

Das Ehrenamt im DSD

#allesfürnklub

Hintergründe zum Ehrenamt

Der DSD ist mit einer fast 100-jährigen Geschichte einer der mitgliederstärksten Vereine in Düsseldorf, die Hockeyabteilung gar eine der fünftgrößten in ganz Deutschland. Der Klub und seine Sportabteilungen werden überwiegend ehrenamtlich geführt, was auch in der Satzung verankert ist.

Nicht zuletzt deswegen benötigt die Hockeyabteilung im DSD dauerhaft eine hohe Anzahl an Ehrenamtlichen, die den Klub als Vorstand bzw. in den Sportabteilungen führen und den täglichen sportlichen Ablauf (bezahlte Trainer) sowie die Verwaltung (hauptamtliche Geschäftsstelle) unterstützen.

Das ist – wie in fast allen Sportvereinen in Deutschland – eine Herkulesaufgabe. Immer häufiger stellt sich die Frage, wie sich gerade die traditionellen Formen des Ehrenamts mit modernen Lebensformen in einer Gesellschaft vereinbaren lassen, die im Laufe der letzten Jahre eine Werteveränderung erfahren hat und sicherlich auch in Zukunft weiter erfahren wird.

Insgesamt engagiert sich bereits eine erfreulich hohe Anzahl an Mitgliedern freiwillig im DSD. Trotzdem scheint der Einsatz der freiwilligen Helfer zum Teil eher ad hoc und nicht immer gut organisiert. Zudem bleiben wichtige Aufgaben unerledigt und im Ideenstadium hängen („Man/Der Verein müsste eigentlich mal...“). Auch vermissen einige der Freiwilligen eine wertschätzende Anerkennung für ihren Einsatz.

Daher kommt es zwangsläufig immer mal wieder zu Unmut, der sich negativ auf die Vereinskultur auswirkt. Arbeit bleibt unerledigt, die vorhandenen Ehrenamtlichen müssen deshalb viel mehr stemmen, als es ihre Zeit und Ressourcen eigentlich erlauben.

Zudem geht der Spaß am Klub verloren, wenn die Ordnungsaufgaben immer wieder an den gleichen Personen hängen bleiben. Die Folge ist Erschöpfung, Frust und nicht selten Rückzug ins Private bei den Ehrenamtlichen sowie unerledigte Aufgaben im Klub. Leider verliert ein Verein in solch einem Szenario nicht selten genau die Mitglieder, die eigentlich bereit sind, sich zu engagieren.

Die Frage, die derzeit nicht nur den DSD, sondern viele Sportvereine in der gesamten Republik umtreibt, lautet also:

Wie kann es der Verein schaffen, nachhaltig und planbar eine möglichst hohe Zahl an freiwillig Engagierten zu mobilisieren und längerfristig zu binden?

Ausgehend von dieser Fragestellung, die essentiell für die erfolgreiche Weiterführung des Klubs ist, haben sich einige Mitglieder intensiv mit dem Ehrenamtsmanagement beschäftigt und sich hierzu einige Veranstaltungen

angehört, Ausbildungsmaßnahmen wahrgenommen und als Ehrenamtsteam um die Ausarbeitung eines für den DSD passenden Ehrenamtskonzept gekümmert.

Eine aktive und systematische Förderung von Ehrenamtlichen kann dazu beitragen, die wachsenden Qualitätsanforderungen zu erfüllen und gleichzeitig zu einer wertvollen Erfahrung für die ehrenamtlich Engagierten zu werden. Die grundlegenden Ziele der Ehrenamtsförderung bestehen darin, die Mitarbeiter/innen auf die aktuellen und künftigen Anforderungen unseres Klubs vorzubereiten und die dafür notwendigen Qualifikationen zu sichern.

Das Ehrenamtskonzept ist in der Hockeyabteilung, die gemessen an der Mitgliederzahl gut die Hälfte des gesamten Vereins ausmacht, entwickelt worden und kann jederzeit zu einem späteren Zeitpunkt und nachdem das Konzept in der Hockeyabteilung etabliert wurde, auf den Gesamtverein übertragen werden.

Einigkeit besteht im DSD darin, dass auch weiterhin die Vereinsorganisation mit Ausnahme der wenigen hauptamtlich beschäftigten Mitarbeiter auf ehrenamtlicher Basis geführt werden muss. Somit bleibt als wesentliche Aufgabe für das zukünftige ehrenamtliche Engagement im Klub bzw. der Hockeyabteilung mit der Größe des DSD, für dieses Engagement eine ehrenamtsfreundliche Organisationsstruktur aufzubauen und eine systematische Ehrenamtsförderung zu unterstützen.



Unser Konzept



Ein Sportverein kann bezüglich der Vereinsarbeit grundsätzlich in drei Formen des freiwilligen Engagements, das immer dem Verein zu Gute kommt, unterschieden werden:

1. Formal legitimes Ehrenamt (häufig gewählt) – ohne gibt es keinen Verein!

Dazu zählen: Vorstand, Abteilungsleitungen, etc.

2. Freiwillige längerfristige Pflichtaufgaben – geht theoretisch auch ohne, praktisch aber kaum!

Dazu zählen: Präventivbeauftragte, Mannschaftsbetreuung, Materialwart, Trainer (zum Teil), etc.

3. Ad hoc Engagement

Dazu zählen die Organisation von Events und Feiern, Turnieren und Länderspielen, Projekte, Ballkinder, Kamerakinder und Kameraaufbau, etc.

Darüber hinaus gibt es noch ehrenamtliche Aufgaben, die direkt dem Wohle des eigenen Kindes bzw. dessen Mannschaft zu Gute kommen, beispielsweise der Aufbau und die Bestückung einer Kuchentheke bei Heimspielen, den Fahrdienst und die Begleitung zu Auswärtsspielen, ggf. auch zu Trainings, die Organisation des Spieltagsumfelds, etc., das im Folgenden nicht weiter betrachtet wird, da es für alle Eltern der noch jugendlichen Aktiven einer Mannschaft erwartet wird, um deren Spielbetrieb sicherzustellen.

Allen drei Gruppen ist gemein:

- Freiwilliges Engagement ist unentgeltlich, aber nicht umsonst!
- Freiwilliges Engagement muss nachhaltig organisiert und gemanagt werden!
- Freiwilliges Engagement muss systematisch, planbar und verlässlich sein!
- Freiwilliges Engagement darf nicht ausgenutzt werden!
- Das Management von freiwilligem Engagement ist Personalmanagement!
- In einem respektvollen, aufmerksamen, freundlichen und anerkennenden Umfeld gedeiht freiwilliges Engagement am besten!

Und selbstverständlich:

- Der Mensch steht immer im Mittelpunkt allen Handelns!
- Es reicht nicht, zu wissen und zu wollen – man muss es auch tun!
- Gut gemeint ist nicht immer gut gemacht!

Und am Wichtigsten:

- Jedes freiwillige Engagement ist ein Geschenk an die Allgemeinheit! Wenn man also theoretisch weiß, was freiwilliges Engagement ist, dann muss die Idee nur noch in die Praxis umgesetzt werden. Ziel des Ehrenamtskonzepts ist es, eine gewisse Struktur in die ehrenamtliche Arbeit im DSD zu bringen.

Deshalb wurden Vorschläge rund um den sogenannten "Lebenszyklus für das freiwillige Engagement" gemäß der LSB-Empfehlung erarbeitet.

Grundsatzklärung Hockey im DSD

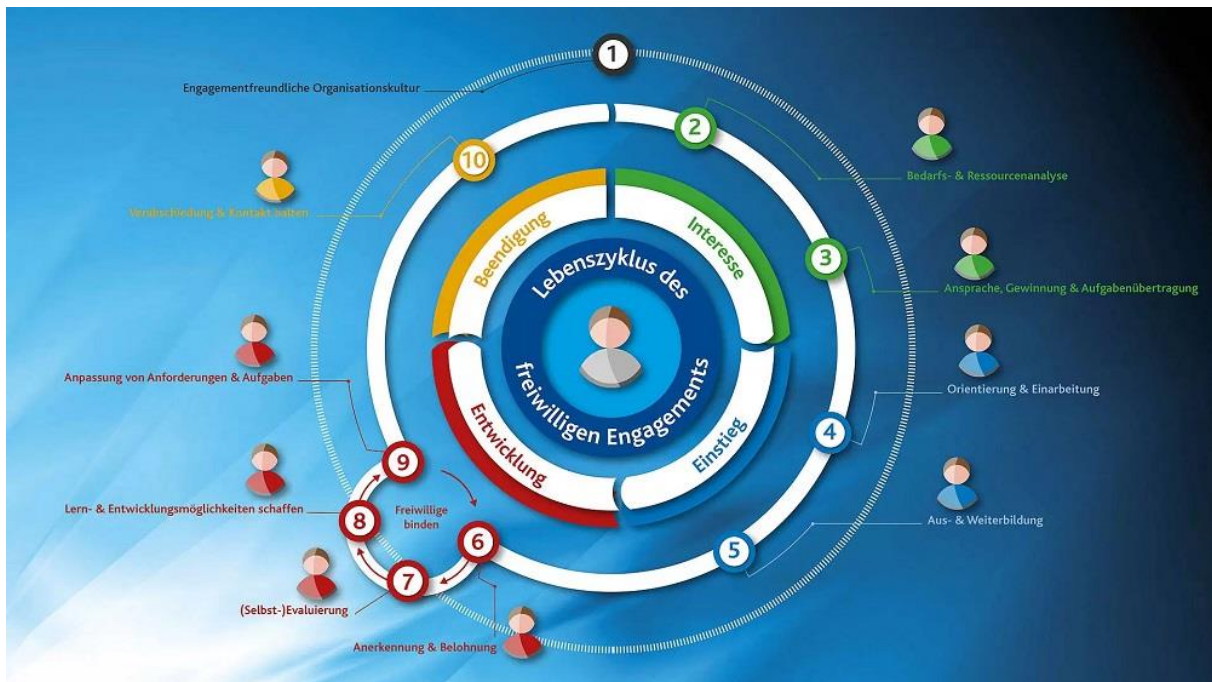


Als Basis des ehrenamtlichen Engagements hat die Hockeyabteilungsleitung des DSD die folgenden Rahmenbedingungen und Ziele festgelegt:

- Der DSD ist ein Verein, der aus seinen Mitgliedern besteht und getragen wird, und kein Dienstleister, bei dem alle Leistungen mit dem Mitgliedsbeitrag abgegolten sind.
- Die Hockeyabteilung soll weiterhin in erster Linie ehrenamtlich organisiert werden. Von den Mitgliedern, sowohl den Aktiven als auch der Elternschaft bei jugendlichen Aktiven, wird daher ein ehrenamtliches Engagement erwartet.
- Die sportlichen Ziele sowohl für die Erwachsenen- als auch die Jugendmannschaften sind klar definiert und der DSD hat sich dementsprechend personell aufgestellt.
- Im Jugendbereich sollen leistungsorientierte Mannschaften gefördert werden, gleichzeitig soll der DSD aber auch die sportliche und soziale Heimat für diejenigen sein, die Hockey engagiert aber nicht auf höchstem sportlichem Niveau spielen möchten.
- Die Inklusionsmannschaft Specialhockey soll etabliert und im Verein inkludiert werden.
- Kooperationen mit umliegenden Schulen sowie mit der Stadt sind Teil unserer gesellschaftlichen Teilhabe und werden entsprechend unterstützt.
- Die Hockeyabteilung wird sich dem erwarteten Mitgliederwachstum nicht verschließen und dafür Sorge tragen, dass hierfür neue Kapazitäten, vornehmlich ein neuer Kunstrasenplatz, geschaffen werden.

Lebenszyklus des freiwilligen Engagements

Für einen Sportverein ist eine ehrenamtsfreundliche Organisationsstruktur unerlässlich. Vor allem bei Vereinen, in denen die Führung ehrenamtlich organisiert ist (wie im DSD), ist das eigentlich gleichbedeutend mit einer guten Personalmanagementstruktur. Wichtige Schritte sind: Bedarfs- und Bedürfnisanalyse; Ansprache, Gewinnung und Aufgabenübertragung; Orientierung und Einarbeitung; Aus- und Weiterbildung; Anerkennung; regelmäßige Evaluierung; Verabschiedung.



Es soll an dieser Stelle darauf hingewiesen werden, dass die Durchsetzung einer ehrenamtsfreundlichen Organisationsstruktur den Verantwortlichen zumindest zu Beginn einiges an Mut abverlangt, weil durch sie automatisch Verantwortung an mehrere freiwillig Engagierte delegiert wird; allerdings immer begleitet durch einen Ehrenamtsmanager bzw. einen Vertreter der Abteilungsleitung.

Bedarfs- und Bedürfnisanalyse

Bei der Bedarfs- und Bedürfnisanalyse geht es um den Bedarf innerhalb der Hockeyabteilung einerseits sowie die Bedürfnisse des einzelnen potenziellen Freiwilligen auf der anderen Seite.

Die Abteilungsleitung Hockey hat hierzu in einem ersten Schritt die Funktionen und Aufgaben innerhalb der Abteilung strukturiert erfasst und dokumentiert. Aus diesem funktionalen Organigramm wurden einzelne Aufgaben zugeordnet, beschrieben, detailliert dokumentiert, Ziele festgelegt, Schnittstellen definiert, Zeitaufwände geschätzt und Maßnahmen abgeleitet. Diese Arbeit ist allerdings noch nicht für alle Aufgaben abschließend erfolgt.

Auf Grundlage dieser Übersicht ergeben sich nicht wenige Aufgaben, für die unterschiedliche Kompetenzen benötigt werden. Diese Aufgaben werden wir auf

unserer Homepage zukünftig mit klaren Funktionsaufgaben und/oder Stellenbeschreibungen veröffentlichen.

Anschließend muss erkannt werden, wie wahrscheinlich es ist, dass eine Person, idealerweise aber auch Tandembesetzungen, genügend Zeit/Ressourcen/Motivation hat, eine Funktion auszufüllen, oder ob die Funktion eventuell aufgeteilt werden muss oder flexiblere Lösungen gefunden werden müssen (etwa klar umrissene Projekte statt Ämter). Projekte bieten etwa den Vorteil, dass sie in der Regel zeitlich klarer bestimmt sind, meist dynamischer und zielorientierter organisiert sind und oft auch mehr Raum für Flexibilität bieten.

Dabei gilt selbstverständlich, dass sich ehrenamtlich Engagierte in der Regel eben nur eingeschränkt einbringen können und die persönliche Lebenssituation des freiwillig Engagierten berücksichtigt wird.

Ansprache, Gewinnung, Aufgabenübertragung

Die Hockeyabteilung hat wie oben beschrieben Ziele, Visionen und Rahmenbedingungen festgelegt, sowohl auf übergreifender Ebene, aber auch für die einzelnen Teilaufgaben. Diese Ziele können nur gemeinschaftlich mit der Beteiligung vieler Mitglieder erreicht werden.

Die Beteiligung der Mitglieder durch ehrenamtliches Engagement erfolgt durch die Veröffentlichung der Aufgabenbeschreibungen im Sinne einer Stellenbeschreibung auf der Homepage und einer entsprechenden Rückmeldung der interessierten Mitglieder als auch durch direkte Ansprache. Letztere ist allerdings aufgrund der leider nur stark eingeschränkt vorliegenden Informationen über die einzelnen Mitglieder nur erschwert und in Einzelfällen möglich. Hier ist die Hockeyabteilung auf das Netzwerk der Elternschaft und gegenseitige Sensibilisierung beispielsweise über die Inhalte der Ehrenamtsbörse (s.u.) angewiesen. Über das Kontaktformular zum Ehrenamt sind auch Angebote eines einzelnen Mitglieds an die Hockeyabteilungsleitung möglich.

Bereits bei der Aufgabenbeschreibung als auch bei der Aufgabenübertragung versucht das Ehrenamtsteam, Anforderungen und Erwartungen klar über die Aufgabenbeschreibung zu umschreiben. Hierzu zählt auch der erwartete zeitliche Aufwand. Andererseits sollte der potentielle Freiwillige auch von Anfang an klar kommunizieren, wie viel Zeit und Energie sie/er investieren kann. Die gegenseitigen Erwartungen werden soweit es geht verbindlich vereinbart.

Realistischer Weise gilt dabei aber, dass sich in einer ehrenamtlichen Organisationsstruktur der Klub stärker an die Bedürfnisse des freiwillig Engagierten anpassen wird, als der freiwillig Engagierte an den Bedarf des DSD, auch wenn dies gerade bei Permanent-Funktionen in der Realität nicht immer einfach ist.

Seitens der Abteilungsleitung geht die Übertragung von Aufgaben auch immer mit der Übertragung von Verantwortung, Befugnissen und Gestaltungsspielraum einher, ohne den freiwillig Engagierten dabei alleine zu lassen.

Aufgabenübernahme, Orientierung und Einarbeitung

Grundsätzlich gilt in der Hockeyabteilung: Wenn ein freiwillig Engagierter eine Aufgabe neu übernimmt, hilft ihm/ihr eine feste Ansprechperson, meist aus der Abteilungsleitung, sich zurechtzufinden, und die eigenen Vorstellungen in die Umsetzung mit einzubringen. Eine inhaltliche als auch emotionale Einarbeitung in die neue Aufgabe ist unerlässlich; es soll für den neuen Ehrenamtler „kein Sprung ins kalte Wasser“ sein. Neueinsteigern bieten wir ausreichend Freiraum, damit sie sich selbst ausprobieren, kreative Lösungen entwickeln und ggf. neue Wege einschlagen können. Den Rahmen bildet die detaillierte Aufgabenbeschreibung oder andere schriftliche Unterlagen wie Anwenderhandbücher, Arbeitsanweisungen, etc.. Im Regelfall findet eine Aufgabenübernahme mit Unterstützung des Vorgängers statt, der auch nach Amtsübergabe als Mentor zur Verfügung steht. Auch regelmäßige Treffen, sowohl im Rahmen der Sitzungen der Abteilungsleitung, der Mannschaftsbetreuungen, des Ehrenamtsstammtisches oder auch vereinsübergreifende Erfahrungsaustausche und Weiterbildungen, sollen dem neuen Engagierten helfen, die Aufgaben effizient zu bewältigen.

Aus- und Weiterbildung, Qualifizierung

Bei der Gewinnung von freiwillig Engagierten stellt sich irgendwann immer die Frage nach dem Angebot des Vereins bzw. den Erwartungen des Ehrenamtlichen. Dabei geht es per Definition nicht um eine entgeltliche Anerkennung. Die Gründe, warum sich Mitglieder freiwillig in ihrem Verein engagieren, sind vielfältig:

- soziale (Vereinsleben, anderen helfen wollen, der Gesellschaft zurückgeben),
- sportliche (eigene Fähigkeiten weitervermitteln, Konkurrenz & Wettbewerb, Leidenschaft für den Sport) oder auch
- formale (Status, persönliche und berufliche Weiterentwicklung).

Typische Beispiele, bei denen der DSD seine ehrenamtlich engagierten Mitglieder unterstützt:

- Qualifizierungsmaßnahmen
- Fort- und Weiterbildung von Trainern
- Fort- und Weiterbildung von Schiedsrichtern
- Erste-Hilfe-Kurse
- Unterstützung in der Arbeitsfindung
- Aus- und Fortbildung im Bereich Sportmanagement
- Aus- und Fortbildung im Bereich Ehrenamtskoordination sowie zu einzelnen Fachbereichen des Vereinswesens (VIBBS)
- Aus- und Fortbildung im Bereich Kinder- und Jugendbetreuung
- Teilnahme an Dachvorträgen und Seminaren
- Stipendien, Nutzung von Angeboten für freiwillig Engagierte des Bundes, Landes, LSB, SSB, WHV, etc.

Dieses stellt einen nicht zu unterschätzenden Mehrwert für jeden freiwillig Engagierten dar, ist aber keine Verpflichtung, sondern als Angebot des Klubs an den Ehrenamtler zu verstehen.

Zusätzlich birgt freiwilliges Engagement in einem Sportverein großes Potential für informelles Lernen, wie zum Beispiel Toleranz, gegenseitiger Respekt, Teamfähigkeit, Eigeninitiative, Teilhabe, Gleichberechtigung.

Anerkennung

Freiwilliges Engagement ist unentgeltlich, aber nicht umsonst. Anerkennung und Wertschätzung sind zwei der wichtigsten Faktoren, um freiwillig Engagierte motiviert zu halten und an den Klub zu binden. Dabei geht es nicht nur um das Anerkennen der geleisteten Arbeit, sondern in gleichem Maße um das Erkennen, Wahrnehmen und Ernstnehmen der Person, die dahintersteht. Gerade dieser letzten Aussage kann gar nicht genug Gewicht beigemessen werden.

Wichtigster Ansatz ist die Etablierung einer allgemeinen wertschätzenden Anerkennungskultur. Dies betrifft nicht nur die zum aktuellen Zeitpunkt engagierten Klubmitglieder, sondern alle Mitglieder im DSD. Seitens der Vereinsvertreter können wir daher nur animieren und mit gutem Beispiel vorangehen, die folgenden vielfältigen Ansätze möglichst breit und gleichzeitig einzusetzen:

• Schaffung und Erhaltung einer positiven und wohlwollenden Vereinskultur

Ein offensichtlicher (aber dennoch leider viel zu häufig missachteter) Schritt zu einer allgemeinen Anerkennungskultur ist die Schaffung einer positiven Vereinskultur. Das meint im Grunde nichts anderes, als dass alle Mitglieder im DSD – in all ihren Funktionen – (Vorstand, Aktive, Trainer, Betreuer, Eltern, etc.) – freundlich, offen und respektvoll miteinander umgehen. Dazu zählen alltägliche Dinge wie Grüßen, kleine Gespräche, Danke sagen, einfach freundlich sein, etc.

Im Idealfall sollte es für jeden Menschen eine Freude sein, unsere wunderschöne Anlage im DSD zu betreten – selbst für den sportlichen Gegner.

• kein freiwilliger Einsatz bleibt unbemerkt

Alle Mitglieder des Klubs unabhängig von ihrer Funktion oder Aufgabe sollten sicherstellen, dass kein freiwilliger Einsatz – und sei er noch so klein – unbemerkt bleibt. Bedanken kann man sich immer – und zwar eher zu oft als zu selten. Sehr häufig reicht dazu bereits ein kleines Gespräch oder eine anerkennende Geste. Diese Art der ehrlichen Anerkennung kennt in dem Sinne keine echten Verantwortlichen. Natürlich ist es wichtig, dass etwa die Klubführung regelmäßig die Arbeit der Ehrenamtlichen anerkennt. Aber ebenso wichtig ist es, dass das auch die Eltern, die Trainer oder die Spieler tun.

Der Grundgedanke für einen jeden ist: alles das, was freiwillig Engagierte tun, muss ich nicht leisten – das möchte ich anerkennen.

• förmliche Anerkennungen

Auch die bereits erwähnte Möglichkeit von Aus-, Fort- und Weiterbildungen sind Teile eines förmlichen Anerkennungssystems.

Egal, welche Art der Anerkennung der Verein letztendlich bevorzugt, ganz wichtig ist, dass kein freiwillig Engagierter vergessen wird! Deshalb ist eine Funktion in einer ehrenamtlichen Organisationsstruktur das Wissen über die aktiven freiwillig

Engagierten und ihre Aufgaben, um eine angemessene Anerkennung ALLER freiwillig Engagierten sicherzustellen. Dabei sollten die oben genannten Möglichkeiten nicht wahllos, sondern strategisch, zielgerichtet und bewusst auf die individuelle Person (oder Personenkreis) angewendet werden.

Gerade für unsere jungen Menschen, die sich im Klub ehrenamtlich engagieren, ist das Ehrenamt immer auch eine Möglichkeit des Lernens und der persönlichen Weiterentwicklung, die wir gerne für den weiteren Lebensweg in Form eines Kompetenznachweises bestätigen.

Regelmäßige Evaluierung und Selbstreflexion

Was oft unterschätzt und gerne unterschlagen wird, ist die Tatsache, dass auch die Arbeit von freiwillig Engagierten durchaus einer Qualitätserwartung unterliegt. Nur weil etwas ehrenamtlich unternommen wird, muss nicht schlechtere Qualität hingenommen werden.

Eine typische – aber deshalb nicht minder falsche – Aussage lautet:

Ich tue das freiwillig und unentgeltlich, also erwarte nicht zu viel von mir.

Auch wenn dieses Thema durchaus sensibel ist, führt diese Einstellung sicher nicht zum Erfolg. Wie bei jeder hauptamtlich durchgeführten Arbeit soll im DSD daher auch die Arbeit von Ehrenamtlichen regelmäßig systematisch evaluiert werden. Nur so können eventuelle Fehlentwicklungen erkannt und korrigiert werden.

Voraussetzung ist dabei die bereits erwähnte klare Vereinbarung über die gegenseitigen Erwartungen auf Grundlage von klaren Aufgabenbeschreibungen.

Um der besonderen Sensibilität von Evaluierungen und Bewertungen im Kontext von freiwilligem Engagement gerecht zu werden, werden folgende Ansätze verfolgt:

- Team- und aufgabenorientierte statt personenorientierter Evaluierung
- Wertschätzende Erkundung statt Kontrolle
- Wertschätzende und unterstützende Rückmeldung
- Regelmäßige und systematische Evaluierung, statt ad-hoc Eingriff, wenn Probleme auftauchen
- Schaffung von Raum für regelmäßige Selbstreflexion
- Entwicklung einer positiven Kultur der Fehlermanagements

Der Teamaspekt, dass ja alle Beteiligten das Wohl des Klubs und seiner Mitglieder im Blick haben, ist hierbei von entscheidender Bedeutung.

Deshalb soll in der ehrenamtlichen Organisationsstruktur des DSD das Organisieren von wohlwollenden, wertschätzenden, regelmäßigen und systematischen Evaluierungen als eigene Funktion etabliert werden.

Verabschiedung

Unterschiedliche Lebensabschnitte setzen verschiedene Schwerpunkte, und berufliche Anforderungen nehmen heutzutage eher zu als ab. Es ist daher ganz normal, dass Freiwillige ihr Engagement unterbrechen oder den Verein womöglich ganz verlassen. Darauf muss der Klub sich entsprechend einstellen. Die Erwartung seitens des DSD ist nicht, dass ein Amt oder eine Aufgabe lebenslang übernommen werden muss. Die meisten ehrenamtlichen Aufgaben sind zeitlich begrenzt. Das

bedeutet aber nicht, dass sich ein Mitglied, das zum Beispiel ein gewähltes Amt aufgibt, nicht weiterhin in anderen Bereichen des Vereins freiwillig engagieren möchte. Wünschenswert wäre im Falle einer Beendigung eines Ehrenamtes, dass die Beendigung mit einem zeitlichen Vorlauf angekündigt wird, um noch einen Nachfolger finden, Wissen zu übertragen und einarbeiten zu können.

Wer sich freiwillig engagiert, entwickelt in der Regel Ideen für Veränderungen und Projekte im Verein. Um als DSD daraus positiven Nutzen zu ziehen, möchten wir hierfür den Raum schaffen, dass diese Ideen und Vorstellungen diskutiert werden können, um eventuell Möglichkeiten zur Umsetzung zu finden. Hierzu möchten wir jedem ehrenamtlich Tätigen am Ende seiner freiwilligen Tätigkeit die Möglichkeit eines Abschlussgespräches bieten.

Auch sind Ehrenamtliche, die den Verein verlassen, potentielle Multiplikatoren, was das Ansehen des DSD angeht. Zufriedene Mitglieder – auch ehemalige – berichten in der Regel eher positiv über ihren Verein oder begegnen diesem ggf. auch in neuen Aufgaben freundschaftlich.

Es ist wichtig, dass das Ende einer bestimmten ehrenamtlichen Aufgabe positiv begleitet wird, um die Person weiterhin an den Verein zu binden oder zumindest (bei Austritt) positiven Kontakt zu halten.

Ein wichtiger Aspekt ist hier, das geleistete Engagement noch einmal deutlich anzuerkennen. Möglichkeiten der Anerkennung sind an anderer Stelle bereits beschrieben worden. Bei Beendigung eines freiwilligen Engagements könnte darüber hinaus auch ein eine eher „bleibende Erinnerung“ gedacht werden. Jeder Ehrenamtliche, auch die zum aktuellen Zeitpunkt nicht aktiven, sind jederzeit zu dem regelmäßigen Austausch etwa beim Ehrenamtsstammtisch willkommen.

Ehrenamtskoordination

Eine ehrenamtsfreundliche Organisationsstruktur lebt eigentlich immer in dem Spannungsverhältnis zwischen den Anforderungen des Vereins und den Wünschen und Bedürfnissen der Mitglieder. Dabei muss die Struktur eine große Flexibilität aufweisen, ohne an Planbarkeit und Qualität einzubüßen.

Zusammengefasst bedeutet das, dass die verantwortlichen Personen im DSD strategisch und inhaltlich darauf vorbereitet sein sollten, Aufgaben an Freiwillige zu delegieren, Zuständigkeiten und Tätigkeitsfelder klar zu definieren und zu kommunizieren. Darüber hinaus sollten die freiwillig Engagierten auch möglichst betreut und begleitet werden können.

Das muss entwickelt, organisiert und durchgeführt werden – am besten durch die Funktion der Ehrenamtskoordination, den es im DSD bisher noch nicht gibt und lediglich kommissarisch von der Abteilungsleitung Hockey ausgeübt wird. Realistischer Weise ist die Entwicklung und Koordination einer ehrenamtsfreundlichen Organisationsstruktur zu aufwändig und zeitintensiv, um von einem der existierenden Ämter mitausgeführt werden zu können. Gründe dafür sind unter anderen:

- Zentrale Stelle rund um das Thema Ehrenamt
- Zentrale Stelle für Angebot von Aus-, Fort- und Weiterbildung
- Zentrale Stelle für Entwicklung und Durchführung einer Anerkennungskultur
- Zentrale Stelle für die Entwicklung und Fortführung einer Freiwilligen-Datenbank
- Entlastung für Vorstand, Abteilungsleitung, Trainer, etc.
- Möglichkeit für die unmittelbare Unterstützung der Vereinsarbeit
- Vertretung des Vereins nach außen im Bereich Ehrenamt
- Positive Außenwirkung
- Empfehlung des Deutschen Olympischen Sportbundes sowie des Landessportbundes NRW

Eine solche zentrale Stelle hat dann den Gesamtüberblick, was das Ehrenamt im Verein angeht, und kann in Absprache und Zusammenarbeit mit allen im Verein Tätigen (hauptamtlich wie ehrenamtlich) das freiwillige Engagement managen und koordinieren.

Diese könnte, je nach Mandat und Aufwand, mit einer oder mehreren Personen besetzt werden. Die Rolle der Ehrenamtskoordination soll in der Hockeyabteilungsleitung verankert werden, da hier die wesentlichen Informationen zusammenlaufen und auch die möglichen Ressourcen besprochen werden. Je nach Ausgestaltung der Funktion ist sogar an eine hauptamtliche Tätigkeit zu denken.

Ein Ehrenamtskoordinator sollte über bestimmte Schlüsselkompetenzen verfügen. Hierzu gehören sowohl Fähigkeiten im Bereich Projekt- und Teammanagement,

Beratung und Gesprächsführung als auch soziale Kompetenzen wie Teamfähigkeit und Einfühlungsvermögen.

Rahmenbedingungen ehrenamtlichen Engagement im DSD

Die Hockeyabteilungsleitung im DSD unterstützt das ehrenamtliche Engagement der Mitglieder, gerne auch von Nicht-Mitgliedern. Mittelfristig soll zur Steuerung ein Ehrenamtsteam aufgebaut werden, die sich hauptverantwortlich für die Steuerung der Ehrenamtlichen zeigt. Dieses Team ist weder Teil des Vorstands noch der Abteilungsleitung, da dies wie oben beschrieben zu umfangreich ist, berichtet aber regelmäßig in den entsprechenden Gremien, um auch den Informationsfluss in beide Richtungen sicherzustellen.

Alle Mitglieder der Hockeyabteilung (später auch des Klubs) möchten eine grundsätzliche Atmosphäre des Willkommenseins für neue Engagierte, genauso wie einen wertschätzenden und respektvollen Umgang miteinander pflegen. Wir wissen, dass Ehrenamtliche eine hohe Motivation und Leidenschaft für ihren Einsatz mitbringen, die vom Klub wohlwollend aufgenommen und möglichst entsprechend der individuellen Vorlieben eingesetzt werden sollten. Ehrenamtliches Engagement darf nicht als selbstverständlich und „nicht der Erwähnung wert“ gesehen werden.

Seitens der Abteilungsleitung haben wir neben den im Ehrenamtskonzept festgelegten Phasen die folgenden Voraussetzungen und Rahmenbedingungen für ehrenamtliche Tätigkeit geschaffen:

- Versicherungsschutz für die Engagierten
- Ressourcen zur Förderung der Aus-, Fort- und Weiterbildung der Ehrenamtlichen
- Budget für die Umsetzung einer Kultur der Wertschätzung und Anerkennung
- unkomplizierte Erstattung im Rahmen des Engagements verauslagter Kosten
- bei Bedarf Erstattung von Fahrtkosten
- auf Wunsch schriftliche Bestätigung des Engagements mit dem Logo des Vereins
- Zugang zu allen benötigten Räumen und Materialien, Geräten und Ressourcen
- Bereitstellung geeigneter und notwendiger Kontakte und Verteiler oder Kommunikationsplattformen
- Schaffung und Sicherung von Mitbestimmungs- und Mitgestaltungsmöglichkeiten auch für ehrenamtlich Engagierte, die nicht in leitenden Positionen tätig sind
- Eröffnung von Freiräumen für Selbstorganisation und Eigenverantwortung durch Übertragung von Entscheidungskompetenzen, ggf. eigenes Budget und Verantwortung für Räumlichkeiten
- Teilnahme an Besprechungen der Hockeyabteilungsleitung, sofern gewünscht