



Absendender Verband:

An den (per E-Mail)
Deutschen Olympischen Sportbund
Geschäftsbereich Sportentwicklung
E-Mail: ganter@dosb.de

**INNOVATIONSFONDS BREITENSport/SPORTENTWICKLUNG
2015/2016
BERICHT ZUM GEFÖRDERTEN PROJEKT**

Dieses Formular wurde für eine elektronische Eingabe an Ihrem Computer erstellt. Bitte kreuzen Sie zutreffende Kästchen per Mausclick an und füllen Sie die markierten Textfelder aus. In diesen Textfeldern steht Ihnen für Ihre Angaben unbegrenzt Platz zur Verfügung.

1. Verbandsdaten

Verband: Deutscher Alpenverein

Ansprechpartner/in für das Projekt: Petra Wiedemann

Straße, Hausnummer: Von-Kahr-Str. 2-4

PLZ: 80997 Ort: München

Telefon: 089/1400326

Fax: 089/14003-11

E-Mail: petra.wiedemann@alpenverein.de

2. Titel des Projekts und Themengruppe

Titel des Projekts **Qualifizierungsreihe für ehrenamtliche Führungskräfte im DAV**

„Strategien zur Förderung von Ehrenamt und freiwilligem Engagement im Sportverein“

„Betriebliche Gesundheitsförderung“

3. Ziele des Projekts

Konnten die von Ihnen formulierten Ziele des Projekts erreicht werden?

Ziele des Projektes waren,

- den Führungskräften in den Sektionen handlungsspezifische Informationen zur Verfügung zu stellen,
- sie für Führungsaufgaben zu qualifizieren,
- sie in der Amtsführung zu unterstützen,
- sie langfristig zu binden und
- eine Plattform für innerverbandlichen Austausch zu bieten.

Die formulierten Ziele konnten erreicht werden. Basis der Einschätzung ist mitunter die nach jeder Qualifizierungsmaßnahme durchgeführte Online-Evaluation.

Der Aspekt, eine mittel- bis langfristige Bindung der Amtsinhaber und Amtsinhaberinnen zu erreichen, kann noch nicht bewertet werden. Allerdings waren häufig zwei bis drei Führungsverantwortliche einer Sektion (eines Vereins) anwesend, so dass davon ausgegangen werden kann, dass das vermittelte Knowhow weitergetragen wird.

Wenn nicht, welche Ziele konnten nicht erreicht werden?

Worauf führen Sie zurück, dass die o. g. Aspekte nicht erreicht werden konnten?

4. Projektplanung/Projektmanagement

Konnte der Projektablauf/Arbeitsablauf wie geplant umgesetzt werden?

Ja x Nein

Bitte beschreiben Sie den Projektablauf

1. Auswahl von (möglichen) Seminarinhalten
2. Konzipierung von Seminarbausteinen:
 - a. sinnvolle Zusammenstellung der Inhalte und methodischen Umsetzung
 - b. Kostenkalkulation
3. Sicherung der Finanzierung
4. Suche von geeigneten Referenten und Referentinnen
 - a. aus der Belegschaft des DAV (jeweilige DAV-Fachverantwortliche)
 - b. externe Referenten/Referentinnen
5. Konkrete Terminabstimmung mit Buchung der Referenten/Örtlichkeiten
6. Entwicklung von Ausschreibungen/Programmen
7. Kommunikation und Werbung in den vereinsinternen Medien (Folder, Vereinsintern, Rundschreiben, Newsletter, ...)
8. Termingerechte Durchführung der einzelne Bausteine
9. jeweils Evaluation der Bausteine (Online-Kursbewertung)
10. Nach Abschluss aller Bausteine: Gesamtevaluation (Inhalte, Finanzierung) und Weiterentwicklung des Qualifizierungsangebots
11. Entwicklung weiterer flankierender Maßnahmen wie Verweis auf externe Anbieter, Newsletter und Wissensdatenbanken in der vereinsinternen Kommunikation
12. Ausbau der persönlichen Sektionsberatung

Wenn nein, an welcher Stelle gab es Engpässe in der Projektdurchführung?

- Zu 5. Kurzfristige Absagen von Referenten aber auch Tagungsorten hatten hohen Organisationsaufwand zufolge.
- Zu 5. Wunsch der Teilnehmer nach Seminaren am Wochenende und dezentralen Seminarorten kann aufgrund der Referenten und weiterer organisatorischer Gründe nur punktuell nachgekommen werden.
- Zu 11. Entwicklung flankierender Maßnahmen stehen v.a. für 2017 auf der Agenda

Mit welchen Partnern wurde zusammengearbeitet?

Keine Zusammenarbeit mit Kooperationspartnern (wenn man von den DAV-internen und DAV-externen Referenten absieht)

Wie bewerten Sie die Zusammenarbeit mit den angestrebten Partnern?

5. Arbeitsergebnisse und Transfer

Welche der geplanten Arbeitsergebnisse konnten erreicht werden?

- Alle Seminarbausteine wurden mit einer durchschnittlichen Seminaerauslastung von 90 % durchgeführt.
- Davon nahmen rund 40 % der Teilnehmer an mehr als 2 – 3 Bausteinen teil; insgesamt wurden knapp 10 % der Sektionen (Mitgliedsvereine) erreicht.
- Es bestand eine sehr hohe Nachfrage (gute Auslastung) nach DAV-spezifischen Inhalten und Themen der Sektionsführung; generell waren Schlüsselqualifikationen weniger nachgefragt
- Der persönliche Beratungsbedarf durch die Bundesgeschäftsstelle in grundlegenden Fragen hat sich punktuell reduziert.
- Der Effekt einer Reduzierung von vakanten Vorsitzenden-Positionen ist noch nicht eingetreten bzw. messbar.

Die Seminarevaluation ergab

- Sehr positives Feedback zu Einzelbausteinen einerseits und modellhaftem Aufbau der Qualifizierungsreihe andererseits
- viele Anregungen und Wünsche für den Ausbau der Reihe
- vereinzelt Wunsch nach Zertifikat (Vereinsmanager)

Worin besteht Transferpotential des Projekts für andere Verbände?

Das Konzept lässt sich im Ansatz auf andere Vereine/Verbände übertragen. Eine Einbindung in eine Bildungsakademie wie der DAV Akademie ist nur möglich, wenn der Verband über eine derartige Einrichtung verfügt.

Welche Ihrer **Arbeitsergebnisse** eignen sich in besonderer Weise für eine Weitervermittlung an andere Verbände ?

- Die Namensgebung „*Qualifizierungsreihe für Führungskräfte*“ erhöht die Attraktivität des Angebots
- Seminarreihe ist insbesondere für verbandsspezifische Fragestellungen und Themen geeignet
- Neben der Vermittlung von Fachwissen erfolgte wertvoller, innerverbandlicher Austausch (Sektionen sahen über den Tellerrand hinaus; entwickelten das Gefühl „wir sitzen alle im gleichen Boot“; pflegten Kontakt zwischen den Einzelbausteinen)

Gibt es in der **Vorgehens- und Arbeitsweise** in ihrem Projekt Aspekte, die sich in besonderer Weise für eine Weitervermittlung an andere Verbände eignen?

- Modularer Aufbau (einzelne Bausteine ohne Teilnahmepflicht) eignet sich für ehrenamtliche Führungskräfte mit eingeschränkter zeitlicher Verfügbarkeit
- Themenauswahl sowie Detailtiefe orientieren sich zielgerichtet am Bedarf für die Führungskräfte
- Gezielte Pausenplanung lässt innerverbandlichen Austausch zu
- Referenten mit DAV-Affinität oder Vereinskennntnissen erhöhen die Akzeptanz bei den Teilnehmern erheblich und sind Basis für ein positives Arbeitsumfeld

Welche der geplanten Arbeitsergebnisse konnten nicht erreicht werden?

- Der Effekt einer Reduzierung von vakanten Vorsitzenden-Positionen ist noch nicht messbar.

Worauf führen Sie zurück, dass die o. g. Arbeitsergebnisse nicht erreicht werden konnten?

- Inwieweit durch die Maßnahme Vorsitzenden-Ämter attraktiver werden und damit einfacher zu besetzen sind ist frühestens in 2 – 3 Jahren abzusehen.

6. Nutzenbetrachtung und Nachhaltigkeit

Worin besteht der Nutzen für Ihren Verband?

Im DAV-Leitbild steht: „**Das Ehrenamt ist für den DAV elementar und für die Führung auf allen Ebenen verantwortlich.**“ Als rein ehrenamtlich geführter Verband ist für den DAV insbesondere die Förderung des Ehrenamts im Allgemeinen und der ehrenamtlichen Führungskräfte im speziellen elementar. Als Service und Dienstleister für die Sektionen ist es eine Kernaufgabe der Bundesgeschäftsstelle, das Ehrenamt zu unterstützen.

Vor rund 4 Jahren wurde für die DAV-Sektionen und den Bundesverband ein Konzept zur **systematischen Ehrenamtsförderung** im DAV entwickelt. Von der Planung, Gewinnung, Einarbeitung, Qualifizierung, Anerkennung bis zur Verabschiedung von Ehrenamtlichen wurden die Schritte beschrieben und mit Mustern und Praxishilfen ergänzt. Das Konzept impliziert, dass die Ehrenamtlichen gut eingeführt, qualifiziert und so in ihrer ehrenamtlichen Tätigkeit unterstützt werden.

Insbesondere die Anforderungen an eine Vereinsführung werden vor dem Hintergrund des gesellschaftlichen Wandels und der gesetzlichen Vorgaben zunehmend komplexer. Die **Qualifizierungsreihe für Führungskräfte im DAV** fördert die ehrenamtlichen Potenziale und bietet Gelegenheit zur persönlichen Wissens- und Kompetenzerweiterung. Sie unterstützt und erleichtert die Vereinsführung und macht so das Ehrenamt attraktiv. Die Vorstandsqualifizierung sichert die Zukunft des DAV.

Wie wird die Nachhaltigkeit des Projektes gesichert?

Mit der DAV-Akademie (Einrichtung zur Qualifizierung von ehrenamtlichen Funktionsträgern) ist der organisatorische Rahmen gegeben, um die Reihe langfristig zu etablieren. Die Reihe soll im Jahr 2017 und in den Folgejahren als festes Angebot verstetigt werden. Um die Finanzierung sicher zu stellen wurden dazu einerseits eine moderate Teilnahmegebühr eingeführt und andererseits entsprechende Mittel in den Haushalt eingestellt. Mit einer kontinuierlichen Evaluation soll das Angebot bedarfsgerecht weiterentwickelt werden.

7. Öffentlichkeitsarbeit

Wurde das Projekt öffentlich vorgestellt?

Ja Nein

Wenn ja, bitte Belege beifügen.

Wie war die Resonanz in der Öffentlichkeit/in den Medien?

8. Finanzen

Bitte erstellen Sie einen Soll-Ist-Vergleich gem. des Kosten- und Finanzierungsplans Ihres Antrags anhand der Excel-Tabelle. Begründen Sie bitte ggf. Abweichungen.

Resümee/Gesamtbild

Platz für eigene Bemerkungen/Anmerkungen zum Projekt/Rückmeldung an den DOSB

Der eingeschlagene Weg, eine Qualifizierungsreihe zu entwickeln, war wichtig und richtig! Der Innovationsfond des DOSB war ein Anreiz das Vorhaben gezielt anzugehen und in einen Rahmen zu gießen. Jetzt gilt es, diesen Weg weiter zu gehen und das Angebot im Dienstleistungsportfolio der Bundesgeschäftsstelle zu verankern.

Schlussbestimmungen

Wir sind damit einverstanden, dass dieser Bericht und die ergänzenden (digitalen) Dokumente im Rahmen der Kommunikationsarbeit des DOSB (im Internet, der DOSB-Presse etc.) genutzt und veröffentlicht und so anderen Verbänden zugänglich gemacht werden.

Name: Petra Wiedemann

Datum: 02.11.10.16