



Der Einstieg in die Arbeit des Vereinsehrenamtsbeauftragten– In kleinen Schritten zum großen Erfolg.

Der Fußball- und Leichtathletikverband Westfalen (FLVW) ist einer der Verbände, der sich aktiv mit der Themenstellung „Ehrenamt“ auseinandersetzt. Dank der Zustimmung des FLVW darf der Berliner Fußball-Verband nachfolgende Informationen veröffentlichen, die eine große Hilfestellung für den Vereinsehrenamtsbeauftragten darstellt. Ein Dank gilt an dieser Stelle an Herrn Werner Beyer vom FLVW. Bei weiteren Fragen und Anregungen steht Herr Beyer gerne zur Verfügung.
Werner.beyer@flvw.de

gez. Gerd Liesegang
BFV-Vizepräsident

Schritt 1 : Das Gespräch

Kleine Ursache – große Wirkung: Die 20/80 Regel

Kennen Sie die 20/80-Regel? Es ist eine universelle Regel, die besagt, dass wir mit 20 Prozent unseres Arbeitsaufwandes bereits 80 Prozent unseres Erfolges erreichen. Sie gilt auch im Training: Mit 20% unseres Trainingseinsatzes erreichen wir bereits 80% unseres Leistungsvermögens. Oder auch in unserer Wohnung: 20% der Teppichfläche leiden unter 80% des Verschleißes, 20% unserer Kleider tragen wir innerhalb 80% unserer Zeit; oder im Geschäftsleben: 20 % der Produkte sind in der Regel verantwortlich für 80% des Umsatzes.

Wenn Sie sich als Vereins- Ehrenamtsbeauftragter nun der Förderung der freiwilligen Mitarbeit in ihrem Verein verschrieben haben, können Sie daraus ganz leicht einen aufwändigen Nebenjob machen oder die 20/80-Regel auch auf diese Aufgabe anwenden und mit ein paar wirkungsvollen Arbeitsschritten Ihren Verein ganz wesentlich voran bringen. Dazu möchten wir Sie hiermit ausdrücklich ermutigen!

Der erste Schritt: Bringen Sie den Ball ins Rollen!

Rufen Sie in Ihrer offiziellen Funktion als VEAB (Vereins- Ehrenamtsbeauftragte/r) diejenigen Menschen in Ihrem Verein zusammen, mit denen Sie über das Thema „freiwillige Mitarbeit in unserem Verein“ gut und gerne reden können: Vorstandskollegen, Obleute, Trainer.....- laden Sie ein, wen Sie für geeignet halten. Legen Sie sich dann gemeinsam die unten angeführten Fragen vor: schon rollt der Ball!

Mit diesem Treffen gelinkt es Ihnen, sich in Ihrer Funktion und Zuständigkeit bekannt zu machen, sich ein Bild über Stärken und Schwächen der ehrenamtlichen Mitarbeit in Ihrem Verein zu machen, Hinweise für Verbesserungen zu sammeln, wichtige Mitarbeiter für das Thema zu sensibilisieren, Mitstreiter und Zuarbeiter zu gewinnen und erste Schritte zu verabreden.

Sie werden sehen: Das Thema bekommt mit diesem Treffen seine eigene Dynamik. Ihnen und Ihren Mitstreitern wird klar werden, wie Sie tatsächlich mit ganz wenigen Maßnahmen wesentliche Verbesserungen für Ihren Verein erreichen können!

Leitfragen für Ihre Sitzung:

- ✚ Haben wir in allen Bereichen unseres Vereins genügend Mitarbeiter und „Ergänzungsspieler“, wo fehlen Menschen? Sollten wir uns einen Überblick über gegenwärtige und zukünftige Bedarfe verschaffen?
- ✚ Haben wir offene Augen und Ohren für Menschen, die wir für die Mitarbeit im Verein gewinnen können? Fallen uns spontan solche Kandidaten ein? Wollen wir diese Namen sammeln und regelmäßig besprechen, wie wir diese Menschen einbinden können?
- ✚ Haben wir die Möglichkeiten, Interessenten in die Vereinsarbeit hereinschnuppern zu lassen, als Teamhelfer, Projektmitarbeiter oder Assistenten mit besonderen Aufgaben? Wenn nicht, wo und wie können wir diese Möglichkeiten schaffen?

- ✚ Gibt es einen Überblick über die Qualifikation unserer Mitarbeiter? Gibt es einen Überblick über den Fortbildungsbedarf und die Qualifizierungswünsche unserer Mitarbeiter? Ist es wünschenswert, dass wir uns darüber einen Überblick schaffen?
- ✚ Wann haben wir zum letzten Mal Ehrungen durchgeführt? Wer ist schon mal geehrt worden? Wer sollte mal geehrt werden? Wer unter dem Gesichtspunkt `langjährige Mitarbeit` wer unter dem Gesichtspunkt `Aktuelle Verdienste` und wer unter dem Gesichtspunkt `Gutes Beispiel für eine helfende Hand zur rechten Zeit`?
- ✚ Wann, wo und wie könnten wir solche Ehrungen in diesem Jahr durchführen? Bietet sich eine solche Veranstaltung an? Welche Ehrengaben wollen wir überreichen? Welche können wir uns leisten?

Der erste Schritt in Zeitlupe:

- 1.1 **Der Personenkreis.** Sprechen Sie die Frage, wer in die Besprechung einbezogen sein sollte, kurz mit den Vorstandskollegen ab. Verlassen Sie sich darüber hinaus auf Ihr Gefühl, das Ihnen sagt, mit wem ein konstruktives Gespräch möglich ist.
- 1.2 **Ihr Anruf.** „Ich bin der an den DFB gemeldete Beauftragte für das Ehrenamt in unserem Verein und ich möchte gerne gemeinsam mit Dir / Ihnen und einigen Kollegen darüber nachdenken, ob, wo und wie die ehrenamtliche Arbeit in unserem Verein verbessert werden sollte...“
- 1.3 **Das Treffen.** Sorgen Sie für eine angenehme Atmosphäre. Sagen Sie ein paar Worte zur DFB-Aktion Ehrenamt und zur neuen Funktion des VEAB. Diskutieren Sie anhand der vorgeschlagenen Fragen und notieren Sie Anregungen und Ergebnisse. Entlassen Sie die Kollegen nicht ohne ihnen die Aufgaben `Mitarbeiterbedarf melden`, Interessante mögliche Mitarbeiter melden und Vorschläge für zu ehrende Mitarbeiter mitgegeben zu haben. Gehen Sie nicht auseinander, ohne ein Anschlusstreffen zu vereinbaren.
- 1.4 **Die Auswertung.** Notieren Sie eine kurze Auswertung des Treffens: Wie steht es um das Ehrenamt im Verein? Wo sind Verbesserungsbereiche? Was gab es für Vorschläge? Welche Schlüsse haben Sie gezogen? Geben Sie diesen Bericht mündlich oder schriftlich an die Vorstandskollegen weiter.
- 1.5 **Die Auswirkungen.** Das Thema ist auf der Tagesordnung, die systematische Arbeit hat begonnen. Behalten Sie einfach ganz entspannt die Zügel in der Hand. Es wird alles gut!
- 1.6 **Weiterführung.** Im weiteren Verlauf bereiten wir die Durchführung einer vereinsinternen Ehrungsveranstaltung vor. Mit dieser Veranstaltung tritt Ihre Arbeit dann in das Licht der Vereinsöffentlichkeit.

Schritt 2: Danke sagen

Auch Sie erinnern sich sicher an eine Situation, wo ein kleiner Dank der reiche Lohn für große Mühen war, stimmt's? Erinnern Sie sich auch, welche verheerende Wirkung ein Dank haben kann, der nicht gesagt wird? Sie sehen also, wie Sie Ihren Verein und Ihre Aufgabe mit ganz geringem Aufwand ganz wesentlich nach vorne bringen können: Sagen Sie für das „Danke“, das von Herzen kommt!

Der zweite Schritt: Öffnen Sie Herzen!

Das hört sich aber kitschig an, denken Sie? Nun, es geht um Dank und Anerkennung für ehrenamtliche Arbeit, nicht wahr? Arbeit, die Menschen zum Wohle der Gemeinschaft freiwillig tun, tun auch die nüchternsten und gröbsten Männer letztendlich- von Herzen, wie sonst? Der ehrliche und herzliche Dank ist dieser Mühe Lohn und spornt zu weiteren Taten an. Der öffentliche Dank stärkt das Bewusstsein der Gemeinschaft für die freiwillige Leistung der einzelnen und fördert dadurch eine allgemeine Kultur der Dankbarkeit und das allgemeine Bewusstsein für den Wert der Gemeinschaft.

Das klingt ganz so, als könnten Sie mit ihrem „Danke“ ein Feuer entfachen, das sich selber am Leben hält? Das ist auch so. Der Dank holt das „Miteinander- Füreinander“ hinter den Tagespflichten und Sachzwängen hervor, wärmt die Herzen und hebt das Bewusstsein. Ihr Verein lebt davon. Wer nennt das kitschig?

Leitgedanken für Ihre Vorbereitung:

Ihr Ziel: Möglichst vielen Menschen möglichst ehrlich, möglichst öffentlich und möglichst wirksam „Danke“ zu sagen. „Möglichst“ ist dabei das genaue Gegenteil von „ganz oder gar nicht“. Beginnen Sie in diesem Jahr! Steigern werden sie sich in den nächsten Jahren ganz automatisch!

Ihre Prüfung. Prüfen Sie sich und Ihre Mitstreiter immer wieder auf Ihre innere Haltung. Dank ist keine Pflichtübung, sondern eine Herzensangelegenheit! Wollen Sie derjenigen, demjenigen wirklich danken? Wie werden Sie ihrer, seiner Leistung gerecht?

Die Ehrengabe. Das Geld hat sich in den Vereinskassen in den letzten Jahren nicht gerade vermehrt und wir sind gewohnt, den Wert eines Geschenkes nach seinem Preis zu messen. Die Geschenkartikelindustrie in Fernost hat sich darauf eingestellt und bietet für wenig Geld Produkte die „teuer“ aussehen. Widerstehen Sie dieser Versuchung, solche „Geschenke“ hinterlassen einen solchen Geschmack! Ein Strauß Blumen, ein Plakat mit Unterschriften, eine handgemalte Urkunde,

eine selbstgebackene Torte mit Aufschrift, ein T-Shirt mit individuellem Aufdruck... lassen Sie Ihr Herz und Ihre Phantasie walten und Sie werden auch ohne Geld die passende Ehrengabe finden!

Der Rahmen. Ehrungen und Danksagungen sollten öffentlich und offiziell stattfinden. Schauen Sie, welchen Rahmen Sie ohne großen Aufwand (20/80-Regel) schaffen können, oder an welche Veranstaltung Sie sich mit Ihren Ehrungen „dranhängen“ können. Wenn alle Stricke reißen: Ein Aushang im Schaukasten oder eine Seite im Vereinsmagazin sind auch öffentliche Plätze.

„**Das geht bei uns alles nicht!**“, erwidern immer wieder einige auf unsere Vorschläge, und in manchen Fällen trifft das sogar zu. Dies geht aber immer. Gehen Sie persönlich auf die Menschen zu, denen nach Ihrer Meinung der Dank der Gemeinschaft gebührt und sagen Sie Ihnen: „Ohne Dich, ohne Euch wäre dieser Verein ärmer, wäre ohne Antrieb, ohne Herz, ohne Mitte, ohne Visionen, ohne Ideen... ohne Zukunft. Ich wünschte, wir könnten diesen Dank in einem würdigen Rahmen und mit einer angemessenen Ehrengabe aussprechen und vielleicht gelinkt das ja auch in den kommenden Jahren. Für dieses Mal, stellvertretend für alle Mitglieder des Vereins, möchte ich Dir, Euch wenigstens auf diese Weise ein ganz herzliches Dankeschön sagen!“

Der zweite Schritt in Zeitlupe:

- 1.1. Das Vorbereitungstreffen:** Rufen Sie wiederum die Menschen zusammen, mit denen Sie über das „wer, wie, wo, warum“ der diesjährigen öffentlichen Danksagungen und Ehrungen gerne und gut nachdenken und beraten können. Sorgen Sie für einen freundlichen Rahmen und ein positives und entspanntes Gesprächsklima!
- 1.2. Machen Sie sich eine Liste.** Machen Sie sich gemeinsam mit Ihren Mitstreitern eine Liste von Vereinsmitarbeitern, die für Ehrungen und Danksagungen in Frage kommen. Wann haben Sie zum letzten Mal Ehrungen durchgeführt? Wer ist schon einmal geehrt worden? Wer sollte in diesem Jahr geehrt werden? Wer unter dem Gesichtspunkt `Langjährige Mitarbeiter`, wer unter dem Gesichtspunkt `Aktuelle Verdienste` und wer unter dem Gesichtspunkt `Gutes Beispiel für eine helfende Hand zur rechten Zeit`?
- 1.3. Lob und Preis.** Machen Sie sich Gedanken über den Charakter der jeweiligen Danksagung. Was ist an der jeweiligen Leistung hervorzuheben und was wäre eine passende Ehrengabe? Wer könnte ggf. eine offizielle Ehrung des Verbandes erhalten oder sogar für den jährlichen Wettbewerb um den DFB – Ehrenamtspreis vorgeschlagen werden? Erkundigen Sie sich auch nach weiteren möglichen Auszeichnungen.
- 1.4. Ort und Zeit?** Gibt es bereits eine Tradition jährlicher Ehrungen in Ihrem Verein, gibt es ein großes Stiftungsfest oder einen alljährlichen Ball oder ein populäres Turnier, wo Sie Ihre Ehrungen und Danksagungen gut einbauen können? Wer muss gefragt, werden muss informiert werden? Denken Sie daran, am 5. Dezember ist immer der „Internationale Tag des Ehrenamts“. Veranstaltungen an diesem Tag können mit zusätzlicher Aufmerksamkeit rechnen! Bietet sich keine zentrale Veranstaltung an, weichen Sie aus Weihnachtsfeiern oder Mannschaftsfeiern aus oder laden Sie im privaten Rahmen ein, auch das reicht für den Anfang aus.
- 1.5. Eine Checkliste.** Wer organisiert die Ehrengaben, wer sammelt die Stichworte zu den einzelnen Kandidaten, wer koordiniert den Ablauf, wer lädt die Kandidaten ein, wer lädt die Presse ein...?. Sie sehen, verteilt auf mehrere Schultern ist Ihre kleine Aktion schnell in trockenen Tüchern! Vergessen Sie nicht, Ihre Liste für die nächsten Jahre aufzubewahren!

Schritt 3: Zur Mitarbeit einladen

Der dritte Schritt: Machen Sie die Türen auf!

Entscheidend für den Erfolg des dritten Schrittes ist, dass es Ihnen gelingt, Mitarbeitsmöglichkeiten zu schaffen, die Sie potenziellen Mitstreitern überhaupt anbieten können. Das klingt paradox? Die Vereine klagen über fehlende Mitstreiter und der Weg zur Lösung dieses Problems sollen zusätzliche Stellen sein? Ja und nein. Eben keine „Stellen“, sondern Gelegenheiten, an der Arbeit des Vereins teilzuhaben. Erfahrungen einzubringen, Vorschläge zu machen, Ideen beizutragen und auch mal zu helfen, wenn noch eine Hand gebraucht wird. In unseren Vereinen haben wir diese Gelegenheiten nicht. Wir haben Ämter und Funktionen, die von „Eingeweihten“ hinter verschlossenen Türen ausgefüllt werden. Was wir aber brauchen, sind offenen Türen und runde Tische mit freien Plätzen.

Hat sich dieser Gedanke in Ihrem Verein erst einmal festgesetzt, hat jede Organisationsgliederung, jede Organisationsebene den Kreis um die Amts- und die Funktionsträger zu einem offenen Team erweitert, ist der entscheidende Schritt bereits getan. Die freien Plätze an den runden Tischen füllen sich dann oft schon von selbst mit Menschen. Und aus Zuhörern und Mitdenkern werden ganz von selbst neue engagierte Mitarbeiter.

Diese Menschen warten darauf, eingeladen zu werden:

Freunde und Kollegen. Sie wollen mehr Zeit mit Ihren Freunden verbringen, wie früher Pläne schmieden und zusammen etwas auf die Beine stellen? Laden Sie sie zur Mitarbeit ein!

Die Jugendlichen. Sie wollen Dinge verändern und sich unter Erwachsenen beweisen. Laden Sie sie zur Mitarbeit ein!

Studenten. Sie suchen oft die Möglichkeiten ihr theoretisches Wissen in der Praxis zu erproben.

Ruheständler. In der lang ersehnten Lebensphase des Ruhestandes suchen viele Menschen nach einer Aufgabe, mit der sie zum Wohle der Gemeinschaft wirken können. Laden Sie sie zur Mitarbeit ein!

Erfolgreiche Praktiker. Sie stehen voll im Erwerbsleben und Ihre Zeit ist knapp, Ihren wertvollen Rat und Ihre weitreichenden Kontakte stellen viele aber gerne in den Dienst der gemeinsamen Sache. Laden sie sie zur Mitarbeit ein!

Arbeitslose. Was sie vor allem brauchen, ist ein neuer Job. Aber vielen Arbeitslosen ist es wichtig, gerade jetzt einen besonderen Beitrag zum Gemeinwohl zu leisten. Laden Sie sie zur Mitarbeit ein!

Die Eltern. Der Verein, in dem ihre Kinder ihre sportliche Freizeit gestalten ist vielen Eltern wichtig. Gerade die Mütter erweisen sich als konstruktive Mitstreiter.

Laden Sie sie zur Mitarbeit ein!

All diese Menschen finden Sie in Ihrem privaten Umfeld und in dem Ihrer Vorstandskollegen und Mitstreiter. Sie finden sie auch in den Hallen und auf den Plätzen, zu den Trainingszeiten und bei Heimspielen und nicht zuletzt auf den Vereinsfesten! Wenn Sie erst einmal Ihren Blick für potenzielle Mitstreiter geschärft haben, werden Sie sie nahezu überall entdecken.

Der dritte Schritt in Zeitlupe:

1. Überlegen Sie mit Ihren Vorstandskollegen und Mitstreitern, wo und wie Sie in Ihrem Verein Gelegenheit zur offenen Mitarbeit schaffen können und richten Sie diese Gelegenheiten ein. Brechen Sie nichts übers Knie. Fangen Sie in den zwei oder drei Bereichen an, bei denen dies den geringsten Aufwand erfordert.
2. Überlegen Sie, wie Sie Ihr Angebot an neue Mitstreiter so einladend und offen wie möglich formulieren können und welches Anschauungsmaterial Sie zur Hand haben, um Ihren Verein sympathisch vorzustellen.
3. Überlegen Sie gemeinsam, welche konkreten Personen sie kennen, die Sie zu dieser Art offenen Mitarbeit einladen wollen und führen Sie einige dieser Einladungsgespräche gemeinsam.
4. Verabreden Sie, dass jeder Ihrer Mitstreiter von nun an eine Liste führt, auf die er Personen notiert, die für eine Einladung zur Mitarbeit infrage kommen.
5. Fragen Sie die Menschen, die Sie zur Mitarbeit eingeladen haben gelegentlich nach Ihren Erfahrungen und Eindrücken.

Schritt 4: Mitarbeit fördern

Das „Geheimnis“ erfolgreicher Mitarbeiterförderung

Ein Mensch wird eine ehrenamtliche Aufgabe nur dann langfristig gut ausführen, wenn sie ihm Spaß macht und sinnvoll erscheint. Das wissen wir alle. Warum aber handeln wir nicht immer konsequent danach? Weil unsere Vereine in Funktionseinheiten organisiert sind. Weil die Verantwortlichen innerhalb dieser Funktionseinheiten das erfolgreiche Funktionieren des Ganzen im Auge haben müssen. Und weil sich für unsere Mitstreiter dadurch oft genug Arbeiten ergeben, die einfach gemacht werden müssen, „ob es einem nun Spaß macht, oder nicht“.

Zum Glück gibt es aber den Vereins- Ehrenamtsbeauftragten. Auch der VEAB kann diese Sachzwänge im Verein nicht auflösen, aber er hat eine andere Perspektive. Er stellt die Menschen in den Mittelpunkt. Die Menschen, die mit ihrer gemeinsamen Arbeit den Verein „machen“ und seine Zukunft sichern. Und es ist seine Aufgabe, dafür zu sorgen, dass dabei ihre Einsatzfreude, ihre Fähigkeiten und Ideen bestmöglich eingesetzt werden.

Der vierte Schritt: Machen Sie sich ein Bild!

Aller Anfang ist wieder einmal ganz einfach: Ihr Einstieg in eine erfolgreiche Mitarbeiterförderung besteht darin, sich ein Bild von den Menschen zu machen, die in Ihrem Verein ehrenamtlich (oder auch bezahlt ehrenamtlich) arbeiten. Das ist alles. Lernen Sie sie kennen, stellen Sie Ihnen Fragen, denken sie sich in sie hinein, stellen Sie sich in ihre Schuhe. Alles weitere ergibt sich aus diesem Bild wie von selbst.

Der ersten Erfolg haben Sie ganz unmittelbar: Gesehen zu werden, gefragt zu werden, anerkannt zu werden, das bedeutet für die so in den Blick genommenen Menschen bereits einen gehörigen Motivationsschub. Was danach im Einzelfall zu tun ist, damit der betreffende Mitstreiter seine

Fähigkeiten und Ideen auch weiterhin mit ganzer Einsatzfreude in den Dienst der gemeinsamen Sache stellt. Ergibt sich aus diesem Gespräch meistens ebenfalls ganz von alleine.

Stichpunkte für das Mitarbeitergespräch:

Privates. Wie geht es, was macht die Familie, alles okay?

Status Quo. Der Aufgabenbereich, läuft alles? Wo drückt der Schuh? Probleme, Ärger?

Fachliche Voraussetzungen. Qualifikationsstand, Qualifikationsbedarf. Interesse an Qualifikationsmaßnahmen?

Kooperation. Wer arbeitet mit, wer koordiniert? Wunsch nach mehr Aufgaben, Wunsch nach Entlastung?

Entwicklung. Neue Aufgaben, neue Ziele? Wunsch nach Veränderung im Verein?

Ideen. Verbesserungsvorschläge, neue Angebote, neue Zielgruppen?

Motivation. Worin besteht der Antrieb? Was sind die Motive für die Mitarbeit?

Vision. Wohin soll der Verein sich entwickeln? Was wären zukünftige Ziele und Aufgaben?

Information. Wo sind Menschen, die mehr einbringen können oder wollen? Wo sind Menschen, die noch eingebunden werden können?

Verabredung. Wer macht was bis wann? Wir hören voneinander!

Noch ein Tipp für den Anfang: Sprechen Sie mit den Ihnen sympathischen Mitstreitern zuerst....

Der vierte Schritt in Zeitlupe:

1. Informieren Sie Ihre Vorstandskollegen und Mitstreiter über Ihr Vorhaben, eine Mitarbeiterdatei anzulegen und bitten Sie sie um entsprechende Kontaktdaten und Informationen.
2. Legen Sie Ihre Datei so einfach und praktisch wie möglich an. Ein Datenbogen zum jeweiligen Mitstreiter ist beim Telefonieren gleich zur Hand und leicht mit Bleistift aktualisiert.
3. Überlegen Sie gemeinsam, welche Maßnahme, falls nötig, die Arbeit und/ oder Zufriedenheit des jeweiligen Mitstreiters auf einfache Art verbessern könnte (Konfliktmoderation, Dankeschön, Ehrung, Fortbildung, Entlastung, Veränderung des Arbeitsbereiches....)
4. Versuchen Sie einzuschätzen, welche Mitstreiter für eine erfolgreiche Arbeit Ihres Vereins besonders wichtig sind, oder wichtig werden könnten. Konzentrieren Sie Ihre Zeit und Kraft auf diese Menschen.
5. Sollte sich herausstellen, dass die Arbeit einzelner Mitstreiter destruktive oder demotivierende Effekte hat, sprechen Sie auch dieses mit Ihren Vorstandskollegen an.
6. Wiederholen Sie die Mitarbeitergespräche im Zeitraum von etwa sechs Monaten. Greifen Sie dabei auf die gesammelten Informationen auf Ihren Datenbogen zurück.

Schritt 5: Qualität entwickeln

Wer aufhört besser zu werden, hat aufgehört gut zu sein

Eine Plattitüde oder der Schlüssel zur Zukunftsfähigkeit? Wer mit diesem Satz etwas anfangen will, der muss vor allem wissen, was „gut“ eigentlich ist.

Was ist Qualität, was ist Professionalität, was ist Qualifikation und was hat das eine mit dem anderen zu tun?

Qualität die man spürt, motiviert!*

Nichts motiviert im Ehrenamt mehr als das Gefühl, einen guten Beitrag zu einem guten Gemeinschaftswerk zu leisten. Wer das spürt, bringt sich voll ein und lernt auch gerne dazu.

Damit dieser Automatismus in Gang kommt, ist ein gedanklicher Befreiungsschlag erforderlich: **Nur Ihr Verein selbst bestimmt, was Qualität eigentlich ist!**

Auch das ist eine Anwendung der 80/20-Regel: Sie brauchen es nicht allen recht zu machen, keiner „Professionalität“ hinterher zu hecheln, nicht jeden Trend auf den Leim zu gehen und keinen „Markt“ bedienen. Sie beobachten, prüfen, diskutieren, lernen aus Erfolgen und Misserfolgen, aber Sie sind Freiwillige und schließlich bestimmen NUR SIE SELBST, was gut und besser ist!

Nur wenn die Ehrenamtlichen in Ihrem Verein die Ziele auch erreichen Wollen, die sie sich gemeinsam gesteckt haben, wird Ihr Verein zur „lernenden Organisation“ die eine Qualität schafft, die sich ständig weiter entwickelt.

Der fünfte Schritt: Die EIGENE Qualität entwickeln

Qualität ist die Einheit aus Wollen, Können und Tun. Qualifikationen sollen nicht die Lizenz-Sammlung einzelner „Aktivisten“ vergrößern, sondern die Leistungsfähigkeit **von ganzen Teams und Abteilungen verbessern**.

Ihre Aufgabe als VEAB ist es, innerhalb dieser Teams und Abteilungen einen Verständigungsprozess zu organisieren, an dessen Ende zwei Dinge klar sind:

Erstens: dies ist die Qualität die wir leisten wollen und zweitens: dies sind die erforderlichen Qualifizierungsschritte dorthin.

Bieten Sie in der Folge diejenigen Qualifizierungsmaßnahmen an, die mit dem geringsten Aufwand den größten Erfolg versprechen und tun Sie dies stets mit dem Blick auf den eigenen Qualitätsbegriff.

Der fünfte Schritt in Zeitlupe:

1. Entwickeln Sie gemeinsam mit den Ehrenamtlichen das Qualitätsprofil der Teams und Abteilungen (am Einfachsten tun Sie dies, indem Sie Ihre Einzelgespräche mit den Ehrenamtlichen zu diesem Zweck auswerten).

Achten Sie darauf, dass die Interessen und Ideale der Ehrenamtlichen die maßgeblichen Faktoren für den eigenen Qualitätsbegriff sind!

2. Bringen Sie die sich daraus ergebenden Qualifizierungsziele in einem Zeitplan, dem alle Betroffenen zustimmen
3. Suchen Sie aus der Vielzahl der Möglichkeiten, die geeigneten Qualifizierungsmaßnahmen aus. Bedenken Sie, den Aufwand so gering wie möglich zu halten.

Voneinander lernen: Wenn ein bestimmtes Können oder Wissen bereits im Verein oder seinem Umfeld vorhanden ist, muss es nicht extern erworben werden. Organisieren Sie kleine interne Fortbildungen.

Miteinander lernen: Die Bildungsträger im Sport schicken ihre Referenten auch zu Ihnen. Organisieren Sie ortsnahe Aus- und Fortbildungen gemeinsam mit Ihren Nachbarvereinen.

Lernen aus der Praxis: Neue Mitarbeiter springen ins kalte Wasser und bekommen einen erfahrenen „Paten“. Es gibt immer Menschen, die ihr Wissen und Können gerne an junge Nachwuchskräfte weiter geben. Voraussetzung: sie müssen gefragt werden.

Lernen mit Spaß: Viele wissen es nicht: ein Wochenende in einer Sportschule ist ein kleiner Urlaub vom Alltag und hat durchaus auch einen Freizeitwert- werben Sie dafür!

4. Sorgen Sie dafür, das Wissen und Können Qualitätsmerkmale der Teams und Abteilungen sind. Sorgen Sie daher für den konstruktiven Austausch untereinander.
5. Schreiben Sie Ihre Qualifikationsplanung fort und halten Sie sie transparent!

Schritt 6: Projekte anstoßen und nutzen

„Wir“ oder „die“?

Vereine und Gemeinschaften auf der Basis von Freiwilligkeit und Selbstverpflichtung. Oft vergessen wir, was das bedeutet. Vergleichen wir den Verein mit einer anderen Form von Gemeinschaft, der Ehe:

In einer Ehe gibt es die Euphorie und Begeisterung des Anfangs, es gibt Visionen und große Pläne, die Partner denken als „wir“. Es gibt Phasen der Routine und Stagnation und es gibt Phasen der Resignation und der gegenseitigen Vorwürfe, die Partner denken in „ich“ und „die(der)“. Wohlgermerkt, diese Phasen sind unvermeidlich. Wichtig ist lediglich, dass die Phasen sich abwechseln und dass die Partner lernen, die „wir“ Phasen länger dauern zu lassen, als „die (der)“- Phasen.

Sie merken, Ehe und Vereinsleben haben vieles gemeinsam. Und Sie erkennen: Ihre Arbeit als VEAB wird in einer „wir“ Phase besser gelingen, als in einer „die“ Phase.

Wenn sich Ihr Verein gerade in einer „die“ Phase befindet, wissen Sie auch, dass diese Phasen mehr Kraft kosten, als die „wir“ Phasen, obwohl sie weniger produktiv und erfolgreich sind.

Statt sich nun in der Moderation von Konflikten aufzureiben, können Sie eine Abkürzung zurück in die „wir“ Phase benutzen: das Anstoßen von Projekten!

Projekte wecken Kreativität. Projekte können die Begeisterung für die gemeinschaftlichen Ziele neu entfachen. Projekte können neue Dynamik in die Vereinsentwicklung bringen. Über Projekte können

Sie leicht neue Mitstreiter gewinnen. Projekte können das Gefühl der Zusammengehörigkeit aufs Neue spürbar werden lassen.

Projekte anstoßen und nutzen

Der Vereins- Ehrenamtsbeauftragte soll nun nicht auch noch als Vereins- Projektmanager eingesetzt werden. Aber als VEAB sind Sie derjenige, der weiß, welche starken, positiven Schübe erfolgreiche Projekte für die gesamte Vereinsentwicklung bringen können. Sie sind derjenige, der aus den vielen Gesprächen die Wünsche und Visionen der freiwilligen Mitarbeiter kennt und der weiß, welche Projekte daher nahezu als „Selbstläufer“ in Angriff genommen werden können. Sie sind derjenige, der ein Projekt nutzen kann, um neue Mitarbeiter für den zunächst projektgebundenen Einsatz anzusprechen. Sie sind derjenige, der den Enthusiasmus für ein Projekt nutzt, um Motivation und Zugehörigkeitsgefühl der Mitstreiter zu stärken. Sie sind derjenige, der versteht, dass ein erfolgreiches Projekt einen ganzen Verein zurück in die „wir“- Phase und damit zurück in die Erfolgsspur bringen kann. **Das Einzige, was Sie dazu tun müssen ist, den richtigen Leuten zum richtigen Zeitpunkt die richtige Idee einzugeben!**

Das könnte Ihr nächstes Projekt sein:

Ihr neuer „**Familienspieltag**“ (ausgewählte Spieltage als Fest für die ganze Familie- lassen Sie Ihrer Phantasie freien Lauf!)

Ihr neues „**Familien sportfest**“ (Feiern und Sporteln quer durch die Generationen. Anregungen suchen)

Training und Abnahme für das **DFB MC-Donalds Fußballabzeichen**

Ihr neuer **Bolz- oder Beachplatz** (gibt es irgendwo noch eine ungenutzte Fläche? Bolzen bringt viel Leben und braucht wenig Platz)

Ihre Vereinskampagne „**Kinder stark machen**“ (Präventionsschulung für Trainer und Betreuer)

Ihre „**Soccer-Night**“ (Alkoholfreie Mischung aus Fußball und Disco für die Vereinsjugend)

Ihre neue **Medienabteilung** (lokaler Rundfunk, Internet, Vereinsjournal, junge Leute warten auf Ihre Chance!)

Spieler sie **FAIR**

Ihr neuer **Fußball- Trainingstreff für Mädchen**

Ihre neue **Zukunftswerkstatt** (Wie soll Ihr Verein in Zukunft aussehen? Menschen erfinden ihren Verein neu und lassen sich für neue Ziele einspannen.)

Ihre neue **Sportschau** (Leistungsschau, Weihnachtsfeier, Dankeschön- Veranstaltungen- lassen Sie Ihrer Phantasie freien Lauf)

Der sechste Schritt in Zeitlupe

1. Die richtige Idee

Sie kennen die Menschen, ihre Wünsche und Visionen. Die richtige ist die, für die sich viele Menschen begeistern lassen und die sich daher fast „von alleine“ umsetzen lässt. Und vergessen Sie nicht die 20/80- Regel: von vielen guten Ideen wählen Sie zunächst diejenige, die mit dem geringsten Einsatz das stärkste Ergebnis verspricht.

2. Der richtige Zeitpunkt

Kontrovers geführte Vorstandssitzungen oder gesellige Bierrunden mit Erinnerungen an „gute, alte Zeiten“? Der richtige Zeitpunkt für Ihren Anstoß ist dann, wenn Sie den Wunsch (man könnte auch sagen, die Sehnsucht) nach mehr Gemeinschaft „fühlen“ können.

3. Die richtigen Leute

Sie brauchen diejenigen, die die Projektidee „tragen“ sollen und diejenigen, die ihr zustimmen müssen. Das sind nicht immer alle Vorstandsmitglieder auf einmal. Sie wissen, wessen Wort Gewicht hat und wer zuerst immer Schwierigkeiten und Risiken eines Vorhabens problematisiert. Bedenkensträger sind auch wichtig, aber nicht in der Startphase eines Projektes.

4. „nutzen“, nicht „machen“

Wenn Ihr Projekt beschlossene Sache ist, achten Sie darauf, dass es ein Projektteam gibt, das sich um die praktische Durchführung des Projektes kümmert. Das Projektteam ist eine tolle Gelegenheit, Menschen in verantwortungsvolle Mitarbeit hinein zu führen, ohne dass diese sich auf unbestimmte Zeit binden müssen.

Nutzen Sie das Projekt für Ihre Zwecke: Mitarbeiter gewinnen, Mitarbeiter fördern, Mitarbeiter binden! Das Projektteam hält Ihnen dafür den Rücken frei!

Praktische Anregungen und Hintergrundwissen finden Sie auch im Internet:

www.bruecke-zur-basis.de/

www.flvw.de

www.ehrenamt-im-sport.de

www.vibss.de

www.dsb.de

<http://www.dfb.de/index.php?id=500179>