



Ehrenamtliche **L**eitungen geben **A**nstoß für **N**achfolge

Bausteine

zur Werbung von Vorstandsmitgliedern für
die Ortsvereine SkF und SKM



Diözesangeschäftsstelle SkF/SKM im Erzbistum Paderborn

Inhaltsverzeichnis

- 1 Ausgangslage
- 2 Das Projekt
 - 2.1 Projektziel
 - 2.2 Projektinhalt
 - 2.3 Projektverantwortung
 - 2.4 Zeitrahmen
- 3 Projektverlauf
 - 3.1 Beteiligte Verbände
 - 3.2 Bestandsaufnahme: Vorangegangene Projekte
 - 3.3 Rahmenbedingungen für die Werbung für Mitarbeit auf Vorstandsebene
 - Satzung des Ortsvereins
 - Leitbild
 - Anforderungsprofil für ehrenamtliche MitarbeiterInnen
 - Anforderungsprofil für Vorstände
 - Aufgaben- und Funktionsbeschreibungen für die Vorstandsarbeit
 - Geschäftsordnung Vorstand/Geschäftsführung
 - 3.4 Bestehende externe Serviceleistungen zur Unterstützung der Arbeit von Vorständen
 - Bundeszentrale SkF
 - Bundeszentrale SKM
 - Diözesanarbeitsgemeinschaften
 - Diözesangeschäftsstelle SkF / SKM
 - Diözesan-Caritasverband
 - 3.5 Fragebogen: Analyse der Lage in den Ortsvereinen SkF und SKM im Erzbistum Paderborn
 - 3.6 Erarbeitung der Bausteine
 - Anspracheorte und -möglichkeiten
 - Ehrenamtlichkeit
 - Wertschätzung
 - Bindung von Ehrenamtlichen und Mitgliedern
- 4 Auswertung und Perspektiven des Projektes
 - Anhang

1 Ausgangslage

Das Erzbistum Paderborn umfasst 24 Ortsvereine SkF und 10 Ortsvereine SKM¹. Die Vereine haben von 12 bis 79 Mitglieder² und werden durch einen ehrenamtlichen Vorstand geleitet. Die Vorstände bestehen aus 3 bzw. 5 Mitgliedern beim SkF und 3 - 6 Mitgliedern beim SKM. Die Vereine sind in unterschiedlichen sozialen Arbeitsfeldern tätig: von gesetzlicher Betreuung über Familien-, Jugend- und Erziehungshilfe sowie Brennpunktarbeit bis zu Stadtteilarbeit, in ständigen Beratungsangeboten und innovativen Projekten. Sie liegen in Ballungsräumen, Großstädten oder eher ländlich mit teilweise großem Einzugsgebiet. Sie beschäftigen 3 – 250 berufliche MitarbeiterInnen. Die Geschäftsführung wird teilweise ehrenamtlich (5 Vereine) und in der Mehrheit der Vereine hauptberuflich (29 Vereine) geleistet. Die Sozialdienste katholischer Frauen und Katholischer Männer im Erzbistum Paderborn sind im sozialen Bereich zu mehr oder weniger großen Unternehmen mit Angestellten geworden, die sich für unterschiedliche Belange von sozial Benachteiligten einsetzen. Sie sind ein fester Faktor in der freien Wohlfahrtspflege und leisten qualitativ hochwertige Arbeit. Dabei herrscht auf dem sozialen Markt ein immer stärkerer Wettbewerb, dem sie sich als Dienstleister stellen müssen. Es geht dabei allerdings inzwischen nicht nur um Marktanteile sondern immer stärker um Fachkräfte für die Arbeit. Davon sind auch die Vorstände betroffen. Auch für sie wird es immer schwieriger, geeignete Nachfolger zu finden.

Das Thema Vorstandsnachfolge ist ein immer wieder diskutiertes Thema in den Ortsvereinen des SkF und SKM. Ein gut aufgestellter Vorstand ist die Basis eines erfolgreich arbeitenden Vereins. Aber die Vorstandsarbeit ist ein Amt mit hoher Verantwortung. Dabei liegt die Aufgabe der Regelung der Nachfolge für Vorstandsämter in den Händen der Mitglieder und insbesondere in den Händen des Vorstands selbst. Ihm obliegt die Verantwortung, für die Kontinuität in der Arbeit zu sorgen.

In den Diözesanarbeitsgemeinschaften der Ortsvereine SkF und SKM im Erzbistum Paderborn und in Gesprächen mit den Vorsitzenden der Ortsvereine wird immer wieder auf die Problematik hingewiesen, geeignete Nachfolgerinnen und Nachfolger für die Vorstandsarbeit zu finden. Die Lage in den Ortsvereinen ist dabei nur bedingt vergleichbar. Einige Ortsvereine haben hier keine bzw. keine größeren Probleme andere stehen unter großem Druck. Auch die Zeitschiene ist dabei unterschiedlich: Während in einigen Vereinen erst vor kurzem Vorstandswahlen erfolgt sind und die Frage der Nachfolge für die nächsten vier Jahre möglicherweise in den Hintergrund tritt, haben andere Ortsvereine mittelfristig oder in naher Zukunft Handlungsbedarf.

Das Thema „Vorstandsnachfolge“ ist in den Vorständen als auf Dauer angelegte Fragestellung unterschiedlich verankert. Die Frage, die sich aber immer wieder stellt, ist „Wie finden wir geeignete Kandidatinnen bzw. Kandidaten für die Vorstandsarbeit?“

2 Das Projekt

2.1 Projektziel

Entwicklung von Bausteinen für die Werbung von Vorstandsmitgliedern auf der Ortsebene SkF und SKM. Dabei sollten mindestens drei Vereine für die Mitarbeit motiviert werden.

¹s. Karte der Ortsvereine im Anhang.

In 4 Orten arbeiten die Vereine unter dem Namen „KSD“ bzw. SkFM als Zusammenschluss, sind aber rechtlich jeweils dem SkF oder SKM zugeordnet

²Statistik 2010, Diözesan-Geschäftsstelle SkF/SKM

2.2 Projektinhalt

Das vorliegende Projekt reagiert auf die Problematik der Vorstandssuche und will in Zusammenarbeit der Diözesangeschäftsstelle SkF/SKM und den Ortsvereinen SkF und SKM im Erzbistum Paderborn Bausteine entwickeln, die die Ortsvereine bei der Gewinnung von Vorstandsmitgliedern unterstützen sollen. Es gehört in den Themenkreis „Gewinnung von Ehrenamtlichen“ und deckt einen Aspekt im Gebiet der Personalentwicklung für die Ortsvereine ab. Die zu entwickelnden Bausteine sollen unabhängig voneinander konzipiert sein und je nach Bedarf Anregungen für verschiedene Fragestellungen geben.

2.3 Projektverantwortung

Steuerungsgruppe:

Annette Lödige-Wennemaring, Referentin der Diözesangeschäftsstelle SkF/SKM,
Reinhild Steffens-Schulte, Diözesangeschäftsführerin SkF/SKM

2.4 Zeitrahmen

Juni 2010 bis Juni 2011

3 Projektverlauf

3.1 Beteiligte Verbände

Ortsvereine SkF und SKM

- SkF Herford
- SkF Menden
- SkF Soest
- SkF Werl
- KSD Hamm-Werne
- KSD Olpe

Die Teilnahme des SKM Menden musste seitens des Vereins kurzfristig abgesagt werden.

3.2 Bestandsaufnahme: Vorangegangene Projekte

Zur Vorbereitung der konkreten Erarbeitung und Diskussion mit den Ehrenamtlichen wurde zunächst eine Bestandsaufnahme vorgenommen. Vorhandene Unterlagen vergangener Projekte im Bereich der Fachverbände SkF und SKM zu „Unterstützungsmöglichkeiten bei der Vorstandsgewinnung“ wurden gesichtet. Das Thema ist innerhalb des Verbandes ein immer wieder diskutiertes. Projekte, die sich systematisch zur Unterstützung der Ortsvereine damit beschäftigen, gibt es nur wenige.

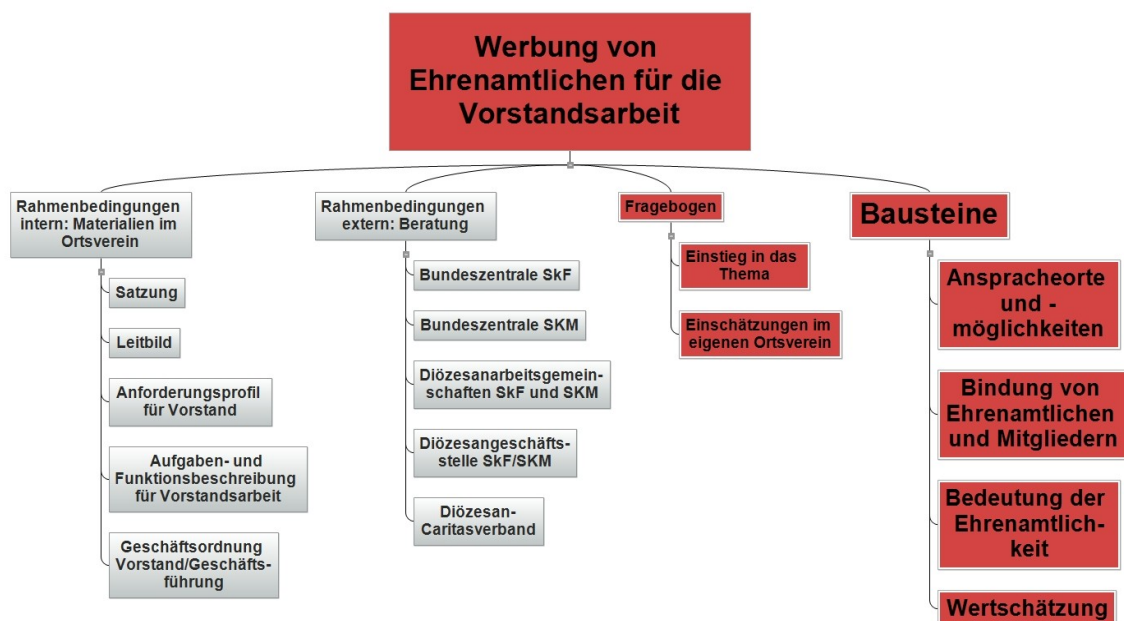
Folgende Projekte im Bereich der Gewinnung von Ehrenamtlichen, die für die vorliegende Zusammenstellung berücksichtigt wurden, legen den Fokus auf die Gewinnung von Ehrenamtlichen:

- „Ehrenamtliche Mitarbeit in den Fachverbänden des SkF und SKM im Erzbistum Köln“ (Köln, 1999-2001)

- „Stärkung des Ehrenamtes“ (Köln, 2003-2005)
- „Werbung und Gewinnung ehrenamtlicher Mitarbeiter in den Ortsvereinen des SkF und SKM im Erzbistum Paderborn“ (Paderborn, 2005-06)
- „Koordinierungsstelle Ehrenamt: neue Förderstrategie für die Fachverbände der Caritas“ (Fokus: Einführung von Ehrenamtskoordinatoren) (Köln, 2005)

Konkret für die Gewinnung von Vorstandsmitgliedern gibt es beispielsweise folgendes Projekt:

- Personalentwicklung für ehrenamtliche Vorstände in den Fachverbänden SkF und SKM (Köln, 2001)



3.3 Rahmenbedingungen für die Werbung für Mitarbeit auf Vorstandsebene

Vorstände, die sich mit dem Thema Nachfolge im Ortsverein beschäftigen wollen, können auf die im Folgenden beschriebenen Materialien zurückgreifen. Diese Grundlagen beschreiben die Rahmenbedingungen³ für die Arbeit und können Interesse und Motivation bei potentiellen Vorstandsmitgliedern wecken. Sie stehen beispielsweise als Mustervorlagen oder fertige Formulare zur Verfügung und sollen an die jeweilige Situation vor Ort angepasst sein. Bei Bedarf können Vorlagen über die Diözesangeschäftsstelle bezogen werden. Bereits eine Zusammenstellung der Unterlagen anhand der folgenden Auflistung kann für eine umfassende Information potentieller Vorstandskandidatinnen und -kandidaten hilfreich sein.

³Eine ausführlichere Darstellung von Rahmenbedingungen findet sich in der Arbeitshilfe, die 2001 durch die Diözesanstelle SkF/SKM/In VIA im Erzbistum Köln entstanden ist: „Personalentwicklung für ehrenamtliche Vorstände in den Fachverbänden SkF und SKM“

Satzung des Ortsvereins

Die Satzung stellt den rechtlichen Rahmen für die Arbeit im Ortsverein dar. Sie gibt u. a. einen kurzen Überblick über den Zweck des Vereins, Aufgaben der Mitglieder und des Vorstands.

Leitbild

Das Leitbild des Vereins formuliert eine kompakte Selbstaussage über vereinseigene Werte, Ziele und Herangehensweisen an die sich zeigenden Problemlagen.

Anforderungsprofil für ehrenamtliche MitarbeiterInnen

Anforderungsprofile geben den Interessierten konkrete Informationen und Orientierung über zu leistende Aufgaben, Rahmenbedingungen, benötigte Zeit für den Einsatz, ggf. notwendige Voraussetzungen (z.B. Führerschein) und Unterstützungsleistungen des Vereins. Sie beschreiben darüber hinaus die Anforderungen auf personeller und fachlicher Ebene, die für eine Aufgabe erfüllt werden sollten. Der Grad der Erfüllung der Anforderungen gibt dem Ortsverein einen Einblick über die Eignung der/des Interessierten. Der/die Interessierte andererseits kann abschätzen, ob die beschriebene Aufgabe für ihn interessant und leistbar erscheint.

Anforderungsprofil für Vorstände

Analog zu den allgemeinen Anforderungsprofilen für ehrenamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird hier eine notwendige Spezialisierung beschrieben.

Aufgaben- und Funktionsbeschreibungen für die Vorstandsarbeit

Die Aufgaben- und Funktionsbeschreibungen für die Vorstandsarbeit geben Orientierung über die zu leistende Arbeit und deren Aufteilung. Verantwortlichkeiten innerhalb des Vorstandsteams werden hier festgelegt.

Geschäftsordnung Vorstand/Geschäftsführung

Es ist notwendig, den Rahmen und die Zuständigkeiten der Arbeit für den Vorstand und die Geschäftsführung in einer Geschäftsordnung zu beschreiben. In diesem Papier wird z.B. der Rahmen der Verantwortung des operativen Geschäfts festgelegt und auf die Geschäftsführung delegiert. Der Vorstand behält die strategische und normative Leitung. Wege der Verzahnung der Aufgabenbereiche und weitere notwendige Absprachen werden hier dokumentiert.

3.4 Bestehende externe Serviceleistungen zur Unterstützung der Arbeit von Vorständen

Im Alltag der Leitung eines Ortsvereins gibt es vielfältige Aufgaben zu meistern und Probleme zu lösen. Kann die anstehende Frage nicht innerhalb des Vereins durch Vorstand, Geschäftsführung oder andere sachkundige Mitarbeitende gelöst werden, gibt es vielfältige Unterstützungsmöglichkeiten seitens der Zentralen der Fachverbände, der Diözesan-Geschäftsstelle und des Diözesan-Caritasverband Paderborn.

Bundeszentrale SkF

Beratung und Begleitung in fachthematischen Fragen, Vertretung und Beratung in verbandspolitischen Fragen auf Bundesebene

Modulfortbildung „Basiskompetenzen für Vorstände“ für Vorstände der Ortsvereine SkF⁴

Bundeszentrale SKM

Beratung und Begleitung in fachthematischen Fragen, Vertretung und Beratung in verbandspolitischen Fragen auf Bundesebene

⁴<http://www.skf-zentrale.de/html/terminubersicht.html>

Diözesanarbeitsgemeinschaften

Die Treffen der Diözesanarbeitsgemeinschaften des SkF (4x jährlich) und des SKM (2x jährlich) haben in diesem Zusammenhang insbesondere folgende Aufgaben⁵:

- Informations- und Erfahrungsaustausch
- Entwicklung, Planung und Koordination der sozialen Arbeit auf diözesaner Ebene
- Beratung und Fortbildung
- Öffentlichkeitsarbeit
- Meinungsbildung
- Stellungnahme zu fachpolitischen und verbandspolitischen Themen
- Kooperation

Diözesangeschäftsstelle SkF / SKM

Zusammen mit dem Diözesanvorstand SkF/SKM kommuniziert diese auf diözesaner Ebene verbandspolitische Sichtweisen der Ortsvereine unter anderem im Diözesan-Caritasverband. Die Diözesangeschäftsstelle versteht sich als Beratungs- und Service-stelle zu allen Fragen der Vorstände und Geschäftsführungen der Ortsvereine, die sich aus der Arbeit des jeweiligen Ortsvereins ergeben. Sie stellt eine Koordinationsstelle für die Kommunikation mit dem Erzbischöflichen Generalvikariat und dem Diözesan-Caritasverband mit seinen jeweiligen Fachreferenten dar.

Diözesan-Caritasverband

Die Abteilungen des Diözesan-Caritasverbands beraten in fachspezifischen Fragen, die über die Diözesangeschäftsstelle SkF/SKM nicht beantwortet werden können.

3.5 Fragebogen: Analyse der Lage in den Ortsvereinen SkF und SKM im Erzbistum Paderborn

Die vorab recherchierten Projekte zur Unterstützung der Arbeit von Ehrenamtlichen in den Fachverbänden SkF und SKM wurden in den Jahren 1999 – 2006 entwickelt. Aus diesem Grund wurde eine aktuelle Bestandsaufnahme der Sichtweisen in den Ortsvereinen geplant. Veränderte Erfahrungen und neue Herangehensweisen sollten erhoben werden. Der Fragebogen sollte einerseits in die Thematik einführen und andererseits zum Weiterdenken einladen. Er erfragte das im Verein vorhandene Potential der Ehrenamtlichen, Ideen zur Werbung von neuen Vorstandsmitgliedern, sowie eigene Erfahrungen in der Vorstandsarbeit. (s. Anhang) Er wurde am 25.10.10 den Ortsvereinen SkF und SKM mit einem erläuternden Anschreiben zugesandt. Die Beantwortung erfolgte anonym durch 11 Vereine.

3.6 Erarbeitung der Bausteine

Nach der Auswertung und Vorstellung der Ergebnisse des Fragebogens wurden in 2 Workshops die folgenden Bausteine erarbeitet:

- Anspracheorte und -möglichkeiten
- Ehrenamtlichkeit
- Wertschätzung
- Bindung von Ehrenamtlichen und Mitgliedern

⁵Ordnung für die Diözesanarbeitsgemeinschaft des Sozialdienst katholischer Frauen (SkF) im Erzbistum Paderborn, § 3;
Ordnung für die Diözesanarbeitsgemeinschaft des Sozialdienst katholischer Männer (SKM) im Erzbistum Paderborn, § 3

Bei der Suche nach Vorstandsmitgliedern ist es wichtig, möglichst vielfältige Wege zu beschreiten. Diese Wege müssen allerdings mehr oder weniger gleichzeitig beschritten werden. Es reicht nicht aus, zu überlegen, wo potentielle Kandidatinnen und Kandidaten zu finden sind. Es ist ebenso wichtig, die Strukturen innerhalb des Vereins so zu gestalten, dass alle Angesprochenen auch Möglichkeiten finden, die Arbeit kennen zu lernen. Für eine begründete Entscheidung sind sowohl eine umfassende Information vorab notwendig als auch Möglichkeiten, das Wissen mit Erfahrungen zu verknüpfen. Ehrenamtliches Engagement in einem Tätigkeitsfeld des Vereins ist eine Möglichkeit, die Arbeit insgesamt kennen zu lernen. Es stellt sich die Frage, wie es den Vereinen gelingen kann, die Ehrenamtlichen und die Mitglieder so an den Verein zu binden, dass eine Identität geschaffen werden kann, die auch in eine Übernahme von Verantwortung im Sinne von Vorstandstätigkeit münden kann. Die Suche nach Vorstandsmitgliedern ist eine ständige Aufgabe, die immer wieder neue und kreative Ideen braucht. Da Frauen und Männer immer mehr und länger in beruflichen Bezügen eingebunden sind, müssen neue Wege für die Bewältigung der Aufgaben geschaffen werden.

Anspracheorte und -möglichkeiten

Im Prinzip ist jeder Ort und jede Gelegenheit, jede Institution oder Einrichtung ein möglicher Ort, Vorstandsmitglieder zu finden. Es schließen sich nur jene Menschen selbst aus, die den Zielen des SkF/SKM ablehnend gegenüber stehen.

Interessant sind insbesondere auch jene Frauen und Männer, die sich in anderen Zusammenhängen bereits engagieren. Beide Vereine bieten neben der Arbeit in den klassischen Ehrenamtsbereichen des Vereins die Gelegenheit, sich im Bereich „politisches Engagement in sozialen Aufgabenfeldern“ zu engagieren. Der SkF bietet darüberhinaus die Möglichkeit, im Raum der Kirche, als Frau, gesellschaftspolitisch zu handeln und sich auch kommunalpolitisch einzusetzen. Dies ist als besonderes Merkmal herauszustellen, da besonders Engagierte hier eine neue Herausforderung finden können. Eine wichtige Voraussetzung für Vorstandsnachfolge ist eine ausreichend große und qualifizierte Mitgliederbasis. Potentielle Vorstandsmitglieder können nur in ganz seltenen Fällen ohne Bezug zur sozialen Arbeit, außerhalb des Vereins gefunden werden. Allerdings kann der Kreis der möglichen Kandidatinnen und Kandidaten auf weitere, dem Verein nahe stehende Menschen ausgeweitet werden. Auch Ehrenamtliche und Freundes- und Unterstützerkreise des Vereins können erfolgreich einbezogen werden. Für die Werbung von Vorstandsmitgliedern ist eine Kombination aus allgemeinen Informationen in der Öffentlichkeit und persönlicher Ansprache der jeweiligen Person notwendig.

Anspracheorte und -möglichkeiten

Erfolgreiche Gewinnung von Vorstandsmitgliedern ist immer eine Kombination aus Öffentlichkeitsarbeit und persönlicher Ansprache

Sich mit Vereinsthemen in anderen Vereinen/Einrichtungen/
Firmen vorstellen, incl Pressearbeit

Ehrenamtliche Projekte fördern Engagement für den Verein (z.B. Café, Kleiderladen, Besuchsdienste) und geben Interessierten die Möglichkeit, über ihr Engagement hinaus, den Verein kennen zu lernen

Vorstandsmitglieder eines Ortsvereins berichten in einer Mitgliederversammlung eines anderen OV von ihrer Arbeit in ihrem Verein (berichten, beraten, informieren)

- > Mitgliederversammlung wird aufgewertet
- > Mitglieder lernen andere Arbeitsformen kennen
- > eigene Vorstandsarbeit wird gestärkt

Ehrenamtliche stellen ihren Arbeitsbereich z.B. der Mitgliederversammlung, beim Caritas-Tag oder anderer regionaler Veranstaltung vor

- > Stärkung eines Arbeitsfeldes
- > Wertschätzung, Identifikation
- > Motivation von Ehrenamtlichen, sich im Verein zu engagieren
- > Niederschwelliger Einstieg für mögliche Vorstandsarbeit

Sich mit Vereinsthemen (z.B. Betreuung) in der Öffentlichkeit positionieren

Ehrenamtlichkeit

Der Vorstand – als ehrenamtliches Gremium - wird durch Ehrenamtliche, die die Arbeit des Vereins mit–leisten, gestärkt. Aus diesem Grund ist es auch für den Vorstand notwendig, den Wert der ehrenamtlichen Arbeit herauszustellen und sie zu fördern. Dabei müssen Aufgabenbereiche in Ergänzung der Aufgaben der hauptberuflich Arbeitenden, die von Ehrenamtlichen ausgefüllt werden können, in der Öffentlichkeit kommuniziert werden. Auf die Entwicklung des Vereins in Bezug auf Engagementmöglichkeiten für Ehrenamtliche muss besondere Aufmerksamkeit gelegt werden.

Für die Koordination der Arbeit der ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist es sinnvoll, wenn eine Ansprechpartnerin/ein Ansprechpartner vorhanden ist. Der Koordinator/die Koordinatorin hat den Überblick über Aufgabenbereiche, für die Ehrenamtliche gesucht werden. Erste Anfragen von außerhalb des Vereins werden hier bearbeitet. Ihr oder ihm kommt die Aufgabe zu, die Belange der Ehrenamtlichen im Verein zu kommunizieren und das Ehrenamt insgesamt zu fördern. Auf diese Weise finden Interessierte einen koordinierten Einstieg in die Arbeit des Vereins. Hier kann und sollte auch die Suche nach Nachfolgerinnen und Nachfolgern für die Vorstandsarbeit verankert sein. Die Ansprechpartnerin/der Ansprechpartner für die Ehrenamtlichen kann die Geschäftsführung/ein hauptberuflich Mitarbeitender sein. Aber auch im Vorstand sollte diese Aufgabe eine wichtige Rolle einnehmen und zum Aufgabenfeld eines Mitglieds gehören.

Ehrenamtlichkeit

Ansprechpartner / Ansprechpartnerin für
Ehrenamtliche im Verein:
→ Ehrenamtskoordinator/in

Förderung von
Beteiligungsstrukturen für
Ehrenamtliche im Verein

Am Puls der Zeit bleiben,
auch wenn durch Wechsel
in die Vorstandsarbeit, sich
die Perspektive ändert

Über kurzfristige Projektarbeit
kann zur langfristigen Mitarbeit
motiviert werden

Aufgabenfelder und Möglichkeiten für
Ehrenamtliche schaffen, sich zu en-
gagieren im Rahmen ihrer/seiner
Möglichkeiten

Stammtisch für Ehrenamtliche und
Interessierte

sich zunächst allgemein im Verein mit
seinen ehrenamtlichen Angeboten en-
gagieren, um den Verein kennen zu
lernen und eine Identifikation zu entwi-
ckeln

Wertschätzung

Die ehrenamtliche Arbeit, die in den Ortsvereinen SkF und SKM geleistet wird, geschieht freiwillig und unentgeltlich, d.h. - bis auf Erstattung von Auslagen – ohne monetären Ausgleich. Es stellt sich die Frage: Ist Wertschätzung notwendig und wenn ja, in welcher Form? Wertschätzung heißt, zum Ausdruck bringen, was besonders ist; nicht das Alltägliche oder Selbstverständliche loben. Ein wichtiger Motor in der ehrenamtlichen Arbeit ist die Zufriedenheit über die geleistete Arbeit. Auch wenn die Leistungen oft im Hintergrund erbracht werden, so sollten sie nicht unerwähnt bleiben. Eine Würdigung ist eine offizielle Anerkennung der Wichtigkeit der geleisteten Arbeit. Ehrenamtliches Engagement sollte auch öffentlich gewürdigt werden. Auf diese Weise entfaltet es auch Wirkungen auf Außenstehende und gibt einen Einblick in die Kultur des Vereins. Es ist zu unterscheiden, ob die Mitarbeitenden regelmäßig oder nur punktuell in Projekten mitwirken. Ein Dank sollte dem Anlass angemessen und zur Person passend sein. Die Instrumente der Anerkennung in diesem Bereich sind in den Ortsvereinen in ihrer Ausprägung und Häufigkeit unterschiedlich ausgeprägt. Ein Hauptaugenmerk kann auf die offiziellen Möglichkeiten des Vereins gelegt werden (Ehrenurkunden, Kristall, Ehrennadeln).

Wertschätzung für Vorstandsmitglieder: Auch, wenn die Übernahme einer Vorstandsposition nicht mit der *Erwartung* einer Wertschätzung verbunden ist, und damit nicht als fester Bestandteil der Arbeit gesehen wird, sollte sie nicht außer Acht gelassen werden.

Wertschätzung

Ehrungen der Zentralen/DiCV
(Kristall, Ehrenurkunden etc.)

Erfolg in der Arbeit ist schon
Belohnung an sich: „Was ich
hier mache, ist wichtig und
richtig“

Von Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern
und
gegenüber Mitarbeiterinnen und
Mitarbeitern

Persönliche Worte wechseln: erfordert
Beobachtung und Erkennen, was dem
anderen wichtig ist

Ehrenamtskarte
oder andere kommunale/
regionale Möglichkeiten

Gelungene Zusammenarbeit im Vor-
stand heißt auch: Wir schätzen einan-
der mit unseren individuellen Stärken
und Schwächen und bringen die Arbeit
gemeinsam voran

„Tue Gutes und rede
darüber“

gemein-
samer
Abend mit
den Ehe-
partnern

kleines
„Fortsetzungsge-
schenk“

Dank des geistlichen Beirats

gemeinsame Aktionen Vor-
stand und Mitarbeiterinnen
und Mitarbeitern (Gesprächs-
gelegenheiten bieten und nut-
zen)

Miteinander sich über geleistete
Arbeit freuen:
Dankeschön-Treffen,
Neujahrsempfang

Bindung von Ehrenamtlichen und Mitgliedern

Zunächst sind als wichtige Fragen vorab zu bewerten: Wirken wir nach außen als offener oder geschlossener Verein/Vorstand? Sind Beteiligungsmöglichkeiten vorhanden, wird deren Nutzen zugelassen bzw. gefördert?

Was hat ein Mitglied von seiner Mitgliedschaft? Mitglieder und Vorstand müssen sich dieser Frage und deren Beantwortung bewusst werden und sein, da alle Interessierten hier eine Antwort suchen. Beispielhafte Argumente: Unterstützung einer guten Sache / Möglichkeit zum Engagement auch für die, die keine Zeit oder Gelegenheit haben, sich aktiv zu beteiligen.

Laut Satzung ist der Vorstand aus der Mitgliedschaft zu wählen. An die Arbeit und damit an die notwendigen Kenntnisse des Vorstands sind bedingt durch die hohe Verantwortung besondere Anforderungen geknüpft. Es sind zumindest Grundkenntnisse in rechtlichen und finanziellen Fragen wertvoll. Auch Erfahrungen im sozialen Bereich, Politik oder der Verwaltung sind hilfreich. Kenntnisse in den Bereichen können nicht vorausgesetzt werden und verteilen sich im Idealfall auf das gesamte Vorstandsteam. Dabei können sie sich auch erst im Lauf der Arbeit entwickeln oder durch Unterstützung von außen ergänzt werden. Aber die notwendigen Kenntnisse können sich auch in der Gruppe der Mitglieder/Ehrenamtlichen finden. Es stellt sich die Frage, wie sie in die Vorstandsarbeit eingebunden werden können. Beispielsweise kann punktuelle Unterstützung oder eine kooptierte Mitgliedschaft eines Mitglieds das notwendige Wissen für den Vorstand nutzbar machen und gleichzeitig ein Einblick in die Vorstandsarbeit ermöglicht werden.

Darüberhinaus ist es für zukünftige Vorstandsarbeit wichtig, die Arbeit anders zu beschreiben (auf die anvisierte Zielgruppe angepasst) und auch u.U. flexibler zu strukturieren und organisieren (Zuständigkeiten aufteilen, Möglichkeiten der Delegation), damit auch Interessierte mit kleinerem Zeitbudget sich einbringen können.

Exkurs: Wie kann vermittelt werden, dass Vorstandsarbeit leistbar ist?

Eine besondere Herausforderung bei der Ansprache von potentiellen, neuen Vorstandsmitgliedern ist, zu beschreiben, wie dieses Ehrenamt funktioniert und welche Voraussetzungen notwendig sind. Dabei ist es wichtig, darzustellen, auf welche Art die Arbeit leistbar ist und trotzdem den Grad der Verantwortung und den Zeitaufwand zu benennen.

Bindung von Ehrenamtlichen und Mitgliedern

Newsletter/Info-Brief:

- > an Mitglieder und Ehrenamtliche mit Informationen über Neuigkeiten/aktuelle Themen aus der übergeordneten Verbandsarbeit, damit der Ortsverein auch als Teil eines größeren Ganzen dargestellt werden kann
- > Interesse der Mitglieder an verbandspolitischen Fragestellungen - und damit Verbandsidentität – wecken

Fortbildungen:

- > andere Persönlichkeiten kennen lernen
- > Vernetzung
- > Zeit, sich mit den Themen zu beschäftigen
- > Wertschätzung der Arbeit
- > Professionalisierung der Arbeit

Mitgliederversammlung mit Themenschwerpunkt

Flyer:

- > der Zentralen zu Basisthemen mit Stempel des Ortsvereins
- > was macht Vorstandsarbeit aus / was hat sie gebracht / was habe ich mitgenommen
- > Kontakt-Flyer: „Wenn Sie Interesse an ehrenamtlicher Arbeit/Vorstandsarbeit haben“ / Kurzinfo: Was ist der SkF/SKM / Ansprechpartnerin Ansprechpartner des Ortsvereins

Freude am sozialen Tun, Kreativität und Flexibilität wecken

Befragung der Mitgliederversammlung / Versammlung ehrenamtlicher Mitarbeiterinnen: Erwartungen an den Vorstand (Miteinander von Vorstand und Mitgliedern/Ehrenamtlichen offener gestalten)

Jahresbericht per Mail (→ größerer Verteiler möglich)

Wie kann vermittelt werden, dass Vorstandsarbeit leistbar ist?

insbesondere jüngere Ehrenamtliche/
Mitglieder zunächst „wachsen“ lassen
und Gelegenheit geben, den Verein mit
seinen Aufgaben kennen zu lernen

Vorstand durch Kooptation
erweitern

potentielle KandidatInnen als Gast zu Vorstandssit-
zungen einladen
> um die Arbeit kennen zu lernen
> oder um als Sachverständige aus einem Ehren
amtsfeld des Ortsvereins gehört zu werden

niederschwellige
Aufgaben auch für die
Vorstandsarbeit
bedenken (z.B.
Protokoll schreiben)

Die Struktur der zu leistenden
ehrenamtlichen Arbeit muss
(und kann!) sich den Möglich-
keiten der interessierten Frau-
en und Männer anpassen

4 Auswertung und Perspektiven des Projektes

Das vorliegende Projekt greift ein schon lange bekanntes Phänomen der Vereinsarbeit und damit auch der Arbeit in den Vereinen des SkF und SKM auf. Langjährige Vorstandsmitglieder bestätigten, dass die Frage der Werbung von Vorstandsmitgliedern eine Frage ist, die immer wieder diskutiert wird. Dies unterstreicht einerseits die Wichtigkeit des Themas, zeigt aber andererseits, dass es wohl nie zu einer abschließend befriedigenden Lösung kommen wird. In der Diözese Paderborn ist das Thema „Vorstandssuche“ bisher noch nicht in dieser ausführlichen Form erarbeitet worden. Im Zuge demografischer Entwicklungen ist es zurzeit aber notwendiger denn je, die Frage immer wieder aufzugreifen.

Die vorliegenden Orientierungsfragen in den Bausteinen ermöglichen den Ortsvereinen, zu überprüfen, ob der Blickwinkel für die Suche vor Ort erweitert werden kann. Sie erheben nicht den Anspruch auf Vollständigkeit und erlauben eigene kreative Ideen. Da die Diskussion in den Verbänden des SkF und SKM nicht abgeschlossen ist, können weitere Bausteine angefügt werden.

Das Projekt ELAN wird mittel- und langfristig weiter bearbeitet und mündet in verschiedenen Wegen, die in der nächsten Zukunft ergriffen werden.

- 2012 wird es einen gemeinsamen Fachtag der Ortsvereine SkF und SKM im Erzbistum Paderborn zum Thema „Verbandsentwicklung“ geben
- Die Delegiertenversammlung 2012 wird den Themenschwerpunkt „Bedeutung des Ehrenamtes“ bearbeiten
- 1-2mal jährlich sollen in verschiedenen Regionen des Erzbistums seitens der Diözesangeschäftsstelle regionale Treffen für die umliegenden bzw. interessierten Ortsvereine angeboten werden, die auch das Thema „Mitgliederwerbung und Vorstandsnachfolge“ bearbeiten können. Damit wird eine örtliche Vergleichbarkeit, kollegiale Beratung und Kooperation der Ortsvereine untereinander gefördert.
- Seitens der Diözesangeschäftsstelle wird ein Beratungsangebot entwickelt, das die Diözesanreferentinnen in einzelnen Ortsvereinen durchführen können.
- In Kooperation der Ortsvereine auf Nordrhein-Westfalen-Ebene soll es verschiedene thematische Angebote geben, die den Austausch zu aktuellen Fragen ermöglichen können.
- Verbandspolitisch wird das Thema „Leistungsstrukturen“ auf Bundesebene und ebenfalls in den anderen Diözesen diskutiert.

Langfristig sollte auch das Thema Öffentlichkeitsarbeit mit der Perspektive „Mitgliedergewinnung“ auf Diözesanebene zu einem Schwerpunkt gemacht werden. Ein Baustein „Öffentlichkeitsarbeit“ könnte die Informationsverbreitung über einen Film (z.B. kurzer „Werbespot“) und Soziale Medien (Web 2.0) erarbeiten. Hier kann auf das veränderte Verhalten zur Informationsgewinnung zukünftiger Generationen und damit auch potentieller Ehrenamtlicher und Vorstandsmitglieder Bezug genommen werden. In diesem Bereich liegt Potential, das noch einbezogen werden kann. Erste Schritte in Richtung Social Media werden durch die Bundeszentralen SkF und SKM bereits erprobt.

Ebenso notwendig ist es auch, die Vorstandsarbeit so zu verändern, dass sie auch für zeitlich gebundene und eher weniger flexible aber interessierte Personen leistbar wird. Dies Thema wird ebenfalls in naher Zukunft die Diskussion bestimmen.

Literatur

- Bundesagentur für Arbeit, Arbeitsmarktberichterstattung: Frauen und Männer am Arbeitsmarkt, Nürnberg 2011, <http://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Arbeitsmarktberichte/Berichte-Broschueren/Arbeitsmarkt/Generische-Publikationen/Frauen-Maenner-Arbeitsmarkt-2011-07.pdf> gelesen am 8.10.11
- Diözesan-Caritasverband Köln, Ehrenamtliche Mitarbeit in den Fachverbänden des SkF und SKM im Erzbistum Köln, Köln, 2001
- Diözesan-Caritasverband Köln, Koordinierungsstelle Ehrenamt: neue Förderstrategie für die Fachverbände der Caritas, Köln, 2005
- Diözesan-Caritasverband Köln, Personalentwicklung für ehrenamtliche Vorstände in den Fachverbänden SkF und SKM, Köln, 2001
- Diözesan-Caritasverband Köln, Stärkung des Ehrenamtes, Köln, 2005
- Diözesangeschäftsstelle SkF/SKM Paderborn, Werbung und Gewinnung ehrenamtlicher Mitarbeiter in den Ortsvereinen des SkF und SKM im Erzbistum Paderborn, Paderborn, 2006
- Ordnung für die Diözesanarbeitsgemeinschaft des Sozialdienst katholischer Frauen (SkF) im Erzbistum Paderborn, verabschiedet auf der Delegiertenversammlung am 28.05.2010
- Ordnung für die Diözesanarbeitsgemeinschaft des Sozialdienst Katholischer Männer (SKM) im Erzbistum Paderborn, verabschiedet auf der Delegiertenversammlung am 28.05.2010
- Satzung SkF, verabschiedet auf der Bundesdelegiertenversammlung 2007, Weimar
- Satzung SKM, verabschiedet auf der Diözesandelegiertenversammlung 2003, Paderborn

Anhang

- Karte der Ortsvereine im Erzbistum Paderborn
- Fragebogen

Fragebogen

Ihr Ortsverein allgemein

- 1) Wie viele Mitglieder hat Ihr Verein? _____ Mitglieder _____ Fördermitglieder
- 2) Wie oft betreiben Sie durchschnittlich Öffentlichkeitsarbeit? (Pressemitteilungen, Veranstaltungen u.a.) _____ mal pro Jahr
- 3) Mit welchen drei Schlagworten würden Sie die Angebote Ihres Ortsvereins beschreiben?

Ehrenamtliche

- 4) Wie viele ehrenamtliche MitarbeiterInnen hat Ihr Verein? _____ MitarbeiterInnen
- 5) Wie viele Ehrenamtliche werden regelmäßig eingesetzt (lang- oder kurzfristige Projekte)? _____ MitarbeiterInnen
- 6) Welche Berufsgruppen Ihrer Ehrenamtlichen sind Ihnen bekannt? (Bitte ankreuzen)

- ☐ Verwaltung
- ☐ Soziale Berufe
- ☐ Finanzdienstleistung/Kaufmännische Berufe
- ☐ Juristische Berufe
- ☐ Handwerk / Hauswirtschaft
- ☐ Andere: _____

Davon zurzeit berufstätig	_____ %
Hausfrau/-mann	_____ %
im Ruhestand	_____ %
arbeitslos	_____ %

- 7) Wie wird die Arbeit Ihrer Ehrenamtlichen im Ortsverein gewürdigt?

- ☐ Informationsbrief / Danke-schön Brief
- ☐ Danke-schön Treffen / Gemeinsame Feier
- ☐ Andere gemeinsame Veranstaltungen
- ☐ Ausflug o.ä.
- ☐ Ehrungen (Urkunde, silberne/goldene Nadel, Kristall)
- ☐ Anderes: _____

8) Haben Sie in Ihrem Ortsverein eine/n namentlich bekannte/n AnsprechpartnerIn (oder Koordinierungsstelle) für ehrenamtliche MitarbeiterInnen bzw. potentielle InteressentInnen für die ehrenamtliche Mitarbeit?

- ☐ ja
 - ☐ hauptamtlich
 - ☐ ehrenamtlich

☐ nein

9) Halten Sie Kontakt zu den nicht eingesetzten Ehrenamtlichen?

- ☐ ja, wie oft _____ wie _____
- ☐ nein

10) Mit welchen drei Schlagworten würden Sie die ehrenamtliche Arbeit in Ihrem Ortsverein beschreiben?

Vorstandsarbeit

11) Auf einer Skala von 1-6 (1= sehr zufrieden ↔ 6= sehr unzufrieden) bitte ankreuzen

Wie zufrieden sind Sie

- mit der Arbeitsbelastung in der Vorstandsarbeit

1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6

- mit den Gestaltungsmöglichkeiten, die Ihnen die Arbeit bietet?

1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6

- mit der Anerkennung, die Ihr Einsatz erfährt?

1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6

12) Haben Sie ein auf Ihren Ortsverein abgestimmtes Anforderungsprofil für die Vorstandsarbeit?

- ☐ ja
- ☐ nein

13) Würden Sie sich als Vereinsvorstand regionale Fortbildungen für Vorstände zu Fachthemen wünschen?

- ☐ ja
- ☐ nein

14) Mit welchen drei Schlagworten würden Sie die Vorstandsarbeit beschreiben?

Werbung für Vorstandsarbeit

Bitte kurze Stichworte, ggf. Rückseite benutzen

15) Welche Maßnahmen haben Sie bisher ausprobiert, um Interessierte für die Vorstandsarbeit zu finden?

16) Welche Ideen könnten Sie sich ebenfalls vorstellen?

17) Was würden Sie neuen Vorstandsmitgliedern als Einführung / Hilfestellung für Vorstandsarbeit wünschen?

18) Warum haben Sie sich zur Vorstandsarbeit bereit erklärt?

19) Was ist Ihr persönlicher Gewinn?

