



Absendender Verband:
Deutscher Karate Verband e.V.

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

**INNOVATIONSFONDS BREITENSSPORT/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**

1. Verbandsdaten

Verband: Deutscher Karate Verband e.V.

Ansprechpartner/in für das Projekt: Gundi Günther

Straße, Hausnummer: Am Wiesenbusch 15

PLZ: 45966 Ort: Gladbeck

Telefon: +49 (0)2043 / 2988 - 0

Fax: +49 (0)2043 / 2988 - 91

E-Mail: gundi.guenther@karate.de

2. Titel des Projekts und Themengruppe

Titel des Projekts Ehrenamt - REI

„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?

Mit diesem Projekt stellten wir uns folgende Ziele:

Der DKV will mit dem Projekt erkennen, welche praktischen Schritte unternommen werden müssen, um das Ehrenamt in den Vereinen und Landesverbänden auf eine moderne Basis zu stellen. Das Ziel ist es, das Ehrenamt im DKV so attraktiv zu machen, dass neue, bisher nicht engagierte Karateka Ehrenämter übernehmen und dies auch längerfristig tragen und umsetzen. Das Ehrenamt soll sich darüber hinaus auch „verjüngen“. Es sollen mehr Formen gefunden werden, die einem temporären und teilweisen Engagement Raum geben.

Die Potentiale des DKV (von der Öffentlichkeitsarbeit über die Qualifikation bis zur Ehrenordnung) sollen stärker auf die Verbesserung der Bedingungen fokussiert werden und zur höheren Attraktivität der ehrenamtlichen Arbeit im DKV beitragen. Ein Ehrenamts-

Management soll für den DKV eingeführt werden, das sich von den Kernprozessen her an einem Qualitätsmanagement (z.B. ISO) orientiert.

Es soll außerdem die Frage beantwortet werden: Wie wirkt sich die Veränderung der Arbeitswelt der Menschen auf das Ehrenamt aus und wie kann dieser Prozess positiv genutzt werden?

Es stehen also folgende Handlungsfelder für das Projekt:

- 1. Situation des Ehrenamtes in den Vereinen des DKV*
- 2. Arbeitswelt und Ehrenamt*
- 3. Entwicklung eines QM basierten Ehrenamts-Management für die Ebenen: Bund, Länder, und Vereine*
- 4. „Benefits“ fürs Ehrenamt im DKV*
- 5. Einbettung in die strategische Entwicklung des DKV*

Mit Abschluss des Projektes schätzen wir ein, dass die Ziele in ihren wichtigsten Ebenen erreicht wurden. Der Verband hat sich in den meisten Führungsebenen intensiv mit dem Thema befasst und sowohl auf Bundes- als auch auf Landesebene ist der Blick für die Wichtigkeit der anerkennenden Arbeit mit den Ehrenamtlichen geschärft worden.

Durch die Expertengruppe sind wichtige Hinweise erarbeitet worden, wie in Zukunft das Ehrenamt im DKV eine bessere Nachhaltigkeit bekommt.

Folgende Annahmen aus der Ideenentwicklung des Projektes haben sich bestätigt:

1. In vielen Vereinen des DKV ist das Ehrenamt immer noch eine „unbekannte Größe“. Es wird aus dem Bauch heraus gelebt und viel zu oft wird das Ehrenamt erst dann geschätzt, wenn es nicht mehr ausreichend zur Verfügung steht. Es wird aber zunehmend gesehen, dass man auf diesem Feld etwas tun muss.
2. Gerade junge Menschen sind an temporärer ehrenamtlicher Arbeit interessiert. Volontär bei Veranstaltungen, Helfer bei Wettkämpfen, auf wenige Monate befristete Funktionen im Verein, u. ä., das sind Elemente, die heute als Ehrenamt noch funktionieren. Im Vorstand Verantwortung zu übernehmen und z.T. auch persönliche Risiken einzugehen, das wird zunehmend unattraktiver.
3. Viele Ehrenamtler schätzen in der ehrenamtlichen Tätigkeit die Dazugehörigkeit zum Verein, zum Verband, den positiven sozialen Effekt. Umso mehr ist eine deutliche und öffentliche Anerkennung der Arbeit permanent nötig. Der Vereinsvorstand, der die Ehrenamtsarbeit nicht anerkennt und schätzt, muss sich nicht wundern, wenn er allein da steht.
4. Gerade junge Menschen erhoffen sich über die Arbeit im Verein neue Kontakte, ein soziales Netzwerk und Know How, das sie auch in ihre zukünftige berufliche Laufbahn einbringen können.
5. Auch wenn die ehrenamtliche Arbeit auch in Zukunft unentgeltlich sein wird, es müssen Wege der ideellen und materiellen Anerkennung gefunden werden. Die vorhandenen Ehrenordnungen reichen dazu noch nicht aus bzw. werden viel zu wenig genutzt.

Wenn nicht, welche Ziele konnten nicht erreicht werden?

Die Einführung eines Ehrenamts-Managements im DKV konnte im Rahmen dieses Projektes nicht begonnen werden. Es wurde aber mit der vorliegenden Handreichung, mit den öffentlichen Diskussionen, mit der Aufmerksamkeit im Präsidium des DKV und der Landesverbände und mit der erkannten Notwendigkeit eine sehr gute Basis für die zukünftige Einführung gelegt.

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

Der Prozess der Einführung eines durchgängigen Ehrenamts-Managements wurde von seiner zeitlichen Dimension her unterschätzt. Es benötigt sehr viel mehr Zeit (3 bis 4 Jahre) zur Einführung und Durchsetzung und noch einmal genau so viel Zeit, bis es wirklich in den Vereinen gelebt wird.

4. Projektplanung/Projektmanagement

Konnte der Projektablauf/Arbeitsablauf wie geplant umgesetzt werden?

Ja Nein

Bitte beschreiben Sie den Projektablauf

September 2015 Termin:	Konstituierung der Expertengruppe
Oktober 2015 bis Januar 2016	zusätzliche Analyse der Situation im DKV
November 2016 Termin:	Vorstellen des Projektes durch das Präsidiumsmitglied Uli Heckhuis auf der Veranstaltung
März – Mai 2016	Entwicklung der QM-basierten Praxishandbücher
Termin 2016	Deutsche Meisterschaft Vorstellen der Analyseergebnisse...
August/September 2016	Abschlussveranstaltung DKV Tag mit Vorschlägen für die Beschlussfassungen in der Bundesversammlung

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

Mit welchen Partnern wurde zusammengearbeitet?

- Landesverbände des DKV
 - Vor allem mit den Landesverbänden Schleswig Holstein, Thüringen und Bayern wurde ein reger Erfahrungsaustausch betrieben, um die Wirkungen des Ehrenamt-Managements bis in die Vereine hinein zu evaluieren und auch eine Umsetzung zurück zu spiegeln
- DAN Akademie
 - Die Dan Akademie hat gerade im Zeitraum des Projektverlaufes einen Schwerpunkt auf die Werte-Erziehung von Kindern und Jugendlichen im Karatesport gelegt. Hier konnten inhaltliche Schwerpunkte sehr gut miteinander verknüpft werden, weil es entscheidend ist, wie der individuelle Wertekanon der Kinder entwickelt wird und diese dann später an einer ehrenamtlichen Tätigkeit interessiert sind.

Die angestrebte fachliche Zusammenarbeit mit der Brandenburgischen Sportjugend konnte aus zeittechnischen und kapazitiven Gründen nicht geleistet werden.

Wie bewerten Sie die Zusammenarbeit mit den angestrebten Partnern?

Die Zusammenarbeit ist als gut und effektiv zu bewerten. Bei einer höheren Kapazität hätte man diese Zusammenarbeit auch auf alle Landesverbände ausweiten können.

5. Arbeitsergebnisse und Transfer

Welche der geplanten Arbeitsergebnisse konnten erreicht werden?

1. *Praxishandbücher für ein QM-basiertes Ehrenamts-Management im DKV für die Bundes-, Landes- und Vereinsebene.*
 - a. Die Handreichung liegt der Abrechnung dieses Projektes bei.
2. Neue Bildungsangebote der DAN Akademie für Ehrenamtliche. Mindestens 3 Kurse der DAN Akademie, die sich speziell den Ehrenamtlichen zuwenden und hochwertiges Know How bieten, welches auch außerhalb des

DKV nutzbar ist (z.B. Fördermittelmanagement, Recht, Leitungsfähigkeiten, modernes Vereinsmanagement..)

- a. In die entsprechenden Bildungsinhalte (z.B. Wertekonzept) wurden Fragen der ehrenamtlichen Tätigkeit eingeflochten. Explizit neue Angebote sind nicht entstanden.
3. Überarbeitung der Ehrenordnung des DKV, um mehr „Benefits“ für ehrenamtliche Arbeit einzubauen.
 - a. Die Ehrenordnung wurde einer kritischen Prüfung unterzogen. Insbesondere ihre Nutzung durch die Vereine stellte sich als gravierendes Defizit heraus. Hier werden die Landesverbände mit ihren eigenen Ordnungen und mit der DKV Ehrenordnung eine höhere Wirksamkeit erzielen.
 4. Aufnahme des QM-basierten Ehrenamts-Managements in die Strategie 2020 auf der Basis eines Beschlusses der Bundesversammlung.
 - a. Dies wird der Bundesversammlung für November 2016 vorgeschlagen.
 5. Entwicklung von attraktiven Formen der Ehrenamtstätigkeit, die auf Vereinsebene auch temporär und niedrighschwellig funktionieren.
 - a. Mit der Handreichung werden auch Wege gewiesen, wie durch die Vereine besondere, eigene Formen gefunden werden können. Die weitere hohe Aufmerksamkeit des Themas Ehrenamtlichkeit durch den Verband

Worin besteht Transferpotential des Projekts für andere Verbände?

Das Transferpotential besteht in:

- Die Einsetzung einer Expertengruppe, die sich mit dieser Frage, zugeschnitten auf den jeweiligen Verband, befasst und autorisiert ist, Vorschläge zu unterbreiten, die in den Führungsgremien des Verbandes verbindlich diskutiert werden.
- Praxishandbücher für ein QM-basiertes Ehrenamts-Management im DKV für die Bundes-, Landes- und Vereinsebene.

Welche Ihrer **Arbeitsergebnisse** eignen sich in besonderer Weise für eine

Weitervermittlung an andere Verbände ?

Auch wenn es für jeden Verband andere Wege und Kriterien eines Ehrenamts-Managements gibt, ist die Handreichung als Weitervermittlung zu empfehlen.

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

Das Team der Projektdurchführung hat es als besonders wertvoll empfunden, dass der Blick in den Funktionäresebenen des Bundesverbandes und der Landesverbände auf die „einfache“ ehrenamtliche Tätigkeit gelenkt werden konnte. Es war wichtig, dass nicht nur die Erosion des Ehrenamtes beklagt wird, sondern aktiv etwas dagegen getan wird. Wir haben dies in den direkten Gesprächen zum Teil mit drastischen Darstellungen der Frage: „Was wäre, wenn kein Ehrenamtler den Sport mehr stützt?“ gemacht. Abgeschaut haben wir uns dies bei freiwilligen Feuerwehren oder dem THW, die teilweise auch mit einem drastischen Rückgang der Ehrenamtlichkeit zu kämpfen haben. Da wir im Sport nicht wie bei der Feuerwehr, Bürger zur Mitarbeit verpflichten können, müssen wir in Zeiten, in denen das Problem noch nicht akut ist, Mechanismen zum Gegensteuern finden. Diese Einsicht zu erzeugen, dass man jetzt und heute etwas dafür tun muss, ist aus unserer Sicht das wichtigste Signal an andere Verbände. Ehrenamt wächst nicht automatisch nach. Es muss gesät und gepflegt werden, damit man nach einiger Zeit dann auch eine Ernte hat.

Welche der geplanten Arbeitsergebnisse konnten nicht erreicht werden?

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

6. Nutzenbetrachtung und Nachhaltigkeit

Worin besteht der Nutzen für Ihren Verband?

Der Nutzen besteht in der intensiven Betrachtung des Themas, vor allem auf der Ebene der Funktionäre und dem daraus resultierenden Wissenszuwachs. Hier besteht die

Möglichkeit, die richtigen Stellschrauben für eine weitere Veränderung/Verbesserung der Ehrenamtstätigkeit zu bedienen.

Wie wird die Nachhaltigkeit des Projektes gesichert?

Verfügbarkeit der Handreichung für alle Vereine des DKV über die Internetseite.

Aufnahme des Themas in die Strategie 2020 des DKV in der Bundesversammlung 2016.

7. Öffentlichkeitsarbeit

Wurde das Projekt öffentlich vorgestellt?

Ja Nein

Wenn ja, bitte Belege beifügen.

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

Nur verbandsinterne Vorstellung...

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.

Siehe Anhang

Resümee/Gesamtbild

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

Das Projekt hat uns gezeigt, dass die Arbeit mit den Ehrenamtlichen eine weitaus größere Dimension hat, als dies mit diesem Projekt betrachtet werden konnte. Wir verstehen es deshalb als eine wichtige Teilstrecke auf dem Weg zu einer nachhaltigen Arbeit mit dem Thema Ehrenamt im DKV.

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: Volkmar Ritter

Datum: 20.10.2016