

Freiwilliges Engagement im Rudersport

www.rudern.de/engagement



Freiwilliges Engagement im Rudersport

1. Auflage, 2021

Impressum

Diese Broschüre entstand in Anlehnung an die Inhalte der Broschüre „Förderung von jungem Engagement im Sportverband/-verein. Frankfurter Modell zur Engagementförderung“ der Deutschen Sportjugend.

Das Frankfurter Modell:



Auf www.rudern.de/engagement sind weitere Informationen und Dokumente zu finden, auf die hingewiesen wird mit →  [Online](#)

Herausgeber

Deutscher Ruderverband e. V.

Redaktion

Paula Scholz, Katharina von Kodolitsch,
Vera-Christina Hemb, Hannah Schleupner,
Paul Rosenberg, Andreas König

Alle Rechte der Verbreitung liegen beim Herausgeber. Nachdruck (auch auszugsweise) und Wiedergabe in analoger oder digitaler Form vorbehalten.

Layout

Bachgasse | Büro für Gestaltung
www.bachgasse-bfg.de

Fotos

DRV/DRJ
Detlev Seyb
Yannick Schurwanz

Stand der Bearbeitung 10/2021

Vertrieb

Deutscher Ruderverband e. V.
Ferdinand-Wilhelm-Fricke-Weg 10
30169 Hannover

www.rudern.de

Literatur

Deutscher Olympischer Sportbund (Hrsg.). (2017). *Ehrenamt & freiwilliges Engagement im Sport*. Frankfurt am Main: DOSB.

Deutsche Sportjugend (Hrsg.). (2015). *Förderung von jungem Engagement im Sportverein/-verband. Frankfurter Modell zur Engagementförderung*. Frankfurt am Main: dsj.

Flügel, F. (2020). *Das Löwen-Coaching. Wie du deinen Sportverein mit innovativen und kreativen Ansätzen zukunftsfit machst*. Waiblingen: Neuer Sportverlag.

Lutz, M (2019). Freiwilligenmanagement. In Landes-SportBund Niedersachsen, Niedersächsischer Turner-Bund & Ostfalia Hochschule für angewandte Wissenschaften (Hrsg.), *Engagement gestalten! #systematisch #erfolgreich #motivierend* (S. 56–70). Salzgitter/Hannover: LSB, NTB, Ostfalia.

Internet

Deutscher Ruderverband
www.rudern.de/engagement

Akademie für Ehrenamtlichkeit Deutschland
www.ehrenamt.de

Vereinshelden, LandesSportBund Niedersachsen
www.vereinshelden.org

Inhalt

Statements	6
Quick-Check	8
1. Was ist Engagement?	10
2. Zielorientierte Bedarfsplanung	13
3. Ansprache und Gewinnung	19
4. Begleitung des Prozesses	27
5. Perspektive	33





„Die vielen ehrenamtlichen Mitarbeiter in unseren Vereinen bilden das Rückgrat des Deutschen Ruderverbandes. Ohne dieses großartige Engagement wäre Sport in den Vereinen so nicht möglich. Ich hoffe, dass wir mit der neu strukturierten Broschüre unseren Mitgliedern dabei helfen, auch weiterhin Menschen für ehrenamtliche Arbeit zu gewinnen, um die Herausforderungen, vor die der Sport gestellt ist, auch in Zukunft meistern zu können.“

*Siegfried Kaidel,
Ehrenvorsitzender Deutscher Ruderverband*

„Die zukünftigen Herausforderungen für Vereine liegen in den kommenden Jahren klar in der aktiveren Beteiligung neuer Zielgruppen im Ehrenamt. Besonders die intensivere Einbeziehung von Frauen wird die Kultur vieler Vereine bereichern und so zu Wachstum und Erfolg beitragen.“

*Dr. Martina Schott,
Präsidium Deutscher Ruderverband*

„Die vorliegende Broschüre ist ein echtes Gemeinschaftswerk von DRV und DRJ. Initiiert durch die vielfältige Diskussion in den Vereinsgesprächen über zeitgemäße Freiwilligenarbeit und Ehrenamt haben wir uns dazu entschlossen, diese Thematik aufzuarbeiten. Wir haben wissenschaftliche Forschungsergebnisse mit Erfahrungen der Rudervereine kombiniert. Wir wünschen euch viel Spaß beim Lesen und hoffen, dass es jedem/r Leser*in hilft, die Freiwilligenarbeit in den Vereinen weiter voran zu treiben.“

*Katharina von Kodolitsch,
Vorstand Deutscher Ruderverband*

Hinter jedem sozialen Talent in unseren Vereinen steht ein/e „Inflowencer*in“. Es gilt, soziale Talente zu erkennen. Und in den Blick zu nehmen, in welchen Strukturen sich diese entfalten können, ohne unter – oder überfordert zu sein – eben im „Flow“. Darin besteht die Chance für erfolgreiches Management ehrenamtlicher Ressourcen.

*Michael Schwarz, Referent
DRJ-Juleicausbildung*

Damit sich auch zukünftig Menschen mit Freude ehrenamtlich engagieren brauchen wir eine Kultur, die von Wertschätzung und Anerkennung geprägt ist. Wer sich freiwillig engagiert, möchte beteiligt werden und sich nach eigenen Bedürfnissen einbringen. Wenn es gelingt, im Verein Rahmenbedingungen zu schaffen, die zum Mitgestalten, Mitmachen sowie zum Miteinander einladen und den Menschen Raum geben ihre Stärken für die gemeinsame Sache zu entfalten, kann Engagement freundliche Kultur leben und wachsen!

*Gabi Bösing, stellv. Fachressortvorsitzende Bildung,
Wissenschaft und Forschung*

Ehrenamtliches Engagement ist von unschätzbarem Wert, gerade in der aktuellen und schnelllebigen Zeit. Frische und neue Ideen, die durch junge Menschen in Kombination mit erfahrenen Menschen in Einklang gebracht werden, um für die gesellschaftliche Zukunft gut vorbereitet zu sein, das wird unser aller Aufgabe und dazu benötigt das Ehrenamt jeden einzelnen von uns. Lasst uns mit Haupt- und Ehrenamt gemeinsam etwas bewegen worauf wir stolz sein können.

*Marc Hildebrandt,
Vorsitzender Deutsche Ruderjugend*



Erster Quick-Check: Wie engagement- freundlich ist mein Verein?



1. Ansprache und Gewinnung

- Unser Vereinsvorstand hat eine positive Grundhaltung gegenüber der Zusammenarbeit mit Freiwilligen und es herrscht eine grundsätzliche Atmosphäre des Willkommenseins für neue Freiwillige.
- Es gibt in unserem Verein mindestens eine zuständige Person (z. B. → 🌟 **Freiwilligenkoordinator*in**) für die Freiwilligen.
- Es existieren detailliert ausgearbeitete Aufgabenprofile (Tätigkeitsbeschreibungen) für die einzelnen Aufgaben in unserem Verein.
- Unserem Vereinsvorstand ist bewusst, für welche Aufgaben er bereits aktive Freiwillige zusätzlich ansprechen kann.
- Unser Verein verfolgt eine gezielte Strategie zur Gewinnung von bereits vorhandenen Vereinsmitgliedern für freiwilliges Engagement, die sich bislang noch nicht engagieren.

2. Aufgaben übernehmen, Orientierung und Einarbeitung

- Unser Verein führt bei dem ersten ausführlicheren Kontakt mit potentiellen Freiwilligen strukturierte Erstgespräche durch.
- Unser Verein bietet neuen Freiwilligen eine persönliche Einführung an (Vorstellung aller relevanten Personen).
- Unser Verein stellt neue Freiwillige den Vereinsmitgliedern vor (Vereinszeitung, Newsletter, Website, bei einem Fest, ...).

3. Qualifizierungs-, Reflexions- und Entwicklungsmöglichkeiten

- Unser Verein ermittelt kontinuierlich den Qualifizierungsbedarf seiner Freiwilligen.
- Unser Verein übernimmt die Kosten für Qualifizierungen.
- Unser Verein motiviert die Freiwilligen zur Teilnahme an Qualifizierungen.

4. Weiterentwicklung von Aufgaben

- Es finden regelmäßig Feedback- und Entwicklungsgespräche mit den Freiwilligen statt.
- Unser Verein bietet den Freiwilligen einen Rahmen, um sich über ihre Arbeit auszutauschen.
- Anforderungen und Aufgaben der Freiwilligen im Verein werden regelmäßig gemeinsam mit ihnen auf Passgenauigkeit zu ihren Fähigkeiten und Wünschen überprüft und ggf. angepasst.

5. Unterbrechung oder Beendigung und Perspektiven

- Die Verabschiedung Freiwilliger aus unserem Verein wird mit einem bewussten Ritual gestaltet (Feier, Geschenk, ...).
- Unser Verein bietet den ausscheidenden Freiwilligen die Möglichkeit, in Kontakt zu bleiben (Newsletter, Einladungen zu Feten, etc.).
- Unser Verein bietet ehemaligen Freiwilligen die Möglichkeit, sich erneut im Verein zu engagieren.

Auszug aus dem Instrument Engagement-Quick-Check zur Engagementberatung Sport des Landessportbunds Niedersachsen, Abteilung Organisationsentwicklung. Erstellt von der Akademie für Ehrenamtlichkeit Deutschland, Henriette von Wulffen und Johanna Lambertz.



1. Was ist Engagement?

„Sich ehrenamtlich zu engagieren bedeutet, für eine Organisation freiwillig Arbeit zu leisten. Das Ehrenamt selbst zeichnet sich dabei durch vielfältige Bereiche aus, in denen man tätig werden und Gutes tun kann. Der Antrieb der Menschen, sich in der Gesellschaft zu engagieren, ist dabei auf unterschiedliche Gründe zurückzuführen“,

definiert der Verein Deutsches Ehrenamt. Diese Gründe werden in dieser Broschüre als Motive formuliert und werden in Kapitel 4 „Begleitung des Prozesses“ näher erläutert.

Dieses erbrachte Engagement bildet eine feste Säule im Sport und sollte nicht in den Hintergrund fallen, nach dem Motto: Das regelt sich schon von allein. Die Wahrnehmung des Ehrenamts kann in sehr unterschiedlichen Formen geschehen:

- durch eine Wahl in ein festes Amt,
- durch eine Beauftragung für eine Aufgabe oder ein Projekt,
- durch die Übernahme gelegentlicher

Tätigkeiten, ohne die Verpflichtung zur Regelmäßigkeit und längeren Verweildauer in der Aufgabe.

Wo gibt es Probleme?

(u. a. aus Umfrage im Verbandsmagazin rudersport, 2021)

- hohe Anforderungen, viel Verantwortung, keine (langen) Verpflichtungen (mehr) eingehen
- mangelndes Verständnis (Verein ist gemeinschaftliche Aufgabe, kein Dienstleister)
- Individualisierungsprozesse (es wird wenig für die Gemeinschaft getan)
- fehlende Aufgabenbeschreibungen und Abgrenzungen (Kommunikation, Führung)
- immer mehr Verwaltungsaufgaben, mehr Bürokratie
- hohes Risiko mit Wahrnehmung eines Amtes
- fehlende Anerkennung
- Altersstruktur? Wenn zu viele Ältere, schreckt das die Jüngeren ab (verharren in ihren Ämtern, „ohne mich geht's nicht“), veraltete Führungsmethoden
- zu großer zeitlicher und finanzieller Aufwand
- fehlendes „Vereinsleben“ (Geselligkeit,

„die Gruppe gefällt mir, da mach ich mit“)

Diese Probleme sind jedoch nicht so schlimm, denn man muss sich als Verein bewusst werden, dass ein Wandel herrscht, was das freiwillige Engagement angeht. Die ältere Generation hat das klassische Ehrenamt aus einer Tradition heraus wahrgenommen. Das war eine Pflicht und wurde durch das Wertesystem vorgegeben. Über Jahre hinweg engagierte man sich nach Vorgaben in einer Organisation und wollte zu „der Familie“ dazugehören. Hingegen heutzutage entsteht ein freiwilliges Engagement aus einer eigenen Entscheidung heraus und der Einsatz läuft eher projektbezogen, zeitlich begrenzt. Das Leben der Jugendlichen ist schnelllebig und man möchte sich ungern an ein „langes Amt“ binden. Man möchte mit Gleichgesinnten eine gute Zeit haben, im besten Fall einen persönlichen Nutzen aus der Sache ziehen. Entscheidungen sollten transparent und der Verein offen für Neues sein.

Es ist hilfreich, sich als Verein dieser neuen Motiven anzunehmen und darauf zu reagieren. Die Formen des Engagements

haben sich geändert. Und so, wie der Markt auf das Kaufverhalten der Kunden eingeht, so müsste sich eine Organisation auf die Bedürfnisse der freiwillig Engagierten einstellen. Dabei kann man sich durchaus kritischen Fragen stellen, wie: Ist ein Amt noch aktuell? Brauchen wir eher neue, agile, projektbezogene Engagements? Vielleicht sogar verteilt auf mehrere Schultern, um sich noch mehr mit dem Verein zu identifizieren?

Wie kann Engagement gelingen?

(aus Umfrage im Verbandsmagazin rudersport, 2021, sowie im Kapitel 4 „Begleitung des Prozesses“)

- Teamarbeit und wenig Führungshierarchien, auch mal machen lassen (loslassen, neue Ideen entwickeln lassen)
- Atmosphäre im Verein – wie gehen wir miteinander um? – „Gutes Klima (im Vorstand)“ – persönliche Beziehungen, Erlebnismomente schaffen, es muss Spaß machen
- flexibel auf verändernde Arbeitszeitmodelle reagieren
- Spannungen und Schwierigkeiten innerhalb der Gruppe aus dem Weg räumen – Kommunikation fördern (positive Einstellung, freundliche

Ansprache, kameradschaftliches Verhalten)

- Übergangsphasen einbauen, frühzeitig Personen ansprechen (Patenschafts- oder Schattenmodell)
- klare Aufgabenbeschreibung/ -zuweisung, Rollenverteilung
- vermitteln, dass Entscheidungen treffen zu dürfen, etwas Ehrenwertes ist, „Du kannst etwas verändern“
- Einbindung Unternehmen? (Zeit für Engagement einräumen, wertschätzen, finanzielle Anreize)
- Wertschätzung (andere Formen finden, kostenlose Aus- und Fortbildungen)
- Wertevermittlung (ein Verein wird nicht verwaltet, sondern weiterentwickelt, von jedem)
- Geben und Nehmen im Verein
- Überfrachtung, kleine Pakete packen, langsam heranführen, keine Überbelastung (Familie, Beruf und Hobbys sollen nicht darunter leiden)

Die Wertschätzung ist beim freiwilligen Engagement nicht zu unterschätzen. Diese sollte sich nicht in finanziellem Wert widerspiegeln, auch andere, vermeintlich normale Dinge, Äußerungen oder Handlungen können für Dritte von großem Wert sein. Hierfür ist es sinnvoll, die Motive des Einzelnen zu kennen und herauszufinden, was für einen wichtig ist, um sich zu engagieren.





2. Zielorientierte Bedarfsplanung



Freiwilligenkoordinator*in

Um effektiv Freiwillige für ein Projekt oder ein Amt zu gewinnen und sie gezielt einzusetzen, bedarf es einer guten Planung. Es kann von Vorteil sein, gewisse Fragen zunächst für sich zu beantworten, um genau herauszufinden, welche Personen ein Verein sucht und was man selbst bereit ist, dafür zu geben.

Es empfiehlt sich für das gesamte Thema Ehrenamt und freiwilliges Engagement eine eigene Person zu berufen, die sich nur um die freiwillig Engagierten im Verein kümmert, diese betreut, koordiniert und neue Freiwillige sucht und findet. Auch die folgende Bedarfsplanung kann bereits von dieser Person, wir nennen sie in dieser Broschüre →  **Freiwilligenkoordinator*in**, vorbereitet und anschließend mit dem Vorstand erarbeitet werden.

Standortbestimmung

- Wie setzt sich unser Verein bei der Mitgliedschaft zusammen: Nachbarschaft oder weiter weg, sozialer Status, Bildung, Mitgliederentwicklung der letzten Jahre, Entwicklung der Freiwilligen, z. B. unterschieden nach Vereinsführung, Verwaltung, Sportbetrieb oder Helfertätigkeit?

Vereine, die mit freiwillig und ehrenamtlich Engagierten arbeiten, tragen eine große Verantwortung dafür, dass sie mit guten Rahmenbedingungen Engagement ermöglichen und wertschätzen. Das Freiwilligenmanagement bildet das Scharnier zwischen den Wünschen und Bedürfnissen der Freiwilligen und den Anforderungen, die die Organisation an diese heranträgt. Generell werden alle notwendigen und systematisch geplanten Aktivitäten, die darauf ausgerichtet sind, Freiwillige und Ehrenamtliche in ihrem Engagement so gut wie möglich zu unterstützen, unter diesem Begriff zusammengefasst. Im Speziellen geht es darum, dass sich eine Organisation systematisch und strategisch mit der Gewinnung, Begleitung, Förderung, Anerkennung und Verabschiedung von ehrenamtlich und freiwillig Engagierten auseinandersetzt und diese Prozesse professionalisiert. Insbesondere der Professionalisierungsprozess und die Nachhaltigkeit der Freiwilligenarbeit sollen durch die Implementierung von so genannten Freiwilligenmanager*innen – diese arbeiten strategisch im Vorstand – und Freiwilligenkoordinator*innen – diese arbeiten operativ direkt mit Freiwilligen – innerhalb der Vereine gestärkt werden. Diese Positionen können neu im Verein geschaffen werden oder bestehende inhaltliche Tätigkeitsprofile neu gestaltet werden. (Lutz, 2019, S. 59)

Die Tätigkeiten der Freiwilligenkoordinator*innen können beschrieben werden mit:

- Engagementbereiche identifizieren und Aufgabenbereiche ermitteln
- Aufgaben- und Stellenprofile erstellen
- Engagierte gewinnen und Einarbeitungsgespräche führen
- Qualifizierungsbedarfe ermitteln
- Anerkennungskultur leben und Engagierte verabschieden
- Gremien und Vorstand beraten

Standortbestimmung am Beispiel des Mündener Rudervereins (DRV-Vereinspreis 2020)

Das Jahr 2020 wird als ein besonderes Jahr in die Geschichte des Mündener Rudervereins eingehen. Und das nicht wegen der aktuellen Corona-Krise, sondern aufgrund der Mitgliederentwicklung in unserem etwa 220 Mitglieder zählenden Verein. Erstmals in der über hundertjährigen Vereinsgeschichte wird der MRV in diesem Jahr mehr weibliche als männliche Mitglieder haben. Der Grund dafür liegt in der verstärkten und bewussten Hinwendung des Vereins zum Indoor-Rudern und den damit verbundenen kleinen Wettbewerben, den sogenannten Challenges. Zudem haben wir vor zwei Jahren ein systematisches Freiwilligenmanagement etabliert und neue Formen der ehrenamtlichen Mitarbeit geschaffen, die auch und gerade bei unseren weiblichen Mitgliedern sehr gut ankommen.

- Wie sehen unsere Zielgruppen aus bzw. wen können wir in den Blick nehmen und ansprechen?
- Wie ist das Umfeld des Vereins in der Stadt, auf dem Land und Arbeitsplätze? Woher können wir potenzielle Mitglieder oder Freiwillige gewinnen?
- Wie sieht es mit den Beziehungen des Vereins nach außen aus? Hat er ein funktionierendes Netzwerk zum Landessportbund, Bezirk oder Kommune, um beispielsweise Förderungen zu beantragen oder gezielt Personen ansprechen zu können?
- Personen direkt ansprechen
- Tandem („Schattenmodell“) – älteres Vorstandsmitglied bekommt jüngeren „an die Hand“, der/die vorläufig nur mitläuft und die Bereiche kennen lernt (keine Überlastung der Personen)
- Ehemalige Sportler*innen aus dem Verein nach Möglichkeit mit einbinden und ihnen aufzeigen, wie sie durch ihre Person andere beeinflussen und motivieren können. Ggf. können sie selbst für ein Engagement gewonnen werden oder sie können andere für ein Engagement gewinnen, z. B. Botschafter*innen für Kinder- und Jugendsport

Beispiele, woher Freiwillige generiert werden könnten:

- Mitgliederdatenbank
- Entwicklungen der letzten Jahre definieren
- Pool von Personen ausmachen, die man „mal fragen könnte“
- Mitgliedsformular umgestalten: Feld für „sonstige Talente, Interessen und Hobbys“, um bei Bedarf auf eine bestimmte Person mit besonderen Fähigkeiten zurückgreifen zu können
- Tandem mit örtlichen Freiwilligenzentren bilden, um „Talente“ zu finden
- Stellenanzeige aushängen

Wie ist es um den Verein bestellt? Gibt es strategische oder sportpolitische Entscheidungen?

- Was ist die Vision, was sind die Ziele für die nächsten Jahre des Vereins?
- Wo liegen die Chancen des Vereins?
- Was läuft gut im Verein? Was weniger?
- Wo liegen Schwierigkeiten?
- Soll der Verein so bleiben und weitermachen wie bisher?
- Soll der Verein wachsen in seiner Größe und in seinem Sportangebot?

Wie sieht es intern aus – gibt es eine ehrenamtsfreundliche Vereins-/Verbandskultur?

- Welche Kommunikationskultur hat der Verein?
- Wie geht der Verein mit seinen Mitgliedern um, die sich ehrenamtlich engagieren?

- Gibt es eine Strategie, bestimmte Zielgruppen für den Verein/Verband zu gewinnen?
- Wie binden wir die Freiwilligen an den Verein/Verband?
- Was ist der Verein bereit, seinen Mitgliedern bzw. den Ehrenamtlichen zu geben bzw. zu ermöglichen?

- Wodurch zeichnet sich ein Engagement bei uns aus?
- Wie sehen die Motive der Mitglieder aus und welche Angebote bieten wir ihnen?

Wie sieht es nach außen hin aus?

- Wie präsentieren wir uns in der Öffentlichkeit?
- Wie werden wir von außen wahrgenommen?
- Wie sieht unsere Vereins-/Verbandswebsite aus?

- Perspektivwechsel
- gute Öffentlichkeitsarbeit
- stets viel, gut und anerkennend über den Verein/die geleistete Arbeit berichten
- offen für Neues/für Veränderungen sein und auch zu kommunizieren

Wofür braucht der Verein konkret Freiwillige?

- für zeitlich begrenzte Projekte
- für längerfristige Ämter
- für Arbeitseinsätze
- als Führungskräfte im Vorstand
- als Verwaltungs- und Organisationskräfte wie etwa Geschäftsführer*innen

Beispiel für Strategie Zielgruppe Frauen des Akademischen Rudervereins Leipzig (DRV-Vereinspreis 2020)

Ziele des ARVL sind:

- Trainingsgruppen für alle Frauen jeden Alters anbieten
- Erhöhung der Frauenquote im Verein und seinen Gremien
- Aufstellung zwei stabiler Frauenachter
- Regelmäßigen Trainingsbetrieb in den Gruppen garantieren
- Stärkung des Frauenbilds im Verein über starke Medienpräsenz und Kommunikation von Erfolgen
- Regelmäßige Aufstellung von Frauenbooten bei Wettkämpfen
- Stärkung des Engagements durch persönliche Ehrungen
- Stärkere Vernetzung der Frauen und Frauengruppen untereinander



- für den Spiel-, Sport- und Trainingsbetrieb: Trainer*innen und Freiwilligendienstleistende sowie Personen, die sich um den allgemeinen sportlichen wie auch außersportlichen Betrieb kümmern
- als Vereinsshelfer*innen: Feste und Feiern, Fahrdienste, Hausdienste, Hauswart, Betreuung, Fahrzeuge
- Mitglieder befragen, wobei sie Unterstützung benötigen, welche Motivation sie für die Mitgliedschaft haben

Wo können wir outsourcen?

- Kooperation mit anderen Vereinen (Aufgabenverteilung)
- Bezahlte Aufträge

Wenn diese Bestandsaufnahme erledigt ist, sollten konkrete Jahres- bzw. Projektziele erarbeitet und aufgeschrieben werden. Die Aufgaben und Ämter müssen klar definiert, kommuniziert und mit einem zeitlichen Umfang versehen werden, sodass alle genau wissen was/wer gesucht wird. Nicht vergessen: Einen leichten Einstieg ermöglichen – kein Überfrachten.

Standortbestimmung am Beispiel des Ruderclub Schieder (DRV-Vereinspreis 2018)

Der RC Schieder ist ein noch junger Verein in einer sehr finanzschwachen Kleinstadt ohne weiterführende Schulen und ohne Großunternehmen. Nach einer bemerkenswert erfolgreichen Gründungsphase mit vielen Regattaerfolgen wurde die gemietete Lagerhalle als Bootshaus schnell zu klein. Der Bau eines eigenen Bootshauses ohne Eigenmittel wurde gewagt und dadurch der Sportbetrieb nahezu 20 Jahre lang vernachlässigt. Der Verein geriet in eine Falle: Kein Geld, viel Eigenleistungen, keine Zeit für Ausbildung und Betreuung, Austritte, kein Nachwuchs, keine sportlichen Erfolge, keine öffentliche Aufmerksamkeit, überalter Bootspark, keine Sponsoren, kein Geld, ...

Der Umschwung der letzten Jahre beruht auf dem Mut, einen von Rennruderern aufgebauten und geprägten Verein auf Breitensportangebote zu beschränken, bis wieder eine solide

Mitglieder- und Finanzbasis erreicht ist. Der Mannschaftsgedanke wird über alles gestellt. Zugunsten der Gewinnung neuer Mitglieder verzichten die erfahrenen Ruderer und Ruderinnen (Masters) weitgehend auf Regattatraining und betreuen Schnupperkurse. Es gibt keine Abteilungen für bestimmte Alters- oder Leistungsgruppen.





Für mich bedeutet Ehrenamt eben nicht nur soziales Engagement. Es ist viel mehr die Erfahrung, erleben zu dürfen, was für tolle Projekte sich aus ein bisschen Kreativität und Motivation entwickeln können. Und wenn man dann auch noch das Gefühl hat, seinem Sport etwas zurückgeben zu können kann man doch eigentlich nur gewinnen, oder?

*Hannah Schleupner,
Juniorteamerin*

„Es war toll, an dieser Broschüre mitarbeiten zu dürfen und mehr über das freiwillige Engagement zu erfahren. Ich hoffe sehr, dass die Vereine etwas mitnehmen und aus den Best-Practice-Beispielen lernen können. Besonders den/die Freiwilligenkoordinator*in kann ich einfach wärmstens empfehlen und bin fest davon überzeugt, dass diese*r Sinn erbringt. Viel Spaß beim durchstöbern.“

*Vera-Christina Hemb,
Deutsche Ruderjugend*

Wie so Vieles erlebt auch das freiwillige Engagement aktuell einen Umbruch. Schnellebigkeit, Standortunabhängigkeit, Digitalisierung und sozialer Wandel sind nun ebenfalls Aspekte, die die Arbeit in Vereinen und Verbänden beeinflussen. Gehen wir also mit der Zeit, zeigen Offenheit gegenüber Neuem und bedenken, dass auch jetzige Generationen ihren Platz in unseren Rudervereinen finden sollen. Toleranz, Innovation und Kommunikation sind für ein Gelingen des neuen freiwilligen Engagements unabdingbar. Freut euch also auf Veränderung und lasst uns das freiwillige Engagement für alle attraktiv machen.



*Paula Scholz,
Vorstand Deutsche Ruderjugend*

3. Ansprache und Gewinnung



Nach dem der Bedarf an freiwillig Engagierten im Verein oder Verband ermittelt wurde, geht es an die Kontaktaufnahme mit potenziellen Freiwilligen. Es stellen sich die Fragen, wer generell für eine Aufgabe infrage kommt und wer bereits über Kompetenzen und Qualifikationen für eine bestimmte Tätigkeit verfügt. Der Grundsatz bei der Ansprache und Gewinnung neuer engagierter Menschen im Verein lautet: „*Meet them before you need them*“: – Das bedeutet, sich nicht erst auf die Suche nach Nachfolger*innen zu begeben, wenn der Posten bereits vakant ist.

Zu folgenden Punkten sollten Vorüberlegungen getroffen werden:

- Wen ansprechen? (z. B. ehemalige Sportler*innen)
- Wer spricht die potenziellen neuen Freiwilligen an? →  **Freiwilligenkoordinator*in**
- Projektorientierung (nicht nur langfristig angelegte Ämter und Tätigkeiten)
- Individuelle Bedürfnisse herausfinden, was die Person anspricht, sich zu engagieren (Kapitel 4)
- Einbeziehung des Umfelds wie Schulen und Kooperationspartner

Informationen zu freien Stellen und dem Bedarf des Vereins an Freiwilligen sollten transparent gemacht werden. Beispielsweise auf der Vereinswebsite, in den Social Media Kanälen, in der Vereinszeitung, am Schwarzen Brett, im Newsletter oder auf der Mitgliederversammlung. Auch eignen sich Arbeitseinsätze gut, um Mitglieder, insbesondere im handwerklichen oder gestalterischen Bereich zu gewinnen und ihr Potenzial zu erkennen.

Tipps

auf Augenhöhe – im Sinne des unverhandelbaren gegenseitigen Respekts – zusammenarbeiten, Freiraum für Selbstentfaltung bieten, Stärkung von jungen Engagierten in den Vordergrund stellen, auf die zeitlichen Möglichkeiten der Freiwilligen eingehen ...

Wen können wir dabei ansprechen und dabei auf das Alter, den Lebensabschnitt, die (beruflichen) Erfahrungen und individuelle Bedürfnisse eingehen:

- Jugendliche
- Junge Erwachsene (z. B. Auszubildende, Studierende)
- Eltern
- Ältere Menschen
- Ehem. Leistungssportler*innen
- Familie und Freunde von Mitgliedern

Grundsätzlich gilt:

1. Die Rahmenbedingungen im Verein oder Verband vor der Suche festlegen (Kapitel 2) und im Idealfall schriftlich festhalten, etwa in einer Stellenbeschreibung. →  **Online**
2. Zufriedene Engagierte wecken neue Bereitschaft zur Mitarbeit und motivieren weitere Freiwillige. (Kapitel 4)

Bei der Suche nach neuen Engagierten stellt sich die Frage, wer im Umfeld zur Verfügung steht. Dies können ehemalige Athlet*innen, Jugendliche und junge Erwachsene, Eltern, besonders qualifizierte Externe oder, insbesondere bei zeitlich begrenzten Großveranstaltungen, Volunteers sein.

Nachdem mögliche Interessent*innen gefunden wurden stellt sich die Frage, welche Beweggründe jede*r einzelne für das freiwillige Engagement hat:

Beispiel für Motive Vegesacker Ruderverein (DRV-Vereinspreis 2020)

Gefragt nach der persönlichen Motivation für die Übernahme eines Amtes wurden von den Ruderkameradinnen als Gründe häufig genannt:

- Interesse an der Tätigkeit (Arbeit mit Kindern, Leitung einer Übungsgruppe)
- Möglichkeit der Gestaltung (Umsetzen von Ideen in Projekte)
- Freude an der Teamarbeit / Gemeinschaftserlebnis (Vorstand, Trainingsgruppe)
- Gelegenheit, dem Verein etwas zurückzugeben

Die Suche nach der Anerkennung für die erbrachten Leistung wurde von keiner der befragten Ruderkameradinnen genannt. Es gehört im Vegesacker Ruderverein vielmehr zu einer gelebten „Dankeskultur“, sich für die erbrachten Leistungen offiziell zu bedanken. Nicht zuletzt erzeugt ein positives Feedback eine starke Motivation für die Weiterführung der jeweiligen Aufgabe.

- Werte und Altruismus
- Zugehörigkeit und Geselligkeit
- Persönliche und berufliche Entwicklung
- Soziale Entwicklung und Veränderung
- Anerkennung und Status
- Interesse an einer Veranstaltung oder einer Aktivität
- Leidenschaft für (einen bestimmten) Sport
- Ausgleich zum Beruf
- Weitergabe von Erfahrungen
- Spaß und Erlebnisse

Erwartungen an die Aufgabe/Tätigkeit und den Verein

Damit Freiwillige sich gern in einem Verein engagieren, ist es wichtig, dass das Umfeld die Arbeit unterstützt und die entsprechende Atmosphäre bietet. Dazu gehört beispielsweise:

- Freiheiten bei der Ausübung des Engagements
- Möglichkeit zum selbständigen Arbeiten und zur Selbstverwirklichung
- Zutrauen zur Bewältigung der Aufgabe/Erfüllung der Anforderungen des Amtes
- Bereitschaft, neue Wege zu gehen/ neue Ideen zulassen
- Keine hohen Hürden zur Erfüllung der

Aufgaben

- Transparente Erwartungen
- Wertschätzende und konstruktive Feedbackkultur
- Bei Bedarf Unterstützung und Ansprechpartner*innen →  **Freiwilligenkoordinator*in**

Wo finde ich neue Engagierte?

Es gibt zwei Blickwinkel:

1. Blick auf die eigenen Mitglieder
2. Mitmenschen außerhalb des Vereines

Gewinnung von Mitgliedern für Ämter, Tätigkeiten und Projekte im Verein

- Jugendliche
 - Im hohen Maße bereit, Aufgaben im sozialen Bereich zu übernehmen
 - Wenn Jugendliche ihre Fähigkeiten nicht einbringen, spricht dies meistens dafür, dass sie die bestehenden Vereinsstrukturen nicht ansprechen
 - Kooperation mit Schulen
- Junge Erwachsene
 - Hohe Bereitschaft zur Mitwirkung in Gruppen zur Selbstorganisation eigener Aktivitäten
 - Mädchen und Frauen
 - Hoher Prozentsatz der Mitgliedschaften

- Potential für die Mitarbeit kommt nicht immer zum Tragen
- Strukturen schaffen, um Mitarbeit attraktiver zu machen → Empowerment/Stärkung der Frauen im Verein und im Vorstand
- Ältere
 - Anteil Älterer nimmt zu
 - Immer mehr Menschen im vorzeitigen Ruhestand
 - Kompetenzen und Zeit sind oft vorhanden
- Eltern
 - Verein muss sich um frühzeitigen Kontakt zu Eltern von Kindern kümmern und intensivieren
 - Sind häufig bereit, Aufgaben im Verein zu übernehmen
 - Insbesondere für projektbezogene Aufgaben (bspw. Regatten, Trainingslager, Fahrdienste...)
- Ehemalige Leistungssportler*innen
 - Übernehmen häufig schon während ihrer aktiven Karriere Betreuungsaufgaben
 - Perspektive für „die Zeit danach“ bieten
 - Wo liegen die individuellen Fähigkeiten?

Beispiel Rudergesellschaft Speyer (DRV-Vereinspreis 2020)

Frauen für Vorstands- und Freiwilligenarbeit gewinnen: Wie man Frauen gewinnt

Im Gegensatz zu Männern sind wenig Frauen machtmotiviert. Sie wollen keinen „Posten“, sondern etwas bewirken. Deshalb engagieren sie sich nur in Gremien/Gruppen, die tatsächlich konkrete Arbeit leisten. Die zu besetzenden Gremien/Gruppen müssen tatsächliche Arbeit leisten und einen Nutzen für den Verein und seine Mitglieder erzeugen.

In einem ersten Schritt hat unser neues Vorstandsteam alle bestehen-

den Gremien/Gruppen wieder in die Entscheidungsfindung und Lösungsentwicklung einbezogen. Sie werden nicht einfach informiert, sondern arbeiten an konkreten Aufgaben und Projekten. Dies würdigen Frauen, indem sie sich wählen lassen.

Wichtig ist, dass von Anfang an mehrere Frauen in einer Gruppe sein sollten. Wenn nur eine einzelne Frau in einem Männergremium sitzt, dann hat das wenig Auswirkungen.

Möglichst paritätisch besetzte Teams arbeiten bei uns am besten.

Arbeit projektbezogen organisieren. Da Frauen häufig Mehrfachbelastung ausgesetzt sind, scheuen sie vor Überforderung zurück. Deshalb werden unsere Gremien moderiert, um effizient und effektiv zu arbeiten. Arbeit wird in zeitlich begrenzten Projekten organisiert und es ist erlaubt, sich bei Bedarf aus einem Projekt oder Amt ohne Begründung zurückzuziehen. Die ersten drei Jahre diesen Vorgehens bestärken uns darin, so weiter zu machen.



- Personen mit unterschiedlichen sozialen und kulturellen Hintergründen
 - Hemmschwellen herabsetzen
 - Akzeptanz für Vielfalt im Verein stärken und offen kommunizieren
 - Stelle eines*einer Gleichstellungsbeauftragten schaffen/ausbauen
 - Warum gelingt die Mitarbeit/ Einbindung nicht immer?
 - Reflexion im Verein
 - Gezielt durch Informationen Bereitschaften auslösen, Hilfen anbieten
 - Patenschaftsmodell, um inklusiv zu handeln

Wenn innerhalb des Vereins keine geeignete Person gefunden werden kann, steht die Gewinnung von Nichtmitgliedern aus der Umgebung des Vereins für Tätigkeiten und Projekte im Verein zur Debatte. Dies kann vor allem für kurzzeitige Aufgaben sinnvoll sein. Möglicherweise lassen sich Mitglieder als Teil eines Arbeitskreises gewinnen, um die Aufgabe gemeinsam zu erfüllen.

Beispiel für Gewinnung Ehrenamt beim Ruderverein für das Große Freie Lehrte-See (DRV-Vereinspreis 2020)

Stärkung von weiblichem Engagement so geht's bei uns im RGF!

Unser Herangehen, um Frauen für neue Aufgabenbereiche zu gewinnen, sieht dabei wie folgt aus: Jede Frau hat besondere Talente, bestimmte Vorlieben oder besonderes Können. Es gilt nun dieses Potential zu identifizieren und durch persönliche direkte Ansprache ein gezieltes, kontrolliertes Heranführen an neue Aufgabenfelder zu ermöglichen. Durch an die jeweiligen persönlichen Kompetenzen der einzelnen weiblichen Mitglieder angepasstes Fördern und Fordern wachsen diese an ihren Aufgaben. Im Sinne einer Lernspirale werden sie durch das gezielte Anbieten von vereinseigenen und externen Fortbildungen und Lehrgängen von Sicherheitslehrgang, über Obleute- und Stegausbilderpatente, bis hin zur C-Trainerlizenz weiter ausgebildet und in ihrem Können gefestigt und durch regelmäßiges Feedback

bestätigt, sodass sie sich in ihrem Tun gesichert und gestärkt fühlen und Überforderung zuvorgekommen wird. Die Fortbildungen stellen dabei gleichzeitig das Mittel zur Anerkennung als auch die Anerkennung selbst dar, indem sie als Vertrauensbeweis und Investition in die einzelnen weiblichen Mitglieder gesehen werden. Die Frauen übernehmen somit nach einer Anleitungsphase selbst Verantwortung und werden so wiederum selbst zum Vorbild als beispielsweise Trainerinnen, Obfrauen oder Wanderfahrtenleitungen und tragen aktiv bei zur Fortentwicklung des weiblichen Engagements im RGF.

Durch einen langfristigen Ansatz mit ausreichend Weitblick kann man so durch eine gewisse vorausschauende Planung nachfolgende Generationen an Mädchen und Frauen „heranziehen“ und befähigen in bestimmte Posten hineinzuwachsen und so lückenlose Übergänge bei der Neubesetzung von Posten und Ämtern zu ermöglichen.

Grundsätzlich gilt:

- Die Gewinnung von Engagierten für Vereine und Verbände ist gekennzeichnet durch das Bemühen, den Bedarf systematisch, geplant und langfristig abzusichern.
- Spontanes Motivieren für Aufgaben, z. B. über über Flyer bei der Jahreshauptversammlung
- „Meet them, before you need them“
- Regelmäßiges Ansprechen der Mitglieder zur Mitarbeit bei kleinen Aufgaben, z. B. beim Frühjahrsputz
- Ehrenamtliche Mitarbeit ist ein Geben und Nehmen!
- Kontakt zu Vereinsmitgliedern halten und stetiges Interesse zeigen als „Management by walking around“

Praxistipps

Mitarbeiten heißt mitgestalten!

Eine gemeinsame Zielvereinbarung von Vorstand und Mitwirkenden ist die Grundlage für erfolgreiches ehrenamtliches Engagement und Identifizierung mit Vereins- und Verbandsgeschehen.

- Zielvereinbarung müssen von allen mitgetragen werden
- Zielvereinbarungen können sein:
 - Ruderkurs für Ältere anbieten
 - Wir wollen zum Jahresende 5 % mehr Mitglieder
 - Wir richten nächstes Jahr die Landesmeisterschaft ausrichten
- Eine Zielvereinbarung muss:
 - Erreichbar sein (kleine Päckchen packen, um zeitnah Erfolgserlebnisse zu schaffen)
 - Darf nicht zu leicht realisierbar sein, da sonst keine Motivation ausgelöst wird
 - zeitlich befristet sein
 - Von jedem Mitwirkenden eine zumutbare Belastung abfordern

Kommunikation für ein produktives Miteinander

- Eng geknüpftes Netzwerk aus Kommunikation und Information
 - Dazu gehören auch regelmäßige Einblicke in das Vereinsgeschehen, Vermeidung von „Herrschaftswissen“ → Alle informieren
- Ein Organisationshandbuch zum Einstieg in die Tätigkeit als Grundlage
- Flache Hierarchien

Was weiß der Vorstand von seinen Mitgliedern?

- Mitgliederkartei zum schnelleren Finden qualifizierter Mitglieder
 - Beachtung von Datenschutz
 - Inhalte: Alter, Beruf, Hobbys
- Hierfür muss im Vorfeld eine genaue Aufgabenbeschreibung erstellt werden, um Kriterien festzulegen, nach denen man sucht

Wie erreiche ich potenzielle Ehrenamtliche?

- Die Positiven Merkmale der Tätigkeit herausstellen
- Klar definierte Aufgaben formulieren, um von vornherein klarzustellen, um was es sich konkret handelt
- Formen der Ansprache:
 - Plakat, Briefaktion/ Newsletter
 - Anrufen
 - Ansprache von zuvor definierten Gruppen
 - Unmittelbar persönliche Ansprache, Mitarbeitergewinnung bedeutet auch Mitarbeitererhaltung

Der richtige Zeitpunkt

- Nach gelungenen Veranstaltungen, wenn Aufbruchstimmung vorherrscht
- Nach dem Urlaub/Ferien
- Es sollte eine positive Grundstimmung herrschen, die eine Zusage begünstigt

Interessante Rahmenbedingungen schaffen

- Je attraktiver die Aufgabe und die Rahmenbedingungen sind, desto wahrscheinlicher und leichter findet sich jemand für dessen Erfüllung
- Hilfen und Übergänge schaffen, um den Einstieg zu erleichtern
- Die Angst vor Verantwortung und überzogenen Erwartungen nehmen
- Wenn möglich Arbeit im Team und als Projektarbeit ermöglichen
 - Personen die gern allein und für sich Arbeiten nicht außer Acht lassen
 - Mehrwert für Aktive herausstellen und verdeutlichen

Der Einstieg in die Aufgabe

- Einstiegsbetreuung und Einarbeitung
- Einarbeitung in eine Vereinstätigkeit
 - Beratung in Überlastungssituationen
 - Unterstützung beim Zeitmanagement
 - Bereitstellen von Checklisten für einschlägige Arbeitsvorgänge

- Aus- und Fortbildungen ermöglichen
- Beginn mit kleinen Aufgaben (kein großes Amt)
- Organisationshandbuch bereitstellen, um stets die schriftlich niedergelegten standardisierten Abläufe sowie Regelungen einsehen zu können.
→  **Online**

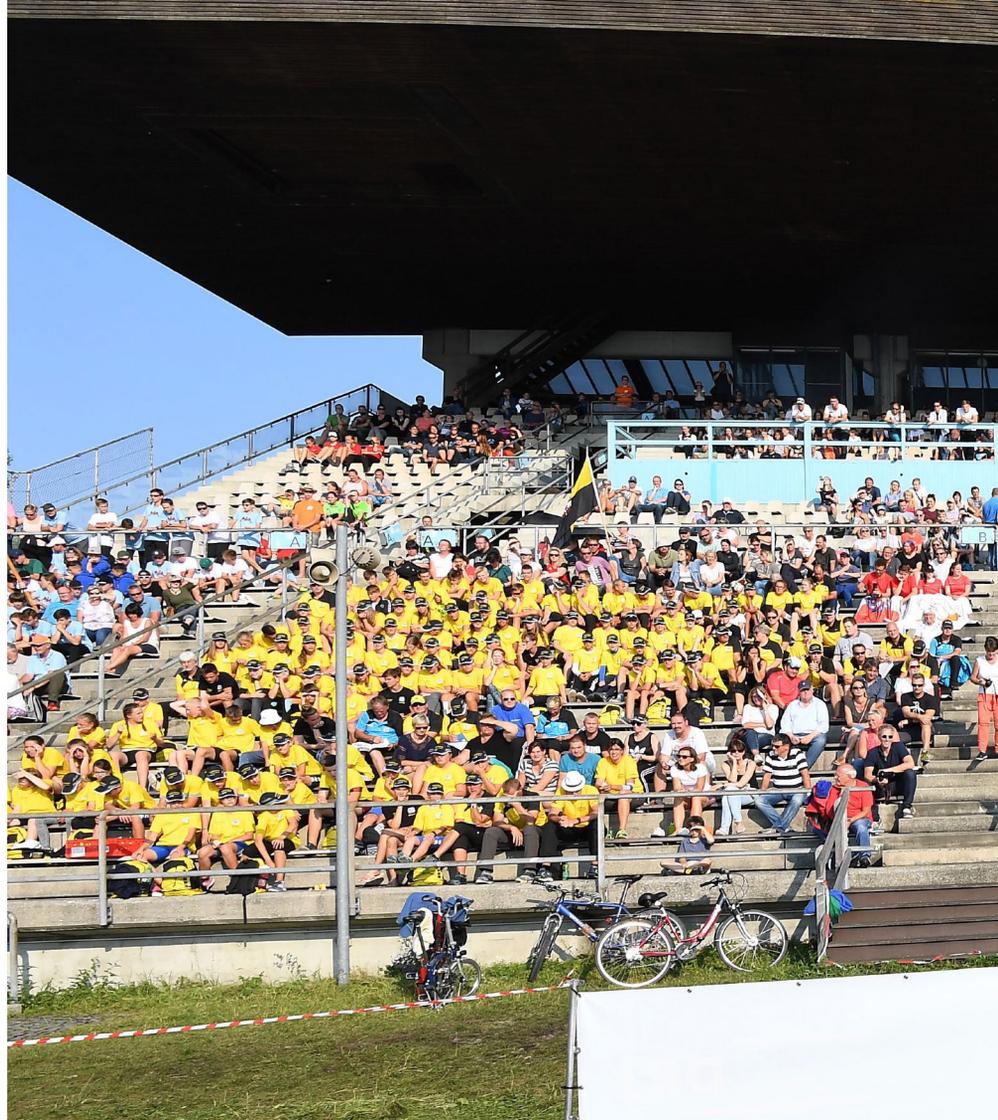
Mentoring (Schnuppereinstieg oder Patenschaftsmodell)

- Gut geeignet für neue Ehrenamtliche
- Art der Förderung, Begleitung und Bildung von Ehrenamtlichen
- Weitergabe von Erfahrungen und Wissen gesichert
- Leichter Einstieg in die Tätigkeit, da diese nicht abrupt übernommen wird
- Eingewöhnungszeit

Beispiel Bootsclub Nordhorn (DRV-Vereinspreis 2020)

Jobsharing

- Macht den Aufgabenbereich überschaubar
- Entsprechend Stärken Aufgaben verteilen, damit Aufgaben nicht zur Last werden
- Abteilungsleiterin: Zuarbeit für Vorstand und Finanzen, Projekte organisieren sowie Presse, Website und Flyer
- Stellvertreterin organisiert: Bootsflotte und Material (Unterstützung von der Technik), Wanderfahrten sowie Schnupperkurse



4. Begleitung des Prozesses



Die Begleitung des ehrenamtlichen Engagements durch Mitglieder, Vorstandsmitglieder und/oder eine*n → **Freiwilligenkoordinator*in** ist wichtig, um allen engagierten Menschen gerecht zu werden und ein motivierendes Umfeld zu schaffen. Teil der Prozessbegleitung können regelmäßige gemeinsame Gespräche, Reflexionen und das Einholen von Feedback sein. Im Kapitel 5 wird im Kontext der Problemlösung darauf eingegangen.

Um engagierte Menschen für die Mithilfe im Ruderverein zu begeistern, nachhaltig von ihrem Engagement zu profitieren und auf Augenhöhe zusammen zu arbeiten, müssen Motive für das ehrenamtliche Engagement bekannt sein. Das Motiv Freude an der ehrenamtlichen Arbeit steht bei 73% der ehrenamtlich tätigen Menschen im Vordergrund. Die „[...] persönlichen Stärken entfalten zu können (78%), oder auch das Ziel, Neues zu lernen und interessante Erfahrungen zu machen (71%)“ spielen bei den Motiven für ehrenamtliches Engagement ebenfalls wichtige Rollen. Für 13% ist eine Aufwandsentschädigung ein Motiv und 19% der befragten Personen erhoffen sich durch ihr Engagement Vorteile in Beruf und Ausbildung. Wenn die Bereitschaft

zur Mitarbeit weniger auf der Basis eines karitativen Denkens und der Opferbereitschaft besteht, sondern mehr den Tauschgedanken in den Vordergrund stellt, ist die Kenntnis der Erwartungen und Motive hilfreich, um den engagierten Personen gerecht werden zu können. Diese Motive lassen sich grob in zwei Kategorien einteilen (siehe Tabelle).

Des Weiteren wünschen sich junge ehrenamtlich engagierte Personen im

Rudern laut einer Umfrage der Deutschen Ruderjugend in den sozialen Medien (Instagram, Facebook) „Unterstützung und Rückendeckung“, „ein respektvoller Umgang mit der eigenen Arbeit“, „nette Worte auf der Mitgliederversammlung“, „indirektes Feedback, dass sich Menschen über das Engagement freuen“, „Anerkennung und Respekt durch den Vorstand und die Mitglieder“ und in erster Linie „ein einfaches Danke“.

(gesellschaftliche) Verantwortung und Mitwirkung	persönlicher Nutzen
<ul style="list-style-type: none"> • Verantwortungsgefühl • Dankbarkeit und Stolz gegenüber dem eigenen Verein • Freude an der Tätigkeit und am Umgang mit Menschen • Mitwirkung (Innovationsbemühungen, Mitgestalten) • Hilfsbereitschaft (Nicht-Nein-Sagen-Können, Einspringen für andere) 	<ul style="list-style-type: none"> • sinnvolle Ausfüllung der arbeitsfreien Zeit • Freude an der Geselligkeit • Durchsetzung eigener Vorstellungen • Einflussnahme auf das Vereinsgeschehen • persönlicher Zugewinn • Erwerb neuer Qualifikationen/ Kompetenzen • Aktivitäten in „offizieller“ Funktion • Macht und Einfluss • Bestätigung, Anerkennung, Prestige • materieller Zugewinn

Eine Umfrage in der Zeitschrift Ruder-sport ergab folgende Motive für das ehrenamtliche Engagement (Reihen-folge nach Häufigkeit): Liebe zum Verein, Begeisterung, aktiv sein und Spaß sowie die Liebe zum Rudern; aber auch Pflicht-gefühl/Verantwortung oder mangelndes Engagement Anderer. Die Motivations-gründe, sich weiterhin ehrenamtlich zu engagieren, sind vielfältig. So steht die Anerkennung an erster Stelle, gefolgt von der Freude an der Tätigkeit und dem sozialen Kontakt. Auch die Verantwor-tung dem Verein gegenüber wurde hier genannt. Ebenfalls eine Rolle spielt hier der Mangel an Nachfolger*innen und Engagierten für das Amt.

Die Gründe, warum sich jemand im Ruderverein oder -verband engagiert, geben bereits Hinweise auf die Bedürf-nisse und Erwartungen der Person. Die Kenntnis darüber ist also ausschlagge-bend für nachhaltiges Engagement und Motivation. Natürlich kann die Motiva-tion auch verstärkt werden, wenn man die Motive erkennt und entsprechend darauf eingeht. Das kann auch dazu führen, dass das Arbeitsfeld entsprechend den indivi-duellen Motiven ausgestaltet wird. Es ist gut zu wissen, dass niemals nur ein Motiv

vorhanden ist und diese sich auch mit der Zeit verändern können. Gespräche mit den Engagierten können Aufschluss darüber geben, welche Motive vorliegen und wie die Motivation aufrechterhalten werden kann. Wichtig ist hierbei neben regelmä-ßigen Reflexionsgesprächen das Erkundi-gen nach dem Befinden der Freiwilligen. Scheinbar kleine Fragen nach dem Befin-den oder der aktuellen Arbeitsbelastung können Wunder wirken und dafür sorgen, dass sich die freiwillig Engagierten wohl und erstgenommen fühlen.

Neben der Möglichkeit, sich für die einzelnen Freiwilligen zu interessieren und das Gespräch zu suchen, stellen sich weitere Fragen, mit denen sich die → 🌟 **Freiwilligenkoordinator*innen** auseinandersetzen:

Wie kann die Freude am Ehrenamt geweckt und aufrechterhalten werden?

Der Wohlfühlfaktor und ein wertschät-zendes Miteinander sind die Grund-pfeiler einer erfolgreichen und lang-fristigen Zusammenarbeit. Dies kann zum Beispiel durch gemeinsame Aktivitäten, Teambuilding-Maßnahmen und einen regelmäßigen Austausch erreicht werden. Zu einer wertschätzenden Kultur zählt

auch, Danke zu sagen und Anerkennung für die Leistung zu zeigen.

Wie können „interessante Erfahrungen“ und Erlebnisse im Ehrenamt aussehen?

Die engagierten Menschen im Verein können gemeinsame Events planen und durchführen. Diese Aufgabe kann auch von einem*einer → 🌟 **Freiwilligen-koordinator*in** übernommen werden. Beispiele hierfür sind eine vereinsinterne Regatta als Saisonhighlight, ein „Ehren-amtstag“ im Ruderverein als gemeinsame Aktivität oder ein „Dankeschön-Essen“ für die im Verein tätigen Personen. Die Devise sollte sein: nicht nur Stress im freiwilligen Engagement, sondern auch Zeit, um positive Erfahrungen zu sammeln.

Wodurch können die individuellen Stärken aller eingebracht werden?

Die Übernahme von Verantwortung im Verein schafft in einem gewissen Rahmen Gestaltungsspielraum. Eigen-verantwortliche Tätigkeiten können nach dem Beginn der Tätigkeit schrittweise ausgebaut werden, um möglicher Über-forderung/Überarbeitung vorzubeugen. Bei einem Gespräch können den persönli-chen Neigungen entsprechende Aufgaben

Beispiele zu „Wohlfühlfaktor“ Miltenberger Ruderclub aus Vereinspreis 2020 und RG Speyer

Miltenberg:

- auf Teamwork achten und mögliche Posten doppelt besetzen
- Zeit zum Luft holen einplanen
- Gemeinschaftserlebnisse schaffen

Speyer:

- monatlicher Frauenstammtisch für ältere Damen
- Frauenadventsfeier für Mädchen und Frauen
- Frühstück für Ruder*innen für ältere Mitglieder, wobei mit Bildschirmpräsentationen, Musik und Geschichten erzählen der alten Zeiten gedacht wird und sie wieder aufleben

Geselligkeit und Frauenveranstaltungen

Unseren Mitgliedern sind Feste, Begegnungen und Austausch sehr wichtig. Viele verbringen gerne Zeit miteinander. Die Bindung von Frauen zum Verein steigt, je mehr Gelegenheit zu Gemeinsamkeit geschaffen wird.

Dabei legen sie auch Wert auf Veranstaltungen, an denen sie unter sich sein können, ähnlich wie beim Training. Wir haben zwei Formate, die besucht werden.

- Frauenadventsfeier für alle Mädchen und Frauen im Verein (jährlich)
- Frauenstammtisch für ältere Damen (monatlich)

Das Frühstück der Ruder*innen“ ist der Relaunch eines ursprünglich monatlich stattfindendes Formats, das unser erster Vorsitzender initiiert und mit dem er sich vor allem die älteren Mitglieder wendet. Mit Bildpräsentationen, Musik, Geschichten erzählen wird der alten Zeiten gedacht. Es findet aktives Erinnern statt.

Darüber hinaus veränderten wir 12/2019 die traditionelle Siegesfeier des Vereins, mehr Frauen zu beteiligen. Bis zum vergangenen Dezember wurden auf der RGS Siegesfeier die Leistungen des Spitzensports gewürdigt. Neu ist jetzt die Öffnung der Veranstaltung. Jetzt werden auch Preise im Bereich des ambitionierten Freizeitsports, Fahrtenabzeichen sowie Kinder und Jugendsport gefeiert. Dadurch erweitert sich der Kreis der Teilnehmenden und das guttieren unsere Frauen.



gefunden werden, damit jede*r eigene Ideen einbringen kann. Die Kreativität der engagierten Menschen zu fördern, bringt einen Mehrwert für den Verein und gibt das Gefühl, ernstgenommen und wertgeschätzt zu werden.

Wie können ehrenamtlich engagierte Menschen Neues lernen?

Fortbildungen und Seminare, die sich an den Bedürfnissen und Interessen der engagierten Personen orientieren und sie für ihr Engagement qualifizieren bzw. weiterbilden, sind ein grundlegender Bestandteil der Förderung ehrenamtlichen Engagements. Die Aus- und Fortbildung dient der Qualitätssicherung des Vereins- und Verbandsangebots und ist zugleich eine Belohnung für die im Ehrenamt tätigen Personen. Qualifizierung findet vereinsintern, verbandsintern oder verbandsübergreifend statt. Darüber hinaus gibt es Angebote öffentlicher Einrichtungen (z. B. Volkshochschulen) sowie privater Bildungsträger.

Das Konzept des lebenslangen Lernens greift bereits Wilhelm Busch in einem Reim auf: „Also lautet ein Beschluss, dass der Mensch was lernen muss, lernen kann man, Gott sei Dank, aber auch sein Leben

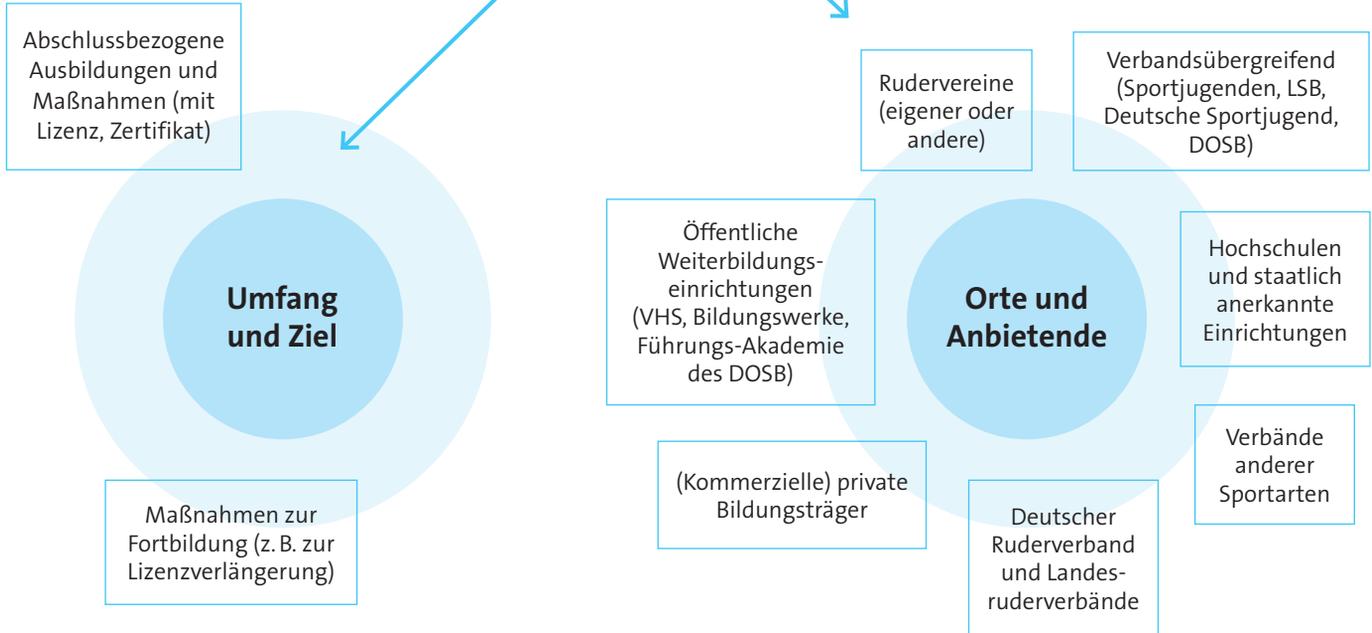
lang.“ Eine regelmäßige und bedarfsorientierte Aus- und Fortbildung der engagierten Menschen im Verein sollte vorgesehen sein und vom Verein gefördert oder finanziert werden. Qualifizierte engagierte Personen sind in ihrer Arbeit sicher und zufrieden, somit können sie besser auf die Bedürfnisse der Vereinsmitglieder eingehen und ihnen gerecht werden.

Ein*e →  **Freiwilligenkoordinator*in** kann in diesem Kontext die Rolle eines*-einer Multiplikator*in oder Berater*in einnehmen. So können beispielsweise zu Beginn eines Jahres Hinweise zu fachspezifischen Aus- und Fortbildungen an ehrenamtlich engagierte Menschen im Verein zusammengetragen und weitergeleitet werden. So macht ein Verein deutlich, dass die Qualifizierung der Engagierten wichtig ist und Kosten übernommen werden können. Persönliche Interessen können hier berücksichtigt werden und zeigen Wertschätzung.

Wichtig ist hierbei, den Qualifizierungsbedarf zu ermitteln. Am besten im Dialog mit den freiwillig engagierten Menschen im Verein oder Verband. Welche Aus- und Fortbildungen es für unterschiedliche Bereiche gibt, kann

der/die →  **Freiwilligenkoordinator*in** zusammentragen, filtern und den Freiwilligen zukommen lassen. Angebote gibt es vom Deutschen Ruderverband unter www.rudern.de/bildung und von den jeweiligen Landesruderverbänden sowie den Landessportbünden. Insbesondere online stattfindende Qualifizierungsmöglichkeiten können als relativ niedrigschwellige und kostengünstige Kurse angeboten und wahrgenommen werden.

Qualifizierung



5. Perspektive



Geht ein Projekt oder eine Aufgabe zu Ende, muss dies nicht heißen, dass damit das Engagement aufhört. Im Gegenteil. Wie geht es nun weiter?

„Am Ende“ sollte der/die → 🌟

Freiwilligenkoordinator*in in jedem Fall ein Feedbackgespräch führen. Wie war die Zeit? Was lief gut und nicht so gut? Was müssen wir nächstes Mal besser machen? (s. a. Gesprächsvorlage → 🌐 [Online](#)).

Entweder man kommt nach diesem Gespräch zu dem Schluss, dass es gemeinsam weiter geht oder auch nicht.

Wichtig hierbei ist: Wertschätzung für das bisher geleistete zeigen.

Wie kann es zusammen weiter gehen?

- Projekt oder Aufgabe weiter entwickeln
- Neues Projekt initiieren
- Keine projektbezogene Arbeit mehr, sondern Amt oder Funktion übernehmen

Kann ein Mittelweg gefunden werden?

Die Lebenssituation, gerade von jungen Menschen, kann sich jederzeit ändern. Darüber muss man sich bewusst sein und flexibel reagieren. Was können Gründe für eine Veränderung sein?

1. Umzug
2. Studium, Ausbildung, Arbeit
3. Freunde hören mit dem Sport auf und verlassen den Verein
4. Keine Freude mehr an dem Engagement (hoher Zeitaufwand, keine Wertschätzung)

Könnte man diese Veränderungen aber nicht in etwas Positives umwandeln und so versuchen, die Freiwilligen zu halten?

1. Gibt es Aufgaben, die auch von weiter weg erledigt werden können? (Pflege Website, Social Media Arbeit, Öffentlichkeitsarbeit, „beratendes“ Mitglied [Mentoring], Botschafter*in? Teilnahme an Sitzungen in digitalem/hybriden Format?)
2.
 - a) Ist es möglich, den Freiwilligen den Freiraum zu geben, den sie für das Studium, die Ausbildung oder die Arbeit benötigen? Kann man sich einigen, dass z. B. das Engagement während der Klausurenphase ruht?
 - b) Hat der/die Freiwillige z. B. gerade die Schule beendet und orientiert sich beruflich neu, könnte geprüft werden, ob ein BFD oder FSJ im Verein möglich ist (weitere Bindung

an den Verein, Freiwilliges Engagement kann ausgeweitet werden, Jahr zur Orientierung, siehe www.rudern.de/bfd).

3. Herausfinden, ob es weitere Bezugspersonen im Verein gibt, die einen ebenfalls motivieren weiter dabei zu bleiben. Ggf. steckt die eigentliche Motivation in der Sache des Engagements und nicht bei den Freunden, wobei Gleichgesinnte natürlich dazu beitragen, dass man sich engagiert.
4. Herausfinden, warum die Freude verschwunden ist. Liegt es an der Aufgabe? Dem Amt? An einer bestimmten Person? Ist etwas vorgefallen? Ggf. lässt sich über ein intensives Gespräch das Problem lösen.

Haben all die Versuche, gemeinsame Lösungen für einen weiteren gemeinsamen Weg zu finden, obwohl sich die private Situation ändert und damit augenscheinlich auch das Engagement endet, nichts ergeben, muss man auch akzeptieren, dass das Engagement an dieser Stelle nicht zusammen weiter geht. Das heißt aber NICHT, dass der Kontakt nun beendet ist. Im Gegenteil – nun

kommt mit der wichtigste Teil. Denn, so wie man sich vom Freiwilligen verabschiedet, so behält er/sie dich bzw. den Verein in Erinnerung und so berichtet er/sie auch anderen von dir/dem Verein/der Arbeit. Denn zeitgleich kann so für eine Mitarbeit geworben werden.

- Im Feedbackgespräch deutlich machen, dass er/sie jederzeit zurückkommen kann
- Türen immer offenhalten
- Kontakt halten (z. B. Geburtstagswünsche, Einladung zu Festen, Vereins- oder Weihnachtsfeiern)
- Ihn/sie über aktuelle Vereinsthemen auf dem Laufenden halten (z. B. Newsletter)
- Ehemaligen-Netzwerk?
- Botschafter*in für den jüngeren Nachwuchs (Erfahrungswerte weitergeben, Mentoring)
- Weiterhin Teilnahme (z. B. als Betreuer*in) an Veranstaltungen, wie Skifreizeit, Wanderfahrt
- Ggf. ist ein Engagement in einem anderen Bereich möglich?
 - im Landes-/Bundesverband (z. B. DRJ-Juniorteam)
 - Ermutigen, sich im anderen/neuen

(Ruder-)Verein einzubringen (ggf. gibt es bereits vereinsinterne Kontakte zu anderen Vereinen oder der Vorstand kann eine Art Empfehlungsschreiben ausstellen).

Damit das Wissen nicht verloren geht, Aufgaben nicht doppelt erledigt werden und Anleiter*innen entlastet werden, kann ein Übergabekonzept hilfreich sein. Der/die Freiwillige beendet zwar sein/ihr Engagement, aber arbeitet den/die neue(n) Freiwillige(n) an/ein oder erstellt während seines/ihrer Engagements ein Handbuch und einen Ordner, in welchem er/sie alle wichtigen Aufgaben und Informationen zusammenstellt und somit dem/der Neuen den Einstieg erleichtert. Sollte ein Übergang recht „plötzlich“ stattfinden und Ämter/Posten werden oder müssen abgegeben werden, könnte es hilfreich sein, ihn/sie zu bitten, noch weiterhin als Ansprechpartner*in für den/die Nachfolger*in zur Verfügung zu stehen, damit Wissen nicht verloren geht bzw. Themen nicht neu aufgerollt werden müssen. Auch hier der Hinweis: Was braucht es für den- oder diejenige, die aufhört, damit er/sie noch weiterhin zur

Verfügung steht (Motive herausfinden). So wie sich vom Freiwilligen verabschiedet wird (oder auch nicht), so bleibt man in Erinnerung. Deswegen ist zu empfehlen, den Abschied so wertschätzend wie möglich zu gestalten, ganz gleich wie es insgesamt gelaufen ist. Auch wenn es Reibereien gab oder man sich nicht immer einig war, sollte man Größe zeigen und sich dankbar für die Leistung zeigen!

Personen haben sehr unterschiedliche Motive für ihr Engagement, genauso unterschiedlich ist ihre Erwartung gegenüber der Form der Anerkennung. Es ist wichtig zu verstehen, was die Freiwilligen motiviert, sich zu engagieren. Diese persönlichen Motive können sehr unterschiedlich sein, wichtig ist, diese ernst zu nehmen und danach die Wertschätzung/Anerkennung auszurichten.

Was können mögliche Motive sein

1. Spaß an der Arbeit (mit Kindern und Jugendlichen, sie zu begleiten und aufwachsen zu sehen)
2. Wissen vermitteln, mitgestalten
3. Erfahrungen sammeln
4. Aus Liebe zum Verein/Sport
5. Dem Verein etwas zurückgeben

Beispiel Ruderverein für das Große Freie Lehrte-Sehnde (DRV-Vereinspreis 2020)

Actio = Reactio Honorierung von ehrenamtlichem Engagement

Um das Engagement auch angemessen zu würdigen, ist ein Rückgriff auf bereits bestehende Angebote, die man nur wahrzunehmen wissen muss, möglich. So kann man Frauen, die die Bedingungen zur Verleihung erfüllen, für die Ehrenamtskarte vorschlagen oder bei Aktionen wie „Ehrenamt überrascht“ ganz gezielt in den Mittelpunkt stellen. Des Weiteren erfolgt bei uns im Verein eine regelmäßige Veröffentlichung von Vereinsaktivitäten und -erfolgen über den monatlichen Newsletter an alle Vereinsmitglieder sowie über die vereinseigene Website, als auch über die lokalen Zeitungen und Social media-Kanäle. So wird durch Nennung der Beteiligten eine Würdigung, Wertschätzung und Anerkennung auch über die Grenzen des Vereins hinaus erreicht. Beispielsweise bei Neuanschaffungen von Booten werden auch weibliche Interessen bedacht. So werden möglichst

für die Frauen selbst leichte Gigboote angeschafft, aber auch darauf geachtet, dass die Boote im Trainingsbetrieb der Kinder Schritt für Schritt durch gut tragbare und an Land und zu Wasser leicht händelbare Boote ersetzt werden, sodass die den Kinderbetrieb unterstützenden, überwiegend weiblichen Helfer es nicht übermäßig schwer haben und so auch merken und wissen, dass man ihre Arbeit und ihr Engagement sieht und anerkennt und auf diese Weise versucht zu honorieren.

Auch auf finanzieller Ebene versucht unser Verein attraktiv für Frauen zu sein. Die Kostenordnung unserer Mitgliederbeiträge kennt nicht nur Familien bestehend aus zwei Erwachsenen plus Kinder, sondern versucht auch der Lebensrealität Alleinerziehender zu begegnen, indem es auch den Beitragssatz für einen Erwachsenen plus Kinder kennt. Denn über 90 % der alleinerziehenden Eltern in Deutschland sind nun einmal Frauen.



Und wie kann hier die Anerkennung aussehen?

1. Arbeit nicht wegnehmen, nach und nach Verantwortung übertragen
2. Partizipation, mitreden lassen (an Sitzungen teilnehmen), Möglichkeiten der Wissensvermittlung schaffen (Workshops?)
Mitgestalten → Anerkennung durch Zuhören ausdrücken – Anliegen müssen Gehör finden und ernst genommen werden
3. Erfahrungen sammeln lassen, auch mal ins Kalte Wasser springen lassen, Aufgaben übertragen, mit reinschnupern lassen, an Sitzungen teilnehmen lassen
4. Verringerter Mitgliedsbeitrag
5. Fotocollage von Erlebnissen und Veranstaltungen → Emotionen und Erinnerungen hervorrufen

Wie Umfragen in Ruderdeutschland ergeben haben, hören viele Engagierte selten ein „Dankeschön“. Man sollte meinen, dass dies selbstverständlich sei, aber das war einer der Hauptgründe, warum die Motivation schwindet. By the way, hast du heute schon einmal „Danke“ gesagt?

Weitere Beispiele für Anerkennung:

Materiell: Zuschuss für öffentliche Verkehrsmittel, Gutscheine, Sportkleidung/-ausrüstung, Essensgutschein, Ehrenamtskarte (www.sportehrenamtscard.de , www.sportausweis.de , www.ehrenamtsnachweis.de), Tickets für Sportgroßveranstaltungen, Ehrennadel (Ehrenordnung) – auf Aktualität prüfen – gibt es auch Ehrungen für kurzfristig erbrachtes Engagement? Ehrungen sollten meist öffentlich stattfinden, damit sie von anderen wahrgenommen werden und das freiwillige Engagement Anerkennung findet. Eine Berichterstattung darüber im Anschluss (auf Vereinswebsite, Social Media, in regionaler Presse) verdeutlicht ebenfalls nochmal die Wichtigkeit, denn eine Ehrung, von der niemand oder nur wenige erfahren, hat nicht stattgefunden.

Ideell: gesellige Events, z. B. Vereinsfeier für Engagierte, Berichte auf Website oder regionalen Medien, Vorstellung/ Verabschiedung in Vereinszeitschrift, Mitwirkung bei Bootstaufe (auch z. B. Einbindung in Namensgebung?).

Im Verein: Übertragung von größerer Verantwortung, Posten im Vorstand

Persönlich: Unterstützung bei Ausbildungs- und Studienplätzen (gibt es entsprechende Kontakte im Verein/bei den Sponsoren? Gute Zeugnisse schreiben etc.).

Überregional: Gibt es die Möglichkeit die Person auf kommunaler, auf Landes- oder Bundesebene zu ehren?

Tip

Bei jeglicher Art von Ehrung/ Anerkennung o. ä. bietet es sich an, Buch darüber zu führen, um Doppelungen oder Versäumnisse zu vermeiden.

Wichtig ist es generell, die erbrachte Leistung individuell und nicht pauschal mit wiederholten Serienbriefen o. ä. anzuerkennen.

Jedes Engagement verdient es, persönlich wertgeschätzt zu werden und wenn diese Wertschätzung zur Motivation des Einzelnen passt – Volltreffer.

Weitere Informationen und Beratung:

Deutscher Ruderverband
Ferdinand-Wilhelm-Fricke-Weg 10
30169 Hannover

Telefon 05 11 980 94-0
www.rudern.de
info@rudern.de

www.rudern.de/engagement