

**Zukunftskonferenz II des
DLRG-LV Württemberg e.V.
am 23.10.2010
in Neuhausen auf den Fildern**

**Moderation:
Dipl-Ök. Matthias Dahms und Kolleg/Innen
Project-and-change**

**Deutsche
Lebens-Rettungs-Gesellschaft
Landesverband Württemberg**



Vorwort

Die DLRG bietet wie fast keine andere Rettungsorganisation ihren Mitgliedern ein breites Aktivitätsfeld an, das persönliche Interessen und Neigungen mit Sinneserfüllung und dem Gedanken an das Gemeinwohl verbindet.

Ein wichtiger und bedeutender Aspekt ist der demografische Wandel, der sich entscheidend auf die Alters- und Mitgliederstruktur im Verein auswirken wird und eine grundsätzliche Neuausrichtung der Angebote erfordert.

Auf diese Veränderungen in der Gesellschaft muss deshalb frühzeitig reagiert werden. Die Konkurrenz zwischen den Vereinen und Verbänden um neue Mitglieder wird dadurch zunehmen.

Ehrenamtliches Engagement und Professionalität müssen effektiver verbunden werden.

All diese Überlegungen trugen dazu bei, dass sich die DLRG im Frühjahr 2003 entschlossen zu einem Prozess der Neuorientierung. Im Projekt „Zukunftswerkstatt“ wurden richtungweisende Strukturen geschaffen, aus denen eine Profilierung der Organisation in den Bereichen „Zielgruppenansprache“, „Angebote“ und eine Stärkung des „Wir-Gefühls“ erfolgte.

Konzeptionell wurde der Landesverband Württemberg bei dieser Aufgabe von der damaligen Kommunalentwicklung LEG Baden-Württemberg, unter Leitung von Prof. Reschl, unterstützt.

Das Projekt „Zukunftswerkstatt“ wurde in mehreren Stufen und Modulen angelegt:

Stufe 1 Datenbasis

Hierzu wurden mit Hilfe einer standardisierten schriftlichen Erhebung die Ebenen der DLRG – von den Ortsgruppen bis hin zum Landesverband und ihren Jugendorganisationen befragt.

Großer Wert wurde darauf gelegt, wie die DLRG auf den verschiedenen Organisationsebenen wahrgenommen wird und wie ihr Image nach außen aussieht. Städte und Gemeinden wurden dazu ebenfalls befragt.

Stufe 2 Konzeptionelle Phase

Diese Phase basierte auf dem Grundgedanken, dass Strategien der Erneuerung nur in partizipativen Prozessen zu erreichen sind und jede Ebene einbezogen werden muss. Aus diesem Grund wurde im März 2004 zu einer „Zukunftskonferenz“ eingeladen. Vertreter aus den Ortsgruppen, Bezirken und Mitglieder des Landesverbandsvorstandes erarbeiteten Strategien, die auf allen Ebenen umgesetzt werden sollen. Diese Ergebnisse wurden in dem „Handlungsprogramm“

festgehalten. Die Umsetzung des Handlungsprogrammes wurde in der Landesverbandsratstagung im November 2004 beschlossen.

Stufe 3 Werkstattgespräch

Im sogenannten „Werkstattgespräch“ waren Vertreterinnen und Vertreter aus Organisationen, Verbänden, Kirchen, Ministerien und der Bundeswehr zugegen. In diesem Werkstattgespräch wurden Grundlagen und Bausteine für den Wissenstransfer zwischen den Organisationen erarbeitet.

Stufe 4 Regionalkonferenzen

In drei Regionalkonferenzen, zu dem Vertreterinnen und Vertreter aus Ortsgruppen und Bezirken geladen waren, wurden für die verschiedenen Aufgabenfelder konkrete Projekte zur Umsetzung auf örtlicher Ebene erarbeitet.

Befragung mit Ergebnissen

Insgesamt wurden 716 Fragebögen verschickt. Darunter jeweils etwas mehr als 200 Fragebögen an die Ortsgruppen mit ihren Jugendorganisationen sowie an die Kommunen. Zudem erhielten die Bezirke und die Mitglieder des Landesvorstandes und der Landesjugend je einen Fragebogen.

Der Rücklauf bei den Ortsgruppen lag bei knapp 70 Prozent, die der Jugendorganisationen bei 53 Prozent.

Von den Bezirken haben 90 Prozent, von der Bezirksjugend 85 Prozent geantwortet.

Der Landesjugendvorstand hat sich mit 100 Prozent an der Befragung beteiligt. Beim Landesvorstand waren es 84 Prozent.

Der Rücklauf auf kommunaler Ebene lag bei 59 Prozent.

Aufgrund des sehr hohen Rücklaufes ist die Repräsentativität gewährleistet.

Abgefragt wurden folgende Punkte:

Mitgliederentwicklung und Mitgliederverwaltung

Personal und Ehrenamt

Finanzen

Ausbildung

Mitgliedschaften und Kooperationen

Angebote der DLRG vor Ort

Wachdienst

Medien und Öffentlichkeitsarbeit

Ausstattung der Ortsgruppen

Perspektiven

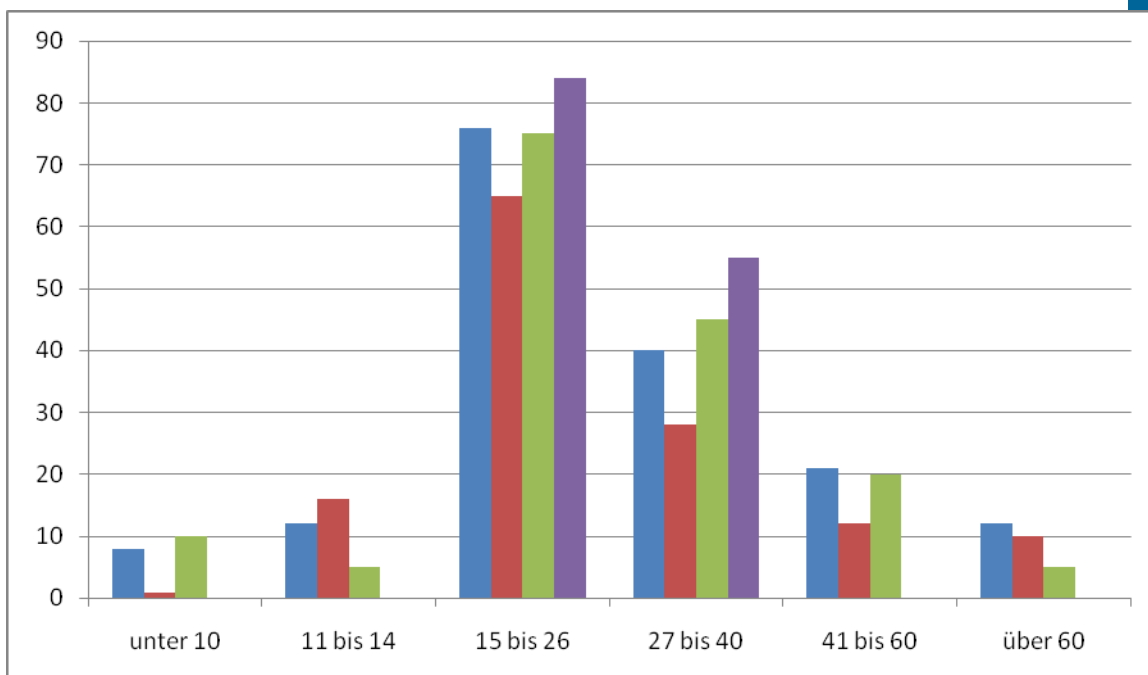
Im Hinblick auf den demografischen Wandel muss auf folgende Punkte besonderes Augenmerk gelegt werden:
Mitgliederentwicklung, Angebote der DLRG vor Ort, Medien und Öffentlichkeitsarbeit.

Mitgliederentwicklung

Bei der Befragung 2003 haben sich deutliche Einbrüche bei den 19 bis 40-jährigen ergeben. Die Zahlen der 19 bis 26-jährigen ging um 30 Prozent zurück, die der 27 bis 40-jährigen um 25 Prozent.

Gewinner sind landesweit die Altersgruppen der 11 bis 14-jährigen, sowie die der unter 7-jährigen.

Von Problemen betroffene Altersgruppen

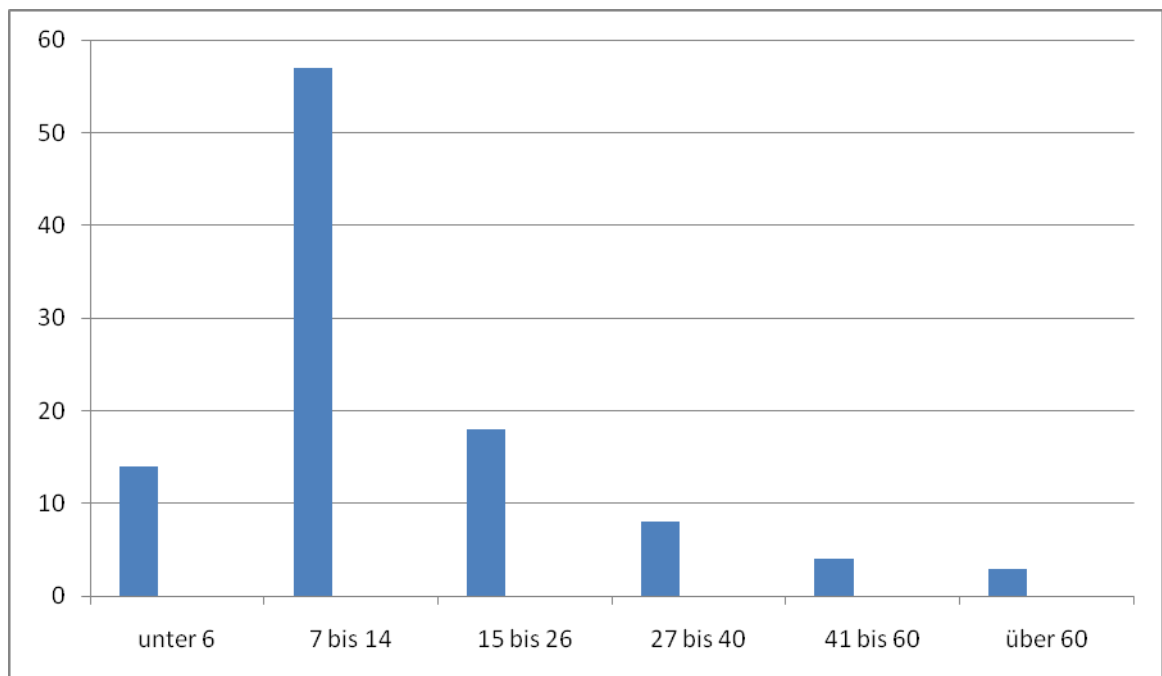


Aus diesem Ergebnis ergibt sich die Frage: wie können wir die 19 bis 40-jährigen bei uns halten?

Angebote der DLRG vor Ort

Die Angebote der DLRG sind vor allem auf Hallenbäder ausgerichtet. Da der finanzielle Engpass bei den Kommunen jedoch immer öfters zu Hallen- und Freibadschließungen führt, muss auf private Hallenbäder ausgewichen werden. Dies können z.B. Hallenbäder in Hotels, Krankenhäusern, Kuranstalten sein.

Das Anfänger- und Jugendschwimmen nimmt einen breiten Bereich ein. Ebenso das Rettungsschwimmen. Die Teilnehmerstärke der Veranstaltungen nimmt ab dem 27. Lebensjahr deutlich ab.



Medien und Öffentlichkeitsarbeit

Eine sehr wichtige Frage war: Welche Medien könnten verstärkt zur Mitgliederwerbung und Öffentlichkeitsarbeit eingesetzt werden?

Die wesentlichen Anregungen der Ortsgruppen aus den offenen Antworten bezogen sich auf:

Regionale Fernsehsender und Rundfunkanstalten

Regionale Zeitungen

Internetauftritte

Doch auch hier zeigte sich, dass die Mitglieder nur unzureichend über die Möglichkeiten professioneller Werbung unterrichtet und ausgebildet sind.

Handlungsprogramm

Das Handlungsprogramm wurde 2004 in der Landesverbandsratstagung vorgestellt, diskutiert und die Umsetzung beschlossen. Das heißt: alle erarbeiteten Punkte sollten von den Gliederungen stufenweise umgesetzt werden.

Übersicht Leitprojekte

- Neuorganisation der DLRG auf Landesverbandsebene

Dazu gehörte auch die Neustrukturierung auf Landesverbandsebene mit Geschäftsführendem Vorstand (Beschluss 2010 Landesverbandstagung)

- Kommunikation und Information innerhalb des Landesverbandes

Die Einführung einer einheitlichen Kommunikation über ein mailsystem mit e-mail-Verteiler ist in den letzten Jahren umgesetzt worden.

- Ausbildungsoffensive DLRG

Hier ging es um den Aufbau einer Landesschule, in der die Angebote des Landesverbandes und der DLRG zusammengefasst werden. Ein weiterer Punkt beinhaltet die Überprüfung und Vereinfachung der Prüfungsordnung.

Das Ausbildungskonzept in „Modulen“ vereinfacht den Zugang zu Ausbildungsqualifikationen. Angestrebt wird eine zielgerichtete Ausbildung.

- Erweiterung und Neuausrichtung Angebotsspektrum

Die Befragung der Organisationsebenen hat Defizite im Angebotsspektrum und der Zielgruppenansprache zu Tage gefördert. Starke Konzentration auf den Rettungsdienst bei Vernachlässigung des Breitensports, Senioren werden als Zielgruppe unzureichend angesprochen und aktiviert. Ausbilderangebot sowie Ausbilderqualifizierung und Ausbildungsstätten sind unzureichend. Ein weiterer Punkt ist der Maßnahmenschwerpunkt Kindergarten/Schule/ Erwachsenenbildungsstätten. Die Schulen sind beim Ausbau ihrer Ganztagesangebote auf Kooperation angewiesen. Mit den Kindergärten sollen neue Kooperationen eingegangen werden. Dazu hatte der Landesverband im letzten Jahr jemanden eingestellt, der sein freiwilliges soziales Jahr hier ableisten konnte und auf Anfrage in den Kindergärten das Projekt verwirklichte.

- Professionalisierung Erscheinungsbild und Öffentlichkeitsarbeit

Hier mangelt es an Grundlagen, Werkzeugen und Informationen. Die Maßnahmen der Präsentation sind unzureichend und uneinheitlich. Auf Ortsgruppenebene besteht ein sehr unterschiedliches Leistungsspektrum. Die Internetpräsenz des Landesverbandes war in der damaligen Zeit nicht einheitlich nach dem corporate design

umgesetzt, was aber momentan bei den Bezirken und bei fast allen Ortsgruppen geschehen ist.

Umsetzung

Die Zukunftskonferenz I zeigte, dass weiterer Handlungsbedarf bestand.

Auf Grund dieser Erkenntnisse wurde eine weitere Zukunftskonferenz ins Leben gerufen. Um einen besseren Überblick über die bisherige Umsetzung der Handlungsziele zu bekommen, wurde an der Landesverbandstagung am 8./9.05.2011 in Nürtingen ein Fragebogen an die Mitglieder der Landesverbandstagung ausgeteilt. Die Landesverbandsjugend erhielt vorab zum Jugendtag schon die Umfragebögen:

Allgemeine Fragen

Welcher Gliederung gehörst du an?

Welcher Ortsgruppe gehörst du an?

Fragen zur Umsetzung der Zukunftswerkstatt:

Für welche Altersgruppen werden Angebote gemacht?

Was wird angeboten?

Wenn nichts angeboten wird, woran liegt das?

Welche Schwierigkeiten bestehen momentan?

Welche Erfolge hattet ihr?

Bei der Befragung ging es darum, herauszufinden, welche der Ziele umgesetzt sind und/oder angedacht wurden (siehe Umfragebogen). Die Auswertung erfolgte kurze Zeit später. Dabei wurde festgestellt, dass einige der angedachten Ziele in manchen Gliederungen umgesetzt werden, aber sehr viele Ziele nicht angegangen worden sind. Begründung: kein Personal, kein Hallenbad, kein Bedarf oder keine Lust.

Aus den Bedürfnissen heraus kristallisierten sich folgende workshops:

- Öffentlichkeitsarbeit
- Personal halten und gewinnen
- 50 + - aktiv in der DLRG
- Bewährtes erhalten – Neues wagen

Die Einladungen wurden direkt an die Teilnehmer verschickt;
gleichzeitig wurden die Gliederungen eingeladen. Es meldeten sich
ca. 50 Teilnehmer.

Gruppe I: Bewährtes erhalten- Neues wagen
Gruppe II: Öffentlichkeitsarbeit/Marketing
Gruppe III: Personal halten und gewinnen
Gruppe IV: 50 + - Aktiv in der DLRG

Bruno Bietz
LV-Präsident

Ursula Jung
LV-Vizepräsidentin
Projektleiterin

Zusammenfassung zu Methode, Struktur, Arbeitsweise und Ergebnissen der Zukunftskonferenz am 23.Oktober 2010 in Neuhausen auf den Fildern

Diese Ausarbeitung ist gedacht als Dank für alle Teilnehmer, die ihre Zeit investiert haben und mit viel Engagement die DLRG entwickeln. Vielleicht gibt Ihnen die Lektüre auch weitere Anregungen, um Begonnenes wirksam voranzubringen. Wir haben als Moderatorenteam die Veranstaltung evaluiert. Aus der Perspektive des Moderators bzw. des Organisationsentwicklers wurden von uns an der einen oder anderen Stelle Empfehlungen eingearbeitet, die die Umsetzung beflügeln können.

Zum Zeitpunkt der Veranstaltung war die Zusammenfassung noch nicht beauftragt. Die vorliegende Ausarbeitung beruht auf:

- Evaluationsbögen der Teilnehmenden
- Gedächtnisprotokollen der Moderatoren
- Fotoprotokollen der Erarbeitung und Präsentationen
- Reflexion von Vizepräsidentin Ursula Jung und Matthias Dahms am 03.11.2011, 14.30 – 16.30 Uhr (Leingarten)
- Reflexionsklausur im Moderatorenteam
am 24.10.2011, 14.00 – 16.00 Uhr (Leingarten)
am 06.11.2011, 16.00 – 18.30 Uhr (Frankfurt)
am 07.11.2011, 16.30 – 17.30 Uhr (Kirchheim/Teck)

Methode und Struktur der Veranstaltung

Zunächst möchten wir Ihnen einen Einblick in die Methode und Struktur der Veranstaltung geben.

Am 24. März 2010 wurden wir vom DLRG Landesverband Württemberg e.V. beauftragt, die Zukunftskonferenz am 23.Oktober 2010 in Neuhausen auf den Fildern methodisch zu konzipieren und durchzuführen.

Die von unserem Team im August erstellte Grobkonzeption haben wir am 14. September 2010 in der Geschäftsstelle Stuttgart präsentiert und diskutiert. Anwesend waren: Vizepräsidentin Ursula Jung, Nicole Greiner, Jürgen Buchfink, Anton Gaus und Alexander Bott als Vertreter des DLRG Landesverband Württemberg e.V., sowie Matthias Dahms als Vertreter der Project and Change, Personal- und Organisationsentwicklung.

Der von uns vorgetragene Vorschlag, die Arbeitsgruppe „Bewährtes bewahren – Neues wagen“ von der Veranstaltung abzutrennen und in einem anderen Forum zu bearbeiten, war nicht mehrheitsfähig. Es wurde eine Konferenz beschlossen, die aus vier parallel moderierten Gruppen bestehen sollte:

- 50plus – Aktiv in der DLRG
- Öffentlichkeitsarbeit / Marketing
- Bewährtes bewahren – Neues wagen
- Gewinnen und Halten von ausgebildetem Personal

Die sehr unterschiedlichen Anmeldezahlen zeigten bereits zu diesem Zeitpunkt, dass die Themen auf sehr ungleiche Resonanz stießen.

Die gewünschte Leitungsmethode war die Moderation. Das Ziel dieser Methode ist es, mit allen Teilnehmenden einen gemeinsamen Lernprozess zu gestalten. Durch ein angeleitetes eigenverantwortliches Arbeiten der Teilnehmenden soll eine hohe Akzeptanz der Ergebnisse erreicht werden.

Seit der Zukunftskonferenz in 2004 sind zwei Wahlperioden vergangen. Deshalb mussten wir bei der Konzeption der Veranstaltung davon ausgehen, dass nicht alle Teilnehmenden mit den Ergebnissen der Zukunftswerkstatt vertraut waren. Um dieses Problem methodisch zu lösen, hat Präsident Bruno Bietz eine Einführung in die Veranstaltung gegeben, die inhaltlich an die Zukunftswerkstatt anknüpfte. Danach wurde von Vizepräsidentin Ursula Jung ein zusammenfassender Vortrag über die wesentlichen Inhalte der Zukunftskonferenz gehalten.

Zusätzlich sollte in den einzelnen Arbeitsgruppen ein Impulsreferat über die themenspezifischen Inhalte der Zukunftskonferenz präsentiert werden. Hierzu wurden entsprechende Experten berufen. Diese hatten den Auftrag, die bisherigen Inhalte und Ergebnisse der Zukunftswerkstatt auf das Thema der jeweiligen Arbeitsgruppe bezogen zu präsentieren. Die ursprüngliche Intention war es, mit den Ergebnissen der Zukunftswerkstatt eine fachliche Basis zu schaffen, auf der konkrete Maßnahmen geplant werden können.

Als leitender Moderator hat Matthias Dahms dem Plenum die Konzeption der Veranstaltung kurz erläutert. Die Moderatoren der einzelnen Arbeitsgruppen wurden vorgestellt:

Frau Martina Puderbach: 50plus – Aktiv in der DLRG

Frau Kathrin Markhof: Öffentlichkeitsarbeit / Marketing

Frau Imke Berberich: Bewährtes bewahren – Neues wagen

Herr Matthias Dahms: Gewinnen und Halten von ausgebildetem Personal

Außerdem wurde das Plenum darauf hingewiesen, dass es Ziel dieses Tages ist, konkret umsetzbare Ergebnisse eventuell in Projektform zu erarbeiten. Hierbei sind insbesondere die Bedürfnisse der jeweiligen Ortsgruppen zu berücksichtigen. Mit diesem Impuls haben die Teilnehmenden die Arbeitsphase in den Kleingruppen begonnen.

Im folgenden Abschnitt werden wir Ihnen die Arbeitsweise und die Ergebnisse der einzelnen Arbeitsgruppen darstellen.

Arbeitsweise und Ergebnisse der Veranstaltung

Bericht aus der Gruppe: Öffentlichkeitsarbeit / Marketing

Ziel der Moderation:

Aufbau eines ÖKA-Marketing-Bereiches unter Einbeziehung von einer „Marketing-Agentur“ zur professionellen Unterstützung.

Hintergrund:

Damit Öffentlichkeitsarbeit und Marketing einen hohen Wirkungsgrad erreichen, ist eine einheitliche Strategie des Verbandes erforderlich. So können Mittel sinnvoll gebündelt werden und eine maximale Werbewirkung für die Ortsgruppen und Bezirke erzielt werden. In den Ortsgruppen und Bezirken fehlt oft die Zeit, um ein übergreifendes abgestimmtes Marketingkonzept zu gestalten. Deshalb war es Ziel der Arbeitsgruppe, eine zentrale Marketingstrategie zu erarbeiten.

Methodisches Vorgehen:

1. Arbeitsphase (bis zur ersten Pause)

Vorstellung Moderatorin Frau Kathrin Markhof
Die Vorstellungsrunde der Gruppe wurde sehr kurz gehalten, weil sich nahezu alle kannten.
Impulsreferat Experte Herrn Bernhard Lohr
Dann gab es die erste freie Runde, in der bestimmt wurde in welche Richtung sich die Arbeitsphase entwickeln sollte.

In dieser Phase wurde die Gruppe eher eng geführt. Jeder hatte die Möglichkeit, einmal zu Wort zu kommen. Wichtige Stichpunkte wurden von der Moderatorin am Flipchart notiert und die betonten Sachen unterstrichen.

2. Arbeitsphase (bis zum Mittagessen)

Zunächst nahm die Diskussion über die Definition der Zielgruppe relativ viel Raum ein, die durch Marketingmaßnahmen angesprochen werden soll. Hier konnte keine einheitliche Zielgruppe bestimmt werden. Als Ergebnis wurde festgehalten, dass eine Zielgruppenanalyse notwendig ist.
In Anschluss daran wurden vier Maßnahmen bestimmt und mittels einer Impulsdiskussion Konsens über diese hergestellt. Diese vier Maßnahmen waren:

- Mitgliedergewinnung
- Sponsorengewinnung
- Penetration der Marke DLRG
- Schaffung eines Kommunikationsorgans

Anschließend wurde die Gruppe in 2 Kleingruppen à 4 Personen aufgeteilt. Die Kleingruppen bekamen 20 Minuten Zeit, um jeweils 2 Maßnahmen detaillierter auszuarbeiten.

In der verbleibenden Zeit wurden die Ergebnisse aus den Kleingruppen zusammengetragen und die Inhalte für die Präsentation festgelegt.

3. Arbeitsphase (nach der Mittagspause bis ins Plenum)

Der Präsentator wurde ohne Eingriff der Moderatorin festgelegt. Die Präsentationsunterlagen (Flipchart, Karten für den Redner) wurden vorbereitet.

Die Vorbereitung war sehr detailliert. Es wurde Formulierungen besprochen, um die Intention der Gruppe im Plenum zu stärken.

4. Arbeitsphase (nach der Besprechung im Plenum)

Die Änderungswünsche aus dem Plenum wurden durch die Moderatorin zusammengefasst. Anhand der Vorschläge wurden die Maßnahmen konkretisiert.

Die veränderten und ergänzten Flipchartunterlagen wurden durch die Mithilfe der Moderatorin vorbereitet.

Anmerkung von der Moderatorin: „Die Zeit war sehr kurz um die Änderungen zu ergänzen. Daher habe ich etwas mehr unterstützend eingegriffen und an der einen oder anderen Stelle meine Empfehlungen einfließen lassen.“

Folgende Ergebnisse wurden erzielt:

Einigkeit bestand in beiden Gruppen darüber:

Die ÖKA- und Marketingmaßnahmen des DLRG Landesverband Württemberg e.V. müssen einer einheitlichen Strategie folgen, um das vorhandene Budget mit einer maximalen Wirkung für alle Gliederungsebenen einzusetzen. Dazu muss professionelle Hilfe in Anspruch genommen werden.

Die strategische Ausrichtung von ÖKA und Marketing soll sich hauptsächlich auf folgende vier Bereiche beziehen:

1. Mitgliedergewinnung
 - a. Zielgruppenanalyse
 - b. Konzeption von bedarfsorientierten Maßnahmenbündeln, die dann von den Bezirken und Ortsgruppen abgerufen werden können. Dadurch kommt es zu einer Professionalisierung der Maßnahmen vor Ort und zu einer erheblichen Zeitersparnis bei den Funktionsträgern. Erstellung einzelner Bausteinpakete, die aus verschiedenen Marketingmaßnahmen bestehen. Diese sind von den Bezirken oder Ortsgruppen dann abrufbar (z.B. „Paket Rettungsschwimmen“, „Paket Anfängerschwimmkurs“, „Paket Seniorenwerbung“).
 - c. Zentrale Datenverwaltung als wichtiges Instrument um arbeitsfähig zu sein. Hierdurch wird das Fundament gelegt, um den Bezirken und Ortsgruppen bedarfsorientiert Dienstleistungen in der ÖKA und im Marketing zur Verfügung zu stellen.
Auftrag an den Landesverband: Schaffung einer zentralen Datenverwaltung.

2. Sponsorengewinnung
 - a. Zentrale Datenverwaltung auch für Sponsorendaten möglich. Schaffung einer Datenbasis über bisherige Sponsorenaktivitäten.

- b. Bessere Berücksichtigung der Sponsorenwünsche: Je Ausrichtung des Sponsors (lokal, regional oder überregional) sollen überzeugende Informationen zusammengestellt werden. Der Ansprechpartner ist jeweils aus der passenden Ebene zu wählen (OG, Bezirk, LV).
 - c. Auch hier muss es eine einheitliche Strategie geben: Welche Rahmenbedingungen und Regelungen gelten. Dabei sind die Fragen zu beantworten, wann welcher Sponsor von wem angesprochen werden soll.
 - d. Sponsoren sollen sich nicht für lange Laufzeiten binden müssen, sondern themenorientiert für Sponsoring akquiriert werden, zum Beispiel: 50+, Gesundheitswoche, Kindergarten.
3. Penetration der Marke DLRG
- a. In Zusammenarbeit mit einer Agentur soll ein Slogan entwickelt werden.
 - b. Gestaltung von Anzeigenvorlagen und Pressetexten, die dann für die Gliederungen downloadbar sind. Diese Vorlagen sollen so gestaltet werden, dass sie inhaltlich auf die Bedürfnisse der Bezirken und Ortsgruppen angepasst werden können.
 - c. Überarbeitung aller Dokumente
4. Schaffung eines Kommunikationsorgans
- a. Bündelung von kommunikativen Aktivitäten
 - b. Professionelle Hilfe bei der Wahl des Mediums und der Gestaltung
 - c. Damit steht ein Informationsinstrument für öffentliche Einrichtungen zur Verfügung.

Eine Herausforderung besteht darin, die entsprechenden Informationen an die betreffende Gliederungsebene und den Mitgliedern heranzubringen. Durch die vielen Zwischenstufen geht Information verloren. Dieses Problem gilt es zeitnah zu lösen.

Außerdem sind Rahmenbedingungen über die Kommunikations- und Informationspflichten und – rechte, die die jeweiligen Gliederungen und Organe haben sollen festzulegen und durch den LV zu beschließen.

Resümee der Moderatorin Kathrin Markhof:

- + Spannende Moderatorentätigkeit
- + sehr viel Know How in der Gruppe
- + Bereitschaft zur Veränderung war sehr hoch
- + Annehmen meiner Moderatorenrolle durch die Teilnehmenden war gut.

Empfehlungen des Moderatorenteams:

Um die hohe Motivation der Beteiligten zu erhalten, sollten die erforderlichen Beschlüsse zügig gefasst werden. Damit ist der Weg frei für die professionelle Vermarktung der Aktivitäten der DLRG. Die Aufbauphase sollte zügig abgeschlossen werden. Die DLRG besteht bald 100 Jahre. Um dieses Ereignis optimal zu platzieren braucht die DLRG einen eingespielten ÖKA-Bereich, der auf allen Ebenen effektiv und eingespielt arbeitet. Diesen gilt es zügig aufzubauen.

Bericht aus der Gruppe: 50plus – Aktiv in der DLRG

Teilnehmerzahl: 7 Personen

Ziel der Moderation:

Es soll die Frage beantwortet werden: Wie kann die Arbeit mit dieser Gruppe organisational eingebunden werden? Zusätzlich war hier eine Erhebung gewünscht: Was passiert bei wem und wie wurde es erreicht?

Hintergrund:

Die Angebote der DLRG sind in diesem Bereich spärlich. Für andere Organisationen gehört die Arbeit mit dieser Zielgruppe eher zum Markenkern. Gleichzeitig ist die Ausrichtung der DLRG besonders wichtig, denn es gelingt der DLRG zurzeit kaum, die älteren Bevölkerungsschichten anzusprechen und zu integrieren. Hier braucht man konkrete Maßnahmen oder Veranstaltungsbeispiele, die sich ohne viel Aufwand auf andere Ortsgruppen oder Bezirke übertragen lassen.

Methodisches Vorgehen:

1. Arbeitsphase (bis zur ersten Pause)

Vorstellung Moderatorin Frau Martina Puderbach

Die Vorstellungsrunde der Gruppe mit drei Leitfragen:

- Woher kommen Sie?
- Was ist Ihre Rolle in der DLRG?
- Welchen Bezug haben Sie zum Thema?

Impulsreferat Experte Herrn Jürgen Buchfink

Das Expertenreferat nahm das Thema Gesundheit in Verbindung mit der Zielgruppe 50plus in den Fokus.

In der anschließenden Diskussionsrunde ergab sich ein sehr komplexes Bild der Gesamtsituation. Die Gruppe musste mehrmals auf das Thema fokussiert werden.

2. Arbeitsphase (bis zum Mittagessen)

Es bilden sich Maßnahmen heraus. Problematik bestand darin, dass der Veranstalter die Themenbearbeitung im Hinblick auf die Ortsgruppen wünschte, während die Teilnehmer aufgrund ihrer Funktionen in der DLRG eher dazu tendierten, die Organisationsstruktur zu verändern.

Um die Arbeitsfähigkeit der Gruppe zu erhalten und zu fördern, hat die Moderatorin zunächst die Energie der Gruppe auf die strukturellen Aspekte des Themas gelenkt.

Es entsteht Einigung darüber, welche Themenschwerpunkte im Plenum darstellt werden sollen. Folgende Themenfelder möchte die Gruppe aufnehmen und im Plenum darstellen:

- Bildung eines Referates für den Bereich 50plus
- Einbeziehung der Landesschule der DLRG in die Arbeit mit der Zielgruppe
- Mögliche Kooperationspartner
- Mögliche Events
- Finanzierungsmöglichkeiten

3. Arbeitsphase (nach der Mittagspause bis ins Plenum)

Einzelne Themen werden diskutiert, konkretisiert und zur Präsentation vorbereitet.

4. Arbeitsphase (nach der Besprechung im Plenum)

Durch die Anregungen des Plenums werden einige Teilaspekte noch stärker herausgearbeitet. Außerdem wird auf die Implementierung einer Zeitachse verzichtet, um die entscheidenden Gremien nicht unter Druck zu setzen. Bei der Erstellung des Maßnahmenplans wird eine Fragestellung besonders in den Fokus genommen: Welche Maßnahmen können das Thema in den Ortsgruppen voran bringen? Hier wirkten auch entsprechende Appelle des Hauptmoderators.

Anmerkung von der Moderatorin: „Die Teilnehmenden hatten sehr unterschiedliche Bezüge und Berührungspunkte mit dem Thema. Das machte die Ergebnisse vielfältig, brauchte jedoch viel Energie für die thematische Fokussierung.“

Folgende Ergebnisse wurden erzielt:

Den Teilnehmenden der Gruppe ist es ein wichtiges Anliegen, dass ein Referat für den Bereich 50plus installiert wird. Der Vorteil liegt auf der Hand: Es ist ein direkter Ansprechpartner für interne und externe Gesprächspartner vorhanden. Die Verantwortlichkeit ist klar geregelt und abgegrenzt. Die Planung der Aktivitäten für diese Zielgruppe lässt sich dadurch zentral managen.

Hierzu soll ein entsprechender Antrag formuliert werden und dem dafür zuständigen Gremium zum Beschluss vorgelegt werden.

Empfehlung der Gruppe: Um das Thema effektiv voranzutreiben, sollte auch in den Bezirken des Landesverbandes und in den jeweiligen Ortsgruppen eine entsprechende Funktionsstelle installiert werden.

Ein weiteres Ergebnis der Arbeit in der Gruppe ist der Wunsch, die Landesschule der DLRG für die Arbeit mit der Zielgruppe zu nutzen. Hierzu sollen Lehrgänge für die Zielgruppe angeboten werden.

Beispiele für Angebote können sein:

- | | |
|-------------------|---|
| Bereich Wasser: | Breitensportaktivitäten im und am Wasser
Gesundheitsangebote (Aquasport) |
| Bereich Freizeit: | Wandern und ähnliche Ausflüge |

Geselligkeit (Kultur)

Weiterbildung (z.B. Computerkurse)

Diese Lehrgänge sollten in der Woche und tagsüber angeboten werden. Auch hier sind bereits Erfahrungen in Ortsgruppen und Bezirken gesammelt worden, die anderen Gliederungen zur Verfügung gestellt werden sollten. Anmerkung der Moderatorin: „Meine persönliche Meinung ist, dass die DLRG prüfen sollte, ob sie damit ihren Kernkompetenzen treu bleibt. die Ausweitung im Breitensportbereich im Hinblick auf alle Arten des Aquasport (z.B. Aquajogging, Aquacycling, Aquaaerobic, Schwimmkurse) ist hingegen sicher hilfreich, zumal das auch ein großer Markt ist. In unserem Schwimmbad Lindenaubad Hanau Großauheim gibt es ein Fitnessstudio, das in diesem Bereich Kurse im öffentlichen Hallenbad anbietet. Die sind nicht ganz billig und trotzdem auf Monate hin ausgebucht. Die Zielgruppe hier ist hier im Alter von ca. 30 – 60 Jahren.“

Mögliche Kooperationspartner: Krankenkassen, Seniorenräte, Altersgruppen, Schulen

Materialstelle der DLRG

Spezielle Materialien für die Zielgruppe sollten von der Materialstelle der DLRG zur Verfügung gestellt werden.

Mögliche Events:

Landesseniorentreffen

Altersgerechte Meisterschaften

Fit for Fun

Diese Events sollten in der Folge noch konkret ausgearbeitet werden.

Die Gruppe regte an, Finanzierungsmöglichkeiten über die Stiftung Wasserrettung bzw. entsprechende Strukturfonds zu prüfen.

Resümee der Moderatorin Martina Puderbach:

- + sehr hohes Engagement bei den Beteiligten
- + Die Fokussierung der Gruppe auf ihrer Ansicht nach notwendige strukturelle Veränderungen erschwerte es, das Thema im Hinblick auf die Problematik der Ortsgruppen zu betrachten.

- + Die Annahme meiner Impulse als Moderatorin durch die Teilnehmenden war überwiegend gut.
- + Nach der Diskussion im Plenum war die Gruppe bereit das Thema aus Sicht der Ortsgruppen zu betrachten und hat den Maßnahmenkatalog entsprechend angepasst. Es gibt heute schon Möglichkeiten und Mittel, die Ortsgruppen für Projekte im Bereich 50 + nutzen können. Von diesen Maßnahmen wurde im Plenum ein Fotoprotokoll erstellt.
- + Es war sehr schön mitzuerleben, dass die Gruppe, die aus unterschiedlichen Bereichen kommt, sich auch zukünftig mit dem Thema beschäftigen möchte. Man plant weitere Treffen, um unabhängig von der

Zukunftskonferenz das Thema zu forcieren und sich gegenseitig bei Aktivitäten zu unterstützen.

Empfehlungen des Moderatorenteams:

Bei der Gründung des Referates sollte allen Beteiligten bewusst sein, dass die Schaffung des Amtes noch nicht die Ausrichtung der DLRG auf die Zielgruppe 50plus bewirkt, sondern es sich lediglich um eine strukturelle Voraussetzung handelt, um die Ausrichtung zu bewerkstelligen. Es gilt weiterhin, dass die zentralen Fragen sind:

- Welche Bedürfnisse hat die Gruppe 50plus in den drei Subgruppen: Arbeitnehmer, Rentner und Hochbetagte?
- Welche Möglichkeiten kann die DLRG mit dem bestehenden (oder leicht adaptierten) Angebot schaffen, um diese Zielgruppe zu binden?
- Wie wird die Zielgruppe mit den Möglichkeiten der DLRG in Berührung gebracht?

Zur Einbindung der Landesschule wird empfohlen das Angebot sukzessive mit der Nachfrage zu entwickeln.

Wir empfehlen einen Pool mit Veranstaltungsvorschlägen, Durchführungstipps und Erfahrungsberichten zu bilden. Hierdurch können Lernprozesse im Umgang mit der Zielgruppe erheblich abgekürzt werden und die Beteiligten kommen mit deutlich weniger Arbeit an das gewünschte Ziel. Der erforderliche Grundstock an attraktiven Veranstaltungskonzeptionen lässt sich in zwei Tagen konzertierter Arbeit mit fünf interessierten „Veranstaltungsprofis“ legen. Der Zugang auf den Pool gehorcht dann dem Grundsatz: „Zugangsvoraussetzung ist eine Veranstaltung konzipieren.“ Dadurch weitet sich der Pool beständig aus.

Bericht aus der Gruppe: Bewährtes bewahren – Neues wagen

Teilnehmerzahl: 10 Personen

Ziel der Moderation: Ein Maßnahmenkatalog erstellen: was soll bis wann passieren.

Hintergrund:

Um den Wunsch des Auftraggebers zu verstehen, haben wir im Moderatorenkreis Hypothesen zu dem Erfahrungshintergrund gebildet, auf dem der Wunsch fußt.

Folgende Hypothesen waren uns besonders wichtig:

- Innovatives Streben Einzelner trifft auf Bewahrer.
- Vertrautes schafft Sicherheit und füllt die Zeit aus.
- Neuerungen schaffen Unsicherheiten.
- Es sind wenige Mitglieder sehr aktiv, während die Mehrheit passiv bleibt.
- Die Aktivität Einzelner drängt andere in die Passivität.
- Es findet kaum Lernen von Erfolgreichen statt.
- Umgang der Dipole miteinander ist zentral: alt – jung, erfahren – unerfahren, langjährig – neu, sicher – unsicher, bekannt – unbekannt
- Delegierte Aufgaben sind oft unattraktiv.
- Es fehlt an Wertschätzung.
- Würdigung des Geleisteten schafft Veränderungsbereitschaft.

Diese Aspekte lassen sich in der zur Verfügung stehenden Zeit nicht umfassend beleuchten und bearbeiten. Deshalb haben wir uns zu einer operativen Zielsetzung auf der Handlungsebene entschlossen.

Methodisches Vorgehen:

1. Arbeitsphase (bis zur ersten Pause)

Vorstellung Moderatorin Frau Imke Berberich

Die Vorstellungsrunde der Gruppe wurde aufgrund der knappen Zeitressource vergleichsweise kurz gehalten.

Danach wurde das Impulsreferat zum Thema vom Experten Herrn Alexander Bott gehalten.

Im Anschluss daran hat die Gruppe unter Anleitung der Moderatorin die Zielsetzung zum Thema definiert.

Dabei sollten folgende Aspekte berücksichtigt werden, die aus dem Expertenreferat entwickelt wurden:

- 1) Was kann bestehen bleiben?
- 2) Von was wollen / müssen wir uns trennen?
- 3) Was sind die Voraussetzungen dafür, dass 2 gelingt?
- 4) Welche Neuerungen brauchen wir?
- 5) Was ist umsetzbar?

Diese Fragen wurden für alle auf dem Flipchart visualisiert.

Bei der Bearbeitung hat sich die Gruppe weiterhin an dem Impulsreferat von Alexander Bott orientiert. Das Referat gab folgende Bearbeitungsfelder vor:

- Organisationsform
- Ausbildung
- Finanzierung
- Zielgruppen
- Kooperationen

Das Thema Kooperation wurde zu diesem Zeitpunkt aufgrund der knappen Zeit von der Gruppe außen vor gelassen.

2. Arbeitsphase (bis zum Mittagessen)

Durch die Moderatorin wurde die Bildung von zwei kleineren Gruppen veranlasst, die jeweils zwei dieser Themen bearbeitet haben. Die Ergebnisse wurden auf Kärtchen gesammelt.

Im Anschluss hat jede Gruppe ihre Ausarbeitung vorgetragen, erläutert und an der Pinnwand zu dem jeweilig behandelten Oberbegriff visualisiert: Organisation, Ausbildung, Finanzierung, Zielgruppen.

3. Arbeitsphase (nach der Mittagspause bis ins Plenum)

Nach der Mittagspause hat sich die Gruppe auf Anregung der Moderatorin auf zwei zentrale Themen fokussiert:

- Organisationsform
- Finanzierung

Die Teilnehmer, die die Themen Ausbildung und Zielgruppen vornehmlich bearbeitet haben, wurden durch diese Vorgehensweise in ihrem Engagement gebremst.

4. Arbeitsphase (nach der Besprechung im Plenum)

Es wurden viele gute Ideen eingebracht. Es wurde deutlich, dass teilweise ganz unterschiedliche Handhabungen zu den Themen in den einzelnen Bezirken und Ortsgruppen praktiziert werden.

Leider fehlte die Zeit, um detaillierter auf die Themengebiete eingehen zu können und den Austausch sowie die Diskussion unter den Mitgliedern zu ermöglichen. Somit fiel es ebenfalls schwer, fundierte Maßnahme zu definieren, die auf Akzeptanz stoßen werden und eine Identifizierung mit der Lösung ermöglichen.

Nach der Vorstellung der Themen im Plenum wurde deshalb von Seiten der Moderatorin die Gruppe angeregt, sich erneut mit der Konkretisierung der Themen auseinanderzusetzen. Es gelang nur bedingt die Teilnehmenden einzubinden, die sich mit den Themen Ausbildung und Zielgruppen im Vorfeld auseinandergesetzt haben.

Anmerkung von der Moderatorin:

Ich habe zunächst eine große Bereitschaft der Mitglieder empfunden, aktiv an den Maßnahmen mitzuwirken und sich auszutauschen, bzw. voneinander zu lernen.

Für eine detaillierte Planung der Umsetzung hätte man sich bei der Breite des Themas entweder zuvor auf ein bis zwei Schwerpunktthemen einigen müssen, oder für die Ausarbeitung mehr Zeit zur Verfügung haben müssen. Leider haben sich hier unsere Vorannahmen im Moderatorenteam bestätigt.

Folgende Ergebnisse wurden erzielt:

Die Schwerpunktthemen waren:

Finanzen

- Überprüfung Mitgliederbeiträge (Kann eine Standardisierung durchgeführt werden?)
- Unterscheidung zwischen Mitgliedern und Nicht-Mitgliedern bei der entgeltlichen Inanspruchnahme von Leistungen
- Sondertarife für spezielle Angebote / Kurse
- Ziel sollte es sein, die Einnahmen zu erhöhen, um für die Professionalisierung mehr finanziellen Spielraum zu haben.

Organisation

Mitgliederbetreuung: Dieses Thema war der Gruppe ein sehr drängendes Anliegen. Es wurde bemängelt, dass der Informationsfluss teilweise unzureichend und nicht flächendeckend einheitlich gewährleistet ist. Viele Mitgliederdaten stehen nicht zur Verfügung, dies hemmt die professionelle Bearbeitung des Mitgliederbestandes und macht ihn sehr zeitaufwendig. Es wurde festgestellt, dass die zentrale Datenverwaltung eine wichtige Voraussetzung ist, um die Betreuung der aktiven und passiven Mitglieder im Ehrenamt zu leisten.

Als weiterer Schwachpunkt wurden die unklaren Zuständigkeiten bemängelt. Vielfach ist nicht klar, welcher Ansprechpartner für welches Thema zur Verfügung steht.

Die Anregungen zu den Themen Zielgruppen und Ausbildung wurden nicht in der Gruppe vorgestellt. Sie zählen zum Arbeitsergebnis der Gruppe und finden hier deshalb Erwähnung.

Lohnende Zielgruppen für die DLRG:

- Eltern der Teilnehmer in Schwimmkursen für Kinder
- Angebote für Babys
- 50plus (Gegenstand der Bearbeitung durch eine andere Gruppe)

Ausbildung in der DLRG

- Modularisierung (schon weitgehend umgesetzt)
- Anerkennung von Qualifikationen anderer Anbieter
- Anreize finanzieller Art

Resümee der Moderatorin Imke Berberich:

+ hohes Engagement in der Gruppe

- + die Aufgabenstellung und die verfügbaren Ressourcen reichten nicht aus, um konkrete Maßnahmen anzuregen.
- + Die Sensibilisierung der Teilnehmenden für die Veränderungsproblematik in ehrenamtlichen Organisationen ist durch die gemeinsamen Erfahrungen gegeben. Hierdurch ist ein gutes Fundament entstanden, auf dem aufgebaut werden kann. Ein tieferes Verstehen der Veränderungsdynamiken und des Umgangs damit kann geschaffen werden.

Empfehlungen des Moderatorenteams:

Durch die Gruppe „Bewährtes bewahren – Neues wagen“ wurde die Gesamtveranstaltung auf sehr eindrückliche Weise mit den Herausforderungen bei der Einführung von Veränderungen in ehrenamtlichen Organisationen in Berührung gebracht.

Das Thema „Bewährtes bewahren – Neues wagen“ bringt ein zentrales Dilemma bei dem Ziel organisatorische Veränderungen zu bewirken zum Ausdruck: Neuerungen stellen Bestehendes in Frage.

Gleichzeitig gilt, dass in ehrenamtlichen Organisationen der Faktor Zeit nur beschränkt zur Verfügung steht.

Daraus folgt, dass Neuerungen in ehrenamtlichen Organisationen nicht nur Bestehendes in Frage stellen, sondern Bestehendes aus Zeitgründen aufgegeben werden muss. Das ist besonders schmerzlich und vielleicht sogar demotivierend für diejenigen, die für die wegfallenden Themen oder Tätigkeiten verantwortlich sind. Diese reagieren oft emotional und klammern umso fester.

Sollte die Bereitschaft bestehen, für dieses Thema ein tieferes Verstehen zu schaffen und es damit in der täglichen Arbeit im Verein besser handhabbar zu machen, empfehlen wir gemäß unserer ursprünglichen Empfehlung einen Rahmen zu schaffen, in dem das Thema umfassender bearbeitet werden kann.

Bericht aus der Gruppe: Ausgebildetes Personal gewinnen und halten

Teilnehmerzahl: 23 Personen

Ziel der Moderation: Es sollte ein Maßnahmenkatalog erstellt werden, der Anregungen dazu gibt, wie in der Ortsgruppe oder im Bezirk ausgebildetes Personal gewonnen und gehalten werden kann.

Hintergrund:

In vielen Ortsgruppen fällt es schwer, Funktionsstellen zu besetzen. Das Personal fehlt um satzungsgemäße Stellen personell auszustatten. Das führte in der Vergangenheit zu Auflösung von Ortsgruppen.

Da es zu wenige Aktive gibt, bündeln sich die Aufgaben und werden zur Belastung. Dies erschwert auch die Besetzung der Stellen mit und die vernünftige Einarbeitung von neuem Personal. Die Vielzahl der Aufgaben schreckt ab.

Außerdem ist die Abhängigkeit des Vereins von den wenigen Aktiven sehr hoch. Fallen diese aus, ist kaum mehr möglich das Vereinsleben aufrecht zu erhalten.

Deshalb ist es zwingend erforderlich neues Personal zu akquirieren und bestehendes Personal zu halten.

Methodisches Vorgehen:

1. Arbeitsphase (bis zur ersten Pause)

In der ersten Arbeitsphase habe alle Teilnehmenden gemeinsam gearbeitet. Es gab eine kurze Vorstellung des Moderators Matthias Dahms. Die Vorstellungsrunde der Gruppe wurde verzichtet, da davon auszugehen war, dass sich die Teilnehmenden untereinander bereits weitgehend kennen.

Danach wurde das Impulsreferat zum Thema vom Experten Herrn Jürgen Krauß gehalten.

Durch das Referat sensibilisiert haben die Teilnehmenden mögliche Arbeitsfelder für die konkrete Ausarbeitung in den nächsten Arbeitsphasen genannt. Die Motivation einiger Teilnehmer war so hoch, dass die Nennungsphase immer wieder durch Diskussionen unterbrochen wurde. Mit zum Teil deutlichen Impulsen konnte die Gruppe auf die Aufgabe fokussiert werden.

2. Arbeitsphase (bis zum Mittagessen)

In der zweiten Arbeitsphase wurde gemeinsam entschieden, ob ein Arbeitsthema eher zur „Bindung von Mitarbeitern“ oder zur „Gewinnung von Mitarbeitern“ geeignet ist.

Anschließend wurden zwei Gruppen gebildet, die den Auftrag hatten entsprechende Maßnahmen zu konkretisieren.

3. Arbeitsphase (nach der Mittagspause bis ins Plenum)

In dieser Arbeitsphase wurde die Präsentation erstellt und ein Präsentator bzw. eine Präsentatorin je Arbeitsgruppe bestimmt.

4. Arbeitsphase (nach der Besprechung im Plenum)

Die Anregungen des Plenums bezogen sich hauptsächlich auf die Bindung von Mitarbeitern. Deshalb hat diese Gruppe Ergebnisse auch unter Berücksichtigung der Anregungen modifiziert.

Anmerkung vom Moderators: In der ersten Phase war der Wunsch nach Diskussion stark. Aufgrund der Methodik konnte dem nur wenig Raum gegeben werden. Die Möglichkeiten sollten in der zweiten Arbeitsphase diskutiert und erarbeitet werden. Dies gelang auch, zumal Jürgen Krauß in der Gruppe „Bindung von Mitarbeitern“ die Moderation tatkräftig unterstützte.

Folgende Ergebnisse wurden erzielt:

Gewinnung von Mitarbeitern

Folgende Zielpersonengruppen wurden identifiziert

- Krankengymnasten und Physiotherapeuten
- Hebammen
- Bademeister und Fachangestellte
- Lehrer
- Externe Trainer im Sportbereich
- Eltern
- Krankenschwestern und Ärzte

Dabei wurde ausdrücklich darauf hingewiesen, dass die persönliche Ansprache das erfolgreichste Instrument ist. Unterstützend kann auch die Strategie der Reaktivierung ehemals Aktiver eingesetzt werden.

Die Gewinnung von Mitarbeitern würde auch dadurch erleichtert, dass in größerem Umfang externe Lizenzen anerkannt und eingebunden würden. Hier sollten die Verantwortlichen entsprechende Anträge stellen, damit in diesem Bereich weitere Fortschritte erzielt werden.

Zusätzlich hat die Gruppe Anregungen erarbeitet bezüglich eines Anreiz-Systems:

Kursgebühren könnten für Mitarbeiter gesenkt werden.

Vorhandene steuerliche Möglichkeiten sollten bekannt gemacht werden und verstärkt genutzt werden.

In einigen Ortsgruppen wird Teilnehmern ein „Verpflegungsgeld“ für die Teilnahme an Seminaren gezahlt. Dadurch wird die Bereitschaft gesteigert, sich fortbilden zu lassen.

Mitarbeiter können durch zusätzliche „Belohnungsprogramme“ motiviert werden, zum Beispiel spezielle Ausflüge für Mitarbeiter.

Das Image der Mitarbeit gilt es zu heben. Beispielsweise durch das Markieren der Rolle des Übungsleiters durch ein T-Shirt mit den Aufdruck „Trainer“ oder (Anmerkung des Moderators) durch entsprechende

Visitenkarten oder nur für Mitarbeiter zugängliche Bereiche in Sozialen Netzwerken.

Ein dritter Schwerpunkt in der Ausarbeitung dieser Gruppe lag in der Verbesserung der Betreuung der gewonnenen Mitarbeiter. Hierzu wurden sechs Bereiche genannt:

Projektarbeit:

Durch die Definition kleinerer Aufgabenpakete können Menschen an die ehrenamtliche Arbeit gewöhnt werden, Kontakte aufbauen und Erfolgserlebnisse haben. Die Abschreckungswirkung von größeren Aufgaben und die zeitliche Belastung kann dadurch verringert werden.

Mentoren:

Neue Mitarbeiter können von erfahrenen lernen. Die gezielte Heranführung an Aufgaben wird durch einen persönlichen Ansprechpartner erleichtert. Der neue Mitarbeiter erlebt Lernen in der Gemeinschaft, statt oft das Gefühl zu haben, alleingelassen zu werden.

Stellenbeschreibungen:

Um Aufgabenbereiche, Verantwortung und Zuständigkeit zu definieren werden in der Wirtschaft Stellen beschrieben. Dies kann auch bei wichtigen Stellen im Ehrenamt ein guter Weg sein, um personelle Klarheit zu schaffen. Anmerkung des Moderators: Es sollte dabei auch bewusst sein, dass Funktionen im Ehrenamt große Flexibilität und Hilfsbereitschaft voraussetzen.

Soziale Fähigkeiten:

Die Gruppe bemängelte die mitunter eingeschränkten sozialen Fähigkeiten der Funktionsträger und wünschte sich entsprechende Schulungskonzepte. Anmerkung des Moderators: Die Schulungskonzepte und entsprechende Angebote sind vielfach vorhanden. Es mangelt gelegentlich an der Bereitschaft diese Angebote zu nutzen.

Personalentwicklung/Personalmanagement:

Durch ein akzeptiertes PE-System kann viel Motivation erzeugt werden. Es können im Ehrenamt Fähigkeiten erworben und erprobt werden, die sich im Berufsleben nutzen lassen. Dieser Aspekt des Ehrenamtes wird zu wenig systematisch genutzt, um Mitarbeiter an die jeweilige Gliederung zu binden. Amtsübergabe: Häufig finden Amtsübergaben ohne Einarbeitung statt. Die neue Person muss sich vieles selbst erarbeiten, statt von der Erfahrung des Vorgängers zu profitieren.

Halten von Mitarbeitern

Die Gruppe hat sich mit sieben Themenfeldern intensiv beschäftigt:

Aufbau zentraler Datenverwaltung: Um die Mitarbeiter zu halten ist eine intensive Betreuung erforderlich. Hier ist eine zentrale Datenverwaltung zwingend erforderlich. Sämtliche der folgenden Maßnahmen würden dadurch wesentlich erleichtert und wären zeitsparend umzusetzen. Hier ergeht der Auftrag an den LV-Vorstand bzw. an den Justiziar bezüglich der Prüfung der Umsetzung bzw. der Projektierung.

Ehrungen sollen in ein Handout auf der LV-Ebene einfließen. Verteilung soll stattfinden über zum Beispiel: Internet, DPV, LV-Tag und BZ-Tag.

Überblick/Markt der Möglichkeiten:

Die These lautet: Möglichen Interessierten und vorhandenem Personalbedarf fehlt ein Forum um sich auszugleichen. Dies sollte ein jährlicher „Markt der Möglichkeiten“ sein, auf dem die Nachfrage nach Personal auf das Angebot an Mitarbeitern trifft. Bereiche mit Bedarf an Unterstützung sollten auf diesem Forum für die Mitarbeit in diesen Bereichen werben.

Angebote für die Altersgruppe 20 – 40 entwickeln:

Hierzu sollten die entsprechenden Ressorts Arbeitsgruppen installieren. Anmerkung des Moderators: Die jeweilige Arbeitsgruppe des Ressorts sollte aus 5 – 6 interessierten Fachleuten bestehen, die einen Tag an dem Thema arbeiten. Das sollte ausreichen, um die Angebote zu entwickeln.

Leitbilder verstärkt transportieren:

Die in der Gruppe vertretene Arbeitshypothese lautete: Kommunizierte Leitbilder helfen, Mitarbeiter zu binden. Hierzu möchte die Arbeitsgruppe alle Funktionsträger und den Bereich ÖKA mit sofortiger Wirkung ermuntern.

Qualifizierung und Ausbildung der Führungskräfte:

Hierzu sollten folgende Bausteine entwickelt und eingebunden werden: Umgangsformen, Personalmanagement, Prozessoptimierung Verwaltung und Bürokratieabbau: Das hohe Maß an Bürokratie ist für erfahrene Funktionsträger eine Belastung, unerfahrene Amtsträger werden dadurch verärgert und abgeschreckt. Hier sollten Vorschriften, Regeln und Abläufe auf ihre Tauglichkeit überprüft werden.

Resümee des Moderators Matthias Dahms:

- + In der ersten Phase kostete es viel Energie, die große Gruppe arbeitsfähig zu halten.
- + In der zweiten Phase ist viel Know How und Praxiserfahrung in der Gruppe genutzt worden, um umsetzbare Ergebnisse zu erzielen.
- + Bereitschaft zur Implementierung von neuem Maßnahmen war hoch, wobei verantwortliche Funktionsträger aus den jeweiligen Ortsgruppen

mitunter fehlten, um den Grad der Verbindlichkeit bereits auf dieser Veranstaltung zu erhöhen.

Empfehlungen des Moderatorenteams:

Die beiden Gruppen Bindung von Mitarbeitern und Gewinnung von Mitarbeitern hat viele Vorschläge erarbeitet. Teilweise wird die DLRG einige Zeit brauchen, um die Anregungen in die Praxis zu bringen. Einige Vorschläge können schnell umgesetzt werden und dadurch zügig Wirkung in Ortsgruppen und Bezirken zeigen. Wichtig ist es, mit kurzfristig wirkenden Bereichen anzufangen.

Abschließende Bemerkungen

Als Anlagen erhalten Sie die Struktur der Veranstaltung und das Ergebnis der Evaluation.

Wir haben die Arbeit am 23. Oktober 2010 in Neuhausen mit dem DLRG Landesverband Württemberg e.V. als sehr interessante Veranstaltung wahrgenommen, die auf unterschiedlichen Ebenen Bewusstsein geschaffen hat, viele konkrete Anregungen und Maßnahmen entwickelt hat und die das Verständnis für die Strukturen und Prozesse im Landesverband, den Bezirken und Ortsgruppen erhöht hat.

Für einen Tag gemeinsame Arbeit ist es ein sehr umfassendes Ergebnis, dass jetzt darauf wartet in die Praxis umgesetzt zu werden. Diese liegt nun in den Händen der Verantwortlichen auf allen drei Ebenen.

Bitte teilen Sie uns Ihre Umsetzungserfahrungen mit. Wir sind sehr gespannt darauf, welche Auswirkungen in der Arbeit von Ihnen festgestellt werden und welche Erfahrungen Sie in der Umsetzung sammeln. Entsprechende Rückmeldungen sind sehr willkommen unter: mail@project-and-change.de.

Ich bedanke mich auch stellvertretend für mein Team für die gute Zusammenarbeit und das hohe Maß an Flexibilität im Organisationserteam.

Abschließen möchten wir mit einer Bemerkung eines Teilnehmers auf seinem Evaluationsbogen: „Es war schön, erfolgreich und wir haben viel mitgenommen.“

Leingarten, 8. November 2010

Matthias Dahms und Team