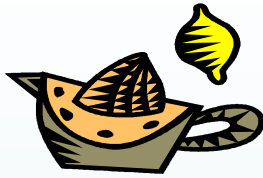


„Kein Wunder, dass die Zitrone sauer wird,
wenn sie nur gepresst wird.“



Eine Leitidee nutzen...

- „Eine Vision für das Freiwillige Engagement entwickeln,
- die Fähigkeiten und Fertigkeiten von Freiwilligen mit befriedigenden Aufgaben verbinden,
- die Freiwilligen in ihren Aktivitäten zum Erfolg führen
- die Gruppe von Freiwilligen gut anleiten

dazu brauchen wir

Persönlichkeiten, die die Ressourcen der
Freiwilligen entwickeln und über eine besondere
Kombination von gutem Führungsstil und effektiven
Management-Fähigkeiten verfügen.“

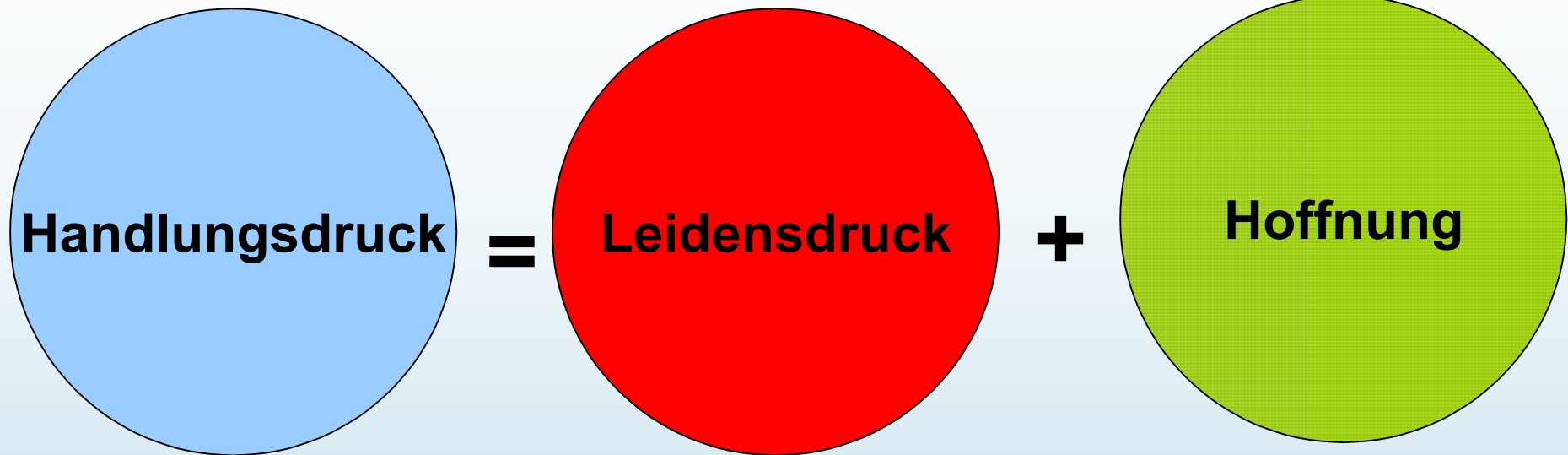


1. Besteht in Ihrem Verein aktuell oder in den nächsten Jahren das Problem, neue Mitarbeiter zu gewinnen?
2. Besteht in Ihrem Verein aktuell oder in den nächsten Jahren das Problem, Nachfolger für Führungspositionen zu finden?

Nicht jammern – ändern...

Viel Erfolg!

Handlungsdruck...



Leidenschaft > liefert Energie

Hoffnung > kanalisiert sie

„Vereine ohne Mitarbeiter!?“

⊙ **Schreckgespenst oder Realität?...oder...** ⊙

Ideen und Strategien zum Mitarbeitermanagement im Turn- und Sportverein

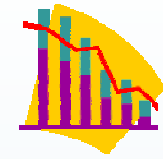
**Grundlage: Zentrale Ergebnisse eines Projektes
im Landessportbund Nordrhein-Westfalen
Juni 2006 – Januar 2007**



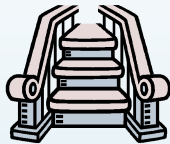
Holger Vetter & Josef Quester
Prozess- und Innovationsberatung



Was wir heute vorhaben...



Einführung – ZDF = Zahlen-Daten-Fakten



Eine 3-Schritte-Strategie

1. Wie genau äußert sich das Problem?
2. Was haben wir bereits zur Verfügung?
Welche Ressourcen können wir nutzen?
3. Was können wir **jetzt** tun?



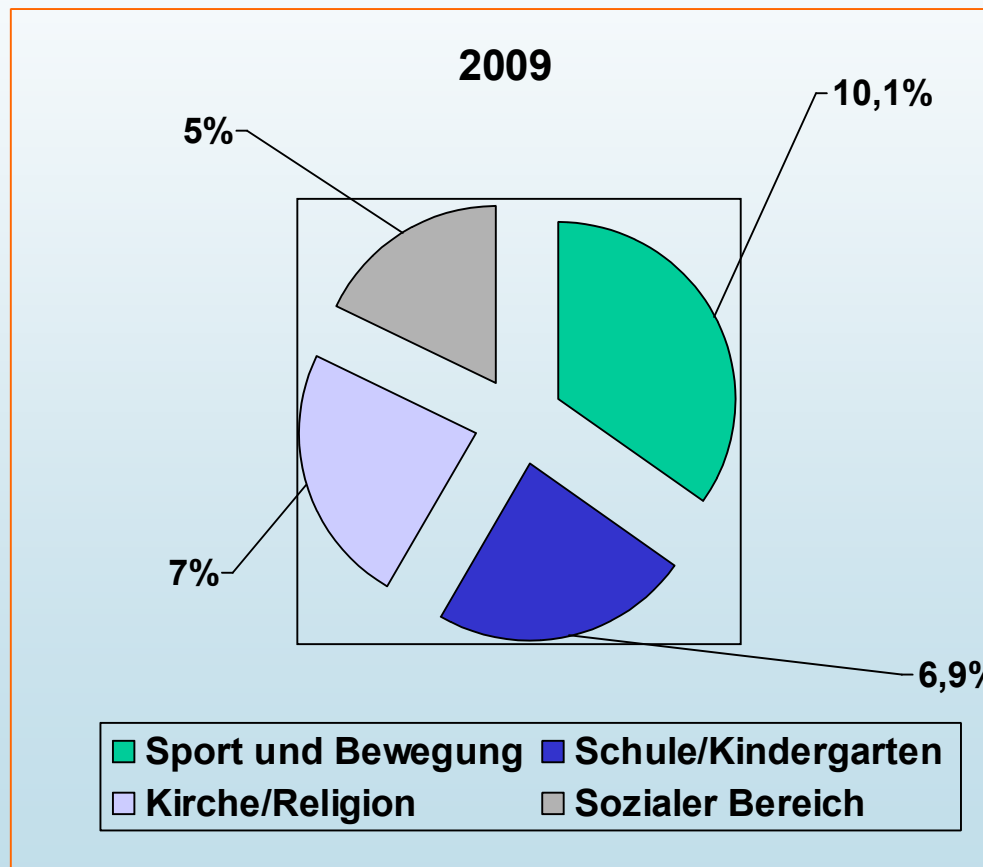
Ausblick





Zahlen - Daten - Fakten

Engagement in verschiedenen Bereichen
Bevölkerung ab 14 Jahren, Mehrfachnennungen möglich



Quelle: Freiwilligensurvey BMFSFJ, TNS Infratest, 2009

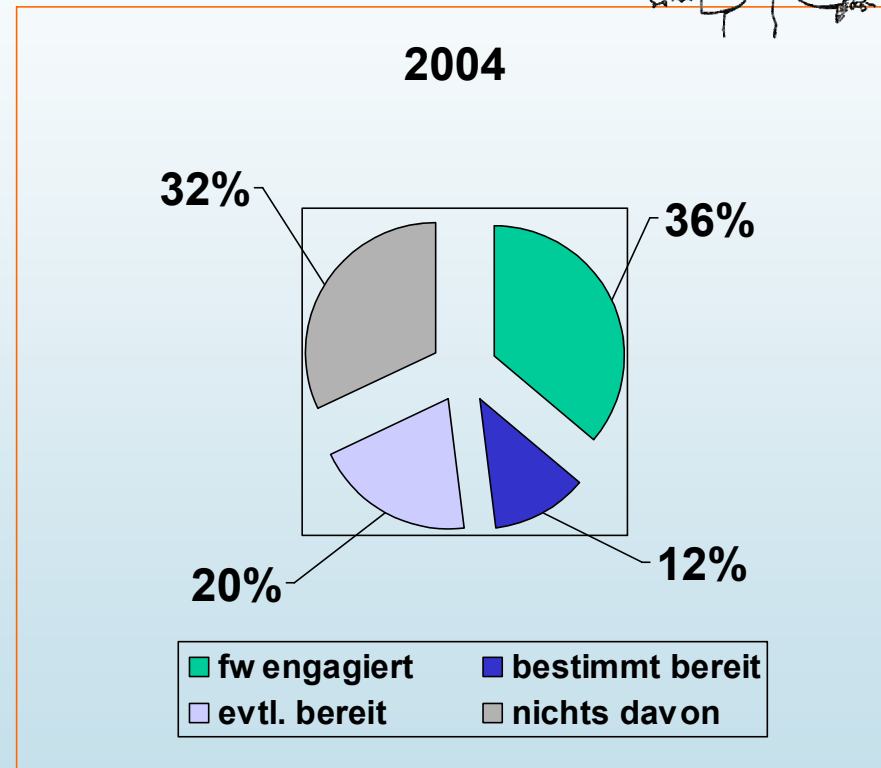
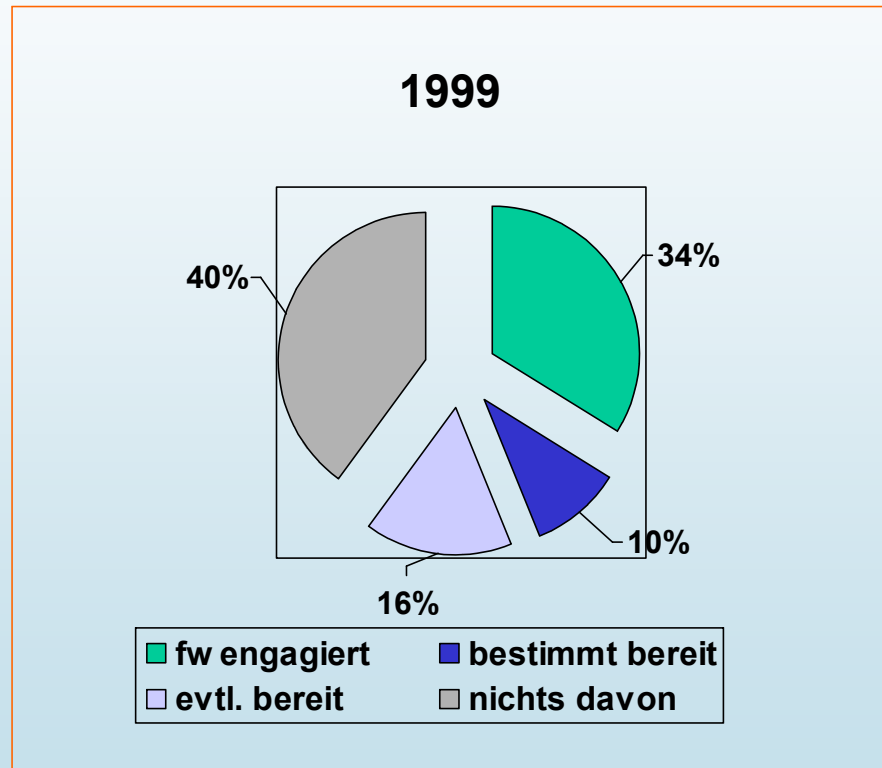


Vereine ohne Mitarbeiter/innen!? – Schreckensgespenst oder Realität?... oder.

Zahlen - Daten - Fakten



Freiwilliges Engagement und Bereitschaft dazu...

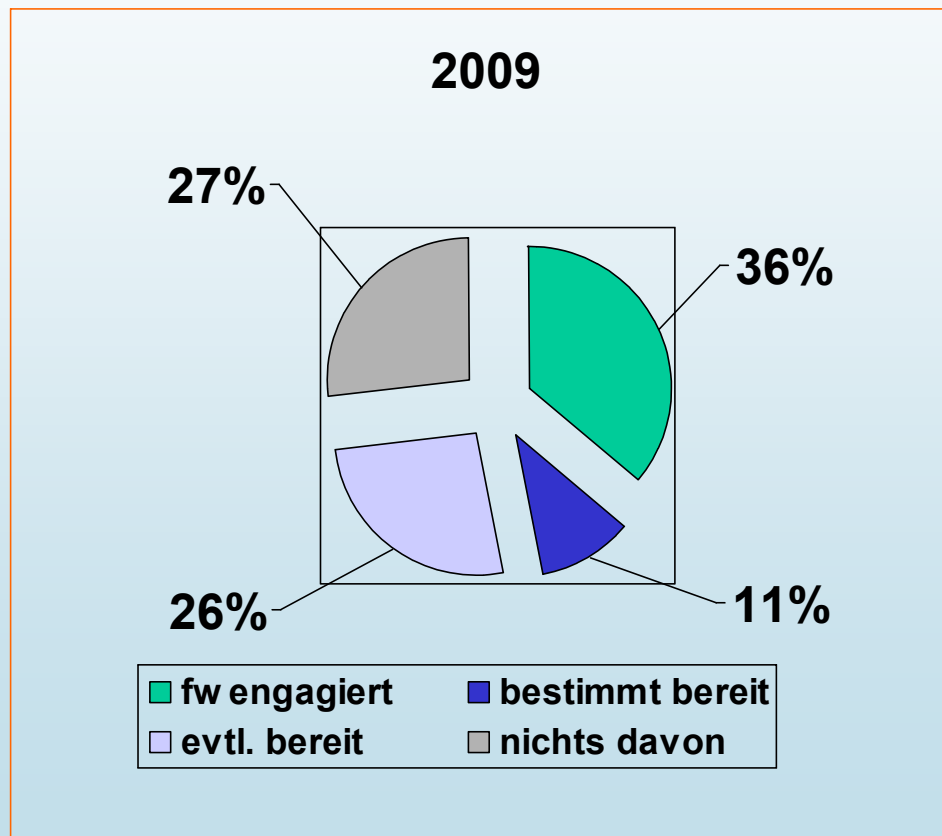
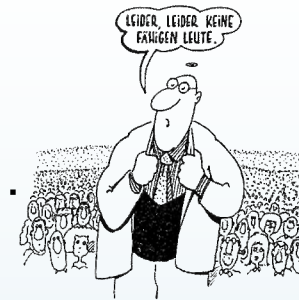


Quelle: Freiwilligensurvey BMFSFJ, TNS Infratest, 2009



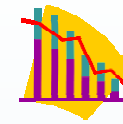
Zahlen - Daten - Fakten

Freiwilliges Engagement und Bereitschaft dazu...

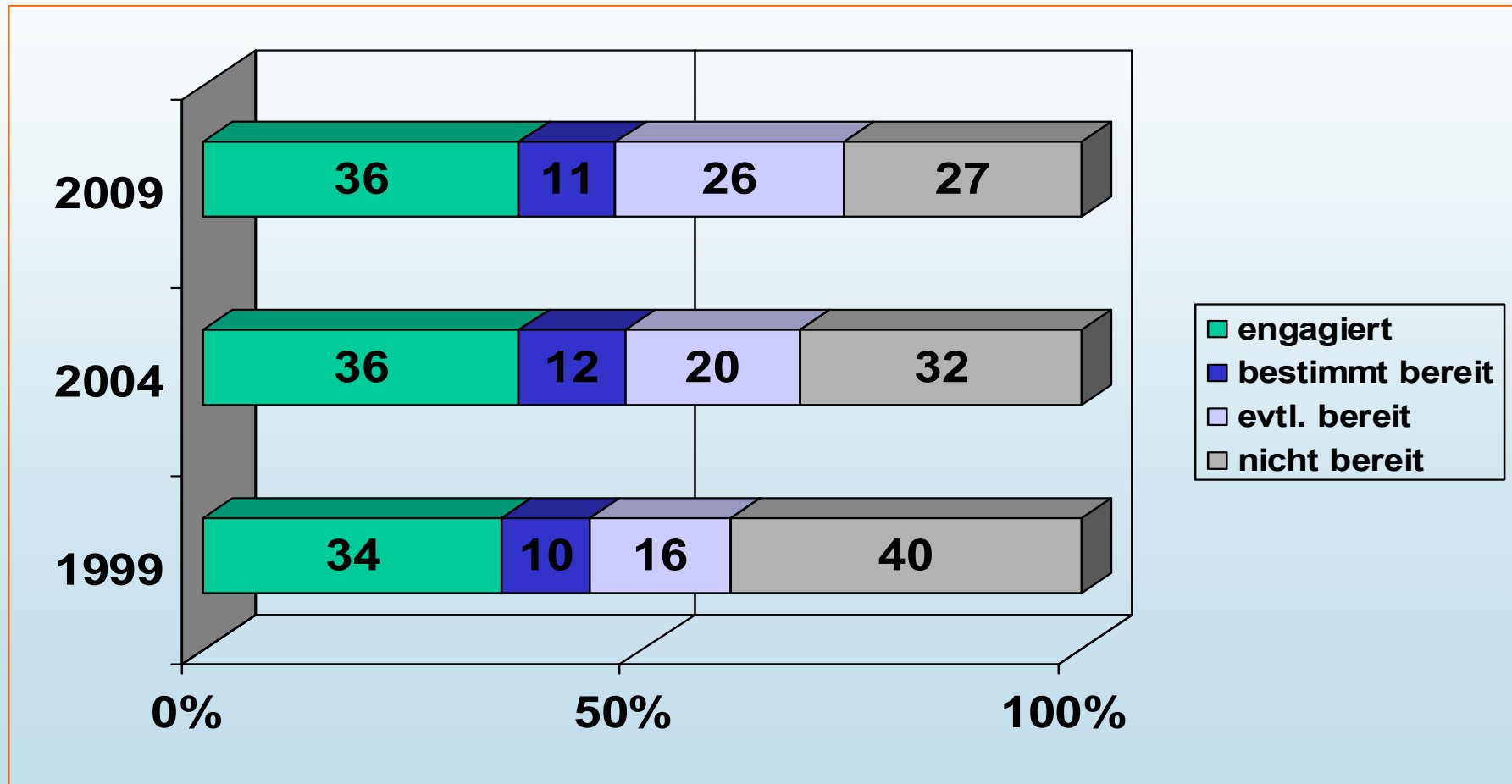


Quelle: Freiwilligensurvey BMFSFJ, TNS Infratest, 2009

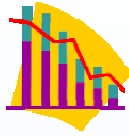
Zahlen - Daten - Fakten



Freiwilliges Engagement und Bereitschaft dazu...



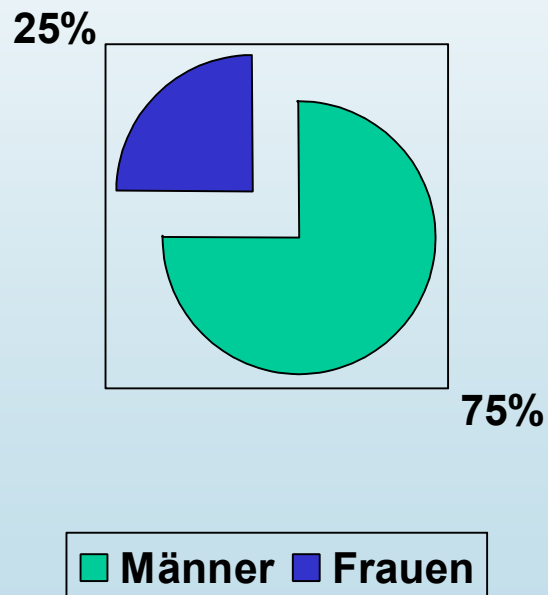
Quelle: Freiwilligensurvey BMFSFJ, TNS Infratest, 2009



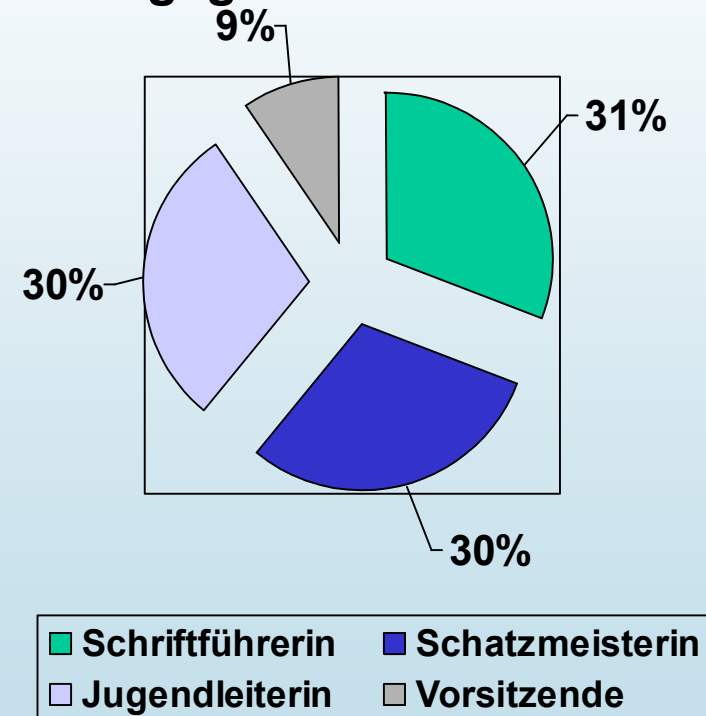
Zahlen - Daten - Fakten

Engagement von Frauen im Sport...

Frauen - Männer...

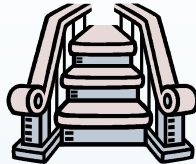


Engagement-Bereiche



Quelle: Sportentwicklungsbericht, 2006/2007

Die 3-Schritte-Strategie



1. Wie genau äußert sich das Problem?
2. Was haben wir bereits zur Verfügung?
Welche Ressourcen können wir nutzen?
3. Was können wir **jetzt** tun?

Strategieschritt 1: Wie äußert sich das Problem?

- Unbesetzte Vorstandsposten, auch Jugend, Fehlende ÜL und Betreuer, Helfer, Jugendmotivation
- Überbelastung der Vorhandenen, sich überfordert fühlen
- Ämterhäufung, immer die Gleichen
- Überalterung Vorstand, Generationenproblem, Macht abgeben – Arbeit abgeben, Nachwuchs kommt nicht gegen die „Alten“ an
- Zu lange Amtszeiten
- Mangelndes Fachwissen, Qualifikation
- Fehlende Aufgabenbeschreibung, Stellenbeschreibungen, fehlende Transparenz bei der Bewältigung der Tätigkeiten
- Fehlende Kommunikation, Fehlende Zeitngst vor Verantwortung, Angst vor Überforderung/ Verantwortung
- Scheu, sich einzuarbeiten, Neues zu lernen, „Neue Spezialaufgaben“ (Internet, Buchführung)
- Kosten und ihre Erstattung, Vergütung, fehlende Anerkennung
- Es melden sich die Falschen
- Es fehlt die Offenheit für neue Ideen und Angebote

Strategieschritt 1: Wie äußert sich das Problem?

Live-Ergebnisse, AK 12, 10.04.2010

- Keine Zeit
- Furcht vor Vereinnahmung (Idee: Teilzeit-Jobs)
- Halbherzigkeit
- Mangelnde Delegationsfähigkeit
- Nicht loslassen können
- Fehlende Teamfähigkeit

Strategieschritt 2:

Was haben wir bereits zur Verfügung?
Welche Ressourcen können wir nutzen?

- Erfahrung einbringen
- Kontakte nutzen
- Optimismus, Überzeugungskraft einbringen
- Teamwork nutzen
- Bereitschaft, sich in Neuland einzuarbeiten
- Kritikfest sein, zuhören können, ausgleichend wirken
- Selbstkritisch sein, nicht am Sessel kleben
- Menschenkenntnis, andere Meinungen gelten lassen, Offen auf Neue zugehen
- Kreativ sein, anderen Fehler zugestehen
- Anleitung geben
- Über den Tellerrand schauen

Ich selbst...

Strategieschritt 2: Was haben wir bereits zur Verfügung? Welche Ressourcen können wir nutzen?

Live-Ergebnisse, AK 12, 10.04.2010

- Eigene Überzeugungskraft einsetzen
- Zeit
- Eigenes Ego, eigene Persönlichkeit
- Geduld, Verständnis
- loben

Ich selbst...

Strategieschritt 2:

Was haben wir bereits zur Verfügung?
Welche Ressourcen können wir nutzen?

- Externe Kompetenzen nutzen
- Kontakte zu Firmen aufbauen
- Erfahrungen anderer Personen nutzen
- Wissen über berufliche Kompetenzen anderer Mitglieder
- Wissen über ehrenamtliche Tätigkeiten von Eltern
- Differenzierte Mitgliederprofile
- Systematisches Arbeiten
- Lohnenswerte Ziele formulieren
- Visionen haben
- Begleitung von neuen Mitarbeitern

im Verein selbst...

Strategieschritt 2: Was haben wir bereits zur Verfügung? Welche Ressourcen können wir nutzen?

Live-Ergebnisse, AK 12, 10.04.2010 **im Verein selbst...**

- Weiterqualifizierung von Mitarbeitern/innen
- Engagement loben und anerkennen
- Mehr über den eigenen Verein berichten, z.B.
Veranstaltung: „Der Verein stellt sich vor“
- Schnupper-Angebote für potenzielle neue
Mitarbeiter/innen schaffen
- Eltern von Kindern, die bereits im Verein sind,
ansprechen

Strategieschritt 2:

Was haben wir bereits zur Verfügung?
Welche Ressourcen können wir nutzen?

- Internet über den Tellerrand schauend...
- Literatur
- Gezielte Lehrgänge externe Organisationen nutzen
- Schulen einbeziehen
- Mitteilungen LSB/ Fachverbände nutzen
- Wie machen es andere Vereine?
- Wie machen es Profit Organisationen?
- VIBSS Beratungen annehmen
- Teilnahme an externen Veranstaltungen
- Geld investieren
- Mitarbeiter in externen „Teichen fischen“
- Partnerschaften und Kooperationen initiieren

Strategieschritt 2: Was haben wir bereits zur Verfügung? Welche Ressourcen können wir nutzen?

über den Tellerrand schauend...

Live-Ergebnisse, AK 12, 10.04.2010

- Unis einbeziehen
- Ins Ausland schauen
- Finanzen: gewerblich im Rahmen der Gesetzgebung aktiv werden

Exkurs:

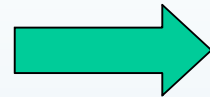
Wozu es sich lohnt, als Mitarbeiter im Verein aktiv zu sein

- ✓ Spaß
- ✓ Integrationsmöglichkeiten
- ✓ Es gibt lustige Stunden
- ✓ Soziales Engagement
- ✓ Steigerung des Selbstwertes
- ✓ Anerkennung und Imagegewinn
- ✓ Lernerfolge
- ✓ Menschen kennen lernen
- ✓ Sinnvolle Beschäftigung in der Freizeit
- ✓ Die Ideen und die Philosophie des Vereins mittragen

Strategieschritt 3: Was können wir **jetzt** tun?

- (Access) Datenbanken nutzen
- Externe Kompetenzen nutzen
- Umschichtung von Ressourcen
- Mitglieder ansprechen, Mitgliederressourcen sammeln und nutzen
- Qualitative Eigenschaften der Mitarbeiter im Verein systematisieren
- Offen auf mir kompetent erscheinende Mitglieder zugehen, offen sein für andere Menschen und deren Ideen unterstützen
- Ziele formulieren, Überzeugungsarbeit leisten, Vertrauen bei der Umsetzung haben
- Informationen und Erfahrungen des Workshop weitergeben an Vorstand und Vereinsrat
- Eigenes Seminar bezogen auf meinen Verein forcieren: Mitarbeitergewinnung, vermitteln von Mitarbeitern lohnt sich
- Besser zuhören und miteinander an Probleme herangehen
- Qualifizierung der ehrenamtlichen Mitarbeiter
- Kommunikation innerhalb der Gremien fördern

Strategieschritt 3: Was können wir **jetzt** tun?



Potentiale nutzen:

- erwerbstätige Frauen
- ältere Menschen (ab 60 Jahren)
- Arbeitssuchende
- Migranten/innen

Quelle: Freiwilligensurvey BMFSFJ, Infratest, 2005

Von wem wir lernen können...



Ein Blick zum Nachbarn nach Großbritannien hilft



Ideen für erfolgreiches Freiwilligenmanagement...

- ✓ die Mitarbeiter, die die Arbeit der neuen Freiwilligen koordinieren und begleiten, sind auf ihre Aufgabe durch Schulungsmaßnahmen vorbereitet
- ✓ persönliche Ansprache & eine offensive Werbung in der Öffentlichkeit (Teledialog und standardisierter Vermittlungsprozess)
- ✓ die Bedürfnisse von neuen Freiwilligen sind erkannt und berücksichtigt
- ✓ die Bedürfnisse der neuen Freiwilligen sind mit den Anforderungen der Organisation in Einklang gebracht
- ✓ eine umsichtige Begleitung, Betreuung & Anerkennung der neuen Freiwilligen ist gewährleistet



Ideen für erfolgreiches Freiwilligenmanagement...

- ✓ die Tätigkeiten sind beschrieben, der Zeitaufwand ist abgeschätzt
- ✓ die Fähigkeiten, die zur Erfüllung der Aufgaben erforderlich sind, sind definiert
- ✓ eine passgenaue Vermittlung und Aufgabenzuordnung ist gesichert
- ✓ der Erstkontakt ist gut vorbereitet
- ✓ Vereinen mit einem hohen Frauenanteil im Vorstand gelingt es:
z.B. besser Übungsleiter/innen zu gewinnen und zu binden,
und in diesen Vereinen sind zentrale Problemlagen (z.B. in Hinblick auf den demografischen Wandel, finanzielle Ausstattung) geringer ausgeprägt

Weiter machen... & Unterstützung

Pluspunkt Ehrenamt.DTB „Mitarbeitermanagement“

**Neue Instrumente zur Weiterqualifizierung von
ehrenamtlichen Mitarbeiter/innen – Führungskräften –
im DTB und den LTV**

Ein Privileg für Führungskräfte der LTV

Die Entwicklergruppe: Rolf Byron, Hans-Jürgen Künneth, Josef Quester, Dr. Marcus Stumpf, Pia Pauly

Weiter machen... & Unterstützung



LANDESPORTBUND
Wir bringen Bewegung in Bewegung

Kurzseminar (Workshop, 4 Zeitstunden):
Mit Anderen etwas bewegen!
Sportvereine: Gut zum Mitmachen und Gestalten

KURZ UND GUT Seminar (Workshop, 4 Zeitstunden):
Sportvereine ohne Mitarbeiter?
Ideen und Strategien zum Mitarbeitermanagement im Sportverein

KURZ UND GUT Seminar: (Workshop, 4 Zeitstunden)
Nachfolge: Führungskräfte gesucht!
Mit zielgerichteten Strategien die Weichen für Kontinuität in der Vereinsführung stellen.

VM-Module (2 Wochenenden):
Freiwilligenmanagement im Sport
Ideen, Strategien und Instrumente zur Gewinnung und Bindung neuer Freiwilliger im Sportverein

Wo Sie weitere Unterstützung erhalten...

DOSB

- www.ehrenamt-im-sport.de

Deutscher Turner-Bund

- Information und Beratung zum Pluspunkt Ehrenamt.DTB
Mitarbeitermanagement – und weitere Module
Martina Dröll, 069-67801-123

LSB NRW - VIBSS Service Center

- Information und Beratung zum Vereinsmanagement im
Bereich „Bürgerschaftliches Engagement / Ehrenamt“
0180 5 7381-00, vibss@lsb-nrw.de

Josef Quester – Beratung Training – Coaching

- info@josefquester.de
www.josefquester.de & 0160-90283010





Fragen, Anmerkungen, Ideen...



Vielen Dank

und den besten Erfolg für Sie und Ihren Verein

Kontakt:

Josef Quester, Rösrath

Tel: 02205-9047385

info@josefquester.de

www.josefquester.de

mobil: 0160-90283010