

Ehrenamtsgewinnung im Verein

Vereinswissen kompakt vom 20.03.2024

Inhaltsverzeichnis

Problemstellung	2
Motive des Ehrenamts (Individuelle Ressource)	3
Handlungsstränge: Häufige „Fehler“ & Lösungen	4
<i>Ehrenamtsgewinnung als „Projekt“</i>	4
<i>Ansprache</i>	5
<i>Personalwart/ Kümmerer für Ehrenamtsgewinnung</i>	6
<i>Vereinskultur</i>	7
Schlüsselkomponenten	8

Problemstellung

Das Ehrenamt gilt als zentrale Ressource des Vereins und steht damit noch vor den finanziellen und infrastrukturellen Ressourcen.

Denn jeder Verein unabhängig der eigenen Größe hat einen sogenannten Basis-Aufwand, welcher unter anderem folgende Punkte umfasst:

Sportbetrieb & Events: Trainingsorganisation, Spielorganisation...

Mitgliedergewinnung & -bindung: Marketing, Zufriedenheit...

Rechtliches: Mitgliederversammlung, Satzung, Lobby-Arbeit...

Ausrüstung & Infrastruktur: Hallen, Software, Hardware, ...

Finanzen: Budget, Sponsoring, Buchhaltung...

Um all diesen Aufgaben eines funktionierenden Vereinswesens abdecken zu können, braucht es ein hohes Maß an Manpower.

Problem: rund die Hälfte der Vereine in Deutschland hat große oder sehr große Probleme mit der Bindung und Gewinnung von ehrenamtlichen Funktionsträgern.

Zwei Arten von Ehrenamtspostitionen

- Sporadische Ehrenamtliche
→ z.B.: Eltern oder Aktive, die sich zusätzlich engagieren, in Form von Kuchen backen, Trikots waschen, Fahrdienste übernehmen, etc.
- Ehrenamtliche in formalen Positionen
→ Ehrenamtlich besetzte Positionen, ohne diese ein Verein nicht existieren kann, z.B. Vorstand, Kassenprüfer etc.

Dabei zeigt sich, dass Vereine in Deutschland kaum Probleme haben sporadische Ehrenamtliche zu finden und einzubeziehen.

Problem: Vereine finden Ehrenamtlichen. Sie finden nur keine Ehrenamtliche in Leitungspositionen mehr.

Die Komplexität der Aufgabe ist gestiegen und die Anforderungen an Ehrenamtliche nehmen zu, wie zum Beispiel durch:

- Schulpolitische Entscheidungen: offener Ganztage
- Vereine als Ort für Integration von Menschen unterschiedlicher Herkunft
- Präventivarbeit im Verein soll geleistet werden
- sportspezifisches Wissen über Training und Wettkampfgestaltung

Die Entwicklung erfordert qualifizierte ÜL sowie qualifizierte Vorstandsmitglieder und erhöhte die Einstiegsschwelle.

Wie können wir Ehrenamtliche gewinnen und binden?

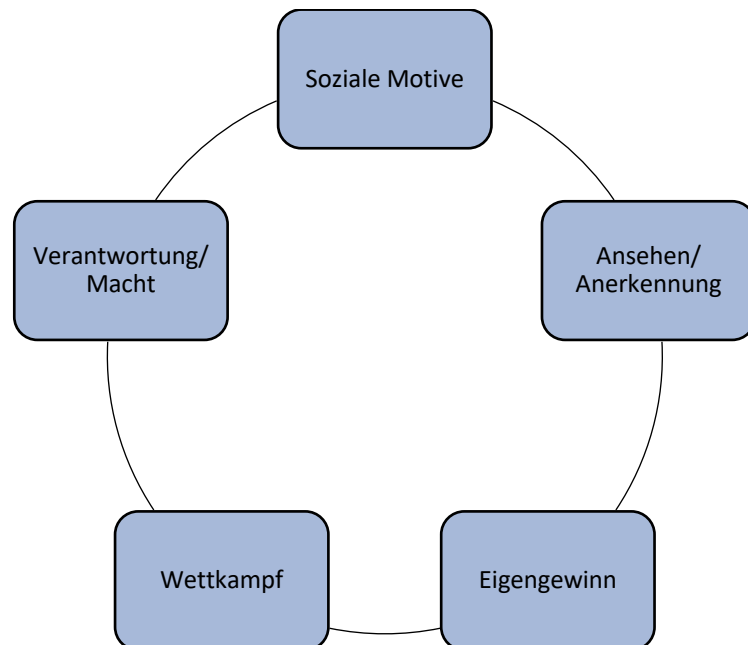
Abhängig von:

- Individuellen Faktoren: Zeit, Verbundenheit zum Verein, Motivation
→ kann nicht vom Verein beeinflusst werden
- Strukturellen Faktoren: Infrastruktur des Vereins, Vereinskultur, Zukunftsstrategie
→ beeinflussbare Stellschrauben für Verein

Motive des Ehrenamts (Individuelle Ressource)

Individuelle Faktoren wie die Motive können vom Verein zwar nicht beeinflusst werden, spielen aber auch für die Gewinnung und Bindung von Ehrenamtlichen eine Rolle.

Denn: Leistung im ehrenamtlichen Engagement entsteht genau dann, wenn meine Motive und meine persönlichen Bedürfnisse erfüllt werden.



Unterteilung in:

- Soziale Motive: Emotionale Verbundenheit zum Verein, dem Verein etwas zurückgeben, Helfen in der Notlage, ...
- Ansehen/ Anerkennung: Status, öffentliches Ansehen, soziale Eingliederung, Anerkennung für geleistete Arbeit, Ehrungen, ...
- Verantwortung/ Macht: Weitergabe von sozialer Kompetenz, Führungspositionen übernehmen, Durchsetzung eigener Ideen/Vorstellungen, etwas bewegen wollen, ...
- Wettkampf: Erfolge, Titel erringen, sportliche Herausforderungen, ...
- Eigengewinn: Stärkung des Selbstwertgefühls, Erwerb von Qualifikationen, Fortbildungsmöglichkeiten, materieller Zugewinn, Nachweis der Mitarbeit durch Zeugnisse, ...

Motive zu kennen und erkennen ist wichtig, um

- Interessierte Überzeugen
- Einsatz der richtigen Person für den richtigen Aufgabenbereich zu ermöglichen
- Zufriedenheit ist zentrale Voraussetzung für langjährige Ausführung eines Amts
- Überforderung zu vermeiden

Ziel: langfristige Bindung an den Verein durch Erfüllung und Spaß

Handlungsstränge: Häufige „Fehler“ & Lösungen

Ehrenamtsgewinnung als „Projekt“

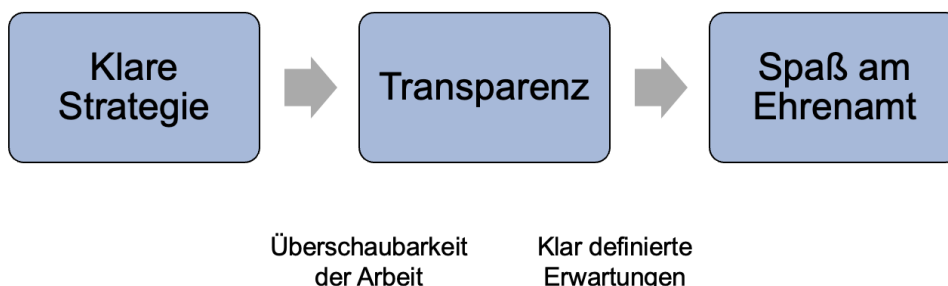
Thema wird erst angenommen, wenn jemand ankündigt aufzuhören oder aufhört
→ Verein im Reaktionsmodus

Recruiting als Prozess: Ehrenamtsgewinnung die kontinuierlich stattfindet

Zwei Gründe für eine langfristiges Recruiting:

- Vorteil: „Talentpool“
- Langfristige Planung und strategisches Konzept helfen bei der Ehrenamtsgewinnung

Denn Vereine mit einem strategischen Konzept profitieren:



Die professionelle Vereinsführung führt zu Transparenz und dadurch zu Spaß am Ehrenamt. Denn die Arbeit wird überschaubarer und die Erwartungen sind klar definiert.

Zur Aufstellung eines strategischen Konzepts mit langfristiger Planung kann eine Bedarfsanalyse hilfreich sein.

Klar ist: neben der Bewältigung des operativen Tagesgeschäfts eine längerfristige Planung und strategische Auslegung für den Verein vorzunehmen ist nicht einfach, aber es lohnt sich!

Ziel: Transparente Struktur mit klarer Strategie zur Gewinnung von Ehrenamtlichen

Ansprache

Ehrenamt ist keine Win-Win Situation, sondern eine Win-Lose Situation
→ Der Verein gewinnt Arbeitsleistung, der Ehrenamtliche verliert Zeit, Aufwand und Nerven

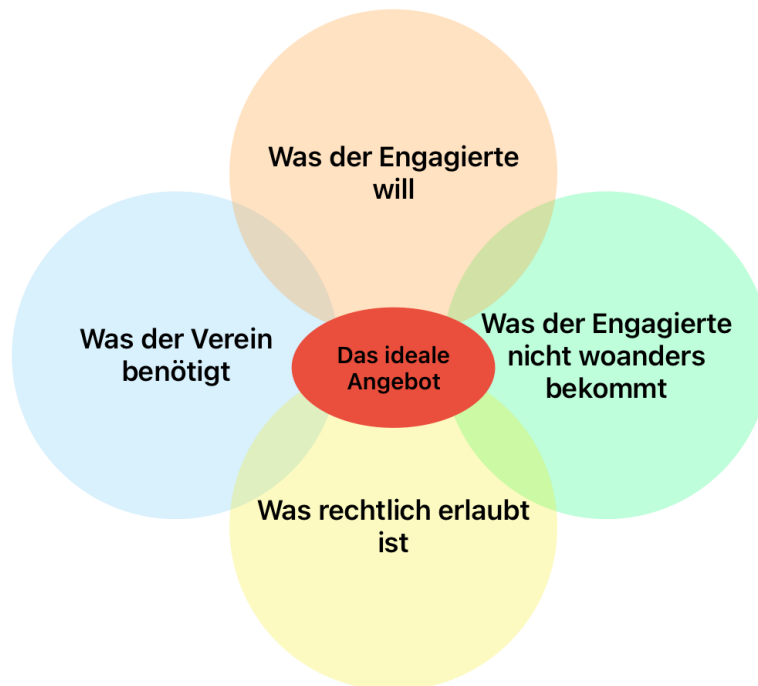
Vereine befinden sich immer im Wettbewerb:
Entweder im Verein mithelfen oder
→ Zeit mit Freunden oder Familie verbringen
→ Netflix schauen und chillen
→ Sich weiterbilden und erfolgreicher werden
→ Zweitjob

Sprich wir müssen uns in Bereichen positionieren, in denen andere Angebote nicht liefern können.

Warum sollen sich Leute im Verein engagieren?

Wandel der Kommunikation von „Was wir wollen“ zu „Was bieten wir“
→ Selbstbestimmtes Arbeiten
→ flache Hierarchien
→ intrinsisch motiviertes Team
→ neue Ideen ausprobieren
→ Kreativität freien Lauf lassen

Die Lösung: Ein unwiderstehliches Angebot erstellen



„Der Grund, warum die meisten sich nicht engagieren, ist weil sie es noch nicht angeboten bekommen haben!“

→ Professionalisierung der Ansprache: Stellenausschreibungen
Auch hier zählt: wenn ich transparent klare Erwartungen aufzeigen kann, kann ich leichter Überzeugen und begeistern

3 Wege, ehrenamtliche Positionen zu besetzen:

1. Menschen aus eigenen Reihen finden, die sich eigenen
2. Menschen aus den eigenen Reihen finden, die sich noch nicht 100% eigene und ausbilden/ weiterbilden
3. Menschen von außen ins Team holen, die sich eignen

Weitere Wege der Ansprache:

→ Sichtbarkeit bei anderen Events: Dorffesten etc.

Problem: häufig zu geringe Schlagzahl an Ansprachen, da diese auch hohes Frustrationspotenzial bergen, Ansprache kostet sehr viel Zeit

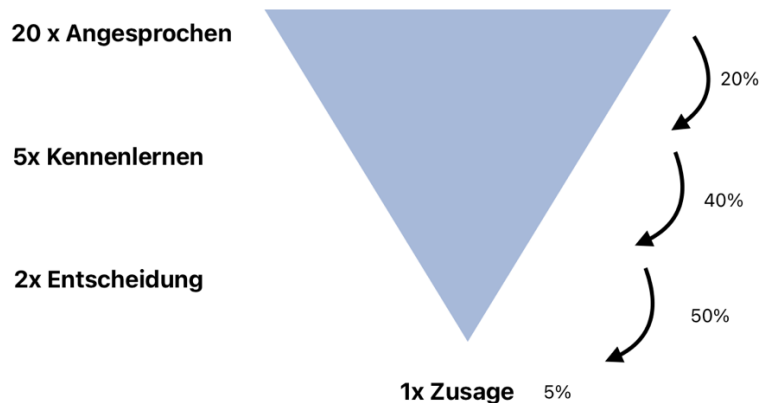
[Personalwart/ Kümmerer für Ehrenamtsgewinnung](#)

Personalmangel ist eines der größten Probleme von Sportvereinen, dennoch gibt es kaum Vereine, die diese Aufgabe im Vorstand verankert haben.

Warum sollte man einen Personalwart einführen?

- Fokussierte Suche und Ansprache kostet viel Zeit
- Ansprechpartner vor Ort für Hilfestellung und Qualifizierungsangebote
→ Erleichtert langfristige Bindung

Trichter-Modell: Von der Ansprache bis zur Zusage



Vereinskultur

Wie lässt sich das Umfeld so gestalten, sodass Ehrenamtliche leichter zu gewinnen sind und kontinuierlich das Amt ausführen wollen.

Schaffung einer Partizipationskultur

- vielfältige Möglichkeiten zur Mitbestimmung und Mitgestaltung des Vereins für alle Mitglieder (z.B.: Mitgliederabstimmungen zu verschiedenen Themen, Events)
- Offenheit und Unterstützungskultur für neue Ideen

Schaffung einer Qualitätsstruktur

- Engagement ist attraktiver in einem Verein, der für Qualität steht
- Qualifizierungsmöglichkeiten für Ehrenamtliche schaffen/ nutzen

Schlüsselkomponenten

Wir haben verschiedenen Hebel, bei denen wir ansetzen, können einige davon liegen auf der Hand wie die generelle Ansprache von Personen und die gegenseitige Wertschätzung für die geleistete Arbeit.

Allerdings zeigen sich auch vier Schlüsselkomponenten, die vor allem eine strukturelle Herausforderung darstellen, welcher wir uns stellen müssen.

- Langfristige Planung
- Strategisches Konzept
- Schaffung einer Partizipationskultur
- Kümmerer für Ehrenamtsgewinnung

Ziel: Ein gesundes Ehrenamt in dem viele wenig machen, anstatt einer alles!

FAQ-Ehrenamtsgewinnung