

**FACHBEREICH**

Frauen- und Mädchenfußball

**MASSNAHME****Leadership-Programm für Frauen  
(Landesverbands-Ebene)****ANSPRECHPARTNER/IN**

Anja Kluck

**NUMMER**

4.6 W

**MASSNAHMENART**

Wahl

**MASTERPLAN 2024****ERSTMALIGE UMSETZUNG**

2017

**HANDLUNGSFELD**4- Chancen und Herausforderungen  
gesellschaftlicher Entwicklung**KURZBESCHREIBUNG DER MASSNAHME**

Landesverbands-Angebot: Programm zur Identifizierung und Qualifizierung von Frauen für (Führungs-) Positionen in Verein, Kreis und Verband mit den inhaltlichen Facetten der Qualifizierung, Förderung und Vernetzung sowie begleitendem Mentoring.

**BESCHREIBUNG DER MASSNAHME**

Durchführung eines Leadership Programms für ehrenamtlich tätige Frauen im Landesverband mit nachfolgenden Kriterien:

- Mind. drei Schulungsveranstaltungen (jeweils mind. eintägig). Empfohlene Inhalte: Führung und Selbstmanagement, Kommunikation, Führung und Veränderungsmanagement
- Optional begleitende Online-Learning Maßnahmen
- Optional begleitendes Mentoring
- Karrierewege und Einsatzmöglichkeiten im Verband werden mit TNin erörtert
- Begleitung der TNinnen durch Landesverbände, idealerweise über die Programmdauer hinaus, mind. jedoch 12 Monate
- Offene Ausschreibung des Programms über Web / Social Media / weitere Kanäle

**KENNZAHL**

2021 und 2022: Ein Leadership-Programm pro Jahr pro LV

**DIGITALE DURCHFÜHRUNG MÖGLICH?** Ja**BEZUG ZU DEN TEILZIELEN DES MP 2024****DIREKT**3. Gewinnung/Bindung/Aus- und Weiterbildung von  
(ehrenamtlichen) Vereinsmitarbeiter\*innen**INDIREKT**

7. Ressourcen optimieren

**BEZUG ZU DEN HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN DES AFK 2019**

Verbände – Flexible (und digitale) Aus- und Weiterbildung

# DFB MASTERPLAN AMATEURFUSSBALL 2020-2024

## Leadership Programme für Frauen im Fußball in den Landesverbänden

### Herleitung

Das Thema Vielfalt in Führung ist seit vielen Jahren oben auf der Agenda von Politik, Wirtschaft und Verbänden. Rechtliche Grundlagen wurden geschaffen, wie beispielsweise das ‚Gesetz zur Allgemeinen Gleichberechtigung‘ (AGG, 2006), um Chancengleichheit und Gleichberechtigung auf dem Arbeitsmarkt zu erzielen. Die Diskussion um Vielfalt greift neben der Chancengleichheit vor allem den Mehrwert auf, den Organisationen durch heterogen besetzte Führungsteams haben können. Die Potentiale von Vielfalt werden beispielsweise in der Charta der Vielfalt beschrieben, der sich seit 2006 mehr als 2000 Unternehmen und Organisationen bekannt haben.

Sportverbände und -vereine leben von der Kompetenz und Motivation ihrer ehren- und hauptamtlichen Mitarbeiter\*innen und Führungskräfte. Der Erfolg zeigt sich sowohl sportlich als auch in der Verbands- und Vereinsentwicklung, wie der Gewinnung neuer Mitglieder oder ehrenamtlicher Mitarbeiter\*innen. Führungskräften werden in diesem Kontext eine besondere Verantwortung und Herausforderung zuteil. Führung im Ehrenamt bedeutet häufig großen Gestaltungs- und Handlungsspielraum, sowie geringe Sanktions- und „Incentivierungsmöglichkeit“. Dabei brauchen Führungskräfte Unterstützung und Orientierung, um ihren Aufgaben und Rollen zielführend nachkommen zu können. Daher kommt der Entwicklung von Führungskräften in Verbänden und Vereinen eine große Bedeutung zu

Der DFB hat sich das Thema „Vielfalt im Fußball“ auf die Fahne geschrieben. Dazu gehört eine vielfältige, diverse Zusammensetzung von Gremien und Führungspositionen. Grundsätzliches Ziel ist es, die Fußball-Gremien von der Spitze bis zur Basis vielfältiger, und damit zukunftsfähiger aufzustellen. Dabei sollen alle Aspekte der Vielfalt Berücksichtigung finden: weiblich/männlich, jung/alt, verschiedene Religionen/sexuelle Orientierungen, Menschen mit familiärer Einwanderungsgeschichte, behinderte Menschen, etc.

Den Start sollte das Leadership Programm für Frauen im Fußball machen, da Frauen zunächst einmal die größte Zielgruppe (~50 % der Bevölkerung) ausmachen. Zudem meldeten uns einige Landesverbände zurück, dass sie gerne mehr Frauen in die ehrenamtliche Verbandsstruktur integrieren wollen, aber Schwierigkeiten haben, geeignete Frauen zu finden.

Mithilfe des einjährigen Entwicklungsprogramms des DFB und der Führungsakademie des DOSB wollte der DFB ehrenamtlich tätige Frauen im Fußball für die Übernahme zukünftiger Führungsaufgaben in ihren Gremien identifizieren, vorbereiten, motivieren und qualifizieren. Ein weiteres Ziel war, geeignete Frauen für Positionen in DFB-Gremien zu gewinnen, um diese beim nächsten (außer)ordentlichen DFB-Bundestag zu berufen.

Nach der „Leuchtturmveranstaltung“ des DFB sollte das Leadership-Programm auf Verbandsebene durchgeführt werden, um diesen Effekt auch auf Verbandsebene zu erzielen und eine größere Anzahl an Frauen zu erreichen. Die Maßnahme wurde 2017 in den DFB-Masterplan Amateurfußball aufgenommen und hat sich seitdem bewährt. Für den Masterplan 2020-24 soll die Maßnahme – auch auf Grund des positiven Feedbacks aus den Landesverbänden - fortgeführt werden.

## **Einordnung in den Masterplan 2020-24:**

Wahlmaßnahme (nicht verpflichtend) für die LV

## **Kennzahl:**

Durchführung eines Leadership Programms für ehrenamtlich tätige Frauen im Landesverband mit Inhalten gemäß DFB-Konzept (ja/nein).

## **Ergänzende Hinweise:**

Das Leadership Programm kann auch gemeinsam mit anderen Landesverbänden durchgeführt werden.

Das Leadership Programm kann auch als gemischtes Programm (Frauen und Männer) durchgeführt werden. Für den Zuschuss können in diesem Fall nur die Kosten der Teilnehmerinnen berücksichtigt werden.

## **DFB-Konzept / Projektinhalte**

Folgende Kriterien müssen bei der Durchführung eines Leadership-Programms für im Verein oder Verband ehrenamtlich tätige Frauen erfüllt werden, um den Masterplan-Zuschuss abrufen zu können:

- Durchführung von mind. drei Schulungsveranstaltungen (jeweils mind. eintägig). Idealerweise als Präsenzveranstaltung. Durchführung als Online-Veranstaltung möglich.
- Empfohlene Inhalte aus dem DFB-Leadership-Programm für Frauen im Fußball, welche in Zusammenarbeit mit der Führungsakademie des DOSB erstellt wurden:
  - Trainingsmodul 1: Führung und Selbstmanagement
  - Trainingsmodul 2: Führung und Kommunikation
  - Trainingsmodul 3: Führung und Veränderungsmanagement
- Optional begleitende Online-Learning Maßnahmen zwischen den Präsenzveranstaltung
- Optional wird empfohlen, begleitend ein Mentoring ins Programm zu integrieren
- Präsident und Geschäftsführer\*in sprechen vor Beginn des Programms mit jeder Teilnehmerin über Karrierewege und Einsatzmöglichkeiten im Verband. Sollte eine Führungsposition im Verein das Ziel der Teilnehmerin sein, sollte der/die Club-Berater\*in sowie der Vereinsvorstand einbezogen werden.
- Regelmäßige Begleitung der Teilnehmerinnen durch den Verband während des Programms und idealerweise darüber hinaus, mindestens jedoch über einen Zeitraum von 12 Monaten.
- Offene Ausschreibung des Programms über Web / Social Media / weitere Kanäle

## **Zuschuss**

Bei Erfüllung der Fördervoraussetzungen können die Landesverbände für jeweils ein Programm innerhalb eines Zeitraums von 12 Monaten einen Zuschuss von max. 3.000 € (auf Grundlage der tatsächlich entstandenen Kosten) abrufen.

## **Abwicklung**

Vor Start des Programms ist bei der Fachabteilung (Anja Kluck, [anja.kluck@dfb.de](mailto:anja.kluck@dfb.de)) der Zuschuss zu beantragen. Dazu ist eine kurze Beschreibung des Programms (Dauer, Anzahl Teilnehmerinnen, etc.) sowie eine Kostenkalkulation einzureichen. Nach Prüfung des Konzepts erhält der Verband eine Information, ob der Zuschuss bewilligt wird. Bei Programmstart stellt der Verband die Ampel für die Dauer des Programms auf „grün“. Die Auszahlung des Zuschusses erfolgt dann automatisch jeweils am Jahresanfang (voraussichtlich Februar) des Folgejahrs nach Programmstart.

Nach Ende des Programms bitten wir um eine Information, wie viele Teilnehmerinnen im Verlauf oder nach Abschluss des Programms eine Führungsfunktion im Verband und/oder Verein übernommen haben.

## **Weiterentwicklung des Projekts**

1. Das nächste Kapitel im Themenbereich „Vielfalt“ wird im Frühjahr 2021 aufgeschlagen (Anmerkung: Planungsstand Sep. 2020, vorbehaltlich Covid19-Entwicklungen): Der DFB führt ein einjähriges Leadership-Programm für Menschen mit familiärer Migrationsgeschichte durch. Dieses soll möglichst paritätisch besetzt werden. Informationen zum Programm werden den Landesverbänden rechtzeitig vor dem Start der Bewerbungsphase übermittelt. Für den Masterplan könnte dies heißen, dass das Projekt Leadership-Programm für Frauen im Fußball nach Abschluss des neuen DFB-Programms auf die Zielgruppe Migrant\*innen ausgeweitet wird. Dies ist zu gegebener Zeit durch die Steuerungsgruppe zu besprechen.
2. Die Fachabteilung prüft die Entwicklung von begleitenden Online-Modulen für das Leadership-Programm, welche allen Landesverbänden zur Verfügung gestellt werden können. Des Weiteren wird die Möglichkeit geprüft, eine Art „Alumni“ Netzwerk für Absolventinnen des DFB-Programms und der Landesverbands-Programme aufzusetzen, welches die Möglichkeit zu einem Austausch bietet, sowie weiterführende Lernmodule, Impulse, praktische Anwendungsbeispiele und Challenges für die Führungskräfte beinhalten kann.

Bei Fragen steht Ihnen Anja Kluck ([anja.kluck@dfb.de](mailto:anja.kluck@dfb.de), 069-6788-348) gerne zur Verfügung.