

PROJEKT „ATTRAKTIVES EHRENAMT IM SPORT“

Workshop am 29. Januar 2015 – Protokolle des Themenforums

Thema „Vorstandsführungsstrukturen“

I. Verantwortliche Führungsebene

Geschäftsführender Vorstand:

1. Vorsitzende/r
2. Vorsitzende/r
- Schatzmeister/in / Kassierer/in
- Schriftführer/in / Pressearbeit
- Geschäftsführer

Festlegung der Verantwortlichkeit im Sinne der §§ 21, 26 ff BGB; individuell nach Satzungsvorgabe des einzelnen Vereins

z. B.: 1. Vorsitzender, 2. Vorsitzender, Geschäftsführer - oder anderes Vorstandsmitglied -

– konkrete Regelung der Vertretungsrechte der Vorstandsmitglieder (Alleinvertretungsrecht oder je 2 Vorstandsmitglieder gemeinsam)

Ein kooperativer Führungsstil sollte von den Vorstandsmitgliedern gepflegt werden!

„Offenes Ohr für alle Belange des Vereinslebens und der Mitglieder“

II. Führungsebene

Gesamtvorstand bestehend aus den geschäftsführenden Vorstandsmitgliedern, dem oder den Beisitzer/n (Abteilungsleiter/innen),

zusätzlich evtl. Beisitzer mit besonderen Fähigkeiten (Betreuung der Internetseite etc.)

Beisitzer (gute Seele des Vereins) für besondere Aufgaben (Orga.: z. B.: Sportwerbewoche etc.)

III. Mitglieder / Mitgliederversammlung

- Jedes einzelne Mitglied ist gefordert sich aktiv am Vereinsleben zu beteiligen.
- Die Informationen, die für den „Betrieb“ des Vereins notwendig sind, sollten von den Mitgliedern und dem Vorstand genutzt werden.
- Anregungen für die Vorstandsarbeit sollten auch aus dem Bereich der Mitglieder kommen.
- Influss vom Vorstand zu den Mitgliedern und umgekehrt sind notwendig und machen die Vereinsarbeit transparent.
- Nachwuchsförderung für aktive Mitglieder, um sie in die Vorstandsarbeit einzubinden. Hier wären z. B. Hospitationen in den einzelnen Vorstandsbereichen zu ermöglichen.

- Vorstand muss aktiv für die Vereins-/Vorstandsarbeit werben und die Fähigkeiten der einzelnen Mitglieder erfragen und diese gezielt nutzen. Fortbildungen für Vereinsrecht, Schatzmeister, Steuerrecht etc. sollten vermittelt werden.
- Anerkennung für jede geleistete Arbeit im Verein sollte selbstverständlich sein.

Satzung, klarer Geschäftsverteilungsplan, geregelte Verantwortlichkeiten runden das Bild einer guten Vereinsführung ab.

Thema „Wie den Generationenwechsel meistern?“

Wichtigstes Ergebnis der Arbeitsphase war die Feststellung, dass es nicht um den Generationenwechsel geht, sondern wie das gelingende Miteinander der „vier Generationen“ in der Bearbeitung der Aufgaben gestaltet werden kann.

Gelungene Beispiele, wie die klassische Vorstandsarbeit anders gestaltet werden kann, wurden vorgestellt und sind auf den Wandzeitungen festgehalten worden.

Die Berücksichtigung, wie die unterschiedlichen Motivlagen der verschiedenen Generationen gestaltet sind, erleichtert die Zusammenarbeit.

Nach dem Prinzip „Wenn der Verein wüsste, was der Verein weiß“ können die Aufgaben des erforderlichen BGB-Vorstandes in kleinere Aufgabenbereiche gegliedert werden und diese Aufgaben nach den Fähigkeiten/Vorlieben der Engagierten erledigt werden. Die Gewinnung weiterer Experten – zeitlich nicht durch Wahlperioden gebunden – gelingt wesentlich leichter.

Durch diese Gestaltung der Arbeit, wird es ebenfalls einfacher, Nachfolger/-innen für Wahlämter als auch für Aufgaben zu gewinnen, da das erforderliche Engagement überschaubar (sowohl inhaltlich als auch zeitlich) ist.

Workshop-Thema: Prinzip „Von außen nach innen denken“

Die Teilnehmer/-innen diskutierten dieses Prinzip anhand der Leitfrage, ob die klassischen Kommunikationsstrukturen auch unter Betrachtung der „vier Generationen“ heute noch stimmig sind.

Der Diskussionsverlauf zeigte, dass positive Erfahrungen mit „neuen“ Ansätzen über die klassischen Formen hinaus gesammelt werden konnten. Die Beispiele sind auf den Wandzeitungen festgehalten worden.

Fazit: Um die sich verändernden gesellschaftlichen Rahmenbedingungen und damit auch Veränderungen in der Bevölkerung im Einzugsgebiet der Sportvereine/der Mitgliedschaft aufzugreifen, empfiehlt es sich, die Formen der Ansprache über Vereinszeitung, Internetseiten und Tagespresse zu ergänzen. Direkte Ansprache bleibt nach wie vor der erfolgreichste Weg.

Besonders hervorzuheben ist die Befragung von (potentiellen) Mitgliedern, die Partizipation berücksichtigt: nicht nur die Zustimmung abfragen, sondern auch nach der Meinung zu Angeboten oder Alternativen fragen. Die Rücklaufquoten liegen dann deutlich über dem Durchschnitt.

Thema „Anerkennungskultur“

Anerkennung ist eine eigene Währung

Welche Formen der Anerkennungskultur sind bekannt/werden bereits praktiziert:

Einfach mal „danke“ sagen, Zertifikat, Ehrenamtskarte, Qualifizierungsangebote oder Zugang zu Qualifizierung, Gutscheine, Urkunde, Ehrennadel, Raum für Mitsprache und Teilhabe an Entwicklungen, Zugang zum „Wir Gefühl geben“, Ansprechpartner/in zur Verfügung stellen (Ehrenamtskoordinator/in), gemeinsames Wochenende, Vorstandsmitglieder zahlen während ihrer Amtszeit keinen Beitrag, Aufwandsentschädigung, Ehrenamtspauschale, „Thank you night“ (gemeinsames Abendessen mit Programm), Austauschforen,

Sätze zum Nachdenken:

- „Nicht geschimpft ist schon genug gelobt“
- Ich will mich wirklich einbringen, nicht nur eine Position besetzen.
- Mich hat das Angebot gereizt, mich in einem Bereich zu qualifizieren, den ich noch nicht kenne.
- Anerkennungskultur ist keine Einbahnstraße.
- Auf unsere Anfrage: „Was müssen wir tun, damit Sie bei uns ein Vorstandsamt übernehmen?“ gab es keine Rückmeldung (ein Interpretationsversuch aus der Runde: Da würde der heimliche Lehrplan dahinter entdeckt und das hat dazu geführt: nicht zu reagieren sonst bist du dran ☺)
- In der Anerkennungskultur spiegelt sich die Kultur des Vereins und umgekehrt
- Bist du verrückt, für dein Ehrenamt dir Urlaub zu nehmen?!
- Wann habe ich das letzte Mal: „Danke gesagt“?

Hoffnung auf Anerkennungskultur außerhalb des Vereins:

- von Unternehmen: Einbeziehen von Ehrenamt bei der Besetzung von Stellen
- von der Politik: Hindernisse beseitigen und weniger Bürokratie

Hinweise:

- passende Anerkennungsformen für unterschiedliche Generationen
- passende Anerkennungsformen bei unterschiedlichen Größen des Vereins
- bei den Freiwilligen nachfragen, was für sie die passenden Formen sind

Tipp:

Jedem Vorstandsmitglied eine Gruppe von 3 Unterstützer/innen zur Seite zustellen

Thema „Zusammenarbeit mit Unternehmen“

Ein Ziel des Projekts im Rheinisch-Bergischen Kreis ist es, Unternehmen für die Unterstützung des freiwilligen Engagements in Sportvereinen zu gewinnen. Die Vereine haben Steckbriefe erarbeitet, aus denen der jeweilige Bedarf deutlich wird. Nun wird überlegt, wie der Kontakt zu Unternehmen gelingen kann.

Vorteile für Unternehmen:

- Image-Gewinn
- Netzwerk
- Bekanntheit (Win-Win für UN und Vereine)
- Aufträge
- Persönlichkeitsbildung der Mitarbeiter (z.B. Verantwortungsbewusstsein)
- Soziale Erfahrungen in der Ausbildung von Azubis

Ideen für Kontakte von Vereinen und UN:

1. Brainstorming im Verein!
(Vereinsmitglieder sind z.T. Angestellte, können Türöffner zu UN sein)
2. Brainstorming von UN und Vereinen
Einladung zu gemeinsamem Treffen, attraktiver Ort / Programm
3. Mögliche Aktionen:
 - Tag der offenen Tür nutzen
 - Ehrenamts-Tag in UN, Vereine stellen sich vor
 - Vereins-Freiwilligen-Börse, Einladung u.a. an UN
 - Service-Learning für Azubis
 - Marktplatz „Gute Geschäfte“
 - Personalgespräche: Tipps für Übergang in den Ruhestand

Die Freiwilligenbörse kann als Veranstalter, Vermittler und Ideengeber agieren.

Thema „55+ ‚Senioren‘ ansprechen“

Wie gelingt es, Menschen ab 55 Jahren für eine aktive Mitarbeit in Sportvereinen anzusprechen?

Entsprechend den „Lebenszyklen des ehrenamtlichen Engagements“ geht der Weg häufig vom Interesse über den Einstieg und die Entwicklung bis hin zur Übernahme von Aufgaben und ggf. Ämtern. Die AG sammelte Beispiele, wie ältere Menschen angesprochen werden könnten.

In einer Beispielsammlung trug die AG Portraits von real existierenden Seniorinnen und Senioren aus dem Bekanntenkreis zusammen. Zu jeder der Personen suchte die Gruppe nach Anknüpfungsmöglichkeiten zu einem Engagement für den Sportverein und beschrieb mögliche Wege der Kontaktaufnahme.

Beispiele:

Vorruheständler, 63, ehem. Fußballspieler und Trainer, Hobbies: Reisen und Gleitschirmfliegen. Könnte evtl. angesprochen werden für Jugendfreizeiten, denkbar wäre auch ein späteres Interesse für Vorstandsaufgaben durch Vorerfahrungen.

Erzieherin, 60, sehr engagiert in ihrer Arbeit in einem Kindergarten, außerhalb keine Zeit. Ansprache evtl. durch Kooperation / Projekt des Sportvereins mit Kindergarten.

Frau, 56, Joggerin, nimmt an vielen kulturellen Veranstaltungen teil, engagiert im sozialen Bereich. Könnte evtl. an Aufgaben bei (Lauf-)Events interessiert sein.

Ansprache:

„Senioren“ als Begriff wird z.T. als negativ empfunden. Alternativen sind z.B.

- Experten
- 55+
- Erfahrene...
- Sinnvolle Aufgabe
- Gold Age, Best Age (umstritten)
- Uhu
- "Hey Alter" (?)

Kontaktmöglichkeiten:

- Einladung zu Veranstaltungen
- Persönliche Ansprache (!!!)
- Über Kirchengemeinde, Schule, Schrebergärten
- Internet
- Suche nach Freiwilligen für spezielle Aufgaben (projektbezogen, abgegrenzt)
- Presse (z.B. in Ahlen erfolgreich)

Thema „Kommunikationskonzepte“

Strategien innerhalb des Sportvereins (Ehrenamtsförderung)

Im Workshop wurden verschiedene Probleme und Ansätze, die innerhalb der Kommunikation auf ehrenamtlicher und freiwilliger Vereinsebene bestehen, diskutiert.

Dabei ging es im Wesentlichen um die Frage, wie z. B. die „Neuen Medien“ (E-Mail, WhatsApp, Facebook, Skype usw.) die Kommunikation im Verein verändern und dadurch neue Chancen und Risiken bestehen.

Als positives Argument wurde herausgestellt, dass die „Neuen Medien“ bestehende Abstimmungsprozesse im Verein deutlich vereinfachen können und durch die Einrichtung von Gruppen und E-Mail-Verteilern neue und schnellere Möglichkeiten innerhalb der Kommunikation bestehen.

Allerdings sollte der Einsatz von Medien in den entsprechenden Gremien sehr sinnvoll abgestimmt werden. So wurde als Gefahr geäußert, dass mit der Nutzung auch eine gewisse Gesprächskultur verloren gehen kann. Transparenz und Überzeugung aller Beteiligten bezüglich der Nutzung muss gewährleistet sein.

FAZIT:

Neue Medien können zwar wichtige Unterstützungsleistungen innerhalb der Kommunikation im Verein erfüllen, aber niemals den persönlichen Kontakt und das direkte Gespräch ersetzen.



Thema in Hessen

Der Inhalt dieses Workshops wurde eingebracht von der Landesehrenamtsagentur Hessen, dem Landessportbund Hessen und der Landesarbeitsgemeinschaft der Freiwilligenagenturen in Hessen.

Ziel:

- Informationsaustausch der Projektbeteiligten des DOSB-Projektes „Attraktives Ehrenamt im Sport“ sowie des Projektes „Engagement braucht Leadership“
- Kennenlernen der Beteiligten auf Ausführungs- und Organisationsebene
- Aufzeigen der Unterstützungsleistungen von Isb h und lagfa

Inhalte und Ergebnisse des Workshops:

- Vorstellungsrunde und kurze Beschreibung der Funktionen, Rollen und der Erfahrungen aus der bisherigen Arbeit
- Austausch der Steckbriefe
- Kipper stellt das Vereinsberaterportal des Isb h sowie die weiteren Unterstützungsleistungen des Geschäftsbereichs Vereinsmanagement vor: www.isbh-vereinsberater.de
- Siprek stellt das Projekt „Engagement braucht leadership“ vor. Eine Projektbeschreibung wird verteilt (<http://www.gemeinsam-aktiv.de/dynasite.cfm?dsmid=18981>)
- Verständigung über Austausch von Informationen, Literatur, Projektberichten, Dokumentationen etc.
 - Projektbericht des Modellprojekts „Ehrenamt sicher in die Zukunft“ noch nicht veröffentlicht. Informationen zum Projekt unter: <http://www.miteinander-in-hessen.de/aktivitaeten/modellprojekt/beschreibung/>
 - Broschüre „Von Hürden und Helden“ abzurufen unter: http://www.berlin-institut.org/fileadmin/user_upload/Von_Huerden_und_Helden/BI_HuerdenUndHelden_Online-1.pdf
- Inhaltliche Diskussionen zu formellen Hindernissen, neuen Vorstandsstrukturen, gesellschaftlichen und demographischen Herausforderungen, veränderte Engagement-Motive etc. zeigen auf, dass sich viele Projekte in unterschiedlicher Ausgestaltung mit ähnlichen Herausforderungen beschäftigen. Ein weiterer Austausch zu Erfahrungen, Ergebnissen und Lösungsansätzen soll in Hessen angestrebt werden.

Ansprechpartner:

Landesehrenamtsagentur Hessen:

Stephan Würz

Otto-Fleck-Schneise 4, 60528 Frankfurt am Main

Tel.: 069-67 89-426, E-Mail: landesehrenamtsagentur-hessen@gemeinsam-aktiv.de

Landessportbund Hessen:

Anna Koch, GB Sportentwicklung und Steffen Kipper, GB Vereinsmanagement

Otto-Fleck-Schneise 4, 60528 Frankfurt

Tel.: 069/6789-424 oder 069/6789-255, E-Mail: akoch@lsbh.de oder skipper@lsbh.de

Die Landesarbeitsgemeinschaft der Freiwilligenagenturen in Hessen (Lagfa):

Julia Sipreck, Sprecherin

E-Mail: j.sipreck@lagfa-hessen.de