

Weitere Entwicklungspotenziale für künftige Programme liegen in der Stärkung des ehrenamtlichen Engagements und in der Wirkung des Programms und seiner Anliegen in den organisierten Sport hinein. Die Sichtbarkeit der Mentees wurde nur bedingt erhöht. Insbesondere die Verbindung mit dem eigenen Herkunftsverband sollte weiter gestärkt werden, beispielsweise über den Ausbau des Patenschaftsmodells, welches im dritten Durchgang erstmals erprobt wurde. Es kam auch die Anregung, die Mentees ein aktuelles Thema bearbeiten zu lassen, welches sie dann gemeinsam im DOSB vorstellen könnten. Auch das würde zur Erhöhung der Sichtbarkeit des Programms und der Mentees beitragen.

.

DG 2016/2017: Mentees

Ziele der Mentees im Mentoring

Knapp die Hälfte der Mentees (40%) wollten sich durch das Programm in erster Linie im organisierten Sport orientieren, die Mehrheit (60%) wollte insbesondere ihre Zukunftsplanung im Allgemeinen bearbeiten. Die genannten Ziele im Einzelnen:

- Netzwerken, Auswahl Schwerpunktfächer im Studium, Einblick in die Institutionen und Jobmöglichkeiten im organisierten Sport kennenlernen
- Klarheit über den eigenen Weg gewinnen
- Herauszufinden inwieweit ein weiterer beruflicher Weg im Leistungssport sinnvoll ist oder ob es im Ehrenamt bleibt.
- Erfahrung sammeln
- Klarheit über meine Zukunft, Unterstützung bei beruflichen Entscheidungen
- persönliche Weiterentwicklung, Kontakte knüpfen, Austausch mit anderen Trainerinnen
- Herauszufinden in welche Richtung ich beruflich gehen möchte und wie ich Sport und Beruf miteinander verbinden kann.
- Netzwerk schaffen und neue Chancen für den Berufsweg kennenlernen
- viel Erfahrungen sammeln, meine Stärke stärken
- Persönlichkeitsentwicklung, Selbstfindung, Priorisierung der Jobs/Aufgaben, Kompetenzentwicklung, Traumberufsfindung, Netzwerkentwicklung

Effekte des Mentoring hinsichtlich der Karriereentwicklung

Fast alle Mentees haben das Programm intensiv genutzt: Nahezu alle (9) haben durch das Programm ihre Karriereplanung sehr stark und stark in den Blick genommen und ihre beruflichen und persönlichen Netzwerke erweitert. Sie sind stark motiviert, zukünftig in einer Führungsposition Verantwortung zu übernehmen und verfolgen ihre Karrierepläne offensiv.

Abbildung 1: Inwieweit hat Ihnen das Programm geholfen, ... (fünfstufige Skala)



Effekte des Mentoring hinsichtlich der Bindung an den Sport

Zum Abschluss des Mentoring war knapp die Hälfte (40%) der Mentees im hauptberuflich im organisierten Sport tätig, eine weitere Teilnehmerin plant das. Ein knappes Drittel (30%) ist ehrenamtlich aktiv, weitere 30% möchten sich künftig gern ehrenamtlich einbringen.

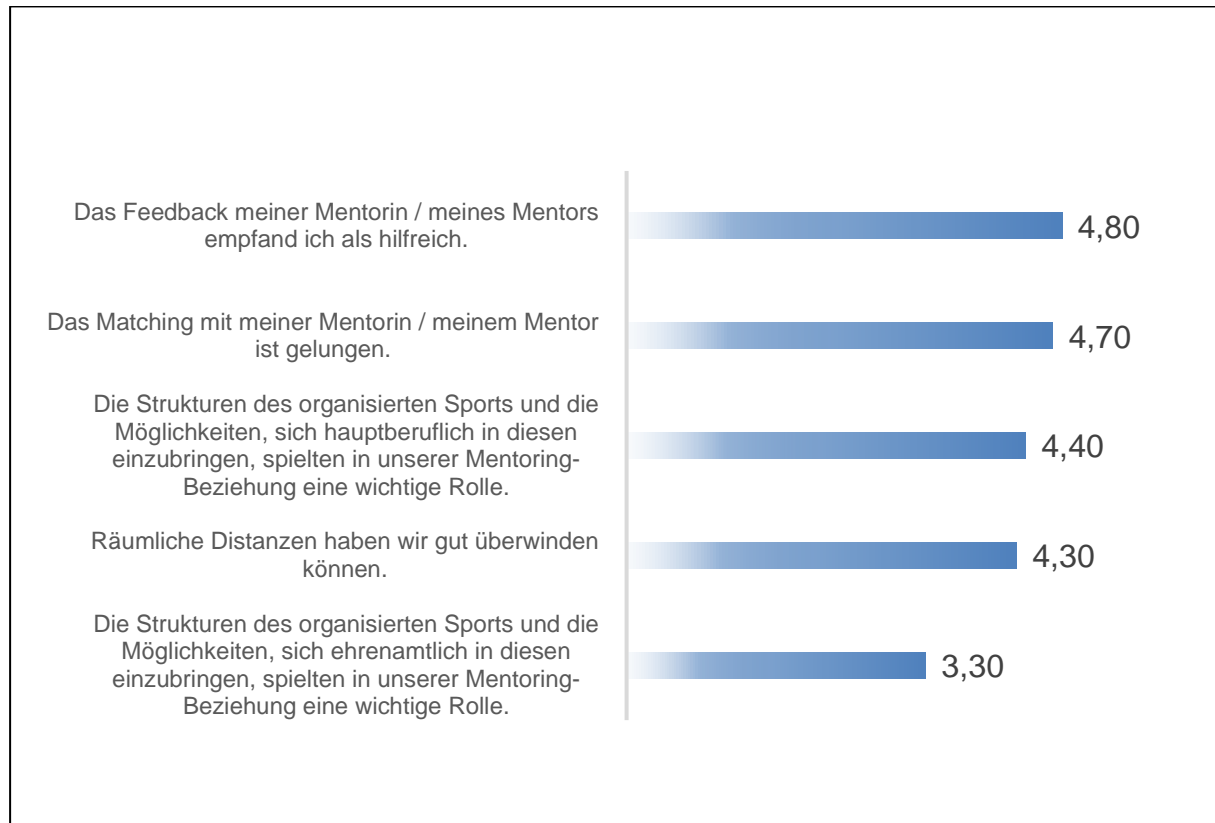
Als Trainerinnen sind 40% der Teilnehmerinnen aktiv. Ein knappes Drittel ist noch aktive Sportlerin. Eine Teilnehmerin engagiert sich als Gremienvertreterin.

Die Strukturen des organisierten Sports spielten in allen Mentoring-Beziehungen eine wichtige Rolle. Ein Großteil der Mentees (7) hat sich mit den Strukturen des organisierten Sports sehr stark und stark vertraut gemacht – in diesem Zusammenhang wird der Besuch der DOSB-Mitgliederversammlung sehr positiv bewertet.

Die Mentoring-Beziehung

Die Mentoring-Beziehung wird von allen Mentees sehr positiv und das Matching in allen Fällen als gelungen bewertet.

Abbildung 2: In welchem Umfang treffen die folgenden Aussagen für Sie zu? (fünfstufige Skala)

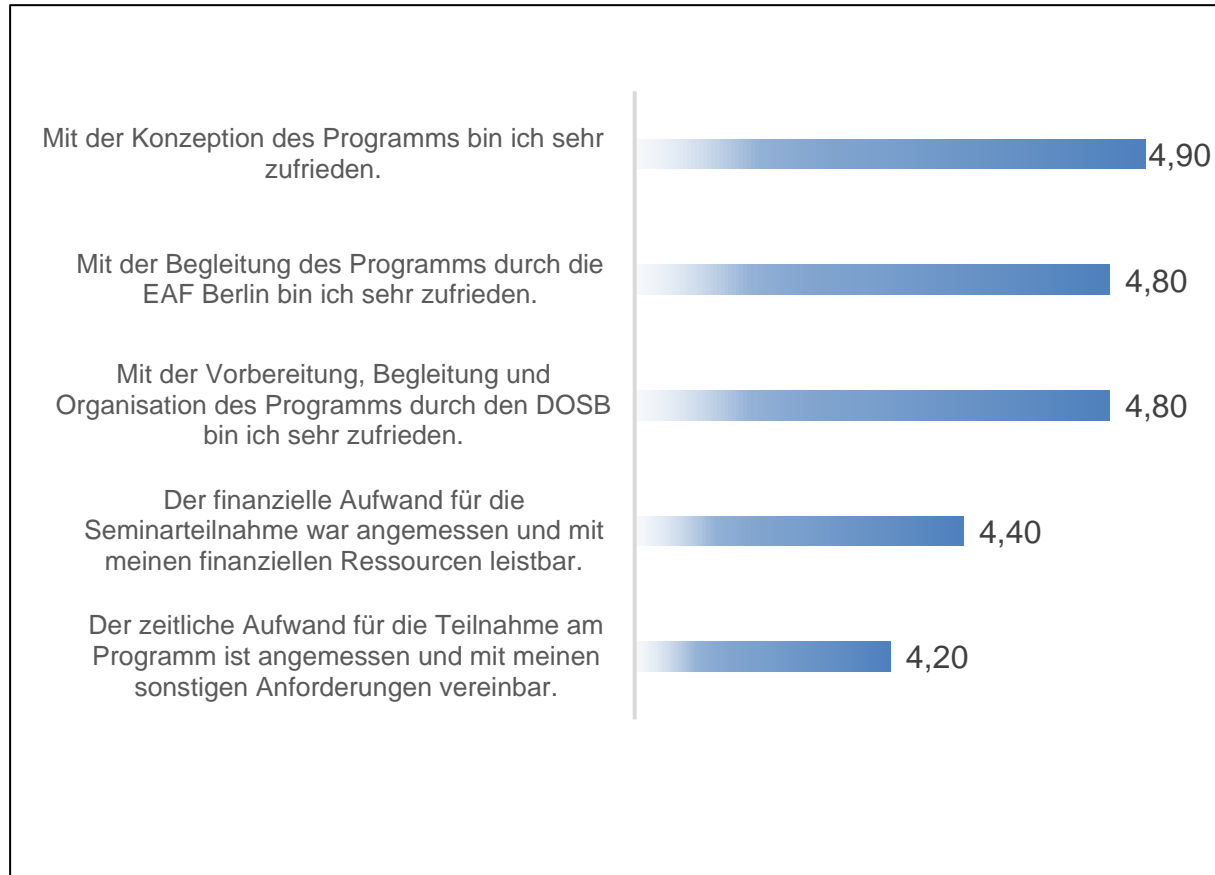


Das Gesamtprogramm und seine einzelnen Elemente

Die Mentees sind mit der Konzeption des Programms und der Begleitung durch den DOSB und die EAF Berlin sehr zufrieden. Eine Mentee schreibt: „Es ist wirklich ein tolles Programm, mit dem man viele Einblicke in andere Sportarten und Verbände bekommt und andere Sichtweisen und Erfahrungen kennen lernt. Und auch viele Dinge über sich selbst lernt! Möchte nochmal Danke sagen, die Möglichkeit bekommen zu haben, am Programm teilnehmen zu dürfen. Würde es jederzeit wieder machen.“

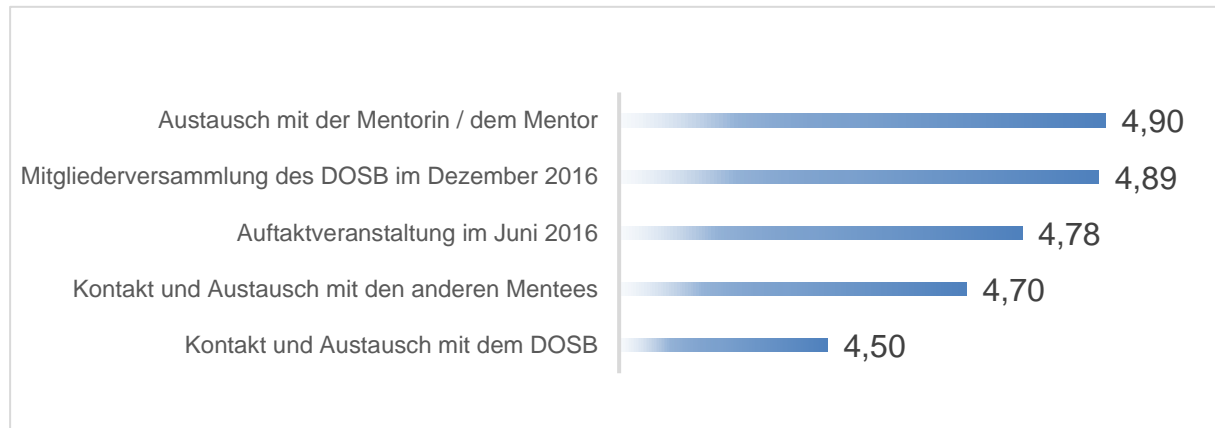
Das Verhältnis von Aufwand und Nutzen ist für die Hälfte der Mentees absolut angemessen, die andere Hälfte bewertet dies etwas zurückhaltender als überwiegend angemessen, nur eine Mentee fand den zeitlichen Aufwand eher nicht angemessen.

Abbildung 3: Wie beurteilen Sie das Gesamtprogramm? (fünfstufige Skala)



Die einzelnen Bestandteile des Programms werden durchweg positiv beurteilt, fast alle werden als hilfreich und sehr hilfreich für den Nutzen des Programms bewertet. Bemerkenswert ist die positive Bewertung der Mitgliederversammlung, dies war in den vorherigen Durchgängen nicht der Fall. Es zeigt, dass in diesem dritten Durchgang der Besuch der Mitgliederversammlung sehr gut gerahmt war – die Gruppe saß zusammen und die Mentees wurden von der Programmleitung und ihren Mentor/innen sehr gut begleitet. Die Gruppe der Mentees ist im Verlauf des Programms gut zusammengewachsen und der Austausch in der Gruppe wird von allen Mentees als hilfreich und sehr hilfreich bewertet. Es ist also gelungen, die Gruppe als wichtige Ressource im Mentoring zu erschließen. Das einzige Item, das eher zurückhaltend beurteilt wurde in seiner Wirkung ist der „Austausch mit den anderen Mentor/innen“, trotz diverser gemeinsamer Veranstaltungen sind die Tandems offenbar eher unter sich geblieben. Ihr bilateraler Austausch allerdings war sehr hilfreich (s. auch oben). Einige Mentees wünschen sich aber, dass es darüber hinaus mehr Möglichkeiten für den größeren Austausch gibt (s. Empfehlungen).

Abbildung 4: Wie beurteilen Sie für sich persönlich die folgenden Bestandteile im Hinblick auf den Nutzen für den Erfolg des Programms? Top 5 (fünfstufige Skala)

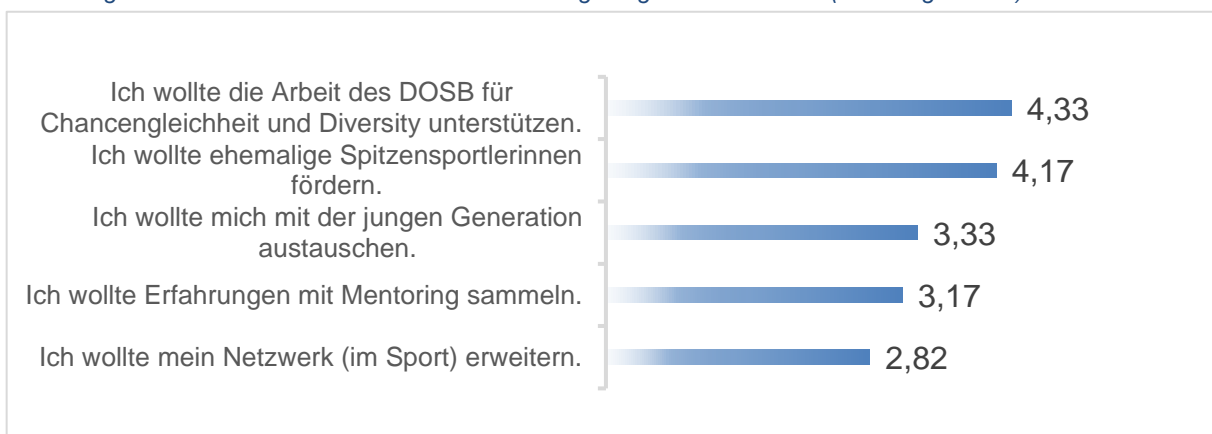


DG 2016/2017: Mentor/innen

Motivation und Programmbewertung

Die Mentorinnen und Mentoren haben eine starke Bindung an den Sport und eine hohe Motivation, im Sport etwas zu bewegen – für ehemalige Spitzensportlerinnen und für Chancengleichheit und Diversity. Aus dem Grund haben sie sich entschieden, sich als Mentor/innen zu engagieren.

Abbildung 5: Was hat Sie zur Teilnahme am Mentoring-Programm motiviert? (fünfstufige Skala)



Die Erwartungen der Mentor/innen haben sich in vielen Fällen erfüllt: Sie halten das Programm ganz überwiegend für ein geeignetes Instrument, um ehemalige Spitzensportlerinnen

in ihrer Karriereplanung zu unterstützen. Auch die Ausstrahlung des Programms in den organisierten Sport bewerten sie größtenteils hoch. Immer noch hoch, aber vergleichsweise zurückhaltender schätzen sie die Eignung des Programms hinsichtlich der Stärkung der Bindung ehemaliger Spitzensportlerinnen an den organisierten Sport ein.

Alle 12 Mentor/innen sind bereit, auch in künftigen Programmen wieder als Mentor/in mitzuwirken.

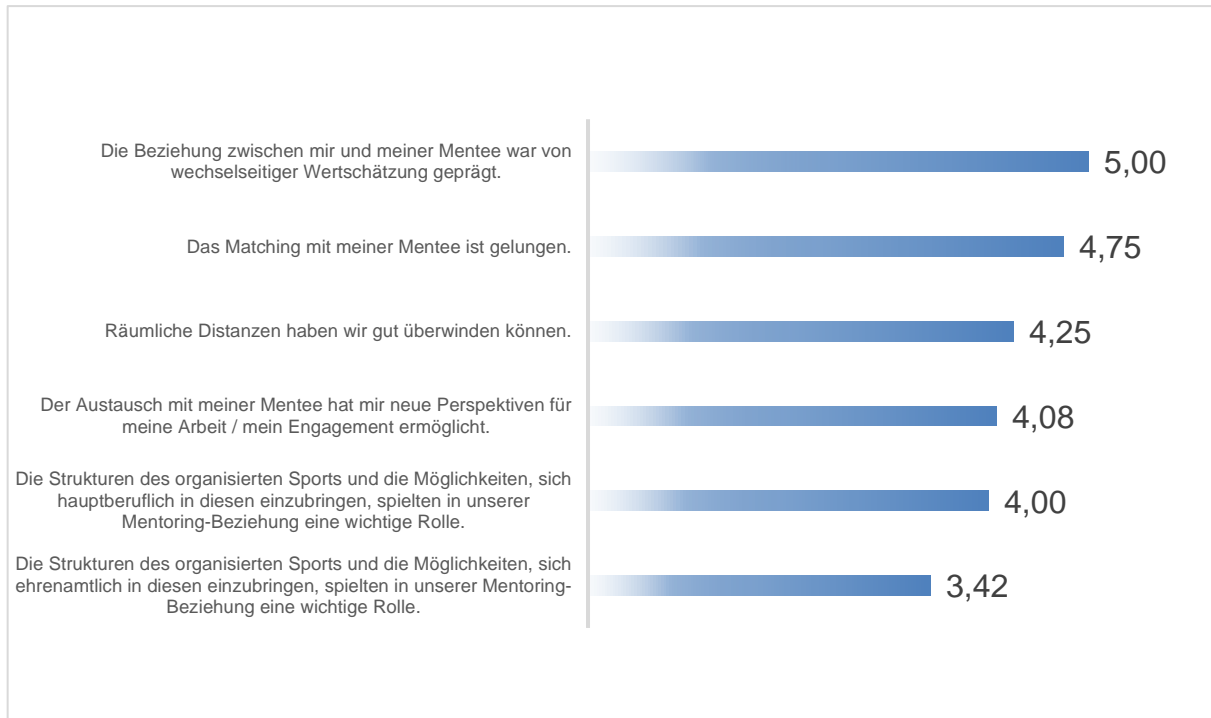
Abbildung 6: Das Programm ist ein geeignetes Instrument, ... (fünfstufige Skala)



Die Mentoring-Beziehung

Auch die Mentor/innen sind mit der Mentoring-Beziehung und dem Matching im Tandem sehr zufrieden. Räumliche Distanzen waren nicht für alle leicht zu überwinden, zwei Mentor/innen sagen, dass ihnen dies weniger gut gelungen sei. Die Strukturen des organisierten Sports und die Möglichkeiten, sich in diesen einzubringen, spielten in allen Beziehungen eine Rolle, jedoch in unterschiedlich starkem Ausmaß. Für den Großteil (8) spielten die hauptberuflichen Möglichkeiten eine wichtige Rolle, das trifft hinsichtlich Ehrenamt nur auf die knappe Hälfte (5) zu.

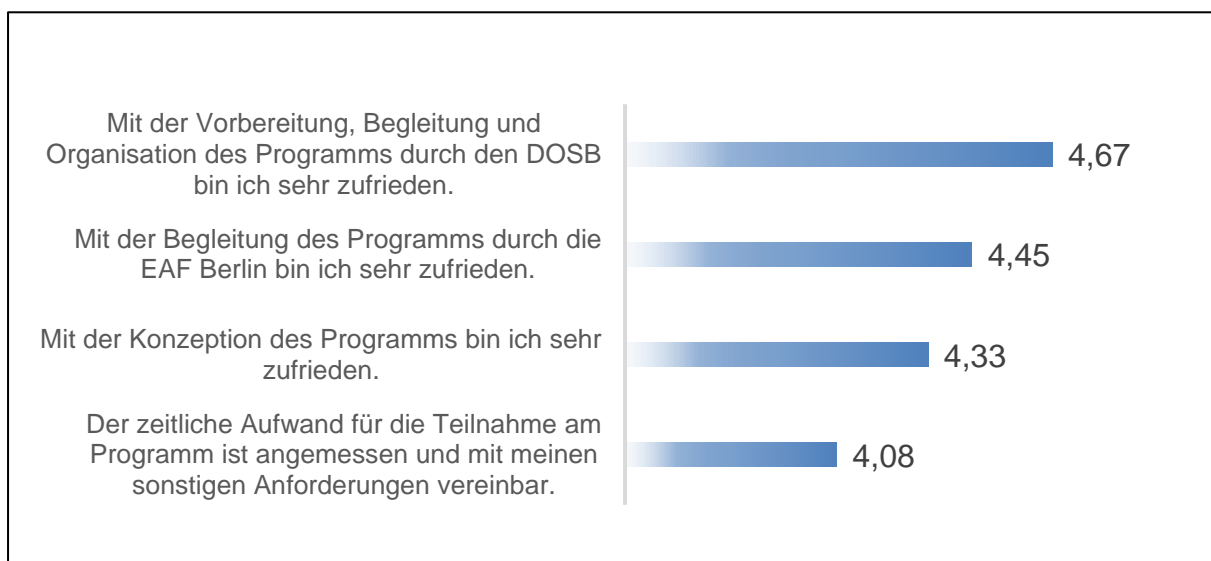
Abbildung 7: In welchem Maße treffen die folgenden Aussagen auf Ihr Mentoring-Verhältnis zu? (fünfstufige Skala)



Das Gesamtprogramm und seine einzelnen Elemente

Auch die Mentor/innen sind mit dem Gesamtprogramm zufrieden, in der Tendenz aber etwas kritischer als die Mentees. Der zeitliche Aufwand ist für alle in Ordnung, aber nur für 3 Mentor/innen wirklich passend.

Abbildung 8: Wie beurteilen Sie das Gesamtprogramm? (fünfstufige Skala)



Die einzelnen Elemente des Programms werden hinsichtlich ihres Nutzens ähnlich hoch bewertet wie von den Mentees und analog wird von den Mentor/innen der Austausch mit den anderen Mentees am niedrigsten bewertet. Etwas höher wird der Austausch unter den Mentor/innen selbst bewertet, aber – aufgrund der geringeren Intensität der Zusammenarbeit – bei weitem nicht in dem Maße wie bei den Mentees.

Abbildung 9: Wie beurteilen Sie für sich persönlich die folgenden Bestandteile im Hinblick auf den Nutzen für den Erfolg des Programms? (fünfstufige Skala)



Nacherhebung Mentees: DG 2012/2013 und DG 2014/2015

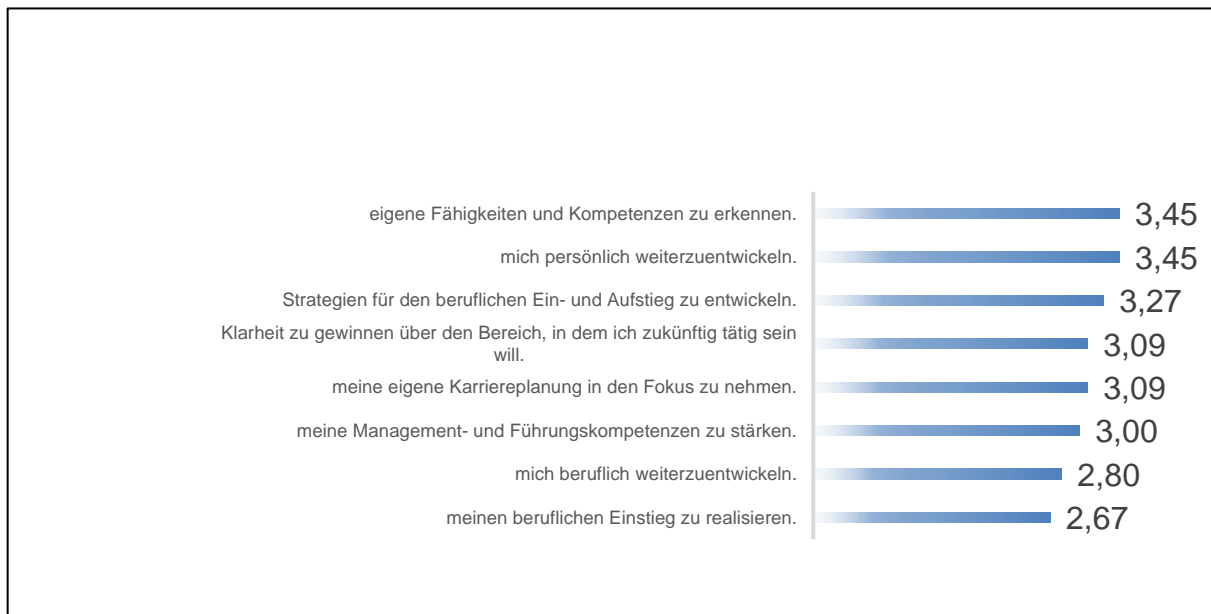
Effekte des Mentoring hinsichtlich der Karriereentwicklung

Die Teilnehmerinnen der ersten beiden Durchgänge bewerten die Effekte des Mentoring für ihre Persönlichkeits- und Karriereentwicklung vergleichsweise zurückhaltend, höher werden die Effekte hinsichtlich des Sports eingeschätzt (s.u.). Dies kann seine Ursache auch darin haben, dass in den ersten beiden Durchgängen die Mentoring-Beziehungen teilweise nicht so intensiv waren, wie das das im dritten Durchgang der Fall war.

Eine Alumna ist zum Zeitpunkt der Nacherhebung arbeitssuchend, eine weitere Studentin und eine weitere besucht die Meisterschule. 9 sind berufstätig, davon 5 im organisierten Sport (s. nachfolgenden Abschnitt). Im Einzelnen wird angegeben:

- Referentin, Gesundheitswesen
- Leitende Angestellte, Gesundheitsdienstleister
- Steuerassistentin, Steuerberatungskanzlei
- Projektmanagerin, Medienunternehmen

Abbildung 10: Wenn Sie aus heutiger Sicht auf Ihre Teilnahme am Mentoring blicken, wie würden Sie die Effekte des Programms für sich persönlich bewerten? Das Programm hat mir geholfen,... (fünfstufige Skala)



Konkret nach den wichtigsten Effekten des Mentoring befragt, wird vielfach die Erweiterung des Netzwerks im Sport angegeben. Darüber hinaus waren wichtige Effekte:

- Kennenlernen meiner Mentorin und durch sie Einstieg in ihren Bereich
- Im eigenen Weg bekräftigt werden, Austausch mit Mentees und Mentorin, Aufmerksamkeit und Sichtbarkeit
- Orientierung - Netzwerk - Austausch mit Anderen, die eine ähnliche Vita haben und somit ähnlichen Herausforderungen gegenüberstehen
- Der wichtigste Effekt war, dass ich beim DOSB ein Praktikum absolvieren konnte und somit wichtige Einblicke erhalten hatte

Effekte des Mentoring hinsichtlich der Bindung an den Sport

Die stärksten Effekte des Mentoring lagen für die Alumnae in der Erweiterung ihres Netzwerks im Sport. Einige Teilnehmerinnen lernten auch Strukturen und Spielregeln des organisierten Sports durch das Mentoring besser kennen. Hinsichtlich eines ehrenamtlichen Engagements im Sport hat das Mentoring aber kaum Bedeutung.

Abbildung 11: Wenn Sie aus heutiger Sicht auf Ihre Teilnahme am Mentoring blicken, wie würden Sie die Effekte des Programms für sich persönlich bewerten? Das Programm hat mir geholfen,... (fünfstufige Skala)



Zum Zeitpunkt der Befragung sind 5 von 11 Alumnae hauptberuflich im organisierten Sport aktiv, davon 2 im Sportverband und 3 im Sportumfeld. Ehrenamtlich ist aktuell keine der ehemaligen Teilnehmerinnen im Sport aktiv. Im Einzelnen wird angegeben:

- Polizeioberkommissarin, Bundespolizei
- Sachbearbeiterin, Fußball-Verband
- Laufbahnberatung im Leistungssport.

Danach gefragt, was sie von einem Engagement im Sport abhält, geben die Alumnae folgende Auskünfte:

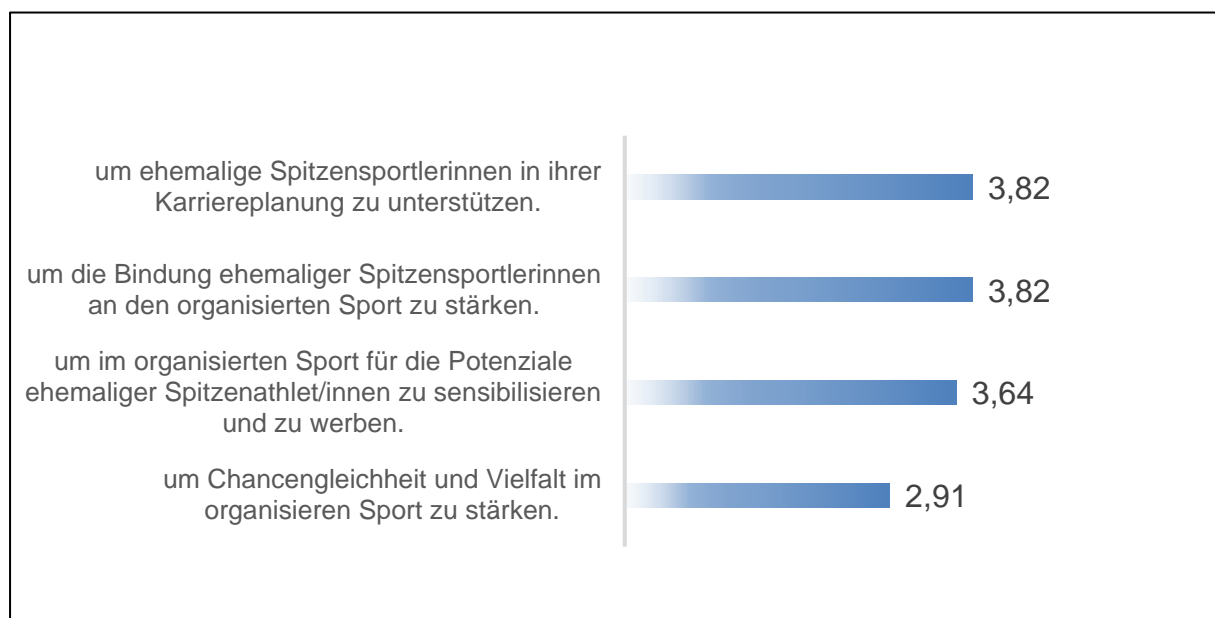
- Mein derzeitiger Job und wahrscheinlich auch die geografische Lage meines Wohnortes
- Tätigkeit ist derzeit in der Schwebe
- Keine Stelle im Hauptamt gefunden, Ehrenamt aus zeitl. Gründen aktuell nicht möglich
- Meine Fortbildung zur Steuerfachwirtin und anschließend Steuerberaterin. Leider fehlt die Zeit
- die eigenen Erfahrungen als Sportler, Beobachtungen aus dem Mentoring und das damit verbundene Wissen um die "Starre" des Systems - bei gleichzeitigem Motiv, etwas "in der Welt" verändern zu wollen. Zudem der eigene (wahrscheinlich ... Irr-)Glaube, dass mein Idealismus und meine Anspruchshaltung nicht zum bestehenden System passt und es für beide Seiten, mindestens aber für mich, langfristig nicht befriedigend sein würde.

- Dass ich als Frau mit Kindern nicht anerkannt bin im Verband. Keine berufliche Zukunft habe als Mutter.

Die Bewertung des Gesamtprogramms

Die Bewertung des Programmnutzens fällt bei den Alumnae zurückhaltender aus als bei den Mentees und Mentor/innen des dritten Durchgangs. Aber auch sie sehen im Programm ein überwiegend geeignetes Mittel, um ehemalige Spitzensportlerinnen in ihrer Karriere zu unterstützen und die Bindung an den organisierten Sport zu stärken. Die Wirkung in den organisierten Sport hinein schätzen sie geringer ein.

Abbildung 12: In welchem Maße stimmen Sie den folgenden Aussagen zu? Das Programm ist ein geeignetes Instrument, ... (fünfstufige Skala)

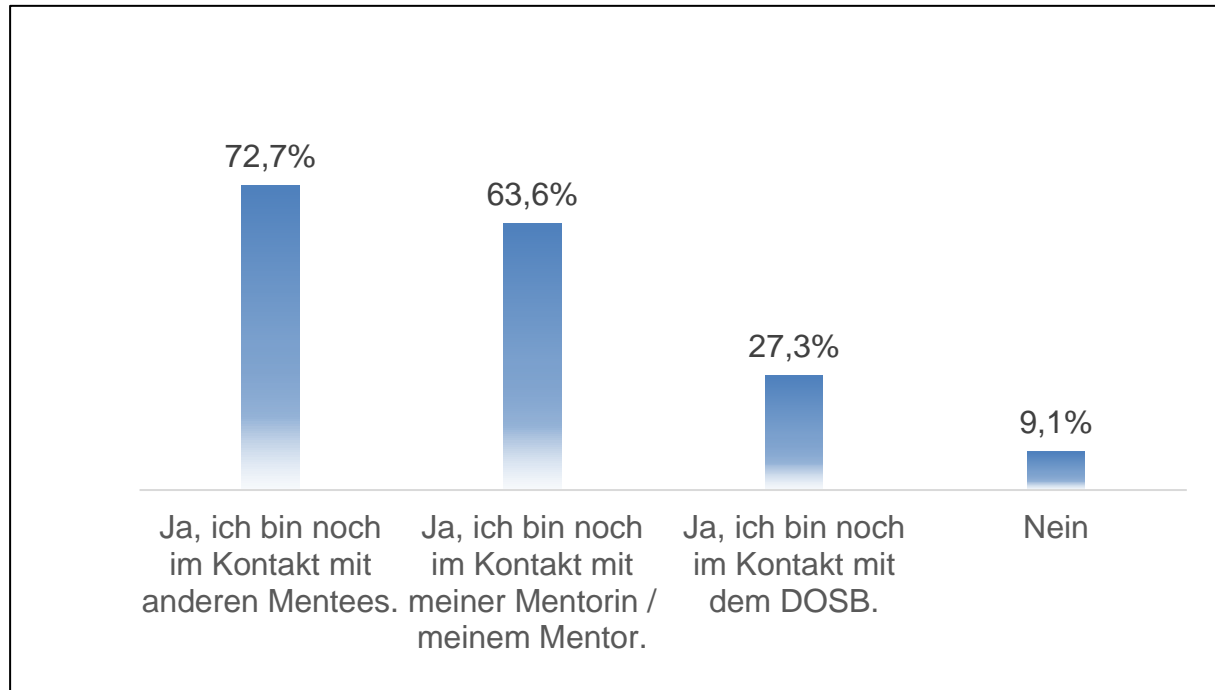


Aus Sicht der Alumnae hat das Rahmenprogramm einen wichtigen Stellenwert, sie schätzen die Bedeutung der Netzwerkveranstaltungen und Seminare und Workshops insgesamt ähnlich hoch ein wie die des Mentoring im Tandem.

Das Mentoring-Netzwerk

Mehr als zwei Drittel der Alumnae sind noch im Kontakt mit den anderen Mentees, ein knappes Drittel ist auch noch im Kontakt mit seiner Mentorin / seinem Mentor. Der Kontakt zum DOSB fällt geringer aus. Doch 73% der Alumnae sagen, dass sie gern weiterhin zu den DOSB-Mentoring-Veranstaltungen eingeladen werden und sich in das Alumnae-Netzwerk einbringen möchten. Ihre Hauptmotivation ist dabei, dass sie das Netzwerk, das sie sich aufgebaut haben, gern pflegen und erweitern und dabei auch ihre Erfahrungen weitergeben möchten.

Abbildung 13: Sind Sie noch im Kontakt mit Personen aus Ihrem Mentoring-Programm?



Empfehlungen der Mentees und Mentor/innen

Viele Mentees und Mentor/innen haben im Rahmen der Befragung ihren Dank und ihre Wertschätzung für das Programm und die Programmleitung im DOSB ausgesprochen. Wie wünschen weiter viel Erfolg und sagen, dass das Programm unbedingt weitergehen sollte. Ein/e Mentor/in schreibt: „Das Mentoring ist ein sehr interessantes Instrument, das auf vielfältige Weise richtungweisende Impulse geben kann.“. Konkrete Anregungen für eine mögliche Weiterentwicklung des Mentoring-Programms wurden folgende genannt:

Mentees DG 2016/2017

- Schön wäre Möglichkeit zum weiteren Austausch mit den anderen Mentoren, ist aber wahrscheinlich aufgrund der knappen Zeit nicht möglich. Bzw. auch mal einen Workshop gemeinsam mit den Mentoren zu machen oder zumindest ein paar Aufgaben gemeinsam bewältigen.
- Prinzipiell ist alles vorhanden, mein Wunsch wäre, es etwas individueller zu gestalten, aber das geht in eine neue Richtung, mehr in das Coaching, das sicher nicht so gewollt ist.
- Termine nicht an den Wochenenden.
- Termine ausschließlich aufs Wochenende legen, damit auch Berufstätige an allen Veranstaltungen teilnehmen können. Mehr Möglichkeiten schaffen, sich mit anderen Mentoren auszutauschen. Allgemein mehr Zeit für den Austausch untereinander bereit zu stellen.

- Vielleicht gibt es die Möglichkeit, eine abgespeckte Version des Programms an aktive Sportlerinnen zu richten – da nicht alle Sportlerinnen „nur“ Sport machen können, sondern bereits während der Laufbahn an die Zeit nach dem Sport denken müssen.
- Mehr wahrgenommen werden im eigenen Verband.
- Nachhaltigkeit erhöhen.

Mentees Nacherhebung

- Mentorinnen zu Beginn des Programms zuteilen. Örtliche Nähe der Tandems ist hilfreich.
- Überdenken, ob der Ansatz „nur Frauen“ nicht zu eng gefasst ist. Habe ehemalige Sportler getroffen, die ein solches Programm ebenfalls sehr gerne genutzt hätten. Gleichberechtigung bzw. Gleichstellung heißt in meinen Augen nicht, eine Partei auszuschließen. Dem organisierten Sport mangelt es schließlich grundsätzlich an Nachwuchs. Ein „Gruppen-Thema“ einzubringen, was über den Zeitraum hinweg bearbeitet wird. Evtl. eine aktuelle Problemstellung, die dann einem echten DOSB (oder andere Organisation) vorgestellt wird. Beratung/Coaching der Teilnehmer von (tatsächlich) unabhängiger Stelle zur persönlichen Lage. Ist bestimmt nicht für alle notwendig. Einige könnten es aber sehr gut und intensiv gebrauchen.
- Es lag sehr viel Mühe in der Organisation, den Rahmenbedingungen sowie Inhalten, dafür im Nachgang nochmals großen Dank. Die Grundstimmung zu Themen wie Chancengleichheit und Diversity wirkte auf mich teilweise zu „verbissen“.
- Materialien an die Laufbahnberater/innen verteilen, damit die ehemaligen Bundeskaderathleten was an die Hand geben können (nach der Karriere). Ein gemeinsames Netzwerktreffen zu einem sportlichen Ereignis fände ich super. Wir haben 3 – 4 Bücher vom DOSB geschenkt bekommen (während meiner Mentee-Zeit), das fand ich super – vielleicht kann man sowas auch über die Zeit beibehalten, wenn es mal ein interessantes Buch gibt, um über den Tellerrand zu schauen und weitere Anregungen zu geben.

Mentor/innen

- Ein intensiverer Austausch mit dem DOSB um Ausrichtung und Verlauf zu optimieren.
- Evtl. Besuch von Organisationen des Sports, Verbände, Unternehmen, Ministerien etc. – sportliche Aktivitäten, biete Bogenschießen gerne an ...
- Mehr Zeit beim ersten Treffen ausschließlich mit der eigenen Mentee und weniger getrennte Sitzungen. Lieber Team-Building-Maßnahmen mit dem Mentee, damit man die Gelegenheit direkt zum Kennenlernen und Austausch nutzen kann.
- Weiter so, intensive Betreuung erforderlich
- Inkludierung von Para-Athletinnen über den Deutschen Behinderten Sportbund
- Rückkopplung in die Spitzenverbände, Kommunikation des HR-Potenzials