„Frauen fallen nicht vom Himmel“

Der aktuelle Gleichstellungsbericht des LandesSportBundes Niedersachsen zeigt, dass Frauen in Führungspositionen im organisierten Sport weiterhin deutlich unterrepräsentiert sind. Beim Kreissportbund Lüneburg sieht das anders aus: Dort tragen Frauen auf haupt- und ehrenamtlicher Ebene Verantwortung. Geschäftsführerin Susanne Pöss erklärt, wie sie selbst in ihre Rolle hineingewachsen ist, warum Förderung so wichtig ist und weshalb der Sport nicht dauerhaft allein vom Idealismus leben kann.

Wenn man auf den aktuellen Gleichstellungsbericht schaut, scheint der organisierte Sport bei Frauen in Führungspositionen noch einiges vor sich zu haben. Wie blickst Du auf die Situation?

Mit einer gewissen Frustration, ehrlich gesagt. Die Zahlen zeigen ja sehr deutlich, dass Frauen in Führungspositionen nach wie vor unterrepräsentiert sind. Gleichzeitig weiß ich aber auch, dass es viele hochqualifizierte Frauen gibt, die solche Aufgaben übernehmen könnten. Deshalb darf man sich mit dem Status quo nicht zufriedengeben. Man muss sich fragen: Wie schaffen wir es, Frauen zu gewinnen, zu fördern und auch langfristig zu halten?

Du bist seit vielen Jahren Geschäftsführerin des Kreissportbundes Lüneburg. Wie hat Dein Weg begonnen?

Eigentlich begann alles über die Frauensporttage. Ich war zunächst Teilnehmerin, später Referentin und im Folgejahr habe ich den Frauensporttag für den KSB hauptverantwortlich und ehrenamtlich organisiert. Über diese Angebote bin ich ins Ehrenamt hineingewachsen. Irgendwann sprach mich meine Vorgängerin an und fragte, ob ich mir vorstellen könnte, Verantwortung zu übernehmen. So bin ich Schritt für Schritt in Führungsaufgaben gekommen. Rückblickend bin ich tatsächlich ein Beispiel dafür, dass die Qualifizierungs- und Führungskräfteangebote im Sport funktionieren. Wenn das sportliche Umfeld den Engagierten dann noch Vertrauen schenkt, sie frühzeitig einbindet und mitgestalten lässt, kann das ein echter Erfolgsfaktor sein.

War das von Anfang an Dein Plan?

Nein, überhaupt nicht. Ich habe mich nie hingesetzt und gesagt: Ich will unbedingt Geschäftsführerin werden. Aber ich hatte immer Lust, Dinge zu gestalten und weiterzuentwickeln. Als sich Möglichkeiten ergeben haben, habe ich sie genutzt. Wichtig war dabei auch, dass Menschen an mich geglaubt und mich unterstützt haben. Ohne solche Wegbegleiter wird es deutlich schwieriger. Ganz wichtig ist mir auch zu sagen, dass dies sowohl Frauen als auch Männer waren.



Susanne Pöss

Wie hast Du die Anfangszeit in einer damals noch stark männlich geprägten Verbandswelt erlebt?

Man brauchte auf jeden Fall ein dickes Fell. Als ich in den Vorstand kam, saßen dort fast ausschließlich ältere Männer. Das war damals nichts Ungewöhnliches. Es gab Situationen, in denen man sich behaupten musste oder in denen einem signalisiert wurde, wie die Rollenverteilung traditionell gesehen wird. Gleichzeitig habe ich aber auch erlebt, dass man mir Freiheiten gelassen und meine Ideen unterstützt hat. Deshalb wäre es zu einfach, die Zeit nur negativ zu beschreiben. Es gab Widerstände, aber eben auch viele Menschen, die Veränderungen zugelassen haben. Wichtige Schlüsselmomente waren für mich als ich gelernt hatte Widerstände als Entwicklungschance zu betrachten. Auch wenn es in herausfordernden Situationen besonders schwierig ist, aber mit der Frage „Was ist das Gute daran?“ kann man die innere Haltung schon mal positiv stimmen und lösungsorientierter in der Sache vorgehen.

Hattest Du das Gefühl, Dir als Frau Anerkennung besonders erarbeiten zu müssen?

Sicherlich. Gerade als junge Geschäftsführerin musste ich erst einmal zeigen, dass ich die Aufgabe ausfüllen kann. Viele kannten mich nicht und wussten nicht, wofür ich stehe. Ich habe immer versucht, über meine Arbeit zu überzeugen: verlässlich sein, Lösungen finden, Dinge umsetzen. Langfristig entsteht Vertrauen nicht durch Titel, sondern durch Handeln und Ergebnisse. Ich glaube, das hat mir geholfen.

Der KSB Lüneburg gilt heute modern und serviceorientiert. Was war der Schlüssel zu dieser Entwicklung?

Das ist und war ein langer Prozess. Wir haben Schritt für Schritt Strukturen aufgebaut, Personal gewonnen und Zuständigkeiten neu organisiert. Früher musste ich gefühlt jeden einzelnen Arbeitsprozess selbst erledigen. Mit der Zeit konnten wir zusätzliche Stellen schaffen, den Vereinsservice ausbauen, Social Media etablieren, neue Projekte entwickeln und die Geschäftsstelle insgesamt professionalisieren. Das Entscheidende war aber immer, dass wir Menschen gefunden haben, die Lust hatten, Verantwortung zu übernehmen und gemeinsam etwas zu bewegen.

Welche Rolle spielt dabei die Unternehmenskultur?

Eine große. Wir versuchen, Menschen Freiräume zu geben und ihre Stärken und die Stärken der anderen zu nutzen. Nicht jeder muss alles können. Wichtig ist, dass die Aufgaben zu den Personen passen. Wenn Menschen spüren, dass ihre Ideen gefragt sind und sie gestalten können, entsteht eine ganz andere Dynamik. Das hat uns über viele Jahre getragen.

Du sprichst oft vom Idealismus im Sport. Ist das noch ein Erfolgsmodell?

Idealismus ist wichtig und ohne ihn würde vieles im Sport gar nicht funktionieren. Aber wir dürfen uns nicht darauf verlassen, dass Motivation jede strukturelle Schwäche ausgleicht. Die Anforderungen sind deutlich gestiegen, die Aufgaben werden komplexer und die Erwartungen an Mitarbeitende wachsen. Gleichzeitig können wir nicht davon ausgehen, dass Menschen dauerhaft Mehrarbeit leisten oder auf gute Entwicklungsmöglichkeiten verzichten. Deshalb müssen wir auch über angemessene Bezahlung und bessere Rahmenbedingungen sprechen. Deswegen engagiere ich mich an der Strukturentwicklung im LSB und seinen Sportbünden.

Spürst Du dabei einen Wandel zwischen den Generationen?

Ja, definitiv. Jüngere Menschen setzen andere Prioritäten als frühere Generationen. Sie fragen stärker nach Vereinbarkeit, Flexibilität und Perspektiven. Das ist auch völlig legitim. Deshalb müssen wir uns als Organisationen überlegen, wie wir attraktiv bleiben können. Allein mit dem Hinweis auf die gute Sache werden wir künftig nicht jeden gewinnen können.

Wie gelingt es, mehr Frauen für Führungsaufgaben zu gewinnen?

Zunächst einmal muss man sie ansprechen. Viele warten nicht so lange, bis sie entdeckt werden. Man muss Potenziale erkennen, Menschen ermutigen und ihnen Verantwortung zutrauen. Oft braucht es auch mehrere Gespräche, bevor jemand Ja sagt. Diese Entwicklung passiert nicht von heute auf morgen. Deshalb ist Nachwuchsgewinnung immer auch eine langfristige Aufgabe.

Wie macht Ihr das in Lüneburg?

Wir versuchen immer wieder, Menschen frühzeitig einzubinden und zu überlegen, wer perspektivisch Verantwortung übernehmen könnte. Dabei schauen wir nicht nur auf junge Menschen, sondern auf unterschiedliche Altersgruppen und Kompetenzen. Gute Teams entstehen durch Vielfalt – durch Erfahrung ebenso wie durch neue Perspektiven. Viele Frauen, die heute Verantwortung übernehmen, sind über Jahre an Aufgaben herangeführt worden.

Was würdest Du Frauen sagen, die überlegen, eine Führungsaufgabe im Sport zu übernehmen?

Einfach machen. Natürlich kostet das Verantwortung, Zeit und Energie. Aber man kann unglaublich viel gestalten, Menschen zusammenbringen und etwas bewegen. Wer Lust hat, Veränderungen anzustoßen, findet im Sport ein spannendes Umfeld. Und vor allem: Man sollte sich nicht selbst unterschätzen.

Dein Fazit?

Mehr Frauen in Führungspositionen entstehen nicht durch Zufall. Sie fallen nicht vom Himmel. Es braucht gezielte Förderung, Vertrauen, gute Rahmenbedingungen und Menschen, die Verantwortung übernehmen wollen. Wenn das zusammenkommt, profitieren davon nicht nur Frauen, sondern der organisierte Sport insgesamt. Denn Vielfalt macht Organisationen stärker.

www.kreissportbund-lueneburg.de

– Anzeige –

