

„Kein Wunder, dass die Zitrone sauer wird,
wenn sie nur gepresst wird.“

oder...

Transformation:
Von der Ressourcenausnutzung
zur
Potenzial-Entfaltung

„Mitarbeiter-Management im Turn- und Sportverein – mit System“

... wozu und warum sollte ich da mitmachen?

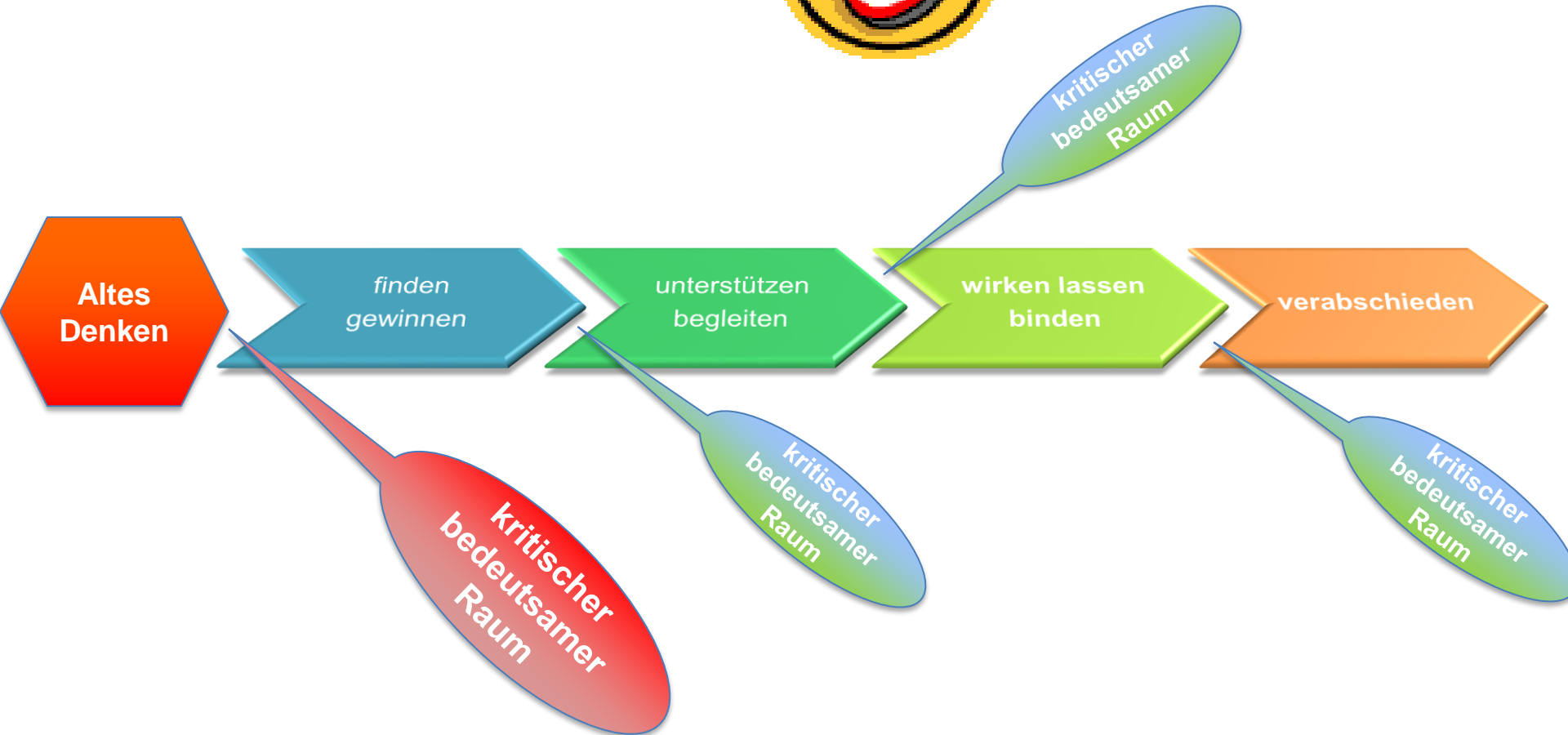


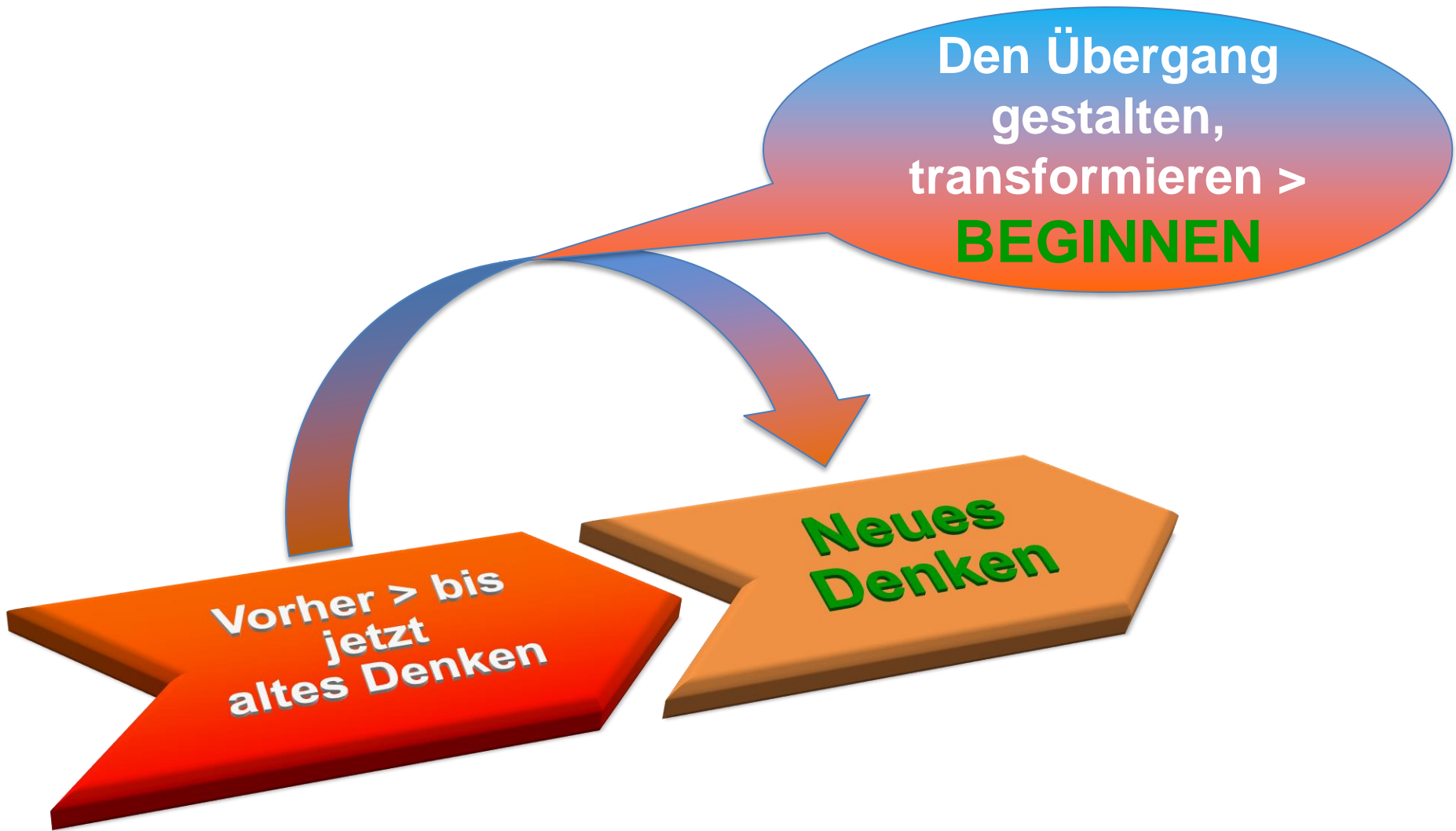
KONGRESS | 21.–23.03.2019

**Impulse zur Gewinnung und Begleitung
von Führungskräften
im Turn- und Sport-Verein**

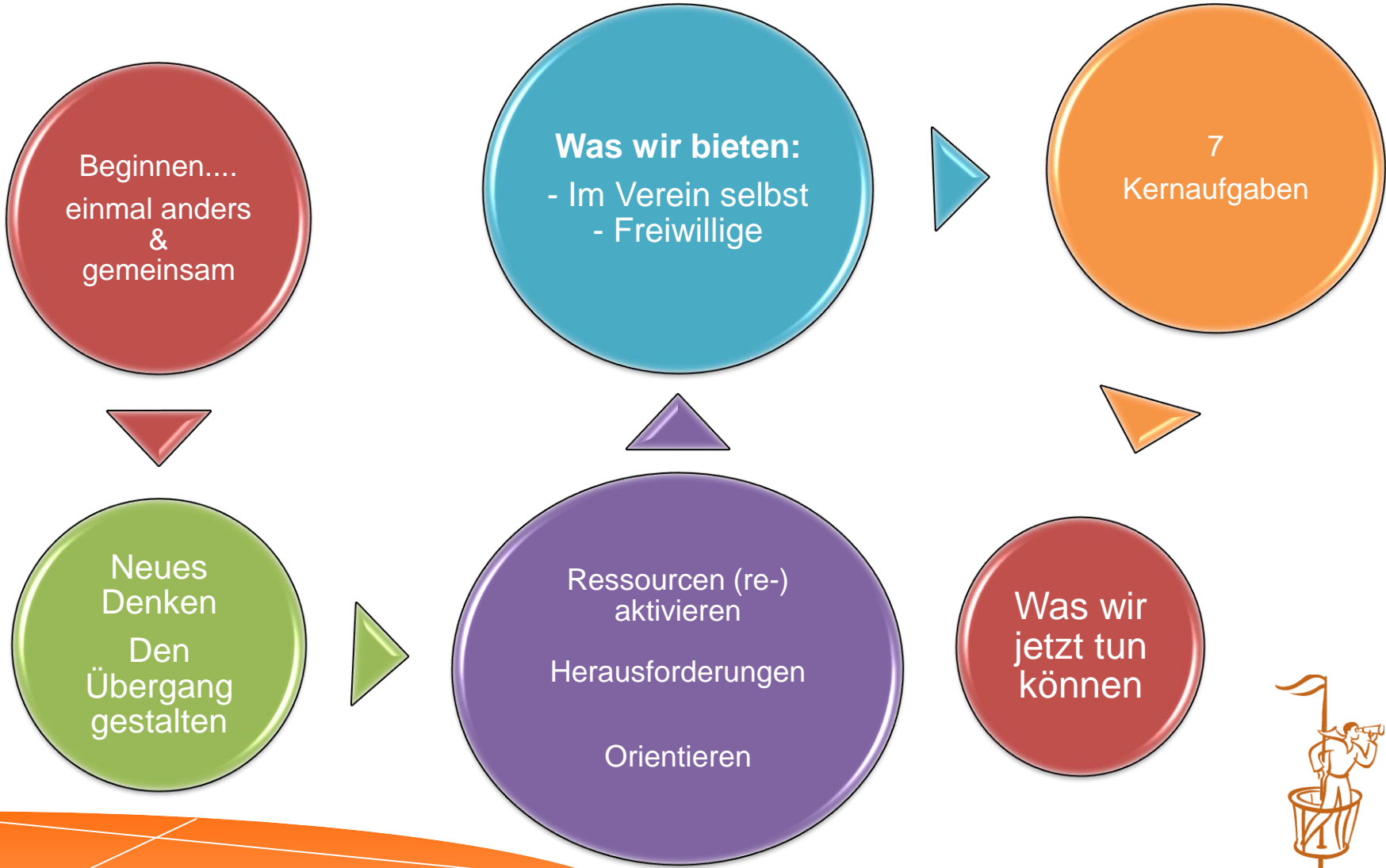


Mitarbeiter





Was wir heute vorhaben...





1. Besteht in Deinem Verein die Idee, sich zu entwickeln?
2. Gibt es in Deinem Verein Anlässe, das Führungs-, Mitarbeitermanagement zu verbessern?
3. Besteht in Deinem Verein aktuell oder in den nächsten Jahren die Herausforderung, neue Mitarbeiter in Führungspositionen zu gewinnen?
4. Besteht in Deinem Verein aktuell oder in den nächsten Jahren die Herausforderung, Nachfolger für Führungspositionen zu finden?

Nicht jammern – ändern...

Gutes Gelingen!

Formel für Entwicklung



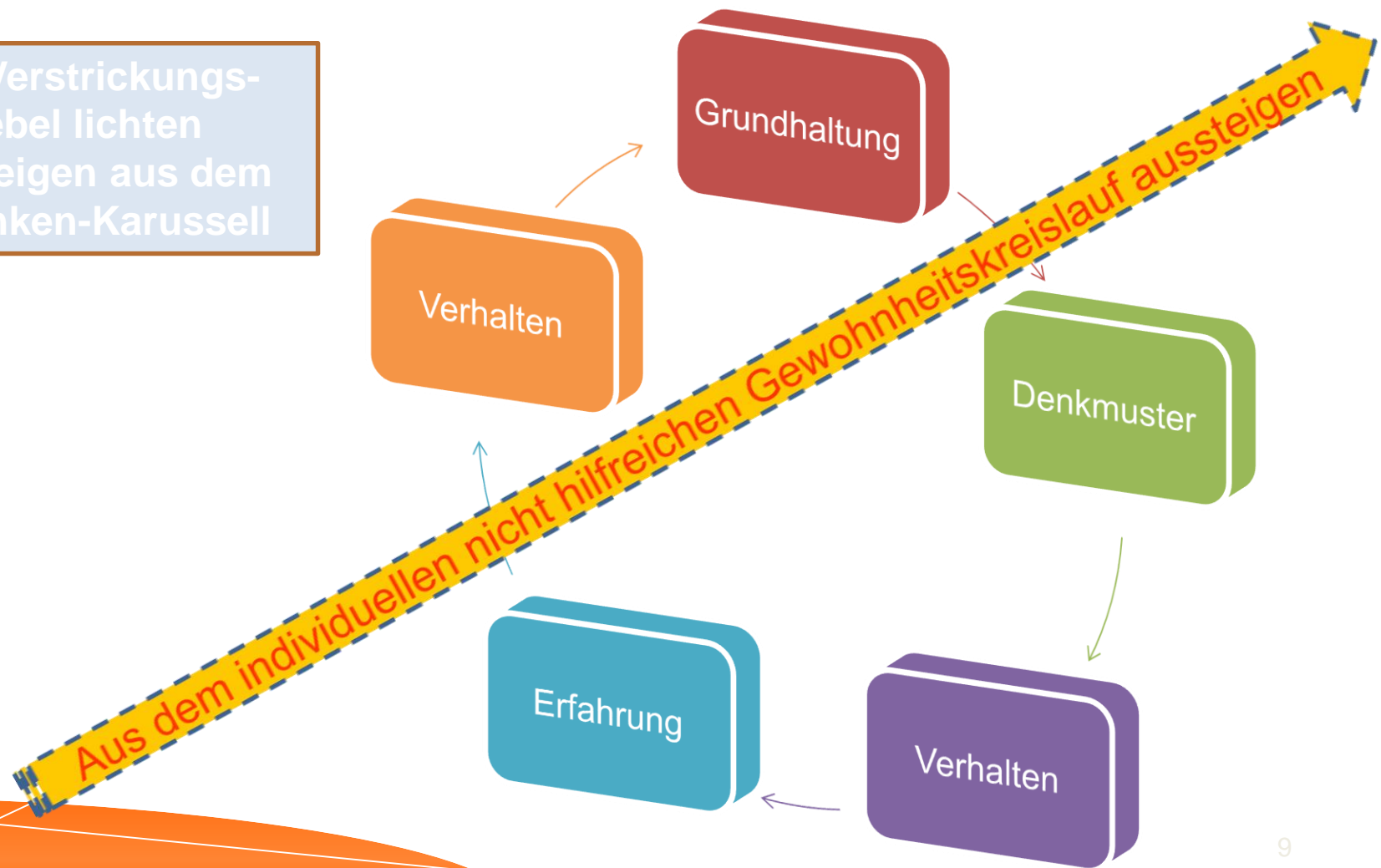
Herausforderung
Problem
Wunsch

Bringt uns das, was uns bis hierher gebracht hat, weiter?

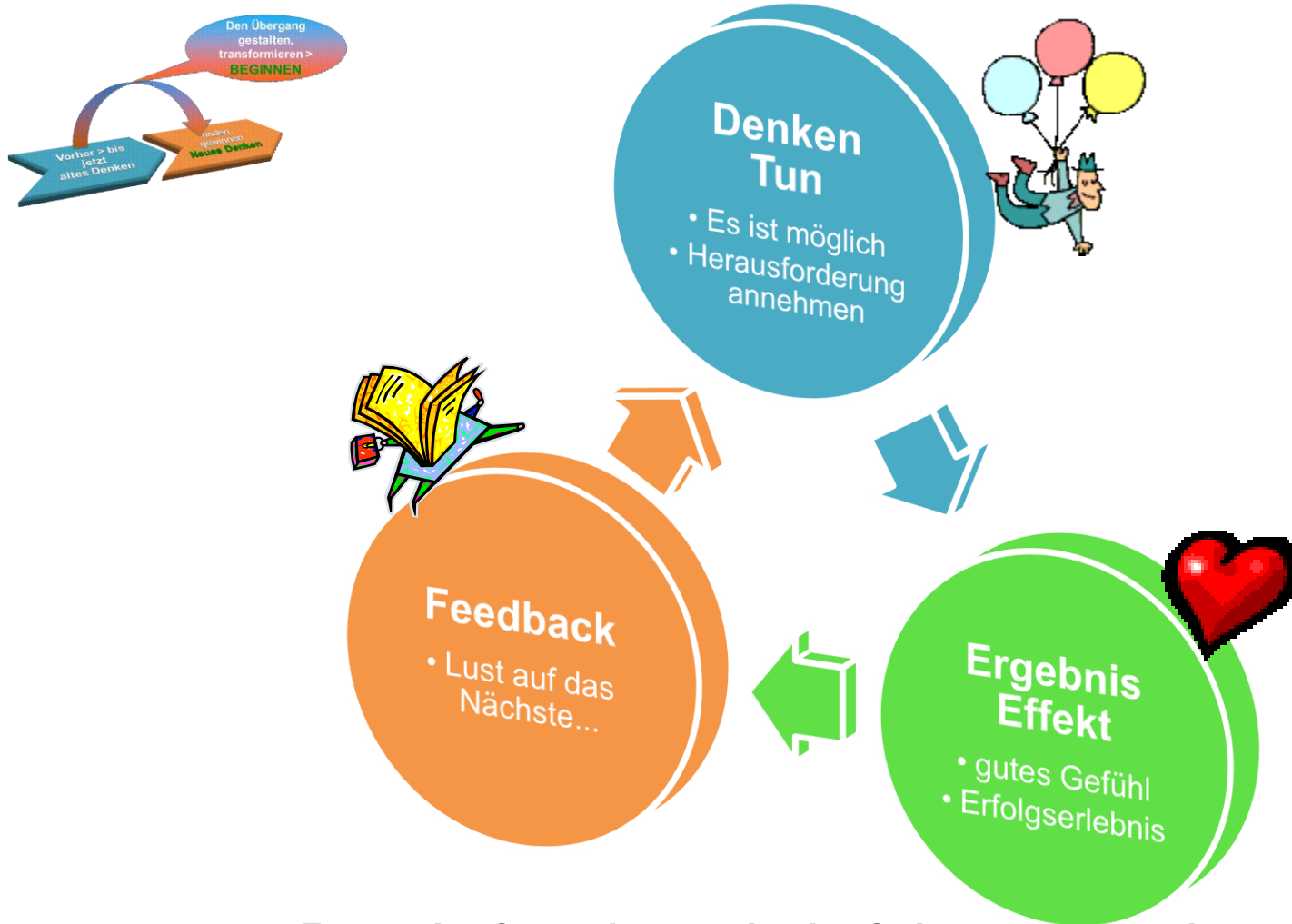
*Was tun, denken wir selbst,
dass es so bleibt, wie es ist
und das Problem aufrechterhalten wird?*

Denk- und Handlungsmuster (Mind-Set)

Den Verstrickungs-
Nebel lichten
Aussteigen aus dem
Gedanken-Karussell



Neues Denken: Der „Gelingen“-Zyklus



Den Aufmerksamkeitsfokus verändern

Herausforderung
Problem
Wunsch

➤ Was frustriert Dich zum Mitarbeiter-
Management in Deinem Verein am
meisten...?

Herausforderung
Problem
Wunsch

Was wäre wohl...

- das Beste, das Schönste, dass Dir zum Mitarbeiter-Management in Deinem Verein passieren könnte...

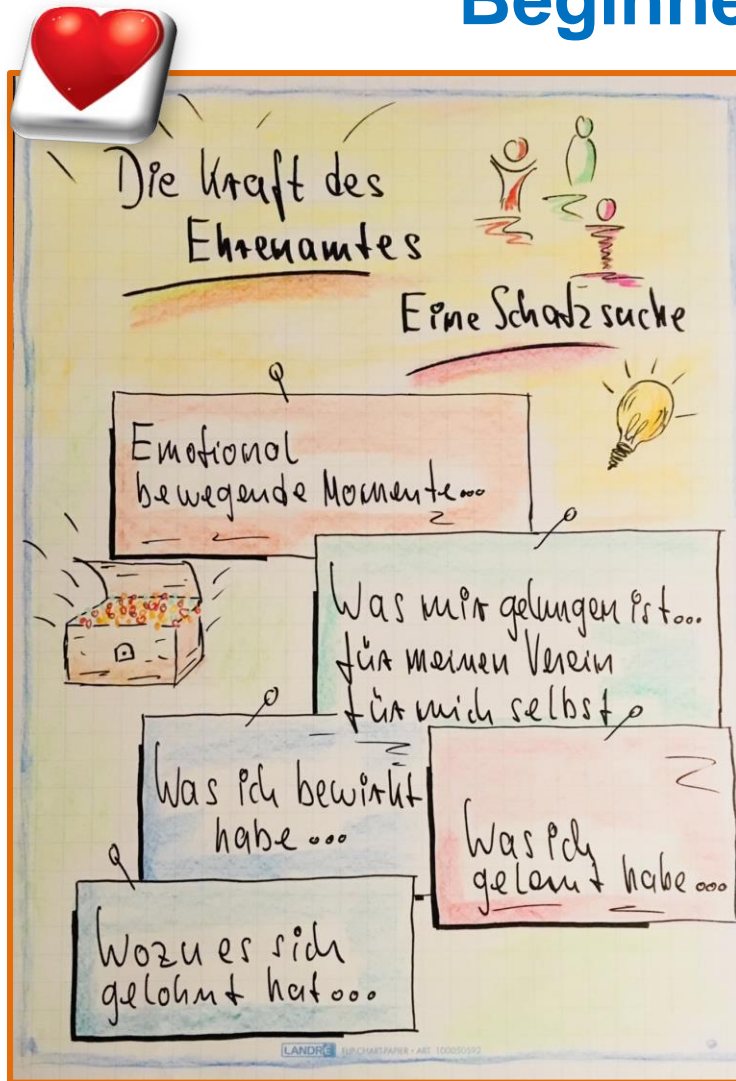
Ressourcen
& Potenziale

... es war einmal... bevor es diesen Verein gab...



- ☞ Was die Menschen wohl angetrieben hat...
- ☞ Was sie wohl erreichen wollten...
- ☞ Was sie bewirken wollten...
- ☞ Warum sie diesen Verein gegründet haben...

Beginnen: Bei sich selbst Schätze finden...



1. Erfolgsfaktoren > Die Attraktivität des Ehrenamtes
2. Empfehlungen für die Zukunft
3. Was dann möglich wäre...
4. Welche Potenziale wir weiter nutzen wollen...

Geschichten des Gelingens

Gelungene Erfahrungen
bei der Gewinnung und Bindung
von Menschen im Verein.



(c) LSB NRW | Foto: Andrea Bowinkelmann

Geschichten, Anekdoten, Momente,
eindrucksvolles, wichtiges, interessantes
oder besondere Erfahrungen in
Vereinssituationen, die einen positiven
Unterschied gemacht haben.

Wir bitten Dich in diesem Arbeitsschritt, dass Du Gelungenes
und Bestes findest, was Du in diesem Sinne bisher erlebt hast.



Geschichten des Gelingens



(c) LSB NRW | Foto: Andrea Bowinkelmann

Ursachen bzw. förderliche
Umstände.
Benennt die wesentlichen
Faktoren des Gelingens.

Mit Blick auf die Zukunft: Was würdest Du
empfehlen, wenn es darum geht, im Verein
Menschen für eine Mitarbeit zu begeistern?
Was empfiehlst Du?

„Kein Wunder, das die Zitrone sauer wird, wenn sie nur gepresst wird.“

„Wenn Dir das Leben eine Zitrone schenkt, mach´ Limonade draus.“



Transformation:
Ressourcenausnutzung >
Potenzialaktivierung

Mitarbeiter-Management = Führungsaufgabe



Bin ich ein...

Why-Notter?
(warum nicht)

Ich weiß dass die Dinge
nicht leicht sein werden,
aber das kriegen wir schon
hin!

...oder ein...

„Yes-Butter“? (ja, aber...)

...wie soll das denn gehen?
Was soll ich denn noch alles
machen?
Das haben wir ja noch nie
gemacht!

2 Modelle = 2 Haltungen

Managen

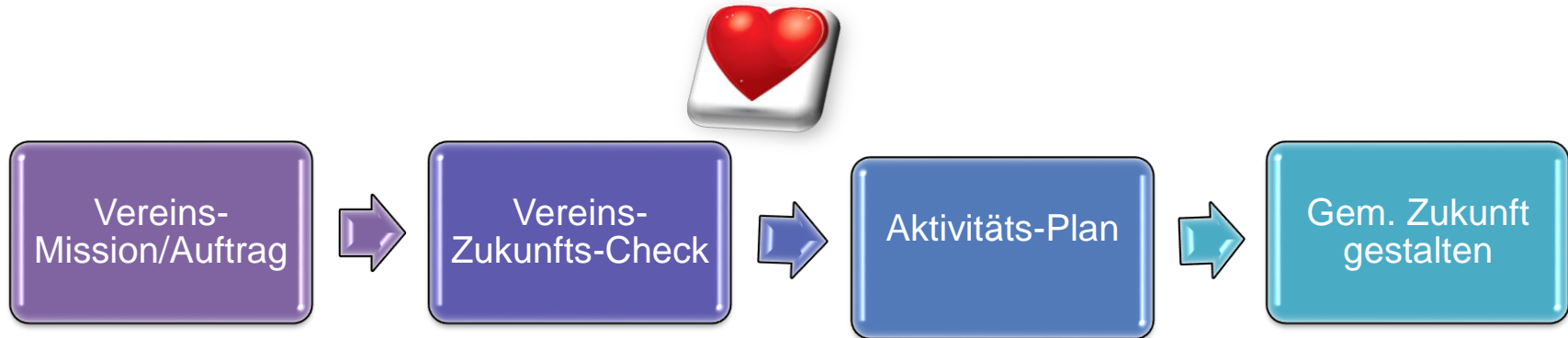
- auf Vorgänge konzentrieren
- verwalten , Ordnung schaffen
- (Vereins-)Systemstabilität erhalten
- Arbeitsergebnisse fordern
- Kontrolle stärken, Disziplin verlangen
- anweisen
- selbst entscheiden
- antreiben
- überwachen
- informieren
- Verfahrenswege klären
- Risiken begrenzen
- sich auf Gewinn konzentrieren
- die Gegenwart meistern



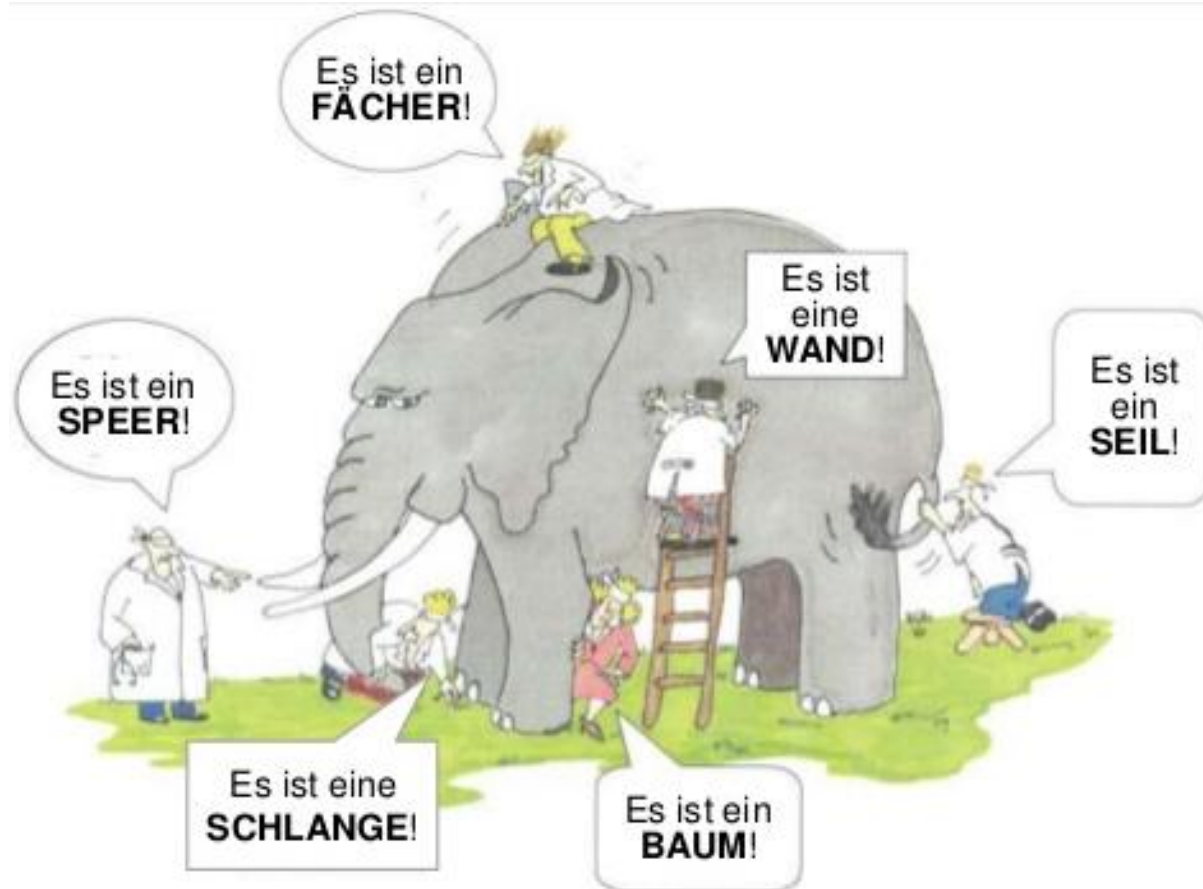
Unterstützend führen

- ✓ sich auf Menschen konzentrieren
- ✓ Sinn stiften
- ✓ Visionen verdeutlichen
- ✓ für Selbstorganisation und Selbstkontrolle sorgen
- ✓ Vorbild sein
- ✓ Klima des Vertrauens schaffen
- ✓ zu Neugier und Begeisterung inspirieren
- ✓ vorangehen
- ✓ Initiativen begünstigen
- ✓ kommunizieren, Begegnungen stiften
- ✓ Beziehungsnetze fördern
- ✓ Chancen ergreifen
- ✓ die Zukunft vorbereiten

Mitarbeiter-Management: Ein gemeinsamer Prozess im Verein

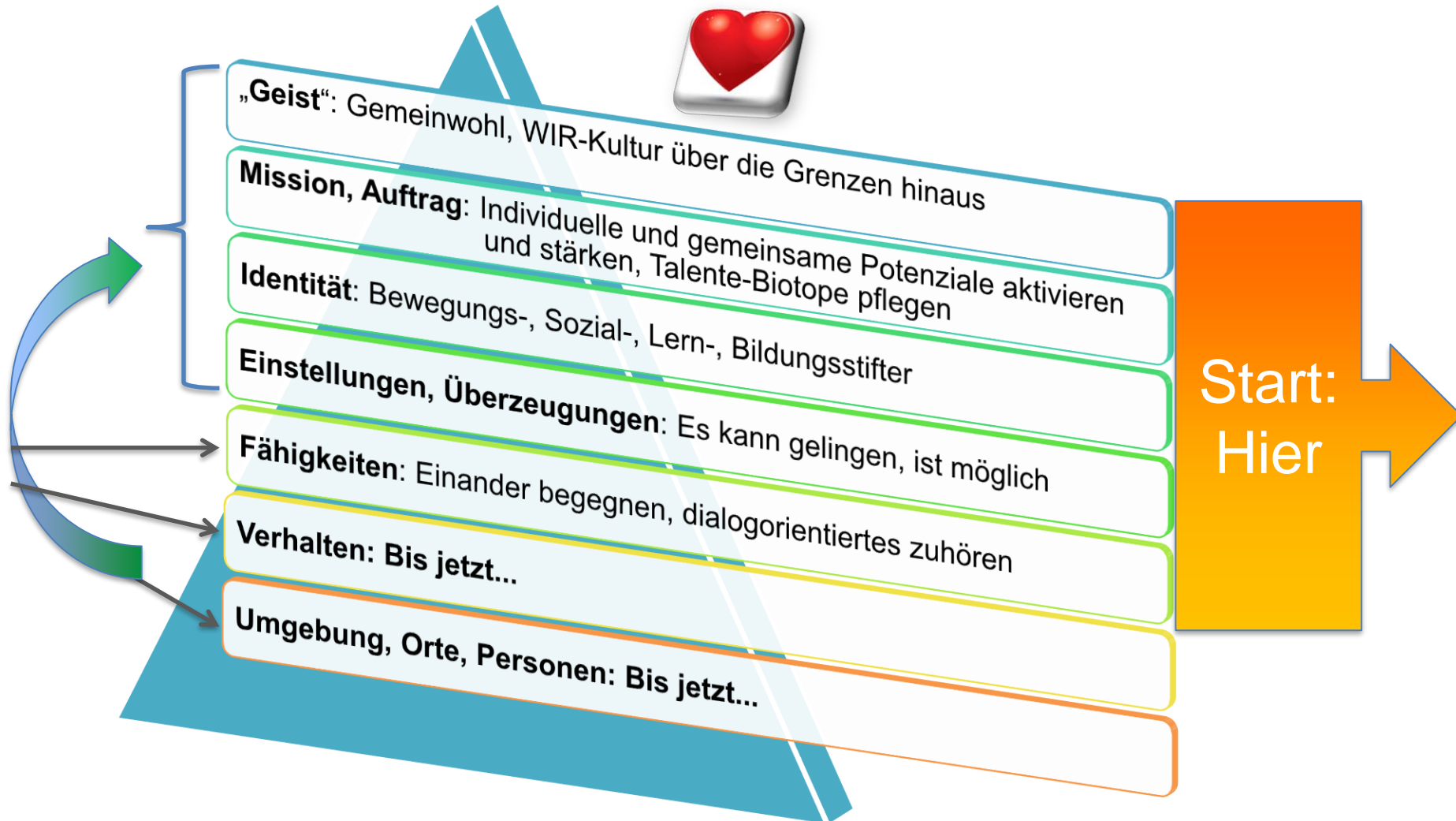


Deutlich herausarbeiten, welche Vereinskultur vorhanden ist und welche Zukunftspotentiale es in den Bereichen Vereins- und Mitarbeiterentwicklung gibt.



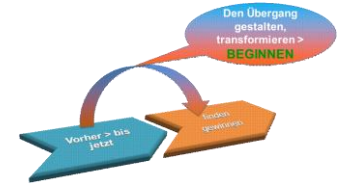
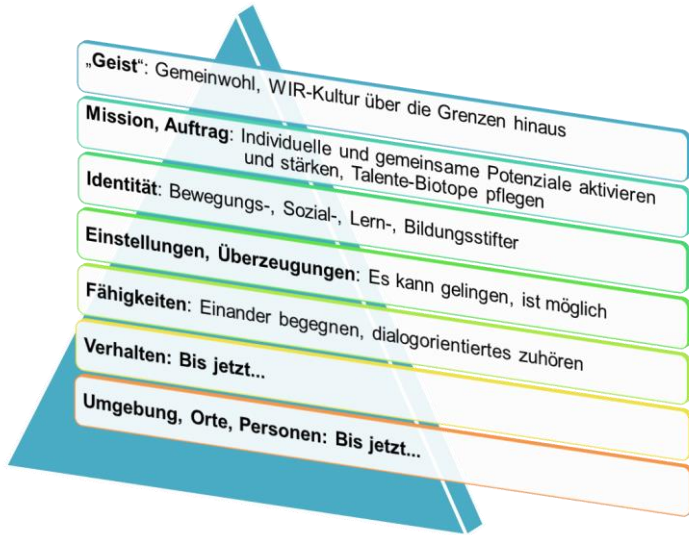
Einen repräsentativen Querschnitt im und um den Verein einbeziehen. Gemeinsam das Ganze sehen. Verschiedene Sichtweisen zusammenführen und Werte schätzen.

Den Übergang einleiten - Die Haltung macht's



(nach R. Dilts)

Im Verein selbst beginnen – mal innehalten



- ✓ Wer sind wir?
- ✓ Was ist uns wichtig?
- ✓ Was können wir?
- ✓ Wohin wollen wir?
- ✓ ... und mit wem?

Was wir bieten
- im Verein
. Freiwillige

Was wir als Vereine bieten...

Attraktives Ehrenamt

erfahren

gesellschaftlicher
Auftrag

(be-)
wirken

lernen

gemeinwohlorientiert

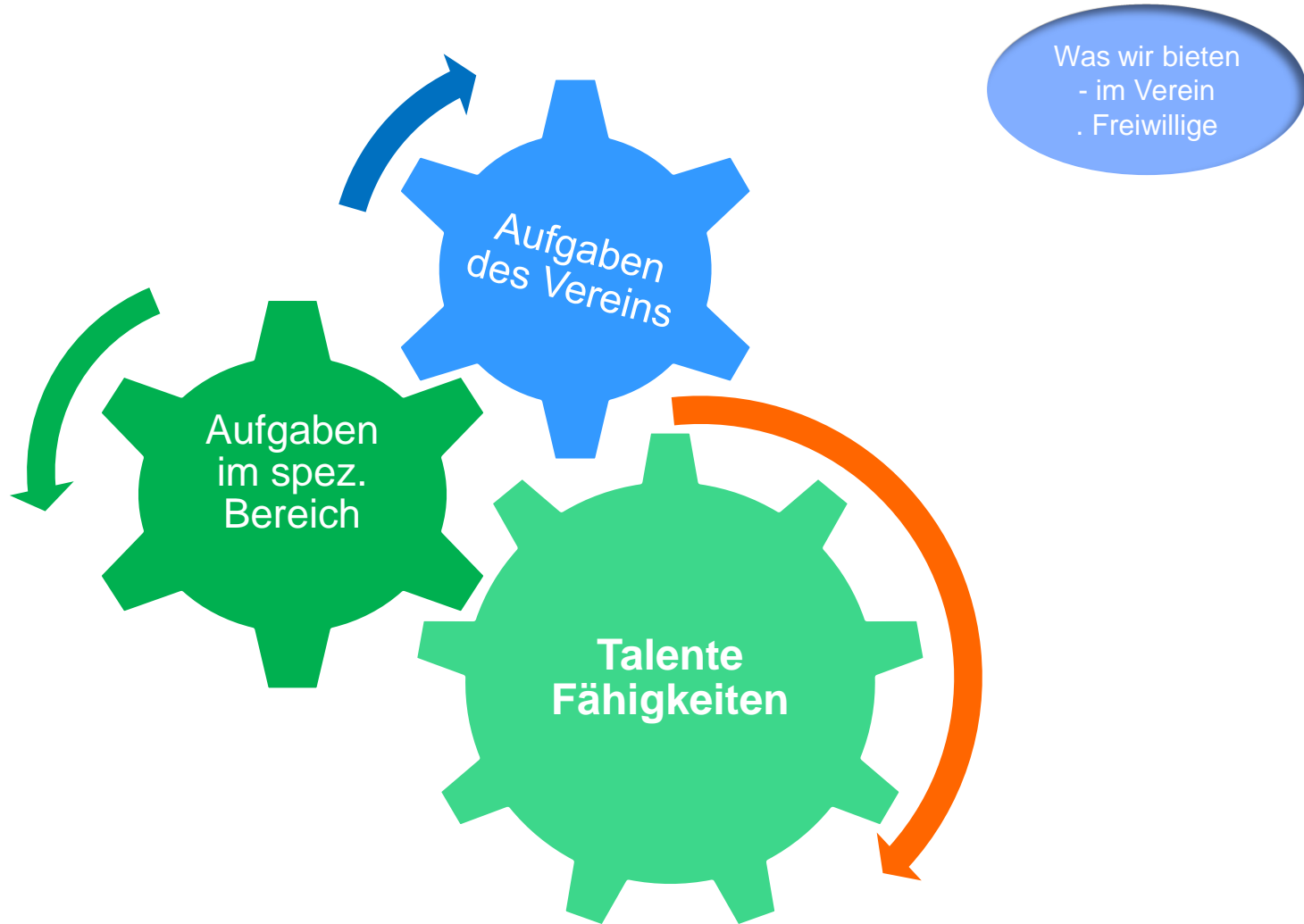
Was wir bieten
- im Verein
. Freiwillige

Mit neuen Freiwilligen beginnen

Neuen Freiwilligen Antworten anbieten,
sie einladen, im Verein Antworten zu finden:

- ✓ Wer bin ich?
- ✓ Was ist mir wichtig?
- ✓ Was kann ich?
- ✓ Wohin will ich?
- ✓ ... und mit wem?

Was potenzielle neue Mitarbeiter bieten...



Was wir bieten
- im Verein
. Freiwillige

Begegnungen stiften

Verein

Identität
Ziele
Aufgaben
....

Neue
Freiwillige

Bedürfnisse
Fähigkeiten
...

Hier entsteht Neues –
Potenziale in der Begegnung

Die 7 B's des attraktiven Ehrenamtes



Kernaufgabe 1



- Visionen und Ziele formulieren
- Bestands- und Bedarfsanalyse erstellen
- Aufgaben-, Tätigkeits-Beschreibungen
- Zeitaufwand der Tätigkeit abschätzen
- Fähigkeiten definieren
- Projekt-bezogene Mitarbeit prüfen

Kernaufgabe 2



Besondere Talente wahrnehmen

- Wahrnehmungsfiler definieren
- Finde-Profile erstellen
- Methoden festlegen
- Verantwortlichkeiten festlegen/Kompetenz-Teams
- Talentfindungs-Gespräche führen
- Zu den Orten größtmöglicher Potenziale von neuen Freiwilligen gehen

Kernaufgabe 3



- Einstieg und Begrüßung zelebrieren
- Passgenaue Vermittlung und Aufgabenzuordnung sicherstellen
- Feedback-Schleifen einbauen
- Ehrenamt auf Probe, Praktikum, Paten-System, Mentor-System
- Kontakt halten
- Wahrnehmen, was allen Beteiligten wichtig ist

Kernaufgabe 4



- Aus- und Weiterbildungs-Chancen an bieten intern, extern, regional, überregional
- Herausfordernde (Lern-) Erfahrungen ermöglichen
- Mitarbeiterbesprechungen durchführen
- Kollegiale Beratung durchführen
- Menschen an das erinnern, was sie können
- Unterstützend motivierende Dialoge führen

Kernaufgabe 5



Bewirken

- Verantwortungsvolle Aufgaben übertragen
- Freiräume anbieten
- Herausfordernde (Lern-) Erfahrungen anbieten
- Mut zu „Fehlern“ fördern
- Wirkungs-Erfahrungen unterstützen
- Menschen an das erinnern, was sie können
- Offen sein für Ideen

Kernaufgabe 6



- Wirkungs-Erfahrungen würdigen
- Dankbarkeits-Rituale einführen
- Gelungenes würdigen
- Erfolge feiern
- Geschenke machen
- Öffentlichkeitswirksam würdigen

Kernaufgabe 7



- Langfristig vorbereiten
- Rechtzeitig Entscheidung treffen
- Übergabe detailliert planen
- Verabschiedungs-Rituale finden und abstimmen
- Dank aussprechen
- Wertschätzender Abschied

Gemeinsamen denken und arbeiten - mit Anderen (Betroffenen) beginnen



Mit Anderen beginnen

Wenn ein Ziegelstein fällt

Fachleute beantworten bei der Kreissportschau Fragen zur Attraktivität des Ehrenamtes

Von ELLI RIESINGER

OVERATH. „Was geschieht, wenn einem Verantwortlichen ein Ziegelstein auf den Kopf fällt? Ist er gleich und gleichwertig zu ersetzen?“, fragt Jutta Zanders.

„Vereine ohne Mitarbeiter. Schreckensgespenst oder Realität?“ – mit dieser Frage eröffnete Moderator Josef Quester die Podiumsdiskussion in der Mensa des Schulzentrums Cyriax in Overath, zu der der Kreissportbund eingeladen hatte. „Attraktives Ehrenamt im Sport lautete der Arbeitstitel. Spitzenpolitiker aus dem Landtag (MdL Hammelrath, Deppe, Müller), dem Overather Rat und dem Kreistag waren ebenso der Einladung gefolgt, wie Fachleute aus den Sportverbänden, unter ihnen Rolf Müller, Vorsitzender des Fußballkreises Berg.

Nach der ersten Fragerunde, wie die Podiumsteilnehmer zu ihrem Ehrenamt kamen, wurde die Frage nach dem Warum gestellt. Wer engagiert sich? Kann im Ehrenamt



Jutta Zanders, Uli Heimann, Wolfgang Bosbach, Eva Maria Antz, Dagmar Kullmann (von links) erörterten beim Sportpolitischen Meinungsaustausch in der Mensa in Overath Fragen zum Ehrenamt. (Foto: Luhr)

Persönlichkeit entwickelt werden? Rasch waren zwei Zielgruppen definiert. „Junge Menschen, die Dinge lernen, die ihnen die Schule nicht geben konnte“ (MdB Wolfgang Bosbach), aber auch die ältere

Generation, deren Fähigkeiten und Ressourcen genutzt werden sollten. Eva Maria Antz: „Wichtig ist zu vermitteln, dass Ehrenamt nicht Aufgabe für ein Leben ist.“ Jutta Zanders wirbt dafür, Menschen

auch für Projekte zu gewinnen: „Vorhin sah ich in Vilkerath etwa 20 Menschen in Warnwesten Blumen in die Mittelstreifen pflanzen. Das machen sie aus Freude. Für solche Aufgaben kann jeder Verein Men-

AUF DEM PODIUM

Wolfgang Bosbach (Mitglied des Bundestages und Vorstandsmitglied der Sportgemeinschaft des Deutschen Bundestages), **Dagmar Kullmann** (Landessportbund NRW), **Eva Maria Antz** (Stiftung Mitarbeit in Bonn), **Uli Heimann** (Vorsitzender des Kreissportbundes), **Jutta Zanders** (Vorstandsmitglied des Stadtverbandes Overath und von Karate Do-Overath), Moderation: **Josef Quester** (Landessportbund NRW). (er)

schen gewinnen.“ „Wir haben mit der Freiwilligenbörse ein Projekt aufgelegt, um Ehrenamtler zu gewinnen“, berichtet Uli Heimann. Dem Fachmann sind die Sorgen aller Vereine nur zu präsent.

„Wie lange sind Sie schon Ehrenamtler?“, fragt MdB Bosbach Helmut Häck von den Steinenbrücker Schiffermäden. Er engagiert sich seit einem Vierteljahrhundert. „Man darf nicht fragen, was habe ich davon, keine Gewinn- und Ver-

lustrechnung aufmachen“, folgert WoBo. Aber auch mehr Wertschätzung ehrenamtlicher Arbeit, reklamieren alle Podiumsteilnehmer.

Dagmar Kullmann vom Landessportbund regt eine bessere Vernetzung der Vereine, auch mit den Verbänden an.

Aus dem Auditorium wird aufgezeigt, dass „die heute berufstätige Generation ein Zeitproblem hat, nicht mehr um 17 Uhr daheim ist (Rainer Adolphs vom Stadtverband Bergisch Gladbach). „Kinder heute im Ganztage der Schule eingebunden sind, Vereine in den Ganztage kommen müssen“ (Overaths Bürgermeister Heider). „Die emotionale Bindung sollte schon im Kindergartenalter anfangen“, regt Dagmar Keller-Bartel von Bündnis 90/Die Grünen an.

In der Schlussrunde ging es um Visionen. Wie muss der Sportverein von morgen aufgestellt sein, um sein kostbares Gut zu halten: Menschen, die sich für andere engagieren, damit diese ihren Sport treiben können?

Was wir jetzt tun können... Beginnen

Was ist das Schönste, dass Sie sich jetzt ausmalen? Was ist gut genug?



Was müssten Sie ggf. loslassen – um die Vision zu realisieren?



Was müssten Sie ggf. lernen?



Meine, unsere ganz praktischen Schritte...

... in den nächsten 3 Tagen

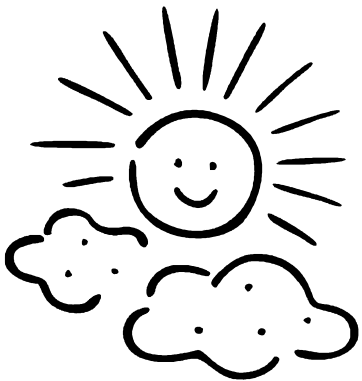
... in den nächsten 3 Monaten

... in den nächsten 3 Jahren

... und jetzt...

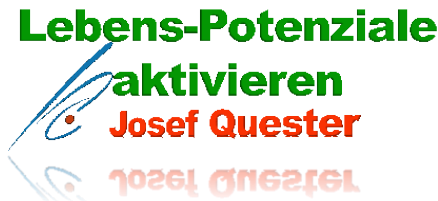


Fragen, Anmerkungen, Ideen...



**Viel Erfolg beim individuellen &
gemeinschaftlichen Nutzen der
Workshop-Erfahrungen**

Viel Spaß beim Entdecken und Finden!



info@josefquester.de, www.josefquester.de
mobil: 0160-90283010