Leistung

„Leistung muss sich lohnen!“

Ein persönlicher Beitrag zur Schiedsrichter-Problematik von Carlo

1. 56 Jahre Begegnungen
2. SR-Untersuchung der Uni Bielefeld, Zitate
3. Multiples Beziehungsgeflecht
4. Ausblick
5. Zum Schluss

© Carlo Schulz , presented by Heiko Meischt, 25.09.2013

1 56 Jahre Begegnungen

Mein erster Schiedsrichter war mein Vater. Das Spiel fand 1950 in Griesheim bei Darmstadt statt, wir verloren 1:17. Schon während des Spiels tröstete mich mein Schiedsrichter/Vater, was er übrigens auch anderen Jungen gegenüber tat, die Probleme hatten.

1952 in Pfungstadt war ich dabei, als mein Vater ein Feldhand-ballspiel im „Waldstadion“ leitete. Nach dem Sportgruß lief er auf seine 98-er Fichtel und Sachs zu - hinter ihm eine Menge Men-schen mit Schaum vor dem Mund – und nur knapp entflohen wir dem Mob.

© Carlo Schulz , presented by Heiko Meischt, 25.09.2013

Meine erste Rote Karte bekam ich 1968 aus politischen Gründen. Als Jungsozialist pflegte ich das Maul aufzureißen, das mir der Angehörige der Jungen Union auf dem Spielfeld als Schiedsrichter stopfte, nachdem ich im Zurücklaufen eine wegwerfende Handbewegung gemacht hatte.

1973 – ich war Spielertrainer der 1. Mannschaft und Trainer von 3 Jugendmannschaften – antworteten alle anderen Befragten mit nein, so dass mein Abteilungsleiter und ich zum Schiedsrichterlehrgang gingen, damit keine Mannschaft zurückgezogen werden musste.

© Carlo Schulz , presented by Heiko Meischt, 25.09.2013

1986 stiegen wir in die Bundesliga auf. Neben den frustrierenden Erfahrungen mit den Vereinsvertretern, die unsere Abrechnungen – es gab in der 1. Liga 100 DM, wochentags 150 DM – mit dem finanziellen Aus ihrer Vereine verbanden, registrierte ich, dass mein Auto nach 2 Jahren 100 000 km auf dem Buckel hatte und sein Wert um 35 000 DM gesunken war.

Spieler, Trainer und Offizielle stellten sich als Fanatiker, Trickser, Berechnende, Schleimer und gelegentlich auch als Sportler dar. Dies galt auch für die Zuschauer, von denen mein Partner dreimal Schläge erhielt und mir einer sagte: „So einen wie dich hätte man unter Adolf vergast!“ Dagegen war die überdimensionale Blindenfahne in Lübeck eine Wohltat.

© Carlo Schulz , presented by Heiko Meischt, 25.09.2013

Sekretäre/Zeitnehmer waren objektiv, hatten die Vereinsbrille auf, spielten eine Rolle für Gespanne ihrer Verbände, einer schlief beim „Bär in Pfullingen“ am Tisch ein.

Beobachter agierten pädagogisch, autoritär, strategisch und - in mehrfacher Hinsicht – weisungsgebunden.

© Carlo Schulz , presented by Heiko Meischt, 25.09.2013

Die DHB-Lehrwarte – ich begegnete Ra Cassel, Dr. Barkhausen und Willi Hackl – zeigten sich voreingenommen, objektiv engagiert, kompetent und später zunehmend die Interessen der Vereine/TK erfüllend.

Seit 1998 war ich selbst Lehrwart. Meine Begegnungen mit allen im dargelegten Beziehungsgeflecht Agierenden haben auch in dieser Verantwortung die o.a. Erfahrungen bestätigt.

© Carlo Schulz , presented by Heiko Meischt, 25.09.2013

Fazit:

• Die Gesellschaft besteht aus Abhängigen - Unabhängigen, Befehlshabern - Befehlsempfängern, Strategen – Chaoten, Engagierten – Desinteressierten, Machern – Schleimern, Konkurrenten - Kollegen/Kolleginnen und – wenigen – Freunden.

• Schiedsrichter sind Teil dieser Gesellschaft. Dies anzuerkennen, ist eine wichtige Grundlage für die Beschäftigung mit der Problematik des Schiedsrichterwesens.

© Carlo Schulz , presented by Heiko Meischt, 25.09.2013

- Die Industriegesellschaften verändern sich unter den Einflüssen der Globalisierung – und des weltweiten Terrorismus - in einem immer rasanter werdenden Tempo.

- „Das Sein bestimmt das Bewusstsein.“ Dieser Satz von Karl Marx trifft auch auf uns Schiedsrichter zu. Wir haben ein Sein, wo bleibt das Bewusstsein?

- Und: Wer glaubt, man könne noch immer so handeln wie vor 10 oder gar 20 Jahren, der irrt sich. Wissen das Funktionsträger schon?

© Carlo Schulz , presented by Heiko Meischt, 25.09.2013

2

SR-Untersuchung der Uni Bielefeld, Zitate

Daniel Meßling und Christian Tiemeyer – Studenten der Uni Bielefeld – haben im Rahmen des Projekts

„Und wenn man Glück hat, macht's auch Spaß"

die Frage untersucht

„Warum wird und bleibt man Schiedsrichter?"

Dabei standen im Wesentlichen Fragen nach der Motivation, Bezahlung, Aufstiegschancen, familiären Anbindung, dem Selbstbewusstsein und der Machtausübung im Mittelpunkt.

Das Ergebnis der Untersuchung ist nicht überraschend. Es lässt sich – mit geringen Abstrichen – mit meinen Erfahrungen aus 56 Jahren vergleichen. Interessant sind die Hinweise auf die Schiedsrichtergestellung durch die Vereine, die hier aber außer Acht gelassen werden sollen.

Die Tatsache, dass das Schiedsrichterwesen Gegenstand solcher Untersuchungen wird, ist interessant; die Untersuchungen sollten aufmerksam gelesen werden.

UNIVERSITÄT BIELEFELD / SS 2001

Fakultät für Psychologie und Sportwissenschaften

Abt. Sportwissenschaft

Veranstaltung: Projekt – Und wenn man Glück hat macht`s auch Spaß

Veranstalter: Dr. Sabine Rethorst

Warum wird und bleibt man Schiedsrichter?

Vorgelegt von:

Daniel Meßling und Christian Tiemeyer

Wellensiek 1998, Uelzener Str. 10

33619 Bielefeld, 33719 Bielefeld

Matr.Nr.: 1290839, Matr.Nr.: 1286571

© Carlo Schulz , presented by Heiko Meischt, 25.09.2013

Inhaltsverzeichnis

Es gibt einen Schiedsrichtermangel – warum?

Die verwendeten Theorien:

- *Heckhausens Motivationsmodell*
- *Konzept vom DHB-Schiedsrichterwart W. HACKL*
- *Förderkader und Aufwandsentschädigung*

Warum wird/bleibt man Schiedsrichter?

Empirischer Teil:

- *Untersuchungsmethodik*
- *Personenstichprobe*
- *Merkmalsstichprobe*
- *Verfahren der Datenverarbeitung*
- *Versuchsdurchführung*
- *Ergebnisse und Interpretation*

Zusammenfassung und Diskussion

Literaturverzeichnis

Ausgewählte Zitate aus der Zusammenfassung:

... nahmen an unserer Untersuchung **wesentlich mehr Männer (83%)** als Frauen teil ...

... es gab **unter 20 Jahren** eine extreme **Häufung** ... da sich die **Anfänger** verstärkt auf diesen Bereich verteilten ...

... von den 25 Anfängern haben sechs bereits Schiedsrichter in ihrer Familie ...

... dass es für die Schiedsrichtertätigkeit eine Aufwandsentschädigung gibt, spielt für die Probanden mit geregeltem Einkommen kaum eine Rolle, Schülern und Studenten ist dies wichtiger ...

... Aspekte wie Alltagsstress abbauen, in ... Machtposition zu gelangen, die körperliche Fitness zu trainieren, soziale Kontakte ... zu pflegen oder der **Leistungsgedanke** spielen jeweils **keine übergeordnete Rolle ...**

... dem Verein zu helfen ... ist schon bedeutend wichtiger eingestuft, besonders bei den älteren ...

... auch seiner **Sportart verbunden zu bleiben** ... ist **ein wichtiger Grund** ...

... mit einem Freund/einer Freundin zusammen zu pfeifen, stellt sich für Frauen höher zu bewerten dar als für Männer ...

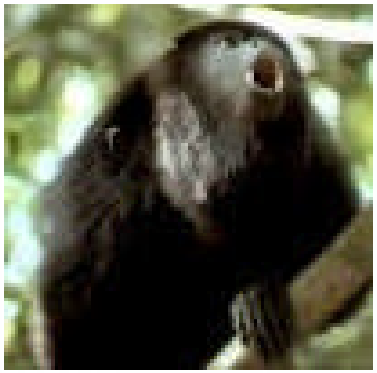
... **ältere Schiedsrichter** sind ... **weniger beeinflussbar** als jüngere ...

... die Schiedsrichtertätigkeit wird von fast allen für wichtig gehalten ...

© Carlo Schulz , presented by Heiko Meischt, 25.09.2013

... Gründe, die nicht direkt mit der Tätigkeit zu tun haben ... stellen für die meisten die Hauptgründe dar, später einmal aufzuhören ...

... Beschimpfungen oder fehlende Akzeptanz spielt eher keine so große Rolle ...



... gerade **für jüngere Schiedsrichter** wäre es ... ein **Anreiz**, würde die **Aufwandsentschädigung erhöht ...**

... außerdem wäre es denkbar, dass sich **bei** einer äußerst **lukrativen Bezahlung** ein **Söldnertum** entwickeln könnte, und vielen nicht ... an einer korrekten und guten Spielleitung liegt ...

... das Problem liegt also darin, junge Schiedsrichter zu finden, die lange pfeifen und Aufstiegsmöglichkeiten haben ...

... ein möglicher Weg wäre ... die Idolwirkung ... dazu müssten allerdings ... Medien mithelfen ... auch ein Zeitungsartikel über ein junges Schiedsrichtergespann, das einen Aufstieg geschafft hat, könnte motivierend wirken ...

© Carlo Schulz , presented by Heiko Meischt, 25.09.2013

... ein **tolles Konzept** hat auch der **TuS Bielefeld-Jöllenbeck** entwickelt ...so dass **alle Mannschaften auch Schiedsrichter stellen mussten** ... **im männlichen Bereich bis zur D- und im weiblichen bis zur C-Jugend stellt der Heimverein den Schiedsrichter ...**

... der Verein bietet ... einmal monatlich ein Fördertraining mit einem ausgebildeten Schiedsrichter an und hat die 12 Jugendlichen im Alter von 14-18 Jahren ... mit einem T-Shirt ausgestattet ... außerdem bekommen sie pro Spiel ... ein paar Euro aus der Jugendkasse ... bei den Spielen ist ... ein Schiedsrichter anwesend ... fünf etwas Ältere ... haben mittlerweile eine erfolgreiche Ausbildung absolviert ...

© Carlo Schulz , presented by Heiko Meischt, 25.09.2013

Zitate

Hans Thomas hatte einmal die folgenden Zitate zum Thema SR-Lehrgänge/Fortbildungen zusammengestellt, die einen Einblick in die Praxis vermitteln:

Quelle: www.handballecke.de

© Carlo Schulz , presented by Heiko Meischt, 25.09.2013

07.01.03

Bei uns im Bezirk hatten wir letzte Saison 5 (!!!) Lehrgänge mit Anwesenheitspflicht. Hielt ich für ein Anzeichen dafür, dass man da auch hinterher ist, aber was war ???

---> 1. Lehrgang: 2-stündige Diskussion über das richtige Ausfüllen der Fahrtkostenabrechnungen

---> 2. Lehrgang: Wie verfahr ich mit einbehaltenen Pässen (auch 2,5 Stunden)

---> 3. Lehrgang: Probleme, Anregungen an die Schiedsrichter-Einteiler/Beobachter (War ganz sinnvoll, aber raus kam nix)

---> 4. Lehrgang: falsch ausgefüllte Spielberichtsbogen (Hier ging es um Fehler des Sekretärs/Zeitnehmers)

---> 5. Lehrgang: War ich geschäftlich unterwegs.

Ich kenne Schiedsrichter, die haben mehr Zeit in Lehrgängen verbracht als in Hallen. Ist halt leider von Bezirk zu Bezirk unterschiedlich

07.01.03

also ich kann nur vom ... reden. Ich habe meinen Schein 1997 (C-Lizenz) gemacht und ich musste dazu erstmal eine Prüfung(Regeltest) absolvieren. Danach muss man Jugendspiele pfeifen und sich sozusagen beweisen um dann in den Kader der B-Anwärter aufgenommen zu werden. Dazu muss man eine bestimmte Anzahl an Spielen gepfiffen haben. Danach wird man vereinzelt in Männerspielen usw. eingesetzt, bis man dann in den B-Kader aufgenommen wird, wo ich seit 1998 auch bin. Da werden jedes Jahr im Mai Lehrgänge abgehalten und das vergangene Spieljahr ausgewertet, die neuen Regeln erklärt. Dort wird die Fitness der Schiedsrichter überprüft und auch jedesmal ein Regeltest absolviert und wer den nicht besteht, hat noch eine zweite Möglichkeit und wenn man den wiederum nicht besteht, wird man in den B-Kader für diese Saison nicht eingesetzt. Es gibt außerdem noch einen Halbzeitlehrgang, der immer im Dezember ist, wo auch jeder Schiedsrichter einen Regeltest absolvieren muss. Wie du also siehst, sind die Schiedsrichterlehrwarte bei uns im ... schon hinterher, dass jeder Schiedsrichter ordentlich ausgebildet ist!

© Carlo Schulz , presented by Heiko Meischt, 25.09.2013

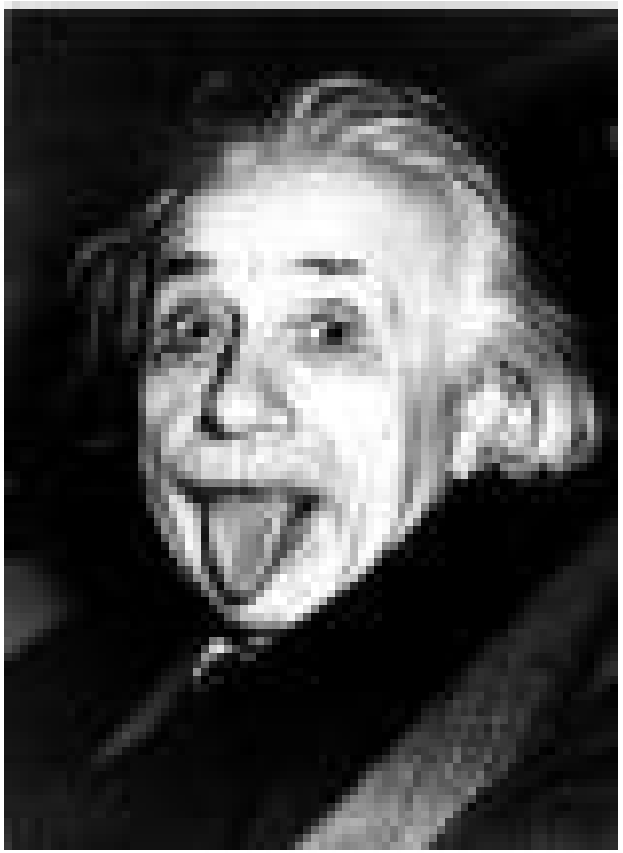
07.01.03

Sicherlich gibt es mit dem einen oder anderen Schiedsrichter in den unteren Klassen Probleme. Aber meines Erachtens liegt es an der Jugendförderung und an der Ausbildung. Bei uns im Kreishandballverband gibt es schon seit Jahren keine Weiterbildung für Schiedsrichter. Der Altersschnitt hat schon längst die Ü 40 überschritten. Ich habe meinen Schein als Beispiel 1993 gemacht und habe bis zu unseren Aufstieg in die Oberliga (2000) keine Weiterbildung, keinen Regeltest gemacht. Ich habe über unseren Verband nicht die Möglichkeit bekommen. Natürlich habe ich mit meinem Gespannpartner dann selber was gemacht, aber wenn ich bedenke, dass es schon 1997 eine Regeländerung gab und es keine Weiterbildung gab, dann sollte man sich über die Leistung der Schiedsrichter nicht wundern. Wie es in den anderen Verbänden aussieht, kann ich nicht sagen, ich kann hier nur vom Kreis ... reden.

© Carlo Schulz , presented by Heiko Meischt, 25.09.2013

07.01.03

Sollte das nicht zu denken geben?



© Carlo Schulz , presented by Heiko Meischt, 25.09.2013

	Primäre Ebene	Sekundäre Ebene	Tertiäre Ebene
		Führung/Verband	
	Partner	Führung/Bezirk	
	Perspektive	Aus- und Weiterbildung	
	Bewusstsein	Spielklasse	
	Sein	Zuschauer	
	Einkommen	Beobachter	
	Arbeitsstätte	Trainer/Offizielle	
	Ausbildungsort	Spieler	Dachverband
	Wohnort	Sekret./Zeitnehmer	Regionalverband
	Ausbildung/Beruf	Verein	Verband
	Gesundheit	Kollegen	Bezirk
Schiedsrichter	Familiäres Umfeld	*Partner*	Verein

3

Multiples Beziehungsgeflecht

© Carlo Schulz , presented by Heiko Meischt, 25.09.2013

Der Schiedsrichter ist in der Ausübung seiner Tätigkeit Teil eines vielfach verflochtenen – multiplen – Beziehungsgeflechts. Die Grafik zeigt, dass er auf 3 Ebenen bis zu 37 Beziehungen zu bewältigen hat, die sich auf ein Vielfaches von darin agierenden Menschen erhöhen, deren Anzahl – in der Kieler Ostseehalle beispielsweise – bis auf 7500 und mehr ansteigen kann.

© Carlo Schulz , presented by Heiko Meischt, 25.09.2013

Im Folgenden sollen die Interessen der auf der sekundären und tertiären Ebene Agierenden überschaubar dargestellt werden:

Sekundäre Ebene	Leistungsgesellschaft
Führung/Verband	Erfolg – Bezirke – Vereine – Finanzen – SR - Politik
Führung/Bezirk	Erfolg – Vereine – Finanzen – Spielbetrieb – SR - Politik
Aus- und Weiterbildung	Erfolg – Qualität – Vereine – Finanzen – Verband - Strategie
Spielklasse	Erfolg – Finanzen - Druck
Zuschauer	Erfolg mit jedem Mittel – Solidarität - Sportlichkeit
Beobachter	Weiterbildung – Erfolg – SR – Verein - Strategie
Trainer/Offizielle	Erfolg – Konkurrenz – Finanzen – Spieler - Strategie
Spieler	Erfolg – Konkurrenz – Finanzen – Trainer - Strategie
Sekret./Zeitnehmer	Zweckgemeinschaft – Verein – Hobby - Strategie
Verein	Erfolg – Finanzen – Spieler - Konkurrenz – Solidarität – SR - Politik
Kollegen	Zweckgemeinschaft – Verein - Konkurrenz - Mitstreiter
Partner	Zweckgemeinschaft – Verein - Kameradschaft - Hobby

© Carlo Schulz , presented by Heiko Meischt, 25.09.2013

Ausgewählte Interessen nach der Zahl der Nennungen:

Erfolg (mit jedem Mittel)	**9**
Strategie/Politik	**8**
Finanzen	**7**
Verein(e)	**7**
Konkurrenz	**4**
SR	**4**
Zweckgemeinschaft	**3**
Hobby	**2**
Sportlichkeit	**1**

© Carlo Schulz , presented by Heiko Meischt, 25.09.2013

B

Tertiäre Ebene	Leistungsgesellschaft
Dachverband	Erfolg – Finanzen – Außendarstellung – Konkurrenz – Vereine - Spielbetrieb - Verwaltung – Gestaltung - Politik
Regionalverband	Erfolg – Bezirke – Vereine – Finanzen – Spielbetrieb – Verwaltung – Gestaltung - Politik
Verband	Erfolg – Bezirke – Vereine – Finanzen – Spielbetrieb – Verwaltung – Gestaltung - Politik
Bezirk	Erfolg – Finanzen - Spielbetrieb – Vereine - Verwaltung – Gestaltung - Politik
Verein	Erfolg – Mitglieder – Werbung - Finanzen – Verwaltung – Gestaltung - Vereinsleben

© Carlo Schulz , presented by Heiko Meischt, 25.09.2013

Ausgewählte Interessen nach der Zahl der Nennungen:

Erfolg	**5**
Finanzen	**5**
Verwaltung, Gestaltung	**5**
Politik	**4**
Vereine	**4**
Spielbetrieb	**4**
Werbung/Außendarstellung	**2**

Dem ist nichts hinzuzufügen!

© Carlo Schulz , presented by Heiko Meischt, 25.09.2013

Aber es verdeutlicht einmal mehr, dass die Schiedsrichter in diesem Geflecht

- **die schwierigste Rolle spielen**

- **den undankbarsten Job ausüben**
- **hervorragend aus- und weitergebildet sein müssen**
- **von den Medien entdeckt und entsprechend dargestellt werden müssen**
- **und für ihre Leistung nicht angemessen bezahlt werden**

© Carlo Schulz , presented by Heiko Meischt, 25.09.2013

4.

Ausblick

• **Schiedsrichter müssen realisieren, dass sie in diesem von Erfolg, Finanzen und Strategien/Politik geprägten Geflecht als notwendiges Übel angesehen werden.**

• **Dem steht gegenüber, dass ohne Schiedsrichter kein Wettkampfspiel durchgeführt werden kann.**

• **Die Leistung der Schiedsrichter wird immer umstritten sein und dies mindert ihren Wert, denn mehr denn je gilt:**

Was nichts wert ist, darf nichts kosten!

Eine Klammer, aus der wir uns befreien müssen!

© Carlo Schulz , presented by Heiko Meischt, 25.09.2013

Zur Tendenz:

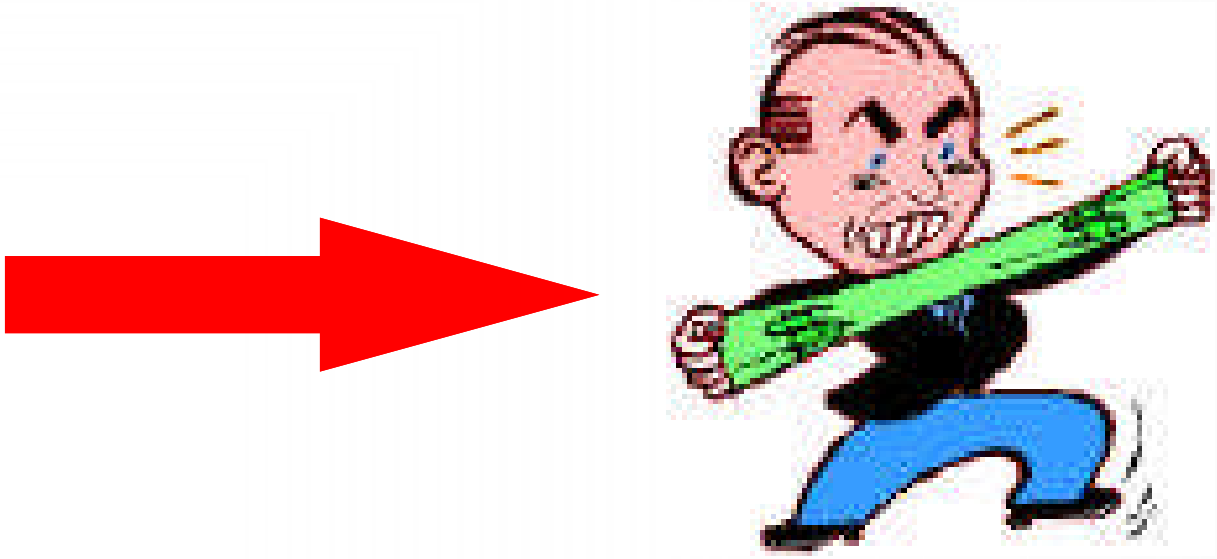
Die Existenz des Handballs spielt sich auf 3 Ebenen ab:

Profi - Ebene
Übergangs - Ebene
Amateur - Ebene

- **Der Amateur – Ebene wird dabei weiterhin die Aufgabe der Schiedsrichtergewinnung sowie deren Aus- und primären Weiterbildung zugeordnet bleiben.**
- **Über die hierfür notwendigen finanziellen und organisatorischen Mittel wird man verhandeln/streiten müssen.**
- **Zwischen der unteren und der oberen Ebene bestehen differenzierte Abhängigkeiten:**

- **Wenn die Amateur – Ebene Kinder zum Handballspiel gewinnen will, ist sie von der Medienpräsenz des Handballs auf der Profi – Ebene abhängig.**

- **In diesem Punkt ist die Profi – Ebene jedoch nur bedingt von der Amateur – Ebene abhängig, denn man wird sich auf dem erweiterten EU- und dem Weltmarkt immer Spieler kaufen können, solange der Erfolg die Finanzen sichert.**



© Carlo Schulz , presented by Heiko Meischt, 25.09.2013

Für die Schiedsrichtergewinnung und deren Aus- und primärer Weiterbildung auf der Amateur – Ebene aber muss gelten:

Wer „oben“ Qualität fordert, der muss sie „unten“ ermöglichen!

© Carlo Schulz , presented by Heiko Meischt, 25.09.2013

Zur Qualität:

- **Schiedsrichter-Qualität zeigt sich in 3 Merkmalen: Regelkunde/Regelauslegung, Psychologie und Fitness.**

- **Psychologie, Regelkunde/Regelauslegung sowie Fitness beweisen sich vor allem in der Praxis. Deshalb muss die Praxis Teil der Ausbildung werden.**

- **Die 3 Qualitätsmerkmale müssen in der Ausbildung unverzichtbare Bestandteile sein und in der Weiterbildung immer wieder abgefragt und gesichert werden.**

- **In der Aus- und Weiterbildung sind Begleitung und Beratung unverzichtbar.**

© Carlo Schulz , presented by Heiko Meischt, 25.09.2013

Zur Qualitätsentwicklung und –sicherung:

- **Die Professionalisierung der Mitarbeiter in der Lehrarbeit ist unverzichtbar.**
- **Die technische Ausstattung muss professionelles Arbeiten ermöglichen.**
- **Die Entwicklung von Qualitätsstandards ist absolut notwendig; sie erfordert die enge Kooperation auf allen 3 Ebenen des Handballsports.**
- **Die Medienpräsenz der Schiedsrichter auf allen Ebenen ist herzustellen; es kann nicht sein, dass die Bundesliga quasi das Monopol ausübt und dabei – gewollt oder gezwungenermaßen – die Schiedsrichter negiert. Hier haben vor allem die Bezirke und der Verband einen riesigen Nachholbedarf!**
- **Der Verband sorgt mit den Bezirken für die Durchsetzung der Qualitätsstandards. Auf diese Weise sichert er die Qualität und sorgt für einen hervorragend aus- und weitergebildeten Unterbau.**
- **Der Dachverband holt besonders talentierte Schiedsrichter auf der Übergangsebene ab und fördert sie innerhalb der Profi – Ebene.**
- **Auf der Übergangs – Ebene haben Verbände, Regionalverbände und der Dachverband die Verpflichtung zur intensiven Kommunikation, Weiterbildung und Innovation.**

© Carlo Schulz , presented by Heiko Meischt, 25.09.2013

Zur konzeptionellen Entwicklung:

- **Entwicklungen sind zielorientiert. Dabei hilft es wenig, wenn Ziele vorgegeben und nicht demokratisch zustande gekommen und vereinbart worden sind.**
- **Entwicklungen sind prozessorientiert. Prozesse verlangen nach Handlungs- und Zeitplänen. In diese müssen mögliche Unterstützungssysteme eingebunden sein.**
- **Entwicklungsprozesse verlangen nach Transparenz, Teamarbeit und Evaluation.**
- **Konzeptionelle Entwicklung hat einen Anfang und kein Ende. Sie bedeutet lebenslanges Lernen!**

5.

Zum Schluss:

Ich habe zum Ende meiner Zeit als Lehrwart den Versuch unternommen, 56 Jahre Begegnungen mit Schiedsrichtern, 33 Jahre Praxis als Schiedsrichter und 8 Jahre Praxis als Lehrwart zusammenzufassen. Das Ergebnis soll Denkanstoß sein, nichts mehr. Denkanstöße aber halte ich für wichtig. Wichtig deshalb, weil ohne sie Entwicklungen über einem hinweg brausen und man sie mitunter erst zur Kenntnis nimmt, wenn es für Veränderungen zu spät ist.

Mein Denkanstoß zum Entwicklungsprozess

„Leistung muss sich lohnen“

© Carlo Schulz , presented by Heiko Meischt, 25.09.2013

„Wer sind wir?“ = Bestandsaufnahme

Das Ergebnis einer *Befragung* aller Schiedsrichter zeigt: Wir sind die Personengruppe im Handballsport, die den schwierigsten Job ausübt und keine Lobby hat.

„Was wollen wir?“ = Zielsetzung

Wir wollen zu einer anerkannten Personengruppe im Handballsport werden, die durch die Qualität ihrer Leistung eine Lobby bekommt und angemessen entschädigt wird.

© Carlo Schulz , presented by Heiko Meischt, 25.09.2013

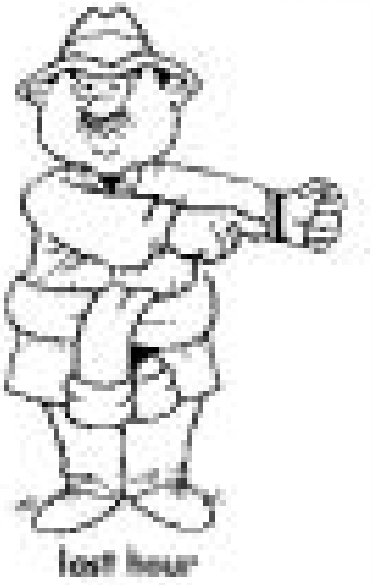
„Wie wollen wir's erreichen?“ = Handlungsplan

Wir wollen die Notwendigkeit der Professionalisierung der Mitarbeiter und einer modernen technischen Ausstattung transparent machen, Qualitätsstandards für die Aus- und Weiterbildung entwickeln, sie realisieren und die Qualität sichern. Als ein existentielles Mittel auf dem Wege dazu sehen wir unsere Medienpräsenz in Vereinen, Bezirken und im Verband an. Teamarbeit hat Vorrang, Evaluation (Bestandsaufnahme/Untersuchung) sorgt für die Überprüfung von Teilergebnissen und gibt die Möglichkeit, Kurskorrekturen zu vereinbaren.

© Carlo Schulz , presented by Heiko Meischt, 25.09.2013

„Wer kann uns helfen?“ = Suche nach Verbündeten

Die Hilfe kann zunächst nur durch jeden Einzelnen von uns kommen. Unser Ziel muss in den SR-Arbeitskreisen in Verein, Bezirk und Verband offensiv vertreten werden. Potentielle Verbündete sehen wir in den SR-Arbeitskreisen der Regionalverbände und des Dachverbands, auch SR-Institutionen anderer Sportverbände mit gleicher Problematik kommen als Helfer in Frage. Darüber hinaus muss professionell nach Sponsoren – möglichst im Bereich der Medien – gesucht werden. Hier erwarten wir vom Präsidium tatkräftigste Unterstützung.



© Carlo Schulz , presented by Heiko Meischt, 25.09.2013

„Wann wollen wir's erreichen?“ = Zeitplan

Mit der Innovation der Neulinge-Ausbildung haben wir begonnen. Für die Entwicklungsphase der Qualitätsstandards setzen wir uns die Jahre 2003 – 2005 zum Ziel. In dieser Zeit soll auch die Professionalisierung/technische Ausstattung durchgesetzt sein. Wir erwarten in den Jahren 2005 – 2007 eine deutliche Qualitätssteigerung, die sich in wesentlich verbesserter Medienpräsenz widerspiegelt. Die Medienpräsenz und unser engagierter Einsatz auf allen Ebenen führen zu einer effektiven Lobby, die spätestens 2009 zum Ziel führt.

© Carlo Schulz , presented by Heiko Meischt, 25.09.2013

Und wenn man Glück hat,

macht's auch Spaß!

Carlo Schulz, Runkeler Straße 36 A, 35781 Weilburg

Tp	**06471-922212**	**Td**	**06471-328245**
Mp	**0172-7602805**	**Fd**	**06471-328275**

Ep vadder.schulz@t-online.de

Ed k.schulz@wlb.ssa.hessen.de

© Carlo Schulz , presented by Heiko Meischt, 25.09.2013