

Ehrenamtskonzept im Deutschen Schützenbund

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

Das Ehrenamtskonzept des Deutschen Schützenbundes ist ein Leitfaden, der Vereinen hilft, Ehrenamtliche zu finden, gut einzuarbeiten und langfristig zu halten. Es sorgt für klare Aufgaben, Unterstützung und Wertschätzung für alle, die freiwillig mitarbeiten.

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

Mit den Artikeln in der Schützenzeitung werden die einzelnen Schritte des Konzeptes dargestellt und mit praktischen Beispielen erläutert. Detaillierte Informa-



Foto: KI-generiert

tion finden Sie unter: Deutscher Schützenbund: Ehrenamt.

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

Schritt 3

Ansprache, Gewinnung und Aufgabenübertragung

In **Schritt 3** geht es darum, genau die richtigen Personen für eine Aufgabe auszuwählen und sie persönlich anzusprechen. Statt allgemein zu fragen: „Wer möchte helfen?“, sucht der Verein ganz gezielt jemanden aus, der gut zur Auf-

gabe passt und erklärt ihm freundlich und klar, warum er dafür geeignet ist. Das erhöht die Chance, dass sich jemand wirklich engagiert.

Kurz gesagt: Nicht alle auf einmal fragen, sondern die richtige Person für die ganz konkrete Aufgabe persönlich ansprechen.

Bevor man Freiwillige sucht, sollte der Verein zuerst überlegen.

Stellt Euch die Fragen:

- Welche Aufgaben gibt es (siehe Schritt 2)?
- Welche Fähigkeiten sollen Freiwillige mitbringen (zum Beispiel Spaß am und Zeit für das Ehrenamt)?
- Welche Fähigkeiten für das konkrete Ehrenamt soll der Freiwillige (zum Beispiel Schatzmeister) mitbringen?
- Was kann der Verein ihnen anbieten (zum Beispiel Arbeitsmaterial und klare Strukturen/Aufgabenbeschreibung)? Danach kann man entscheiden, wo man Freiwillige sucht.

Es gibt zwei Orte:

- Menschen im Verein fragen (Gewinnungsstrategie 1).
- Menschen außerhalb des Vereins suchen (Gewinnungsstrategie 2).

Konzept



Internet



Anfrage



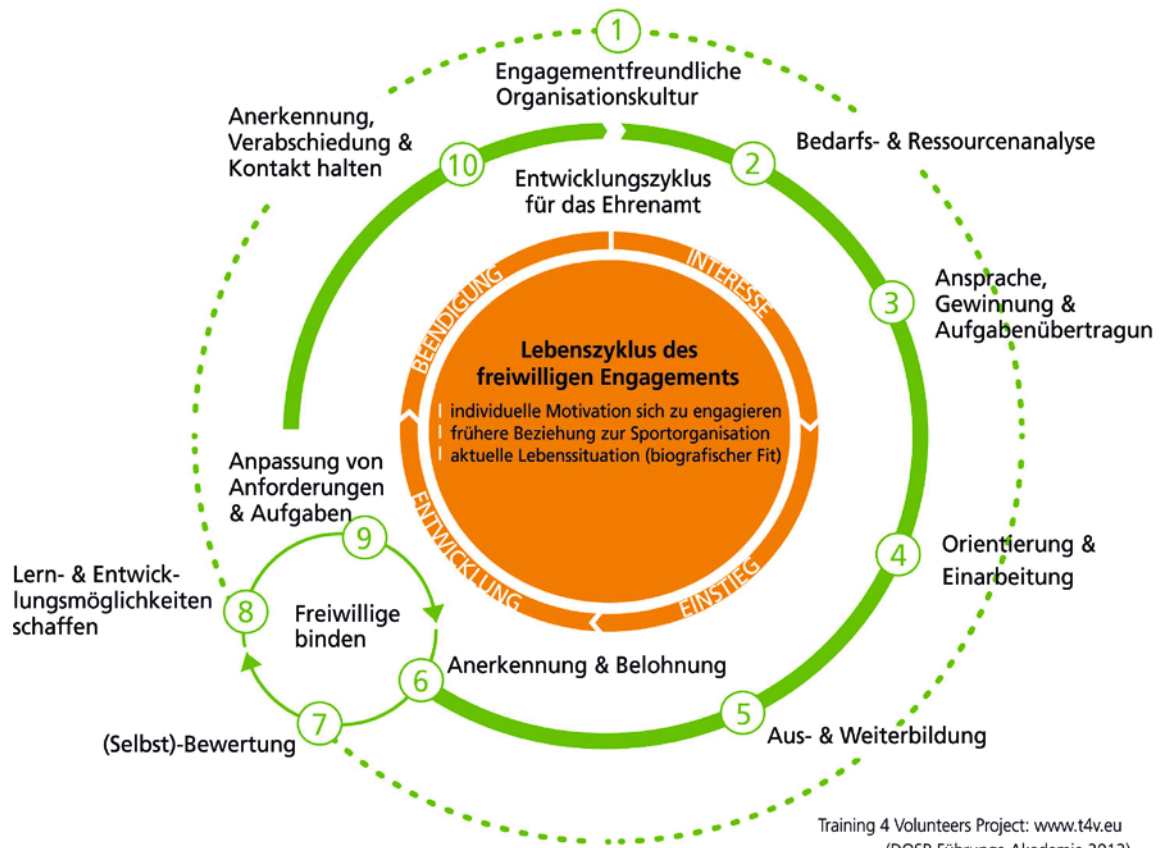
Analyse



Video



LEBENSZYKLUS DES FREIWILLIGEN ENGAGEMENTS



Gewinnungsstrategie 1:

Mitglieder, die sich noch nicht in die Vereinsarbeit einbringen, ansprechen. Viele Mitglieder helfen meistens noch nicht von selbst aktiv mit.

Stellt Euch die Fragen:

- Wer hätte Zeit und Lust?
 - Wer bringt passende Fähigkeiten mit?
 - Kennen diese Mitglieder weitere Menschen, die helfen wollen?
- Dann spricht man die Personen direkt an und führt ein erstes Gespräch. Bereits aktive Ehrenamtliche im Verein besser einsetzen. Manchmal haben Ehrenamtliche Fähigkeiten, die noch nicht genutzt werden. Aber Vorsicht vor Überlastung!

Stellt Euch die Fragen:

- Passt die Person gut zur Aufgabe?
- Kann sie etwas anderes noch besser?
- Möchte sie mehr oder weniger Zeit investieren?
- Welche Stärken oder Wünsche hat sie?

Wichtig: Mit den Personen sprechen und gemeinsam entscheiden.

Gewinnungsstrategie 2:

Wenn im Verein niemand gefunden wird, sucht man außerhalb.

Dafür erstellt man Werbetexte (Engagementangebote) zusammen.

Darin steht:

- Welche Aufgabe gilt es zu besetzen?

Anzeige

MESHPRO Laser Target

NEU

JETZT ERHÄLTICH: DEIN SYSTEM FÜR PRÄZISES TROCKENTRAINING

GRATIS VERSAND
Für alle Bestellungen im MESHPRO shop

Code: MESH26

DER GRIFF, DER ZU DIR PASST
Individuelle Griffe für Pistole und Gewehr mit unserem Konfigurator einfach von Zuhause aus erstellen!

KI-Handscan per Smartphone

Einfach den QR-Code scannen und eigenen Griff erstellen

Arbeitsmaterial zu Schritt 2	Schritt 2 DSB	Arbeitsmaterial zu Schritt 3	Schritt 3 DSB
-------------------------------------	----------------------	-------------------------------------	----------------------



- Welche Fähigkeiten werden gebraucht?
- Was macht den Verein aus?
- Was bietet der Verein?
- Wie und wo kann man sich melden?

Bevor man Werbung macht, sollte der Verein überlegen:

- Wer soll angesprochen werden? (zum Beispiel Jugendliche, Eltern, Fachleute, Bekannte und Freunde der Mitglieder)
- Wofür suchen wir? (zum Beispiel Trainerin, Helfer, Website-Betreuung)
- Wo finden wir diese Personen? (zum Beispiel Schule, Internet, Veranstaltungen, Kommune)
- Wie erreichen wir sie? (zum Beispiel Social Media, Aushang, Website, lokale Zeitung)
- Wer könnte als „Türöffner“ helfen?

Als hilfreiche Arbeitsmittel für die Ansprache, Gewinnung und Aufgabenübertragung gibt es Beispiele und eine Checkliste im Handbuch (QR-Code Arbeitsmaterialien Schritt 3) und die Stärken-Schwächen-Analyse auf Seite 127.

Zusammenfassende Informationen zum 3. Schritt inklusive kurzem Erklärfilm findet man hier: Deutscher Schützenbund: Schritt 3 (QR-Code Schritt 3).

Praxisbeispiel:

Im **Schützenverein Unterwurbach e.V.** haben wir seit zwei bis drei Jahren in unserem Mitglieder-Aufnahmeantrag das Abfragefeld „Beruf“ mitaufgenommen. Diese Eingaben können wir in unserer Mitgliederverwaltung (ZMI) eingeben und anschließend nach Berufen selektieren. Eine solche Abfrage ist insbesondere in großen Vereinen sinnvoll, weil der Vorstand nicht zwingend alle persönlichen und beruflichen Entwicklungen der Mitglieder kennt. Bei einer Suche nach einem Funktionsnachfolger gehen wir im Vorstand unsere Mitglieder von A bis Z gedanklich durch, welche Person fachlich und menschlich gut zu unserer Vorstandschaft passt.

Mindestens 20 Personen sollten so „vorselektiert“ und notiert werden. Gezielt sprechen wir diese dann einzeln an, ob sie grundsätzlich bei uns in der Vorstandschaft mitarbeiten möchten. Zunächst wird dabei nicht zwingend schon auf ein spezielles Amt hingeezielt. In der Regel führt bei uns der 1. Schützenmeister dieses Gespräch persönlich mit den gewünschten Personen. Er findet so heraus, welche „Neigungen und Stärken“ die einzelnen Personen haben.

Die potenziellen zukünftigen Funktionsträger benennen anschließend, für welches Amt sie zur Verfügung stehen. Wer nicht in vorderster Reihe stehen möchte, darf sich gerne als „Stellvertreter“ zur Wahl stellen lassen und für die nächste Amtszeit im Hintergrund mitarbeiten. Je nach der persönlichen Entwicklung in diesem Amt hat man dann gute Vorstandskollegen. Danach fühlen sich diese bisherigen Stellvertreter vielleicht in der Lage, auch in die erste Reihe vorzurücken oder sie wechseln die Funktion und machen etwas anderes im Vorstand.

- Es ist sehr wichtig, dass man als 1. Schützenmeister/Vereinsvorsitzender zum Vorstand, aber insbesondere zu den neuen Vorstandsmitgliedern einen engen und guten Kontakt pflegt.
- In Unterwurbach haben wir mit dieser Methode erst kürzlich wieder drei junge (zwei 18-Jährige und eine 19-Jährige) Vereinsmitglieder für unsere Vorstandschaft gewonnen.
- Grundsätzlich ist es übrigens wichtig, auch auf die Altersstruktur einer Vorstandschaft zu achten.
- Der Altersdurchschnitt aller Vorstandskollegen liegt bei uns bei 42 Jahren. Die drei Neuen sind durch unser „Nachwuchs- und Gewinnungskonzept“ mit etwa zehn Jahren als aktive Luftgewehr-Jungschützen zu uns gekommen.
- Durch unsere klare Tätigkeits- und Aufgabenbeschreibung im Schützenverein Unterwurbach fühlen sich die neuen Amtsinhaber sehr wohl. Sie erkennen sehr schnell, dass hier eine gute Arbeitsstruktur besteht und die Aufgaben für die zehn Vorstandskollegen klar definiert sind.
- Nach der Wahl in der Mitgliederversammlung werden die neu Gewählten entsprechend ihrer Funktionen mit einer „Vereinsmappe“ (siehe Schritt 4 in der nächsten Ausgabe) eingearbeitet.

Jetzt liegt es an Euch, die Zukunft Eures Vereins zu gestalten.



Zum Nulltarif: Trainingstipps!

**Zwei digitale Sonderausgaben.
100 % kostenlos.**

Seit 2018 erscheinen in der DSZ regelmäßig wertvolle Trainingstipps in den Disziplinen Gewehr, Gewehr Auflage und Pistole.

Auf vielfachen Wunsch wurden die beliebten Beiträge von Achim Veelmann, Hans-Peter Wester und Thomas Themfeldt in zwei Sonderausgaben zusammengefasst

- ✓ Übersichtliche Aufbereitung
- ✓ Schnelle Suche dank elektronischer Funktion
- ✓ Für alle Interessierten kostenfrei verfügbar



📌 Trainingstipps zum Nulltarif – zwei Sonderausgaben, 100 % kostenlos!

