

# VEREINE

## TIPPS FÜR DIE VEREINSFÜHRUNG

### Ehrenamtskonzept im Deutschen Schützenbund

Was wäre das Schützenwesen ohne seine ehrenamtlichen, engagierten Mitglieder, die sich mit Leib und Seele ihrem Verein und dem Schießsport verschrieben haben? Ohne sie würde ein Grundpfeiler des Schützenwesens wegbrechen. Immer mehr Schützen- und Bogensportvereinen fällt es jedoch schwer, genügend Ehrenamtliche zu finden und zu halten. Die Folge: Immer öfter können entsprechende Posten und Funktionen nicht besetzt werden. Es stellt sich die Frage, was in den Vereinen getan werden kann, damit sich mehr Menschen dem Ehrenamt widmen.

Das Ehrenamtskonzept des Deutschen Schützenbundes ist ein Leitfaden, der Vereinen hilft, Ehrenamtliche zu finden,



Quelle: xxxxxxxxxxxxxxxxx

Ehrenamtskonzept im DSB




gut einzuarbeiten und langfristig zu halten. Es sorgt für klare Aufgaben, Unterstützung und Wertschätzung für alle, die freiwillig mitarbeiten.

Es ist nicht zwingend nötig alle Arbeitsschritte hintereinander und vollumfänglich abzuarbeiten. Jeder Verein kann seine Reihenfolge der einzelnen Schritte selbst festlegen. Das heißt, wenn z.B. die „Gewinnung der Ehrenamtlichen“ im Vordergrund steht, sollte mit dem Kapitel 3 begonnen werden. Allerdings sind die Schritte 1 und 2 als Grundlage für alle Schritte sehr wichtig.


Mit den Artikeln in der Deutschen Schützenzeitung werden die einzelnen Schritte des Konzeptes dargestellt und mit praktischen Beispielen erläutert. Detaillierte Information finden Sie unter: Deutscher Schützenbund Ehrenamt.

DSB-Internet Ehrenamt



Sollten Sie Interesse an weiteren Informationen oder Fragen haben oder ein Seminar zu diesem Thema wünschen, dann sprechen Sie uns an.


Anfrage



Der Deutsche Schützenbund (DSB) hat das Konzept entwickelt, um diesem „Fachkräftemangel“ an Ehrenamtlichen entgegenzuwirken und um den Vereinen hierfür eine praktische Hilfestellung zu geben. Das Ehrenamtskonzept stellt in zehn Schritten einen Kreislauf dar, mit dem der Verein sich zukunftsfähig aufstellen kann,

- damit der Verein nicht ständig nach Helfern suchen muss.
  - damit sich Ehrenamtliche wohlfühlen und bleiben.
  - damit die Aufgaben klar geregelt sind.
  - damit Wertschätzung sichtbar wird.
  - damit der Verein zukunftsfähig bleibt.
- Als hilfreiche Vorarbeit und Grundlage für die Umsetzung des Ehrenamtskonzeptes gibt es eine Stärken-Schwächen-Analyse im Handbuch ab Seite 125.

Stärken/Schwächen-Analyse



Als einfacher Zugang kann der kleine Erklärungsfilm „Zurück zu den Wurzeln“ Video Ehrenamt genutzt werden. Jetzt liegt es an Euch, die Zukunft Eures Vereins zu gestalten.

Film „Zurück zu den Wurzeln“

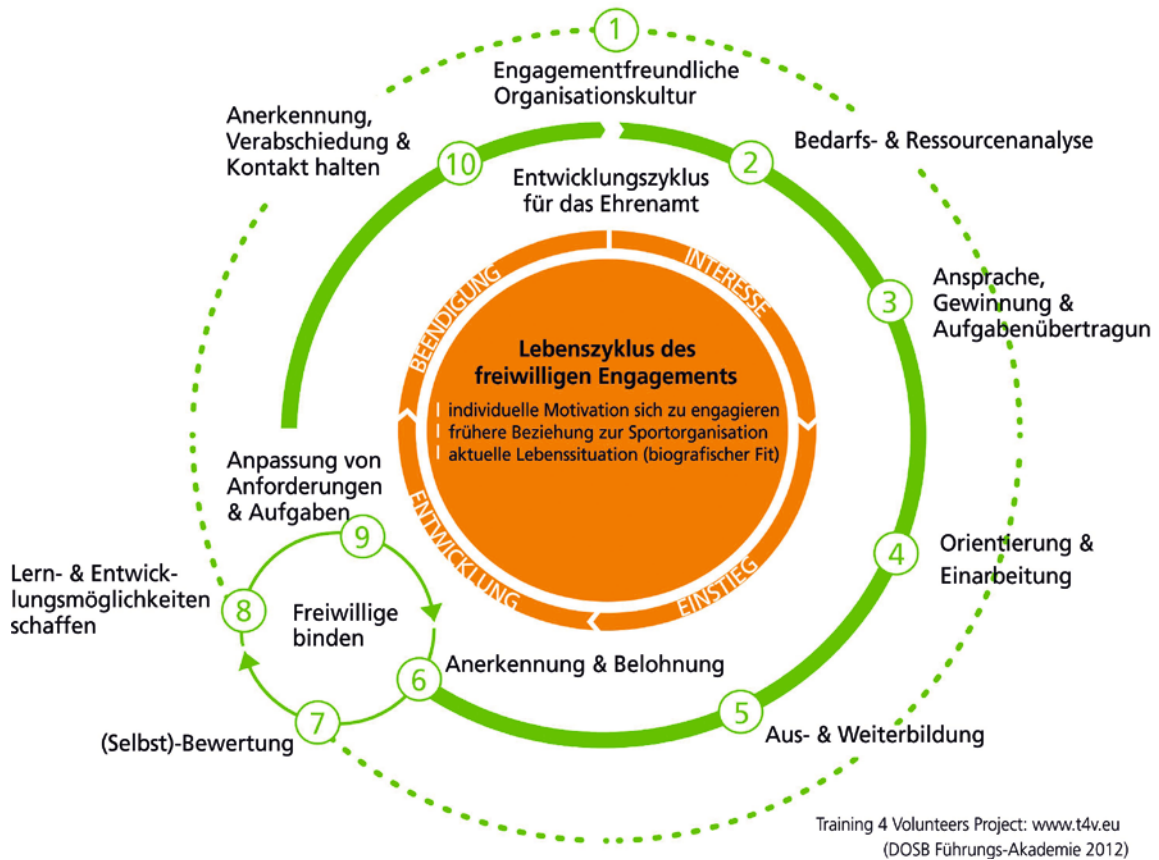


#### Schritt 1

Engagementfreundliche Organisationskultur  
(Seite 10 bis 22 im Handbuch)

Damit Menschen im Verein gerne mit-helfen, braucht es eine gute Atmosphäre. In Schritt 1 des Ehrenamtskonzeptes wollen wir erläutern, wie ein positives

**LEBENSZYKLUS DES FREIWillIGEN ENGAGEMENTS**



und motivierendes Vereinsklima geschaffen werden kann.

- Wir sorgen dafür, dass sich alle willkommen, wertgeschätzt und gut behandelt fühlen. Wenn der Verein freundlich, offen und organisiert ist, haben mehr Menschen Lust, sich freiwillig zu engagieren.
- Ziel ist es, den Verein zu einem Ort zu machen, an dem man gerne mitarbeitet.
- Schützen- und Bogensportvereine haben früher oft ihre freiwilligen Helfer aus den Familien gewonnen. Eltern waren im Verein aktiv und die Kinder sind automatisch nachgekommen. Ehrenämter wurden viele Jahre lang von denselben Personen gemacht.

Heute funktioniert das oft nicht mehr. Viele Menschen ziehen um, suchen sich neue Vereine und wollen sich nur für eine begrenzte Zeit engagieren. Aufgaben werden daher nicht mehr jahrzehntelang übernommen. Vereine müssen sich diesen Veränderungen anpassen. Dafür benötigen sie eine gute Strategie, eine freundliche Kultur für Freiwillige und eine gut aufgestellte Vereinsstruktur (Satzung und Ordnungen, die klare Zuständigkeiten und Aufgaben benennen).

**Eine erfolgreiche Förderung von freiwilligem Engagement basiert auf drei wichtigen Voraussetzungen:**

**1. Eine gemeinsame Entscheidung für Engagementförderung**

Die Vereinsleitung muss geschlossen hinter dem Thema stehen. Alle Verantwortlichen sollten sich bewusst dafür

Anzeige

The advertisement features two models wearing white shooting pants with black knee pads and green accents. The brand logo 'Sauer' is visible in the top right. A list of features for the 'COACH PERFORMANCE' pants includes: 'Hohe Stabilität', 'Komfortables Handling', 'Individuelle Passform', and 'Stufenlose Weitenregulierung durch Klettverschluss'. A 'NEU' (New) badge is present. Below, 'PROJEKTST' gloves are shown with a '100% Made in Germany by Sauer' badge. The text for the gloves reads: 'Neuer Schießhandschuh bietet innovative Schwingungsreduktion und maximale Kontrolle für die Stützhand'. The website 'www.sauer-shootingsportswear.de' is at the bottom.



entscheiden, Freiwillige aktiv zu unterstützen.

Es ist sehr hilfreich, wenn es im Verein eine feste Person (oder ein kleines Team z.B. einen Ehrenamtskoordinator) gibt, die für die Freiwilligenarbeit zuständig ist. Diese Person arbeitet eng mit der Vereinsleitung zusammen und setzt die nächsten Schritte um.

#### Stellt Euch die Fragen:

- Unterstützt die Vereinsleitung die Ehrenamtsförderung?
- Haben wir geeignete und genügend Personen für die ehrenamtlichen Aufgaben?
- Gibt es von Seiten der Vereinsführung die Bereitschaft, Zeit und Geld dafür einzuplanen?
- Gibt es eine Person, die als Ehrenamtskoordinator tätig sein kann?

## 2. Eine positive Haltung gegenüber Freiwilligen

Der Verein soll neue Freiwillige freundlich aufnehmen und allen Engagierten mit Respekt begegnen. Ihre Motivation und Ideen sollten ernst genommen werden. Engagement darf nicht als selbstverständlich gelten.

#### Stellt Euch die Fragen:

- Wie begrüßen wir neue Freiwillige?
- Zeigen wir genug Wertschätzung für ehrenamtliches Engagement?
- Gehen wir auf Wünsche und Ideen der Engagierten ein oder werden diese „abgewürgt“?

## 3. Gute Rahmenbedingungen schaffen

Damit Engagement gut funktioniert, braucht es klare und faire Regeln und Hilfen. Dazu gehören zum Beispiel:

- Gibt es einen Versicherungsschutz für die Ehrenamtlichen?
- Wird von Seiten des Vereins ein kleines Budget für Anerkennung und Dank eingeplant?
- Gibt es eine Unterstützung bei Fortbildungen für die Ehrenamtlichen?
- Werden Kosten und Fahrten erstattet?
- Haben Ehrenamtliche den Zugang zu Räumen, Materialien und Informationen?
- Gibt es klare Kommunikationswege innerhalb des Vereins?
- Besteht die Möglichkeit zur Mitbestimmung: kann sich der Engagierte in Entscheidungsprozesse einbringen?

#### Stellt Euch die Fragen:

- Was davon haben wir schon?
- Was müssen wir noch verbessern?

#### Kleiner Hinweis:

Wir empfinden, Schritt 1 nicht als Voraussetzung für die folgenden Schritte des Ehrenamtszyklus zu betrachten. Vielmehr läuft dieser 1. Schritt immer weiter parallel zu den anderen Schritten.

Die Maßnahmen des Schrittes 1 werden von uns kontinuierlich weiterentwickelt und ergänzt.

Sorgt außerdem dafür, dass sich eine oder zwei Personen nur mit dem Ehrenamtskonzept und der Umsetzung beschäftigen und möglichst von anderen Aufgaben freigestellt sind.

#### Praxisbeispiel:

Die **Pöckinger Schützen** sind ein historischer Verein, gegründet 1859. Schon immer war die Ehrenamtsarbeit auf die traditionelle Vereinsämter verteilt.

Mit dem Wachstum des Vereins durch Fusion mit einem anderen Verein, neuen Mitgliedern im Jugend- und auch Seniorenbereich, der neuen Luftpistolen-Sparte, dem neuen Schützenheim und auch dem sich ändernden Freizeitverhaltens in der Gesellschaft kamen immer mehr und neue Aufgaben auf die Vereinsfunktionäre hinzu. Es war unbedingt nötig, mehr Helfer zu gewinnen, um die Aufgaben auf mehrere Schultern zu verteilen.

Es zeigte sich aber schnell, dass die Mitglieder unzufrieden wurden, Funktionäre ihre Ämter nicht mehr weiterführen wollten und auch keine Nachfolger für die Ämter gefunden werden konnten. Wir wollten mit Hilfe des Ehrenamtskonzepts unsere Ehrenamtsarbeit transparenter, offener und attraktiver machen.

Wir haben im Sinne des Schritts 1 des Ehrenamtskonzeptes „Ehrenamtsfördernde Organisation“ einiges neu eingeführt und verändert:

- Wir haben die Kommunikation verbessert, indem wir eine Liste der Funktionäre und auch der ehrenamtlichen Helfer mit Kontaktdaten und Aufgabenbereich vereinsintern veröffentlicht und untereinander verteilt haben.
- Wir haben spezifische Kommunikationsgruppen in den sozialen Medien eingerichtet und regelmäßige informative Besprechungen in kleinen Themengruppen organisiert, um wichtige Abstimmungen vorzunehmen.
- Alle Helfer haben konsequent alle nötigen Schlüssel zu den Vereinsräumen erhalten.
- Neue Helfer werden offiziell in den Vereinsmedien vorgestellt.
- Über alle Veranstaltungen wird in den Vereinsmedien berichtet und sich dabei bei den Helfern namentlich bedankt.
- Alle Helfer erhalten bei der Jahrespreisverteilung Ehrungen und kleine Geschenke als Anerkennung.
- Weiterbildungsangebote des BSSB und des DSB werden gezielt und regelmäßig weitergeleitet und möglicherweise interessierte Personen des Vereins eingeladen, an diesen auf Vereinskosten teilzunehmen.

**Damit haben wir eine ehrenamtsfreundliche Kultur erschaffen, die uns helfen sollte, neue ehrenamtliche Helfer zu finden und zu halten.**

