

DER LEBENSZYKLUS DES FREIWILLIGEN ENGAGEMENTS – 10 MANAGEMENTAUFGABEN FÜR SPORTORGANISATIONEN

I. Die vier Phasen

Das entwickelte Rahmenmodell beschreibt den Lebenszyklus des freiwilligen Engagements anhand von vier Phasen, die jeder Ehrenamtliche in seiner Tätigkeit durchläuft. Der Zyklus beginnt beim anfänglichen Interesse (1), geht über den Einstieg (2) und die Entwicklung (3) des Tätigkeitsbereiches bis zur Verabschiedung (4) aus dem Amt. Aus den Phasen lassen sich die Bedürfnisse für jeden Freiwilligen ableiten und konkrete Aufgabenfelder beschreiben. Das Modell fasst insgesamt zehn zentrale Aufgaben zusammen, die für den Sportverein die Grundlage für eine aktive und zielgerichtete Engagementstrategie (Siehe auch: 1_6-Gewinnung-ehrenamtlicher-Mitarbeiter) darstellen.

1. Das Interesse

Das Interesse an ehrenamtlichem Engagement entsteht.

Bedürfnisse: Information und Transparenz

- Was wird von mir erwartet?
- Was kommt da auf mich zu?

2. Der Einstieg

Eine (neue) Aufgabe oder Tätigkeit wird aufgenommen.

Bedürfnisse: Anleitung und Unterstützung

- Wen kann ich fragen, wenn ich am Anfang Hilfe brauche?

3. Die Entwicklung

Das Engagement entwickelt und verändert sich.

Bedürfnisse: Motivation und Anpassung

- Wofür mach ich das eigentlich?
- Lässt sich das auch anders organisieren?

4. Die Beendigung

Das Engagement wird beendet oder unterbrochen.

Bedürfnisse: Anerkennung

- Bekomme ich einen Nachweis für den Lebenslauf?
- Darf ich und soll ich irgendwann wieder kommen?



DANKE!

SPORT BRAUCHT DEIN EHRENAMT.

II. Die 10 Managementaufgaben für die Sportorganisation

Zu den vier genannten Phasen können nun zehn Managementaufgaben für Sportvereine identifiziert und zugeordnet werden. Diese Hauptaufgaben im Blick zu behalten und zu versuchen hier individuelle Lösungen und Regelungen für den eigenen Verein zu finden, trägt wesentlich zur Förderung des ehrenamtlichen und freiwilligen Engagements bei.

1. **Ehrenamtsfreundliche Organisationskultur**
 - Organisationskultur wirkt in alle Bereiche und Phasen der Ehrenamtsentwicklung hinein
 - Organisationskultur und Herangehensweise an eine systematische Ehrenamtsförderung müssen miteinander vereinbar sein (z.B. Traditionsverein vs. dienstleistungsorientierter Verein)

2. **Bedarfs- und Bedürfnisanalyse**
 - Aktive Gestaltung des Freiwilligenmanagements
 - Welche Kompetenzen und Ressourcen stehen in der Organisation zur Verfügung?
 - Wie soll das Ehrenamt organisiert werden? Welcher Rahmen ist möglich? Neue Arbeitsweisen und -formen zulassen und einführen
 - Erarbeiten von Organigrammen, Stellenplänen, Tätigkeitsprofilen, etc.

3. **Ansprache, Gewinnung und Aufgabenübertragung**
 - Planvolles und reflektiertes Vorgehen: Welche Anforderungen an das Ehrenamt hat die Organisation tatsächlich?
 - Welche Erwartungen haben die (potentiellen) Freiwilligen?
 - Gezielte Ansprache intern und im Umfeld (ggf. zukünftig auch verstärkt extern?)

4. **Orientierung und Einarbeitung**
 - Inhaltliche Einarbeitung sowie „soziale Integration und emotionale Bindung“
 - Erstgespräch durchführen und wichtige Dokumente/Informationen austauschen
 - Schriftliche Orientierungshilfen (z.B. Aufgabenbeschreibungen, Handbücher, Abläufe und Prozesse für mögliche Nachfolger dokumentieren, Checklisten)

5. **Aus- und Weiterbildung**
 - Individuelle persönliche Begleitung (z.B. durch Mentoring)
 - Aus- und Weiterbildung ist Schlüsselaufgabe im Bereich der Ehrenamtsentwicklung (Sportvereine, die mehr in Aus- und Weiterbildung investieren haben geringere Probleme bei der Gewinnung von Ehrenamtlichen) und den meisten andere Problemen

6. **Anerkennung und Belohnung**
 - Anerkennung und Belohnung ist während eines Engagements zentral, um die Arbeit von Freiwilligen wertzuschätzen (Kultur der Anerkennung und Wertschätzung)
 - Dies kann mit unterschiedlichen Elementen gelingen, z.B.: Dank, Förderung, Beteiligung, Freiraum geben, Schutz und Absicherung geben, etc.

7. **(Selbst-) Evaluierung**

- Prüfen, ob die Qualitätsstandards eingehalten werden
- Instrumentarium des gemeinsamen Lernens (Organisation & Individuen)

8. Lern- und Entwicklungsmöglichkeiten schaffen

- Schaffung von kontinuierlichen Fortbildungsmöglichkeiten
- Offenheit für Neues und positive Kultur des Fehlermanagements
- Reflexion des eigenen Handelns

9. Anpassung von Anforderungen und Aufgaben

- Anpassung der Aufgaben an die Lebenssituation der Personen und nicht umgekehrt!
Flexible Aufgabenverteilungen ermöglichen, biographische Passung
- Regelmäßig das Gespräch suchen - Austausch und
- Entwicklungen aktiv fördern und Weiterqualifizierung ermöglichen

10. Anerkennung, Verabschiedung und Kontakt halten

- Formale Anerkennung und Bestätigung des ehrenamtlichen Engagements
- Explizite Lösung des beiderseitigen Commitments
- Ehrenamtliche, die die Organisation / das Gremium verlassen, berichten „draußen“ über ihre Erfahrungen

Der „Lebenszyklus des freiwilligen Engagements“ ist im Rahmen des EU-Projektes „Training4Volunteers“ der Führungs-Akademie des DOSB entstanden. Hier können Sie ein Plakat des Modells herunterladen!



DANKE!

SPORT BRAUCHT DEIN EHRENAMT.