

AG Ehrenamt im Sport

Reinhardt te Uhle
Europäische Akademie des Sports

Europahaus Bocholt, e-mail: teuhle@eads.de; Tel: 02871/21765/680

Befunde zur Mitarbeit im Sport

- Sport ist der größte Bereich gemeinschaftlicher Aktivitäten mit steigender Tendenz(40%)
 - Freiwilliges und ehrenamtliches Engagement im Sport ist zu 90% vereinsgebunden
 - Vorstands- und Leitungsfunktionen werden immer seltener übernommen
 - Engagierte speziell in Vorstandsfunktionen werden älter
 - Weibliches Engagement ist in Vorstands- und Leitungsfunktionen rückläufig
 - Auf 27,5 Millionen Mitgliedschaften kommen 1,85 Millionen ehrenamtliche Positionen
-
- **(aus: Studie zum ehrenamtlichen Engagement durch DSHS Köln, Band 2011/03 der Schriftenreihe des BISP)Daten berüc**

➤ **Anteil der freiwillig Tätigen im Sport liegt bei**

1. Bei den Männern bei 14% und bei den Frauen bei 8%
2. Bei den 31-45 jährigen mit 13% am höchsten(insbesondere bei den 35-45-jährigen)

➤ **Zeitlicher Aufwand**

1. Bis zu 5 Stunden pro Woche bei 71,1%
2. Abnahme des Anteils derer, die mehr als 5 Stunden von 31 % auf 22,2%
3. Tätigkeiten werden zu 45,3% am WE ausgeübt

➤ **Finanzielle Bedingungen**

1. 85% erhalten keine Kostenerstattung; 46% können aber davon Gebrauch machen

➤ **Leitungsfunktionen**

1. Männer häufiger in leitungsfunktionen(38,2% zu 24,7 %bei Frauen)
2. Abfall der über 65 jährigen von 51,4% auf 36,1%

Gründe für Beendigung des ehrenamtlichen Engagements nach BMFBJF, Freiwilligensurvey 2009,

- Engagement zu zeitaufwendig 41%
- Umzug in einen anderen Ort 31%
- Tätigkeit war zeitlich begrenzt 25%
- Organisation aufgelöst 18%
- Keine Finanzierung mehr 6%
- Zu kostspielig 4%

Ehrenamtliche Mitarbeit als großes Problemfeld für den Verein

- Existenzbedrohend für Verein: Platz 1/ 42,7 % der Sportvereine sehen die Gewinnung und Einbindung von ehrenamtl. MA als größtes Problem; 26,1% als mittleres Problem
- Abnahme der Zahl Menschen in Vorstands,- und Leitungsfunktionen
- Zunahme der Stunden

Konsequenz: Mitarbeit zum Führungsthema machen

➤ **Altes Ehrenamt**

- Dauerhafte Bindung an Trägerorganisation
- Selbstloses Handeln und Fürsorge
- Unentgeltlich
- Laintätigkeit

➤ **Neues Ehrenamt/
Freiwilligenengagement**

- Vielfältige, zeitlich befristete Engagements
- Medium der Selbstfindung und Aufbau sozialer Beziehungen/Netzwerke
- Aufwandsentschädigung, Honorartätigkeit
- Kompetenzentwicklung, ausbildungsorientiert

Warum sollen Menschen mitarbeiten?

Erwartungen:(Aus Freiwilligensurvey 2009)

1. Die Tätigkeit soll mir **Spaß** machen!(56,5%)(Anteil der 14-30jährigen sehr hoch)

Gründe:

- mit anderen Menschen zusammenkommen und helfen(49,2 %)(Anteil der 45-65-Jährigen hoch)
- Gesellschaft im Kleinen mitgestalten(44,9%)


14-30jährige:

- ich will Qualifikationen erwerben, die im Leben wichtig sind (37,8)
- ich will durch mein Engagement auch beruflich vorankommen (12,8%)

Wichtige Konsequenz

**Unser Erleben und Denken ist
nicht der Maßstab für die Gewinnung
neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.**

Das bedeutet:

- 1. Wir müssen uns in die Ausgangssituation unserer möglichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hineindenken.**
 - 2. Wir müssen passende Angebote machen.**
- 

Tätigkeitsinhalte

- 1. Durchführung von Veranstaltungen 59,9%(hier bes. bis 65 -Jährige hoch(70%); 14-30-jährige vergleichsweise gering(40%)
im Nichtsport liegt der Wert hier bei 60%.
- 2. Praktische Arbeiten 42%
- 3. Pädagog. Betreuung 37%

- 7. Informations-Öffentlichkeitsarbeit 17,6%(im Nichtsport liegt dieser bei 36%)

Was können wir tun? Mitarbeitermanagement

1. Mitarbeit als Führungsthema herausstellen: **Vorstandsfunktion Mitarbeit**
2. **Kommunikation** über die Mitarbeit(Informations- und Kommunikationswege müssen transparent sein; wichtig für Planungen und Motivation)
 - Unterstützung der Startphase neuer Mitarbeiter(Tutorenprinzip/Ansprechpartner benennen)
 - Kreative Entwicklung des Themas Mitarbeit im Verein(Listen potentieller Mitarbeiter für best.immte Funktionen)
 - Mitarbeitercoaching(Weiterbildungsmöglichkeiten/Fachzeitungen,/positives Feedback))
 - Klare Aufgabenbeschreibung im Verein(Transparenz des Aufgabenbereichs)
 - Projektbezogene Mitarbeit
 - Sinnvermittlung: 1.Überzeugung für einZiel/Aufgabe! 2. Arbeit in der Gruppe 3. Anerkennung (Medium der Sinnvermittlung=Spaß und Nutzen)

Mitarbeit zeitlich eingrenzen

- Zeit-Wege-Kosten beherrzigen
- Einsatzzeiten begrenzen
- Engagementzeiten begrenzen (Aufbau der **Mitarbeitsbereitschaft** und Entwicklung der **Mitarbeitsmotivation** durch Übernahme der Tätigkeit und Aufgabe der Tätigkeit im Lebenslauf)
- Heimarbeit systematisch prüfen(Computereinsatz)

Mögliche Probleme:

1. Zunahme der Mitarbeiter und Mitarbeitsmöglichkeiten bedeutet mehr Koordinationsaufwand
2. Zunahme von Engagierten bedeutet auch Zunahme von Interessen und Ideen- dies gilt es zu diskutieren
3. Vorstandsfunktion Mitarbeit kann als alleinige Zuständigkeit missverstanden werden
4. Steigerung der Erwartungen bei neuen Mitarbeitern in der Betreuung
- 5.....

Quelle: Ronald Wadsack, Ehrenamt attraktiv gestalten, 2003



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Reinhardt te Uhle
Europäische Akademie des Sports

Europahaus Bocholt, e-
mail:teuhle@eads.de; Tel:
02871/21765/680