



DEUTSCHER SCHÜTZENBUND E.V.



Schritt 3

Ansprache, Gewinnung und
Aufgabenübertragung



Schritt 3

Ansprache, Gewinnung und Aufgabenübertragung

Entscheidung für eine Gewinnungsstrategie

Wenn Sie Freiwillige für Aufgaben in Ihrem Verein suchen, ist es hilfreich, zunächst eine Bedarfsanalyse durchzuführen, wie sie in Schritt 2 beschrieben wird. Dann wissen Sie, für welche Aufgaben Sie Freiwillige gewinnen möchten, wie diese Aufgaben detailliert aussehen, welche Anforderungen an die Freiwilligen gestellt werden und was Sie den gesuchten Freiwilligen als Verein jeweils anbieten können. Empfehlenswert ist es zudem, sich das Potenzial in Ihrem Verein in Bezug auf freiwilliges Engagement anzuschauen (Ressourcenanalyse). Auch hierzu finden sich Hinweise in Schritt 2. Beide im Folgenden vorgestellten Gewinnungsstrategien sind jedoch auch ohne vorhergehende Ressourcenanalyse möglich.

Als Handlungsansatz zur Gewinnung Freiwilliger können Ihnen grundsätzlich zwei Strategien dienen:

1. Aktivierung des vereinseigenen Potenzials

Die bereits aktiven Freiwilligen, aber auch die noch nicht aktiven Vereinsmitglieder bringen Kenntnisse und Fähigkeiten mit, die möglicherweise für ein (zusätzliches) Engagement im Verein eingesetzt werden können. Ziel dieser Gewinnungsstrategie ist es, das vereinsinterne Potenzial bestmöglich für die Erfüllung der offenen Aufgaben zu nutzen. Dies ist außerdem sinnvoll, wenn es sich um Aufgaben handelt, für die eine gute Kenntnis des Vereinslebens vorausgesetzt wird. Aktiviert werden können auch dem Verein nahestehende Personen wie Eltern oder Geschwister.

2. Gewinnung Freiwilliger von außerhalb des Vereins

Wenn nicht genügend Engagierte für offene Aufgaben im Verein gefunden werden können, muss außerhalb nach geeigneten Personen gesucht werden. Diese Strategie ist auch gut geeignet, wenn neue Kenntnisse oder Fähigkeiten gebraucht werden. Wenn es z. B. bisher keine Website gab und auch niemand in der Lage ist, diese zu erstellen, kann eine internetbegeisterte Person gefunden werden, die dies übernimmt. Mit dieser Herangehensweise ist es zusätzlich möglich, zielgruppenorientiert vorzugehen. Dabei schaut der Verein, welche Zielgruppe unter Freiwilligen bei sich unterrepräsentiert ist bzw. fehlt und wirbt diese gezielt an. Dies könnte z. B. der Fall sein, wenn mehr Mädchen als Mitglieder der Jugendmannschaft gewonnen werden sollen und hierfür eine Trainerin gesucht wird, da es bisher noch keine gibt.

Es ist häufig sinnvoll, zunächst zu versuchen, das vereinseigene Potenzial zu aktivieren. Dies wird oftmals übersehen. Je nachdem, für welche Aufgaben Freiwillige gewonnen werden sollen, ist aber auch eine Kombination beider Strategien möglich.

Entscheiden Sie sich nun, mit welcher Gewinnungsstrategie Sie beginnen möchten. In den folgenden Abschnitten wird das Vorgehen bei beiden Strategien näher erläutert:

Gewinnungsstrategie 1: Aktivierung des vereinseigenen Potenzials

A: Die bereits freiwillig Engagierten passgenauer einsetzen

Wenn man die Fähigkeiten und Kenntnisse der aktiven Freiwilligen näher betrachtet, stellt sich oftmals heraus, dass diese über Potenziale verfügen, mit denen sie auch eine andere Aufgabe – eventuell sogar eine zusätzliche – im Verein übernehmen könnten. Ebenfalls kann es sein, dass Engagierte in einer anderen als der bisher ausgeübten Tätigkeit mit ihren Potenzialen besser zum Blühen kommen. Dies bedeutet, dass wahrscheinlich manche Freiwillige in Ihrem Verein noch besser eingesetzt werden könnten.

Falls Sie bereits eine Ressourcenanalyse durchgeführt haben, wie sie bei Schritt 2 beschrieben ist, haben Sie eine sehr gute Grundlage dafür, die Engagementpotenziale in Ihrem Verein noch besser zu nutzen.

Falls Ihnen eine Ressourcenanalyse wie in Schritt 2 beschrieben zu aufwändig ist, können Sie sich als Verantwortliche im Verein selber folgende Fragen stellen:

Welche der bereits aktiven Freiwilligen können wir auf welche Weise passgenauer einsetzen? Zur Vertiefung können Sie sich jeden oder jede Ihrer Engagierten einmal genauer unter folgenden Fragestellungen anschauen:

- Welche Tätigkeit übt der oder die Freiwillige bisher aus und ist er oder sie hier passend eingesetzt?
- Welche Qualifikation hat sie oder er für die aktuelle Tätigkeit?
- In welchem zeitlichen Umfang übt er oder sie bisher diese Tätigkeit aus?
- Welche weiteren Kenntnisse oder Fähigkeiten bringt der oder die Freiwillige mit, die für andere Aufgaben eingesetzt werden könnten?
- Inwiefern bräuchte die oder der Freiwillige für ihre oder seine aktuelle oder eine neue Tätigkeit weitere Qualifizierungen?
- Würde sich die oder der Freiwillige zeitlich lieber mehr oder weniger engagieren?
- Welche Motive hat der oder die Freiwillige für das Engagement und inwiefern passen diese zu der aktuellen Aufgabe bzw. zu einer neuen Aufgabe?

0

1

2

3



4

5

6

7 bis 9

10

A

Umsetzungshinweis

Wenn Sie bereits eine wie in Schritt 2 beschriebene Ressourcenanalyse durchgeführt haben, können Sie auf Grundlage der Antworten überlegen, inwieweit bereits engagierte Freiwillige für eine (zusätzliche) neue Aufgabe in Frage kommen. Sie können dann mit den betreffenden Personen ins Gespräch kommen und gemeinsam schauen, wie die Aufgaben angepasst werden können. Hierbei können Sie sich an den Inhalten eines Entwicklungs- und Feedbackgespräches orientieren, wie sie in den Schritten 7 bis 9 beschrieben werden. Auch wenn Sie sich an Stelle einer Ressourcenanalyse in einem ersten Schritt Gedanken darüber machen, wie Freiwillige passgenauer eingesetzt werden können, ist der zweite Schritt das persönliche Gespräch mit den betreffenden Personen. Bei dieser Vorgehensweise empfiehlt es sich, die Verantwortlichen der verschiedenen Arbeitsbereiche in die oben beschriebenen Überlegungen einzubeziehen.

B: Die noch nicht freiwillig engagierten Vereinsmitglieder für ein Engagement gewinnen

In vielen Vereinen findet sich eine große Anzahl von Vereinsmitgliedern, die zwar das Angebot nutzen, aber darüber hinaus nicht im Verein engagiert sind. Da sie aber schon einen Zugang zum Verein haben, könnte es sein, dass der eine oder die andere auch ein Interesse an einem freiwilligen Engagement im Verein haben könnte. Die Frage ist nun, wie noch mögliche „schlummernde“ Ressourcen unter den Vereinsmitgliedern aktiviert werden können. Dabei hat es sich bewährt, auch immer die Frage zu bedenken, inwieweit über die Vereinsmitglieder weitere Personen im Umfeld des Vereins für ein Engagement angesprochen werden könnten.

Falls Sie bereits eine Ressourcenanalyse durchgeführt haben, wie sie bei Schritt 2 beschrieben ist, haben Sie eine gute Grundlage dafür, diese Engagementpotenziale in Ihrem Verein zu nutzen.

Falls Ihnen eine Ressourcenanalyse wie in Schritt 2 beschrieben zu aufwändig ist, können Sie sich als Verantwortlicher im Verein selbst folgende Frage stellen:

Welche unserer noch nicht freiwillig engagierten Vereinsmitglieder könnten wir für ein Engagement gewinnen?

Überlegungen zu den folgenden einzelnen Aspekten helfen, diese Frage zu beantworten:

- Welche unserer noch nicht freiwillig engagierten Vereinsmitglieder bringen welche Art von Kenntnissen, Fähigkeiten, Qualifikationen und zeitlichen Ressourcen mit, die für unseren Bedarf passend sein könnten?
- Welche unserer Vereinsmitglieder hätten Lust, sich freiwillig im Verein zu engagieren?
- Kennen unsere Vereinsmitglieder möglicherweise weitere Personen, die sich für ein Engagement im Verein interessieren?

Umsetzungshinweis

Wenn Sie bereits eine wie in Schritt 2 beschriebene Ressourcenanalyse durchgeführt haben, können Sie auf Grundlage der Antworten schauen, inwieweit noch nicht freiwillig engagierte Vereinsmitglieder für ein Engagement in Frage kommen und welche konkreten Aufgaben diese sein könnten. Sie können dann mit den betreffenden Personen ins Gespräch kommen und besprechen, welche konkreten Aufgaben passen könnten. Hierbei können Sie sich an den Inhalten eines Erstgespräches orientieren, wie es weiter unten beschrieben wird. In den Materialien zu diesem Schritt findet sich eine Checkliste zum Ausfüllen für ein Erstgespräch. Die Ansprache von Personen aus dem vereinsnahen Umfeld wie z. B. von Eltern kann z. B. gut bei den Wettkämpfen oder bei einer Vereinsfeier erfolgen. Auch kann sich hier ein/e Freiwilligenkoordinator/in unverbindlich ein erstes Bild von diesen Personen machen. Auf dieser Grundlage kann dann entschieden werden, ob und wenn ja welche Personen für Engagements in Frage kommen.

Wenn Sie sich zuerst Gedanken darüber machen, welche noch nicht freiwillig engagierten Vereinsmitglieder für ein freiwilliges Engagement in Frage kommen könnten, ist der zweite Schritt ein persönliches Zugehen auf die betreffenden Personen. Als Grundlage für ein solches Gespräch kann der Fragebogen aus Schritt 2 zur Befragung von nicht engagierten Mitgliedern als Leitfaden dienen. Wenn die betreffenden Personen Interesse an einem Engagement zeigen, kann anschließend ein Erstgespräch geführt werden. Bei diesem Gespräch können Sie sich an der Checkliste zum Ausfüllen orientieren, die sich in den Materialien zu diesem Schritt befindet. Es empfiehlt sich, bei dieser Vorgehensweise die Verantwortlichen der verschiedenen Arbeitsbereiche in die Überlegungen einzubeziehen und gemeinsam abzuwägen, wer für ein Engagement in Frage kommen könnte und welche Aufgaben ggf. passen könnten.

0

1

2

3



4

5

6

7 bis 9

10

A

Zur Aktivierung des vereinseigenen Potenzials kann es auch hilfreich sein, so genannte Engagementangebote einzusetzen. Dieses Vorgehen wird im Folgenden für die Gewinnung Freiwilliger außerhalb des Vereins beschrieben. Es kann aber auch zur internen Werbung genutzt werden.

Gewinnungsstrategie 2: Gewinnung Freiwilliger außerhalb des Vereins

Wenn Sie über die erste Gewinnungsstrategie noch nicht ausreichend Engagierte finden konnten und die zu vergebenden Aufgaben keine genaue Kenntnis des Vereinslebens erfordern, bietet sich die Gewinnung Freiwilliger außerhalb des Vereins an. Da diese Strategie aufwändiger ist als die erste, werden die einzelnen Schritte im Folgenden ausführlich beschrieben.

Die Werbung in Form von Engagementangeboten erstellen

Die Aufgabe der Gewinnung von Freiwilligen beschreibt den gesamten Prozess des Suchens und Findens neuer Freiwilliger. Wer sind die Engagierten, wofür brauchen wir sie, wo finden wir sie und wie sprechen wir sie an? Das sind Fragen, die man sich immer wieder vor Augen führen sollte. Potenzielle Freiwillige sind keine homogene Gruppe, sondern haben unterschiedliche Motive, sich zu engagieren, und befinden sich in individuellen Lebenssituationen. Außerdem bringen sie Unterschiede mit (kulturelle, soziale etc.), die beachtet werden müssen. Bevor die Suche öffentlich mit Werbetexten ausgeschrieben wird – die so genannten Engagementangebote – muss Klarheit darüber herrschen, welche Zielgruppe mit dem Angebot erreicht werden soll. Suchen wir freiwillige Kampfrichter/innen, die bereits Wissen und Erfahrung in Regelkunde besitzen sollten? Oder Engagierte, die die Veranstaltung am Wochenende durch den Verkauf von Verpflegung bereichern und keine speziellen Kenntnisse über eine Sportart benötigen?

Die Werbetexte (Engagementangebote) werden idealerweise auf Grundlage von Aufgabenprofilen (siehe dazu Schritt 2) verfasst.

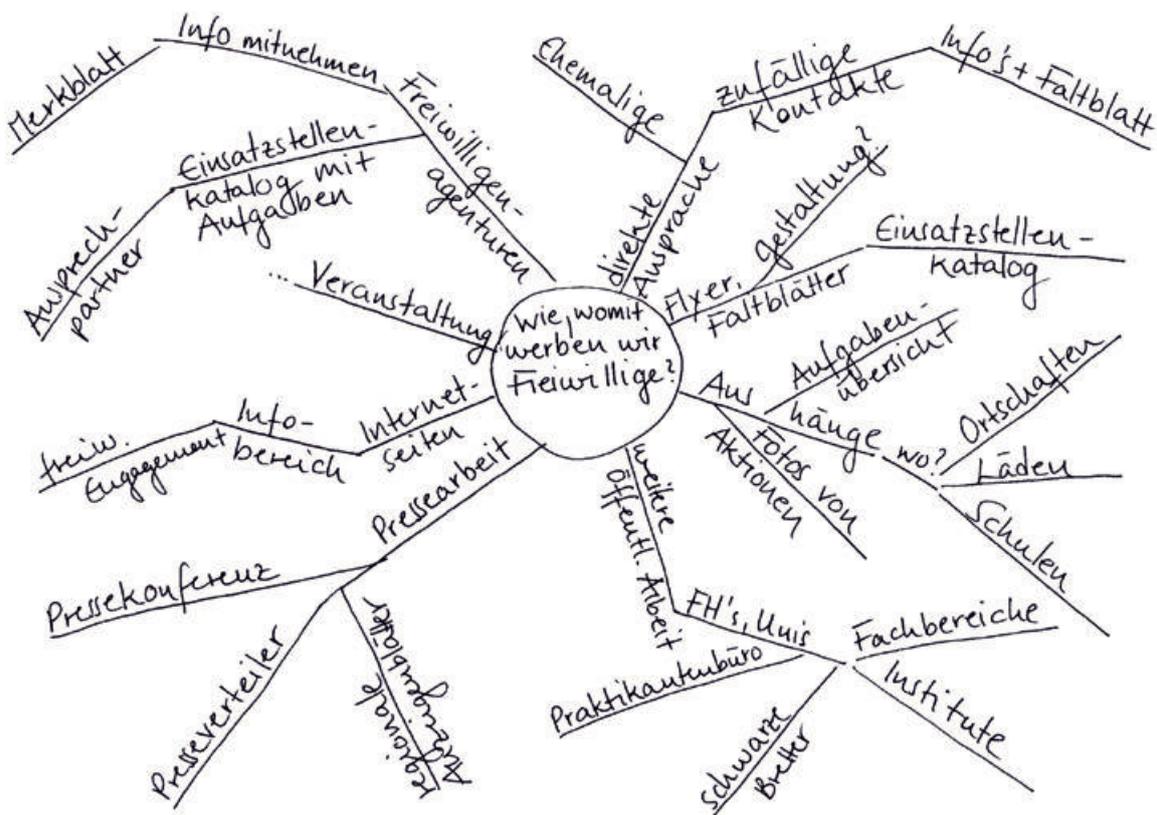
Folgende Fragen sollten bei der Erstellung von Engagementangeboten berücksichtigt werden:

Wer? Der erste Schritt bei der Entwicklung des Werbekonzepts besteht daher in der Definition der spezifischen Gruppe von Freiwilligen, die Sie erreichen möchten. Anhand dessen bestimmen Sie Merkmale der Zielgruppe, und zwar so, wie Sie sich diese Merkmale vorstellen. Dieses Bild wird später an der Wirklichkeit korrigiert. Suchen Sie sich nun Personen aus dieser Gruppe oder Menschen, die die Personen kennen, sprechen Sie mit Ihnen über ihre Lebenssituation, Interessen und Motive und verdichten Sie die Informationen zu einem erweiterten oder korrigierten Bild der Zielgruppen. Führen Sie persönliche Gespräche.

Wofür? Versetzen Sie sich in die Lage potenzieller Freiwilliger und überprüfen Sie das Angebot aus dieser Sicht. Ist es attraktiv, spricht es mich an, passt es zu meinen Interessen? Was ist gut, was ist schlecht? Stimmen Sie das Angebot mit den Informationen über die Zielgruppe ab oder entscheiden Sie sich für eine neue Zielgruppe.

Wo? Zählen Sie typische Orte auf, wo Sie diese Zielgruppe finden. Wie sprechen Sie diese an? Gibt es Hürden, die Sie zunächst überwinden müssen, um mit den Personen in Kontakt zu kommen? Wer könnte als „Türöffner“ helfen?

Wie? Überlegen Sie, mit welchen Medien Sie Werbung für zukünftige Freiwillige machen möchten. Die Auswahl der Medien ist abhängig von der gewünschten Zielgruppe (z. B. sind Jüngere eher über Facebook zu erreichen als Ältere) sowie den finanziellen Möglichkeiten des Vereins. Klären Sie zuerst diese Fragen und erstellen Sie dann ein Werbekonzept, z. B. mit Hilfe einer Mindmap:



Quelle: Kegel, Thomas; Reifenhäuser Carola: Fibel Freiwilligenkoordination – Basiskurs. Hrsg. Akademie für Ehrenamtlichkeit Deutschland, 4. Auflage, Berlin, 2009.

Umsetzungshinweis

Erste Ideen für ein eigenes Werbekonzept können Sie mit Hilfe der Methode des „Mindmapping“ aufschreiben, wie in der vorangegangenen Darstellung veranschaulicht: Mit Blick auf Ihre eigene Situation können Sie hier mögliche Werbemittel und –wege herausfiltern, die auf die Werbesituation Ihres Vereins abgestimmt sind.

Das Engagementangebot

Passend zu der gewählten Zielgruppe und den gewählten Medien können nun Werbetexte verfasst werden. Diese beinhalten die wichtigsten Informationen aus dem jeweiligen Aufgabenprofil und passen sich in Länge und Wortwahl den jeweiligen Medien und Zielgruppen an.

Lassen Sie sich von den folgenden Beispielen aus Vereinen inspirieren:

Engagementangebot einer Bogenabteilung im Schützengau Hesselberg:

Ehrenamtliche/r Helfer/in für Öffentlichkeitsarbeit gesucht!

Gunzenhausen, 9. Februar 2020 – Bogenschießen ist ein Sport mit höchster Attraktivität und bietet spektakuläre Aktionen im Sekundentakt. Mit mehrfachen Aufstiegen seit Abteilungsgründung 2012 haben die Bogenschützen Geschichte geschrieben. Unser Ziel ist es bei unseren Wettkämpfen allen Zuschauern Bogenschießen auf höchstem Niveau zu präsentieren, eingebettet in ein tolles Rahmenprogramm.

Um unsere Öffentlichkeitsarbeit nachhaltig zu verbessern, suchen wir engagierte Helfer/innen, die eine oder mehrere der nachfolgenden Aufgaben bei den Bogenschützen übernehmen möchten:

Deine Aufgaben

Redaktionelle Unterstützung unserer Öffentlichkeitsarbeit durch das Verfassen von Texten, zum Beispiel für

- Pressemitteilungen
- Sportberichte
- Interviews
- Home-Stories
- Newsletter
- unsere Vereinszeitschrift
- Fanaktionen
- unser Sozialprojekt „Bogensport für krebskranke Kinder“
- Unterstützung bei der Betreuung und Weiterentwicklung unserer Social-Media-Kanäle (Facebook, Twitter) und unseres Internet-Streaming-Angebots bei SportdeutschlandTV

Deine Qualifikationen

- Mindestalter: 16 Jahre (bis 18 nur mit Einverständnis der Eltern)
- allgemeine Sportbegeisterung, im Speziellen für den Bogensport
- Zuverlässigkeit und selbstständiges Arbeiten
- Teamfähigkeit/soziale Kompetenzen
- Sicherer Umgang bei der Erarbeitung von Texten und MS-Office-Anwendungen (z. B. Word, Excel)
- gute Deutsch- und Englischkenntnisse in Wort und Schrift
- Einsatzbereitschaft am Wochenende (Heimwettkämpfe alle 14 Tage)
- Idealerweise: erste journalistische Erfahrungen (z. B. Mitwirken bei Schüler- oder Vereinszeitungen etc.)

Dein Benefit

- Unvergessliche Einblicke hinter die Kulissen eines Bogenvereins
- Die Möglichkeit, den Bogenverein in Gunzenhausen aktiv mitzugestalten
- Gemeinschaftserlebnisse in einem tollen Team
- tolle Erfahrungen, die als ehrenamtliches Engagement im Lebenslauf erwähnt werden sollten; einen entsprechenden schriftlichen Nachweis stellen wir gerne aus
- die Möglichkeit, die Bogensportler, Trainer, Partner und das Management persönlich kennenzulernen
- alle Heimwettkämpfe und ggf. Auswärtswettkämpfe hautnah und kostenlos zu verfolgen

Wie Du uns erreichen kannst:

Max Mustermann (PR Manager), Adressdaten

0

1

2

3



4

5

6

7 bis
9

10

A



Engagementangebot des Schützenvereins Edelweiß Tading e.V.:

Trainer/in dringend gesucht!

„Das wenige, das Du tun kannst, ist viel mehr als Du denkst“

Das Erfolgsgeheimnis jedes Schützen- und Bogensportvereins sind seine ehrenamtlichen Trainer und Betreuer.

Wir bieten:

begeisterte, lernbegierige Jungen und Mädchen im Alter von 8 bis 16 Jahren,
ein engagiertes Eltern- und Trainerteam,
ein Zusammengehörigkeitsgefühl, welches man woanders selten findet,
Gestaltungsmöglichkeiten und kein starres Korsett,
Freundschaften, die über den reinen Sport hinausgehen

Wir suchen:

Frauen und Männer im Alter von 18 bis 40 Jahren,
die sich jugendlichem Übereifer gewachsen sehen,
Spaß an ihrem Hobby Sportschießen haben,
die Verantwortung für Jugendliche übernehmen,
die das Vereinsleben akzeptieren

Wir suchen nicht:

Fanatiker, für die nur der 1. Tabellenplatz zählt,
für die der Erfolg vor der Freude und Spaß am Schießen steht;
Besserwisser, Eigenbrötler, Aufschneider oder Oberlehrer,
die nur sich selbst ernst nehmen und
Hilfe und Ratschläge von Trainerkollegen ignorieren,
Jugendarbeit vom Leistungssport der Bundesliga nicht unterscheiden können.

Aus- und Fortbildungen können evtl. über den Verein arrangiert werden!

Rufen Sie uns an oder nehmen Sie Kontakt auf!

Max Mustermann, Adressdaten

Umsetzungshinweis

Seien Sie bei der Entwicklung eigener Engagementangebote kreativ! Entwickeln Sie auf Grundlage dieser Beispiele eigene, für Ihren Verein passende Engagementangebote. Im beiliegenden Material finden sich Hinweise zu Freiwilligenagenturen und Onlineangeboten, wo Sie Angebote für freiwillig Engagierte veröffentlichen können. Häufig werden bei diesen Anbietern strukturierte Angaben verlangt, wie sie im Aufgabenprofil zu finden sind.

Das Erstgespräch: Kennenlernen und Entscheiden

Interessierte Freiwillige sollten zu einem Erstgespräch (Kontaktgespräch) eingeladen werden. Bei einem solchen ersten Treffen findet das beiderseitige Kennenlernen statt und es wird ausgelotet, ob und wie Erwartungen und Interessen der Freiwilligen und des Vereins zusammenpassen. Die Aufgaben und Engagementmöglichkeiten im Verein werden vorgestellt. Das Engagement der Interessierten sollte entsprechend ihrer individuellen Neigungen, Fähigkeiten und Kompetenzen ermöglicht werden. Vereine, die offen gegenüber neuen Ideen von Freiwilligen sind, könnten neue Projekte entwickeln. Dies sollte besonders dann bedacht werden, wenn Freiwillige Spezialkenntnisse oder außergewöhnliche Fähigkeiten und Kenntnisse mitbringen. Eine solche Offenheit sollte gegebenenfalls bereits in der Werbung kommuniziert werden – dies spricht bestimmte Zielgruppen an.

Selbstverständlich sollten im Gespräch auch die konkreten Rahmenbedingungen für das Engagement thematisiert werden. Es sollten Fragen nach dem Versicherungsschutz, eventueller Auslagen-erstattung, Qualifizierungsmöglichkeiten etc. geklärt werden. Auch Fragen des Jugendschutzes sollten hier thematisiert werden: ein erweitertes polizeiliches Führungszeugnis sowie die Zusicherung der Freiwilligen, dass kein Verfahren wegen sexuellen Missbrauchs gegen sie anhängig ist und diesbezüglich polizeilich nicht gegen sie ermittelt wird, sind beim Umgang mit Kindern und Jugendlichen im Rahmen des Engagements unerlässlich. Hierzu empfehlen wir zudem, den Ehrenkodex des DSB vorzustellen und bei Engagementbeginn unterschreiben zu lassen. Dieser befindet sich in den Materialien zu diesem Schritt. Freiwillige tragen außerdem ihre Interessen an den Verein heran. Sie konkretisieren ihr Engagement, indem sie Wünsche z. B. über Zeitumfang und Tätigkeitsinteressen äußern.

Das Erstgespräch ist also häufig auch ein Aushandlungsprozess, bei dem es um das Zusammenpassen geht. Möglichweise findet das Erstgespräch unter vier Augen statt, es kann aber auch ein Kleingruppengespräch sein oder informell bei Veranstaltungen stattfinden. Dies richtet sich nach der Art der Aufgabe – wenn es z. B. um einen Vorstandsposten geht, sollte das Gespräch in einer ungestörten Atmosphäre erfolgen, bei der Gewinnung von Kuchenbäckerinnen und Kuchenbäckern, Teilnehmenden an der Kampfrichterausbildung oder Unterstützenden beim Fahrdienst kann es z. B. eher am Rande einer Veranstaltung stattfinden. Zusätzlich ist bei der Auswahl des Ortes wichtig, inwieweit die interessierte Person an einer freiwilligen Tätigkeit den Verein bereits kennt und wie unkompliziert bzw. sensibel das Gespräch voraussichtlich gestaltet werden sollte. Dieses Erstgespräch sollte von dem/der Freiwilligenkoordinator/in geführt werden bzw. von einer Person, die sich künftig um die Belange der oder des Freiwilligen kümmern wird.

0

1

2

3



4

5

6

7 bis 9

10

A

Es ist hilfreich, das Erstgespräch nach folgenden Phasen zu strukturieren (nach Kegel; Reifenhäuser 2004):

1. Vorbereitung

Inhaltlich:

- Informationen zur Person kennen
- Aufgabenprofile/Bedarf des Vereins kennen
- Rahmenbedingungen für Tätigkeit abklären/abstimmen
- Informationen zum Verein zusammentragen, ggf. Ehrenkodex bereitlegen
- Führung durch das Vereinsheim / Sportanlage einplanen und abstimmen
- Eventuell zuständiges Vorstandsmitglied zum Gespräch einladen und eingeladene Freiwillige darüber informieren
- Fragebogen/Checkliste für das Gespräch zusammenstellen

Organisatorisch:

- Ort festlegen
- Zeitpunkt vereinbaren
- Dauer des Gespräches festlegen (Zeitraum)
- Kaffee/Kekse bereitstellen

2. Durchführung

Einstiegsphase:

- Aufbau einer angenehmen Gesprächsatmosphäre/Warming up
- Begrüßung
- Eigene Person vorstellen

Klärung:

- Vorstellung des Anliegens
- Woher haben Sie von dem freiwilligen Engagement erfahren?
- Zeitrahmen für das Gespräch festlegen

Erstgespräch:

- Organisation vorstellen
- Motive des/der Engagierten abfragen
- Einsatzbereiche und Aufgabenprofile vorstellen
- Konkrete Rahmenbedingungen
- Qualifizierung sinnvoll?
- Anerkennungskultur des Vereins vorstellen
- Was ist noch offen?

Schlussphase:

- Besprochenes zusammenfassen
- Weiteres Vorgehen besprechen (Telefonat, Ehrenkodex mitgeben?)
- Einladung zum Schnupper-Termin
- Dank fürs Kommen aussprechen

3. Nachbereitung

- Selbstkritische Reflexion von Ablauf und Ergebnis
- Wichtigste Inhalte notieren
- Bauchgefühl festhalten

Umsetzungshinweis

Eine Checkliste zum Ausfüllen für die Notizen der wichtigsten Ergebnisse eines Erstgesprächs findet sich bei den Materialien zu diesem Schritt. Wenn das Erstgespräch eher informell z. B. am Rande einer Veranstaltung geführt wurde, können die Informationen hinterher eingetragen werden. Dies kann als Gedächtnisstütze hilfreich sein und auch für spätere Gespräche eine gute Grundlage bieten.

Aufgabenübertragung (Schnupperphase und Vereinbarung)

Grundsätzlich empfiehlt es sich, bei beiderseitigem Interesse eine Schnupperphase zu vereinbaren. Erst danach erfolgt nach einem auswertenden Gespräch eine längerfristige Entscheidung für eine Aufgabe. Dies vermeidet besonders bei Freiwilligen von außen, die vorher noch nie in einem Schützen- und Bogensportverein aktiv waren, Enttäuschungen auf beiden Seiten.

Engagierte können nur so gut arbeiten, wie die gemeinsamen Absprachen es zulassen. Hierfür empfehlen sich klare Vereinbarungen, die sowohl mündlich als auch schriftlich möglich sind.

Umsetzungshinweis

Im Rahmen eines kleinen Gesprächsprotokolls können die Vereinbarungen schriftlich festgehalten werden. Dies kann dann auch als Grundlage für Entwicklungs- und Feedbackgespräche dienen, die in den Schritten 7 bis 9 vorgestellt werden. An Stelle schriftlicher Engagementvereinbarungen, wie sie in vielen Organisationen üblich sind, empfehlen wir für Mitgliedsvereine des Deutschen Schützenbundes den beiliegenden Ehrenkodex des DSB.

Literaturnachweis

Akademie für Ehrenamtlichkeit Deutschland (Hrsg.), Förderung von ehrenamtlichem und freiwilligem Engagement. Begleitheft zum Basiskurs Freiwilligenkoordination, Berlin 2018.

Kegel, Thomas; Reifenhäuser Carola: Fibel Freiwilligenkoordination – Basiskurs.

Hrsg. Akademie für Ehrenamtlichkeit Deutschland, 4. Auflage, Berlin 2009.

Kegel, Thomas; Reifenhäuser Carola: Phasen eines Erstgesprächs. Akademie für Ehrenamtlichkeit Deutschland Berlin 2004.

Kegel, Thomas: Ansätze für die Gewinnung Freiwilliger. Akademie für Ehrenamtlichkeit Deutschland, Berlin 2012 – 2013.

Steinbach, Dr. Dirk: Förderung von ehrenamtlichem Engagement im Sportverein. Im Rahmen der FACHTAGUNG Aufgabe Ehrenamtsförderung der Führungs-Akademie des Deutschen Olympischen Sportbundes 2012.

Erstellt von Akademie für Ehrenamtlichkeit Deutschland 2013-2016, Henriette von Wulffen und Johanna Lambertz, auf Grundlage von Kegel, Thomas; Reifenhäuser Carola: *Fibel Freiwilligenkoordination – Basiskurs*, Hrsg. Akademie für Ehrenamtlichkeit Deutschland, 4. Auflage, Berlin, 2009.

0

1

2

3



4

5

6

7 bis 9

10

A

Arbeitsmaterialien

- Freiwilligenagenturen und Onlineangebote zur Gewinnung von Freiwilligen
- Checkliste zum Ausfüllen für ein Erstgespräch im Schützen- und Bogensportverein
- Ehrenkodex des DSB
- Erklärung zur persönlichen Eignung nach SGB VIII § 72 a
- Weitere Hilfestellungen finden Sie unter:
www.dsb.de/der-verband/service/vereinsarbeit

Freiwilligenagenturen und Onlineangebote zur Gewinnung von Freiwilligen

Was sind Freiwilligenagenturen?

Freiwilligenagenturen sind Einrichtungen, die es sich zur Aufgabe gemacht haben, bürgerschaftliches und freiwilliges Engagement auf verschiedene Weise zu unterstützen. Sie beraten unter anderem Menschen, die sich freiwillig engagieren möchten und vermitteln diese an Organisationen. Freiwilligenagenturen Ihrer Region sind zu finden über:

Bundesarbeitsgemeinschaft der Freiwilligenagenturen e. V.

www.bagfa.de

- Die *bagfa* wurde 1999 als partei- und konfessionsunabhängiger Verein von Vertreterinnen und Vertretern lokaler Freiwilligenagenturen als bundesweiter Dach- und Fachverband der ca. 400 Freiwilligenagenturen in Deutschland gegründet.
- Ziel der *bagfa* ist es, Freiwilligenagenturen in ihrer Rolle als lokale Expertinnen und Experten und als Anlaufstellen des bürgerschaftlichen Engagements zu stärken.

Landesarbeitsgemeinschaften der Freiwilligenagenturen

- Bilden die jeweiligen Zusammenschlüsse auf Landesebene und bestehen häufig aus verschiedenen Trägern, die sich auf Landesebene gemeinsam organisieren und dort freiwilliges Engagement vernetzen.

FreiwilligenAgentur Sport

www.freiwilligenagentur-sport.de

- Die erste ihrer Art in Deutschland, in Trägerschaft des StadtSportBundes Göttingen e. V.

Freiwilligendatenbank der Aktion Mensch

www.aktion-mensch.de/projekte-engagieren-und-foerdern/freiwilliges-engagement.html

- Auf dieser Datenbank können sich auch Schützen- und Bogensportvereine eintragen, damit Interessierte ein passgenaues Engagementangebot finden können.

Zeitspender-Datenbank der gut.org gAG

www.betterplace.org/de/collect-donations/volunteering

- Bietet Organisationen weltweit an, ihre Engagementangebote einzustellen, um so Freiwillige dafür zu finden.

Infoseite der Akademie für Ehrenamtlichkeit

https://ehrenamt.de/1419_Ehrenamt_finden.htm

- Online-Übersicht, die regelmäßig erweitert wird.



Checkliste zum Ausfüllen für ein Erstgespräch im Schützen- und Bogensportverein

Kontaktdaten

Name	
Vorname	
Geburtsdatum	
Nationalität	
Strasse	
Plz / Ort	
Telefon	
Fax	
Mobil	
E-Mail	

Erläuterung der Pflichtanforderungen

- Ggf. erweitertes polizeiliches Führungszeugnis (bei Arbeit mit Jugendlichen)
- Ggf. Erklärung zur persönlichen Eignung nach SGB VIII § 72a
- Ggf. Ehrenkodex

Fähigkeiten/Fertigkeiten/Beruf/weitere Qualifikationen/Kompetenzen

Freiwillige Tätigkeit

<p>Welche Einsatzfelder im Verein können Sie sich vorstellen? (Ggf. Möglichkeiten des Vereins vorstellen)</p>	
<p>Welche nicht?</p>	
<p>Für welche Ziel-/Altersgruppe möchten Sie sich engagieren?</p>	
<p>Übernahme von Verantwortung (eher ein Engagement mit mehr oder eher mit weniger Verantwortung gewünscht?)</p>	
<p>Welche Erwartungen haben Sie an das Engagement?</p>	
<p>Warum möchten Sie ein Engagement aufnehmen?</p>	

- 0
- 1
- 2
- 3

- 4
- 5
- 6
- 7 bis 9
- 10
- A

Zeitressourcen für das Engagement

Ab wann möchten Sie das Engagement aufnehmen?	
Wie viele Std. in der Woche?	
Welche(r) Wochentag(e)?	
Nachmittag/Abend?	

Erfahrungen mit freiwilligem Engagement

Generelle Erfahrungen mit freiwilligem Engagement	
Erfahrungen im Schützen- und Bogensportverein und ggf. mit Ziel-/Altersgruppen	
Erfahrungen mit konkreten Tätigkeiten (Trainer/in für XY, PR-Bereich usw.)	

Qualifizierung

Zusätzlich benötigte Qualifikationen für das angestrebte freiwillige Engagement

Geplanter Erwerb der benötigten Qualifikationen (formelle und informelle Wege)

Weitere Schritte/ Vorgehensweise/ Vereinbarungen

Erstellt von Freiwillig macht Schule 2012, tandem BQG, angepasst auf den Sportbereich durch Akademie für Ehrenamtlichkeit Deutschland 2013-2014, Henriette von Wulffen.

0

1

2

3



4

5

6

7^{bis}
9

10

A

Ehrenkodex

für alle ehrenamtlich und hauptberuflich Tätigen in Sportvereinen und -verbänden.

Hiermit verspreche ich, _____

(Vor- und Nachname bitte in Druckbuchstaben angeben):

- Ich gebe dem persönlichen Empfinden der mir anvertrauten Kinder, Jugendlichen und jungen Erwachsenen Vorrang vor meinen persönlichen sportlichen und beruflichen Zielen.
- Ich werde die Persönlichkeit jedes Kindes, Jugendlichen und jungen Erwachsenen achten und dessen Entwicklung unterstützen. Die individuellen Empfindungen zu Nähe und Distanz, die Intimsphäre und die persönlichen Schamgrenzen der mir anvertrauten Kinder, Jugendlichen und jungen Erwachsenen sowie die der anderen Vereinsmitglieder werde ich respektieren.
- Ich werde Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene bei ihrer Selbstverwirklichung zu angemessenem sozialen Verhalten anderen Menschen sowie Tieren gegenüber anleiten. Ich möchte sie zu fairem und respektvollem Verhalten innerhalb und außerhalb der sportlichen Angebote gegenüber allen anderen Personen erziehen und sie zum verantwortungsvollen Umgang mit der Natur und der Mitwelt anleiten.
- Ich werde sportliche und außersportliche Angebote stets an dem Entwicklungsstand der mir anvertrauten Kinder, Jugendlichen und jungen Erwachsenen ausrichten und kinder- und jugendgerechte Methoden einsetzen.
- Ich werde stets versuchen, den mir anvertrauten Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen gerechte Rahmenbedingungen für sportliche und außersportliche Angebote zu schaffen.
- Ich werde das Recht des mir anvertrauten Kindes, Jugendlichen und jungen Erwachsenen auf körperliche Unversehrtheit achten und keine Form der Gewalt, sei sie physischer, psychischer oder sexueller Art, ausüben.
- Ich werde dafür Sorge tragen, dass die Regeln der jeweiligen Sportart eingehalten werden. Insbesondere übernehme ich eine positive und aktive Vorbildfunktion im Kampf gegen Doping und Medikamentenmissbrauch sowie gegen jegliche Art von Leistungsmanipulation.
- Ich biete den mir anvertrauten Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen für alle sportlichen und außersportlichen Angebote ausreichende Selbst- und Mitbestimmungsmöglichkeiten.
- Ich respektiere die Würde jedes Kindes, Jugendlichen und jungen Erwachsenen und verspreche, alle jungen Menschen, unabhängig ihrer sozialen, ethnischen und kulturellen Herkunft, Weltanschauung, Religion, politischen Überzeugung, sexueller Orientierung, ihres Alters oder Geschlechts gleich und fair zu behandeln sowie Diskriminierung jeglicher Art sowie antidemokratischem Gedankengut entschieden entgegenzuwirken.
- Ich möchte Vorbild für die mir anvertrauten Kinder, Jugendlichen und jungen Erwachsenen sein, stets die Einhaltung von sportlichen und zwischenmenschlichen Regeln vermitteln und nach den Gesetzen des Fair Play handeln.
- Ich verpflichte mich einzugreifen, wenn in meinem Umfeld gegen diesen Ehrenkodex verstoßen wird. Ich ziehe im „Konfliktfall“ professionelle fachliche Unterstützung und Hilfe hinzu und informiere die Verantwortlichen auf der Leitungsebene. Der Schutz der Kinder und Jugendlichen steht dabei an erster Stelle.
- Ich verspreche, dass auch mein Umgang mit erwachsenen Sportlerinnen und Sportlern auf den Werten und Normen dieses Ehrenkodexes basiert.

Durch meine Unterschrift verpflichte ich mich zur Einhaltung dieses Ehrenkodexes.

Datum

Ort

Unterschrift

Verein

Landesverband

Erklärung zur persönlichen Eignung nach SGB VIII § 72 a

Name: _____ Vorname: _____

Projekt: _____

Hiermit erkläre ich, dass ich nach den §§ 171, 174 bis 184c und § 225 Strafgesetzbuch nicht rechtskräftig verurteilt bin, dass gegen mich kein Verfahren nach den §§ 171, 174 bis 184c und § 225 Strafgesetzbuch anhängig ist und diesbezüglich polizeilich nicht gegen mich ermittelt wird.

Datum

Unterschrift

Quelle: Freiwillig macht Schule, tandem BQG, 2012.

0

1

2

3



4

5

6

7^{bis}
9

10

A

