

**Handball-Verband
Sachsen-Anhalt e.V.**

Handball in Sachsen-Anhalt ■ ■ ■ Geht ab. Kommt an.

Bildungsoffensive

*Trainer*innen ausbilden. Mädchen stärken. Den Verband entwickeln.*

Konzeption und Redaktion:
Helmut Kurrat, Martin Ostermann

Kontakt: hvsa@hvsa.de

Präambel.....	3
1. Ausgangslage: Wachstum, Herausforderungen und Handlungsbedarf im HVSA	4
1.1 Entwicklung der Mannschaftszahlen – Überblick	4
1.2 Regionale und altersbezogene Entwicklungen.....	4
1.3 Schlussfolgerungen und strategische Ableitungen	6
2. Handlungsfelder der Bildungsoffensive	7
2.1 Gewinnung neuer Trainer*innen	7
2.2 Qualifizierung und Lizenzierung	8
2.3 Bindung und Entwicklung bestehender Trainer*innen	9
2.4 Regionale Schwerpunktsetzung und Steuerung.....	9
2.5 Qualitätssicherung im leistungsorientierten Bereich	9
2.6 Integration und Inklusion.....	10
2.7 Öffentlichkeitsarbeit und Imageförderung.....	10
3. Gewinnung und Qualifizierung von Referent*innen	11
3.1 Zielgruppen.....	11
3.2 Maßnahmen	11
3.3 Anreize & Rahmen.....	12
3.3 Bildungsreferent (hauptamtlich)	12
4. Umsetzung und Zeitplan.....	13
5. Verantwortung und Struktur.....	13
6. Finanzierung und Ressourcen.....	14
7. Kommunikation und Wirkung.....	14
8. Evaluation und Verstetigung.....	14
Anhang 1 - Stufenmodell	15

Präambel

Der XV. Verbandstag des Handball-Verbandes Sachsen-Anhalt (HVSA) hat am 24. Mai 2025 in enger Abstimmung mit dem Präsidenten und dem Präsidium die zukünftigen Schwerpunkte des Verbandes neu definiert. Neben der Optimierung des laufenden Spielbetriebs wird der Fokus auf die Trainer*innenausbildung gelegt – mit dem Ziel, den Handball allgemein weiterzuentwickeln, insbesondere im Bereich des Mädchen- und Frauenhandballs. Diese Offensive soll maßgeblich über gezielte Bildungsmaßnahmen erfolgen.

1. Ausgangslage: Wachstum, Herausforderungen und Handlungsbedarf im HVSA

1.1 Entwicklung der Mannschaftszahlen – Überblick

In den letzten drei Spielzeiten hat sich die Anzahl der gemeldeten weiblichen Nachwuchsmannschaften im HVSA kontinuierlich erhöht. Der Anstieg von 104 (2022/23) auf 138 Mannschaften (2024/25) entspricht einem Zuwachs von über 32 %.

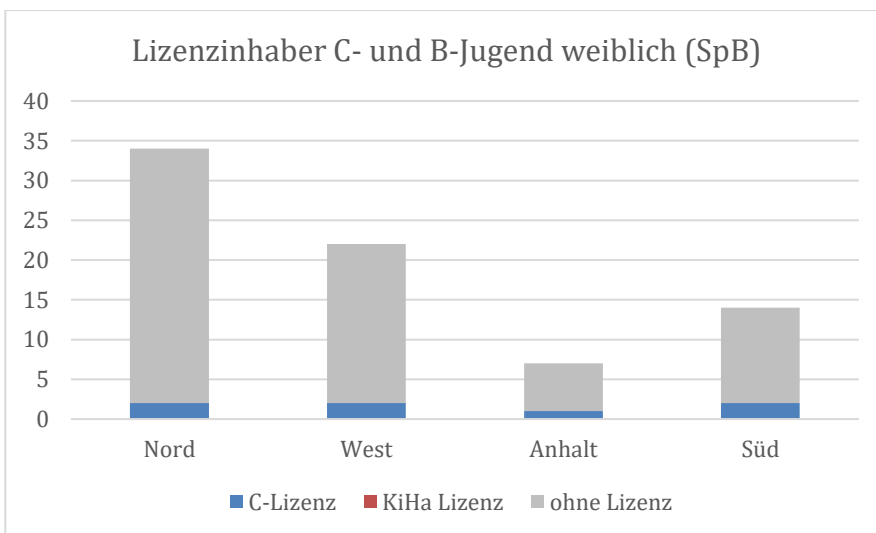
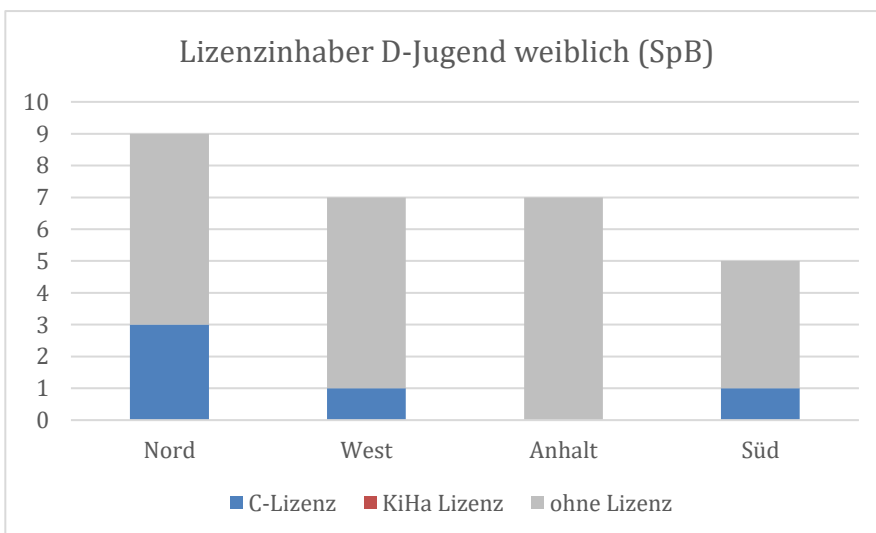
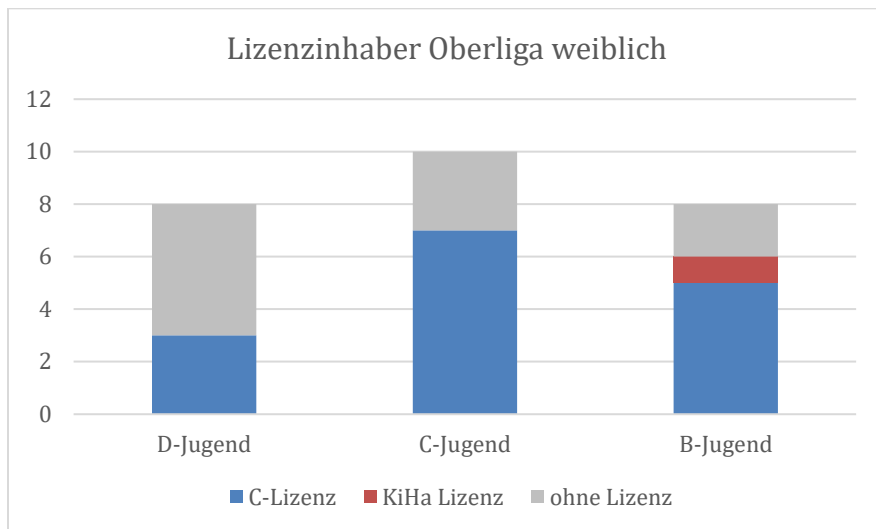
Die aktuelle Analyse der Lizenzdaten zeigt deutlich: In den Oberligamannschaften im Nachwuchsbereich haben etwa 55 % der Trainer*innen eine gültige Trainerlizenz. Zur Qualitätssicherung gilt es, diesen Wert weiter zu steigern. In den Bezirksligen ist die Quote an lizenzierten Trainer*innen unzureichend: In der B-, C- und D-Jugend liegt sie im Schnitt bei rund 16 %.

Höher – aber ebenfalls quantitativ unzureichend – ist die Lizenzquote im Kinderhandball (E-Jugend) mit etwa 30 %. Die leicht erhöhte Quote ist auf erste Maßnahmen der Kinderhandball-Trainer-Ausbildung zurückzuführen. Diese Daten belegen den Bedarf nach einer gezielten Qualifizierungsoffensive.

1.2 Regionale und altersbezogene Entwicklungen

Der Zuwachs an Mannschaften ist in allen Altersklassen zu beobachten – besonders in der E- und B-Jugend. Auffällig ist die unterschiedliche Entwicklung zwischen den Spielbezirken:

- während Süd und Anhalt positive Entwicklungsraten aufweisen,
- im Bezirk Nord hingegen Rückgänge zu verzeichnen sind, ursächlich durch die Verlagerungen in die Oberliga.
- Die Gesamtstruktur profitiert von dieser qualitativen Aufwertung.



1.3 Schlussfolgerungen und strategische Ableitungen

Die positive Entwicklung der Mannschaftszahlen steht in einem offensichtlichen Ungleichgewicht zur Qualifikation vieler Trainer*innen. Besonders im Kinderhandball sowie im Grundlagentraining fehlen flächendeckend lizenzierte Übungsleiter*innen. Auch auf Ebene der Spielbezirke bestehen Unterschiede. Daraus ergeben sich folgende strategische Konsequenzen:

- Deutliche Ausweitung der Kinderhandball-Trainer-Ausbildungen – zur Qualitätsabsicherung im E-Jugend-Bereich und als Einstieg für neue Engagierte für die Zielgruppe Minis und E-Jugend.
- Stärkung der C-Trainer-Ausbildung – insbesondere zur Verbesserung der Lizenzquote im Grundlagentraining (D- und C-Jugend) zur Qualifizierung von Trainer*innen und darüber hinaus zur generellen Qualitätssicherung.
- Flächendeckende Angebote für Kinderhandball-Trainer-Ausbildungen sowie gezielter Ausbau der C-Trainer-Ausbildung in den Spielbezirken Anhalt und Süd.
- Entlastung aktiver Trainer*innen durch dezentrale Angebote und kürzere Fahrtwege.
- Verbindliche C-Lizenz im Oberliga-Spielbetrieb als Qualitätsmerkmal und Entwicklungsperspektive (*vgl. Stufenplan in Anlage 1*)
- Zielgerichtetes Mentoring für ausgewählte neue Trainer*innen – über Bezirksförderung im Kinderhandball bzw. Landesauswahl im C-Trainer-Bereich.
- Integration der Bildungsoffensive in die Verbandsstrukturen (z. B. durch Bildungsreferentenstelle).
- Qualifizierte Trainer*innen schaffen Erfolgserlebnisse, Motivation und eine reduzierte Drop-Out-Quote, was sich langfristig stabilisierend und positiv auf den Spielbetrieb wirkt.
- Perspektivisch wird durch stabile Mannschaftszahlen und Lizenzanforderungen ein wirtschaftlicher Spielbetrieb gestützt.

2. Handlungsfelder der Bildungsoffensive

Die Bildungsoffensive des HVSA folgt einem mehrstufigen Ansatz mit klarem Ziel, den Handball im Landesverband strukturell zu stärken – insbesondere im Bereich des Mädchenhandballs. Die zentralen Handlungsfelder orientieren sich an den zuvor beschriebenen strategischen Ableitungen und unterteilen sich in:

- Gewinnung neuer Trainer*innen
- Qualifizierung und Lizenzierung
- Bindung und Weiterqualifizierung vorhandener Trainer*innen
- Regionale Schwerpunktsetzung und Steuerung
- Qualitätssicherung im leistungsorientierten Bereich
- Integration und Inklusion
- Öffentlichkeitsarbeit und Imageförderung

2.1 Gewinnung neuer Trainer*innen

Ziel ist es, neue Personen für das Ehrenamt zu begeistern und gezielt für den Handball zu gewinnen, insbesondere mit Blick auf den Mädchenbereich. Die Gewinnung fokussiert sich auf folgende Wege:

- Informationskampagnen in den Vereinen (Plakate, Social Media, Vereinsveranstaltungen).
- Schnupper-Coaching im Verein mit direkter Begleitung durch erfahrene Vereinstrainer*innen.
- Persönliche Ansprache durch Vereinsverantwortliche.
- Kooperationen mit Schulen und Hochschulen (AG-Leitungen, Praxissemester, Sportstudierende).
- Frühzeitige Bindung neuer Trainer*innen stärkt die Arbeit in den Jugendbereichen.

Erfolgreiche Gewinnungskampagnen wirken imagefördernd und erzeugen Sichtbarkeit für die Vereinsarbeit.

2.2 Qualifizierung und Lizenzierung

Die Ausbildung erfolgt über zwei abgestufte Formate:

- Kinderhandball-Trainer-Ausbildung (Minis und E-Jugend) als niederschwelliger Einstieg in das Training und die Trainertätigkeit.
- C-Trainer-Ausbildung (ab D-Jugend) als aufbauende Lizenzmaßnahme zur Qualifizierung für das Grundlagentraining und darüber hinaus.

Ergänzend vorgesehen

- Dezentrale Durchführung zur Reduktion von Fahrtwegen
- Kompaktformate für gesonderte Zielgruppen (Sportlehrer, Pädagogen, Studierende dieser Fachrichtungen, FSJler*innen)
- Bildungsgutscheine für Vereine: Wenn ein*e Absolvent*in einer Kinderhandball- oder C-Trainer-Ausbildung im Folgejahr eine Jugendmannschaft übernimmt, erhält der Verein nach der Saison einen Bildungsgutschein. Dieser berechtigt innerhalb von zwei Jahren dazu, eine weitere Person aus dem Verein zu 50 % der regulären Ausbildungskosten ausbilden zu lassen.
- Bildungsgutscheine entlasten die Vereinsbudgets und sind gezielte Investitionen in die Personalentwicklung.
- nach erfolgreichem Lizenzerwerb erhöht sich der Zuschuss auf 75 %, wenn in der unmittelbar darauffolgenden Saison eine Mädchenmannschaft trainiert wird.
- Begleitende Online-Sprechstunden für alle Teilnehmenden
- Mentoring durch Bezirksfördertrainer*innen für ausgewählte Absolvent*innen der Kinderhandball-Trainer-Ausbildung
- Mentoring an den Landesstützpunkten für ausgewählte C-Trainer-Kandidat*innen

2.3 Bindung und Entwicklung bestehender Trainer*innen

Ein nachhaltiger Ausbau der Trainer*innenstruktur erfordert die kontinuierliche Bindung und Weiterentwicklung bereits aktiver Engagierter. Die Bildungsinitiative setzt auf:

- Anerkennungsformate wie z. B. die Auszeichnung „Trainer*in des Jahres“, Social-Media-Portraits und öffentliche Würdigungen bei Veranstaltungen.
- Angebote zur Reaktivierung ruhender Lizenzen.
- Individuelle Entwicklungsperspektiven und Fortbildungsreihen für ausgewählte Trainer*innen in Kooperation mit den Landesstützpunkten in Sachsen-Anhalt
- Eine stabile Trainerstruktur führt zu langfristiger Planbarkeit im Kinder- und Jugendspielbetrieb

2.4 Regionale Schwerpunktsetzung und Steuerung

Die Spielbezirke im HVSA haben unterschiedliche Entwicklungsstände. Dies muss bei den Planungen von Aus- und Fortbildung berücksichtigt werden. Sie sind am Bedarf vor Ort auszurichten.

- Die Verantwortung und Mitwirkung der Bezirksvertreter (Bezirkslehrwarte) wird strukturell im Lehrstab verankert (vgl. Punkt 3.2).
- Reisekosten und Reisezeiten werden reduziert. Durch Verantwortungsübertragung an Bezirkslehrwarte kann zentral gesteuert eine bessere regionale Anbindung erfolgen.

2.5 Qualitätssicherung im leistungsorientierten Bereich

Die Ansprüche an Oberliga-Teams erfordern eine qualifizierte Trainer-Ausbildung:

- Sonderplätze für Oberliga-Trainer in den C-Trainer-Ausbildungen.
- Einführung einer C-Lizenz-Vorgabe im Oberliga-Spielbetrieb ab 2027/28 – als klares Signal für Ausbildungsqualität und Verlässlichkeit sowie folglich steigende Attraktivität in den Wettbewerben.
- Plätze im HVSA-Mentoring Programm für ausgewählte Trainer*innen am Landesstützpunkt Handball in Magdeburg.

2.6 Integration und Inklusion

Handball im HVSA wird als offen und verbindend verstanden – mit konkreten Angeboten für Menschen mit Migrationshintergrund und Beeinträchtigungen. Die Offensive umfasst:

- Gezielte Ansprachen für Menschen mit Migrationshintergrund – z. B. auf Ukrainisch/Russisch, Arabisch/Syrisch, Türkisch – mit Info-Flyern.
- Kooperationen mit Migrantenorganisationen (z. B. LAMSA) und Migrationsdiensten.
- Vereinsspiele und -aktionen mit niedrigschwelligen Sprach- und Kennenlernformaten.
- Einrichtung praktischer Integrationstätigkeiten – z. B. Kampfrichter*innenrollen für Menschen mit Behinderung.
- Nutzung bestehender Förderprogramme des Landes (z. B. bis 85 % Förderquote) für integrationsbezogene Vereinsprojekte.

2.7 Öffentlichkeitsarbeit und Imageförderung

Die Bildungsoffensive braucht Sichtbarkeit, um Wirkung zu entfalten.

Öffentlichkeitsarbeit umfasst:

- Portraitreihen und Social-Media-Formate über aktive Trainer*innen.
- Die Kampagne „Mädchen im Fokus“ (Arbeitstitel) mit wiedererkennbarem Design für den Mädchen- und Frauenhandball.
- Gezielte Pressearbeit in Zusammenarbeit mit den Vereinen für eine stärkere öffentliche Wahrnehmung der Vereinsarbeit.

3. Gewinnung und Qualifizierung von Referent*innen

Die Kinderhandballtrainer-Ausbildung sowie die C-Trainer-Ausbildung sind zentrale Bestandteile der Bildungsinitiative. Für eine nachhaltige Umsetzung wird ein qualifizierter und engagierter Referent*innenpool aufgebaut und dauerhaft gesichert. Die Steuerung und fachliche Qualitätssicherung erfolgt durch den Lehrstab.

Attraktive Rahmenbedingungen sichern mittel- und langfristig stabile Ausbildungsstrukturen ohne Mehrkosten für die Vereine.

3.1 Zielgruppen

- C-/B-Trainer*innen im HVSA
- Bezirksförder-/Stützpunkttrainer*innen
- Vereinsverantwortliche, erfahrene Jugendtrainer*innen
- Ehemalige Aktive
- Sportstudierende, Lehramtsanwärter*innen
- Externe aus Sportwissenschaft und Pädagogik

3.2 Maßnahmen

- Netzwerke aktivieren: gezielte Ansprache über Vereinsstrukturen, Empfehlungen
- Kooperationen: Hochschulen, Sportschulen, Fachhochschulen
- Kommunikation: regelmäßige Ausschreibungen über Homepage, Social Media, Verteiler
- Einstieg erleichtern: Online-Infos, Webinare, Kurzschulungen
- Jährlicher Kick-off: zentrale Auftaktveranstaltung (Oktober) für Information, Vernetzung, Qualitätssicherung

Zentraler Lehrstab

Mitglieder

- Vizepräsident Ausbildung und Entwicklung
- Bildungsreferent (siehe 3.3)
- Schiedsrichterlehrwart HVSA
- Bezirkslehrwarte der Spielbezirke
- Landestrainer männlich / weiblich
- Mitarbeiter Geschäftsstelle „Mitgliederentwicklung“ HVSA

Aufgabe

- Koordination der Inhalte, Schulung neuer Referent*innen, Feedback- und Weiterentwicklungsprozesse

3.3 Anreize und Rahmen

- Ansprechende Honorare in Höhe von 35 bis 45 € pro Lerneinheit
- Reisekostenerstattung (HVSA-Richtlinie)
- 5 Lerneinheiten für Referierende als Anerkennung zur Lizenzverlängerung
- Offizielle Bescheinigungen über Tätigkeit
- Bildungsgutscheine für entsendende Vereine (50% für jede erworbene C-Lizenz für die nächste C-Lizenz-Anmeldung des Vereins innerhalb der nächsten zwei Jahre, 75% wie oben, wenn Absolvent nachweislich im Nachgang seiner Ausbildung eine weibliche Mannschaft im Nachwuchs betreut)

3.3 Bildungsreferent (hauptamtlich)

- Organisation und Durchführung von Aus- und Fortbildungsmaßnahmen
- Betreuung und Koordination der Trainerlizenzen im HVSA
- Unterstützung bei der Umsetzung der Bildungsinitiative
- Zusammenarbeit mit dem Lehrstab und den Lehrgangsleitern
- Verwaltung von Lehrgangsdaten und Teilnahmebescheinigungen
- Kommunikation mit DHB und LSB zu Bildungsfragen

4. Umsetzung und Zeitplan

Für eine qualitative Weiterentwicklung im lizenzbegleitenden Spielbetrieb zu gewährleisten, verweisen wir auf die Hilfestellungen im Stufenmodell (Anlage 1). Die Bildungsoffensive wird auf vier Jahre angelegt (2025–2029) und in drei aufeinander aufbauenden Phasen umgesetzt

- 2025/26 – Initialisierung und Pilotphase: Entwicklung der Inhalte, Aufbau der regionalen Strukturen, erste dezentrale Ausbildungsangebote.
- 2026/27 – Ausweitung und Verstetigung: Regelmäßige Durchführung von Ausbildungslehrgängen, Implementierung der Mentoringstruktur, flächendeckende Öffentlichkeitsarbeit.
- 2026/27 – Verbindlichkeit und Qualitätsabsicherung: Einführung der C-Lizenzpflicht in der Oberliga (siehe Stufenplan), Abschluss der ersten Förderzyklen, Zwischenevaluation.
- 2027/28 – weitere Verbindlichkeit und Qualitätsabsicherung: Einführung der C-Lizenzpflicht in der gesamten Oberliga (siehe Stufenplan). Evaluation und Verstetigung: Bewertung der Wirkung, Sicherung von Strukturen und Abschluss der Einführung des Stufenmodells

5. Verantwortung und Struktur

Für die Umsetzung der Bildungsoffensive ist ein abgestimmtes Zusammenspiel von HVSA, Spielbezirken und Vereinen erforderlich. Die Verantwortung verteilt sich auf folgende Ebenen:

- HVSA-Geschäftsstelle: Gesamtkoordination, Fördermittelakquise, Kommunikation.
- Lehrwarte: Umsetzung vor Ort, Ansprache und Betreuung der Zielgruppen.
- Vereine: Nominierung geeigneter Teilnehmer*innen, Integration in die Vereinsarbeit.
- Bildungsreferent: Strategische Steuerung, Begleitung, Berichtswesen, Evaluation.

6. Finanzierung und Ressourcen

Die Offensive wird über eine Kombination aus Eigenmitteln des HVSA, Förderprogrammen (Land/Bund/LSB) und Teilnahmebeiträgen finanziert. Ziel ist ein wirtschaftlich tragfähiges Modell mit folgendem Grundsatz:

- Kosten für Teilnehmende möglichst niedrig halten.
- Einwerbung von Drittmitteln.
- Zusätzliche Mittel gezielt für Bildung und Inklusion einsetzen.
- Aus- und Fortbildungen sollen langfristig die Finanzierung einer Personalstelle im Bildungsbereich ermöglichen.

7. Kommunikation und Wirkung

Die Bildungsoffensive wird kommunikativ begleitet, um sowohl intern als auch extern Wirkung zu entfalten. Dazu gehören:

- Einbindung der Vereine und Funktionsträger*innen von Beginn an.
- Erstellung eines Kommunikationspakets für Spielbezirke und Vereine.
- Sichtbarmachung der Offensive in den sozialen Medien, auf der HVSA-Website und in der Presse.

8. Evaluation und Verstetigung

Die Wirkung der Offensive wird regelmäßig überprüft. Ziel ist die Verstetigung erfolgreicher Maßnahmen über das Projektende hinaus. Geplant sind:

- Jährliche Zwischenbilanz (Teilnehmerzahlen, Lizenzquote, Mädchenanteil).
- Befragung der Absolvent*innen.
- Anpassung und Verstetigung erfolgreicher Formate.

Anhang 1 - Stufenmodell

Einführungszeitraum	Saison 25/26	Saison 26/27	Saison 27/28
Bereich	Jetzt Trainer ausbilden, um 26/27 mindestens einen lizenzierten Trainer zu haben.	Oberliga Erwachsene Oberliga D-Jugend	Oberliga Erwachsene Oberliga Jugend (alle)
Angebote	2 C-Trainer-Ausbildungen 2 KiHa-Trainer-Ausbildungen Reaktivierungsangebote abgelaufener Lizenzen	3 C-Trainer-Ausbildungen 3 KiHa-Trainer-Ausbildungen Reaktivierungsangebote abgelaufener Lizenzen	4 C-Trainer-Ausbildungen 4 KiHa-Trainer-Ausbildungen Reaktivierungsangebote abgelaufener Lizenzen
Anreize bei Teilnahme	Bildungsgutschein nach erfolgreichem Abschluss <u>und</u> anschließender Übernahme einer Nachwuchsmannschaft → 50 Prozent Erstattung der Lehrgangsgebühr für den Verein, bei Anmeldung des nächsten Teilnehmenden innerhalb von 2 Jahren	⇒ Bei Übernahme einer <u>Nachwuchsmannschaft im weiblichen</u> Bereich steigt der Erstattungsbetrag auf 75 Prozent	Beispiel 600,- Euro Teilnehmergebühr 1 Jahr Nachwuchstrainer = 300 € Gutschein für den Verein <u>nach</u> der Saison 1 Jahr Nachwuchstrainer weiblich = 450 € Gutschein für den Verein <u>nach</u> der Saison
Folgen bei Nichtteilnahme	Übergangssaison Jetzt Trainer ausbilden!	Sanktionen für Verein mit Trainer ohne Lizenz oder Ausbildungsbeginn in: - Oberliga Erwachsene - Oberliga D-Jugend	Sanktionen für Verein mit Trainer ohne Lizenz oder Ausbildungsbeginn in: - Oberliga Erwachsene - Oberliga alle
Empfehlung	Jetzt Trainer ausbilden, um 26/27 mindestens einen lizenzierten Trainer zu haben.	Weitere Trainer ausbilden, mit dem Ziel: 27/28 mehr Trainer mit Lizenz als ohne Lizenz im Verein zu haben.	Alle fehlenden Trainer ohne Lizenzausbildung und Neueinsteiger in die Trainerausbildungen schicken.