



Warum brauchen wir mehr Trainerinnen?

Die EU hat bis 2020 folgende Zielvorgaben:

- 40% Trainerinnen beim Trainingspersonal
- 30% Trainerinnen in Nationalteams
- Faktenbasierte Erkenntnisse über Genderfragen und Geschlechtergleichstellung auf allen Ebenen der Trainer\*innenausbildung.\*

Die Grundlagendaten (siehe zusätzliche Infomappe), die im Rahmen des SCORE-Programmes zusammengestellt wurden, zeigen uns, dass noch viel Arbeit vor uns liegt.

Im Sinne dieses Werkzeugkastens definiert der Internationale Rat für Trainer\*innenausbildung (International Council für die Coaching Excellence - ICCE) Training als einen Prozess der geführten Verbesserung und Entwicklung in einer Sportart mit erkennbaren Entwicklungsstadien.

Das Trainingswesen unterliegt nach wie vor geschlechtsspezifischen Rollen und wird von Männern dominiert. Stereotypen wie, „Frauen sind am besten als Trainerinnen für kleine Kinder geeignet“ oder, „Frauen sollten keine Männer trainieren“ stellen nicht die einzigen gesellschaftlichen Hürden für eine Sportkarriere dar.

Frauen sollten die gleichen Chancen wie Männer haben, die Sportart oder körperliche Ertüchtigung ihrer Wahl zu unterrichten oder zu trainieren. Im Sportsektor können Frauen ihre Fähigkeiten und Kenntnisse verbessern, wodurch sie im Sport und dem Arbeitsmarkt insgesamt leichter vermittelbar wären. Auf diese Weise könnte der Sektor von mehr Trainerinnen profitieren, da es generell einen Mangel an Trainer\*innen gibt. Zudem würden sich eventuell mehr Frauen für sportliche Aktivitäten interessieren, wenn es mehr Trainerinnen gäbe. Denn wegen ihrer persönlichen Vorlieben, kulturellen Traditionen oder religiösen Überzeugungen fühlen sich manche Frauen mit Trainerinnen wohler.

Mehr Offenheit unter den Trainer\*innen könnte auch das Interesse bei Frauen aus unterrepräsentierten Umfeldern (z.B. Migrantinnen, Menschen mit Behinderungen) am Sport oder einer Trainingsaufgabe wecken, aber auch an Entwicklungs- oder Führungsaufgaben. Es ist wichtig, dass männliche und weibliche Trainer in der Praxis auf die einzelnen Geschlechter eingehen. Ferner sollte man ein stärkeres Augenmerk auf die Trainingsaufgabe als solche richten; beispielsweise ließen sich unterschiedliche und neue Trainingsstils und -praktiken entwickeln, die sportliche Aktivitäten nicht nur für mehr Mädchen und Frauen, sondern auch für mehr Jungen und Männer attraktiver machen könnten. Man darf hoffen, dass mehr geschlechtersensible und weibliche Trainer einen Rückgang an sexuellen Belästigungen und sexuellem Missbrauch bewirken werden, die leider auch im Sport vorkommen.





## Vorteile der Geschlechtergleichstellung im Trainingswesen

Das Bewusstsein dafür wächst, dass eine vielfältige Belegschaft viele Vorteile für eine Organisation hat. Warum sollte es beim Sport anders sein? Derzeit sind die meisten unserer Trainer\*innen weiße Männer im mittleren Alter. Sie leisten großartige Arbeit und wir möchten, dass sie diese auch so fortsetzen - aber wir wollen auch unsere Sportkultur weiterentwickeln, damit sich auch Frauen stärker als Trainer\*innen angesprochen fühlen.

### Vielfalt hat viele Vorteile

- Unterschiedliche und vielfältige Meinungen können als Ganzes mehr Lösungen aufzeigen, als dies ein Einzelner mit seinen eigenen Vorstellungen, Vorgehensweisen, Lösungsansätzen und Entscheidungsprozessen könnte.
- Menschen unterschiedlicher Herkunft können sich gut ineinander hineinversetzen. Anders ausgedrückt: Ihre Teilnehmer\*innen werden eine bessere Sporterfahrung haben, wenn Sie vielfältigere Trainer\*innen haben und ihnen die Wahl ermöglichen, wen sie als Trainer\*in haben wollen. Empathie ist ein mächtiges Werkzeug, dass Ihre Bindungsstatistik verbessern kann.
- Mehr Trainerinnen bedeuten mehr Trainer\*innen.
- Vielfalt bringt verschiedene Talente und Fähigkeiten mit sich, von denen andere Trainer\*innen lernen und sich weiterentwickeln können.

Im Rahmen des SCORE-Projektes hat das zuständige Team einen Werkzeugkasten mit Informationen entwickelt, den jede Organisation - gleich auf welcher Ebene - zur Gewinnung, Entwicklung und Bindung von Frauen in ihrem Trainingspersonal nutzen kann. Die darin enthaltenen Informationen sind nicht sportspezifisch, so dass Organisationen sie je nach Bedarf nutzen können.

Trotz all der angestrebten Änderungen in der derzeitigen Trainingskultur im Sport sollte man bedenken, dass es Zeit braucht, bis sich die Änderungen, die Sie basierend auf den Informationen des Werkzeugkastens umsetzen, auch etablieren und eine echte Wirkung zeigen. Nachhaltige Änderungen brauchen Zeit und passieren nicht über Nacht.





## Einführung

Änderungen in Ihrer Organisation müssen wohlüberlegt sein.

Wenn Sie wirksame und nachhaltige Änderungen erzielen möchten, sollten Sie folgendes beherzigen:

- Schaffen Sie Bewusstsein dafür - analysieren Sie Ihre derzeitige Situation und informieren Sie alle darüber
- Übernehmen Sie Verantwortung - stehen Sie dazu, dass Sie diese Veränderung brauchen
- Handeln Sie - wie wollen Sie Abhilfe schaffen?

Aber wo fangen Sie an?

## Wo stehen Sie gerade?

### Analysieren Sie Ihr bestehendes Trainingspersonal

Sie müssen Ihre Situation kennen. Erst dann wissen Sie, was Sie verändern müssen.

Zunächst müssen Sie sich darauf einigen, wen Sie als Trainerin einstufen.

Im Sinne dieses Werkzeugkastens definiert der Internationale Rat für Trainer\*innenausbildung (International Council für die Coaching Excellence - ICCE) Training als einen Prozess der geführten Verbesserung und Entwicklung in einer Sportart mit erkennbaren Entwicklungsstadien.

- Welche Trainerinnen sind tatsächlich als Trainerin aktiv?
- Wen trainieren sie?
- Wo trainieren sie?
- Welche Qualifikationen haben Ihre Trainerinnen?
- Wie viele Trainerinnen sind angestellt, wie viele arbeiten ehrenamtlich?

Sammeln Sie diese Informationen - soweit möglich - über mehrere Jahre hinweg. Gibt es Trends bei Ihren Trainerinnen, die für Ihre zukünftige Planung hilfreich sein könnten?

Wie passen Ihre Erkenntnisse zum restlichen Land oder zu Ihrer Sportart in anderen Ländern?

Vereinbaren Sie, welche Informationen Sie sammeln müssen.

*In der zusätzlichen Infomappe finden Sie beispielsweise das [Data Fields Paper](#) aus Großbritannien, das eine Liste mit Datenfeldern enthält.*

*Siehe die zusätzliche Infomappe für mehr Informationen zum Fall des [Kroatischen Judo-Bunds](#).*

*Siehe die zusätzliche Infomappe für mehr Informationen zum Geschlechtergleichstellungsplan des [Schwedischen Sportverbands](#).*

## Austausch

Sprechen Sie mit Ihren Trainerinnen. Beim Sport und beim Trainieren geht es um Menschen. Sie müssen Ihre Trainerinnen verstehen, damit Sie ihre Bedürfnisse erfüllen können.

- Warum sind sie als Trainerin aktiv?
- Warum macht ihnen die Arbeit als Trainerin in Ihrer Sportart Spaß?
- Welche Herausforderungen mussten sie schon als Trainerin meistern?
- Was würden sie an Ihrer Sportart ändern?

Genauso wichtig ist es aber auch, mit Frauen zu sprechen, die sich nicht mehr als Trainerin engagieren. Warum haben sie damit aufgehört? Was hätte ihr Sportverband tun können, um diese Trainerin zu halten?



Im Gespräch mit ehemaligen Trainerinnen werden Sie sich allmählich ein Bild darüber machen können, welche Hürden Ihr Bund aufgestellt hat.

### Wo wollen Sie hin?

Inzwischen sollten Sie ganz gut über Ihre derzeitige (und eventuell frühere) Trainingssituation Bescheid wissen und damit auch die Zusammensetzung Ihres derzeitigen Trainingspersonals von der geschlechtsspezifischen Sicht her verstehen. Wie wissen Sie, wo Sie hinwollen und warum?

In den Handlungsempfehlungen des EU-Aktionsplans „[Gender Equality in Sport, Proposal for Strategic Actions](#)“, (Februar, 2014) wurden folgende Zielvorgaben für Trainerinnen festgelegt:

- 40% haupt- und ehrenamtliche Trainerinnen beim Trainingspersonal
- 30% Trainerinnen bei allen Trainer\*innen für Nationalteams

Darüber sollten Sie jedoch nicht Ihr jetziges Trainingspersonal vergessen. Sind Ihre männlichen Trainer ausreichend aufgeklärt und selbstbewusst, um ihre Kolleginnen bei ihrer Trainerinnenausbildung für Ihre Sportart zu unterstützen? Bei der Geschlechtergleichstellung geht es immer darum, dass Männer und Frauen die gleichen Chancen haben, nach ihren eigenen Vorstellungen zu trainieren und sich

weiterzuentwickeln. Es ist unbedingt erforderlich, dass Ihr Bund als Ganzes diesen Ansatz verstanden hat und unterstützt.

### Ziele

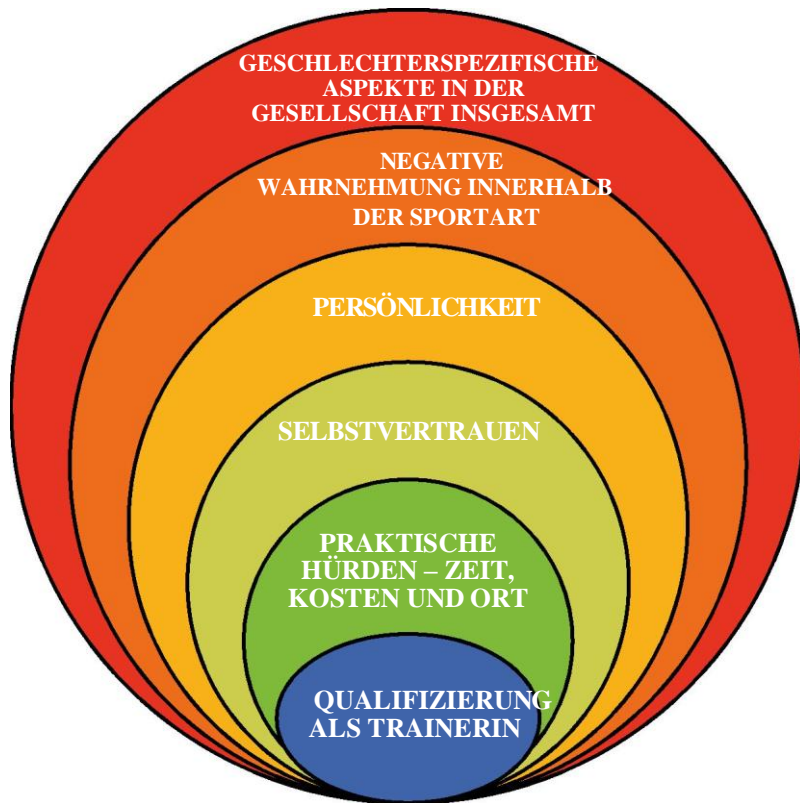
Wir müssen uns realistische Ziele setzen und sicherstellen, dass sie für den jeweiligen Sportbund Sinn machen. Wenn Sie überehrgeizig bei der Umsetzung Ihrer Ziele vorgehen, könnten Sie sich von Ihrem bestehenden Trainingspersonal entfremden. Die resultierenden Programme werden langfristig letztlich weder sinnvoll noch nachhaltig sein.

Setzen Sie sich also ein Ziel, das Sie nach Ihrem Gefühl mit Ihrem bestehenden Trainingspersonal durch machbare Änderungen erreichen können. Die folgenden Informationsblätter untersuchen, welche Änderungen Sie einleiten können, um bei Ihnen langfristige, nachhaltige Veränderungen und eine Geschlechtergleichstellung bei Ihrem zukünftigen Trainingspersonal zu erreichen.



## Hürden und Herausforderungen

sports coach UK veröffentlichte 2013 eine Studie, um zu verstehen, mit welchen Hindernissen Frauen im Trainingswesen zu kämpfen haben. Wir haben bereits negative Wahrnehmungen im Sport und der Gesellschaft insgesamt erörtert, es gilt jedoch, weitere Hindernisse auf dem Weg zur Geschlechtergleichstellung bei Ihren Trainerinnen anzusprechen.



### GESCHLECHTERSPEZIFISCHE ASPEKTE IN DER GESELLSCHAFT INSGESAMT

Negative Wahrnehmung in der Gesellschaft - Frauen werden in bestimmte Rollen gedrängt (d.h. Mutterrolle). Dies kann negative Auswirkungen auf ihre Qualifizierungsmöglichkeiten als Trainerin haben (z. B. wegen Zeitmangel).

### NEGATIVE WAHRNEHMUNG INNERHALB DER SPORTART

Sportarten wie Fußball, Fahrradfahren und Rugby werden als männlich dominiert wahrgenommen. Frauen werden als den Männern unterlegen angesehen.

### PERSÖNLICHKEIT

Es herrscht die Meinung vor, dass nur ein bestimmter Frauentyp mit vorgegebenen Persönlichkeitsmerkmalen als Trainerin und bei der Qualifizierung als Trainerin erfolgreich sein wird.

### SELBSTVERTRAUEN

Mangelndes Selbstvertrauen kann ein Haupthindernis für Frauen beim Zugang zur Qualifizierung sein - vor allem, wenn sie davon ausgehen, dass sie die einzige Frau bei der Trainerausbildung sein werden.

### PRAKTISCHE HÜRDEN - ZEIT, KOSTEN UND ORT

Für Frauen stellt die Teilnahme an einer Qualifizierung allein schon durch ihre begrenzte Zeit, die Qualifizierungskosten und den Veranstaltungsort eine Herausforderung dar.

*Klicken Sie hier für weitere Informationen zu Hürden im Infoblatt zur Entwicklung von Trainerinnen.*

Zunächst müssen Sie verstehen, mit welchen Hürden Trainerinnen konfrontiert sind, damit Sie überhaupt entsprechende Maßnahmen für die Gewinnung, Entwicklung und Bindung von Frauen in Ihrem Trainingspersonal ergreifen können. Sprechen Sie mit Frauen, die als Trainerinnen ausgestiegen sind, damit Sie wissen, welche Hürden Ihr Bund zur Gleichstellung und Inklusion Ihrer Trainer\*innen abschaffen sollte.





## Wie erreichen Sie Ihr Ziel?

Identifizieren Sie die Lücken zwischen Ihrer Sollvorgabe und dem derzeitigen Zustand - dieser Prozess ist als Lückenanalyse bekannt. Sie umfasst auch Ihre Mitarbeiter\*innen in der Organisation. Haben Sie die Kapazität und die Fähigkeiten, den Plan umzusetzen? Eventuell müssen Sie dem jetzigen Personal Schulungen anbieten oder zusätzliches Personal einstellen.

Beim Planen ist es am Wichtigsten, sich Ziele zu setzen - so gelingt die Umsetzung des Planes besser und man kann das Projekt während seiner Ausführung mit dem Ziel abgleichen. Jedes der drei Elemente **Gewinnung, Entwicklung und Bindung** muss entsprechend mit kurz-, mittel- und langfristigen Zielvorgaben geplant werden.

Berücksichtigen Sie auch die folgenden Elemente, während Sie Ihrem Plan für die **Gewinnung, Entwicklung und Bindung** Ihrer Trainerinnen ausarbeiten.

### Situationsanalyse – worauf kann man aufbauen?

- Welche Projekte wurden in Ihrer Sportart bereits mit Schwerpunkt auf der Geschlechtergleichstellung durchgeführt? Können Sie aus diesen Erkenntnissen lernen?
- Welche Projekte wurden in den letzten Jahren in anderen Sportarten oder -organisationen durchgeführt, von denen Sie lernen könnten?
- Von welchen Organisationen außerhalb des Sports könnten Sie lernen? Viele Unternehmen im privaten Sektor haben inzwischen Programme für mehr Frauen in Führungspositionen, deren Erkenntnisse gleichermaßen auf Trainerinnen übertragbar sind.

## Situationsanalyse - wie ist die Situation in Ihrer eigenen Sportorganisation?

Wie werden Frauen in Ihrer Sportart wahrgenommen – als Trainerinnen oder eher als Sportlerinnen / Teilnehmerinnen? Wenn die Maßnahmen unseres Sportsektors für die Geschlechtergleichstellung positiven Anklang finden, werden sie sich mit der Zeit auch auf die Wahrnehmung von Frauen in der Gesellschaft auswirken. Dies ist zwar ein langfristiges Ziel, dennoch lässt sich durch kleine und konsequente Änderungen die Ungleichheit zwischen den Geschlechtern im Laufe der Zeit abbauen.

Sie können diesen Änderungsprozess starten, indem Sie sich mit Ihrer eigenen Organisation und ihrer Kultur befassen.

- Wie wird Ihre Sportart in Ihrem Land wahrgenommen? Ist sie eine Sportart für Männer?
- Wie viele Frauen arbeiten bei Ihnen in der Sportentwicklung?
- Wie viele Frauen gibt es bei Ihnen in der Geschäftsführung und im Vorstand?
- Wie werben Sie für Ihre Sportart? Verwenden Sie überwiegend Bilder von Männern, die Ihre Sportart betreiben und als Trainer aktiv sind?
- Haben Sie Richtlinien zur Unterstützung und für den Schutz Ihrer Trainerinnen (z. B. Beschäftigungs- und Gesundheitsschutz, Schutz vor Diskriminierung, Belästigung und Mobbing)?

### Situationsanalyse – Situation der Frauen im Sport und im Trainingswesen

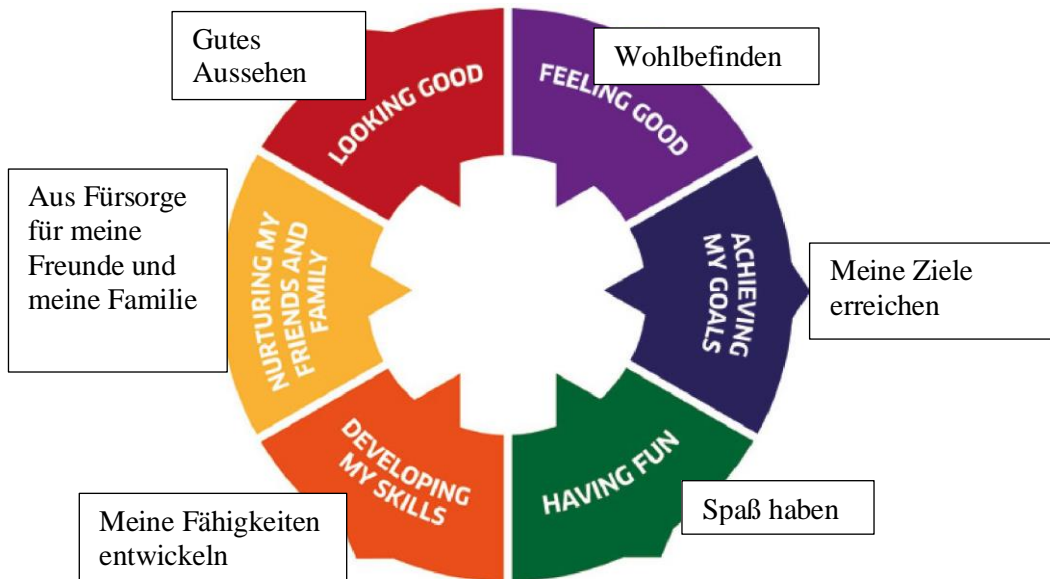
Obwohl dies je nach Land variiert, scheinen Männer beim Sport - sowohl bei sportlichen Aktivitäten, als auch als Trainer - begünstigt zu werden. Dies ist auf das bestehende Trainingswesen in Sportorganisationen zurückzuführen, das von Männern geschaffen wurde. Um voranzukommen, sollte es im Sport maßgeschneiderte Möglichkeiten zur Bindung von Männern **und** Frauen in Ihrer Sportart geben. Außerdem sollte der Trainingsberuf aktiv bei Frauen beworben werden.





### Analysieren Sie ihre Motivationen und Werte

Eine aktuelle Untersuchung von „Frauen im Sport“ ("Women in Sport") mit Sitz in Großbritannien identifizierte die Werte, die Frauen beim Sport antreiben:



Obwohl diese Werte speziell für Frauen gelten, die Sport treiben, kann man sie auch als Motivation für den Trainerinnenberuf nutzen.

Man sollte nicht unerwähnt lassen, dass einige der identifizierten Werte auch für Männer relevant sein könnten, die Sport treiben. Diese spezielle Untersuchung befasste sich jedoch nur mit der Motivation von Frauen im Sport.

**Das Informationsblatt zur Gewinnung von Trainerinnen enthält weitere Informationen zur Motivation von Trainerinnen.**

### Schwerpunkte Ihres Plans

Der Werkzeugkasten gibt Ihnen drei Bereiche an die Hand, mit denen Sie Ihre Strategie für die Einführung der Geschlechtergleichstellung in Ihrem Trainingswesen entwickeln können. Klicken Sie auf folgende Links, um auf die einzelnen Informationsblätter zuzugreifen:

Gewinnung

Entwicklung

Bindung

### Planung

Nach Abschluss der Situationsanalyse (Scoping) befinden Sie sich nun in der wunderbaren Lage, einen Plan zu erstellen, der den Bedürfnissen Ihrer Sportart und der Frauen entspricht, die Sie als Trainerinnen gewinnen, entwickeln und hoffentlich binden werden.

sports coach UK hat einen Leitfaden für die Erstellung eines solchen Plans entwickelt. Abschnitt 4 dieses Buches geht gesondert auf die Erstellung dieses Plans ein.

**Siehe „Entwickeln Sie Ihre Trainingsstrategie“ in der zusätzlichen Infomappe.**



Dieses Dokument enthält folgende Hinweise:

- Ziele setzen und messen
- Meilensteinplanung
- Integration Ihrer Strategie / Ihres Plans
- Überwachung und Bewertung.



## Einführung

Training macht einen wichtigen Bestandteil im Sport aus. sports coach UK stellte in seiner Umfrage zum Einfluss der Trainer\*innen auf die Sportler\*innen (Impact of Coaching on Participants' Survey, 2015) fest, dass Trainer\*innen die Entscheidung von Menschen beeinflussen, ob sie Sport treiben und aktiv bleiben wollen, oder nicht. Deswegen sind vielfältige Trainer\*innen so wichtig, denn sie können die Bedürfnisse jedes\*jeder einzelnen Sportler\*in erfüllen.

Die Vorteile der Geschlechtergleichstellung im Trainingswesen lassen sich in fünf Schwerpunktthemen zusammenfassen:

- **Größere Auswahl:** Mehr Trainer\*innen = mehr Auswahl = größere Zufriedenheit bei den Sportler\*innen.
- **Zusätzliche Fähigkeiten:** Sportler\*innen und Trainer\*innen können auf mehr Fähigkeiten zurückgreifen.
- **Unerschlossene Ressourcen:** Eine stärkere Inklusion bei der Gewinnung von Trainer\*innennachwuchs wird den Trainer\*innenmangel in Vereinen beheben.
- **Wirtschaftlicher Nutzen:** In Großbritannien entsprächen die zusätzlichen Trainer\*innen, die durch gelebte Gleichstellung gewonnen werden könnten, beispielsweise einem jährlichen Trainingswert von 188 Mio. Pfund.
- **Kulturwandel:** Gleichstellung im Trainingswesen schafft eine bessere Welt.

Dieses Informationsblatt hilft Ihnen bei der wirksamen Gewinnung von Frauen für Trainingspersonal auf allen Ebenen. Während Sie das Ungleichgewicht zwischen den Geschlechtern reduzieren, ist es wichtig, dass Sie Ihrem bestehenden Trainingspersonal weiterhin Wertschätzung und Unterstützung entgegenbringen.

## Was motiviert Frauen?

Die Beweggründe und die Motivation der Personen, die sich als Trainerin ausbilden und entwickeln lassen, variieren. Jede bringt ihre Lebenserfahrungen innerhalb und außerhalb des Sports mit. Wir müssen den Trainerinnen zeigen, wie sie ihre Erfahrungen für sich und ihre Sportler\*innen einsetzen und verbessern können.

## Werte

Wenn man die Werte kennt, nach denen Frauen im Sport handeln, kann man auch ihre Motivation verstehen.

*Das Informationsblatt zur Planung enthält weitere Informationen zur Motivation und den Werten bei Frauen.*

Es gibt zwei Arten der Motivation: Die **intrinsische Motivation**, bei der man eine Tätigkeit ausübt, weil sie einem Freude macht und die **extrinsische Motivation**, bei der man eine Tätigkeit ausübt, weil man eine Belohnung dafür möchte. Wenn Sie die unterschiedlichen Motivationen der Menschen kennen, hilft Ihnen dies bei Ihrer Rekrutierungsstrategie.

## Intrinsische Motivation

- Sportler\*innen bei der Entwicklung ihrer Fähigkeiten unterstützen
- Der Wunsch, Menschen in der eigenen Sportart etwas zurückzugeben
- Zugehörigkeitsgefühl
- Der Wunsch, selbst etwas leisten zu wollen
- Eine Möglichkeit, sich weiterhin in der eigenen Sportart zu engagieren

## Extrinsische Motivation (ein Verhalten, um eine Belohnung zu erhalten)

- Fortsetzung des Engagements in der vertrauten Sportart
- Der Wunsch, Frauen dazu zu ermutigen, Sport zu treiben
- Der Wunsch, den Sohn oder die Tochter beim Sport zu unterstützen
- Der Wunsch, eigene Trainingsfähigkeiten und pädagogisches Handeln sowie zwischenmenschliche Fähigkeiten zu entwickeln.

Video: Auf geht's – #ThisGirlCanCoach

## Wie spricht man potenzielle Trainerinnen an?

### Ansprache von Frauen: Ihr Organisationsprofil

Wie wird Ihre Sportart in der Öffentlichkeit wahrgenommen? Wie sieht Ihre Organisationskultur aus? Beim Sport geht es um geschlechtsspezifische Aktivitäten, die stark auf Männer ausgerichtet sind. Wenn sich hauptsächlich Männer in Ihrer Sportart als Trainer engagieren und diese betreiben und Ihre Werbung dies widerspiegelt, wie können Sie dann erwarten, dass sich Frauen angesprochen fühlen?

Bei der Analyse Ihrer Organisation und der entsprechenden Änderung ihrer Kultur sowie ihres Profils geht es nicht um eine kurzfristige Lösung, sondern Sie müssen herausfinden, wo Frauen in Ihrer Organisation unterrepräsentiert sind. Genau dort können Sie mit diesen Änderungen anfangen.

*Das Informationsblatt zur Planung gibt Ihnen Tipps zur Analyse Ihrer Organisation.*







### Ansprache von Frauen: Gehen Sie zu den Frauen

Was könnten Sie Frauen anbieten, damit sie sich stärker als Trainerinnen engagieren?

- **Passen Sie Ihr Angebot an die Bedürfnisse der Frauen an – die Frauen werden sich nicht an Ihre Sportart anpassen.**

Für viele Frauen, die sich gerne als Trainerin betätigen würden, ist oder scheint das derzeitige Angebot nicht relevant zu sein. Hören Sie auf das, was Ihrer Zielgruppe wichtig ist und bieten Sie den Frauen, die darauf brennen, als Trainerinnen zu arbeiten, ein maßgeschneidertes Ausbildungskonzept.

- **Reden Sie nicht nur über den „Trainerinnenberuf“.**

Der Begriff „Sport“ und sein traditionelles Image kann bei vielen Frauen negative Assoziationen auslösen. Das Gleiche sollten Sie beim Trainingswesen bedenken, weil die Frauen auch hier bestimmte vorgefasste Vorstellungen haben. Geben Sie den Frauen zunächst die Gelegenheit, Trainer\*innen zu assistieren, damit sie ihre Vorurteile überwinden können.

- **Grenzen Sie das Berufsfeld Trainerin von anderen Interessensgebieten ab, indem Sie dessen zusätzliche Vorteile herausstreichen (jedoch nicht anpreisen) - verkaufen Sie Ihren Kunden das, was Sie wollen.**

Neben den gesundheitlichen Vorteilen, die viele Frauen bereits erkannt haben, kann die Tätigkeit als Trainerin ihnen die Möglichkeit bieten, unter Leute zu kommen, indem sie ihr Umfeld dazu anspornen, aktiv zu werden. Gleichzeitig entwickeln sie ihre vorhandenen Fähigkeiten weiter und entwickeln neue dazu.

*Wir haben einige Informationen zum Berufsbild Trainer\*in und zur Qualifizierung für die von Ihnen als Trainer\*innen rekrutierten Frauen zusammengestellt. Siehe hierzu [„Wie werde ich Trainer\\*in“](#) in der zusätzlichen Infomappe.*

- **Sehen heißt Glauben. Damit Trainerinnen zur „Norm“ werden, zählen wir auf das Engagement der Frauen vor Ort, und zwar unabhängig davon,**

**welches Alter, welche Größe und welchen Glauben sie haben. Sie müssen andere mit ihrer Begeisterung anstecken und dazu ermutigen, mitzumachen.**

Vorbilder sind ein wichtiges Marketinginstrument für Frauen im Trainerberuf. Sie verstärken die Botschaft, dass der Beruf Trainer\*in tatsächlich etwas für Frauen ist.

- **Unterstützen Sie Ihre Trainerinnen mit einer positiven Haltung und Ermutigungen.**

Helfen Sie Frauen dabei, zu erkennen, dass ihre Fähigkeiten für Trainingsaufgaben von Wert sind. Unterstützen Sie ihre Entwicklung und schaffen Sie Mechanismen zur kontinuierlichen Motivation und Ermutigung (Beispiel: funktionierende Kommunikation, Vernetzung und Mentoring direkt vor Ort). Daran werden die Frauen erkennen, dass Sie sie schätzen und für sie da sind.

- **Machen Sie es Frauen leicht, sich zu engagieren: Zur richtigen Zeit am richtigen Ort, mit der richtigen Begrüßung, der richtigen Gesellschaft und der richtigen Ausrüstung.**

Sprechen Sie gemeinsam praktische und emotionale Hürden an, die schwerer wiegen könnten als ihre Motivation, sich zu engagieren. Eine bessere Kinderbetreuung im Verein wird häufig nur solche Frauen anziehen, die schon genügend Selbstvertrauen haben oder bereits im Sportumfeld unterwegs sind.





## Wo finden wir Trainerinnen?

**Spitzensport** - Wenn Sie Trainerinnen für den Spitzensport suchen, sollten Sie sich Ihren vorhandenen Trainerinnenpool ansehen. Frauen, die bereits an Sportwettkämpfen teilgenommen haben, sind eine gute Option, da sie fachliche Kenntnisse in der jeweiligen Sportart vorweisen können. Spezielle Programme, die Spitzen- oder Leistungssportlerinnen zum Trainerinnenberuf hinführen, eröffnen Sportlerinnen die Möglichkeit, auch als Trainerin zu arbeiten. Nicht jede talentierte Sportlerin ist jedoch automatisch eine talentierte Trainerin.

Versuchen Sie daher, Frauen zu unterstützen, zu entwickeln und zu gewinnen, die Sie während Ihrer Trainer\*innenlaufbahn kennenlernen. Die Erfahrungen, Kenntnisse und Stärken, zwischenmenschlichen Fähigkeiten dieser Frauen machen sie zu idealen Kandidatinnen.

*Die zusätzliche Infomappe enthält weitere Informationen zum Workshop des [zypriotischen Sportverbandes](#) „Frauen als Trainerinnen gewinnen“.*

**Schauen Sie sich bei Ihren jetzigen Kursteilnehmerinnen um** - Wenn Sie mehr Trainerinnen in Ihrem Sportverein haben wollen, ist es sehr wichtig, sich auch die örtliche Gemeinde genauer anzusehen. Welche aktiven Sportlerinnen können gut organisieren? Welche Frauen bringen sich stark in Ihren Kurs ein oder machen begeistert mit? Wer bringt Freunde und Familienmitglieder zu Ihrem Kurs mit?

Sprechen Sie diese Frauen an und bitten Sie sie, sich zu engagieren. Sie kennen ihre Gemeinde und können ihren Einfluss dazu nutzen, mehr Leute zum Mitmachen aufzufordern und zu motivieren.

**Schauen Sie sich auch außerhalb des Sportbereichs um** - Überlegen Sie, welche Fähigkeiten Trainerinnen benötigen und in welchen anderen Aufgaben- oder Arbeitsbereichen sie zu finden sind. Obwohl solche Frauen oft außerhalb des Sportsystems tätig sind, könnten Sie und Ihr Verein von ihrem Engagement profitieren.

**Machen Sie sich einfach auf die Suche** – Veranstalten Sie in Ihren Sportvereinen lockere Einführungsveranstaltungen zum Trainerinnenberuf und welche Fähigkeiten und Kenntnisse Frauen mitbringen sollten. Kündigen Sie das Treffen im Verein und vor Ort mit Bildern von Trainerinnen an.

Sagen Sie offen, was von den Trainerinnen erwartet wird, aber weisen Sie auch auf die Vorteile eines solchen Engagements hin. Fragen Sie die Frauen nach ihren Motiven und unterbreiten Sie ihnen ein ansprechendes Trainingsangebot (z.B. als Tandem oder Mitglied im Trainingsteam, Unterstützung durch den Verein und andere Trainer\*innen).

Prüfen Sie nach, wer sich nach einer solchen Veranstaltung als Trainerin zur Verfügung stellt. Sie können diese Erkenntnisse für Ihre zukünftigen Werbeveranstaltungen nutzen.

**Werben Sie für den Trainerinnenberuf** - Drehen Sie einen Werbefilm (max. 4 Min.) für den Trainerinnenberuf. Engagieren Sie hierfür echte Trainerinnen und erklären Sie im Film, worum es beim Trainieren geht. Beenden Sie den Film mit weiterführenden Links und Kontaktdaten, sodass interessierte Frauen die Ansprechpartner\*innen in Ihrer Organisation kontaktieren können. Posten Sie den Film auf Ihrer Webseite, Facebook-Seite, Twitter und sonstigen Sozialen Medien. Versuchen Sie, ihn in Kanälen zu teilen, die von Frauen genutzt werden.

Schauen Sie sich folgende Videoclips und Webseiten an:

Video: Auf geht's – #ThisGirlCanCoach

Webseite: Beurteilen Sie Trainer\*innen nach ihren Fähigkeiten und ihrem Können - nicht nach ihrem Geschlecht





### Proaktive, offene und transparente Gewinnung von Trainerinnen

Sie sollten stets Personen mit der entsprechenden Eignung einstellen und nicht die Stelle oder Aufgabe an Personen übertragen, die zufällig die einstellende Person kennen. Dies könnte dazu führen, dass andere Kandidat\*innen ausgeschlossen werden, wodurch der Kompetenzpool innerhalb einer Gruppe gewöhnlich abnimmt. Sie können jedoch selbstverständlich Personen ermutigen oder dazu einladen, sich als ehrenamtliche oder angestellte Trainer\*innen zu bewerben, solange für alle das gleiche Verfahren für die engere Wahl und das Bewerbungsgespräch angewandt wird.

Außerdem sollten Sie mit den jeweils geltenden Arbeitsgesetzen zu fairen Auswahlverfahren für Frauen vertraut sein. Stellen Sie sicher, dass Ihre Einstellungsrichtlinien diesen Gesetzen entsprechen.

#### • Beschreiben Sie den Aufgabenbereich

Erläutern Sie, welches Engagement und Wissen von Trainerinnen erwartet wird. Vergessen Sie nicht, dass man sich fachliches Wissen aneignen kann. Soziale Kompetenzen lassen sich viel schwerer vermitteln, sind aber genauso wertvoll für den Trainerinnenberuf.

Schreiben Sie Ihre Trainer\*innenstelle wie folgt aus:

- auf Ihrer Webseite
- auf verschiedenen Sozialen Medien (so können Sie die Häufigkeit der Aufrufe nachverfolgen und auf Fragen eingehen)
- schalten Sie Ihr Stellenangebot in den Netzwerken des Frauensports und der Trainer\*innen
- Mundpropaganda: Bitten Sie Ihre aktiven Trainer\*innen, mit Kursteilnehmerinnen, den Müttern am Spiel- oder Außenfeld und ihrem Bekanntenkreis zu sprechen
- hängen Sie Ihr Stellenangebot gezielt an Orten auf, wo sich Frauen aufhalten (z.B. in Gemeindesälen, Büchereien, Sportvereinen und Fitnesscentern)

#### • Stellenbeschreibung und Bewerbungsverfahren

Untersuchungen haben gezeigt, dass Frauen - auch wenn Sie etwa 70% der Kriterien erfüllen - sich nicht auf eine Stellenausschreibung bewerben, da sie sich häufig auf die 30% konzentrieren, die sie nicht erfüllen. Männer tendieren dazu, den gegenteiligen Ansatz zu verfolgen. Dieses Phänomen ist als mangelhaftes Selbstvertrauen bekannt.

Versuchen Sie daher einmal folgende Methoden, um den Bewerbungsprozess inklusiver zu gestalten.

- **Bewerbungen**, in denen Frauen ihre Leistungen und Erfahrungen beschreiben können, statt ein 5-seitiges Formular auszufüllen.
- **Telefongespräche**, bei denen die Interessentinnen nach den Aufgaben fragen und mit Ansprechpartner\*innen über ihre Eignung sprechen können.

Aus diesem Grund ist es wichtig, dass Sie Email-Adressen und Telefonnummern der Ansprechpartner\*innen angeben, die für weitere Fragen zur ausgeschriebenen Stelle zur Verfügung stehen. Stellen Sie sicher, dass diese Personen genau wissen, um welche Stelle es sich handelt.

**Wortwahl** – Untersuchungen außerhalb des Sportsektors im Ingenieurwesen (eine weitere von Männern dominierte Branche) haben ergeben, dass schon eine andere Wortwahl in der Stellenbeschreibung die unbewusste Bevorzugung der Männer reduzieren kann. Ein wichtiges Ergebnis der Untersuchungen war, dass die Zahl der männlichen Bewerber trotz der Umformulierung nicht zurückging.

Webseite: Geschlechterspezifische Bevorzugung bei Stellenbeschreibungen

Webseite: Nachweise, dass geschlechtsspezifische Formulierungen bei Stellenausschreibungen die Geschlechterungleichheit aufrechterhalten

#### • Bilder als Marketinginstrument

Bilder können eine sehr große Wirkung entfalten. Achten Sie daher darauf, dass Sie die Frauen darstellen, die Sie gewinnen wollen.

Schauen Sie sich die Bilder an, die Sie derzeit verwenden - welche Botschaft vermitteln sie eventuell an die Frauen? Fühlen sich Frauen durch diese Bilder angesprochen?

Die Zeit und das Geld, die Sie in den Aufbau einer Datenbank mit positiven Bildern von Trainerinnen und Sportlerinnen investieren, wird sich vermutlich langfristig auszahlen und Ihnen dabei helfen, Ihre Organisation als offen und wertschätzend gegenüber Frauen zu vermarkten.





• **Persönliche Einladung, als Trainerin zu arbeiten**

Erfolgreiche Sportlerinnen und Trainerinnen erwähnen sehr häufig, dass die Einladung, einmal etwas Neues auszuprobieren oder einfach loszulegen, ausschlaggebend für sie war.

Es ist wichtig, dass die Sportorganisation alle Trainer\*innen dazu auffordert, Frauen als Trainerinnen zu unterstützen und freundlich aufzunehmen. Leider sind Mobbing und sexuelle Belästigung im Sport an der Tagesordnung. Noch erschütternder ist das sexistische Verhalten männlicher Trainer gegenüber ihren Kolleginnen (Norman, L. und Rankin, A.J. [in Vorbereitung] „Die Bedeutung des Wohlbefindens für die Gesellschaft: Frauen als Trainerinnen“, Magazin für Sportssoziologie (‘Towards a sociological understanding of well-being: The case of women coaches’, Sociology of Sport Journal).

Die UN hat die internationale Kampagne #HeforShe ins Leben gerufen. Ziel ist, die Geschlechtergleichstellung zu fördern, indem man Männern bewusst macht, dass sie bei der Unterstützung von Frauen eine Rolle spielen können.

• **Gemischtgeschlechtliche Prüfungs- und Einstellungskomitees**

Für eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen im Trainer\*innenberuf müssen Sportorganisationen zunächst einmal eine Geschlechtergleichstellung in der Geschäftsführung und im Vorstand anstreben. Sie sind die Hauptentscheidungs-träger\*innen des Verbandes und sollten gegenüber der restlichen Organisation für Geschlechtergleichstellung eintreten. Mehr Frauen auf der Entscheidungsebene sollten wiederum zu einem höheren Frauenanteil bei allen Mitarbeiter\*innen führen, also auch bei den Trainer\*innen.



Weiterführende Blogs auf der Webseite von sports coach UK:

Webseite: Beurteilen Sie Trainer\*innen nach ihren Fähigkeiten und ihrem Können - nicht nach ihrem Geschlecht.

Webseite: Eine Frau hat Sie trainiert - war es wirklich anders als sonst?





## Planen Sie die Rekrutierung

### Das Bewerbungsverfahren

Für bezahlte Trainer\*innenstellen sollte es ein transparentes Verfahren für Bewerbung, Bewerbungsgespräch und Rückmeldung geben, um sicherzustellen, dass jede\*r Bewerber\*in die gleichen Erfolgchancen hat.

Je nach geltendem Arbeitsrecht kann es rechtswidrig sein, wenn eine Stelle nicht für alle Geschlechter ausgeschrieben ist, da damit die Chancengleichheit verletzt wird. Das 2010 in England und Wales erlassene Gleichstellungsgesetz beispielsweise erkennt das Geschlecht als schützenswerte Eigenschaft an. Insofern gilt jede Handlung, die zum Nachteil von Frauen (oder Männern) auf Grund ihres Geschlechts erfolgt, als rechtswidrig.

Machen Sie sich daher mit dem Arbeitsrecht zur Geschlechtergleichstellung in Ihrem jeweiligen Land vertraut und beachten Sie es.

### Organisationspolitik

Das Wohlbefinden Ihrer Trainer\*innen am Arbeitsplatz steht an oberster Stelle. Gesundheit und Wohlbefinden bezieht sich jedoch nicht nur auf Ihre Trainer\*innen, sondern hat auch Auswirkungen auf die Mitarbeiter\*innenbindung. Ihre Organisationspolitik spiegelt wider, ob Sie Ihre Trainer\*innen respektieren und unterstützen. Sind Sie ein Verband, für den beide - Männer wie auch Frauen - als Trainer\*innen arbeiten wollen?

Stellen Sie sicher, dass Sie als Arbeitgeber\*in alle Bewerber\*innen für eine Trainer\*innenstelle während des Einstellungsverfahrens gleichbehandeln.

Trainer\*innen sind bei ihren Aufgaben zu unterstützen, ganz gleich, auf welcher Ebene sie aktiv sind. Verfügt Ihre Organisation über Regelungen zum Schutz vor Mobbing / sexueller Belästigung, um Trainer\*innen sowohl vor Spieler\*innen und Sportler\*innen als auch vor anderen Trainer\*innen zu schützen?

Welche Leistungen bieten Sie (nach Ihren jeweils geltenden Gesetzen) Ihren angestellten Trainer\*innen an:

- Pensionsfonds
- Regelungen zum Mutterschafts- / Vaterschafts- / Adoptionsurlaub
- Befristete Arbeitsverträge
- Krankenversicherung

Haben Sie Regelungen für flexible Arbeitszeiten? Unterstützen und fördern Sie Tandems oder Trainer\*innenteams, um die Verantwortung auf mehrere Schultern zu verteilen?

Können sich die Trainer\*innen während internationaler oder nationaler Einsätze freinehmen?

Erlauben Sie Familienbesuche, während Ihre Trainer\*innen unterwegs sind?

### Begleitdaten

Erfassen Sie alle Einzelheiten der eingereichten Bewerbungen und die Begleitdaten der Bewerber\*innen, ganz gleich, für welche Ebene Sie Trainer\*innen suchen. Dies ermöglicht Ihnen die Analyse der demografischen Gruppen, die an der jeweiligen Stellenausschreibung interessiert sind. Anhand der gesammelten Daten können Sie entsprechende Maßnahmen ergreifen, um mehr Bewerbungen aus den unterrepräsentierten Gruppen zu erhalten.

Überführen Sie die Begleitdaten, die Sie während einer Einstellungswelle gesammelt haben, in die Datenbank für das gesamte Trainingspersonal.

Führen Sie eine Ursachenanalyse durch, wenn keine Bewerbungen von Frauen oder anderen Zielgruppen eingehen. Versuchen Sie herauszufinden, warum bestimmte Gruppen sich nicht bewerben.

Bitte erheben Sie nur die Daten Ihres Trainingspersonals, die Sie zur Ausrichtung Ihrer Rekrutierungsstrategie benötigen.

Speichern Sie die Daten an einem sicheren Ort. Personenbezogene Daten sollten nicht allgemein und öffentlich zugänglich sein.

Das [Data Fields Paper](#) in der zusätzlichen Infomappe enthält eine Liste mit zu erhebenden Beispieldaten.



### Entwicklungsmöglichkeiten für Trainerinnen

Trainerinnen können ihre Fähigkeiten auf unterschiedliche Weise verbessern, z. B.:

Mentoringprogramme	Workshops
Im Tandem	Ressourcen in den Sozialen Medien und anderen Online-Ressourcen
Qualifikationsprogramme	Leistungsbeurteilungen / -prüfungen
Seminare / Konferenzen / Webinare	Beobachtung und Auswahl durch Trainer*innen
Trainingspraxis und Selbstreflexion	Analyse des Trainingsbedarfs
Fachbücher und -zeitschriften	Persönlicher Entwicklungsplan
Formale Ausbildung	Schattentage (Shadowing) bei Trainer*innen

Jede Trainerin lernt auf ihre Weise. Manchmal treffen Frauen am Anfang und während ihrer Trainerinnenlaufbahn auf Hindernisse.

**Hier geht es zum Schaubild „Hindernisse und Herausforderungen“.**

#### Hindernisse

Das Informationsblatt zum Planungsprozess in diesem Werkzeugkasten hat die Hindernisse bereits behandelt.

Wie kann Ihr Verband diese Hindernisse aus dem Weg räumen und Frauen dabei unterstützen, sich als Trainerinnen zu entwickeln?

Die folgenden drei Punkte sind entscheidend für die angemessene Unterstützung Ihrer Trainerinnen:

- Vernetzung anbieten und fördern
- Leicht zugängliche und flexible Lernangebote
- Eine Organisation, die Frauen im Trainingspersonal würdigt.

#### Vernetzung anbieten und fördern

Trainerinnen profitieren stark von der gegenseitigen Unterstützung in Netzwerken.

Frauen wissen es zu schätzen, wenn sie sich Unterstützung - ob persönlich oder in der Gruppe - suchen können. Beratende Kolleg\*innen (Buddies) oder Mentor\*innen sind ideal für die persönliche Unterstützung.

#### • Mentoringprogramme.

Der Kurs „Mentoring im Sport“ von sports coach UK erläutert, dass „traditionell beim Mentoring Mentor\*innen ihren Mentees mit Unterstützung sowie mit Rat und Tat langfristig zur Seite stehen (CIPD, 2010). Alle Definitionen heben auf die intensive ‚Fürsorge‘ und ‚Beratung‘ ab. Mentor\*innen sind daher ‚versierte und erfahrene Kolleg\*innen, die ein persönliches Interesse daran haben, Junior-Kolleg\*innen oder unerfahrenere Kolleg\*innen zu beraten und zu fördern‘ (Gibb, 1994, S.32). Mentor\*innen gelten als ‚vertrauenswürdige Berater\*innen, die Mentees herausfordern und ermutigen‘ (Field and Field, 1994, S.65).“

Beim Mentoring geht es nicht darum, den Mentees zu sagen, was und wie sie sich entwickeln sollen, sondern ihnen den Weg zur Selbsterkenntnis zu weisen. Der Mentoring-Ansatz und das erforderliche Maß an Unterstützung hängen auch vom Mentee ab.

Der Aufbau eines Mentoringprogramms innerhalb Ihrer Organisation kann viele Ressourcen beanspruchen, dennoch überwiegen ganz klar die Vorteile, wenn Mentor\*innen mit ihren Nachwuchstrainerinnen eine professionelle Beziehung aufbauen und so deren individuellen Unterstützungsbedarf feststellen können.

**Die zusätzliche Infomappe enthält ein Beispiel für bewährte Praktiken: [Frauen übernehmen Verantwortung als Trainer\\*innen - ein Gruppen-sportprojekt unter Einsatz von Mentoring in Finnland - 2014 - 2018.](#)**

**Das SCORE-Projekt schult und unterstützt eine Gruppe von Mentorinnen, so dass sie die Trainerinnen in ihren jeweiligen Ländern als Mentorinnen begleiten können. Die Zusätzliche Infomappe enthält weitere Informationen in der [Datei „SCORE Mentoringprogramm“.](#)**





- **Schattentage (Shadowing) bei Trainerinnen / Tandems.**

Tandems sind für neue Trainerinnen eine ausgezeichnete Gelegenheit, sich mit den Trainingsaufgaben vertraut zu machen, ohne sich sofort ganz darauf einlassen zu müssen. Ein positiver Einstieg in den Trainerinnenberuf ist für Frauen von unschätzbarem Wert, da sie auf diese Weise langsam Selbstvertrauen aufbauen und feststellen können, dass sie in der Tat über die erforderlichen Lebenskompetenzen zur Weitergabe verfügen.

Durch Schattentage oder Tandems auf höheren Ebenen bauen Frauen nicht nur Wissen und Erfahrung auf, sondern erhalten Zugang zu Trainer\*innen im Leistungs- und Spitzensport, die sich häufig in einem geschlossenen Kreis bewegen. Wenn ein Sportverband - wie bei diesem Beispiel - sein System zur stärkeren Unterstützung von Trainerinnen ändert, erhöht dies ihren Erfahrungsschatz und ihre Sichtbarkeit während sie sich als Trainerin für den Leistungssport qualifizieren.

- **Konferenzen und Foren.**

Netzwerkveranstaltungen mit persönlichen Gesprächen sind von unschätzbarem Wert. Technologische Errungenschaften sparen uns zwar viel Zeit, doch geselliges Beisammensein fördert gute Beziehungen und interessante Gespräche. Dies liegt daran, dass man leichter Vertrauen aufbaut, wenn man die Signale des Gegenübers (wie Augenkontakt und Haltung) deuten kann.

Vielfalt unter den Trainer\*innen nimmt an Bedeutung zu. Gleichmaßen sollte das Bewusstsein dafür wachsen, dass Trainerinnen sich nicht nur mit anderen Trainerinnen in einem geschlossenen Kreis austauschen wollen. Viele Trainerinnen wissen, wie wertvoll es ist, von Trainer\*innen (aller Geschlechter) in anderen Sportarten und Ländern zu lernen.

- **Direkter Kontakt mit Trainerinnen, um sich über ihren aktuellen, persönlichen Entwicklungsbedarf zu informieren.**

Der direkte Kontakt mit Ihren Trainerinnen ist von unschätzbarem Wert, da Sie auf diese Weise den Entwicklungsbedarf ihrer Mitarbeiterinnen besser verstehen können. Als Nebeneffekt erfahren Sie außerdem, welche Trainerinnen noch aktiv sind, und haben so immer den neuesten Mitarbeiterinnenstand.

Halten Sie Kontakt über regelmäßige E-Mails, Newsletter und Umfragen. In direkten E-Mails können Sie die Trainerinnen über die neuesten Entwicklungen in Ihrer Organisation und freie Stellen auf dem Laufenden halten. Mit Umfragen erhalten Sie wiederum direktes Feedback. Dieses direkte Feedback ist von unschätzbarem Wert, da Sie daraus den aktuellen Entwicklungsbedarf Ihrer Mitarbeiterinnen ableiten und überlegen können, wie Sie ihre Bindung an Ihre Sportabteilung stärken können.

Wertschätzung gegenüber Ihren Trainerinnen fördert das Zusammengehörigkeitsgefühl und den Zusammenhalt, was essentiell für Ihre Trainerinnen ist.

### Leicht zugängliche und flexible Lernangebote

- **Möglichkeiten zur Persönlichkeitsentwicklung.**

Die Aufgaben als Trainerin umfassen einiges mehr als nur die fachlichen und taktischen Aspekte der jeweiligen Sportart. Trainerinnen haben regelmäßig mit Menschen zu tun. Dementsprechend müssen Trainerinnen über starke zwischenmenschliche Fähigkeiten verfügen und Beziehungen aufbauen können.

Fördern Sie mit Ihren Lernangeboten folgende Fähigkeiten:

- Aufbau von Selbstvertrauen
- Aufbau von Netzwerken
- Entwicklung der Fähigkeit zur Selbstbeobachtung
- Förderung des (physischen und mentalen/emotionalen) Wohlbefindens der Trainer\*innen.





Nichtsdestotrotz sind der Erwerb „traditioneller“ Trainer\*innen-Qualifikationen und der Zugang zur Ausbildung aus drei Gründen wichtig für Trainerinnen:

- Sie haben ein Erfolgserlebnis, das ihr Selbstvertrauen stärkt.
- Sie verfügen über einen Qualifikationsnachweis und können damit ohne Bedenken als Trainer\*innen eingesetzt werden.
- Sie können ihre Leistungen als Trainerin gegenüber anderen Trainer\*innen und Sportler\*innen nachweisen.

Leider glauben viele Trainerinnen, dass sie sich gegenüber Kolleg\*innen und Sportler\*innen beweisen müssen, um ihre Achtung zu gewinnen.

Der Verband darf eine Kultur des Sexismus, die es durchaus im Trainingswesen geben kann und in der Trainerinnen geringer geschätzt werden als Trainer, nicht tolerieren. Eine Trainerin sollte sich nicht beweisen müssen, um sich den Respekt ihrer männlichen Kollegen zu verdienen.

Einzelgespräche mit den Trainerinnen sind wichtig, um ihren Entwicklungsbedarf zu ermitteln. Eine einfache Schulungsbedarfsanalyse und ein persönlicher Entwicklungsplan vermitteln ihnen das Gefühl, wertgeschätzt und unterstützt zu werden. Sie und die Trainerinnen können wiederum nachverfolgen, welche Entwicklungsmöglichkeiten benötigt und genutzt werden.

Stehen Sie mit Ihren Trainerinnen im Dialog?

Welche Kommunikationsmethoden können Sie zur individuellen Unterstützung Ihrer Trainerinnen einsetzen?

- Umfragen
- Telefon/E-Mail/Skype
- Erstellen persönlicher Entwicklungspläne

Die zusätzliche Infomappe enthält weitere Informationen zum [Bildungsprogramm des kroatischen Eislaufverbandes, das gemeinsam mit der Fakultät für Kinesiologie in Zagreb organisiert wurde.](#)

### • Erstellen Sie Lernmodule in verschiedenen Formaten

Traditionell werden Trainer\*innen in Blöcken ausgebildet. Die Trainer\*innen müssen daher oft eine oder mehrere Nächte auswärts übernachten und sind dabei von zu Hause und ihren Familien weg. Für manche Trainerinnen könnte diese Zeit ohne Familienleben als Hindernis für ihre Ausbildung als Trainerin angesehen werden. In den meisten Fällen kümmern sich nach wie vor die Frauen um Kinder und andere Familienmitglieder. Wenn sie also nicht zu Hause sein können, schafft dies logistische Probleme, die nicht nur eine Teilnahme an der Veranstaltung erschweren, sondern zu Stress führen, der ihre Konzentrationsfähigkeit und die Nutzung ihres Potenzials beeinträchtigt.

Sie könnten diese Lernblöcke modularisieren und über einen längeren Zeitraum hinweg tageweise kombiniert mit E-Learning-Elementen anbieten. Der technologische Fortschritt ermöglicht eine wachsende Zahl an unterschiedlichen Lernformaten. Jede\*r kann sich so das Format aussuchen, mit dem er\*sie am besten lernt und ihm\*ihr den leichtesten Zugang zu den Lerninhalten ermöglicht.

Wie bereits erwähnt, ist für Trainerinnen der persönliche Kontakt nach wie vor wichtig. Online-Module können zur Ergänzung bestimmter Ausbildungsprogramme eingesetzt werden, während man weiterhin auf die Lernenden eingehen und die Inhalte personalisieren kann. Webinare und Online-Foren ermöglichen weiterhin den Austausch unter den Lernenden und reduzieren die Reisetätigkeit und die Kosten für teure Veranstaltungsorte.

Wie sieht Ihr aktueller Lehrplan für Trainer\*innen aus? Haben Sie die Nachwuchstrainer\*innen gefragt, wie Sie Ihre Lerninhalte besser an deren Lebenswirklichkeit anpassen können?







- **Gemischtgeschlechtlicher Unterricht.**

**Kursteilnehmer\*innen/Delegierte**

Da in den meisten Sportarten das Trainingspersonal nach wie vor hauptsächlich aus Männern besteht, ist es sehr wahrscheinlich, dass der Unterricht größtenteils von Männern besucht und abgehalten wird. Für einige Teilnehmerinnen kann es sich unangenehm anfühlen, zahlenmäßig unterlegen zu sein und eine negative Auswirkung auf die Lernerfahrung oder das Abschließen des Trainings/Kurses haben.

Schauen Sie sich die Zusammensetzung der Unterrichtsteilnehmer\*innen an und nehmen Sie sich die Zeit, Trainerinnen proaktiv zum Unterricht einzuladen. Der gemeinsame Unterricht von Nachwuchstrainern und -trainerinnen kann u. a. folgende, positive Auswirkungen haben:

- Austausch über unterschiedliche Trainingskonzepte
- Persönlicher Erfahrungsaustausch
- Geschlechtsspezifische, negative Einstellungen werden revidiert, da alle Teilnehmenden gemeinsam in einem neutralen Umfeld lernen und so Beziehungen aufbauen können.

Unterrichtseinheiten mit ausschließlich weiblichen Teilnehmerinnen sollten nur auf Wunsch der Trainerinnen stattfinden. Geschlechtertrennung beim Unterricht vertieft nur die Geschlechterkluft (Gender Gap) und verschärft negative Einstellungen gegenüber Trainerinnen.

**Lehrpersonal/Kursleiter\*innen**

Wie bei den Trainer\*innen setzen sich das Lehrpersonal und die Kursleiter\*innen hauptsächlich aus Männern zusammen. Lehrerinnen oder Kursleiterinnen können durch ihre anderen Ansätze, Sichtweisen und Lebenserfahrungen zu einer ausgewogenen Vermittlung der Lehrinhalte beitragen.

Ein gemischtgeschlechtliches Lehrpersonal führt zu mehr Vielfalt bei der Vermittlung der Kursinhalte und schafft somit ein effizienteres Lernumfeld für alle Trainer\*innen.

- **Informationen vor Beginn der Ausbildung.**

Ausreichend Informationen über ein Ausbildungsprogramm erhöhen die Wahrscheinlichkeit, dass sich mehr Frauen anmelden. Stellen Sie diese Informationen auf Ihrer Webseite zur Verfügung, vergessen Sie darüber aber nicht, die Frauen auch persönlich unter Angabe folgender Informationen zum Kurs einzuladen:

- Datum, Uhrzeit und Ort der Veranstaltung
- Ausbildungsplan - heruntergebrochen nach Lernabschnitten in Klassenräumen, praktischen Übungen und Prüfungen
- Lernergebnisse
- Informationen zu Kurszeiten und Pausen
- Kursleiter\*innen der jeweiligen Unterrichtseinheiten (mit Kontaktdaten, falls möglich)
- Erforderliche Kleidung und Ausrüstung
- Informationen zu Übernachtungsmöglichkeiten (falls erforderlich)
- Zielgruppen der Ausbildung
- Kontaktperson für logistische Informationen zum Kurs.

**Würdigung der Frauen im Trainingspersonal innerhalb Ihrer Organisationskultur**

Wie bereits in diesem Werkzeugkasten angesprochen, kann gar nicht genug betont werden, welche enorme Bedeutung die Haltung Ihrer Organisation bei der Förderung von Trainerinnen und der aktiven Gewinnung von Frauen für die Trainer\*innenausbildung spielt.

- **Leisten Sie proaktiv Unterstützung**

Halten Sie regelmäßig Kontakt mit Ihren Trainerinnen und zeigen Sie Interesse an deren Fortkommen. Stellen Sie sicher, dass das Trainingspersonal die Frauen unterstützt und ihnen Zugang zu den Netzwerken innerhalb und außerhalb des Sports gewährt. Weisen Sie die Frauen auf die Bedeutung dieser Veranstaltungen hin. Wenn den Frauen das Selbstvertrauen fehlt, daran teilzunehmen, wird etwas persönliche Unterstützung innerhalb Ihrer Organisation ausreichen, damit sie sich doch noch einen Ruck geben.





Ein zentrales Online-Netzwerk für Ihre Trainerinnen kombiniert mit persönlichen Veranstaltungen sichert weiterhin den Dialog zwischen Ihnen und den Trainerinnen. Außerdem können Sie den Entwicklungsbedarf Ihrer Trainer\*innen besser einschätzen, die sich wiederum gestärkt und als Teil Ihres Sportbereichs sehen werden.

- **Planen Sie Zeit zur Selbstführung und -reflexion ein.**

Gerade Trainerinnen im Leistungssport haben oft wenig Muße, sich mit ihrem eigenen Trainingsstil zu befassen und sich selbst zu hinterfragen, da sie andere Trainerinnen organisieren, Trainingsprogramme schreiben und gleichzeitig die Familie unter einen Hut bringen müssen. Mehr Unterstützung bei Verwaltungsaufgaben würde beispielsweise Zeit freisetzen, in der die Trainerinnen ihre eigene Praxis verbessern und unter die Lupe nehmen könnten. Nach einer solchen Selbstreflexion könnten sie ihren eigenen Entwicklungsbedarf besser einschätzen.

Ihre Organisation sollte die Bedeutung von Freiräumen für Selbstführung und -reflexion bei Trainerinnen entsprechend würdigen und sich für solche Freiräume einsetzen.

- **Informationen zu Aus- und Fortbildungsmöglichkeiten im Verband (in der Verwaltung) oder andere Einsatzmöglichkeiten für Trainerinnen**

Trainerinnen sollten als Teil der größeren Organisation gewürdigt werden. Deswegen sollte Ihnen ihre Entwicklung am Herzen liegen. Trainerinnen haben häufig große Schwierigkeiten, Ihr Engagement als Trainerin sowie Arbeit und Familie unter einen Hut zu bringen, sodass sie schließlich das Trainieren aufgeben. Informieren Sie Ihre Trainerinnen über freiwerdende Stellen in Ihrer Organisation und legen Sie ein gutes Wort für sie ein.

- **Positive Bilder in Aus- und Fortbildungsunterlagen**

Frauen müssen sehen können, dass sie in der Organisation, in der sie sich als Trainerin einbringen, gewürdigt werden. Entsprechend sollte das Bildmaterial, das Sie für Ihre Veröffentlichungen, Werbematerialien und Kursunterlagen verwenden, auch Frauen enthalten, die gemeinsam mit Männern Sport treiben und als Trainerinnen arbeiten. Ihr Verein sollte mit weiblichen Vorbildern werben und ihnen Anerkennung zollen.

Wenn Sie sich als Organisation vermarkten, die sich auf allen Ebenen der Geschlechtergleichstellung verschrieben hat, wird sich die Sportkultur allmählich ändern und Frauen darin bestärken, dass ihr Engagement wichtig ist.

## Wie kann sie sich weiterentwickeln?

### Was wollen Trainerinnen?

Unerfahrene Trainerinnen wissen am Anfang ihrer Karriere nicht immer so genau, was sie brauchen. Erfahrenere Trainer\*innen wiederum suchen nach Fortbildungsmöglichkeiten in ganz bestimmten Bereichen. Sie sollten Ihre Trainerinnen auf jeder Ebene bei ihrer Weiterentwicklung unterstützen, um sie an Ihren Verein zu binden. Die Organisation hat die Aufgabe, sie beim Erreichen ihrer Ziele zu unterstützen. Ermitteln Sie für den Anfang anhand einer Bildungsbedarfsanalyse (BBA), an welchen Erfahrungen, Fähigkeiten und Kenntnissen es den Trainer\*innen mangelt. Auf diese Weise können Sie den Bildungsbedarf feststellen und Strategien zur Schließung der Bildungslücken entwickeln.

### Was brauchen Trainerinnen?

Nach Abschluss der Bildungsbedarfsanalyse arbeiten die Trainerinnen mit der Unterstützung ihrer Mentor\*innen oder anderen Trainer\*innen einen persönlichen Entwicklungsplan (PEP) aus.

Die Trainerinnen müssen die BBA und den PEP zwar selbst erstellen, was aber auch innerhalb einer Gruppe mit eine\*r Gruppenleiter\*in oder sogar mit gegenseitiger Unterstützung möglich ist. Wer auch immer die Trainerinnen unterstützt, sollte sie nicht bevormunden, sondern sie auf dem Weg zur Selbsterkenntnis anleiten und ihnen den Weg weisen.

Die BBA und der PEP sind für unerfahrene Mentorinnen ausgezeichnete Werkzeuge, um die Mentees entsprechend zu führen und ihnen die Richtung zu weisen.

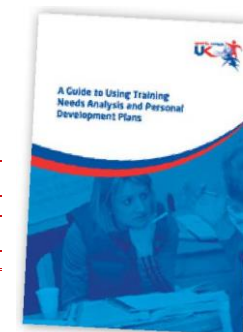
### Sie finden das Dokument hier im Internet oder in der zusätzlichen Infomappe.

Einschlägige Blogs:

Webseite: Entschlossenheit, Hingabe und Können

Webseite: Wie ich eine erstklassige Trainerin wurde

Webseite: Eine spannende Karriere als Cricket-Trainerin – Gedanken von Lisa Pagett





In Großbritannien sind Frauen durchschnittlich lediglich 5 Jahre als Trainerinnen im Leistungssport aktiv. Dies belegt, dass die Organisationen entsprechende Maßnahmen zur Unterstützung und Bindung von Trainerinnen ergreifen müssen.

Um Trainerinnen an sich zu binden, sollten Sie ein Umfeld schaffen, in dem sie sich mit Begeisterung engagieren sowie gewürdigt und in ihrer Entwicklung unterstützt werden. Im Folgenden erläutern wir, wie Sie Trainerinnen an Ihren Verein binden können.

Analysieren Sie anhand von erhobenen Daten, wie lange ihre Trainer\*innen sich bei ihrer Sportart engagieren. Gibt es einen Unterschied zwischen Männern und Frauen?  
Gibt es bestimmte Muster in Bezug auf das Alter, in dem Trainer\*innen ihre Tätigkeit aufgeben?

## Unterstützung für Trainerinnen

### Vernetzung anbieten und fördern

Untersuchungen haben ergeben, dass Trainer\*innen-Netzwerke für Trainerinnen sehr wertvoll sind. Diese Netzwerke ermöglichen es den derzeit unterrepräsentierten Trainerinnen, Erfahrungen auszutauschen und sich gegenseitig bei der Suche nach Lösungen zu unterstützen. Wenn Frauen bisher keine positiven Erfahrungen als Trainerinnen gemacht haben, möchten sie sich eventuell nur in reinen Frauengruppen austauschen. Dennoch sollten Sie nicht davon ausgehen, dass Trainerinnen ausschließlich an der Vernetzung mit anderen Trainerinnen interessiert wären. Unterstützen Sie sie proaktiv dabei, sich den Netzwerken Ihres Verbands anzuschließen. Wenn das Umfeld für männliche und weibliche Trainer und Trainerinnen passt, kann jede\*r davon profitieren. Wie bereits erwähnt, fördert eine vielfältige Belegschaft den Austausch unterschiedlicher Erfahrungen und Ansätze. Wenn Sie sich für eine paritätische Vertretung von Männern und Frauen bei den Netzwerkveranstaltungen für Trainer\*innen einsetzen, werden Frauen als Trainerinnen mit der Zeit in Ihrem Verein als etwas ganz Normales angesehen werden.

Die Zusätzliche Infomappe enthält weitere Informationen zum Landesweiten Netzwerk für Trainerinnen in Nationalteam des schwedischen Sportverbandes.

### • Soziale Medien für die Vernetzung nutzen

Soziale Medien sind eine sehr wichtige Ressource für Frauen - Untersuchungen haben ergeben, dass Pinterest, Facebook und Instagram häufiger von Frauen genutzt werden, die Männer jedoch bald zu ihnen aufschließen werden (jeweils 80% und 73%: Pew Research Center, 2015). Für Ihre Trainerinnen kann der Zugang zu lokalen, nationalen und internationalen Trainer\*innen-Netzwerken von unschätzbarem Wert sein. Sie können Ihren Trainerinnen den Aufwand bei der Suche nach Unterstützungsnetzwerken abnehmen, indem Sie lokale, nationale und internationale Trainer\*innen-Netzwerke erschließen und sie dann darin einbinden.

Interessanterweise sind Online-Diskussionsforen besonders bei Männern beliebt. Jeder fünfte männliche Internetnutzer gibt an, auf Webseiten wie Reddit, Digg oder Slashdot zu lesen und zu kommentieren, während nur 11% der Internetnutzerinnen diese Seiten frequentieren. Eine Umfrage von Pew Research aus dem Jahr 2013, bei der die Internetnutzer\*innen ausschließlich zu ihrer Nutzung von Reddit befragt wurden, zeigte eine ähnliche, geschlechtsspezifische Aufteilung.

Diese geschlechtsspezifischen Unterschiede ziehen sich tendenziell fast durch alle Umfragen des Pew Research Center, lediglich bei LinkedIn hat sich die Geschlechterkluft mit der Zeit verringert. Laut dem jetzigen Stand ist der Anteil der Männer (26%) und Frauen (25%), die diese professionelle Vernetzungsplattform nutzen, gleich hoch. Der Anteil der LinkedIn-Nutzerinnen, hat seit 2010 - als nur 12% der Frauen diese Plattform nutzten - stetig zugenommen.

### Mentoring-Programme

Mentoring ist ein wesentlicher Bestandteil der Bindung und Entwicklung von Trainerinnen, da sie bei Bedarf Zugang zu persönlicher Unterstützung haben. Außerdem gibt es Trainerinnen das Gefühl, dass sie in Ihrer Organisation gewürdigt werden, da wirksame Mentoring-Programme häufig kostspielig und ressourcenintensiv sind.

Die zusätzliche Infomappe enthält weitere Informationen zum [Mentoring-Projekt des finnischen Trainer\\*innenvereins](#).

Die zusätzliche Infomappe enthält weitere Informationen zum [SCORE Mentoring-Programm](#).





### Umgang mit Umbruchphasen

Menschen erleben immer wieder Umbruchphasen. Manche Erfahrungen bleiben Frauen vorbehalten oder haben manchmal eine größere Wirkung auf Frauen als auf Männer. Diese Umbruchphasen können unterschiedlich ausgeprägt sein und in manchen Fällen dazu führen, dass Trainerinnen nicht mehr zum Training kommen können oder nicht mehr ganz bei der Sache sind.

Die folgende Liste enthält einige Umbruchphasen, mit denen manche Frauen konfrontiert sind. Als Organisation sollten Sie mit solchen Umbruchphasen vertraut sein und entsprechend planen, wie Sie Frauen bei der Fortsetzung ihrer Trainerinnentätigkeit unterstützen können, oder wie Sie eine Zeit lang ohne sie auskommen können, um sie dann wieder behutsam einzugliedern. Mit einer solchen Organisationspolitik zeigen Sie, dass Sie Ihre Trainerinnen wertschätzen. Die Förderung solcher organisatorischen Maßnahmen wird Frauen darin bestärken, dass ihre Position in Ihrer Organisation gewürdigt wird.

Umzug	Umzug in eine andere Stadt/ins Ausland
Körperliche Verfassung erlaubt keinen Sport mehr	Behinderung (der Frau oder des*r Lebensgefähr*in, der*die sich um das Kind oder andere Familienmitglieder kümmert)
Kinder (durch Schwangerschaft oder Adoption)	Scheidung
Kindererziehung oder Pflege von Familienmitgliedern	Arbeitsplatzwechsel
Menopause	„Runder“ Geburtstag
Trauerfall	Auszug der Kinder

Manchmal bemerkt man diese Umbruchphasen erst dann, wenn die Leistung der Trainerinnen abfällt. Sie kommen beispielsweise ständig zu spät zum Training oder planen die Übungsstunden nicht mehr so gründlich wie früher. Sprechen Sie die betroffenen Trainerinnen vorsichtig, einfühlsam und ohne Wertung auf die Situation an.

In schwierigen Lebensphase ist gerade der Gesprächseinstig zur Unterstützung der Trainerin von wesentlicher Bedeutung. Ziehen Sie - je nach Situation - folgende Anregungen in Betracht:

- bieten Sie der Trainerin eine Auszeit an
- bieten Sie ihr professionelle Beratung an
- nennen Sie ihr persönliche Ansprechpartner\*innen innerhalb Ihrer Organisation (z.B. eine\*n Sozialbeauftragte\*n)
- versichern Sie ihr, dass Sie ihre Stelle im Verein halten werden, jedoch übergangsweise eventuell eine\*n Stellvertreter\*in einstellen müssen
- einigen Sie sich in beiderseitigem Einvernehmen auf eine klare Regelung, wie und über welchen Zeitraum hinweg sie den Verein/die Organisation auf dem Laufenden halten wird
- beruhigen Sie sie, zeigen Sie Einfühlungsvermögen und halten Sie den Kontakt

Die Organisation sollte die Trainerinnen während dieser Umbruchphasen entsprechend unterstützen, sodass sie nach einer Auszeit ihre Aufgaben zur gegebenen Zeit wieder übernehmen können.

### Zugehörigkeitsgefühl

Halten Sie den Kontakt zur Ihren Trainerinnen und binden Sie sie weiterhin in Trainingsumfragen sowie lokale und nationale Netzwerke ein. Bitten Sie die Trainerinnen um Feedback zu den Angeboten Ihrer Organisation.

Alle Trainer\*innen fühlen sich wertgeschätzt, wenn sie einer Gruppe angehören und ihre Position anerkannt wird.





## Öffentlichkeitsarbeit und Sichtbarkeit von Trainerinnen

### Öffentliche Anerkennung und Auszeichnungen

Es ist wichtig, die Arbeit Ihrer Trainerinnen anzuerkennen, da dies sie motiviert, weiterzumachen. Es gibt unterschiedliche Formen der Anerkennung, die weder kompliziert noch kostspielig sein müssen. Am einfachsten ist ein schlichtes „Danke“.

Verleihen Sie Trainings- oder Qualifikationszertifikate bei Veranstaltungen der örtlichen Gemeinde und berichten Sie darüber auf Webseiten, in den Sozialen Medien oder in der Presse.

Nominierungen und Preisverleihungen sind eine wunderbare Möglichkeit, die Leistung von Trainerinnen innerhalb ihrer Sportart, ihrer Branche oder auch bei anderen Frauen öffentlichkeitswirksam zu würdigen.

Haben Sie einen Preis für Trainerinnen? Hierzu gibt es unterschiedliche Ansichten. Einerseits würde man mit einem Preis, der ausschließlich Frauen vorbehalten ist, allgemein das Profil von Trainerinnen schärfen und vorbildliche Trainerinnen finden, mit denen Sie in Ihren Kommunikationskanälen werben könnten. Andererseits könnten Sie den Eindruck erwecken, dass Trainerinnen ausgegrenzt werden oder sich von ihren männlichen Kollegen abgrenzen, was zu einer Geschlechtertrennung innerhalb des Trainingspersonals führen könnte (Warum dürfen Frauen nicht bei der Verleihung Ihres Preises „Trainer\*in des Jahres“ mitmachen?)

Ziel sollte sein, die gleiche Anzahl an Trainern und Trainerinnen für einen Trainer\*innenpreis zu nominieren.

In beiden Fällen kann eine Nominierung das Selbstwertgefühl der Trainerinnen steigern und somit die für das Trainingswesen erforderlichen positiven Vorbilder schaffen. Die öffentliche Aufmerksamkeit, die eine solche Preisverleihung auf sich zieht, kann unbezahlbar sein und lässt sich sehr schön mit der Profilierung der Trainerinnen verbinden.

Planen Sie ausreichend Zeit und Ressourcen für folgende Aktivitäten ein:

- recherchieren Sie, welche Auszeichnungen zu Trainer\*innen passen
- überlegen Sie, wer die Trainer\*innen nach welchem Verfahren nominiert
- vermarkten Sie die Nominierung öffentlichkeitswirksam
- unterstützen Sie proaktiv die Nominierung von Trainerinnen
- beobachten Sie die Anzahl der eingegangenen Nominierungen und die Gewinner\*innen jeder Kategorie

Die zusätzliche Infomappe enthält weitere Kriterien für unterschiedliche Trainer\*innenauszeichnungen.

### Botschafter\*innen

Botschafter\*innen können Sie bei der Öffentlichkeitsarbeit für Trainerinnen unterstützen. Sie müssen nicht unbedingt etwas mit Ihrer Sportart zu tun haben, sollten jedoch als begeisterte Fürsprecher\*innen für Ihren jeweiligen Bereich werben. Um eine größtmögliche Wirkung zu erzielen, sollten Botschafter\*innen im Sport- oder Trainingsbereich eine große Medienpräsenz vorweisen können. Sie sollten die wichtigsten Fakten präsentieren können, wenn sie über Frauen im Trainingswesen sprechen. Die Botschafter\*innen sollten sich darüber freuen, dass sie mit ihrem Image und ihren Aussagen für Trainerinnen werben. Botschafter\*innen sprechen im Namen Ihrer Trainer\*innen. Sie müssen also darauf achten, dass die Trainer\*innen mit ihren Aussagen einverstanden sind.

### Vorbilder für Frauen

Ein Vorbild ist eine Person, die beispielhaft für die Werte, Einstellungen und Verhaltensweisen steht, die mit einer bestimmten Rolle in Verbindung gebracht werden.

Frauen in den Medien können anderen Frauen als Vorbild dienen, doch im Sport- und Trainingsbereich identifizieren sich Frauen meistens mit Personen, bei denen sie sagen können, „sie ist wie ich“. Sie sollten daher unbedingt darauf achten, dass nicht nur Ihre Sportlerinnen und Trainerinnen im Leistungssport im Rampenlicht stehen, sondern auch die Übungsleiterinnen in den Vereinen. Wenn Sie die Leistung dieser Frauen anerkennen und sie öffentlich als Vorbild bewerben, wird dies einen nachhaltigen Eindruck bei ihnen hinterlassen. Da Sie diesen weiblichen Vorbildern das Gefühl vermitteln, dass sie als Trainerinnen gewürdigt werden, werden Sie sie ziemlich sicher an Ihren Verein binden können.

Trainerinnen sind nahbare Vorbilder für die Kursteilnehmer\*innen: Sie motivieren die Menschen dazu, Sport zu treiben, aktiv zu bleiben und wiederzukommen. Die Unterstützung und Förderung Ihrer Trainerinnen ist daher sehr wichtig, um Ihre Kursteilnehmer\*innen zu halten.

- Jungs werden meistens von Männern trainiert: Sie werden daher schon im frühen Alter geprägt, welche Rolle die Frau im Sport hat.
- Mädchen brauchen Trainer\*innen, die sich in sie hineinversetzen können und sie dazu ermutigen, auch während der Pubertät weiterhin Sport zu treiben - eine Lebensphase, in der die sportlichen Aktivitäten dramatisch nachlassen.
- Frauen in der Gemeinde: Viele Frauen sind selbst aktiv und haben eine einflussreiche Stellung in der örtlichen Gemeinde; sie sollten ihre Fähigkeit, andere Menschen zu motivieren, dazu nutzen, selbst als Übungsleiterinnen Kurse zu geben und Menschen zum Sport zu motivieren.





## Wie vermarktet man Vorbilder?

Verkünden Sie der ganzen Welt, wie wertvoll Ihre weiblichen Vorbilder für Sie sind!

Fallstudien erzählen eine Geschichte und vermitteln eine Botschaft, mit der sich die Menschen identifizieren können. Präsentieren Sie Ihre Trainerinnen auf Bildern als Vorbilder, um so eine emotionale Verbindung mit den Leser\*innen herzustellen. Behandeln Sie folgende Inhalte:

- Wie fing sie als Trainerin an?
- Wen hat sie bis heute trainiert und aus welchen Gründen?
- Was motiviert sie, als Trainerin zu arbeiten?
- Was gefällt ihr beim Trainieren am besten?
- Welche Herausforderungen musste sie am Anfang und während ihrer Laufbahn als Trainerin meistern?

Dahinter steht die Idee, dass sich die Frauen beim Lesen dieser Geschichte mit dieser Trainerin identifizieren und denken, „Ich bin wie sie, ich kann das auch“. Schließen Sie daher die Fallstudie immer mit einschlägigen Informationen zur Trainer\*innenausbildung ab. Weiterführende Informationen sollten möglichst leicht verfügbar sein. Geben Sie, falls möglich, eine Kontaktperson im örtlichen Sportbüro oder -verein an.

## Männer als Fürsprecher

Wie bereits erwähnt, stellen Männer den Großteil des Trainingspersonals. Deswegen spielen sie bei der Gewinnung neuer Trainerinnen eine sehr wichtige Rolle und könnten sie bei folgenden Gruppen anwerben:

- Kursteilnehmerinnen
- Mütter der Kinder, die sie unterrichten
- Frauen in ihrem Bekanntenkreis

**Die meisten Trainer\*innen fangen als Kursteilnehmer\*innen an. In der zusätzlichen Infomappe finden Sie unsere Handreichung für Trainer\*innen „[Frauen und Mädchen trainieren](#)“, die speziell auf die Bedürfnisse von Frauen und Mädchen eingeht.**

Männliche Vorbilder im Sport- und Trainingsbereich können auch als Fürsprecher agieren und ihre Medienpräsenz dazu nutzen, Frauen von den Vorzügen des Trainer\*innenberufs zu überzeugen.

Angesichts der weltweit ungleichen Machtverteilung zwischen Männern und Frauen, rief die UN 2014 die HeforShe Kampagne ins Leben.

## Entwicklung als Trainerin

Vermitteln Sie Ihren Trainerinnen das Gefühl, dass sie zu Ihrem Team gehören. So bleiben sie engagiert, motiviert und fühlen sich gewürdigt - und sie werden Ihnen lange als Trainerinnen erhalten bleiben.

**[Im Infoblatt zur Entwicklung von Trainerinnen finden Sie Methoden für die Ausbildung von Trainerinnen.](#)**

