



Freiwilliges Engagement im Basketballverein

Teamplayer gesucht:
**ENGAGIER
DICH!**



Engagementförderung

bedeutet die Etablierung positiver Rahmenbedingungen sowie die Umsetzung von Programmen und praxisnahen Maßnahmen zur erfolgreichen Gestaltung der Prozesse Gewinnung, Begleitung, Integration, Anerkennung und Verabschiedung von Freiwilligen und Ehrenamtlichen.



Foto: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Sehr geehrte Damen und Herren,

zivilgesellschaftliches Engagement spielt für den Zusammenhalt unserer Gesellschaft eine bedeutende Rolle. Insbesondere die Sportvereine leisten einen wichtigen Beitrag für den Zusammenhalt unserer Gesellschaft – vor allem angesichts der neuen großen Herausforderungen, vor denen unser Land

steht. Denn gerade das großartige Engagement der vielen Freiwilligen im Sport, wo ganz nebenbei auch gesellschaftliche Werte, Fairness und ein friedvoller Umgang vermittelt werden, bildet ein Garant für ein friedliches, sicheres und vor allem faires Zusammenleben der Menschen in unserem Land. Der Sport verbindet die Nationen ebenso wie die Generationen.

Deshalb ist es nur folgerichtig und nicht erstaunlich, dass der Sportbereich auch den größten Bereich des Engagements darstellt. Ohne die vielen freiwillig Engagierten gäbe es zu wenig Freizeit- und Begegnungsmöglichkeiten für Menschen jeder Herkunft und aller Altersstufen. Unser Dank und unsere Wertschätzung gilt allen denjenigen, die freiwillig ihre knappe Zeit und ihre Energie für das Grenzen überwindende Miteinander im Sport einsetzen. Studien zeigen, dass sich die meisten Menschen engagieren, weil sie etwas für bestimmte Gruppen tun, sich gebraucht fühlen oder das Leben am Wohnort attraktiver machen möchten. Ganz wichtig ist für die meisten Menschen dabei die Freude, die ihnen ihr Engagement bringt, mit dem sie sich gleichzeitig auch für unsere freiheitlich demokratische Grundordnung einsetzen. Und genau dies lernt man im Sport.

Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend hat die Aufgabe, nachhaltige Rahmenbedingungen für

bürgerschaftliches Engagement zu schaffen und guten Ideen zu mehr Nachhaltigkeit zu verhelfen. So sind die Stärkung der Infrastruktur für bürgerschaftliches Engagement und der Ausbau der Anerkennungskultur des Engagements zentrale Anliegen unserer Engagementförderung. Dem Bund ist es deshalb ein wichtiges Anliegen, dass die Engagement-Infrastruktur tatsächlich der lokalen, kommunalen Ebene zugute kommt. Das ist bei Vereinen der Fall, denn in über 90 Prozent der Fälle findet das Engagement in einem Verein vor Ort statt. Diesem Engagement wollen wir gute Rahmenbedingungen bieten.

Diese Broschüre, die im Rahmen des Projektes „Teamplayer gesucht: Engagier Dich!“ des Deutschen Basketballbundes entstanden ist, soll den Engagierten vor Ort eine praktische Hilfe für die Engagementförderung und Stärkung des Vereins geben und so das Projekt in seiner Nachhaltigkeit unterstützen.

Ich nehme dies gerne zum Anlass, mich bei allen freiwillig Engagierten sowie allen Projektakteuren und -akteurinnen, Partnern und Partnerinnen des Projektes für Ihr Engagement herzlich zu bedanken!

Ihr
Dr. Heiko Geue
Leiter der Zentralabteilung, Engagementpolitik im Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ)



**Sehr geehrte Damen und Herren,
liebe ehrenamtliche Mitstreite-
rinnen und Mitstreiter,**

In den vergangenen drei Jahren hat sich der Deutsche Basketball Bund (DBB) sehr intensiv mit dem Thema „Ehrenamt im Sport“ befasst und dabei auch für sich ganz viel gelernt. Mit dem Projekt „Teamplayer gesucht: Engagier Dich!“

war es uns im Verband möglich, für die Vereine und deren Strukturen nachhaltige Konzepte und Materialien zu entwickeln und zu erstellen, die an vielen Stellen zur unverzichtbaren Ausstattung geworden sind.

Daher gilt bereits an dieser Stelle mein großer Dank dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend für die Initiierung und Unterstützung des Projektes. Und natürlich für das große Vertrauen, dass man dem Deutschen Basketball Bund mit der Übertragung des anspruchsvollen Projektes entgegengebracht hat.

Die vergangenen drei Jahre mit dem Projekt waren geprägt von enormem Engagement, unermüdlichem Einsatz und großer Begeisterung bei all denjenigen, die dafür gearbeitet haben. Dass unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dabei begleitend von der Akademie für Ehrenamtlichkeit Deutschland geschult und ausgebildet wurden und dass viele Lern- und Lehrmittel produziert wurden, hat die umfangreichen Bemühungen noch zusätzlich lohnenswert gemacht.

Wir sprechen beim DBB schon seit langer Zeit von einem echten Erfolgsprojekt! Und sehen uns darin bestärkt, wenn uns viel positives Feedback aus anderen Sportorganisationen oder

natürlich auch von der Basis erreicht. Ich denke, wir haben die vom Ministerium gewünschte Vorbildfunktion sehr gut erfüllt.

Unsere 16 Landesverbände und ganz viele Vereine und Abteilungen profitieren von diesem Projekt. Die vielfältigen Erfahrungen werden laufend an interessierte deutsche Sportorganisationen weitergegeben, sodass durch das Projekt ein intensiver Austausch innerhalb des deutschen Sports entstanden ist. Wir im DBB haben die riesengroße Bedeutung des Ehrenamtes für den gesamten Sport in Deutschland erkannt und werden uns auch weiterhin mit diesem Thema beschäftigen.

In dieser Broschüre, die im Rahmen des Projektes entstanden ist, wird sehr anschaulich dokumentiert, wie vielseitig das Ehrenamt im Sport ist, welch große Bedeutung es besitzt und wie man geeignete Maßnahmen zur Förderung einleiten und durchführen kann.

Abschließend möchte ich dem gesamten Projektteam ganz herzlich für seinen Einsatz danken. Engagierte und hochwertige Arbeit hat einmal mehr zu einem hervorragenden Ergebnis geführt. Es lohnt sich, künftig daran anzuknüpfen.

Herzliche Grüße

Ingo Weiss
Präsident



Einleitung – Freiwilliges Engagement im Basketballverein	06
--	----

Das DBB-Projekt – Teamplayer gesucht: Engagier Dich!	09
--	----

Der Beratungsprozess: Die 10 Schritte der Engagementförderung

Schritt 1 Ehrenamtsfreundliche Organisationskultur	16
---	----

Schritt 2 Eine Bedarfs- und Bedürfnisanalyse durchführen	18
---	----

Schritt 3 Ansprache, Gewinnung und Aufgabenübertragung in Sportvereinen	20
--	----

Schritt 4 Orientierung und Einarbeitung von Freiwilligen	24
---	----

Schritt 5 Aus- und Weiterbildung von Freiwilligen	26
--	----

Schritt 6 Anerkennung und Belohnung freiwilligen Engagements	28
---	----

Schritt 7–9 Bindung von Freiwilligen	30
---	----

Schritt 10 Verabschiedung von Freiwilligen	32
---	----

Quellen	34
---------------	----

Impressum	38
-----------------	----



Quick Facts Sport

- Unter allen Gemeinschaftsaktivitäten in Deutschland hat der Sport die meisten Aktiven (41,9 %). (Braun 2011, S. 29)
- Der Anteil der Engagierten unter den Aktiven ist in den letzten Jahren stark zurückgegangen (von 11,2 % im Jahr 1999 auf 10,1 % im Jahr 2009). (Braun 2011, S. 34)
- Der Wille, sich freiwillig im Sport zu engagieren, ist vom Jahr 1999 bis zum Jahr 2009 in den Befragungskategorien „bereit“ und „vielleicht bereit“ insgesamt um 15 % gestiegen. (Braun 2011, S. 38/39)
- 48,1 % der Vereine haben ein Problem im Bereich der Bindung/Gewinnung von Funktionsträger/innen und 38,6 % bei Übungsleiter/innen und Trainer/innen. (Breuer/Feiler/Wicker 2013, S. 18)
- Ehrenamtliche Funktionsträger/innen leisten in deutschen Sportvereinen pro Monat 24,1 Millionen Stunden Arbeit. (Breuer/Feiler 2014, S. 13)

Quick-Facts Basketball

- 69,6 % der Basketballvereine in Deutschland benötigen weitere Schiedsrichter/innen. 68,4 % haben Trainerpositionen zu besetzen. (DBB Online Befragung 2013)
- Auf durchschnittlich 0,53 Hauptamtliche in deutschen Basketballvereinen kommen im Durchschnitt 12,77 Ehrenamtliche und 15,5 kurzfristige (z. B. veranstaltungsbezogene) Helfer/innen. (DBB Online Befragung 2013)
- 81 % der Basketballvereine versuchen zurzeit aktiv, Ehrenamtliche und Freiwillige zu gewinnen. (DBB Online Befragung 2013)

Freiwilliges Engagement im Basketballverein

In deutschen Basketballvereinen wird, wie auch in den übrigen Sportvereinen in Deutschland, ein schier unglaublicher Arbeitsumfang auf ehrenamtlicher Basis geleistet. Ein Großteil der Vereine wird ausschließlich durch freiwilliges Engagement* getragen.

In den letzten Jahren ist jedoch ein Rückgang bei der Engagementquote in Sportvereinen zu beobachten: Insbesondere Vorstandspositionen sind schwer nachzubeseetzen. Für die verbleibenden Ehrenamtlichen bedeutet das längere Amtszeiten, mehr Arbeitsstunden pro Woche und insgesamt eine größere Belastung. Dies könnte dazu führen, dass das Engagement weniger attraktiv wird und noch weniger Menschen bereit sind, sich zu engagieren.

Viele Vereine sehen grundsätzlich eine Herausforderung in der Gewinnung und Bindung von Ehrenamtlichen (siehe Breuer/Feiler 2014, S. 23). Dabei ist die Engagementbereitschaft bei vielen noch nicht ehrenamtlich Tätigen vorhanden (siehe Braun 2011, S. 39) und auch die Mitglieder bieten ein großes Potenzial zur Gewinnung von Freiwilligen.

Wie herausfordernd die Gewinnung und Bindung von Ehrenamtlichen für den einzelnen Verein ist, hängt von vielen Faktoren ab – von der Größe des Vereins, der Größe der Gemeinde, dem Bundesland oder der Sportart und nicht zuletzt von den eigenen Bemühungen. Vereine versuchen nämlich mit verschiedenen Maßnahmen, neue Ehrenamtliche zu gewinnen und zu halten, z. B. durch Öffentlichkeitsarbeit, direkte Ansprache oder Qualifizierung als Anreiz (Breuer/Feiler/Wicker 2013, S. 13 ff.). Diese Bemühungen sind unterschiedlich erfolgreich und meist nicht systematisch auf die Bedarfe des Vereines hin erarbeitet. Um als Basketballverein genügend freiwillig Engagierte gewinnen und binden zu können, plädieren wir in dieser Broschüre für die Entwicklung einer passgenauen Strategie für die systematische Engagementförderung.

* Die Bezeichnungen ehrenamtliches und freiwilliges Engagement werden in dieser Broschüre der Einfachheit halber synonym verwendet und umfassen auch weitere Begriffe wie Helfer/innen und Volunteering. Gemeint sind die Tätigkeiten, deren Merkmale in Enquete-Kommission 2002, S. 38 beschrieben werden: freiwillig, nicht auf materiellen Gewinn gerichtet, gemeinwohlorientiert, öffentlich bzw. im öffentlichen Raum stattfindend und in der Regel gemeinschaftlich/kooperativ ausgeübt.



Unter einer systematischen Engagementförderung versteht man zum einen, auf der strategischen Ebene eine engagementfreundliche Kultur zu schaffen und einen Ansprechpartner für Engagementförderung zu benennen, z. B. eine Ehrenamtsbeauftragte, einen Ehrenamtskoordinator o. ä. Zum anderen gehört zur Engagementförderung die Umsetzung einer aktiven Gewinnung, Begleitung und Betreuung von Freiwilligen auf der operativen Ebene.

Engagementförderung führt zu besseren Rahmenbedingungen für freiwilliges Engagement und ermöglicht eine bessere Vorbereitung und Unterstützung der Freiwilligen bei ihrer Tätigkeit. So erhält man zufriedeneren Freiwillige, was sich wiederum positiv auf das Vereinsklima und die Außenwirkung des Vereins auswirkt. Im Idealfall kann der Verein so seine Angebote ausweiten und verbessern und dadurch neue Ehrenamtliche und Mitglieder gewinnen und binden.

Der Lebenszyklus des freiwilligen Engagements

Die verschiedenen Aspekte und Phasen der Engagementförderung in Sportvereinen werden im „Lebenszyklus des freiwilligen Engagements“ des Deutschen Olympischen Sportbundes (DOSB) anschaulich dargestellt. Das Modell entstand im Rahmen des internationalen, EU-geförderten Projektes „Training4Volunteers“ unter Beteiligung der Führungs-Akademie des DOSB.

Im Mittelpunkt des Lebenszyklus des freiwilligen Engagements, der auf Seite 8 abgebildet ist, steht die Motivation, sich freiwillig zu engagieren. Diese kann individuelle Gründe haben, auf einer bereits bestehenden Beziehung zu einem Verein beruhen (bspw. als Mitglied) oder sich daraus ergeben, dass ein Engage-

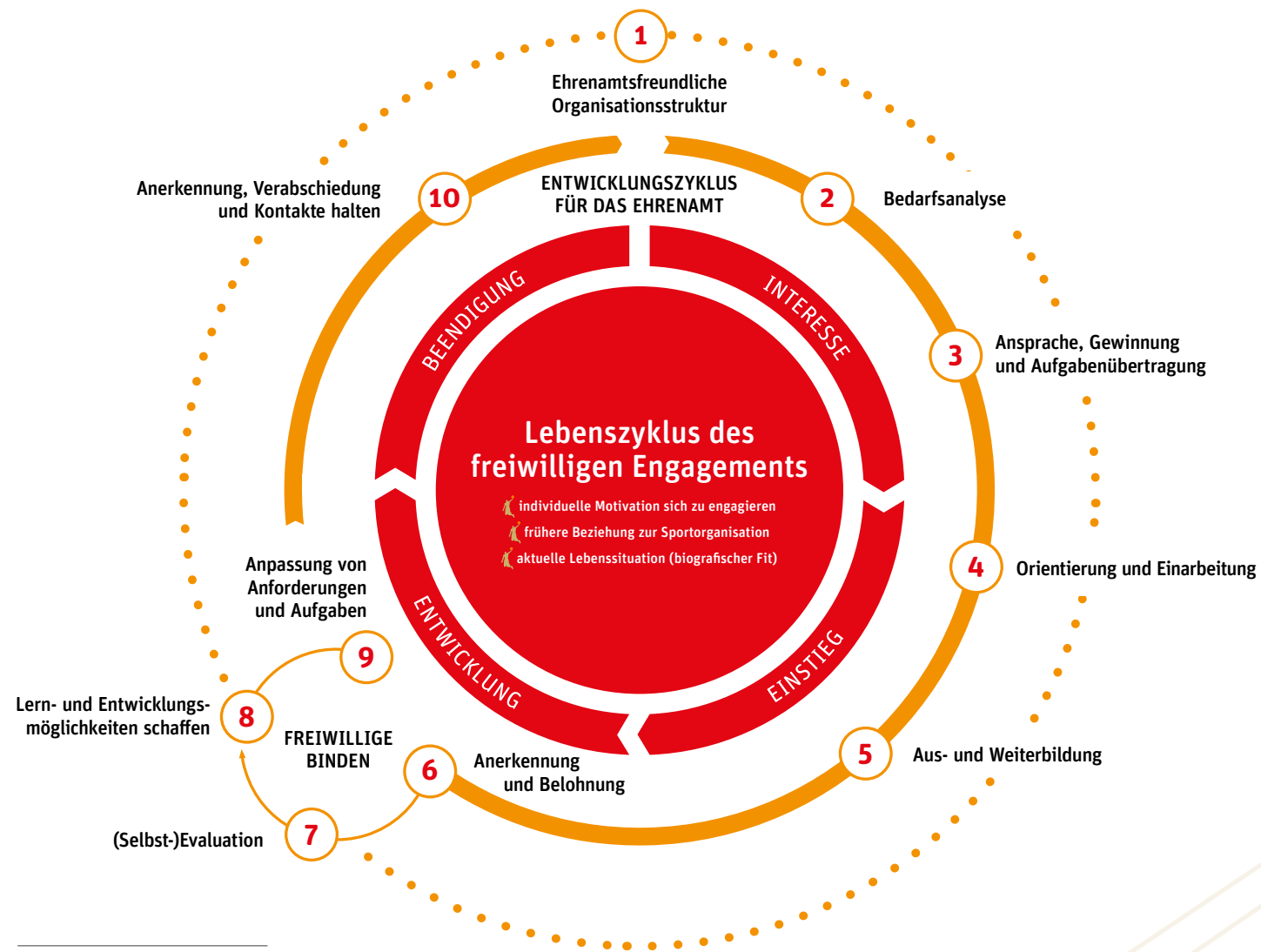
ment im Verein gerade in die persönliche Lebensplanung passt (biografischer Fit).

Das Modell unterteilt das Engagement im Sportverein in vier Phasen, vom ersten Interesse über den Einstieg in das Engagement und die Entwicklung im Engagement bis hin zur Beendigung der Tätigkeit. Daneben stellt es zehn Schritte der Engagementförderung, die dabei helfen können, Freiwillige in den verschiedenen Phasen zu gewinnen, einzuarbeiten, anerkennend zu begleiten und bei Beendigung des Engagements angemessen zu verabschieden.

Auf den folgenden Seiten werden die einzelnen Schritte bezogen auf den Basketball ausführlicher beschrieben, wobei die Schritte 7–9 zusammen behandelt werden. Dabei werden praktische Tipps gegeben und jeweils unter dem Punkt „Das kann unser Verein tun“ erste Maßnahmen zusammengefasst, die ein Sportverein ergreifen kann, um diesen Schritt umzusetzen.

Die Inhalte zu den zehn Schritten können alle nacheinander oder auch einzeln bearbeitet werden. Es hat sich bewährt, für den eigenen Verein auf alle Schritte in systematischer Reihenfolge zu schauen und jeweils zu überlegen, was in diesem Bereich bereits gut läuft und wo welche Entwicklungsschritte hilfreich wären. Eine Hilfestellung bietet dabei die Arbeitshilfe „Stärken-Schwächen-Analyse“, die auf der Website des DBB heruntergeladen werden kann. Darin findet sich zu jedem Schritt eine Reihe von Aussagen, die bezogen auf den eigenen Verein bewertet werden können. Nutzungshinweise zum Ausfüllen und Auswerten der Arbeitshilfe sind ebenfalls verfügbar.

Ergänzende Informationen und Materialien finden sich auf der Website des DBB unter www.basketball-bund.de/engagierdich.



Training 4 Volunteers Projekt
(DOSB Führungsakademie 2012)

Teampayer gesucht: Engagier Dich!

Auf den folgenden Seiten wollen wir die einzelnen Bausteine, Strukturen, Erfahrungen, Inhalte und Ergebnisse des Projektes „Teampayer gesucht: Engagier Dich!“ vorstellen.

Curriculum

Kurz nach der Bewilligung des DBB-Projektantrages durch das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend wurde im November 2012 in Köln das bereits vorgestellte Modell vom Lebenszyklus des freiwilligen Engagements erstmals vom DOSB präsentiert. Es wurde anschließend bei der Planung des Curriculums für das Projekt durch den Bildungspartner AfED und den DBB zu einem wesentlichen Baustein. Entwickelt wurden zunächst zwei Elemente für das Projekt, die aber thematisch eng miteinander verzahnt waren. Der erste Baustein war das

Curriculum für die Ausbildung des Beratungsteams zum/zur „Engagementberater/in Sport (AfED)“, der zweite das für die Entwicklung des begleitenden Materials. Bei der Entwicklung wurde das Modell des Lebenszyklus mit den erprobten Inhalten der Ausbildung für Freiwilligenkoordination der AfED verschnitten und um praktische Anwendungsmöglichkeiten aus dem (Basketball-) Sport erweitert.

Struktur und Projektteam

Die Struktur des Projektes gliederte sich in eine zentrale Koordinierungsstelle in der Bundesgeschäftsstelle des DBB und fünf regional tätige Engagementberater/innen. Das Bundesgebiet wurde also in fünf Regionen aufgeteilt. Dies geschah unter der Berücksichtigung der Standorte der einzelnen Personen, der Fahrzeiten und der Anzahl der Basketballvereine im jeweiligen Einzugsgebiet. Zusätzlich gab es eine Engagementberaterin für die Vereine im Rollstuhlbasketball.

Das Beratungsteam absolvierte prozessbegleitend eine Qualifizierung zu allen Elementen des Curriculums sowie für besondere Aspekte von Beratung und Moderation. Gleichzeitig trafen sich bei diesen Qualifizierungen alle am Projekt beteiligten Personen, um sich gegenseitig auszutauschen und gemeinsam das Beratungsmaterial weiterzuentwickeln. Zu Beginn der Vereinsberatungen entstand so die erste Auflage des Beratungsordners. Dieser Ordner ist auch als Workbook eigenständig zu nutzen und für jeden Schritt in einen Einführungstext und die dazu passenden Arbeitsmaterialien unterteilt.





Evaluation und Sensibilisierung

Begleitend zu der Vorbereitung von Material und der Ausbildung des Beratungsteams wurde im Rahmen einer großen Online-Befragung durch den DBB die Situation in der Engagementförderung in den Basketballvereinen evaluiert. Ein großer Rücklauf lieferte die Bestätigung, dass der Beratungsansatz und das Konzept für die Materialien den Bedarf der Vereine trafen. Eine ebensolche Evaluation fand nun nach und nach auch bei den Vorständen und Präsidien der Landesverbände statt. Die Engagementberater/innen besuchten diese Gremien in ihrem Einzugsgebiet und erfassten auch bei diesen Entscheidungsträgern deren Wahrnehmung für die Themen Engagementförderung und Ehrenamt.

Gleichzeitig waren diese Termine auch der Einstieg in die Sensibilisierung der DBB-Strukturen für das Thema Engagementförde-



rung. Diese Sensibilisierung fand neben der Landesverbands-ebene auch auf der Vereinsebene statt. Jeder Basketballverein in Deutschland bekam einen Brief mit dem Flyer des Projektes und einem Anschreiben des DBB-Präsidenten, dass der Verband das Thema nun stärker in den Fokus rücken würde.

Darüber hinaus wurden das Projekt und damit das Thema Engagementförderung über die gesamte Projektlaufzeit immer wieder bei verschiedenen Veranstaltungen präsentiert. Besonders effektiv waren dabei die Besuche der Verbandstage in den Landesverbänden, da dort zahlreiche Vereine vertreten waren.

Beratungspraxis und Vereinsarbeit

Ab August 2013 konnten Vereine die Beratungen anfordern. Über 50 Vereine machten im Projektverlauf davon Gebrauch. Zahlreiche weitere Vereine nutzten die Sprechstunden für telefonische Beratungen. Wie bereits einleitend erwähnt ging den zehn Schritten des Beratungsprozesses und damit auch des Beratungsordners ein Analysetool voraus, mit dem die Vereine ihre eigene Situation erfassen konnten. Der Einsatz und die Auswertung dieses Analysetools haben allein immer wieder bereits zu positiven Veränderungen geführt, da Handlungsfelder ausgemacht werden konnten. Das war besonders der Fall, wenn verschiedene Funktionsträger das Tool bearbeitet und anschließend ihre Ergebnisse und z. T. sehr unterschiedlichen Wahrnehmungen abgeglichen haben.

Inzwischen kann dieses Analysetool ohne den Besuch von Engagementberater/innen genutzt werden, da nun ein Leitfaden zur selbstständigen Nutzung vorliegt. In der Auswertung im Be-



ratungsprozess ermöglichten die Ergebnisse des Analysetools die individuelle Abstimmung von Zielen und Handlungsfeldern für den einzelnen Standort. Die Ergebnisse der Beratungen wurden zum Abschluss des Projektes bei den beratenen Vereinen evaluiert.

Werkzeuge

Neben dem Analysetool gehörten die vom Projektteam entwickelten Aufgabenprofile zu den am stärksten nachgefragten Werkzeugen. Die Zahlen der Downloads belegen wie zahlreich diese Dokumente abgerufen wurden und es liegen viele Beispiele vor, wie Vereine diese anschließend in der Gewinnung von Freiwilligen aktiv und erfolgreich eingesetzt haben.

Darüber hinaus waren die Vorlagen für weitere Werkzeuge wie ein Ehrenkodex für die Arbeit mit Jugendlichen oder Vereinbarungen für Ehrenamtliche sehr gefragt und wurden in den Vereinsalltag übernommen. Die beschriebenen Arbeitsmittel befinden sich auch im zentralen Werkzeug – dem Beratungsordner.

Besonders beachtet und von Vereinen aller Landesverbände genutzt wurden die Flyer und Plakate der Fairnesskampagne, die für einen fairen und respektvollen Umgang mit den Ehrenamtlichen in den Sporthallen werben. Für den Respekt gegenüber (besonders jungen) Schiedsrichterinnen und Schiedsrichtern wurde eine eigene bundesweite Kampagne mit Flyern und Plakaten aufgelegt.



Austausch und Anerkennung

Von Anfang an wurden immer wieder Vereine, die neu in den Beratungsprozess eintraten auf der Facebook-Seite des Projektes vorgestellt und es wurde über ihre einzelnen Maßnahmen und Aktionen berichtet. So wurde auch der wichtige Austausch der beteiligten Vereine untereinander ermöglicht und angeschoben.

Besonders erfolgreich waren die durch das Projekt organisierten Anerkennungsveranstaltungen. Im Rahmen einer geselligen Abendveranstaltung wurden jeweils die aktiv beteiligten Multiplikatoren aus den beratenen Vereinen einer Beratungsregion zusammengebracht. Jeder vertretene Verein konnte sich vorstellen und bekam als Anerkennung des Engagements im Rahmen des Projektes ein Banner für die Vereinshalle. Die Gelegenheit, die eigenen Aktivitäten und den eigenen Verein vor einer solchen Gruppe von „Gleichgesinnten“ vorzustellen und sich an-



schließlich in entspannter Atmosphäre austauschen zu können, wurde von allen Beteiligten sehr begrüßt. In der Beratungsregion Ost haben sich die Teilnehmerinnen und Teilnehmer dieser Abendveranstaltung auf eigene Initiative sogar zu einem weiteren Workshop gemeinsam mit der Engagementberaterin getroffen, um sich noch intensiver inhaltlich auszutauschen.

Die überreichten Vereinsbanner, die die Teilnahme am Projekt zeigen und gleichzeitig die Gewinnung weiterer Engagierter unterstützen sollen, waren hinterher auf zahllosen Fotos in den sozialen Netzwerken wiederzufinden und wurden auch bei anderen Vereinsaktionen genutzt.

Multiplikatoren und Workshops

Neben der Beratung von Einzelvereinen war es auch ein Ziel des Projektes, möglichst viele weitere Multiplikatoren aus Vereinen und Verbänden für das Thema Engagementförderung zu sensibilisieren und für die Arbeit mit dem Beratungsmaterial zu qualifizieren. Begonnen wurde mit diesem Programm zunächst innerhalb des Verbandes. In nahezu allen Gremien des Deutschen Basketball Bundes fand das Thema Engagementförderung auf die Tagesordnung. Die Gremien, in deren Zuständigkeit das Thema im Verband liegt, wie bspw. die Kommission für Breitensport (Verbandsentwicklung) oder der Jugendausschuss haben sich auch innerhalb ihrer Gremien intensiver in Workshops damit befasst. So wurde Engagementförderung auch zum Thema des Qualifizierungsteils des Jugendtages der Deutschen Basketballjugend in Jena, an dem die Jugendverantwortlichen nahezu aller Landesverbände teilnahmen.



Im nächsten Schritt wurde für alle Beratungsregionen ein eintägiger Multiplikatoren-Workshop angeboten, für deren Durchführung das Beratungsteam speziell geschult wurde. In diesen Workshops wurden Hintergründe, Werkzeuge und konkrete Beispiele aus der Beratungspraxis vorgestellt. Die Teilnehmer und Teilnehmerinnen haben sich zudem in Gruppen aktiv mit einigen Themen auseinandergesetzt. Die Evaluation zeigt, dass diese Workshops von allen Beteiligten als äußerst sinnvoll und hilfreich bewertet wurden. Über diese Workshops fand das Thema Engagementförderung in zahlreichen weiteren Vereinen den Weg ins Leitbild.

Zum Thema Schule wurde bereits im ersten Projektjahr 2013 ein großes bundesweites Symposium in Frankfurt am Main durchgeführt, das mit über 100 Multiplikatoren aus Schulumfeld, Sport und Politik sehr gut besucht und sehr erfolgreich war.



Öffentlichkeitsarbeit und Veranstaltungen

Über die reine inhaltliche Arbeit hinaus trat das Projekt auch bei verschiedenen anderen Anlässen auf und wurde vorgestellt. Innerhalb der DBB-Strukturen waren das wie einleitend erwähnt die Verbandstage der Landesverbände oder auch die Versammlungen einzelner Bezirke oder Kreise. Darüber hinaus gab es Auftritte des Projektes u.a. beim Tag des Ehrenamtes der Freiwilligenzentrale Hagen, beim Vereinskongress des saarländischen Landessportverbandes, bei den Basketball-Länderspielen, beim Tag der offenen Tür des BMFSFJ, beim Tag der UN-Kinderrechtskonvention sowie beim Kongress „Junges Engagement“ der Deutschen Sportjugend. Über die intensive Bearbeitung des Themas Engagementförderung wurde der DBB auch Mitglied im Bundesnetzwerk Bürgerschaftliches Engagement (BBE), wo das Projekt im Rahmen einer Themenwoche im Newsletter vorgestellt wurde.

Nachhaltigkeit und Pilotfunktion

Der Ansatz des Projektes war es, eine Pilotfunktion im Sport auszuüben. Auch dieses Ziel wurde voll erreicht. Neben den anschließend aufgeführten Materialien und Strukturen hat das Projekt auch außerhalb des DBB und z.T. sogar außerhalb des Sports große Aufmerksamkeit erregt und die erhoffte Vorbildfunktion eingenommen. Besonders die im Rahmen des Projektes entwickelten Werkzeuge und die Umsetzung des theoretischen Modells in ein praktisches Beratungskonzept waren natürlich bei anderen Organisationen gefragt. So wurde das Projekt als eine Musterlösung eines Verbandes in einem Seminar zur Engagementförderung an der Führungsakademie des DOSB in

Köln vorgestellt. Im Anschluss traf sich das Projektteam mit Multiplikatoren aus anderen Spitzenverbänden wie dem DOSB, der Deutschen Sportjugend, dem Deutschen Fußball Bund und der Reiterlichen Vereinigung, um sich über Werkzeuge und Methoden auszutauschen. Ein intensiverer Austausch erfolgte mit dem „Tandem-Projekt“ zum attraktiven Ehrenamt des DOSB.

Im Landessportbund Niedersachsen wurde auf Basis der Erfahrungen des DBB-Projektes ein eigenes Ausbildungskonzept zur Engagementberatung im Sport entwickelt. Hier war ebenfalls der Bildungspartner des DBB, die Akademie für Ehrenamtlichkeit Deutschland, beteiligt. Inzwischen wurde beim LSB Niedersachsen das „BundesNetzwerk FreiwilligenMANAGEMENT im Sport“ ins Leben gerufen, dem auch der DBB angehört und die Projekterfahrungen aus seinem Pilotprojekt einbringen wird.





Material und Infrastruktur

Neben der genannten Reichweite und Vorbildrolle ist innerhalb des DBB durch die intensive Bearbeitung des Themas im Projektzeitraum viel entstanden, was der Verbandsarbeit nachhaltig Nutzen bringt. Im Wesentlichen sind das der Beratungsordner und diese Broschüre, aber auch andere Bausteine bleiben für die weitere Bearbeitung des Themas Engagement im Basketball erhalten.

So wurde eine E-Learning-Plattform eingerichtet, über die verschiedene Qualifizierungen für freiwillig Engagierte aus den Vereinen kostenlos und unkompliziert genutzt werden können. Darunter befindet sich ein im Rahmen des Projektes entwickeltes Engagementmodell für Schulen, ein Videotutorial zur Engagementförderung und zur Anwendung des Beratungsordners sowie Kurse für die Tätigkeiten am Kampfgericht oder das Schiedsrichterwesen. Die Qualifizierung für viele Engagementfelder kann zukünftig in vielen Bereichen somit individueller, zeitgemäßer und zielgruppenorientierter stattfinden und der Zugang zu einem Engagement somit erleichtert werden.

Die auf den Internetseiten und in den sozialen Netzwerken aufgebauten Bereiche sollen ebenfalls erhalten bleiben, so dass das Thema sich auch dauerhaft in der Außendarstellung des DBB wiederfindet und die nachhaltige Verankerung in der Verbandsarbeit widerspiegelt.

Fazit

Der Bedarf an Unterstützung in diesem Bereich in den Verbandsstrukturen ist deutlich spürbar und zunehmend. Alle am Projekt beteiligten Akteure und Organisationen haben den Nutzen des Projektes bestätigt und eine weitere Besetzung des Themas durch den DBB eingefordert.

Trotz des großen Bedarfes erfolgen Veränderungen in den fast rein ehrenamtlichen Strukturen des DBB und des Sports eher langsam. Die einzelnen Organisationen und Akteure brauchen Zeit, um sich neuen Themen zu stellen, als Organisation zu lernen und sich ggf. auch von alten Strukturen zu lösen. Dabei hat sich herausgestellt, dass Veränderungen einfacher werden, je konkreter und greifbarer die zur Verfügung gestellten Werkzeuge sind. Eine persönliche Beratung durch geschulte Kräfte vor Ort ist darüber hinaus sehr hilfreich, um einen solchen Veränderungsprozess und damit den Aufbau von Strukturen der Engagementförderung im Verein einzuleiten und dauerhaft voranzubringen.

Der DBB hat mit diesem Projekt für sich und andere Sportorganisationen das Thema Engagementförderung erfolgreich erschlossen und nachhaltig wirkende Strukturen und Werkzeuge geschaffen. Das Projekt ist damit zu einem echten Erfolgsprojekt geworden.



Ehrenamtsfreundliche Organisationskultur

Voraussetzung für eine erfolgreiche Engagementförderung in Sportvereinen

Damit eine gezielte Engagementförderung gelingen kann, müssen in Basketballvereinen einige Voraussetzungen gegeben sein. Da hierfür strategische Entscheidungen notwendig sind, ist es Aufgabe der Vereinsleitung, sich darum zu kümmern, dass diese Grundlagen vorhanden sind. Ohne diese Basis stehen die Maßnahmen, die im Rahmen der nächsten Schritte umgesetzt werden, auf wackeligen Füßen. Viele Probleme in der Zusammenarbeit unter Freiwilligen sind darauf zurückzuführen, dass diese Voraussetzungen fehlen.



Praxisbeispiel

Ehrenamtskoordinator/in
der Weddinger Wiesel

Die Grundlage für ehrenamtliches Engagement, eine ehrenamtsfreundliche Organisationskultur, war bei den Weddinger Wiesel durchweg gegeben. Mit der Teilnahme am Projekt „Teampayer gesucht: Engagier Dich!“ sollten die vorhandenen Strukturen zur Gewinnung und Bindung von Ehrenamtlichen professionalisiert werden. Zugleich wurde eine Verbesserung der Kommunikation und Vernetzung von bereits vorhandenen Ehrenamtlichen angestrebt. Der Vorstand konnte diese zusätzlichen Aufgaben nicht wahrnehmen und setzte deshalb einen Ehrenamtskoordinator/in ein. Er gehört inzwischen dem Beirat an und ist fester Ansprechpartner für die Ehrenamtlichen im Verein.

Bewusste Entscheidung für Engagementförderung

Nahezu alle Basketballvereine werden wesentlich durch die Arbeit Freiwilliger getragen. Ohne Ehrenamtliche geht es nicht. Trotzdem – oder gerade deswegen – haben sich viele Vereine nie bewusst für eine aktive Engagementförderung entschieden. Das bedeutet, dass es oft auch keine Ressourcen und/oder keine Ansprechperson für diesen Bereich gibt. Um erfolgreich eine gezielte Engagementförderung zu betreiben, muss der Vorstand möglichst geschlossen hinter dieser Entscheidung stehen.

Ansprechperson

Das Benennen einer Ansprechperson oder auch eines kleinen Teams von Ansprechpersonen für die Engagementförderung, die auch Ehrenamtskoordinatoren oder Ehrenamtskoordinatorinnen genannt werden, ist ein wichtiger Aspekt der Arbeit mit Freiwilligen. Sie können strategische Entscheidungen des Vereins in der Praxis umsetzen. Dazu benötigen sie die Unterstützung des Vorstands.



Positive Grundhaltung gegenüber freiwilligem Engagement

Fast jeder Basketballverein wird sagen, dass er mit freiwillig Engagierten zusammenarbeiten möchte. Aber vermittelt der alltägliche Umgang mit Freiwilligen dieselbe Botschaft? Damit sich neue Freiwillige finden, die Lust haben, sich in einem Verein zu engagieren, müssen sie das Gefühl haben, willkommen zu sein. Neben einer Kultur des Willkommenseins ist ein wertschätzender Umgang miteinander im Verein eine grundlegende Voraussetzung dafür, Engagierte langfristig an den Verein zu binden.

Rahmenbedingungen

Damit sich jede und jeder sicher und möglichst ohne Hindernisse in einem Basketballverein engagieren kann, müssen einige Rahmenbedingungen gegeben sein. Dazu gehören u. a.:

- Versicherungsschutz für Engagierte
- Ressourcen für die Kostenerstattung
- Ressourcen für die Aus-, Fort- und Weiterbildung Engagierter
- Zugang zu allen benötigten Informationen, Materialien und Räumen
- Möglichkeiten der Mitgestaltung

Das kann unser Verein tun

- Treffen Sie im Vorstand eine bewusste Entscheidung für die Engagementförderung.
- Benennen Sie eine Ansprechperson für das Thema oder besser noch: ein Team von 2–3 Personen.
- Achten Sie im Verein auf einen wertschätzenden Umgang untereinander.
- Prüfen Sie, welche Rahmenbedingungen schon vorhanden sind und welche noch geschaffen werden müssen.

Wussten Sie ...

23,4 % der Basketballvereine glauben, dass ihnen Freiwillige fehlen, weil niemand für das Thema zuständig ist.

DBB Online-Befragung 2013



Praxisbeispiel

Mitgliederbefragung beim VfB Friedrichshafen

Beim VfB Friedrichshafen lastete der Großteil der Arbeit auf einzelnen Schultern. Das Bestreben des Vereins bestand darin, Personen zu finden, welche bei der Bewältigung der alltäglichen Vereinsaufgaben helfen. Mit Hilfe der Vorlagen aus dem Beratungsordner, fand eine Befragung bei den Mitgliedern nach deren Engagementpotenzial statt. Bei der Auswertung von insgesamt 29 vorgestellten Positionen, kristallisierten sich 14 Personen heraus, die Interesse an einem freiwilligen Engagement zeigten. Die Mitgliederbefragung bewirkte eine Sensibilisierung innerhalb des Vereins, sich im Bereich Ehrenamt/freiwilligen Engagement breiter aufzustellen.

Eine Bedarfs- und Bedürfnisanalyse durchführen

Wen brauchen wir – jetzt und in Zukunft?

Vielen Vereinen ist klar, dass sie mehr freiwillig Engagierte gut gebrauchen können. Nicht immer gibt es jedoch einen Überblick darüber, für welche Positionen gerade Freiwillige gesucht werden. Um sich hier Klarheit zu verschaffen, ist es eine gute Idee, eine Bedarfsanalyse durchzuführen. Dazu wird eine Liste mit allen Aufgaben erstellt, die im Verein anfallen, und anschließend geprüft, welche dieser Aufgaben momentan bereits durch Freiwillige ausgeführt werden. Dabei empfiehlt es sich, langfristig zu denken und auch Aufgaben mit aufzunehmen, die in Zukunft hinzukommen sollen oder für die in absehbarer Zeit die Person, die diese Position momentan ausfüllt, wegfallen wird.

Verschiedene Personen können oder wollen unterschiedlich viel Zeit in ihr Engagement investieren. Deshalb sollte darauf geachtet werden, ein breit gefächertes Angebot an längerfristigen und zeitlich begrenzten Aufgaben sowie Engagementmöglichkeiten mit verschiedenen Zeitbedarfen anzubieten.

TIPP // Wenn Sie für alle potenziellen Tätigkeiten im Verein bzw. der Abteilung ein Aufgabenprofil erstellt haben, können Sie diese zu einem Engagementkatalog zusammenfassen. Auf diesen können Sie dann zurückgreifen, wenn wieder eine Position zu besetzen ist.

Bedürfnisse der Engagierten kennen

Es ist ebenso wichtig zu wissen, welche Engagierten mit welchen Fähigkeiten, Vorlieben und Wünschen es im Verein gibt. Deshalb sollte parallel zur Bedarfsseite auch eine Bedürfnisanalyse durchgeführt werden. Hierbei werden die Engagierten im Verein mündlich oder schriftlich befragt, wie es ihnen mit ihrem freiwilligen Engagement geht und ob sie ggf. daran interessiert wären, eine andere, oder sogar eine zusätzliche, Aufgabe zu übernehmen. Es sollte auch gefragt werden, ob sie sich eigentlich weniger



engagieren möchten. Eine solche Bedürfnisanalyse kann auch bisher nicht freiwillig engagierte Vereinsmitglieder sowie Freunde und Freundinnen oder Familienangehörige von Mitgliedern, die Interesse an einem Engagement haben könnten, einbeziehen. Oft finden sich auf diesem Weg bereits Kandidatinnen und Kandidaten für aktuell zu besetzende Positionen. Außerdem ist es eine gute Möglichkeit, die Freiwilligen in ihren Bedürfnissen näher kennenzulernen und ihnen darin entgegenkommen zu können.

TIPP // Wenn Sie die Befragung mündlich durchführen, machen Sie sich unbedingt Notizen, damit Sie die Ergebnisse später besser auswerten können.

Aufgabenprofile – Welche Fähigkeiten für welche Tätigkeiten?

Um sich selber darüber klar zu werden, welche Aufgaben eine bestimmte Funktion beinhaltet und welche Voraussetzungen jemand dafür mitbringen muss, bietet es sich an, ein Aufgabenprofil zu erstellen. Darin sollten die folgenden Punkte enthalten sein:

- Titel, Bezeichnung und Beschreibung der Tätigkeit
- Schnittstellen im Verein / Abteilung
- Zeitaufwand und Einsatzdauer
- Einsatzorte
- Erwartete Kompetenzen
- Voraussetzungen
- Was bieten wir?

Das kann unser Verein tun

- Erstellen Sie eine Liste der Aufgaben, die in Ihrem Verein anfallen, und notieren Sie, für welche davon Freiwillige gesucht werden.
- Schreiben Sie Aufgabenprofile zur genaueren Beschreibung der Tätigkeiten.
- Stellen Sie die Bedürfnisse der bereits im Verein engagierten Personen fest und gehen Sie so weit wie möglich darauf ein (siehe dazu auch die folgenden Schritte).

Wussten Sie ...

Nur 23,6 % der Basketballvereine arbeiten mit Aufgabenprofilen. 20,5 % planen vor Projektbeginn, diese in Zukunft zu nutzen.

DBB Online-Befragung 2013



Ansprache, Gewinnung und Aufgabenübertragung in Sportvereinen



TIPP // Wenn Sie sich ein Bild der Zielgruppe gemacht haben, sollten Sie dieses einem Realitätscheck unterziehen. Sprechen Sie mit Vertreterinnen und Vertretern der Zielgruppe über ihre Lebenssituation, Interessen und Motive und korrigieren Sie Ihre Vorstellungen gegebenenfalls.

Basketballvereine haben grundsätzlich zwei Möglichkeiten Personen zu finden, die anfallende Aufgaben und zu besetzende Positionen übernehmen. Zum einen können sie Menschen aus dem eigenen Verein bzw. dem Umfeld des Vereins suchen, die an einem freiwilligen Engagement interessiert sind oder sich noch stärker engagieren möchten. Diese Möglichkeit bietet sich vor allem dann an, wenn eine Aufgabe gewisse Vorkenntnisse des Vereinslebens voraussetzt. Zum anderen kann man versuchen, neue Engagierte von außerhalb des Vereins zu gewinnen. Gerade wenn eine Person bestimmte Kenntnisse und Fähigkeiten mitbringen muss, die bisher niemand im Umfeld des Vereins erfüllt, ist dies eine naheliegende Option. Natürlich kann auch eine Kombination beider Ansätze verfolgt werden.

Vereinseigenes Potenzial aktivieren

Will man bereits engagierte oder bisher noch nicht engagierte Mitglieder bzw. Freundinnen und Freunde, Partner und Partnerinnen oder Eltern von Mitgliedern dafür gewinnen, eine (weitere) Aufgabe im Verein zu übernehmen, bietet eine Bedürfnisanalyse wie in Schritt 2 beschrieben eine gute Grundlage. Aber auch ohne eine solche kann man sich fragen:

- Kommt das Potenzial unserer freiwillig Engagierten bei ihren momentanen Tätigkeiten optimal zum Blühen?
- Welche Motivationen und Erwartungen haben die Freiwilligen in Bezug auf ihr Engagement, und werden diese in ihrer aktuellen Tätigkeit erfüllt?
- Welche Kenntnisse und Fähigkeiten bringen unsere aktiven Mitglieder / Personen im Umfeld des Vereins mit, die noch nicht zum Einsatz kommen?

Oft stellt man fest, dass die Vereinsmitglieder ein ungeahntes „schlummerndes“ Potenzial mitbringen, das nur darauf wartet, geweckt zu werden. Um dieses Potenzial zu aktivieren, empfiehlt es sich, die Verantwortlichen in den verschiedenen Arbeitsbe-



reichen miteinzubeziehen. Sie kennen die Personen, die in ihrem Bereich die Angebote des Vereins nutzen, oft besser und können vielleicht auch weitere Personen empfehlen, die dem Verein verbunden sind.

Gewinnung Freiwilliger von außerhalb des Vereins

Kann niemand im Verein bzw. im Umfeld des Vereins die benötigten Kenntnisse und Fähigkeiten für eine Aufgabe einbringen? Oder möchte sich der Basketballverein vielleicht ganz bewusst an eine neue oder unterrepräsentierte Zielgruppe wenden? Dann ist es an der Zeit, außerhalb des Vereins um neue Engagierte zu werben.

Am Anfang dieser Werbung steht die Frage nach der Zielgruppe. Sie ist die Voraussetzung dafür, dass der Verein ein ansprechendes Engagementangebot entwickelt und die richtigen Werbewege nutzt.

Engagementangebote

Nachdem der Verein weiß, an wen er sich richten möchte, kann nun der Werbetext für eine konkrete freiwillige Tätigkeit verfasst werden: das Engagementangebot. Es sollte Folgendes enthalten:

- eine kurze Vorstellung des Vereins
- die zu übernehmenden Aufgaben
- die dafür benötigten Qualifikationen
- was der Verein seinen Freiwilligen zu bieten hat.

Wussten Sie ...

Die direkte Ansprache von Personen ist häufig ausschlaggebend für eine freiwillige Tätigkeit. 64,6 % der Freiwilligen im Sportbereich sind auf diesem Wege zu ihrem Engagement gekommen. Nur 33,6 % der freiwillig Engagierten ergriffen selbst die Initiative.

Braun 2011, S. 40

Praxisbeispiel

Elterntag beim UBC Münster

Dem UBC Münster fehlte es im Bereich von einzelnen Aufgaben, besonders in der Organisation von Events, an Unterstützung. Mit seiner großen Mitgliederzahl wies er allerdings reichlich Potenzial für die Gewinnung neuer freiwilliger Helfer/innen auf. Um dieses aber auch zu erreichen, richtete der Verein einen Elterntag aus. Dabei lud der Verein alle Eltern der aktiv spielenden Kinder und Jugendlichen ein, um nach einer kurzen Begrüßung sich in Gruppen eingeteilt mit Fragen des Vereins bzgl. der Unterstützung der Jugendmannschaften und des gesamten Vereins auseinanderzusetzen. Dadurch fanden sich aus der Elternschaft sechs neue Teambetreuer, sowie drei Basketball-Camp-Organisatoren.



Modell und Inhalte der Grafik: modifiziert nach: Kegel, Thomas; Reifenhäuser, Carola: Fibel Freiwilligenkoordination –Basiskurs. Hrsg. Akademie für Ehrenamtlichkeit Deutschland, 4. Auflage, Berlin, 2009.



Das kann unser Verein tun

- Hören Sie sich unter den Vereinsmitgliedern und im Umfeld des Vereins um, wer an einem freiwilligen Engagement Interesse haben könnte, und sprechen Sie aktiv die Menschen darauf an!
- Schreiben Sie Engagementangebote und werben Sie damit, auch innerhalb des Vereins und im vereinsnahen Umfeld.
- Führen Sie Erstgespräche mit Interessierten und bieten Sie Schnupperphasen an.

TIPP // Ein Erstgespräch kann am Spielfeldrand oder an einem ungestörten Ort stattfinden. Welchen Rahmen man wählt, hängt von der interessierten Person und der Aufgabe ab, um die es geht.

Wenn der Verein zuvor Aufgabenprofile erstellt hat, bilden diese eine gute Grundlage für die inhaltliche Beschreibung der Tätigkeit, für die ein Engagementangebot verfasst wird.

Als nächstes muss der passende Ort und das richtige Medium gewählt werden, um das Engagementangebot bekannt zu machen. Hier gibt es zahlreiche Möglichkeiten, von Schwarzen Brettern über Social Media bis zu Artikeln in Wochenblättern. (siehe Abbildung „Training 4 Volunteers Projekt“, Seite 8) Wofür man sich entscheidet, hängt ganz von der Zielgruppe ab. Engagementangebote eignen sich zudem sehr gut für Werbung innerhalb des Vereins und im vereinsnahen Umfeld.

Gegenseitiges Kennenlernen

Wenn es Interessierte für ein freiwilliges Engagement gibt, ist es eine gute Idee, diese zu einem Erstgespräch einzuladen, bei dem sich beide Seiten kennenlernen und feststellen können, ob sie zueinander passen. Themen eines Erstgesprächs sollten sein:

- eine kurze Vorstellung des Vereins und der Engagementmöglichkeiten
- Rahmenbedingungen des Engagements
- Kenntnisse und Fähigkeiten der/des potenziellen Freiwilligen
- Erwartungen und Wünsche an das Engagement

Wenn beide Seiten sich für eine Zusammenarbeit entscheiden, kann zunächst eine Schnupperphase von einigen Wochen vereinbart werden, die ein näheres Kennenlernen ermöglicht. Wichtig für ein beiderseitig gelungenes Engagement ist es außerdem, klare Absprachen zu treffen, z. B. über den Umfang des Engagements, die Tätigkeiten sowie Rechte und Pflichten. Darüber hinaus wird das Unterzeichnen eines Ehrenkodex empfohlen. Die Vorlage hierfür finden Sie auf der Website des DBB. Obligatorisch ist inzwischen das „Erweiterte Führungszeugnis“, welches von Vereinen kostenfrei beantragt werden kann.



Orientierung und Einarbeitung von Freiwilligen

Ein gelungener Einstieg in ein freiwilliges Engagement ist wichtig, um Freiwillige nicht gleich wieder abzuschrecken, sondern sie dauerhaft an den Basketballverein zu binden. In der Einführungsphase müssen Freiwillige alle Informationen erhalten, die sie benötigen, um ihre Tätigkeit ausführen zu können und sich willkommen und eingebunden zu fühlen. Auch Freiwillige, die vorher bereits in einem anderen Bereich engagiert waren, benötigen möglicherweise mit der Aufnahme einer neuen oder zusätzlichen Tätigkeit eine erneute Einarbeitung.

Die Einführung findet auf verschiedenen Ebenen statt.

Inhaltliche Einführung

Hier erfahren Freiwillige mehr über den Verein und lernen bspw. die Struktur, Abläufe und Kommunikationswege des Vereins kennen.

Organisatorische Einführung

Dabei geht es – wie die Bezeichnung schon sagt – um Organisatorisches. Die Freiwilligen erhalten eine Einführung in Räumlichkeiten, Materialien und Geräte und erfahren, an wen sie sich wenden können, wenn sie etwas benötigen.

Persönliche Einführung

Bei der persönlichen Einführung wird der oder die neue Freiwillige den Personen im Verein persönlich vorgestellt, mit denen er oder sie regelmäßig zu tun haben wird. Darüber hinaus empfiehlt es sich, neue Engagierte über einen Aushang am Schwarzen Brett oder eine Meldung auf der Vereins-Website allen Vereinsmitgliedern bekannt zu machen.

TIPP // Stellen Sie eine Informationsmappe zusammen, die alle wichtigen Informationen zum Verein und den organisatorischen Gegebenheiten für freiwillig Engagierte enthält. Diese ersetzt nicht die persönliche Vermittlung dieser Informationen durch eine Ansprechperson, gibt Freiwilligen jedoch eine kompakte Übersicht zum späteren Nachschlagen.



Wussten Sie ...

Für 68,1 % der Freiwilligen im Sportbereich ist das Zusammenkommen mit anderen Menschen eine wichtige Motivation für freiwilliges Engagement. Für weitere 27,9 % spielt es zumindest eine gewisse Rolle.

Braun 2011, S. 42

Begleitende Einarbeitung

Gerade zu Beginn ihres Engagements werden Freiwillige viele Fragen zum Verein und seinen Abläufen haben. Deshalb sollten eine oder sogar mehrere Ansprechpersonen für verschiedene Belange (z. B. fachliche und persönliche) benannt werden, an die sich der oder die neue Freiwillige bei Fragen wenden kann. Eine ganz besonders enge Begleitung während der Einstiegsphase bietet ein Buddy- oder Mentoringprogramm. Hierbei wird neuen Freiwilligen eine Person, die sich schon lange im Verein engagiert, zur Seite gestellt, die für alle Fragen rund um den Verein zur Verfügung steht.

TIPP // Für neue wie für alteingesessene Engagierte ist es schön, wenn sie regelmäßig Gelegenheit haben, sich untereinander auszutauschen. Zu diesem Zweck kann ein Basketballverein z. B. einen Stammtisch oder jahreszeitliche Feste wie Grillen im Sommer anbieten.

Das kann unser Verein tun

- Erstellen Sie eine Checkliste mit allen wichtigen Informationen für neue Freiwillige und legen Sie fest, wer diese Informationen vermittelt.
- Fragen Sie langjährige Freiwillige, ob sie bereit wären, die begleitende Einarbeitung neuer Freiwilliger zu unterstützen.
- Organisieren Sie regelmäßige Stammtische oder jahreszeitliche Feste für alle freiwillig Engagierten.

Praxisbeispiel

Trainerunterlagen BG Hamburg-WEST

Um Trainer/innen einen kompakten Überblick über ihr Engagement zu geben, hat die BG Hamburg-WEST in einer Mappe wichtige Trainerunterlagen mit Wissenswerten rund um den Trainerjob im Verein zusammengestellt. Unterteilt ist die Mappe in verschiedene Bereiche. So gibt es eine Coaches – Guideline, worin alle wichtigen Aufgaben für das Spiel des eigenen Teams sowie der gesamten Spieltagsorganisation des Vereins dargelegt werden. Dazu gehören auch Verhaltensregeln in Bezug auf Fairness und Außendarstellung. Ein weiterer Bestandteil der Unterlagen ist die jeweilige Hallenordnung beim Trainings- und Spielbetriebs, deren Einhaltung in der Verantwortung der Coaches liegt. Um die (steuer-) rechtlichen Formalitäten des Trainerjobs zu erleichtern, sind in den Unterlagen bereits die nötigen Formulare angefügt.



Aus- und Weiterbildung von Freiwilligen



Aus- und Weiterbildungen sind manchmal zwingend notwendig, damit freiwillig Engagierte Qualifikationen erlangen, die sie für die Ausübung ihrer Tätigkeit benötigen, beispielsweise eine Schiedsrichterlizenz. Fortbildungsmaßnahmen sollten aber nicht ausschließlich das Nötigste vermitteln, sondern den Freiwilligen auch eine Möglichkeit zur persönlichen Weiterentwicklung bieten. Sie stellen somit auch eine Form der Anerkennung für das geleistete Engagement dar.

Qualifizierungsbedarfe ermitteln

Bei neuen Freiwilligen sollte es Teil des Erstgesprächs sein, zu klären, welche Kenntnisse und Fähigkeiten der oder die Engagierte besitzt bzw. sich noch aneignen sollte oder möchte. Die Notwendigkeit bzw. das Bedürfnis nach Weiterbildung sollte jedoch auch in regelmäßigen Entwicklungs- und Feedbackgesprächen mit Freiwilligen, die bereits länger engagiert sind, thematisiert werden (siehe hierzu auch Schritt 7–9).

Manche Bedarfe können möglicherweise auch durch informelles Lernen in der Tätigkeit selbst gedeckt werden. Wo dies keine geeignete Option ist, sollten formale Qualifizierungsmaßnahmen angeboten werden.

Planung von Qualifizierungsmaßnahmen

Es empfiehlt sich, die Freiwilligen in die Planung von Qualifizierungsmaßnahmen miteinzubeziehen. So erfährt man bspw., für welche Themen ein Weiterbildungsbedarf besteht, welcher zeitliche Umfang für die Engagierten machbar ist und welche Formate und Arbeitsformen gewünscht werden. Außerdem können so insbesondere vereinsinterne Schulungen gezielt auf das Erfahrungswissen der Engagierten zugeschnitten werden.

TIPP // Stellen Sie Freiwilligen eine Bescheinigung über ihre Teilnahme an vereinsinternen Fortbildungen aus. Gerade für jüngere Freiwillige oder solche, die sich beruflich umorientieren wollen, sind Qualifizierungsnachweise eine Form der Anerkennung, die für ihren Lebensweg sehr nützlich sein kann.



Angebote des DBB

Für externe Qualifizierungsmaßnahmen hat das Ressort Trainer und Bildung des DBB vor allem im Bereich der Trainer- und Schiedsrichterausbildung, aber auch für Betreuerinnen und Betreuer ein umfassendes Qualifizierungsangebot. Das Ressort Jugend und Schule bietet zudem Fortbildungen für Sportlehrkräfte an. Lehrmaterialien können ebenfalls über das Jugend- oder Trainerressort bezogen werden.

Das kann unser Verein tun

- Erheben Sie in Erst-, Entwicklungs- und Feedbackgesprächen mit den Freiwilligen in Ihrem Verein den Aus- und Weiterbildungsbedarf.
- Planen Sie unter Rücksprache mit den Freiwilligen passgenaue Qualifizierungsangebote. Dies können externe oder vereinsinterne Angebote sein.
- Bescheinigen Sie den freiwillig Engagierten die Teilnahme an vereinsinternen Qualifizierungen und die darin erworbenen Qualifikationen.

Wussten Sie ...

Laut Sportentwicklungsbericht ist das Anbieten von Lehrgängen, Schulungen, Seminaren und Ausbildung in 67,7 % der Fälle eine erfolgreiche Strategie zur Bindung von Trainer/innen und Übungsleiter/innen.

Breuer/Feiler/Wicker
2013, S. 32

Praxisbeispiel

**Qualifizierungs-Checklisten
beim Mahlower SV e.V.**

Früher hatte der Mahlower SV keinen Überblick darüber, welche Qualifikationen seine freiwillig Engagierten besaßen. Angestoßen durch das Projekt „Teampayer gesucht: Engagier Dich!“ hat der Verein damit begonnen, mithilfe einer selbst entwickelten Checkliste die vorhandenen Qualifikationen seiner Trainer/innen und Schiedsrichter/innen systematisch zu erfassen. Nun nimmt er die Aus- und Weiterbildungsangebote des DBB und des Landesverbandes intensiver wahr. Dadurch und durch die Reaktivierung ruhen der SR-Lizenzen konnte die Zahl der aktiven Schiedsrichter/innen erhöht und so Strafgebühren für den Einsatz nicht lizenzierter Schiedsrichter/innen vermieden werden.



AUSZEICHNUNGEN EHRUNGEN
PREISE MEDAILLEN ENGAGEMENTNACHWEIS
EMPFÄNGE EMPFEHLUNGSSCHREIBEN
EHRENMITGLIEDSCHAFTEN
BERICHTERSTATTUNG IN DEN MEDIEN
GEBURTSTAGSKARTEN GRUSSWORTE
AUFMERKSAMKEITEN EINLADUNGEN
DANKE SAGEN
KLEINE PRÄSENTE BLUMENSTRAUSS
EINTRITTSKARTE FÜR BASKETBALLSPIEL
GESELLIGE EVENTS HÖHERES VEREINSAMT
KOSTENLOSE RAUMNUTZUNG
ÜBERNAHME VON FORTBILDUNGSKOSTEN
SPONSORINGLEISTUNGEN RAUM FÜR FEHLER
AUFWANDSENTSCHÄDIGUNG
AUSLAGENERSTATTUNG
MITGESTALTUNGSMÖGLICHKEITEN
ENTSCHEIDUNGSKOMPETENZEN
RAUM ZUM AUSPROBIEREN

Praxisbeispiel

Dankesbriefe des GTV Gütersloh

Die Basketballabteilung des GTV Gütersloh hatte sich bisher vor allem nach Veranstaltungen, bei der Erfüllung von Aufgaben und zwischendurch persönlich mündlich bei ihren Engagierten bedankt. Im Zuge der Engagementförderung in der Abteilung wurden nun schriftliche und persönliche Dankesbriefe an Ehrenamtliche und freiwillig Engagierte aus den Bereichen Vorstand und Trainerwesen, sowie an die Sponsoren verfasst und zu Weihnachten verschickt. Es gab viel positives Feedback und persönliche Reaktionen (Dank) der Empfänger/innen. Die Briefe sollen zu einem festen Bestandteil der Anerkennungskultur in der Abteilung werden.

Anerkennung und Belohnung freiwilligen Engagements

Eine gelebte Anerkennungskultur in einem Basketballverein ist das beste Mittel, um Freiwillige an den Verein zu binden. Freiwillige, die das Gefühl haben, dass ihre Arbeit nicht wertgeschätzt wird, hält es wahrscheinlich nicht lange in ihrem Engagement.

Formen der Anerkennung

Man kann zwischen den folgenden Kategorien unterscheiden:

- immaterielle Anerkennungsformen (bspw. Ehrenmitgliedschaften, Danksagungen),
- geldwerte Anerkennungsformen (z. B. Übernahme von Qualifizierungskosten, kostenlose Raum- und Gerätenutzung),
- monetäre Anerkennungsformen (z. B. in Form von Aufwandsentschädigungen),
- Berücksichtigung Freiwilliger bei der Organisationsentwicklung des Vereins (z. B. durch eine gute Einarbeitung und Begleitung, das Schaffen von Mitgestaltungsmöglichkeiten und die Übertragung von Entscheidungskompetenzen) und
- Qualifizierungen als Anerkennungsform (durch formelle und informelle Lernmöglichkeiten).

Anerkennungskultur leben

Möglichkeiten der Anerkennung gibt es also zahlreiche. Damit sie ihr Ziel, einer oder einem Freiwilligen Wertschätzung zu vermitteln, jedoch auch erreichen, ist das „Wie“ mindestens so entscheidend wie das „Was“. Wichtig ist beispielsweise, individuell passende Formen der Anerkennung für einzelne Engagierte zu finden, damit diese sich persönlich angesprochen fühlen. Außerdem sollte ein wertschätzendes Dankeschön bei einer kontinuierlichen Tätigkeit auch regelmäßig und bei besonderen Leistungen



Das kann unser Verein tun

- Leben Sie eine Kultur der Wertschätzung untereinander. Sagen Sie z. B. öfter mal Danke!
- Erstellen Sie eine Liste der Anerkennungsformen, die Sie bereits praktizieren.
- Überlegen Sie, welche Formen der Wertschätzung Sie ggf. systematischer oder zusätzlich umsetzen möchten.
- Benennen Sie eine Person, die dafür verantwortlich ist, dass die Anerkennungskultur tatsächlich umgesetzt wird.

TIPP // Die meisten Bundesländer, Kreise und Städte bieten Formen der Anerkennung freiwilligen Engagements an, beispielsweise Freiwilligenpässe. Diese können Personen ausgestellt werden, die sich in einem bestimmten Umfang engagieren, und dienen als Beleg des Engagements, der z. B. Bewerbungen beigelegt werden kann.

oder einem punktuellen Engagement möglichst zeitnah geäußert werden. Und natürlich gilt das Prinzip der Angemessenheit und Gleichbehandlung: Wer sich nur kurz oder im geringen Umfang engagiert, erhält eine kleine Aufmerksamkeit, Freiwillige mit langfristigen oder umfänglichen Aufgaben ein entsprechend größeres Dankeschön.

TIPP // Auch leitende Freiwillige, beispielsweise ehrenamtliche Vorstände, sollten Anerkennung und Wertschätzung erfahren, werden aber leider allzu oft vergessen.

Anerkennungskultur planen

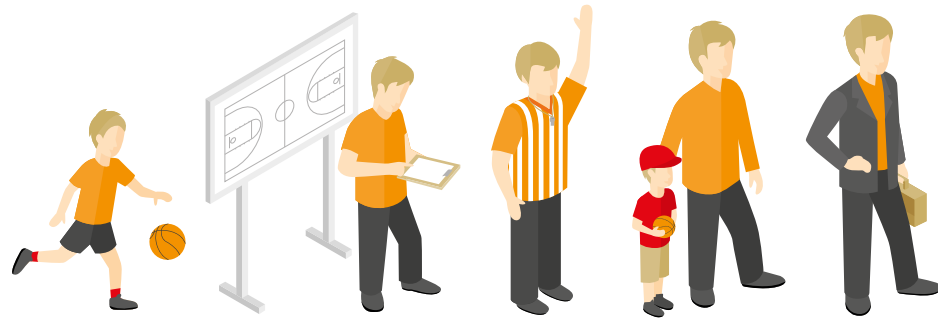
Bei der Etablierung oder Ausweitung der Anerkennungskultur in einem Basketballverein ist es empfehlenswert, sich zunächst einen Überblick über die Formen der Anerkennung zu verschaffen, die bereits spontan oder geplant praktiziert werden. Anschließend kann überlegt werden, welche Formen systematischer umgesetzt werden oder neu hinzukommen sollen.

Damit eine Kultur der Anerkennung auch tatsächlich gelebt wird und nicht im manchmal hektischen Vereinsalltag untergeht, ist es eine gute Idee, eine verantwortliche Person zu benennen, die auf die Umsetzung achtet. Das kann zum Beispiel der Ehrenamtskoordinator oder die Ehrenamtskoordinatorin sein.



TIPP // Regelmäßige Entwicklungs- und Feedbackgespräche mit allen Freiwilligen des Vereins sind in der Regel nicht durch eine Person zu bewältigen. Es empfiehlt sich, die Aufgabe aufzuteilen, so dass beispielsweise der Schiedsrichterwart mit den Schiedsrichterinnen und Schiedsrichtern spricht, die Sportwartin mit den Trainern und Trainerinnen usw.

Bindung von Freiwilligen



Zu einer guten Begleitung von Freiwilligen gehört auch, dass man sich regelmäßig die Zeit nimmt, ihre Tätigkeit auszuwerten, ihnen Möglichkeiten zur Weiterentwicklung anzubieten und das Engagement an ggf. veränderte Bedürfnisse anzupassen. Diese Ziele lassen sich am besten durch regelmäßige Entwicklungs- und Feedbackgespräche erreichen.

In regelmäßigen Gesprächen kann man Unzufriedenheit aufseiten der Freiwilligen frühzeitig erkennen, bevor sie so groß wird, dass der oder die Freiwillige selbst das Gespräch sucht, um möglicherweise sein oder ihr Engagement zu beenden. In regelmäßigen Abständen angesetzte Gespräche haben außerdem den Vorteil, dass sich Schwierigkeiten mit einer oder einem Freiwilligen ansprechen lassen, ohne dass sie oder er das Gefühl hat, „einbestellt“ worden zu sein, um kritisiert zu werden. Das Interesse am Wohlergehen und der Zufriedenheit der Freiwilligen, das durch regelmäßige Feedbackgespräche zum Ausdruck kommt, stellt zudem eine Form der Anerkennung für das freiwillige Engagement dar.

Am Ende des Gesprächs sollte eine Art Zielvereinbarung stehen, die festhält, welche Lernmöglichkeiten für den Freiwilligen oder die Freiwillige geschaffen werden und wie seine oder ihre Aufgaben ggf. angepasst werden.

Praxisbeispiel

Vorstandsworkshop beim BBV Landau

Die Korbjäger des BBV Landau haben sich (selbst-)verpflichtet, nach jeder Saison einen Vorstandsworkshop durchzuführen, der sich vornehmlich damit beschäftigt, die vergangene Spielzeit konstruktiv, ehrlich und offen aufzuarbeiten. Neben sportlichen Themen, werden vor allem zwischenmenschliche Konflikte und Vorkommnisse sowie das Entwicklungspotenzial des Vereins diskutiert. Eine vorab versendete Tagesordnung, ein ruhiger Besprechungsort sowie ein Moderator sorgen für die nötige Struktur. Die Ergebnisse werden protokolliert und den Mitgliedern – im Sinne der Transparenz – auf der Abteilungsversammlung vorgestellt.



(Selbst-)Evaluierung

Bei der Auswertung (Evaluierung) der Tätigkeit von Freiwilligen ist eine wertschätzende Haltung unabdingbar. Wenn es Probleme mit der Zusammenarbeit gibt, ist es eine gute Idee, den Freiwilligen die Möglichkeit zu geben, diese selbst anzusprechen. So kann man zu Beginn des Gesprächs beispielsweise fragen, wie es aus Sicht des/der Freiwilligen läuft. Kritik an der Arbeit von Freiwilligen sollte, wenn sie unvermeidbar ist, immer konstruktiv und auf die Aufgabe, nicht auf die Person bezogen, geäußert werden.

Lern- und Entwicklungsmöglichkeiten schaffen

Für viele Freiwillige sind Lern- und Entwicklungsmöglichkeiten im Engagement wichtig. Dies kann mit neuen Aufgaben einhergehen (dazu mehr weiter unten). Möglicherweise haben Freiwillige aber über die für ihre Tätigkeit unbedingt erforderlichen Kenntnisse und Fähigkeiten hinaus das Bedürfnis, weitere Kenntnisse und Einblicke zu erlangen, die ihnen auch die Möglichkeit bieten, sich persönlich weiterzuentwickeln. Solche informellen Lernmöglichkeiten, die nicht unmittelbar die Aufgaben der Freiwilligen betreffen – beispielsweise die Teilnahme an Sitzungen – sollten, wo immer möglich, gefördert werden, wenn der Wunsch danach im Gespräch mit Freiwilligen geäußert wird.

Aufgaben anpassen

Ein wichtiges Ziel von Entwicklungs- und Feedbackgesprächen liegt darin, einer Über- oder Unterforderung der Freiwilligen vorzubeugen. So muss der Wunsch von Freiwilligen, sich im geringeren Umfang zu engagieren oder gar eine Auszeit vom Engagement zu nehmen, unbedingt respektiert und unterstützt werden. Möglicherweise sind Freiwillige ihrer alten Aufgabe aber auch „entwachsen“ und möchten gerne eine Tätigkeit übernehmen, in der sie mehr Verantwortung tragen. Gemeinsam mit der oder dem betreffenden Freiwilligen kann überlegt werden, wie die aktuellen Anforderungen und Aufgaben so angepasst werden können, dass er oder sie das Engagement gerne fortsetzt.

Das kann unser Verein tun

- Legen Sie fest, wer in Ihrem Verein mit welchen Freiwilligen regelmäßige Entwicklungs- und Feedbackgespräche führt.
- Entwickeln Sie ggf. einen Leitfaden für diese Gespräche.
- Halten Sie die Ergebnisse der Gespräche und die darin getroffenen Vereinbarungen schriftlich fest.

TIPP // Schulen Sie die Personen, die Entwicklungs- und Feedbackgespräche führen, in Gesprächsführung und Umgang mit Problemen und Kritik. Eine gute Grundlage hierfür liefern z. B. Materialien des DOSB zum Konfliktmanagement (siehe Literaturverzeichnis).



Verabschiedung von Freiwilligen

TIPP // Ein Referenzschreiben sollte man Freiwilligen nur ausstellen, wenn man sich mit den sprachlichen Konventionen eines solchen Schreibens auskennt. Ansonsten ist man mit einem einfachen Engagementnachweis auf der sicheren Seite.



Natürlich verliert kein Basketballverein gerne Freiwillige. Wenn das freiwillige Engagement aber seitens der oder des Freiwilligen bzw. seitens des Vereins beendet wird, ist es dennoch wichtig, die Verabschiedung gut zu gestalten. Neben der wichtigen Wertschätzung für das geleistete Engagement tragen ehemalige Freiwillige auch zum Ruf des Vereins bei und es besteht außerdem immer die Möglichkeit, dass sich Ehemalige zu einem späteren Zeitpunkt erneut für ein Engagement entscheiden.

Umgang mit dem Weggang

Wie man mit dem Weggang einer oder eines Freiwilligen umgeht, hängt auch davon ab, von wem der Wunsch, die Zusammenarbeit zu beenden, ausgeht.

Wird das Engagement durch die oder den Freiwilligen beendet, sollte man:

- sein Bedauern ausdrücken, aber nicht mit allen Mitteln versuchen, sie oder ihn zu halten,
- sich nach den Gründen für den Weggang erkundigen,
- anbieten, in Kontakt zu bleiben (beispielsweise durch den Vereins-Newsletter oder Einladungen zu Festen),
- sagen, dass man sich über ein erneutes Engagement zu einem späteren Zeitpunkt freuen würde.

Praxisbeispiel

Engagementnachweis der Uelzen Baskets

Die Uelzen Baskets verfolgten in ihrer Verabschiedungskultur ein persönliches Dankeschön, gepaart mit einer kleinen Aufmerksamkeit. Um die Tätigkeit des Einzelnen noch mehr zu würdigen, fertigen sie nun, nach Vorlage der DBB-Materialien, für die ausscheidenden Personen einen Engagementnachweis an. Darin enthalten sind die ausgeübten Tätigkeiten beim Verein, die absolvierten Aus-, Fort- und Weiterbildungen sowie Zeitraum und -umfang des geleisteten Engagements. Neben den Wirkungen der Anerkennung und Wertschätzung gegenüber der erbrachten Arbeit, kann der Nachweis auch als Unterlage für Bewerbungen hilfreich sein.



Das kann unser Verein tun

- Überlegen Sie sich verschiedene Rituale für die Verabschiedung von Freiwilligen je nach Länge und Umfang ihres Engagements.
- Erstellen Sie eine Vorlage für eine Engagementbescheinigung, die Sie (ehemaligen) Freiwilligen ausstellen können.
- Fragen Sie nach den Gründen für den Weggang und lernen Sie als Verein ggf. daraus.

In einigen Fällen kann die Zusammenarbeit mit Freiwilligen jedoch auch konfliktbeladen sein. Wenn Versuche, diese Konflikte zu lösen, scheitern, ist es möglicherweise notwendig, sich von dem oder der betreffenden Freiwilligen zu trennen. In diesem Fall sollte man:

- die Gründe für diese Entscheidung nennen,
- dem oder der Freiwilligen danken, auch wenn es Konflikte gab,
- ggf. ein anderes Engagement vorschlagen, wenn man den oder die Freiwillige prinzipiell für geeignet hält.

Freiwilligen danken

Es ist eine gute Idee, Rituale für die Verabschiedung von Freiwilligen im Verein festzulegen. Beispielsweise kann man Freiwilligen mit einer persönlichen Karte für ihr Engagement danken oder das Weggehen auf der Webseite verbunden mit einer Dankagung bekanntgeben. Dabei sollte die Form der Verabschiedung der Dauer und dem Umfang des Engagements entsprechen. Auch eine Bescheinigung des Engagements ist eine Form des Dankeschöns.

Aus dem Weggang lernen

Vor ihrem Weggang sollte mit Freiwilligen möglichst ein Abschlussgespräch geführt werden, in dem das Engagement noch einmal reflektiert wird. Dieses Gespräch bietet nicht nur die Gelegenheit, der oder dem Freiwilligen noch einmal ein abschließendes Feedback zu geben, sondern auch als Verein selbst etwas aus der Zusammenarbeit zu lernen. Was hätte bei der Freiwilligenkoordination besser gemacht werden können? Sollten Profile eventuell überarbeitet werden, bevor man eine neue Person für die Aufgabe sucht? Wie kann Wissenstransfer stattfinden? Natürlich darf man sich auch über Lob freuen!

Wussten Sie ...

Häufigster Grund für die Beendigung eines freiwilligen Engagements ist Zeitmangel (41 %). Am zweithäufigsten wird ein Umzug an einen anderen Ort als Grund genannt (31 %).

Gensicke/Geiss 2010, S. 145



Literatur

1. **Böcker, Markus; Palm, Jürgen; Schröder, Jürgen; Spangenberg, Manfred:**
Danke – Arbeitshilfe zur Förderung ehrenamtlicher Mitarbeit im Sportverein
Deutscher Sportbund (Hrsg.), Mainz 2000.
2. **Braun, Sebastian:**
Ehrenamtliches und freiwilliges Engagement im Sport
Sportbezogene Sonderauswertung der Freiwilligensurveys 1999, 2004 und 2009, Berlin 2011.
3. **Breuer, Christoph; Feiler, Svenja; Wicker, Pamela:**
Sportentwicklungsbericht 2011/2012
Themenbericht „Situation und Entwicklung des ehrenamtlichen Engagements in Sportvereinen“, Köln 2013.
4. **Breuer, Christoph; Feiler, Svenja:**
Sportentwicklungsbericht 2013/2014
Analyse zur Situation der Sportvereine in Deutschland, Köln 2014.
5. **Bundesministerium für Familie, Frauen, Senioren und Jugend:**
Erster Engagementbericht 2012 – Für eine Kultur der Mitverantwortung
Engagementmonitor 2012, Berlin 2012.
6. **Deutscher Basketball Bund e. V. (Hrsg.):**
Engagementförderung im Basketball – Beratungsordner
2. Auflage, Hagen 2015.
7. **Deutscher Basketball Bund e. V.:**
Online-Vereinsbefragung: Evaluation der Engagementförderung
(unveröffentlicht) Hagen 2013.
8. **Deutscher Olympischer Sportbund:**
Konfliktmanagement
In: http://www.ehrenamt-im-sport.de/fileadmin/fm-ehrenamtisport/pdf/Konfliktmanagement_PDF.pdf;
zuletzt überprüft am 14.03.2015.
9. **Deutscher Olympischer Sportbund:**
Preise und Ehrungen
In: www.dosb.de/de/organisation/auszeichnungen-preise;
zuletzt überprüft am 14.03.2015.
10. **DOSB-Führungs-Akademie:**
Projekt Training 4 Volunteers
Köln 2011–2012.
11. **Enquete-Kommission „Zukunft des Bürgerschaftlichen Engagements“, Deutscher Bundestag:**
Bericht Bürgerschaftliches Engagement: auf dem Weg in eine zukunftsfähige Bürgergesellschaft
Opladen 2002.
12. **Gensicke, Thomas; Geiss, Sabine:**
Freiwilligensurvey 2009
Ergebnisse der repräsentativen Trenderhebung zu Ehrenamt, Freiwilligenarbeit und Bürgerschaftlichem Engagement in Deutschland, München 2010.



13. **Hopp, Evelyn; Rump, Boris:**
Ehrenamt und freiwilliges Engagement im Sport
Deutscher Olympischer Sportbund (Hrsg.),
Frankfurt am Main 2015.
14. **Kegel, Thomas; Reifenhäuser Carola:**
Fibel Freiwilligenkoordination – Basiskurs
Akademie für Ehrenamtlichkeit Deutschland (Hrsg.),
4. Auflage, Berlin 2009.



Deutscher Basketball Bund e. V. (Hrsg.)
Schwanenstr. 6–10
58089 Hagen
Tel. 02331 106-0
Fax 02331 106-149
www.basketball-bund.de

Inhaltliche Gestaltung

Mitwirkende Akademie für Ehrenamtlichkeit:
Henriette von Wulffen
Barbara Canton
Ana-Maria Stuth

Mitwirkende Deutscher Basketball Bund e. V.:
Michael Neumann
Tim Brentjes
Benedikt Franke

Fotos

Soweit nicht anders angegeben: DBB

Gestaltung

goldmarie design, Münster



Teamplayer gesucht:
**ENGAGIER
DICH!**

Bildungspartner des Projekts:



Gefördert vom



**Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend**