



VEREINE

TIPPS FÜR DIE VEREINSFÜHRUNG

„Leuchtturmvereine im Deutschen Schützenbund – Implementierung des Ehrenamtskonzepts“

Nach der Erläuterung des ersten Moduls „Einführung in die systematische und nachhaltige Ehrenamtsförderung mit dem Ehrenamtskonzept des DSB“ für die drei Leuchtturmvereine folgt in dieser Ausgabe die Beschreibung der Herangehensweise von Modul 2. Damit wird der Perspektivwechsel von der Not der Organisation hin zu den Bedürfnissen von potenziellen Freiwilligen vollzogen.

Die Themenvielfalt und Aufgaben im Ehrenamt werden immer komplexer, umso wichtiger ist es daher, diese gemeinsam zu bewältigen und auf mehreren Schultern zu verteilen. Die Vertreter der ausgewählten Leuchtturmvereine hatten die Aufgabe, als Multiplikatoren zu wirken und die neuen Erkenntnisse in ihren Vereinen zu verbreiten und zu verankern. Als ersten Schritt füllten sie die Stärken- und Schwächenanalyse aus, um so ein ganzheitliches Verständnis über die IST-Situation im Verein zu bekommen.

Die Ergebnisse der Stärken- und Schwächenanalyse wurden in Modul zwei gemeinsam diskutiert. Im Gegensatz zum ersten Modul fanden diese zweitägigen Workshops direkt in den Schützenheimen statt, welches den riesigen Vorteil hatte, dass so bis zu 18 Personen aus dem eigenen Verein mitwirken, mitdenken und mitentwickeln konnten. Aus den Ergebnissen der Analyse der Schritte des Ehrenamtskonzept wurden Hypothesen über die identifizierten Herausforderungen im Verein gebildet:

- Wir haben ein gemeinsames Verständnis, wer welche Aufgaben erledigt und wissen, welche Tätigkeiten in unserem Verband in Summe anfallen.
- Wir gewinnen keine Engagierten oder entwickeln diese zu Nachbesetzungen von Funktionsträgern, weil das Ehrenamt als zu zeitintensiv gesehen wird und einer die Alleinverantwortung trägt.
- Uns fehlen aktuell (oder zukünftig) Freiwillige, weil wir nicht genau wissen, wer unsere Zielgruppe ist und wie wir diese erreichen können.
- Wir gewinnen keine neuen Engagierten, weil nicht transparent ist, was man



Die Ehrenamtler benötigen eine besonders klare Aufgabenbeschreibung.

alles bei uns im Verein machen kann.

- Wir finden keine neuen Freiwilligen, weil unsere Zielgruppe entweder gar nicht weiß, dass es uns gibt, oder dass wir Freiwillige suchen.
- In der Einstiegsphase lassen wir unsere Freiwilligen eher „allein“, weil wir nicht genau wissen, was unsere Zielgruppe in dieser Phase von uns braucht.
- Wir haben aktuell und zukünftig nicht genügend Freiwillige, weil wir kein passendes Engagement haben, welches potenzielle Freiwillige zur Mitarbeit motiviert.

Die Hypothesen dienten als Diskussions Einstieg, um ein gemeinsames Verständnis von der realen Herausforderung im Verein zu bekommen. Mit tiefergehenden Diskussionsfragen wurde das Problem analysiert und eingegrenzt:

1. Wo genau tritt das Problem bei euch aktuell auf?
2. Wer genau ist davon betroffen?
3. Was sind Annahmen, die hinterfragt werden müssen?



4. Was habt ihr schon probiert, um das Problem zu lösen?

Anschließend wurde das Problem in eine „griffige“ Fragestellung umgewandelt, die es zu klären gilt. Folgende Punkte wurden erarbeitet:

- „Wie können wir die Aufgaben des Jugendleiterteams neugestalten, damit der Wunsch nach weniger Belastung der Engagierten befriedigt wird? Dies unter der Maßgabe, die Jugend weiterhin in ihrem Gemeinschaftsgefühl zu bestärken.“
 - „Wie können wir das Amt des 1. Vorsitzenden neu gestalten, damit die familiären, zeitlichen, und persönlichen Wünsche der potenziellen Nachfolger im Alltag nicht untergehen? Dies unter der Maßgabe, dass keine Aufgaben verloren gehen.“
- Im Anschluss wurden Ideen gesammelt und erste Lösungsansätze diskutiert. Eine klare Rollen- und Aufgabenverteilung und klar formulierte Profile für Ehrenamtler schienen oft der Schlüssel zum Erfolg zu sein. Ein konkretes Profil gibt potenziellen Ehrenamtlichen Orientierung, welche Aufgaben genau von ihnen erfüllt werden sollen. Die Realität zeigt: Vereine haben oft eine „Person für Alles“. Es lohnt sich, diese einzelnen Aufgaben einmal „aufzudröseln“ und zu schauen, welche Aufgaben denn wirklich essenziell an eine Funktion gebunden sind. Alle nicht essenziellen Aufgaben gilt es, auf mehrere Schultern zu verteilen.

Tipp für interessierte Vereine

Im Ehrenamtskonzept findet ihr unter „Schritt“ 1 Hilfestellungen und Vorlagen zur Erstellung von Aufgabenprofilen. Mit diesen fällt anschließend auch die gezielte Ansprache von potenziellen Ehrenamtlichen leichter.

Die anfallenden Aufgaben im Verein sollten auf viele Schultern verteilt werden.