

blickpunkt sportmanagement

News Juli 2011



Bild des Quartals: Die siegreiche Mannschaft der Ostfalia beim Sportmanagement Deutschland-Cup

Kommentar: Wenn der Rubel rollt

Pyeongchang ist der Austragungsort der olympischen Winterspiele in Jahr 2018. Mit einer deutlichen Mehrheit (Pyeongchang 63 Stimmen, München 25 Stimmen, Annecy 7 Stimmen) votierten die IOC-Mitglieder am 6. Juli in Durban für die Stadt in Südkorea.

Doch was waren die Beweggründe? Haben hausgemachte Probleme der Münchener Bewerbungsgesellschaft den Ausschlag gegeben? Die Finanzierungslücke im Etat, der unrühmliche Abgang von Willy Bogner an der Spitze der Bewerbungsgesellschaft oder der andauernde Streit um Flächen und Grundstücke in Garmisch-Partenkirchen? Forciert durch die Anti-Olympia Bewegung „NOlympia“ warfen diese Entwicklungen zweifelsohne einen Schatten auf die Münchener Olympiabewerbung. Im internationalen Kontext jedoch sind sie als eher sekundär zu betrachten, zumal der Kriterienkatalog des IOC, insbesondere die öffentlich propagierte Forderung von „grünen Spielen“, auch von Pyeongchang nicht vollumfas-

send erreicht wurden. Wahrscheinlicher scheint hier schon die Tatsache, dass die Stadt im Nordosten Südkoreas sich einem wahren Bewerbungsmarathon unterzogen hat. Zweimal scheiterte Pyeongchang knapp, zunächst 2010 mit zwei Stimmen an Vancouver, 2014 fehlten drei Stimmen gegen Sochi. Spitzfindige Beobachter vermuten eine Strategie der europäischen Vertreter, die die Bewerbung Roms für die olympischen Spiele 2020 unterstützen. Ob andere Tatbestände ein derartiges Votum wirklich geändert hätten? Dies alles mögen Gründe für Pyeongchang sein, aber sind es auch Gründe gegen München? Die Entscheidung scheint grundsätzlicheren Charakter zu haben.

Es ist wie so häufig in den letzten Monaten. Wenn ein großer internationaler Sportverband seine milliardenschwere Großveranstaltung vergibt, dann an den Ort seines größten wirtschaftlichen Nutzens. Südkorea und der Ferne Osten ver-

Inhalt:

Kommentar: Wenn der Rubel rollt	1
Sportvereine als lernende Organisationen?	2
Uta Pippig und ihr Leben nach dem Boston Marathon	4
Interview mit Merle Stöcker	5
News vom Campus Calbecht	5
SPO-MAN.news	5

Buch des Quartals

Diversity in Sport organizations
George B. Cunningham

Paperback:
408 pages
Publisher:
Holcomb Hathaway,
Publishers;
Second edition, 2011
Language: English
Price: \$ 49.00

ISBN-10: 1934432091

ISBN-13: 978-1934432099

This book can be used as a vehicle to start a dialogue about the topic of diversity. It helps readers to better understand not only the theories surrounding diversity, but also their personal ideals.

sprechen ein immenses Wachstumspotenzial. 100 Millionen Euro investierten die Partner, insbesondere ein großer Elektronikkonzern, in die Bewerbungsgesellschaft von Pyeongchang. Das ist der Anfang.

Eine erneute Bewerbung Münchens scheint dennoch nicht ausgeschlossen, auch olympische Sommerspiele sind plötzlich ein Thema. Doch wer wird das „Samsung“ von München?

Dipl. Kfm. Sven Wübbolt,
Wissenschaftlicher Mitarbeiter

Sportvereine als lernende Organisationen?

Nur eine Utopie oder eine Chance?

Ein Sportverein[1] in dem sich die Mitglieder, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch einen gemeinsamen Gedanken der Gestaltung von Vereinszukunft verbunden fühlen. Engagement aus Überzeugung an der Sache und Freiraum für Kreativität und Gestaltungsmöglichkeiten. Ist dies eine Sportvereins-Utopie? Oder ist es die Chance für die Vereine mit der heutigen Welt umzugehen, welche das Umfeld für ihr Überleben bildet? Das Konzept der „Lernenden Organisation“[2] ist vielleicht das passende Angebot, um sich mit diesen heutigen und künftigen Anforderungen besser zu arrangieren und Vereinsarbeit erfolgreich zu gestalten. Als Nebeneffekt könnte hinzukommen, dass die Vereinsarbeit durch Modernität und attraktive Lernmöglichkeiten interessanter wird.

Zukunftsfähigkeit der Sportvereine - Auslöser für eine Neu-Besinnung

Die Vernetzung unserer Welt nimmt zu, dies betrifft Handels-, Finanz-, Kommunikations-, Energie- und Transportstrukturen.[3] „Zu dieser wachsenden Vernetzung ... kommt darüber hinaus noch die gleichzeitig steigende Dynamisierung aller Lebens-, Arbeits- und Wissensbereiche hinzu: das Tempo der Veränderungen wird immer schneller, die „Zeit“ immer knapper, Hektik und Stress nehmen zu. Wirkungszusammenhänge werden dementsprechend zusehends undurchschaubarer ... All diese Entwicklungen stehen – ... – dabei nicht isoliert nebeneinander sondern bedingen, beeinflussen, verstärken und beschleunigen sich – Teufelskreisen ähnlich – darüber hinaus noch gegenseitig. Prognostizierbarkeit, Planbarkeit und Beherrschbarkeit dieser Entwicklungen und Verwicklungen werden dabei immer geringer, die Gefährlichkeit ihrer Konsequenzen indes immer größer.“[4] Entsprechend wachsen die Anforderungen für die Führungsarbeit in Organisationen.

Auch Sportvereine erleben vielfältige Veränderungen in ihrem spezifischen Umfeld, z. B. in der Schul- und Bildungslandschaft, bei den öffentlichen Zuschüssen, in der Arbeitswelt der Menschen oder der Entwicklung des Freizeitmarktes.

Die Kontakte mit Vertretern von Sportvereinen und -verbänden lassen die Ahnung

heraufziehen, dass klassische Lösungen bzw. ein „Weiter so wie bisher!“ nicht mehr hinreichen, um den Anforderungen in unserer Gesellschaft Rechnung zu tragen.

- Die demografische Entwicklung verweist (regional unterschiedlich) auf dringliche Veränderungen in den Antworten der Vereine und Verbände auf gesellschaftliche Bedürfnisse, um für Mitglieder attraktiv zu sein.
- Ebenfalls ergibt sich ein Überdenken der bisher in weiten Bereichen dominierenden Wettkampfstrukturen als Kernleistung des organisierten Sports. Die weitere Entwicklung von Leistungssport ist dabei ebenso eine Herausforderung wie das Umgehen mit den nicht mehr wettkampfinteressierten Menschen, welche die Vereine möglicherweise verlassen und damit dem organisierten Sport verloren gehen.
- Als „Neues Ehrenamt“[5] herausgearbeitet sind wichtige Aspekte der Veränderungen in diesem Feld benannt, nur fehlt es verschiedentlich an der entsprechenden organisationalen Umsetzung der daraus folgenden Konsequenzen.
- Die Lage der öffentlichen Haushalte bedingt neue Überlegungen zur Erschließung von Ressourcenquellen und erfordert damit die Entwicklung neuer Handlungsfelder im Management der Vereine und Verbände. „Fundraising“ soll hier als Stichwort genannt sein.

Es gibt durchaus schon Veränderungsprozesse in Sportvereinen und -verbänden. Aus eigener Kraft oder mithilfe von externen Beratern werden die bestehenden Organisationen überprüft und neue Konzepte entwickelt. Es stellt sich jedoch die Frage, wie eine solche Entwicklung von Zukunftsfähigkeit in die eigenen Hände des Vereins oder Verbandes genommen werden kann. Eine Möglichkeit scheint das Konzept der „Lernenden Organisation“ zu sein, beruht es doch auf der Aktivierung eigener Stärken und einer Schärfung der Wahrnehmungs- und Reflexionsfähigkeit.

Konzept der „Lernenden Organisation“

Die Bezeichnung der „Lernenden Organi-

sation“ ist nun seit rund 30 Jahren in dem Begriffsspektrum zur Unternehmensführung.[6] Zumindest als Begriff hat sie eine deutliche Verbreitung gefunden, wenn auch die praktische Umsetzung dem Anspruch nicht immer gerecht wird.[7] Mit ihr schwingt der Wunsch, eine Organisation bzw. deren menschliche Mitglieder bis hin zu Bezugspersonen zu einer Gemeinschaft zu entwickeln, in der die individuellen Potenziale möglichst wirkungsvoll in den Dienst einer gemeinsamen Erfolgsperspektive – eben die der Organisation – gestellt werden.

Der Grundgedanke klingt zunächst einmal verlockend. Den Begrenzungen klassischer Organisations- und Führungskonzepte durch die Aktivierung von Potenzialen entfliehen, um damit den Anforderungen der heutigen Zeit bzw. der Zukunft besser gerecht zu werden. In der Praxis wird das Konzept der Lernenden Organisation teils mit den Begriffen Organisations- und Personalentwicklung oder Wissensmanagement verknüpft, wenn nicht sogar gleichgesetzt. Auch wenn sich Elemente daraus in dem Konzept der Lernenden Organisation wiederfinden, gleichzusetzen sind die genannten Ansätze nicht.

Rieckmann bezieht seine Definition der Lernenden Organisation sehr stark auf den kommunikativen Austausch in und über die Organisation. Dies geschieht, „wenn sich die in ihr (und mit ihr) tätigen Menschen häufig und bewusst zusammensetzen – gleichsam gemeinsam in einen Hubschrauber steigen – um über sich und ihr „Organisationssystem“ nachzudenken, zu diskutieren und dabei ihr Wissen und ihre Erfahrungen austauschen und gegenseitig zur Verfügung stellen.“[8]

Der Ansatz von *Senge* beruht auf fünf Disziplinen. In der folgenden Übersicht sind diese Disziplinen kurz charakterisiert. Da in diesem Rahmen eine ausführliche Aufarbeitung der entsprechenden Anknüpfungspunkte für Sportvereine nicht möglich ist, befinden sich in der dritten Spalte erste Einschätzungen zu der Situation in Sportvereinen.

Das Zusammenspiel dieser fünf Diszipli-

(Fortsetzung auf Seite 3)

Disziplinen	Charakterisierung[9]	Kritische Ausgangsbedingungen in Sportvereinen (exemplarisch)
Personal Mastery	Entwicklung der eigenen Persönlichkeit und die Selbstdisziplin	Die individuellen Voraussetzungen für das Engagement im Sportverein sind in weiten Teilen – v. a. was die Führungsarbeit angeht – von den Eingangskompetenzen des Einzelnen und dem sinnhaften Transfer auf die Anforderungen der Vereinsarbeit ausgerichtet. Die Nutzung einschlägiger Qualifizierungsangebote liegt ebenfalls in individuellem Ermessen.
Gemeinsame Vision	Bezugspunkt aller Beteiligten für die Zusammenarbeit und Entwicklung der Organisation	Die gemeinsame Vision ergibt sich für den Wettkampfsport am ehesten aus den für die einzelnen Sportangebote angenommenen Zielsetzungen, welche häufig den Zeitraum von einer Saison zur nächsten nicht überschreiten. Satzungsformulierungen erfüllen diese Funktion nicht, Leitbilder nur bei einem adäquaten Verständnis.
Mentale Modelle	Muster unserer Wahrnehmung von „Welt“, sie sind die Grundlage unserer Wahrnehmung und unseres Handelns	Gemeinsame Muster der Wahrnehmung werden nur selten entwickelt, vielmehr werden diese durch individuelle Erfahrungswelten geprägt. Diese können wiederum durch gewünschte Weltbilder überformt oder in einer historisch vergangenen Gültigkeit erstarrt sein.
Team-Lernen	Entwickeln eines echten „gemeinsamen Denkens“	Eigentlich eine zumindest für Mannschaftssportarten angestrebte Entwicklung, scheint sie für die Führungsarbeit häufig in der Fixierung auf das Alltagsgeschäft und Nicht-Diskutierbarkeit der Zusammenarbeit weniger eine Rolle zu spielen.
Systemdenken	Erkennen von Zusammenhängen, Bezügen und Wechselwirkungen für organisationsrelevante Entscheidungen und Entwicklungen	Zeigt sich in höchst individueller Form des strategischen Denkens und Handelns und ist entsprechend unterschiedlich ausgeprägt.

(Fortsetzung von Seite 2)

nen, wobei das Systemdenken die Schlüsseldisziplin darstellt, formuliert den Anspruch des Konzeptes der Lernenden Organisation von *Senge*. Auf Basis eines gemeinsamen Verständnisses der Organisation und ihrer Umwelt, sowie den damit verbundenen Wirkungszusammenhängen sollte es durch gutes Zusammenspiel der Organisationsmitglieder gelingen, „kluge“ Entscheidungen zu treffen.

Hindernisse für die Neuausrichtung der Vereinsarbeit

Geht man an dieser Stelle zunächst ein-

mal davon aus, dass der Grundgedanke der Lernenden Organisation eine deutliche Chance auf Zukunftsfähigkeit bietet, gilt es, die Umsetzung unter den spezifischen Bedingungen des organisierten Sports anzugehen. Hierbei stellen sich einige besondere Hürden:

- Resistenz gegen die Auseinandersetzung mit dem eigenen Arbeits-/Vereinsverständnis und Handeln.
- Zeitliche Verfügbarkeit von insbesondere ehrenamtlichen bzw. unentgeltlichen Mitarbeitern, v. a. eingedenk der Engagementbedingungen, die mit der Bezeichnung des „Neuen Ehrenamtes“ verbunden werden.
- Konzentration des Ressourceneinsatzes auf die sportpraktischen Bereiche.
- Bezogen auf die Vernetzung der Vereine in einer Region oder die Verbandsstrukturen lässt sich die interne Konkurrenz im Sportsystem ebenfalls anführen, wobei diese durch personelle Verflechtungen verkompliziert wird.

Diese vermeintlichen Hindernisse weisen darauf, dass eine Orientierung für die Zukunftsfähigkeit der Sportvereine und -verbände zumindest einer deutlichen

Positionierung für die Auseinandersetzung mit der eigenen Organisation bedarf. Es bedarf der Investition von Zeit, Engagement, Vertrauen und Mut.

(Zwischen-)Fazit

Auch wenn die mit dem Anspruch der Lernenden Organisation verbundenen Ressourcenanforderungen zunächst ein wenig abwegig für den Bezug auf Sportvereine erscheinen, muss doch dem Anspruch der Zukunftsfähigkeit Rechnung getragen werden. Dies gelingt bei einer fehlenden Existenzgarantie nur, wenn man sich für sein Engagementfeld optimal aufstellt und den dort erkennbaren und sich abzeichnenden Veränderungen Rechnung trägt. Ein Ansatz kann das Konzept der Lernenden Organisation sein.

Prof. Dr. Ronald Wadsack

Literatur

- [1] Mit „Sportverein“ sind hier primär Sportorganisationen gemeint, die nicht in erster Linie dem Profisport dienen.
- [2] Auch wenn es sprachlich so wirken mag gibt es nicht „das“ Konzept der Lernenden Organisation. Die Bezugnahme hier ist am ehesten auf den Ansatz von Peter Senge gerichtet. Vgl. dazu Senge, Peter: Die fünfte Disziplin, 9. Auflage, Stuttgart: Klett Cotta, 2003.
- [3] Vgl. Rieckmann, Heijo: Managen und Führen am Rande des 3. Jahrtausends, 3. Auflage, Frankfurt a.: Peter Lang, 2005, 3; zur Verknüpfung von Entwicklungen des Wirtschaftsystems und Profisport Rohlmann, Peter: Sportvermarktung in Krisenzeiten, Berlin: Erich Schmidt, 2010, 22-35.
- [4] Vgl. Rieckmann, 2005, 3-4.
- [5] Zum „Neuen Ehrenamt“ vgl. Braun, Sebastian: Ehrenamtliches und freiwilliges Engagement im Sport, Köln: Sportverlag Strauß, 2011, 19 a. a. O.
- [6] Eine kleine Übersicht zu verschiedenen Ansätzen findet sich in Hoffmeister, Nadine: Das lernende Unternehmen, Frankfurt a. M.: Peter Lang, 2010, 194.
- [7] Vgl. zu der Kritik zu Ansätzen der Lernenden Organisation z. B. Kühl, Stefan: Das Regenmacher-Phänomen, Frankfurt a. M.: Campus, 2000.
- [8] Rieckmann, 2005, 176.
- [9] Vgl. dazu Senge, 2003, 15-21.

Impressum

Herausgeber:

Studiengang Sportmanagement

Redaktion: Prof. Dr. Ronald Wadsack

Layout: Gabriele Wach

Ostfalia

Hochschule für angewandte Wissenschaften

Fakultät Verkehr, Sport, Tourismus, Medien

Karl-Scharfenberg-Str. 55/57

38229 Salzgitter

Tel.: 05341 875 52290

mail: sportmanagement-info@ostfalia.de

Uta Pippig und ihr Leben nach dem Boston Marathon

In den neunziger Jahren war sie die Nummer 1 der Marathon- und Halb-Marathon-Szene. Jetzt engagiert sich Uta Pippig aktiv für gemeinnützige Zwecke und hat sich mit ihrem Unternehmen Take the magic step selbstständig gemacht.

Der Boston Marathon, der wohl traditionsreichste Marathonlauf der Welt, fand in diesem Jahr zum 115. Mal statt und ist somit nur ein Jahr jünger als die Olympischen Spiele der Neuzeit.

Der große Unterschied im Vergleich zu den anderen großen Marathonläufen der Szene, wie New York, London, Berlin oder Chicago, ist eine vorgeschriebene Qualifikationszeit, will man den 42,195-km-langen Punkt-zu-Punkt-Kurs in Angriff nehmen.

Für Uta Pippig, geboren 1965 in Leipzig, war diese Qualifikationszeit nie ein Problem, denn sie war eine Ausnahmeläuferin. Uta gewann den Boston Marathon insgesamt drei Mal in den Jahren 1994, 1995 und 1996. In Erinnerung vieler wird dabei sicherlich der Sieg 1996 bleiben, als sie während ihrer Menstruation und starker Schmerzen dennoch die Konkurrenz hinter sich lassen konnte.

Mit 13 Jahren war Uta durch einen damaligen Schulfreund zum Laufsport gekommen und wurde 1986 und '87 DDR-Meisterin. Eine beeindruckende Siegesserie mit Triumphen in Berlin (1990, '93 und '95), New York ('93) und Boston ('94, '95 und '96) riss ausgerechnet bei den Olympischen Spielen 1996 in Atlanta, wo sie aufgeben musste. Der Traum einer olympischen Medaille blieb ihr auch danach bis zum Karriereende im Jahre 2002 verwehrt.

Während des Boston Tea Party Brunch hatte ich die Chance Uta für eine Stunde zu begleiten und ihr ein paar Fragen zu stellen.

Auffällig waren sofort ihre offene Art und ein charmanter amerikanischer Akzent, während sie sich in deutscher Sprache mit mir unterhielt. Ihr Lebensmittelpunkt ist seit einigen Jahren die USA, genauer Boulder in Colorado. Und dass ihr Lebensgefährte Amerikaner sei spiele dabei sicher auch noch eine kleine Rolle, erklärte sie mit einem Lächeln.



Marcus Grosche und Uta Pippig während des Boston Tea Party Brunch 2011

„Vergessen habe ich Deutschland aber nicht“, so Uta weiter. Sie besucht regelmäßig Familie und Freunde und ist auch geschäftlich viel in Deutschland unterwegs.

„Geschäftlich“ bedeutet heute, rund zehn Jahre nach Karriereende, ihr Unternehmen Take the magic Step und die damit verbundene Philosophie einer aktiven Lebensführung bekannt zu machen. Die offizielle Internetseite www.takethemagicstep.com bietet viele nützliche, kostenfreie Tipps, wie Trainingsanleitungen und Kochrezepte. Man kann sie darüber hinaus für Charity Events, als Personal Coach oder Key-Speakerin buchen.

Auch hier in Boston ist sie wieder viel geschäftlich unterwegs. Uta ist in der Marathon-Szene eines der bekanntesten und beliebtesten Gesichter und somit gibt es viele Anfragen und Termine.

Umso begeisterter waren die rund 400 Brunch-Gäste als Uta ihnen einen Tag vor dem 115. Boston Marathon ihre ganz persönlichen Tipps verriet und somit vielen Boston-Neulingen die Angst nehmen konnte.

Dies sei ihr neues Leben – ein Leben nach dem Boston Marathon.

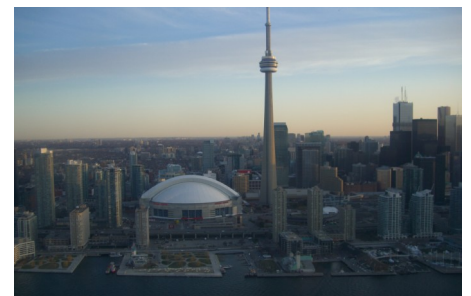
Marcus Grosche

Praxissemester in Toronto, eh?!

Ein Praxissemester im Ausland kann so einige Vorteile mit sich bringen. Man kann seine Sprachkenntnisse perfektionieren, soziale Kompetenzen vertiefen und menschlich reifen.

Ich habe mich zu diesem Schritt vor über einem Jahr entschlossen. Ja, der Weg ist lang und oftmals steinig. Eine gründliche und frühzeitige Vorbereitung jedoch erleichtert diesen Prozess und lässt ihn, besonders zum Ende hin, weniger stressig werden.

Toronto und die Sport-Marketing-Agentur All Sports Marketing sollten mein Ziel werden. Diese Entscheidung hatte ich nach einem Telefoninterview mit dem Inhaber im Oktober 2010 getroffen. Danach ging alles ganz schnell: Visum im November, Flugbuchung im Dezember, erste Kontaktaufnahme mit Vermietern im Januar. Dann noch schnell von den besten Freunden verabschiedet und schon war auch der 29. Januar 2011 gekommen.



Bei All Sports Marketing erwarteten mich bereits neben den fest eingestellten Mitarbeitern zwei südkoreanische und zwei kanadische Mit-Praktikanten.

Neben Eventvorbereitungen und -durchführungen, Erstellen von Präsentationen und eigenständiger Kleinprojektbearbeitung ist alles vertreten. Bis Ende August geht mein Praktikum noch. Danach verfasse ich ebenfalls hier in Toronto meine Bachelor-Thesis über eine Eishockey-Profimannschaft.

Ja, die Chance auf ein Praxissemester im Ausland sollte jeder nutzen. Es lohnt sich!

Marcus Grosche



Drei Fragen an ...

Merle Stöcker

Office-Managerin für das EOC EU-Büro

Frage 1: Wie war Ihr Werdegang nach dem Diplom-Abschluss Sportmanagement in Salzgitter?

Nach dem Studium habe ich bei der ERC Ingolstadt Eishockeyclub GmbH, einem Profi-Eishockeyverein der Deutschen Eishockey Liga (DEL) gearbeitet. Ich hatte dort bereits mein 2. Praxissemester absolviert und auch meine Diplomarbeit geschrieben. Als Assistentin der Geschäftsführung war ich u. a. für die VIP Hospitality, Assistenz Marketing & PR sowie die administrativen Belange der Sportler zuständig.

Im September 2010 bin ich dann zum Deutschen Olympischen Sportbund gewechselt, welcher mich als Office-Managerin für das EOC EU-Büro (Lobbybüro der Europäischen Olympischen Komitees) angestellt hat.

Frage 2: Wie erleben Sie Ihre Tätigkeit als DOSB-Mitarbeiterin in Brüssel - welche Herausforderungen gab und gibt es für Sie?

Zunächst ist die Arbeit im Ausland immer ein zusätzlicher Anreiz zum Beginn einer neuen Tätigkeit.

Eine besondere Herausforderung an meiner Stelle ist, den Anforderungen der verschiedenen Organisationen gerecht zu werden. Ich bin beim DOSB angestellt, muss aber sowohl den Wünschen und Erwartungen des DOSB als auch denen des EOC entsprechen. Die Arbeit in einem internationalen Team, in unserem

Büro arbeiten derzeit neun Mitarbeiter aus fünf EU-Mitgliedsstaaten, welche bei unterschiedlichen Sportorganisationen (z. B. DOSB, CNOSF, BSO, DFB, ENGSO) angestellt sind, macht mir besonderen Spaß.

Frage 3: Was sind Ihre bisherigen Wahrnehmungen zu der Beziehung von EU - EOC und Sport?

Die Aufgabe des EOC EU-Büros ist es, den Sport auf der Ebene der EU Politik zu vertreten. Generell wird der Sport auf EU Ebene als Instrument zur sozialen Integration, Jugendförderung etc. bisher nur in begrenztem Maße gefördert. Die EU Kommission hat im Vertrag von Lissabon den Sport erstmals aufgenommen, jedoch keine verpflichtenden Tatsachen geschaffen. Es existiert derzeit kein eigenes Sportförderprogramm. Dies im kommenden Finanzrahmen der EU unterzubringen, ist sicherlich ein Hauptziel unseres Büros. Wichtig dabei ist es immer die Autonomie des Sports zu wahren.

PersonenDaten

Merle Stöcker
Office Management
EOC EU Office, EOC EU-Büro
Bureau des COE auprès de l'UE
52, avenue de Cortenbergh
B - 1000 Bruxelles
stoecker@euoffice.eurolympic.org

News vom Campus Salzgitter

Beide Pokale bleiben in Salzgitter

Am Freitag, den 13.05.2011, trafen sich in Salzgitter-Gebhardshagen vier Hochschulen um den Sportmanagement Deutschland-Cup auszutragen. Sowohl bei den Damen- wie auch bei den Herren konnte sich die Ostfalia Hochschule durchsetzen. Die Pokale der Torschützenkönigin und des Torschützenkönigs gingen an die Gäste des RheinAhrCampus Remagen.

Neun Studenten des zweiten Semesters haben im Rahmen der Vorlesung „Sport und Wirtschaft“ den diesjährigen Sportmanagement Deutschland-Cup organisiert und einige Neuerungen eingebaut. Neben den Turnierspielen gab es ein Showmatch der D-Jugend des Vereins „SV Glück Auf Gebhardshagen e.V.“ gegen „SG Steinlah/Haverlah e.V.“ Außerdem hatten die Besucher und Spieler die Möglichkeit bei einer Tombola verschiedene Preise und bei einer Versteigerung ein signiertes Trikot zu gewinnen. Der Erlös der Veranstaltung geht zu Gunsten der Robert-Enke-Stiftung.

Spieler und Zuschauer hatten die Möglichkeit den Tag bei einer gemeinsamen Party ausklingen zu lassen und dort weitere neue Kontakte zu knüpfen. Somit stand einem Informationsaustausch zwischen den einzelnen Hochschulen nichts im Wege.

Drachenboot-Cup auf dem Salzgittersee

Im Rahmen des Studiengangs Sportmanagement war ein Projekt im Fach Sport & Wirtschaft bei Herrn Dr. Dyck eine Mannschaft aus Studenten zu finden und dort teilzunehmen. So wurde über persönlichen Kontakt, Facebook und Rundmails ein Team zusammengestellt, das die Herausforderung annahm. Unter dem Namen die „Ostfaddler“ starteten wir ins Rennen. Mit viel Ehrgeiz und jeder Menge Spaß belegten wir einen sensationellen 10. Platz von 22 teilnehmenden Mannschaften. So wurde der Drachenboot-Cup nicht nur ein schöner Sommersemesterabschluss, sondern auch ein sportlicher Erfolg für die Studenten der Ostfalia Hochschule!

spo-man news: Vorfriede auf's neue Semester

Die Beachvolleyball-Kings und -Queens vom Grill'n'Chill sind gekürt, die Tour in Hannover hat interessante Einblicke ins Berufsleben beschert – Kein Grund für das Team, sich auf die faule Haut zu legen.

Die Planungen für das kommende Semester sind bereits in vollem Gange.

Neben der obligatorischen Begrüßung der neuen Erstsemester heißt es: SPO-MAN.onTour im Rheinland! Was Euch in der Domstadt Köln erwartet, werden wir zum Start des Semesters verkünden.

Bis dahin gibt's die Highlights des vergangenen Semesters sowie alle weiteren Informationen rund um SPO-MAN wie gewohnt im Netz

unter www.spo-man.net...