

Redetext – Vorlage für Webinar zum Ehrenamtskonzept

Herzlich Willkommen zur Vorstellung von dem Engagement-Handbuch des Deutschen Schützenbundes!

Mein Name ist Robert Garmeister und ich bin beim Deutschen Schützenbund als Leiter Recht und Verbandsentwicklung tätig.

Ich möchte Ihnen heute das Ehrenamtskonzept des Deutschen Schützenbundes vorstellen. Unter der Leitung von Vizepräsident Prof. Dr. Marcus Stumpf hat seit 2018 eine kleine Arbeitsgruppe aus Ehrenamtlichen daran gearbeitet.

Zu dieser Arbeitsgruppe gehören: Jutta Bämpfer (HS), Gabriele Dietrich (NS), Thomas Koch (HS), Hernik Quast (HH), Markus Regauer (BY) und Wolfgang Rubensdörfer (BY) die in vielen Sitzungen sich Gedanken zum Umgang mit dem Ehrenamt im DSB gemacht haben und mit der Unterstützung der Akademie für Ehrenamtlichkeit und der Führungs-Akademie des Deutschen Olympischen Sportbundes das nun folgende Konzept weiter entwickelt und auf unseren Verband angepasst haben.

Ich möchte Ihnen nun die 10 Schritte des Ehrenamtskonzeptes näherbringen. Das ist allerdings heute erstmal nur eine Einführung, ein Überblick. Das heißt ich will kurz erklären, was sich hinter dem Ehrenamtszyklus mit seinen 10 Schritten verbirgt.

Geplant ist, dass wir in naher Zukunft im Rahmen dieser Webinar-Reihe jeden einzelnen Schritt ausführlicher in weiteren Sitzungen behandeln werden. Selbstverständlich werden diese Webinar-Sitzungen aber auch im Nachhinein auf unserer Homepage abrufbar sein. So dass Sie jederzeit erneut in diese Webinar-Sitzungen hineinschauen können.

Das Ehrenamtskonzept des Deutschen Schützenbundes beschäftigt sich damit, wie man Ehrenamtliche für die Erledigung der Aufgaben in einem Verein findet, sie in die Aufgaben einführt und weiterbildet, an den Verein bindet und irgendwann, nach hoffentlich langer guter gemeinsamer Arbeit, gebührend verabschiedet.

Das alles sind Punkte, die uns in unserem Verband schon seit Jahren auf allen Ebenen beschäftigen. In der Vergangenheit haben wir das wohl bisher ganz ordentlich gemeistert, denn wir gehören mit unseren 160 Jahren des Deutschen Schützenbundes – einige Vereine von uns sind ja sogar noch deutlich älter – zu den ältesten Sportverbänden in der Bundesrepublik. Aber wir erkennen auch seit Jahren, dass es uns und insbesondere an der Basis in den Vereinen immer schwerer fällt, Ehrenamtliche zu gewinnen und zu binden.

Dies Alles orientiert sich anhand eines Lebenszyklus, den ich Ihnen zeigen und erläutern will.

Gleich aber noch einmal zu Beginn: Ich bin mir ganz sicher, dass es bei Ihnen ganz häufig Aha – Momente geben wird, weil Sie Ihren Verein wiedererkennen, da Sie feststellen: „Das machen wir schon“ oder „haben wir schon mal gemacht, machen wir jetzt vielleicht weniger“. Dieser Lebenszyklus ist ein Abbild dessen, was man tun muss, damit eine Engagement Förderung gut funktioniert. Es ist keine komplette Neuerfindung, aber es ist eine gute Sortierung und diese Sortierung soll Ihnen helfen, in diesen Vorgang reinzugehen, wie funktioniert es, bei uns im Verein Engagement voranzubringen.

Allein die Tatsache, dass Sie an diesem Webinar teilnehmen zeigt schon, dass Sie interessiert sind und allein das freut mich. Und wenn Sie nur einen ganz kleinen Teil meines Vortrags mitnehmen und vielleicht in Ihrem Verein über dieses Webinar berichten, glaube ich, dass die Umsetzung des Ehrenamtskonzeptes nicht mehr weit ist, denn Sie werden erkennen, dass:

- Sie sicherlich schon Einiges in dem Konzept angesprochene umsetzen,
- die Umsetzung weiterer Schritte nicht schwer oder kompliziert ist,
- die Umsetzung des Konzeptes dem Wohlbefinden unter den Vereinsmitgliedern gut tut,
- eine gute Stimmung im Verein dazu führt, dass die Mitglieder gerne Vereinsmitglieder sind,
- was wiederum weitere neue Vereinsmitglieder anzieht.
- Wertschätzung der Tätigkeit anderer grundsätzlich eine positive Lebenseinstellung fördert.

Und wichtig ist außerdem, dass Sie nicht alles Neu machen und verändern müssen. Der DSB will Sie dabei unterstützen, bzw. dieses Modell soll Ihnen dabei helfen, zu beurteilen: „Was machen wir schon? Und was machen wir davon gut und was sollte sich vielleicht ändern.“

Schritt 1: „Engagementfreundliche Organisationskultur“

Schritt 1 ist die ehrenamtsfreundliche Organisationskultur, das ist die Ausgangsposition für unsere Überlegungen auf dem Weg zu einer Engagementförderung. Das klingt jetzt ziemlich kompliziert und sperrig: ‚Organisationskultur‘. Da geht es hauptsächlich darum zu klären, was wollen wir in unserem Verein denn mit unserer Engagement Förderung? Was machen wir denn da überhaupt? Und auch: was für Rahmenbedingungen haben wir zur Verfügung? Und auch: Wie bekommen wir zum Beispiel neue Engagierte? Sind wir offen oder sind wir nicht offen für Leute, die zu uns finden.

Schritt 2: „Bedarfs- & Ressourcenanalyse“

Der nächste Schritt ist eine Bedarfsanalyse. Das klingt auch komplizierter als es ist, man könnte auch sagen, im Endeffekt geht es darum herauszufinden: „Welche Aufgaben gibt es bei uns? Welche Aufgaben müssen erfüllt werden? Und für welche Aufgaben suchen wir vielleicht auch neue Ehrenamtliche?

Also es geht vor allem um das Thema „Aufgaben/Aufgabendeckung - in welchen Bereichen besteht Bedarf (in welchen Bereichen brauchen wir nachhaltig Ehrenamtliche?“.

Und auch in gewisser Weise ein bisschen um Planung: welche Wettbewerbe und Veranstaltungen sind in Vorbereitung? Welche Projekte oder Arbeitsbereiche sind zukünftig abzudecken? Also wofür brauchen wir (noch) Helfer, die wir (bisher) nicht haben?

Das heißt wir werden auch über das Thema reden, was muss im Vereinsleben passieren? Dabei geht es nicht nur um den Sport, sondern auch um die Organisation drumherum, das Vereinsheim, das Vereinsleben, das Miteinander der Mitglieder, die Mitgliederorganisation.

Außerdem müssen wir uns Gedanken darüber machen, ob sich die Aufgabe darstellen und zusammenfassen lässt? Ist sie klar abzugrenzen zu anderen Aufgaben, damit man sie einem zukünftigen ehrenamtlichen Mitarbeiter auch gegenüber erläutern und für die Übernahme dieser Aufgabe werben kann?

Schritt 3: „Ansprache, Gewinnung & Aufgabenübertragung“

In Schritt 3 geht es darum, zu gucken welche Ansprache müssen wir wählen, welche Form von

Gewinnung ist notwendig, aber auch welche bewusste Aufgabenübertragung ist nötig, damit Menschen bei uns reinwachsen können, um diese Aufgaben zu übernehmen?

Das können auch neue Vereinsmitglieder sein oder Personen, die bisher gar nicht zu unserem Verein gehören. Die muss man dann evtl. auch völlig anders ansprechen, als das bereits „alte“ Vereinsmitglied, das man nun endlich zur Übernahme einer Funktion im Verein bewegen will.

Und vor allem: wie finde ich diese eine Person, für Übernahme einer ganz speziellen Aufgabe überhaupt?

Schritt 4: „Orientierung & Einarbeitung“

Und wenn die Personen dann gefunden sind, noch mal bewusst daran zu gehen, ob sie sich gut im Verein orientieren können? Wie werden wir sie einarbeiten? Gibt es schon Vorlagen oder Orientierungen für die Übernahme der neuen Aufgabe? Kann der Amtsvorgänger evtl. eine Übergabe machen oder den Einarbeitungsprozess begleiten? Steht der Amtsvorgänger für Rückfragen zur Verfügung? Gibt es eine Begleitung des Vorstandes oder eines einzelnen Vorstandsmitglieds, um diese Einarbeitung zu begleiten und gleich in die vom Vorstand gewünschte Richtung zu lenken?

Schritt 5: „Aus- & Fortbildung“

Und wie werden wir sie dann begleiten? Und vor allen Dingen auch, was brauchen sie zum Beispiel an Fortbildungen, an Weiterbildungen, damit sie das, was die Ehrenamtlichen dann gerne machen möchten, auch wirklich gut machen können. Im Deutschen Schützenbund ist Aus- und Weiterbildung kein Fremdwort, weil natürlich Trainer, Kampfrichter, Standaufsichten etc. ... alle ausgebildet werden.

Aber auch hier ist das Grundthema: Welche Aus- und Weiterbildung ist nötig? Und nicht alle zu übernehmenden Aufgaben brauchen ja im Engagement eine Ausbildung. Viele können auch so loslegen – weil Sie das Wissen bereits haben oder weil es beispielsweise da gar nichts auszubilden gibt z.B. bei der Übernahme der Organisation des jährlichen Vereinsfestes -, aber trotzdem ist es gut, sich das anzugucken: was bieten wir da an, was macht evtl. an Aus- und Fortbildung für die Übernahme und Durchführung der Aufgaben Sinn?

Die Schritte 6 „Anerkennung & Belohnung“, 7 „(Selbst-)Bewertung“, 8 „Lern- & Entwicklungsmöglichkeiten schaffen“ und 9 „Anpassung von Anforderungen & Aufgaben“ lassen sich unter dem Stichwort „Freiwillige binden“ zusammenfassen und sind eng miteinander verbunden.

Das ist eigentlich der Kern der Engagementförderung und ein roter Faden in diesem Engagementkonzept und dem dazugehörigen Handbuch.

Schritt Nummer 6 ist das Thema der „Anerkennung und Belohnung“.

Es geht dabei zum einen darum, ein „System der Anerkennung und Belohnung“ zu erarbeiten, zu kommunizieren und im Verein zu installieren. Die Funktionsträger, aber auch jedes Mitglied soll wissen, welche „Belohnung“, Auszeichnung oder Anerkennung für bestimmte Tätigkeiten im Verein vorgesehen sind. Damit möchten wir verdeutlichen, dass uns die Besonderheit ehrenamtlicher Arbeit bewusst und für uns sehr wertvoll ist. Unsere Ehrenamtler sollen wissen, dass wir uns Gedanken gemacht haben und unsere Dankbarkeit auch zu Ausdruck bringen möchten. Da wo Engagierte gebraucht werden, ist eine Entlohnung finanzieller Art oft nicht möglich, das soll aber nicht bedeuten

dass man nicht versucht, einen Ersatz zu erbringen, der ehrenamtlich Tätige motiviert und wertschätzt.

Der Schritt 6 beinhaltet dabei aber nicht nur die ganz formellen Auszeichnungen eines Vereins, sondern auch mal das anerkennende Wort, eine Geste unter vier Augen oder auch in einer größeren Gruppe, einer Sitzung, in einem Gremium. Es geht grundsätzlich darum, dass man Leistung und Engagement wertschätzt und das auch zum Ausdruck bringt. Dass man ganz bewusst eben **nicht** nach dem Sprichwort verfährt: nicht geschimpft, ist gelobt genug!

Das bringt eine Kultur der Anerkennung als Persönlichkeit und Wertschätzung der geleisteten Tätigkeit mit sich.

Haben Sie immer im Kopf: Wer sich wertgeschätzt fühlt, engagiert sich gerne!

Schritt 7 ist dann das Thema (Selbst-)Bewertung –Reflexion,

was im Endeffekt nur heißt ‚ich schätze mich mal ein‘ bzw. lasse meine Leistung bewerten. Nur so können wir uns weiterentwickeln, jeder für sich aber auch gemeinsam als Verein.

Das ist ein Überprüfungsschritt – man könnte auch sagen Qualitätsmanagement - , letztlich wird geschaut, ob die ehrenamtliche Tätigkeit so wie geplant / gewünscht / erforderlich bearbeitet wird. Fällt dieses Ergebnis negativ aus, dann ist evtl. Schritt 8 oder 9 erforderlich:

Im Schritt 8 werden „Lern & Entwicklungsmöglichkeiten“

geschaffen und dem Ehrenamtlichen angeboten. Damit kann das Wissen des ehrenamtlich Tätigen, auf das für die Erledigung der Tätigkeiten notwendige Niveau angepasst werden. Zukünftig fällt dann die Tätigkeit leichter. Wir möchten unseren Ehrenamtlichen die Unterstützung bieten, die sie brauchen, damit die Arbeit leichtfällt. Wenn man gut in dem ist, was man tut, macht die Tätigkeit Spaß. Durch die Förderung schaffen wir eine win- win Situation – das bedeutet beide Seiten profitieren davon. Die Abläufe werden optimiert und so die Ergebnisse effizienter erreicht. Außerdem erlangen die Ehrenamtlichen Qualifikation die Sie nicht nur im Engagement gebrauchen können und von denen sie nicht nur im Ehrenamt profitieren.

Oder es muss im 9. Schritt die Anforderungen und Aufgaben angepasst werden.

So kann der ehrenamtlich Tätige nach wie vor in der Funktion bleiben und seine Aufgaben umsetzen, aber evtl. mit zusätzlicher Unterstützung oder in einem geänderten sachlichen oder zeitlichen Umfeld.

Die ehrenamtlich tätige Person fühlt sich daher nach wie vor wohl und bleibt mit seinem Engagement dem Verein erhalten.

Für die gute ehrenamtliche Tätigkeit wird wieder Lob ausgesprochen (Schritt 6), was das weitere Engagement beflügelt.

Das Ganze geht so lange im Kreis (Schritt 6 – 9) bis sich die ehrenamtlich tätige Person irgendwann entschließt aufzuhören.

Schritt 10: „Anerkennung, Verabschiedung & Kontakt halten“

Es gehört zum ehrenamtlichen Engagement dazu, dass sich eine engagierte Person irgendwann dazu entscheidet, aufzuhören und zu gehen. Und das ist auch ein ganz wichtiger Aspekt in diesem

gesamten Zyklus: dieses ‚Auf Wiedersehen‘ sagen, oder hoffentlich wird es ein „Auf Wiedersehen“, also das „Tschüss sagen“ würdevoll und angemessen zu gestalten und sich auch im Vorfeld Gedanken darüber zu machen: Wie machen wir das? Wie funktioniert das? Wer muss informiert werden? Und auch: Was tun wir, dass diese Person dann auch evtl. wieder kommt, in Funktion oder aber einfach nur als Mitglied oder Gast eines Festes?

In dem man nach einem würdevollen Abschied weiter einen guten Kontakt hält.

Dann geht der Ehrenamtszyklus quasi wieder von vorne los, denn es hört ja nicht auf. Man muss immer wieder überprüfen was ist mit unserer Ehrenamts- und Organisationskultur. Man muss immer wieder überprüfen klappt das mit den Aufgaben noch? Funktioniert die Gewinnung? Was ist mit der Orientierung, Aus- und Weiterbildung? Wie gesagt man muss auch persönlich immer individuell klären, welche Anerkennung ist für den einzelnen Ehrenamtlichen die passende. Wo geht eine Weiterentwicklung des Ehrenamts und der Funktionen hin?

Das war der erste Überblick über unseren Ehrenamtszyklus. Er sollte einen ersten Eindruck über das gesamte Konzept geben und Lust machen, auf eine eigene Bearbeitung dieses Themas.

Bevor Sie jetzt in den nächsten Schritt – in den ersten Schritt der Umsetzung des Ehrenamtszykluses – einsteigen, gebe ich Ihnen den Hinweis auf unseren Download Bereich:

<https://www.dsb.de/der-verband/service/ehrenamt>

Da sind dann Handreichungen zu finden, die Hilfestellungen geben (u.a. das digitale Handbuch), um die Schritte, die vorher erklärt werden, praktisch umzusetzen.

Zu jedem einzelnen Schritt gibt es im Handbuch viele Arbeitsunterlagen und weitere Links zur Vertiefung zu diesem Themenkomplex. Diese Unterlagen sollen Ihnen helfen, eine Bestands-Analyse durchzuführen. Besonders geeignet ist dafür die Stärken und Schwächen Analyse, für die auch eine entsprechende Vorlage bereitgestellt wird.

Das heißt, Sie können gleich zu Beginn oder auch zu einem anderen Zeitpunkt für Ihren Verein abfragen und auswerten: „Wie ermitteln wir im Verein, wo und welche ehrenamtliche Tätigkeit benötigt wird?“ Wenn diese Frage dann von mehreren Personen anhand des Fragebogens beantwortet wird, kann man ermitteln, „ok, das läuft vielleicht noch nicht so gut“ und „das läuft richtig gut und da müssen wir vielleicht auch gar nicht so viel verändern“.

Grundsätzlich ist es gut, wenn sich mehrere Personen der Bearbeitung dieses Zykluses annehmen. Es geht darum, einen möglichst breiten Konsens im Verein für die Umsetzung des Ehrenamtszykluses zu gewinnen. Die Arbeit verteilt sich dann auch hier auf vielen Schultern und es werden wahrscheinlich auch unterschiedliche Gesichtspunkte / Ansatzpunkte bei der Umsetzung des Konzeptes mit eingebracht.

Es stärkt das Zusammensein, den gemeinsamen Zusammenhalt und die Arbeit im Verein sowie die Erkenntnis, den Verein gemeinsam nach vorne zu bringen. Man kommt gemeinsam über Ausrichtung und Struktur des Vereins ins Gespräch, findet Verbesserungspotential und macht den Verein fit für die Zukunft.

Ein Verein mit einem guten Ehrenamtskonzept, ist ein Garant für ein angenehmes Miteinander und Wohlbefinden unter den Vereinsmitgliedern.

Was ich Ihnen heute versuchte näher zu bringen, ist letzten Endes der Überblick zum Lebenszyklus des freiwilligen Engagements. Damit haben Sie sozusagen einen Teil des ersten Schrittes absolviert, die Einführung.

Die Arbeitsgruppe Ehrenamt, Herr Prof Dr. Stumpf und ich arbeiten bereits an den nächsten Schritten, um Ihnen diese ebenfalls ausführlich in einem Webinar vorzustellen und zu erläutern, sowie im Anschluss digital verfügbar zu machen

Weitere Informationen finden Sie unter: <https://www.dsb.de/der-verband/service/ehrenamt>

Gerne wollen wir Sie auch schon auf unseren Workshops zum Ehrenamtskonzept hinweisen, den wir am 3.-5.12.2021 in Wiesbaden durchführen.

Anmelden können Sie sich hierfür unter:

<https://www.dsb.de/der-verband/kalender/lehrgaenge/detail/lehrgang/das-ehrenamtskonzept-des-dsb>

Wir freuen uns auf Ihre Teilnahme.

Fragerunde