

# Das Ehrenamt im Wandel der Zeit

Es gibt kein Geheimrezept für ein erfolgreiches Ehrenamt. Die Vereinskultur ist die entscheidende Säule und der Trend geht zurück zu den Wurzeln, erläutert Unternehmensberater Wolfgang Gramann.

**E**s gibt kein Geheimrezept für ein erfolgreiches Ehrenamt. Die Vereinskultur ist die entscheidende Säule und der Trend geht zurück zu den Wurzeln, erläutert Unternehmensberater Wolfgang Gramann.

Vierzig ehrenamtliche MitarbeiterInnen arbeiten im Schnitt pro Verein in Österreich, das ergab eine von SportsEcon Austria im Jahr 2015 präsentierte Studie über die Wirtschaftlichkeit des Fußballs in Österreich. Der durchschnittliche Arbeitsaufwand beträgt ab der dritten Leistungsstufe pro Mitarbeiter und Jahr 70,5 Stunden – und es müssten 2.516 Arbeitsplätze geschaffen werden, um das Ausmaß der aktuellen, ehrenamtlichen Aktivität abzudecken. Dies entspricht Personalkosten in Höhe von 153,7 Millionen Euro. Beeindruckende Zahlen, meine ich!

## Wertewandel der Gesellschaft

Deshalb ist gerade das Ehrenamt eine wesentliche Säule im Vereinsfußball – und es wird immer schwieriger, MitarbeiterInnen zu finden. Der Wertewandel in unserer Gesellschaft gefährdet die Gewinnung von neuen Leuten. Die Pflicht- und Akzeptanzwerte wie „anderen Menschen helfen“, oder „praktische Nächstenliebe üben“ vermischen sich zunehmend mit den Selbstentfaltungswerten wie „eigene Fähigkeiten einbringen“ oder „Spaß haben“. Das Pflichtbewusstsein verliert heute an Bedeutung, die Selbstentfaltung wird immer wichtiger. Die Aufgabe des Vorstandes ist es, strategische Überlegungen anzustellen und drei Säulen zu definieren oder zu evaluieren:

**1) STRATEGIE – Welche Art von Verein wollen wir sein?**

**2) STRUKTUR – Wer übernimmt welche Aufgaben?**



Wolfgang Gramann zeigte den Wandel der Zeit im Ehrenamt auf.

### 3) VEREINSKULTUR – Wie gehen wir miteinander um?

## Systematische Förderung

Die Evaluierung einer bereits vorhandenen Strategie oder die Entwicklung dieser bildet die Basis für zukünftige Aktivitäten eines Vereines. Die Struktur ist bei den meisten Vereinen gegeben, sollte aber ebenso regelmäßig auf Vollständigkeit und Sinnhaftigkeit hinterfragt werden. Wichtig ist dabei, Struktur und Strategie schriftlich festzulegen und auch intern im Verein zu kommunizieren. Für mich persönlich ist das wesentlichste Element für erfolgreiches Ehrenamt im Verein die gelebte Vereinskultur. Wie wollen wir miteinander umgehen? Wie wollen wir miteinander kommunizieren?

Daher sollte auch eine für das Ehrenamt verantwortliche Person definiert werden. Die Gewinnung und Bindung ehrenamtlicher MitarbeiterInnen ist ein Prozess. Die acht Elemente der systematischen Förderung des Ehrenamtes im Verein sind Be-

darf erheben; Aufgaben beschreiben; werben und gewinnen; kennenlernen und abstimmen; einführen und qualifizieren; unterstützen, motivieren und informieren; anerkennen, wertschätzen und binden; verabschieden und evaluieren.

## Anerkennung wichtig

Jedes dieser Elemente erfordert einen Plan, ein Programm und einen definierten Prozess. Die Anerkennung und Wertschätzung spielt dabei eine ganz wesentliche Rolle. Menschen, die sich freiwillig in den Dienst der Sache stellen und engagiert mitarbeiten, wollen und verdienen es, wertgeschätzt zu werden. Sei es der Dankes-Brief des Präsidenten, die Urkunde als Anerkennung, die Ehrennadel des Vereines, oder die offizielle Ehrung im Rahmen von Vereins-Events. Wertgeschätzte Menschen bleiben an Bord und motivieren auch andere, sich im Verein zu integrieren. Es gibt keine allgemein gültige Regel zur Motivation und Bindung von MitarbeiterInnen – es gibt nur definierte Prozesse, Ausdauer und Wertschätzung! ■