

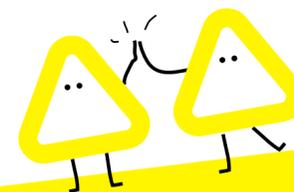
# Ehrenamt ~~am Ende?~~ mittendrin!

## Wie wir den Amateursport stärken können

Interaktives Handbuch für  
Vereine und Verbände mit Impulsen,  
Handlungsempfehlungen und Tipps

---

Gerd Thomas, Susanne Amar &  
Lea Gleisberg



FC INTERNATIONALE  
BERLIN 1980 E.V.



Gefördert durch  
Deutsche Stiftung für  
Engagement und Ehrenamt



Ein Projekt des  
FC Internationale Berlin



Ich wünsche mir, dass wir verstehen, gemeinsam geht es einfach besser. Wenn wir immer in Tristesse verfallen, alles ist grau, alles ist schlecht, dann wird sich keiner verbessern. Das gilt im Fußball wie in der normalen Gesellschaft.

Wir leben in einer Zeit, in der das einzelne Posting wichtiger ist, als gemeinsam eine Stunde zu verbringen. Wir waren ein Land der Vereine, wo Menschen zusammenkamen und unterschiedliche Dinge gemacht haben, von Fußball über Musikverein oder Trachtenverein – ganz egal. Menschen haben sich mehrmals die Woche getroffen und haben schöne Stunden verbracht. Heute ist manchmal mehr wert, man steht an irgendeinem Berg und macht ein Instagram-Foto – allein.

Ich glaube, diese Gemeinsamkeit, gemeinsame Dinge zu bewirken, ist extrem wichtig. Wenn jeder erstmal in seinem kleinen Kreis anfängt, in seiner Straße, dem Nachbarn zu helfen, wenn irgendwas ist. Wir können alle anpacken, damit es nicht so traurig ist, wie es gerade wirkt, nicht so schwarzgemalt wird. Wieder zurück zur Gemeinsamkeit, ein bisschen weg von dieser unfassbaren Individualität, hin zu einer geschlossenen Gruppe.

In vielen Gesprächen, die ich mit Menschen führe, heißt es oft: „Wir haben ein Problem!“ Aber nur sehr selten heißt es: „Wir haben eine Lösung!“. Wir sollten nicht immer das Negative sehen, sondern uns gemeinsam unterstützen und versuchen, alle Menschen zu integrieren. Sie willkommen zu heißen, dass sie sich wohlfühlen.

**Julian Nagelsmann, Bundestrainer, 2024**

# Inhaltsübersicht

Durch Mausklick auf die Überschriften und Kapitel gelangst du direkt dorthin!

## **PROJEKT** (S. 5–18)

- S. 6 Projektleitung
- S. 9 Über dieses PDF
- S. 12 Einführung

## **IST-ZUSTAND** (S. 19–25)

- S. 20 Vorstand
- S. 22 Trainer\*innen
- S. 24 Fußballertern

## **INS TUN KOMMEN** (S. 26–126)

- S. 26 – 30 Übersicht
- S. 32 – 66 Vorstand
- S. 67 – 87 Trainer\*innen
- S. 88 – 112 Fußballertern
- S. 113 – 126 Abschluss

## **AUSBLICK** (S. 127–126)

- S. 128 Handlungsempfehlungen
- S. 135 Linksammlung
- S. 138 Bildverzeichnis
- S. 139 Danksagung
- S. 140 Copyright



# Grußworte



Liebe Ehrenamtliche.

Wir alle merken, es wird nicht leichter für das Engagement in den Sportvereinen. Viele haben Probleme, genügend Ehrenamtliche zu finden. Die öffentlichen Kassen sind leer, mit Folgen für die sportliche Infrastruktur. Gleichzeitig wachsen die Herausforderungen und Ansprüche der Mitglieder. Mit unserem Projekt „Das Ehrenamt im Amateurfußball stärken“ haben wir die Menschen in den Fokus gerückt, die sich tagtäglich ehrenamtlich im Amateur- und Breitensport engagieren. Der demografische Wandel und die Konsumhaltung vieler Menschen wirken sich auch auf das Vereinsleben aus. In unseren Workshops gab es drei große Felder für das Ehrenamt:

- **Zu wenig Wertschätzung für die Engagierten**
- **Drohende oder bereits existierende Überforderung**
- **Kommunikation mit und zwischen den Mitgliedern**

Wir brauchen eine andere Anerkennungskultur. Wir müssen die Engagierten schützen und dürfen ihnen nicht zu viel zumuten. Der Infokasten am Platz reicht längst nicht mehr aus, digitale Medien sind in ihrer Vielzahl selbst für Kommunikationsprofis kaum zu bewältigen.

Wir möchten trotzdem Mut machen. Klar, es gibt viel zu kritisieren und zu beklagen. Doch die Teilnehmenden an unseren Workshops haben gezeigt: Es geht noch viel.

Mit diesem Handbuch möchten wir euch unterstützen und ermuntern, euch mit Gleichgesinnten auszutauschen, um voneinander zu lernen. Es gibt so viele Erfolgsgeschichten. Insofern beherzigt den Leitspruch: „Lieber bei anderen gut abgucken als schlecht selbst erfinden.“

Wir Ehrenamtlichen sind keine Kontrahent\*innen, wir sitzen im selben Boot. Wir teilen Leid und Erfolge, sollten nötige Veränderungen und Innovationen gemeinsam angehen.

Vielen Dank für eure tägliche Arbeit. Ohne euch wäre die Welt schlechter, das steht fest. Wir wünschen euch weiterhin gutes Gelingen und die nötige Energie, eure Ziele zu erreichen. Und immer dran denken: Auch mal Pause machen und sich Verstärkung holen.

Mit sportlich-engagierten Grüßen

Susanne Amar und Gerd Thomas

# PROJEKT

## Das Ehrenamt im Amateurfußball stärken

Wie gezielte Maßnahmen und Ressourcen das Ehrenamt in Vereinen entlasten und fördern.



# Projektleitung



**Susanne Amar**

Kommunikationsexpertin im Kinder- & Jugendfußball

„Ich helfe Vereinen mit Spielereltern ins Gespräch zu kommen, um das Ehrenamt zu stärken!“



**Gerd Thomas**

Kaufmann, Marketing, Vereinsvorsitzender, Kolumnist zum Amateurfußball (Fever Pit'ch, Hartplatzhelden)

„Der Amateurfußball leistet einen großen Beitrag für eine konstruktive und solidarische Gemeinschaft. Politik, Verwaltung und Wirtschaft sollten das anerkennen und fördern.“



# Susanne Amar



Als systemischer Coach unterstützt Susanne Trainer\*innen und Jugendleiter\*innen dabei mit den Spielereleitern in eine persönliche Kommunikation zu kommen, um sich in der Zusammenarbeit gegenseitig zu unterstützen. Denn nur als Team kann man gewinnen!

Dazu hält sie Vorträge, gibt Workshops für Trainer\*innen und Eltern in Amateurvereinen, Nachwuchsleistungszentren, Verbänden, DFB und DFL.

In ihrem Podcast und auf ihrem Blog spricht und schreibt sie darüber, wie Eltern, Trainer\*innen und Jugendleiter\*innen zu einem respektvollen Miteinander gelangen, um stressfrei und mit Spaß den Kinder- und Jugendfußball zu erleben.

In ihrem Buch „Ins Netz gegangen: Mein Leben mit einem Nachwuchskicker zwischen Schulbank und Torjubel“ begleitet sie ihren Sohn mehr als zehn Jahre im Jugendfußball, gibt Einblicke in seine und ihre eigene Veränderung und beschreibt die Höhen und Tiefen des Ballsports.

Sie ist verheiratet, hat zwei erwachsene Kinder und lebt in Köln.

Mehr Infos zu ihr und ihrer Arbeit unter: [www.susanne-amar.de](http://www.susanne-amar.de)

**Schwerpunkt:** Zusammenarbeit & Kommunikation zwischen Vereinen und Eltern aufbauen & stärken

Dozentin für Amateurvereine, Nachwuchsleistungszentren, Verbände, DFB, DFL, DFL-Stiftung

Podcasterin, Bloggerin & Autorin

LinkedIn Top Voice 2024





# Gerd Thomas



**Schwerpunkt:** Betrachtung und Analyse der Potenziale des Amateurfußballs.

Vereins- und Verbandsarbeit, Kolumnen zum Breitensport.

Vereinsvorsitzender, Medien, Marketing und PR, Beirat im Berliner Fußball-Verband.

FC Internationale, Netzwerk Südkreuz, Hartplatzhelden, Global Goals Berlin

Seit 20 Jahren ist Gerd im Vorstand des FC Internationale Berlin, seit 2017 als 1. Vorsitzender. In seinem Heimatverein TSV Apensen war er im Vorstand, als Spieler und Jugendtrainer aktiv. Kontinuität hält er für einen wesentlichen Faktor für eine erfolgreiche und nachhaltige Vereinsentwicklung. Er rät Vereinen, ihr Profil zu schärfen, z. B. durch gute Jugendarbeit, einem klaren Bekenntnis für Vielfalt und Demokratie oder mit Themen der Nachhaltigkeit.

Wichtig sind ihm funktionierende Allianzen zwischen Breitensport, Wirtschaft und Zivilgesellschaft, nur so können die Potenziale abgerufen und umgesetzt werden. Ändern würde er gern die viel kritisierte „Projektitis“ im Land hin zu nachhaltigen Förderungen.

Beim FC Internationale schätzt er vor allem den respektvollen Umgang und das klare Bekenntnis gegen Rassismus. Besonders freut er sich über die Vielfalt, insgesamt 70 Nationalitäten gibt es bei INTER. Aber natürlich auch über die vielen Preise, insbesondere den DFB-Integrationspreis, den Großer Stern des Sports, den Award für Nachhaltigkeit im Sport und das Band für Mut und Verständigung.

In seinen Kolumnen auf Fever Pitch und bei den Hartplatzhelden greift er Themen des Amateurfußballs auf, nicht zuletzt zum Ehrenamt. Gerd spielt aktiv in der Ü60, ist verheiratet, hat einen erwachsenen Sohn, der auch beim FC Internationale spielt.

# Dieses PDF ist ~~normal~~ interaktiv!

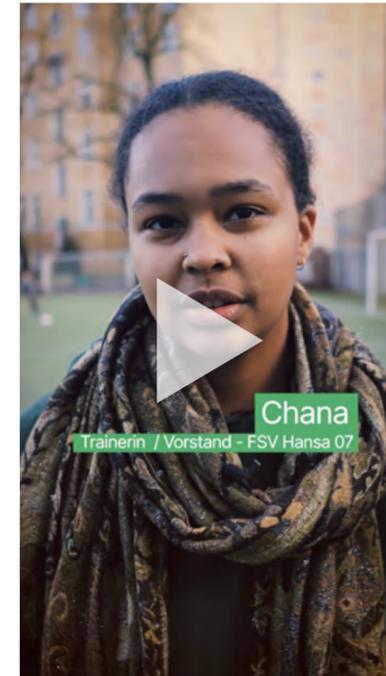


Hallo, **du!**

Wir haben uns für ein sportliches „du“ entschieden.

Auf diesen Seiten findest du einen kleinen Überblick, was dieses PDF besonders macht:

**Videos** kannst du mit einem Mausklick auf das weiße Dreieck in der Mitte ansehen: Dahinter verbirgt sich ein Link, der dich zu dem Video auf Youtube weiterleitet.



**Textfelder:** Dort kannst du dir Notizen machen, indem du in das graue Textfeld klickst.

Was du in dieses PDF schreibst, ist nur für dich und immer freiwillig.

# Dieses PDF ist ~~normal~~ interaktiv!



**Links** sind immer unterstrichen und sehen so aus. Klicke auf sie, um auf eine Website oder ähnliches (z. B. einen Podcast) geleitet zu werden.

**Hier klicken!**

**Checkboxen** kannst du durch Anklicken auswählen/abhaken. Dadurch setzt du ein Häkchen, das dir zur Orientierung oder Reflexion dienen soll.



**Navigation:** unten rechts befindet sich auf jeder Seite der Button „Zur Inhaltsübersicht“. Klicke ihn an, um jederzeit zur Inhaltsübersicht zu kommen.

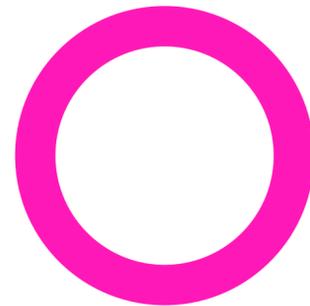
Hinweis: Alles, was du in dieses Handbuch ausfüllst, ist für dich und deinen Verein. An uns werden durch deine Interaktionen keine Informationen übermittelt.

# Dieses PDF richtet sich nach dir!



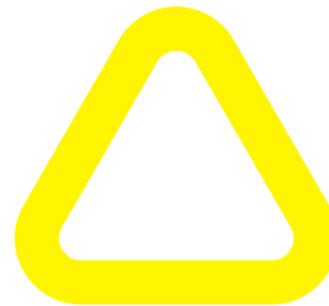
Jede Gruppe (Vorstand, Eltern, Trainer\*innen) hat ein **eigenes Symbol** und ist einer der **Farben** (pink, gelb & grün) zugeordnet.

Dadurch soll die Orientierung erleichtert werden: navigiere dich einfach zu der Gruppe, die relevant für dich und deinen Verein ist!



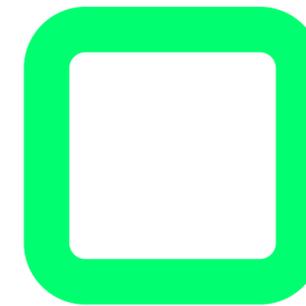
**Vorstand**

**Farbe: pink**  
**Symbol: Kreis**



**Trainer\*innen**

**Farbe: gelb**  
**Symbol: Dreieck**



**Eltern**

**Farbe: grün**  
**Symbol: Quadrat**

# Einführung

Das Ehrenamt im Amateurfußball gerät immer mehr an seine Grenzen. Das sehen wir in unserer täglichen Arbeit, auch wenn wir in verschiedenen Bereichen agieren. Die Anforderungen an den Amateurfußball und Breitensport sind höher denn je. Dabei sind der Sport und das Ehrenamt eine immens wichtige Stütze unserer Gesellschaft!

- Es wird immer schwerer Trainer\*innen für den Kinder- & Jugendfußball zu finden.
- Die Vereinsarbeit liegt auf den Schultern weniger Mitglieder\*innen. Brechen diese weg, finden sich kaum Menschen die nachfolgen.
- Der Verein soll neben anspruchsvollem Training auch Erziehungsarbeit leisten.
- Für viele Eltern ist der Verein ein Dienstleistungsunternehmen. Die Ansprüche sind hoch, die Unterstützung überschaubar. Viele mischen sich sogar in den Trainerjob ein oder agieren negativ im Hintergrund.



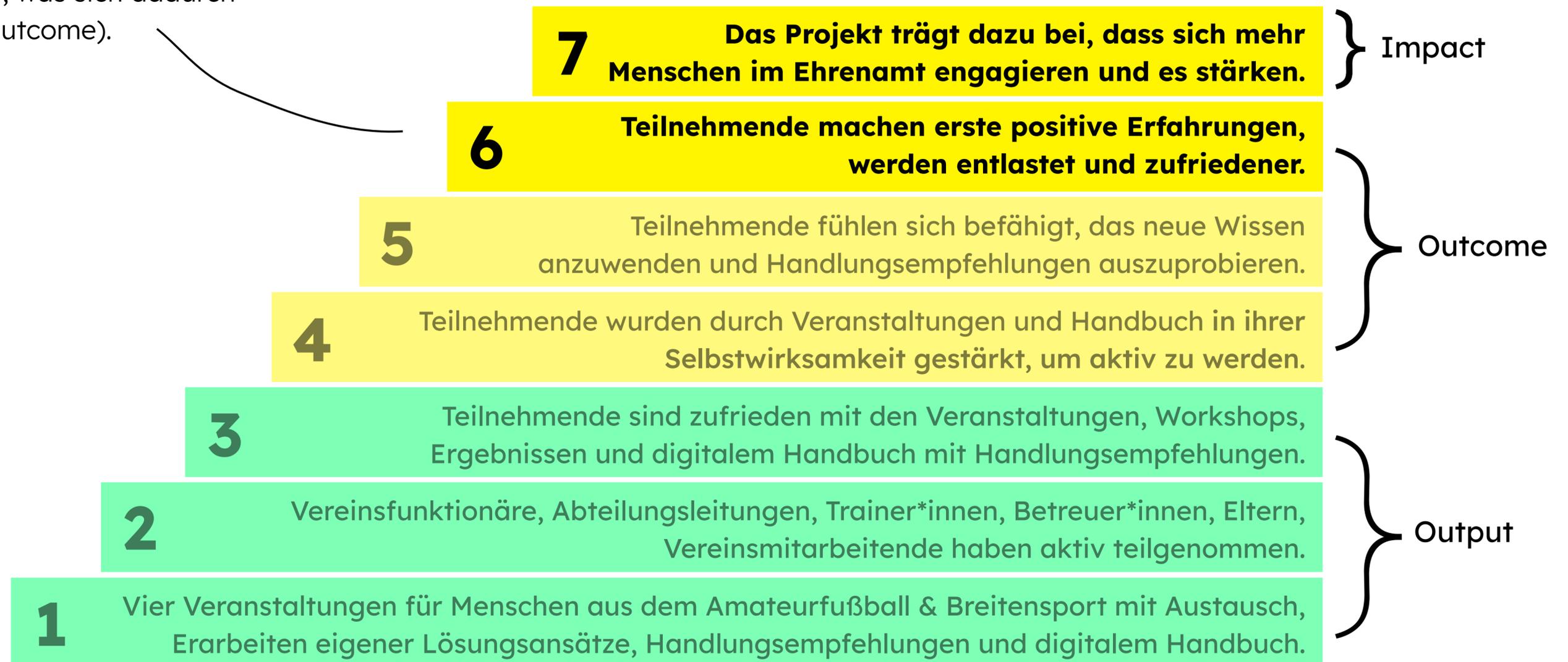
- Einige Vereine wollen nachhaltig und diverser werden, wissen jedoch nicht, wie sie beides umsetzen können.
- Auf und neben dem Platz ist das Klima rauer geworden. Der Fußball ist eben das Spiegelbild der Gesellschaft.

**Spaß und Leidenschaft reichen nicht mehr aus, um sich all dem ohne oder mit nur geringer Vergütung zu stellen.**

# Einführung: Projektziel

Wir alle verfolgen das gleiche Ziel: Wir wollen, dass sich mehr Menschen im Ehrenamt engagieren und es stärken, damit es für den Einzelnen leichter wird.

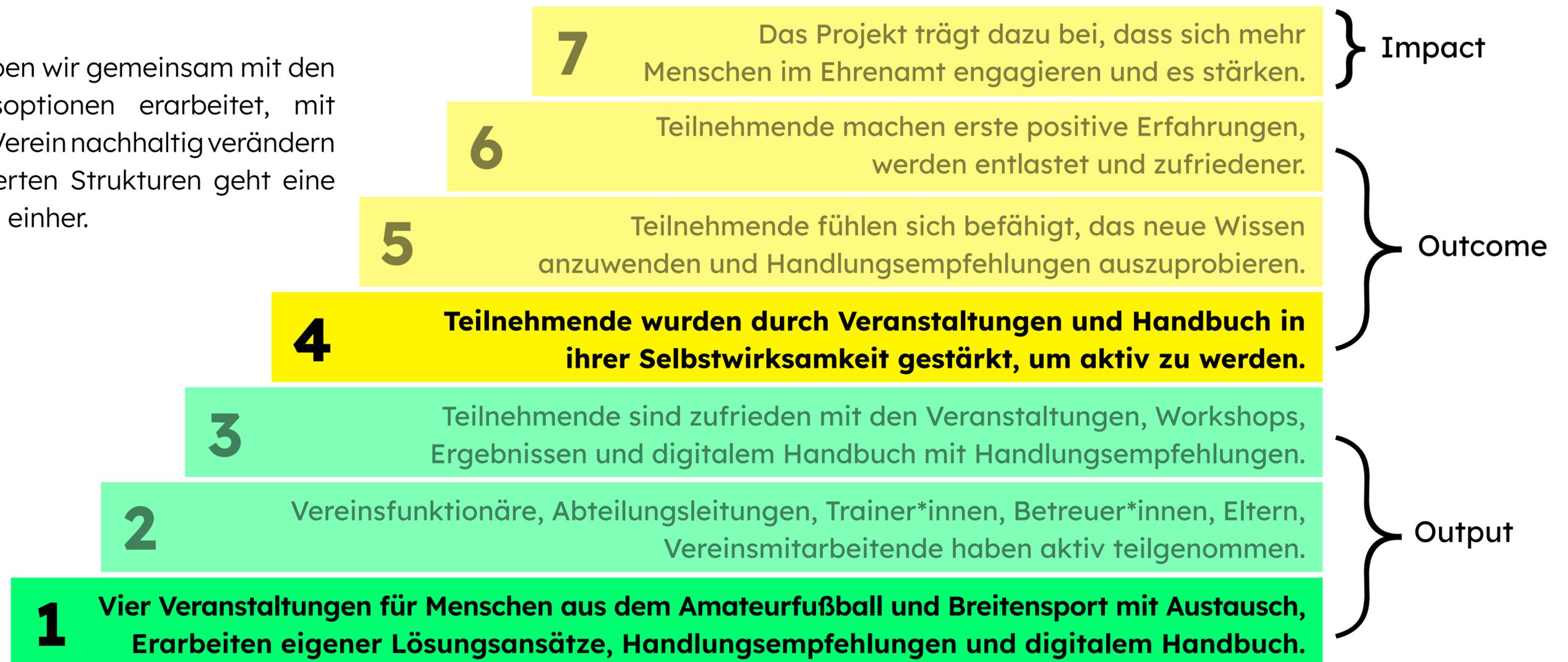
Diese Wirkungstreppe zeigt, was sich dadurch für euch verändern kann (Outcome).



# Einführung: Projektziel

Mit unserem Projekt möchten wir die Selbstwirksamkeit des Einzelnen stärken und ins Tun kommen. Nach dem Motto: Machen statt Meckern! Dabei unterstützen wir den Amateur- und Breitensport in Berlin sich selbst zukunftsfähig aufzustellen.

In den Veranstaltungen haben wir gemeinsam mit den Teilnehmenden Handlungsoptionen erarbeitet, mit denen sie die Strukturen im Verein nachhaltig verändern können. Denn mit verbesserten Strukturen geht eine Entlastung des Ehrenamtes einher.



# Einführung

Klare Rollenverteilungen innerhalb eines Vereins sorgen dafür, dass Ehrenamtliche sich auf ihre Jobs konzentrieren können.

Aufgaben verschiedener Arbeitsfelder in Teams zu bearbeiten, entlastet einzelne Personen und vergrößert den Wissens- und Erfahrungspool.

Durch verbesserte Kommunikation und Strukturen mit geschärften Rollenprofilen gelingt es zudem, Ehrenamtliche fürs Engagement im Verein zu begeistern.

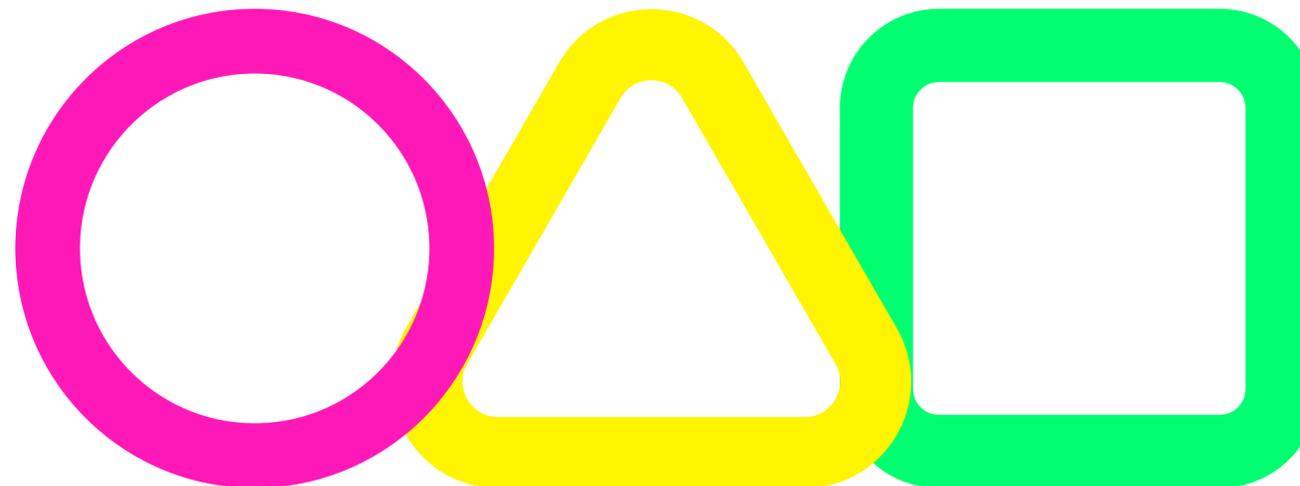


Angeleitet von Expert\*innen ging es in den jeweiligen Workshops um die drei stützenden Säulen eines jeden Vereins:

**Vorstand**

**Trainer\*innen**

**Eltern**



# Einführung

Neben Austausch, Informationen und dem Benennen der Herausforderungen war unser Ziel, Lösungen so zu formulieren, dass sie direkt umgesetzt werden können.

Kommunikation und Wertschätzung spielen dabei eine tragende Rolle.

Die Teilnahme an den Veranstaltungen war offen für jede Person, die mithelfen möchte, den Amateurfußball und Breitensport zukunftsfähig aufzustellen: Vereinsfunktionäre, Abteilungsleitungen, Trainer\*innen, Betreuer\*innen, Eltern und Vereinsmitarbeitende.



Ermöglicht wird das Projekt durch die Förderung des Berliner Senats im Rahmen der UEFA EURO 2024 und die Kooperationen mit dem Berliner Fußball-Verband, Landessportbund Berlin und Berliner Netzwerk Fußball und Gesellschaft.

Die Konzepterstellung und Planung des Projektes hat im Juni 2023 begonnen und wurde durch die Veranstaltungen im Februar, März und April 2024 umgesetzt. In den darauffolgenden Monaten haben wir die Ergebnisse für die Dokumentation ausgewertet. Im November 2024 wird das Förderprojekt mit der Vorstellung dieses interaktiven Handbuchs sowie konkreten Handlungsempfehlungen für Vereine, unsere Kooperationspartner\*innen und weitere Organisationen abgeschlossen.



**Mehr Infos zu den Hintergründen?**



**[Hier geht es zur Podcast-Folge!](#)**

# Einführung: Dieses Handbuch

Mehr als 100 Personen haben an unseren Veranstaltungen teilgenommen, nahezu alle direkt von der Basis: Vorstände, Jugendleitungen, Trainer\*innen, Eltern, Verbandsmitarbeiter\*innen, sogar Verwaltung.

Sie haben ehrlich und offen über ihre Herausforderungen gesprochen, haben ihre Erfahrungen untereinander geteilt, sich gegenseitig Fragen gestellt, in den Workshops Handlungsoptionen miteinander erarbeitet und konkrete Umsetzungsideen mit in die Vereine genommen.

Dabei sind wertvolle Ergebnisse entstanden, weil Menschen miteinander im Austausch waren, die tagtäglich mit den Herausforderungen des Ehrenamts im Amateurfußball und Breitensport zu tun haben.

So haben wir herausgefunden, wo die Schmerzpunkte liegen, wo angesetzt werden kann/soll und wie auch andere Institutionen das Ehrenamt im Amateursport stärken können.

In unserem Handbuch erläutert die Basis, wie schwierig und kräftezehrend ihre Arbeit im Amateursport ist. Gleichzeitig erklären wir, wie durch Informationen und Veränderung der Strukturen Engagement und Wertschätzung gefördert werden kann – bei Vereinen, Trainer\*innen und Eltern.

Best Practice Beispiele zeigen, was der ein oder andere Verein bereits verändert hat. Denn gemäß unseres Mottos „Machen statt Meckern!“ möchten wir Mut machen.

**Mut zum Hinschauen.**

**Mut zur Veränderung.**

**Mut zum Handeln.**

**Denn wir wissen, wenn wir GEMEINSAM anpacken und voneinander lernen, sind Veränderungen möglich.**



# Einführung: Dieses Handbuch

Wir möchten, dass das interaktive Handbuch jeder Person zur Verfügung steht, die mithelfen möchte, den Amateurfußball und Breitensport zukunftsfähig aufzustellen. Es soll durch die Einbindung von Videos, Grafiken, Handouts, Reflexionsfragen, Artikeln, Podcasts, Linksammlung und den vielfältigen Handlungsempfehlungen neugierig und Spaß machen. Das Handbuch soll ein Wissenspool sein, aus dem jede(r) schöpfen kann. Wir glauben, dass so niedrigschwellig Veränderungen umgesetzt werden können, ohne unnötigen und übermäßigen Zeit- und Personalaufwand.

Gleichzeitig hoffen wir, dass Organisationen auch über den Sport hinaus durch die konkreten Umsetzungsempfehlungen leichter die ihnen möglichen Maßnahmen ergreifen können, um das Ehrenamt und damit die Menschen im Amateursport zu stärken.

Viele Organisationen haben bereits wichtige Hinweise erarbeitet und veröffentlicht. Auf einige möchten wir hinweisen, denn es ist nicht nötig, dass alle die Welt noch einmal erfinden. Das Handbuch ist nicht endgültig, sondern es kann erweitert werden. Wenn du also Hinweise oder Quellen für uns hast, lass uns diese zukommen! Unser Ziel ist, möglichst vielen Vereinen und Menschen Hilfestellung zu leisten.

Das Wichtigste ist aber, dass wir uns **gegenseitig unterstützen und voneinander lernen**. Insofern freuen wir uns über viele Best-Practice-Beispiele, die vielleicht auch in anderen Vereinen funktionieren.

[post@inter-berlin.de](mailto:post@inter-berlin.de)

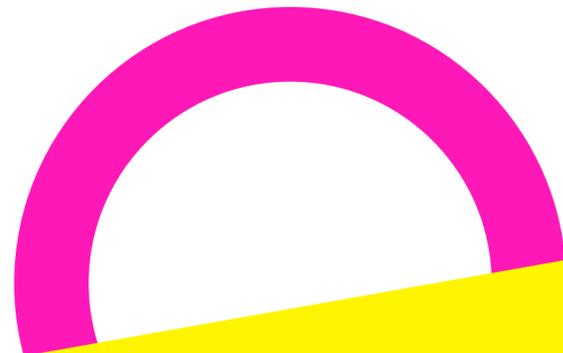


# IST-ZUSTAND

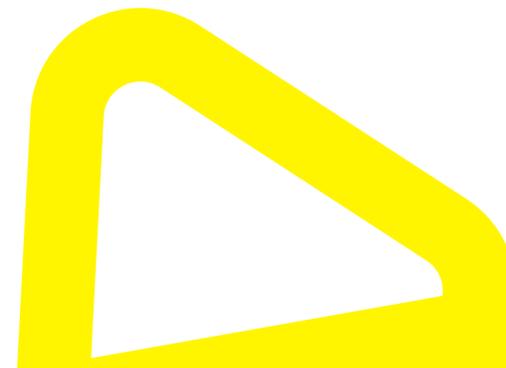
## So sieht das Ehrenamt im Amateurfußball im Frühjahr 2024 aus.

Bevor wir in die Veranstaltungen gehen, werfen wir einen kurzen Blick auf die aktuelle Situation.

Mit Klick auf den jeweiligen Bereich kommst du direkt dort hin!



**Vorstand**



**Trainer\*innen**



**Fußballeltern**

Klicke auf das weiße Dreieck in der Mitte, um zum Video zu gelangen.



## **Ist-Zustand:** **Vorstand**

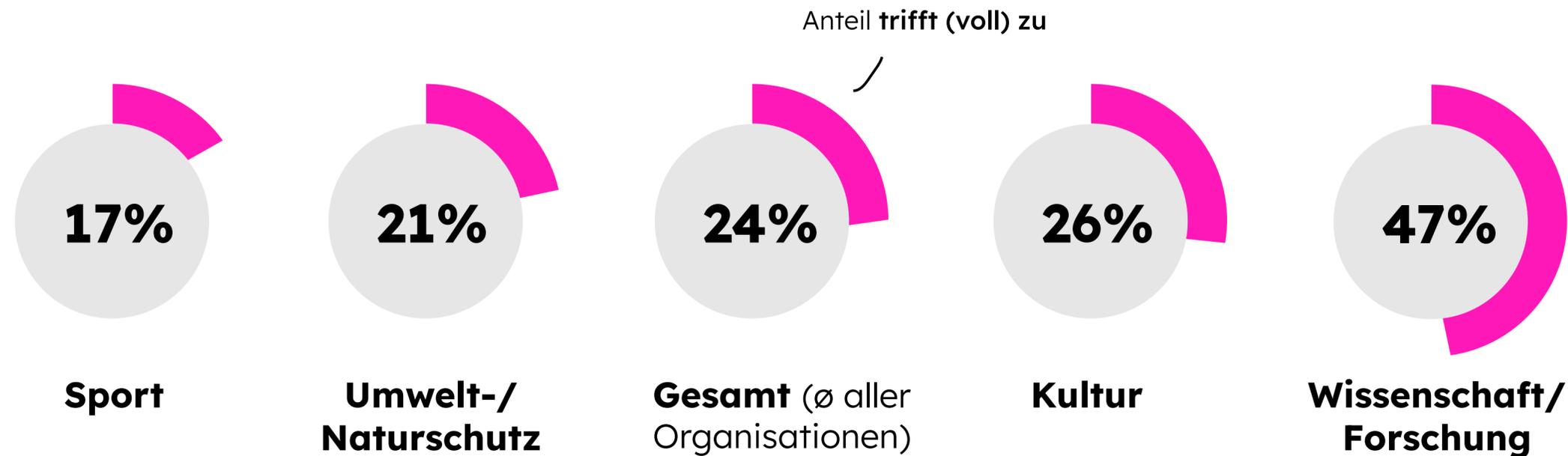
“

Es könnten immer noch mehr Personen sein, um die Aufgabenpakete kleiner zu schnüren, dass man es auf mehreren Schultern verteilt ...

Man kommt schon auf 10-15 Stunden in der Woche ...

# Ist-Zustand: Vorstand

„Für ehrenamtliche Leitungspositionen finden wir genug Ehrenamtliche.“



Der Sport steht insgesamt am schlechtesten da und ist exemplarisch für den Amateurfußball/Breitensport. Die Herausforderung ist hier also besonders groß.

Quelle: Ziviz-Survey 2023, N = 11.756, gewichtet, S. 36, Abb. 17



Klicke auf das weiße Dreieck in der Mitte, um zum Video zu gelangen.



Chana

Trainerin / Vorstand - FSV Hansa 07

## Ist-Zustand: Trainer\*innen

“

Ich wünsche mir eine bessere Infrastruktur, dass die Kommunikation zwischen Trainer\*innen, Vorstand und Eltern besser läuft und Organisatorisches einfacher wird.

# Ist-Zustand: Trainer\*innen



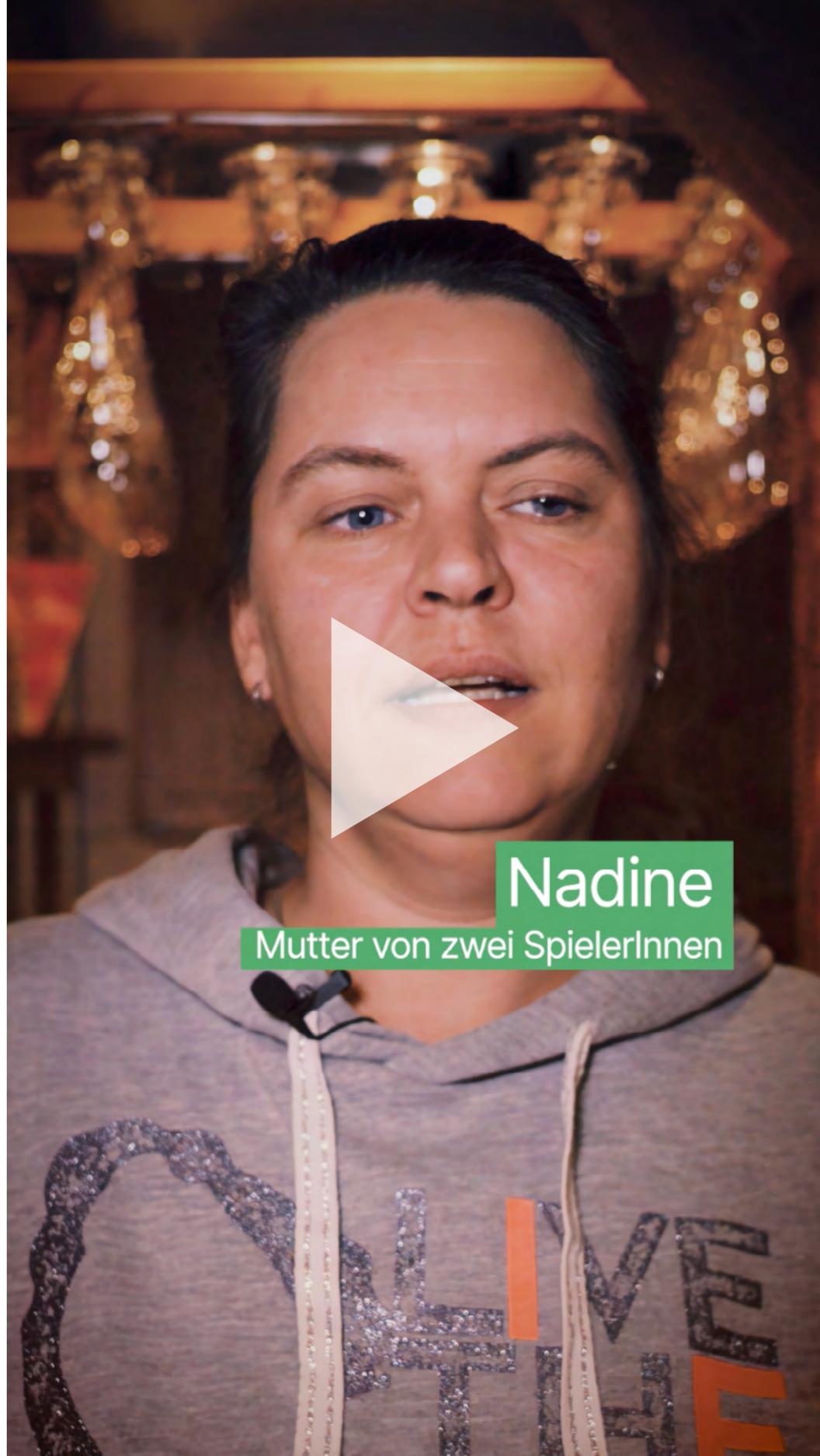
Trainer\*innen investieren 10-20 Stunden pro Woche in Vorbereitung, Training, Spiel, etc.. Das sind teils **ein bis zwei Arbeitstage!**

**10 – 20 Stunden  
pro Woche**



[Zur Inhaltsübersicht](#)

Klicke auf das weiße Dreieck in der Mitte, um zum Video zu gelangen.



Nadine

Mutter von zwei SpielerInnen

## **Ist-Zustand: Eltern**

“

Würde mir mehr Eltern wünschen, da muss der Verein aber auch mehr bieten und Angebote schaffen ...

Aber da merken wir, dass dafür derzeit Personal und Zeit fehlen ...

# Ist-Zustand: Fußballeltern

Wie würdest du das Miteinander zwischen Eltern und Trainer\*in/Verein beschreiben?

Super!



Geht so!



Ausbaufähig!



Stimmungsbild der Veranstaltung am 26.04.24



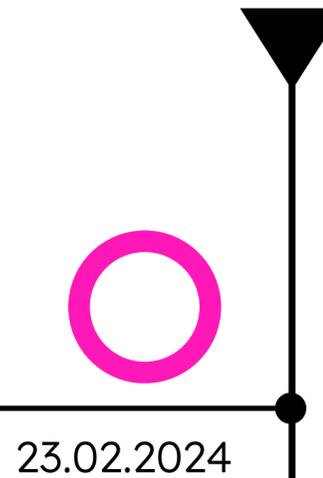
# INS TUN KOMMEN (Aufbau)

S. 32 - 66

**Ehrenamt  
am Ende?**

**Was Vorstände  
ändern können**

- 1. Input
- 2. Erkenntnis
- 3. Loslegen!



Durch Mausklick auf die  
Überschriften und Kapitel  
gelangst du direkt dorthin!

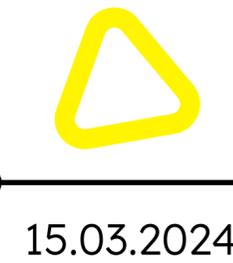
Z. B. hier!

S. 67 - 87

**Trainer\*innen  
überfordert?**

**Wie wir sie  
stärken können**

- 1. Input
- 2. Erkenntnis
- 3. Loslegen!

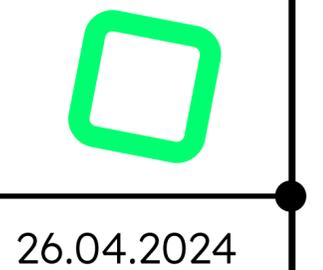


S. 88 - 112

**Fußballeltern:**

**Das Team hinter  
dem Team**

- 1. Input
- 2. Erkenntnis
- 3. Loslegen!



S. 113 – 115

## Abschlussveranstaltung

### Übergabe der Dokumentation

08.11.2024

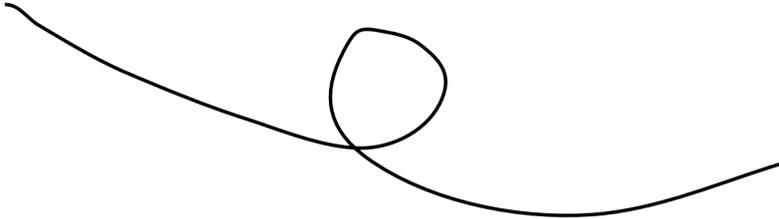
# Jetzt!



# INS TUN KOMMEN (Aufbau)

Hier werden die **wichtigsten Inhalte der Panelgespräche** dargestellt.

# INS TUN KOMMEN (Aufbau)



Hier werden die Kernaussagen der Panelgespräche mit den Ergebnissen der Workshops **zusammengefasst** und **strukturiert dargestellt**.

# INS TUN KOMMEN (Aufbau)

1. INPUT

Durch Klicken kannst du dich durch die Bereiche navigieren.

2. ERKENNTNIS

Dieser Teil beinhaltet **Verbesserungsvorschläge** aus den Workshops, neue **Inspirationen** und **konkrete Handlungsoptionen**, die direkt umgesetzt werden können.

3. LOSLEGEN!

# Bereit? :)



# Ehrenamt am Ende?

## Was Vorstände ändern können

23.02.2024

Veranstaltungsort:  
Sportschule des LSB

Klicken, um direkt zur  
Seite zu kommen!

### INHALT

#### S. 33 – 45 Input

S. 33 Einführung

S. 34 Das Panel

S. 36 Kernaussagen

S. 43 Drei Workshops

#### S. 46 – 52 Erkenntnis

S. 46 Das Problem

S. 47 Die Ursachen

#### S. 53 – 66 Loslegen!

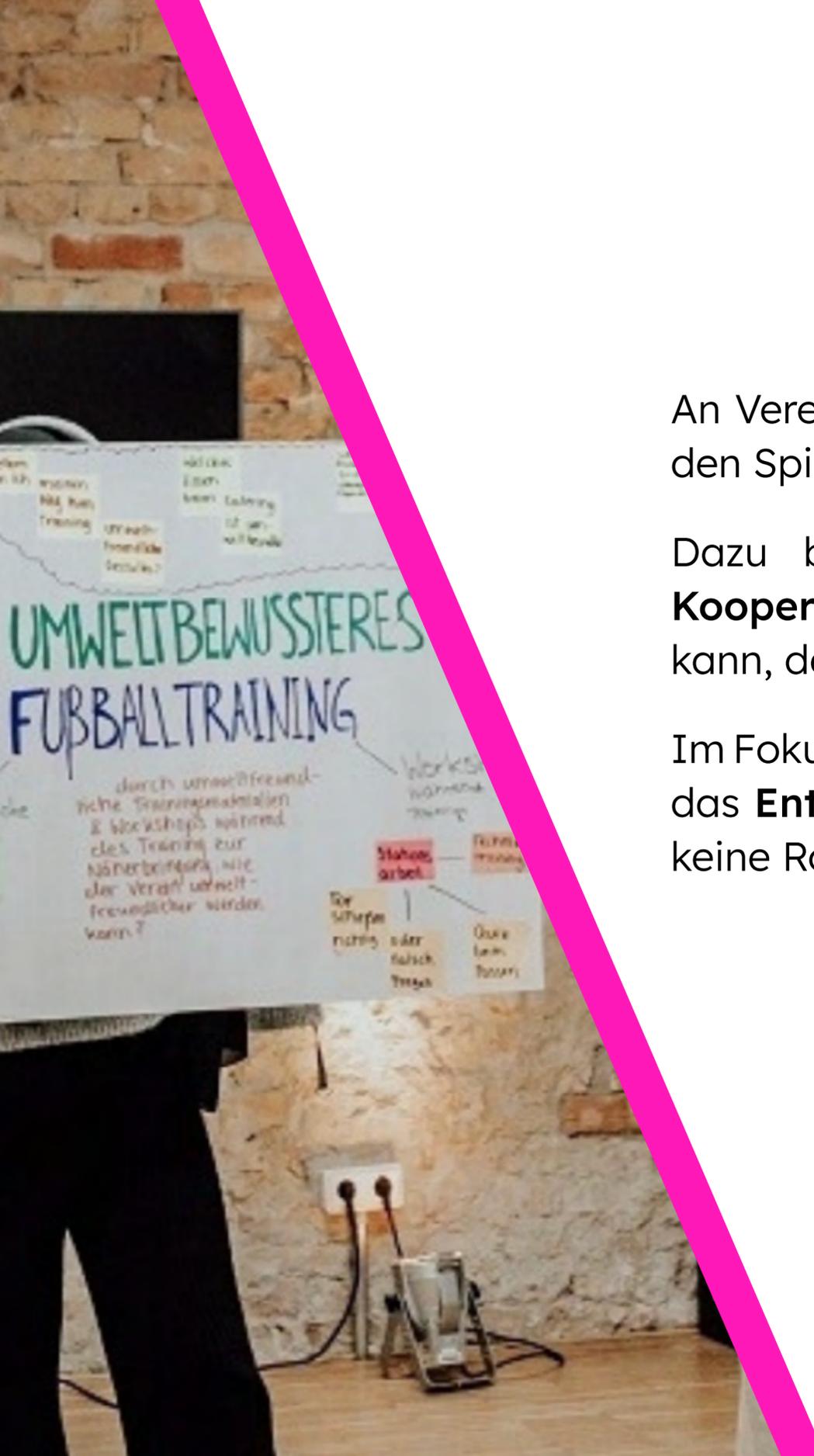
S. 53 Verbesserung schaffen

# Einführung

An Vereine werden heutzutage mehr Anforderungen gestellt als „nur“ den Spielbetrieb aufrecht zu erhalten.

Dazu benötigen sie Handreichungen, wie es mittels sinnvoller **Kooperationen, Partnerschaften und Fördermöglichkeiten** gelingen kann, den Verein so aufzustellen, dass er nachhaltig gestärkt wird.

Im Fokus steht hierbei besonders die **interdisziplinäre Vernetzung** und das **Entdecken neuer Felder**, die in klassischer Vereinsarbeit bislang keine Rolle spielten.



# Das Panel



**Tiziana Höll**

Moderation



Freie Sportjournalistin und Moderatorin  
u. a. für 11Freunde, RTL, Web.de



# Das Panel



**Yvonne Schumann**

- Vorstand FFC Berlin
- Staffelleiterin im Mädchen-Frauenausschuss beim Berliner Fußball-Verband
- Sprecherin der Regionalkonferenz Süd/Ost im BFV



**Malte Schruth**

- Präsidialmitglied Innovation Berliner Fußball-Verband
- Vereins- und Verbandsentwicklung und Qualifizierung im BFV
- arbeitete als Trainer und Jugendleiter



**Jan Holze**

- Gründungsvorstand der Deutschen Stiftung für Engagement und Ehrenamt
- Vorstand in einem Sportverein
- Verbandspräsident des Handballverbands Mecklenburg-Vorpommern

# Kernaussagen

“

Wir brauchen frische Ideen, neue Konzepte,  
um junge Menschen zu erreichen und  
gegen moderne Reize anzukommen.

Malte Schruth



# Kernaussagen

Malte Schruth

- BFV in großen Schwierigkeiten, junge Menschen für das Ehrenamt zu gewinnen
- Kommunikationsproblem: Botschaften kommen bei Zielgruppe nicht an
- ein Verein braucht Strukturen, Lebenswelten und eine Atmosphäre, wo sich auch junge Menschen im Vorstand wohlfühlen
- Verbandssprache muss verändert und vereinfacht werden
- mehr „Gamefication“ reinbringen



[Zur Inhaltsübersicht](#)

# Kernaussagen



Im Vorstand braucht es Strukturen, Lebenswelten und eine Atmosphäre, in der sich auch junge Menschen, Frauen und andere unterrepräsentierte Gruppen wohlfühlen.

Jan Holze



# Kernaussagen

Jan Holze

- Anzahl der Engagierten im Sport verringert sich seit Jahren, während andere Bereiche (z.B. Kultur & Soziales), die besser organisiert sind, wachsen
- früher: Engagement, um mit Menschen zusammen zu sein vs. heute: Engagement, um Gesellschaft mitzugestalten, Einfluss zu üben, Wirkung zu erfahren - kann Sport das bieten?
- aktuelle Vereinsstruktur muss sich hinterfragen und verbessern
- junge Leute mehr einbinden & Raum für ihre Ideen und Kompetenzen (z. B. Digitales) schaffen



[Zur Inhaltsübersicht](#)

# Kernaussagen

Jan Holze

- immer mehr Organisationen vs. immer weniger Menschen, die dort Verantwortung übernehmen wollen
- Unentgeltlichkeit ist eine der Grundfesten des Ehrenamtes. Erhöhung finanzieller Anreize ist nicht der richtige Weg, das Ehrenamt zu stärken – Geld ist ein sehr kurzfristiger Motivator
- mehr Ausbildungen, Qualifikationen, Events statt höhere Aufwandsentschädigungen
- Wertschätzung muss ganzheitlich in Vereinsstruktur verankert sein (z. B. einfache Sprache bei der Bürokratie, klare Ausgabenverteilungen)



[Zur Inhaltsübersicht](#)

# Kernaussagen

“

Es gibt viele Ideen und viel,  
was man machen könnte. Das  
Problem ist: Wer macht es?

Yvonne Schumann



# Kernaussagen

Yvonne Schumann

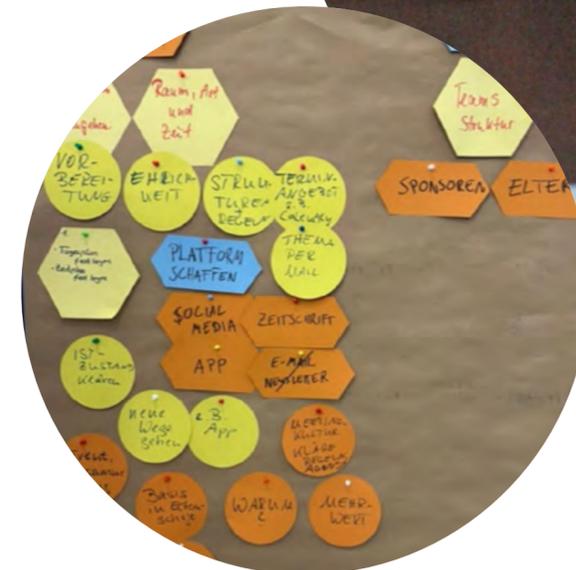
- Zeitmangel und mangelnde Kommunikation sind ein Problem
- viele Aufgaben vs. zu wenige Personen
- klare Strukturen sind notwendig, um z. B. Aufgabenbereiche klar zuzuteilen
- Verbände bieten Unterstützung, Vereine müssen sie wahrnehmen und nutzen
- ehrenamtliches Engagement meist durch Eltern, selten von außerhalb des Vereins



# Drei Workshops

Während der Workshops wurden Herausforderungen, Ideen und erste Impulse erarbeitet.

- ✓ **Ehrenamtsgewinnung & Nachfolge**
- ✓ **Vom Ehrenamt zum Hauptamt**
- ✓ **Erfolgreiche Kommunikation im Verein**

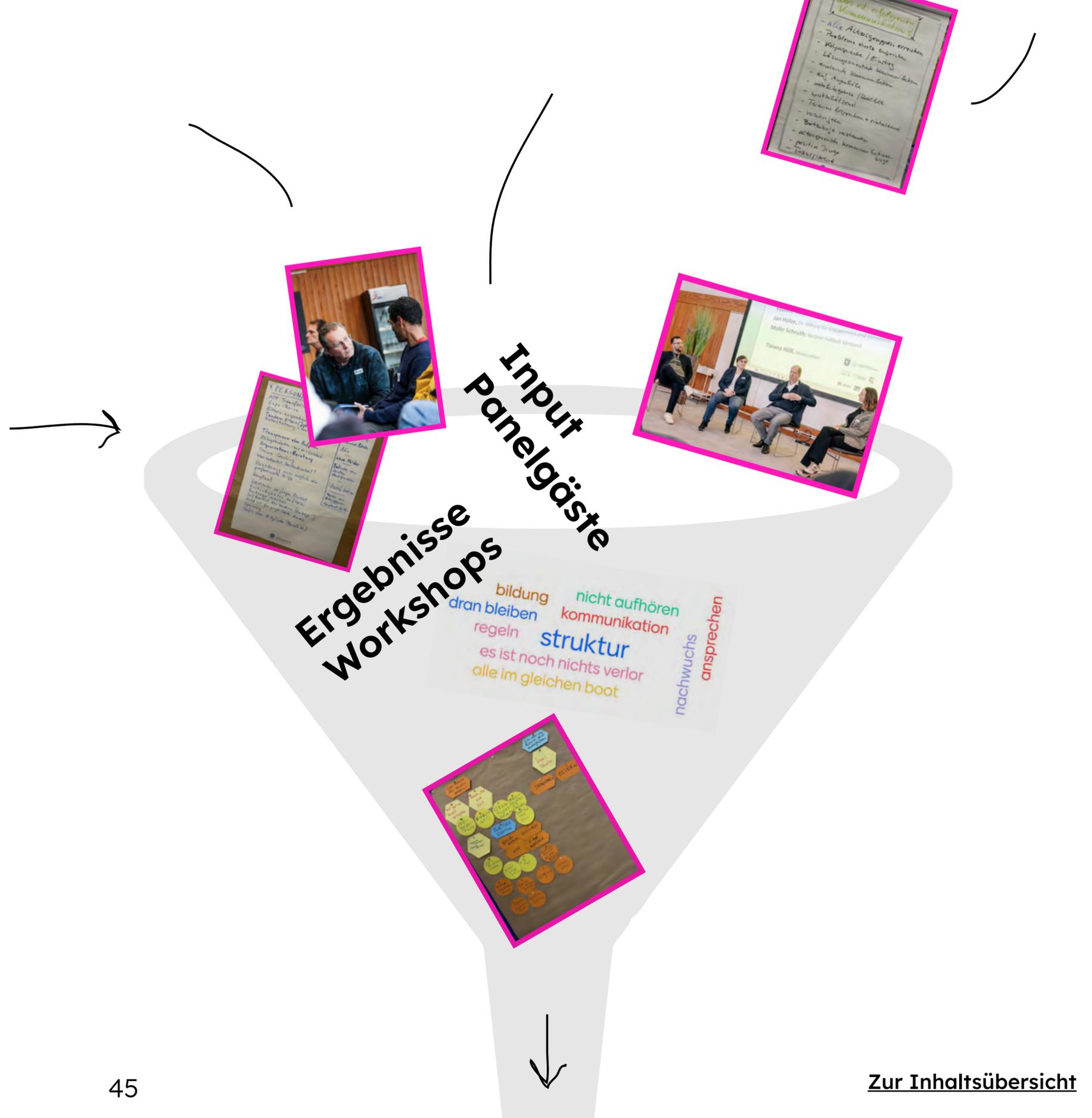




# Herausforderungen, Ideen & Impulse



Die **Kernaussagen** der Panelgäste und die erarbeiteten Inhalte aus den **Workshops** wurden für den nächsten Abschnitt **zusammengefasst & sortiert**.



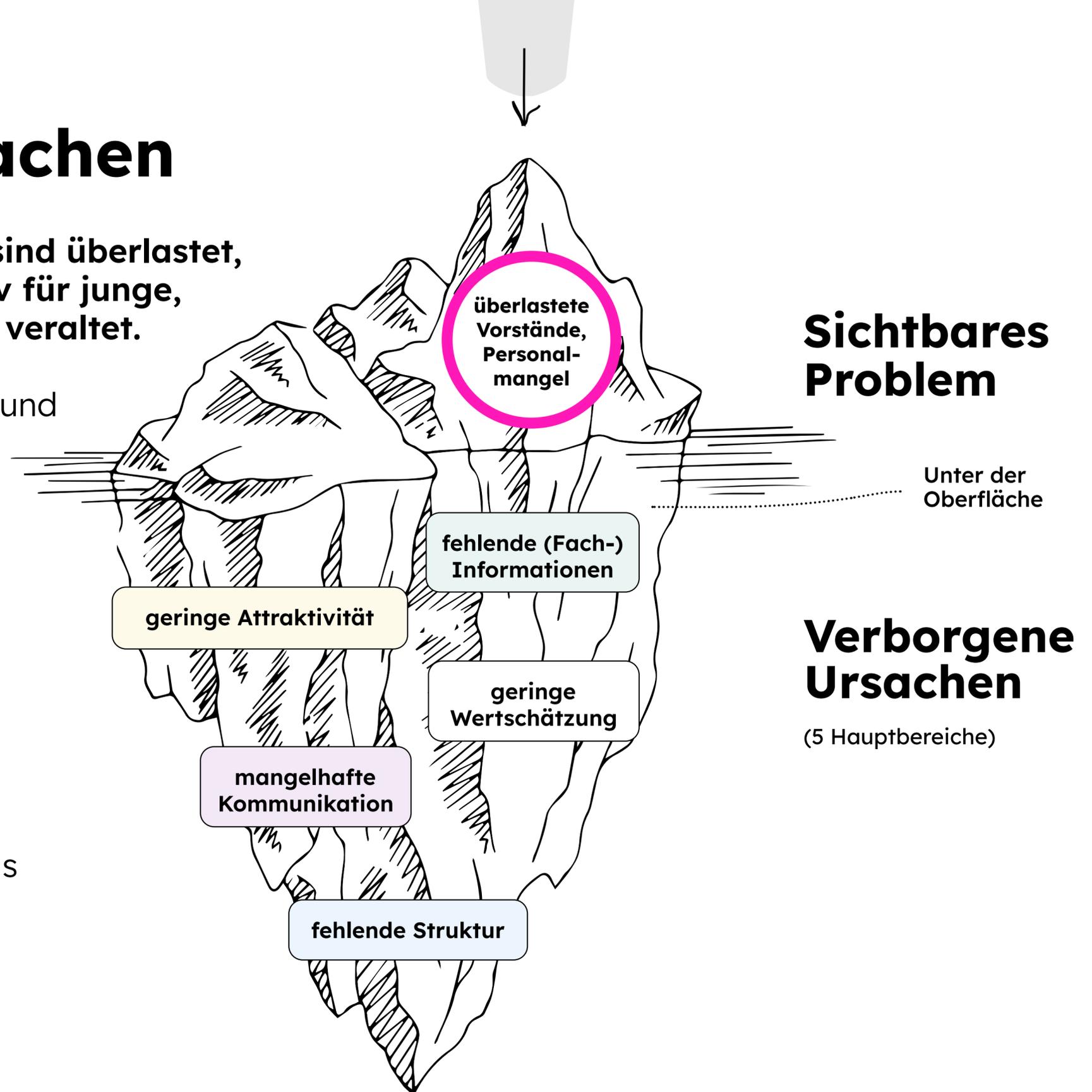
# Das Problem & die Ursachen

Vorstände leiden an zu wenig Wertschätzung, sind überlastet, zu homogen. Die Positionen sind oft unattraktiv für junge, diverse Menschen. Viele Vereinsstrukturen sind veraltet.

Das **Eisberg-Modell** veranschaulicht das Problem und die Hauptursachen (hier als fünf Hauptbereiche), die sich in dem Panelgespräch und den Workshops mit den Teilnehmenden herausgearbeitet wurden.

Auf der nächsten Seite werden die fünf Hauptbereiche im Detail durchgegangen.

Dabei hast du die Möglichkeit, die Ursachen heraus zu arbeiten, die auch auf euren Verein zutreffen.



# Ursache: geringe Attraktivität

Welche der unten stehenden Zustände treffen auf euren Verein zu? Es geht hierbei um die Arbeit im Vorstand. Wähle sie durch Klick auf die roten Kästchen aus.

So bekommt ihr einen Überblick darüber, in welchen Bereichen es für euch noch Verbesserungspotenzial gibt.

## geringe Attraktivität für Nachwuchs & Diversität

Eigeninitiative ist oft unerwünscht

Diversität wird nicht gefördert

zu große Aufgabenpakete für den Einzelnen

geringe Eigeninitiative des Einzelnen

kaum Möglichkeiten der Mitgestaltung

Lebenswelten junger Menschen kommen selten vor

geringes Interesse junger Leute durch fehlende Anreize

Vorstand entspricht nicht Lebenswelt junger, diverser Menschen

wenig Raum für neue Ideen & Kompetenzen (z. B. Digitales) junger Menschen

wenig finanzielle Mittel (z. B. um Anreize zu schaffen, Hauptamt zu bezahlen)

mangelndes Angebot an Ausbildungen, Qualifikationen, Events

keine Identifikation mit Vorstandsposition

Danke, bro. Haben wir selbst designed.

Hammer Trikot, Bruder!



# Ursache: fehlende (Fach-)Informationen

Welche der unten stehenden Zustände treffen auf euren Verein zu? Es geht hierbei um die Arbeit im Vorstand. Wähle sie durch Klick auf die roten Kästchen aus.

So bekommt ihr einen Überblick darüber, in welchen Bereichen es für euch noch Verbesserungspotenzial gibt.

Ob der Vorstand weiß, dass ich in der Organisationsentwicklung arbeite?



**Unwissenheit**

<input type="checkbox"/>	Unklarheit über Vorstandsarbeit/Aufgaben	<input type="checkbox"/>	fehlende Kooperationsmöglichkeiten mit anderen Vereinen
<input type="checkbox"/>	Nachfolge: <ul style="list-style-type: none"> <li>• wie wo suchen?</li> <li>• Erfahrungen?</li> <li>• zeitlicher Aufwand?</li> </ul>	<input type="checkbox"/>	Keine Kenntnis über Kompetenzen und Berufe der Mitglieder
<input type="checkbox"/>	Unwissenheit über Talente/Potenzial der (eigenen) Jugend	<input type="checkbox"/>	geringes Wissen über Unterstützungsangebot von Verbänden

# Ursache: mangelhafte Kommunikation

Welche der unten stehenden Zustände treffen auf euren Verein zu? Es geht hierbei um die Arbeit im Vorstand. Wähle sie durch Klick auf die roten Kästchen aus.

So bekommt ihr einen Überblick darüber, in welchen Bereichen es für euch noch Verbesserungspotenzial gibt.

**Kommunikation**

<input type="checkbox"/>	fehlende Informationen	<input type="checkbox"/>	mangelndes Wissen zu Kommunikationsarten	<input type="checkbox"/>	hohe Anforderung der Bürokratie
<input type="checkbox"/>	fehlende Transparenz	<input type="checkbox"/>	fehlende Beziehungsebene mit Eltern	<input type="checkbox"/>	mangelhafte Kommunikation zwischen Trainer*in und Vorstand
<input type="checkbox"/>	fehlendes Verständnis für das Gegenüber: Wo steht er/sie? Was braucht er/sie?	<input type="checkbox"/>	unklare Erwartungshaltungen	<input type="checkbox"/>	Zusammenbringen der Generationen
<input type="checkbox"/>	Unwissenheit zu Themen	<input type="checkbox"/>	Annahme, der andere weiß, was ich will	<input type="checkbox"/>	Sprachenvielfalt

# Ursache: fehlende Struktur

Welche der unten stehenden Zustände treffen auf euren Verein zu? Es geht hierbei um die Arbeit im Vorstand. Wähle sie durch Klick auf die roten Kästchen aus.

So bekommt ihr einen Überblick darüber, in welchen Bereichen es für euch noch Verbesserungspotenzial gibt.

**fehlende Struktur**

<input type="checkbox"/>	zu viele Aufgaben	<input type="checkbox"/>	viele (überflüssige) Alltagsaufgaben	<input type="checkbox"/>	Arbeitsweise Präsenz/Online
<input type="checkbox"/>	hohe Zeitanforderung	<input type="checkbox"/>	Unklarheit über Aufgabenbereiche (wer macht was?)	<input type="checkbox"/>	Vereinswachstum schneller als Strukturwachstum
<input type="checkbox"/>	viel Verantwortung auf wenigen Schultern	<input type="checkbox"/>	Zeitlicher Aufwand neue Mitarbeiter*innen einzuarbeiten	<input type="checkbox"/>	Schwierigkeiten bei Trainergewinnung, wer ist verantwortlich?
<input type="checkbox"/>	Ungeklärte Nachfolgeregelung (eigene Jugend?)	<input type="checkbox"/>	keine Struktur für Anlernen von Nachfolge		

# Ursache: mangelnde Wertschätzung

Wie wichtig Wertschätzung für uns ist, merken wir immer dann, wenn wir sie nicht bekommen. Jeder weiß, wie es sich anfühlt, wenn man enttäuscht, gefrustet, verletzt, sauer, wütend, fassungslos ist. Wenn das, was man macht, nicht gesehen, nicht wertgeschätzt wird.

**Wertschätzung und Anerkennung will jede\*r**, egal ob im privaten oder beruflichen Kontext, auf großer Bühne oder im kleinen Umfeld, jung oder alt. Sie ist verbunden mit Respekt, Wohlwollen und Anerkennung. Sie drückt sich aus in **Zugewandtheit, Interesse, Aufmerksamkeit** und **Freundlichkeit** gegenüber einer anderen Person.

In allen drei Veranstaltungen wurde von den Teilnehmenden die fehlende Wertschätzung bemängelt. Egal, ob es um den Vorstand, die Trainer\*innen, Jugendleitungen, Vereinsfunktionäre oder Eltern ging. Es ist kein isoliertes Thema einer Zielgruppe, sondern geht weit über den Amateurfußball hinaus und steht in enger Verbindung zu **fehlender Kommunikation** und **Informationen, Vereinsstrukturen, finanziellen Mitteln, Ehrenamtsgewinnung etc.**

Wertschätzung alleine zu betrachten würde nicht die Realität abbilden. Daher finden sich in den Rubriken „Loslegen“ der verschiedenen Veranstaltungen auch Impulse, wie **Wertschätzung erlernt, geübt** und **ausgedrückt** werden kann.

Zum Eintauchen ein paar  
lesenswerte Artikel:

[Fehlende Wertschätzung:  
Plädoyer für die Jugendarbeit](#)

[Warum Wertschätzung  
so wichtig ist!](#)

[Trainer klagen über  
geringe Wertschätzung](#)

Zum Öffnen  
anklicken!

# Was noch?

Was für Ursachen sind dir beim Durchgehen für euren Verein vielleicht in den Kopf gekommen, die hier nicht mit dabei waren? Hier kannst du sie in Stichpunkten festhalten.

Weitere Ursachen dafür, dass sich zu wenige (junge, diversere) Menschen im Vorstand engagieren:

# Verbesserung schaffen

Um die Ursachen anzugehen, gab es in dem Panelgespräch und den Workshops bereits einige **Ideen zu Möglichkeiten/Ansatzpunkte für Verbesserung.**

Diese werden in dem folgenden Abschnitt **Hebelpunkte** genannt.

Um für euch einen Überblick zu bekommen, was für euren Verein zutrifft oder wo ihr direkt ansetzen könnt, gibt es daneben rote bzw. grüne **Kästen**, die ihr per Klick auswählen könnt.

z. B.

kleinere Aufgabenpakete



# Verbesserung schaffen: Attraktivität

Welche der Hebelpunkte sind zum jetzigen Zeitpunkt für euch die wichtigsten und auch umsetzbar? **Wähle sie mit Klick auf die grünen Kästen aus!**

## Attraktivität für Nachwuchs & Diversität

AGs gründen  
(z. B. Innovations AG,  
Nachhaltigkeits AG, ...)

Diversität erhöhen

kleinere Aufgabenpakete

mehr Eigeninitiative  
ermöglichen

mehr Mitgestaltung  
ermöglichen (z. B.  
ansprechendere  
Mitgliederversammlungen)

eigene Jugend als treibende  
Kraft mit einbinden

mehr Interesse junger Leute  
wecken (z. B. Identifikation  
mit Verein schaffen)

Vorstand umstrukturieren,  
um für junge, diversere  
Menschen attraktiver zu  
werden (z. B. Organisations-  
beratung)

neue Ideen & Kompetenzen  
junger Menschen zulassen  
(z. B. Digitales), Verfügbarkeit  
von FSJler\*innen nutzen

Hauptamt, Coach,  
professionelle Hilfe (z. B.  
Organisationsentwicklung)  
bezahlen & finanzielle  
Anreize schaffen

mehr Angebote  
an Ausbildungen,  
Qualifikationen, Events

Datenbank über potenzielle  
Unterstützer\*innen

Haltung des Vorstands:  
Veränderung muss  
möglich & gewollt sein

mehr dazu auf der  
nächsten Seite



# Verbesserung schaffen: Finanzielle Mittel

Finanzielle Mittel sind oft eine Voraussetzung für die Umsetzung verschiedener Maßnahmen (z. B. Hauptamt, Coach bezahlen, ...).

In den Workshops wurden erste Ideen gesammelt, die euch dabei helfen können. Auch hier: **Wähle aus, welche Punkte für euch in Frage kommen könnten!**


 zu Spenden aufrufen

 Sponsoring

 Kooperative Sportangebote anbieten (z. B. Schul-AGs in Ganztagschulen)

 Kooperationen mit Krankenkassen eingehen

 Auf Fördertöpfe bewerben

 Stiftungstöpfe anzapfen

 Crowdfunding Kampagne starten

 Bei Beitragserhöhung: gute Kommunikation & Transparenz

 Ehrenamtler\*innen finden, die Mittel zur Finanzierung sammeln

[Artikel zum Thema Beitragserhöhung](#)

Zum Öffnen anklicken

# Verbesserung schaffen: Informationsfluss

Welche der Hebelpunkte sind zum jetzigen Zeitpunkt für euch die wichtigsten und auch umsetzbar? **Wähle sie mit Klick auf die grünen Kästen aus!**

**Informationsfluss**

<input type="checkbox"/>	Vorstandsarbeit dokumentieren & aktiv aufklären	<input type="checkbox"/>	Kooperationen mit Vereinen/ Organisationen eingehen, z.B. Aufgaben/Stellen teilen
<input type="checkbox"/>	Transparenz über Vorstandsarbeit/Aufgaben	<input type="checkbox"/>	Nachfolgesuche über Plattformen, z.B. Transferiva.de, fupa.net
<input type="checkbox"/>	über Unterstützungsangebot von Fußballverbänden informieren	<input type="checkbox"/>	mehr Wissen über Berufe und Kontakte der Mitglieder: Eltern ansprechen
<input type="checkbox"/>	Kompetenzen von eigener Jugend identifizieren (z. B. Fragebogen bei Vereins-eintritt, Vereinsumfrage)	<input type="checkbox"/>	Fachorganisationen nutzen, z.B DSEE

[Zur Website: Transferiva](#)

[Zur Website: fupa.net](#)

[Zur Website: DSEE](#)

Klar, kann ich mal auf der Arbeit nachfragen, ob wir euch damit unterstützen können!

Ich kann auch gerne mal für ein, zwei Tage aushelfen!

Hätten wir das mal früher gewusst ...



# Verbesserung schaffen: Struktur

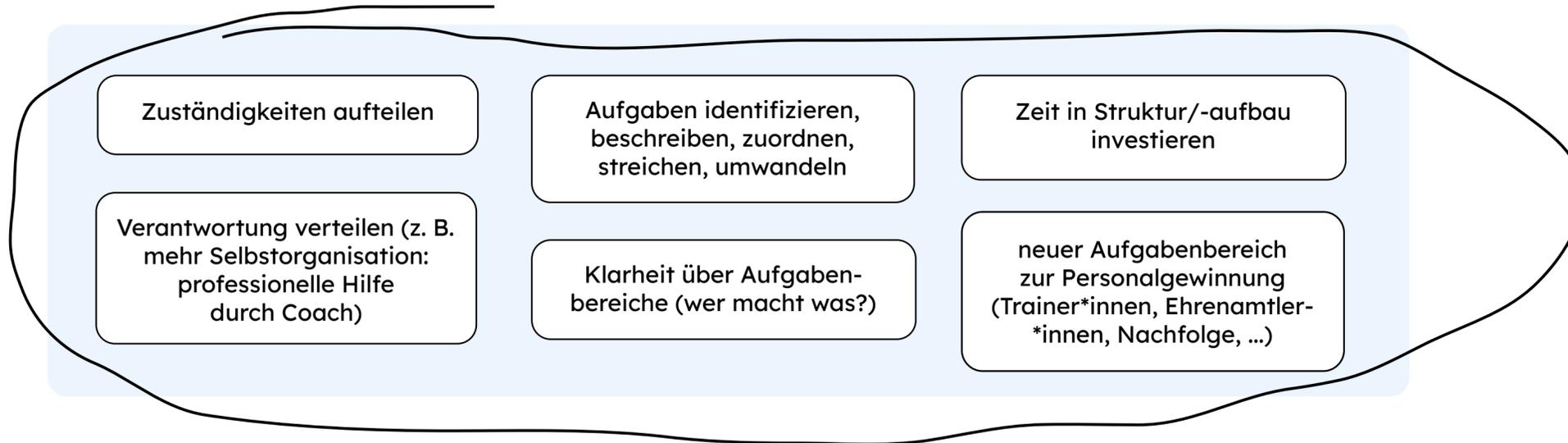
Welche der Hebelpunkte sind zum jetzigen Zeitpunkt für euch die wichtigsten und auch umsetzbar? **Wähle sie mit Klick auf die grünen Kästen aus!**

**zeitgemäße Struktur**

<input type="checkbox"/>	weniger Aufgaben (z. B. durch weniger Alltagsaufgaben)	<input type="checkbox"/>	Aufgaben identifizieren, beschreiben, zuordnen, streichen, umwandeln	<input type="checkbox"/>	hybride Arbeitsmöglichkeiten schaffen: Online/Präsenz
<input type="checkbox"/>	Zuständigkeiten aufteilen	<input type="checkbox"/>	Klarheit über Aufgabenbereiche (wer macht was?)	<input type="checkbox"/>	Zeit in Struktur/-aufbau investieren
<input type="checkbox"/>	Verantwortung verteilen (z. B. mehr Selbstorganisation: professionelle Hilfe durch Coach)	<input type="checkbox"/>	Struktur, um neue Mitarbeiter*innen einzuarbeiten	<input type="checkbox"/>	neuer Aufgabenbereich zur Personalgewinnung (Trainer*innen, Ehrenamtler*innen, Nachfolge, ...)
<input type="checkbox"/>	Struktur für Anlernen von Nachfolge (z. B. „Onboarding-Prozess“)	<input type="checkbox"/>	Mentoring: aktueller Vorstand führt jüngere Generation über längeren Zeitraum ran		

# Verbesserung schaffen: Struktur

Habt ihr auf der vorherigen Seite **Struktur** einen oder mehrere der unten stehenden Hebelpunkte ausgewählt?



**Falls ja**, könnte es für euch hilfreich sein, **konkrete Rollen** zu definieren.

In Rollen zusammen zu arbeiten, kann für große Entlastung sorgen, denn eine Rolle kann flexibel an (neue) Personen übergeben werden, oder, zum Beispiel bei Überlastung, an eine andere Person abgegeben werden.

Rollen werden für bestimmte Aufgaben - und Verantwortungsbereiche von euch geschaffen.

Sie ermöglichen es euch außerdem, Aufgaben transparent zu machen und erleichtern die langfristige Zusammenarbeit, da schriftlich dokumentiert ist, welche Aufgaben welcher Rolle zugeordnet sind.

Rollen können bei Bedarf jederzeit angepasst werden.

# Verbesserung schaffen: Struktur

Wie ihr Rollen erschaffen könnt, wird in dieser Anleitung (Das Rollen-Bild) erklärt. Diese Anleitung wurde von dem Magazin und Expert\*innen für neues Arbeiten **Neue Narrative\*** entwickelt.

## Das Rollen-Bild

Ein wichtiger Teil guter Zusammenarbeit sind klar abgegrenzte Verantwortungsbereiche: Wer ist für welche Themen zuständig? Wer entscheidet wo eigenständig? Und von wem kann ich was erwarten? Diese Verantwortlichkeiten lassen sich auf ganz unterschiedliche Weisen abbilden.

### Was sind Rollen?

Im Gegensatz zu einer Position oder Stelle sind Rollen kleinteiliger und modularer gedacht, wodurch sich Verantwortung flexibel verteilen lässt. Jede Rolle beschreibt einen klar abgegrenzten Verantwortungsbereich, der auch von einer Person auf eine andere übertragen werden kann.

Was ihr dafür braucht:

 CA. 2 STUNDEN

 AB 3 PERSONEN

 (DIGITALE) POST-ITS, EIN ORT ZUM DOKUMENTIEREN

**\*Mehr Impulse und Anleitungen dieser Art für neue Strukturen und eine verbesserte (Zusammen-) Arbeit findest du hier:**

[Neue Narrative \(Website\)](#)

# Verbesserung schaffen: Struktur

Als Orientierung lässt sich sagen:

- Eine Person kann problemlos drei bis zehn Rollen ausfüllen. Je mehr es sind, desto besser sollten die Selbstorganisationsfähigkeiten der Person sein (sie muss dann über viele Rollen hinweg priorisieren können).
- Jedes Team sollte ein paar Standardrollen vergeben, z.B. eine Rolle zur Moderation der Meetings, eine zur Dokumentation der Arbeit und eine, die sich um Feedback und Konflikte kümmert.

Eine Rolle ist immer gleich aufgebaut. Sie hat folgende Bestandteile:

- 1.** Einen Namen
- 2.** Einen klaren Zweck, für den es die Rolle braucht
- 3.** Eine oder mehrere Verantwortlichkeiten, also wiederkehrende Tätigkeiten, die diese Rolle ausführt. Diese werden mit aktiven Verben formuliert (z. B. „moderiert Team-Meetings“, „erstellt monatliche Finanzauswertung“, „schreibt ...“).

**1.****ROLLE****Personalgewinnung****2.****Zweck**

Stellt sicher, dass immer genug Ehrenamtliche im Verein unterstützen.

**3.****Verantwortlichkeiten**

- erkundigt sich im Verein nach Überlastung

- startet bei Überlastung Aufrufe innerhalb (ggfs. auch außerhalb) des Vereins für mehr Engagement

- ...

# Verbesserung schaffen: Struktur

So entwickelt ihr ein erstes Rollen-Bild

## 1 Tätigkeiten sammeln

ca. 30 Minuten

In einem ersten Schritt schreibt ihr auf (digitalen) Post-its alle wiederkehrenden Tätigkeiten auf, die ihr für elementar haltet, um erfolgreich und stressfrei eure Ziele zu erreichen. Was muss regelmäßig passieren? Schreibt pro Punkt einen Post-it.

Wenn ihr schon mitten in der Zusammenarbeit steckt, startet mit den Tätigkeiten, denen ihr sowieso schon regelmäßig nachgeht und sammelt erst danach Punkte, die euch noch fehlen. Als Inspiration könnt ihr euren Kalender der vergangenen Wochen durchgehen oder eure To-do-Listen scannen.

oder analogen

## 2 Zu Rollen clustern

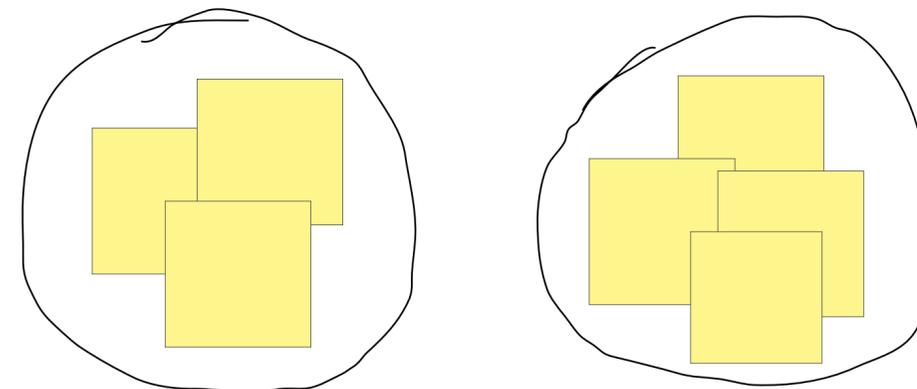
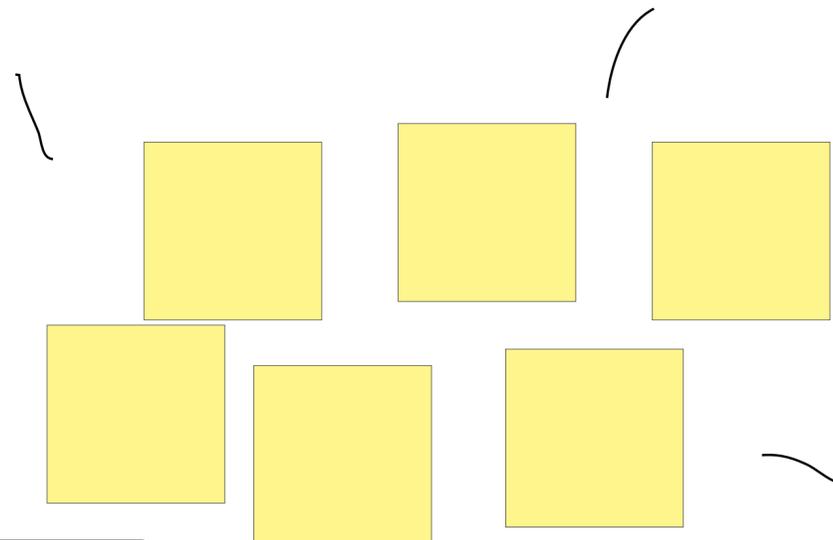
ca. 10 Minuten

Im zweiten Schritt clustert ihr die gesammelten Tätigkeiten zu Rollen. Das ergibt immer dort Sinn, wo mehrere wiederkehrende Tätigkeiten inhaltlich ähnlich oder verwandt sind. Aus drei oder vier zusammenhängenden Tätigkeiten bildet ihr also ein Tätigkeiten-Cluster bzw. eine Rolle.



Tipp: Für eine digitale Zusammenarbeit mit digitalen Post-Its könnt ihr z. B. die kostenlose Plattform Miro nutzen.

[Hier geht's zu Miro](#)



# Verbesserung schaffen: Struktur

## So entwickelt ihr ein erstes Rollen-Bild

= Zweck

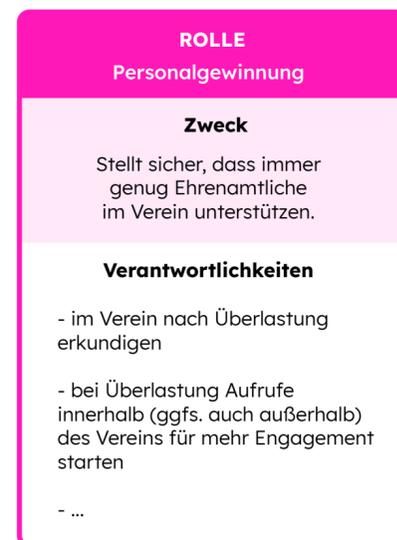
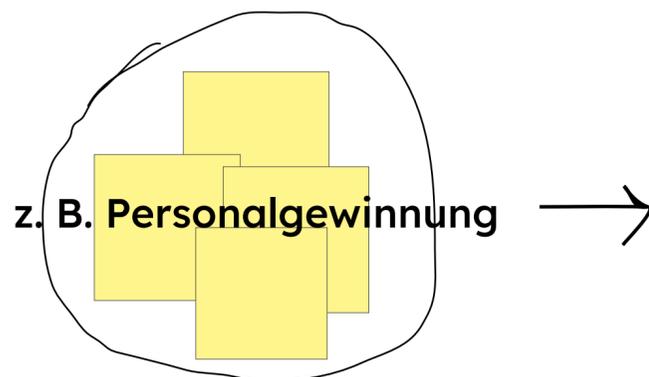
### 3 Name und Purpose formulieren

ca. 30 Minuten

Gebt den Rollen nun einen Namen und einen Purpose. Mit Purpose meinen wir eine Antwort auf die Frage, wofür die Rolle gebraucht wird, zum Beispiel „Das Team steht finanziell immer fantastisch da“ oder „Alle Team-Meetings sind effizient und machen Spaß“ oder „Alle Abschlussberichte sind fehlerfrei“.

Übertragt eure fertigen Rollen auf die Rollen-Cards oder direkt in das (digitale) Tool eurer Wahl.

**Pro-Tipp:** Wenn es euch schwerfällt, einen Purpose zu formulieren, kann das daran liegen, dass ihr versucht, zu viele Verantwortlichkeiten in eine Rolle zu clustern. Geht dann noch mal einen Schritt zurück und macht zwei Rollen aus dem Tätigkeiten-Cluster.



### 4 Rollen zuweisen

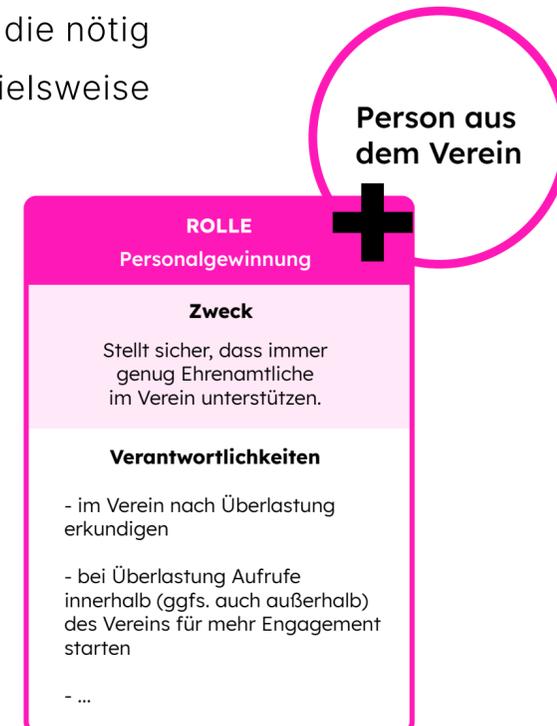
ca. 30 Minuten

An diesem Punkt habt ihr euer erstes, prototypisches Rollen-Bild entwickelt. Im letzten Schritt geht es darum, die Rollen einzelnen Personen zuzuweisen. Viele Rolleninhaber\*innen sind naheliegend, weil sie die Tätigkeiten, die in der Rolle liegen, sowieso schon ausfüllen.

Falls ihr manche Rollen nicht sofort vergeben könnt, parkt sie einfach für später. Wichtig ist nur, dass ihr zentrale Rollen, die nötig sind, um gut arbeiten zu können, vergeben habt – beispielsweise eine Moderations- und eine Dokumentationsrolle.

In diesem Tool geht es darum, pragmatisch zu einem allerersten Rollen-Bild zu kommen. Dieses verändert sich fortan ständig. Deshalb empfehlen wir euch, die geschaffenen Rollen zunächst pragmatisch an die Person zu vergeben, die gerade eh schon viele der darin liegenden Tätigkeiten übernimmt.

Dokumentiert die Rollen so, dass sie künftig für alle Menschen im Team oder in der Organisation sichtbar sind. Schafft zudem eine Routine, um das Rollenbild regelmäßig zu reflektieren und weiterzuentwickeln.



# Verbesserung schaffen: Kommunikation

Welche der Hebelpunkte sind zum jetzigen Zeitpunkt für euch die wichtigsten und auch umsetzbar? **Wähle sie mit Klick auf die grünen Kästen aus!**

Wenn ich laut „Drei“ rufe, geht ihr ins **Pressing**. Haben das alle verstanden?



## Qualität der Kommunikation 1/2

transparente Informationen

Übersetzungen, Dolmetschen bei Sprachenvielfalt

neue Kommunikationswege wählen (z. B. Termine über Kalender-Tools)

lösungsorientierte Kommunikation

Vorbereitung von Gesprächen, Sitzungen, Events, Elternabende etc.

Erwartungshaltungen VORHER klären

zielgerichtete Ansprache von Jung & Alt

moderierte Kommunikation, z. B. Moderator, Streitschlichter)

Wissen zu Kommunikationsarten und Auswirkungen

Strukturen & Regeln vorgeben (z. B. Zeitrahmen, Termine etc.)

gemeinsame Sprache & Miteinander finden von Jung & Alt

Informationsplattformen schaffen, z. B. App, Social Media, Newsletter, Vereinsheft

Verständnis für mein Gegenüber schaffen: Wo steht er/sie? Was braucht er/sie?

Strukturen und Regeln einhalten

einfache Sprache für Dokumente, Bürokratie

# Verbesserung schaffen: Kommunikation

Welche der Hebelpunkte sind zum jetzigen Zeitpunkt für euch die wichtigsten und auch umsetzbar? **Wähle sie mit Klick auf die grünen Kästen aus!**

**Qualität der Kommunikation 2/2**

<input type="checkbox"/>	Ergebnisse, Vorgaben IMMER verschriften	<input type="checkbox"/>	Probleme direkt ansprechen	<input type="checkbox"/>	wertschätzend/ Wertschätzung ausdrücken
<input type="checkbox"/>	Mehrwert & das „Warum“ von Maßnahmen erklären	<input type="checkbox"/>	mit positivem Beispiel vorangehen	<input type="checkbox"/>	Meetingkultur: klare Regeln, Agenda, Moderationsrolle
<input type="checkbox"/>	Streitschlichter-Rolle in Verein	<input type="checkbox"/>	Probleme direkt ansprechen	<input type="checkbox"/>	auf Augenhöhe
<input type="checkbox"/>	auch positive Dinge nennen	<input type="checkbox"/>	Ehrlichkeit		



Drei, zwei, eins:  
**DAAAANKE!!!**

Inspiration dazu auf  
der nächsten Seite!

# Verbesserung schaffen: Meetingkultur

Um Meetings besser zu strukturieren, können Vorlagen, wie diese der Neuen Narrative (unbezahlte Empfehlung) helfen.

Mehr Inspiration zur Meetingkultur?



[Klicke hier!](#)



## Checkliste



### Ziel und Purpose des Meetings

Jedes Meeting braucht einen Sinn und ein klares Ziel. Frage dich deshalb: Warum braucht es dieses Meeting? Was soll erreicht werden? Kommuniziere Sinn und Ziel in der Einladung zum Meeting.



### Meeting-Typ

Wenn du weißt, wofür das Meeting gebraucht wird, solltest du dich fragen, welches Format am besten geeignet ist, das Ziel zu erreichen. Geht es um Synchronisation, um Feedback, um eine Retrospektive, um Strategie ... ? Lass die anderen Teilnehmer\*innen wissen, in welchem Modus und mentalen Space das Meeting stattfinden wird.



### Teilnehmende

- Wen braucht es, um das Ziel des Meetings zu erreichen?
- Wer sollte auf jeden Fall teilnehmen (und das Meeting entsprechend vertagt werden, falls die Person(en) nicht dabei sein können)?
- Lade nur die Personen ein, die unbedingt nötig sind; so wenige wie möglich und so viele, wie nötig.



### Ort, Datum, Zeitraum

- Welche Anforderungen an den (digitalen) Raum gibt es?
- Wo wird das Meeting stattfinden und von wann bis wann?
- Passt die Uhrzeit zum Ziel des Meetings? (Ein Strategiemeeting nach dem Mittagessen ist vielleicht eher ungeeignet. )



### Material und Technik

- Welches Material wird benötigt?
- Kannst du sicherstellen, dass es einen Timer, Whiteboards, Stifte, Post-its und sonst alles vorrätig gibt? Wer kümmert sich darum?
- Benutzt ihr ein digitales Kollaborationstool? Können alle Teilnehmer\*innen darauf zugreifen?



### Rolle Moderation

- Kein Meeting ohne Moderation: Wer ist dafür verantwortlich?
- Kannst du sicherstellen, dass diese Rolle spätestens zu Beginn des Meetings vergeben wird und jemand die Verantwortung für den Ablauf des Meetings übernimmt? Im Zweifelsfall selber machen.
- Die wichtigsten Fragen der Moderation: Was brauchst du? Und: Hast du, was du brauchst?



### Rolle Transparenzmeister\*in

- Ist sichergestellt, dass das Meeting dokumentiert wird? Wer kümmert sich darum?
- Kannst du sicherstellen, dass eine Person alle relevanten Ergebnisse in den geeigneten Kanälen kommuniziert?
- Wie werden nächste Schritte fest- und nachgehalten, um Verbindlichkeit zu schaffen?

## Meeting Canvas



### Agenda

Ein gutes Meeting beginnt mit einem Check-in und endet mit einem Check-out. Was dazwischen passiert, hängt von euch und der Art eures Meetings ab. Wir empfehlen für jede Meeting-Art, die während des Meetings aufkommenden Spannungen (Fragen, Unklarheiten, Einwände und Ideen) im Spannungsspeicher zu sammeln und in einem fest definierten Slot innerhalb des Meeting abzuarbeiten.

### Mögliche Agenda für ein operatives Meeting:

- 1 Check-in
- 2 Relevante Updates
- 3 Check-Liste (mit Zahlen)
- 4 Spannungen abarbeiten
- 5 Check-out



### Spannungsspeicher

#### Spannungen sind der Treiber von Veränderung.

Spannungen sind Fragen, Unklarheiten, Einwände, Wünsche und Ideen. Jede Person soll in die Position kommen, ihre eigenen Spannungen einzubringen und zu lösen. Spannungen werden auf einem Post-it notiert und mit den Initialen der Person versehen, die die Spannung einbringt. Nur einzelne Personen können Spannungen haben, nie man oder wir. Jede Spannung wird prozessiert. Die meisten Spannungen münden in einem konkreten nächsten Schritt.



### Nächste Schritte

Nächste Schritte immer so konkret wie möglich formulieren und festhalten:

→ Person A macht X (bis Y)

Komplexere Ergebnisse sind Projekte. Diese werden als wünschenswerte Ergebnisse, Zielzustände formuliert:

→ „Neue\*r Praktikant\*in ist gefunden und eingestellt.“  
(Person B nimmt Projekt mit)

# Fazit & Reflexion

Setzt euch ggf. zusammen und geht die möglichen Hebelpunkte durch.  
Wo seht ihr das größte realistische Potenzial für Verbesserung?  
**Habt ihr noch weitere Ideen?**

Größtes Potenzial für Verbesserung, weitere Ideen:



Habt ihr konkrete Ideen/Impulse/  
Erfahrungen/Beispiele o. ä., die ihr mit  
anderen Vereinen teilen möchtet?

Dann macht das gerne!

Schreibt uns eine Mail,  
wir freuen uns über  
Best Practice Beispiele  
etc.

[post@inter-berlin.de](mailto:post@inter-berlin.de)

# Trainer\*innen überfordert?

## Wie wir sie stärken können

15.03.2024

Veranstaltungsort:  
Sportschule des LSB

### INHALT

#### S. 68 – 76 Input

S. 68 Einführung

S. 69 Das Panel

S. 70 Kernaussagen

S. 74 Drei Workshops

Klicken, um direkt auf die  
jeweilige Seite zu kommen!

#### S. 77 – 84 Erkenntnis

S. 77 Das Problem

S. 79 Was brauchen Trainer\*innen

S. 82 Attraktive Ideen fürs Traineramt

S. 84 Wie können neue Trainer\*innen gefunden werden?

#### S. 85 – 87 Loslegen!

S. 85 Ideen für erfolgreiches Onboarding

S. 86 Inspiration

A woman in a blue jacket and black hood is talking to two children in blue jackets. The woman is pointing upwards with her right hand. The children are looking at her. The background is a blurred outdoor setting. A yellow diagonal line runs from the top left to the bottom right of the slide.

# Einführung

Wie gelingt es, Trainer und Trainerinnen für den Job an der Seitenlinie zu gewinnen und dafür zu sorgen, dass sie mit **Spaß** bei der Sache bleiben?

Gerade junge Trainer\*innen brauchen **Unterstützung und Orientierung** innerhalb des Vereins, um nicht nach kurzer Zeit das Handtuch zu werfen.

Vereinen muss es gelingen, sie während ihrer Tätigkeit so zu begleiten, dass sie sich **wohl fühlen, motiviert bei der Sache bleiben** und sich **innerhalb des Vereins weiterentwickeln** können.

# Das Panel



**Franziska Becker**

Staatssekretärin für Sport

- seit 2023 Staatssekretärin für Sport in Berlin
- Kauffrau, Betriebswirtin, PR-Beraterin
- war Aufsichtsrätin in einem Fußballverein



**Rudy Raab**

Verbandstrainer

- Verbandstrainer beim Berliner Fußball-Verband
- Trainer beim Oberligisten Lichtenberg 47, im NLZ des 1. FC Union, im DFB-Stützpunkt
- von 2016 bis 2021 arbeitete Raab in Kolumbien als Lehrer sowie in Fußballentwicklungsprojekten



**Tiziana Höll**

Moderatorin

- freie Sportjournalistin und Moderatorin u. a. für 11Freunde, RTL, Web.de

# Kernaussagen

“

Verbände müssen für gute Kommunikation mit den Vereinen sorgen. Vereine müssen sich auch selbstständig informieren und Initiative ergreifen.

Franziska Becker



# Kernaussagen

Franziska Becker

- Vorstände der Vereine müssen alles Mögliche unternehmen, um Trainer\*innen bestmöglich zu unterstützen
- Sportorientierte Jugendsozialarbeit – Vereine und Verbände müssen ins Gespräch kommen
- Vereinsinvestitionsprogramme – es ist essenziell, dass Vereine gut in den Kiezen verankert sind, Dialog mit Politik und Haushaltsgesetzgebern muss bestehen
- Nachhaltigkeit und Transparenz bei Sportstättenvergabe (digital) wichtig, Hoher Mittelabfluss für Sportstättenanierungsprogramme
- An der Politik kommt man nicht vorbei. Abgeordnete haben eine Pflicht! Vereine sollten auf Landtags-Abgeordnete und Bezirksverordnete (Kommunalparlament) zugehen

# Kernaussagen

“

Die Erwartungen an  
Trainer\*innen sind gestiegen  
- Organisation, Pädagogik  
und individuelle Betreuung.

Rudy Raab, Trainer



[Zur Inhaltsübersicht](#)

# Kernaussagen

Rudy Raab

- Es gibt keine bessere Persönlichkeitsschulung als mit Kindern und Jugendlichen zusammenzuarbeiten!
- Lebensrealität der Trainer\*innen mit Ehrenamt zu vereinbaren ist eine Herausforderung
- Trainer\*innen sind auch Sozialarbeiter\*innen
- Neuaufgestelltes, bedarfsorientiertes Ausbildungssystem – es geht um das Begeistern
- Vereinsstrukturen in Deutschland sehr gut – Geldbeutel entscheidet nicht, wer spielen darf, Kapazitätsgrenzen sind das Problem
- Die Herausforderung besteht darin, schlechter organisierte Vereine zu erreichen



[Zur Inhaltsübersicht](#)

# Drei Workshops

Während der Workshops wurden Herausforderungen, Ideen und erste Impulse erarbeitet.



**Was brauchst du als Trainer\*in, um die Herausforderungen bewältigen und erfolgreich arbeiten zu können?**



**Wie können Vereine das Traineramt so attraktiv machen, dass Trainer\*innen langfristig bleiben?**



**Onboarding: Was Vereine beachten müssen, wenn neue Trainer\*innen kommen!**



1. INPUT

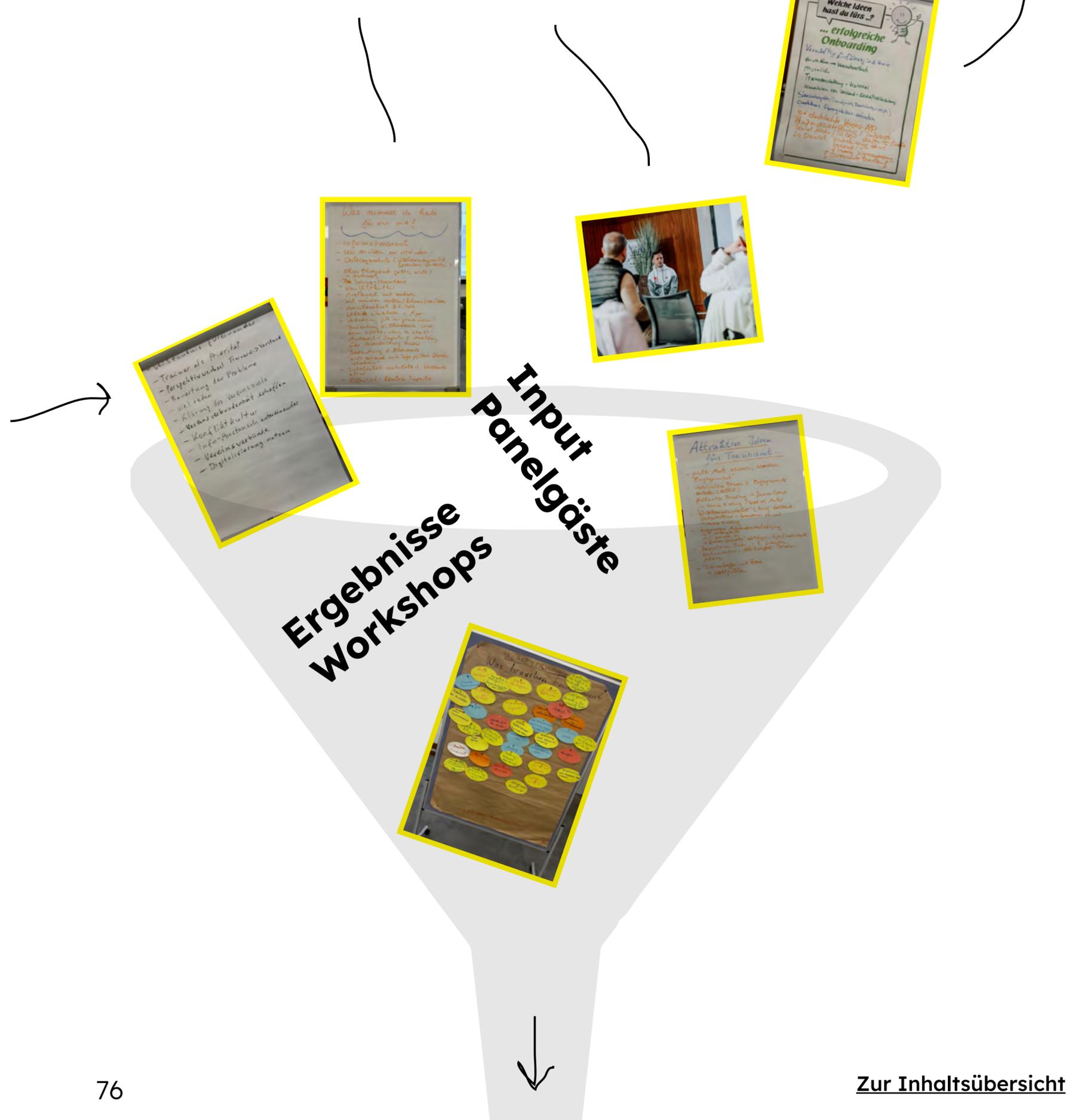
2. ERKENNTNIS

3. LOSLEGEN!



# Herausforderungen, Ideen & Impulse

Die **Kernaussagen** der Panelgäste und die erarbeiteten Inhalte der Teilnehmenden aus den Workshops wurden für den nächsten Abschnitt **zusammengefasst & sortiert**.



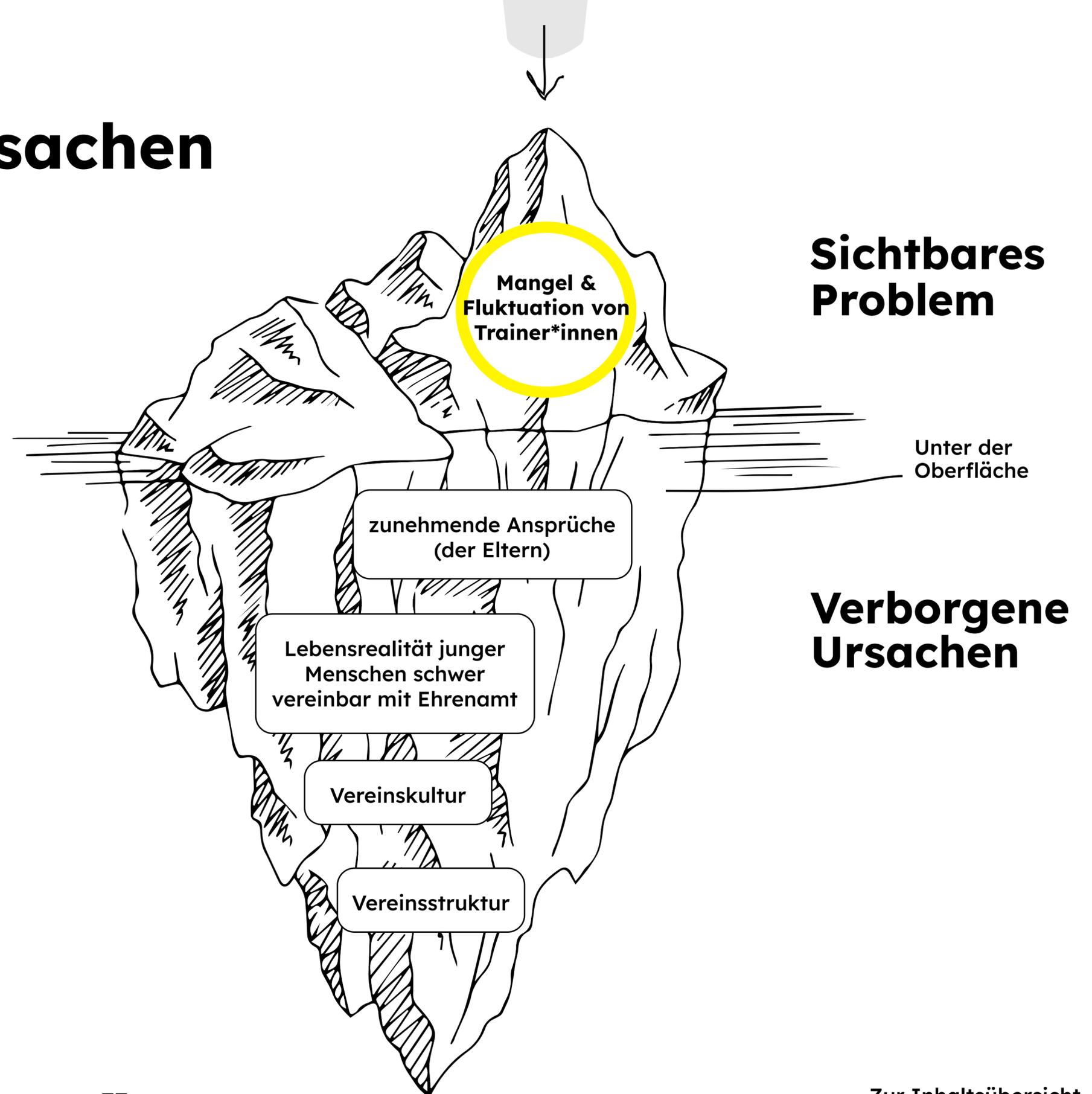
# Das Problem & die Ursachen

Viele Berliner Fußballvereine haben mit einem Mangel an Trainer\*innen zu kämpfen.

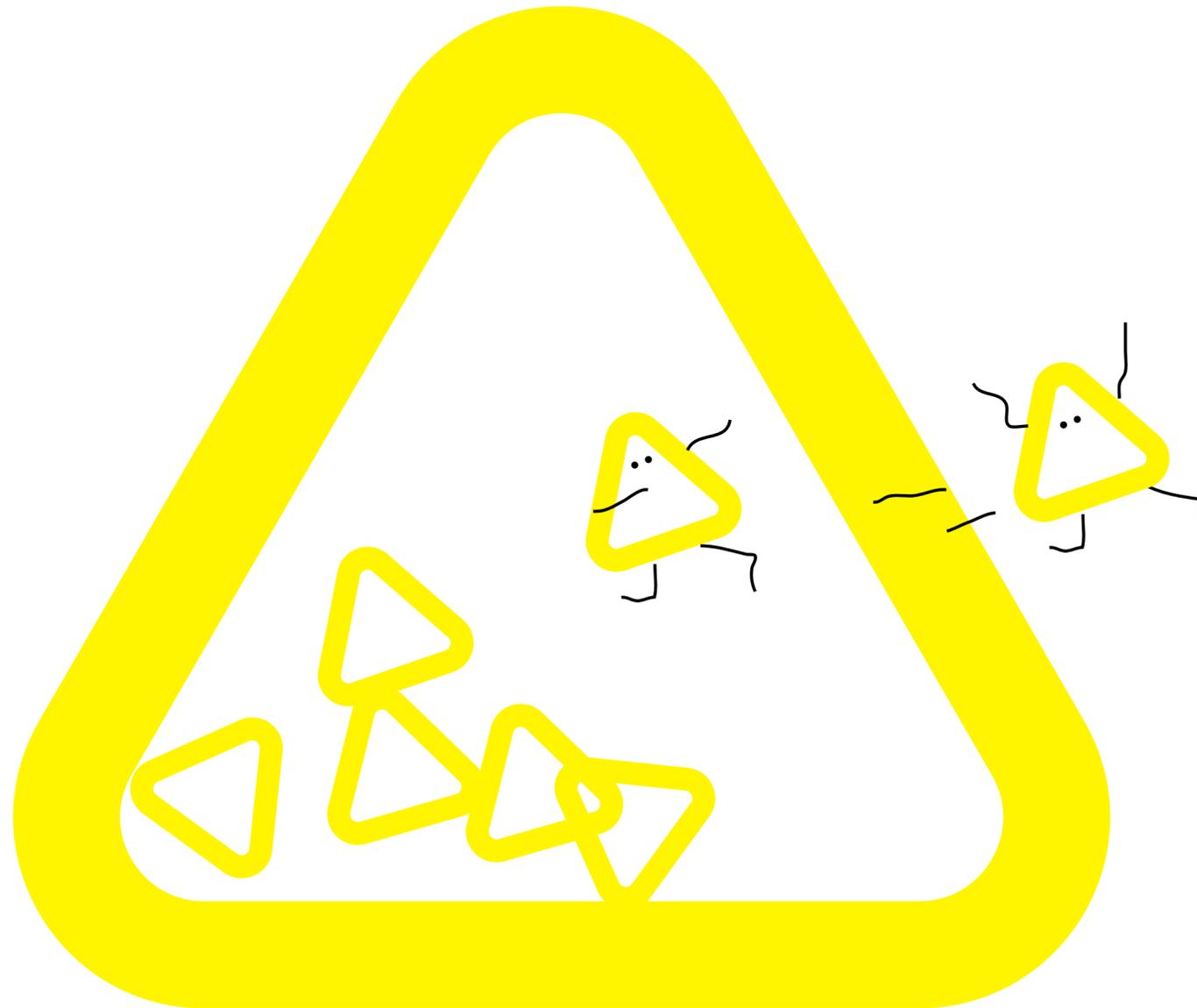
Eltern haben vermehrt höhere Ansprüche an Trainer\*innen.

Die Lebensrealität junger Menschen ist schwer mit dem Ehrenamt vereinbar, so, wie es aktuell ist.

Das **Eisberg-Modell** veranschaulicht das Problem und die Hauptursachen, die sich in dem Panelgespräch und den Workshops mit den Teilnehmenden herausgearbeitet wurden.



**Statt Trainer\*innen  
hinterher zu rennen,**



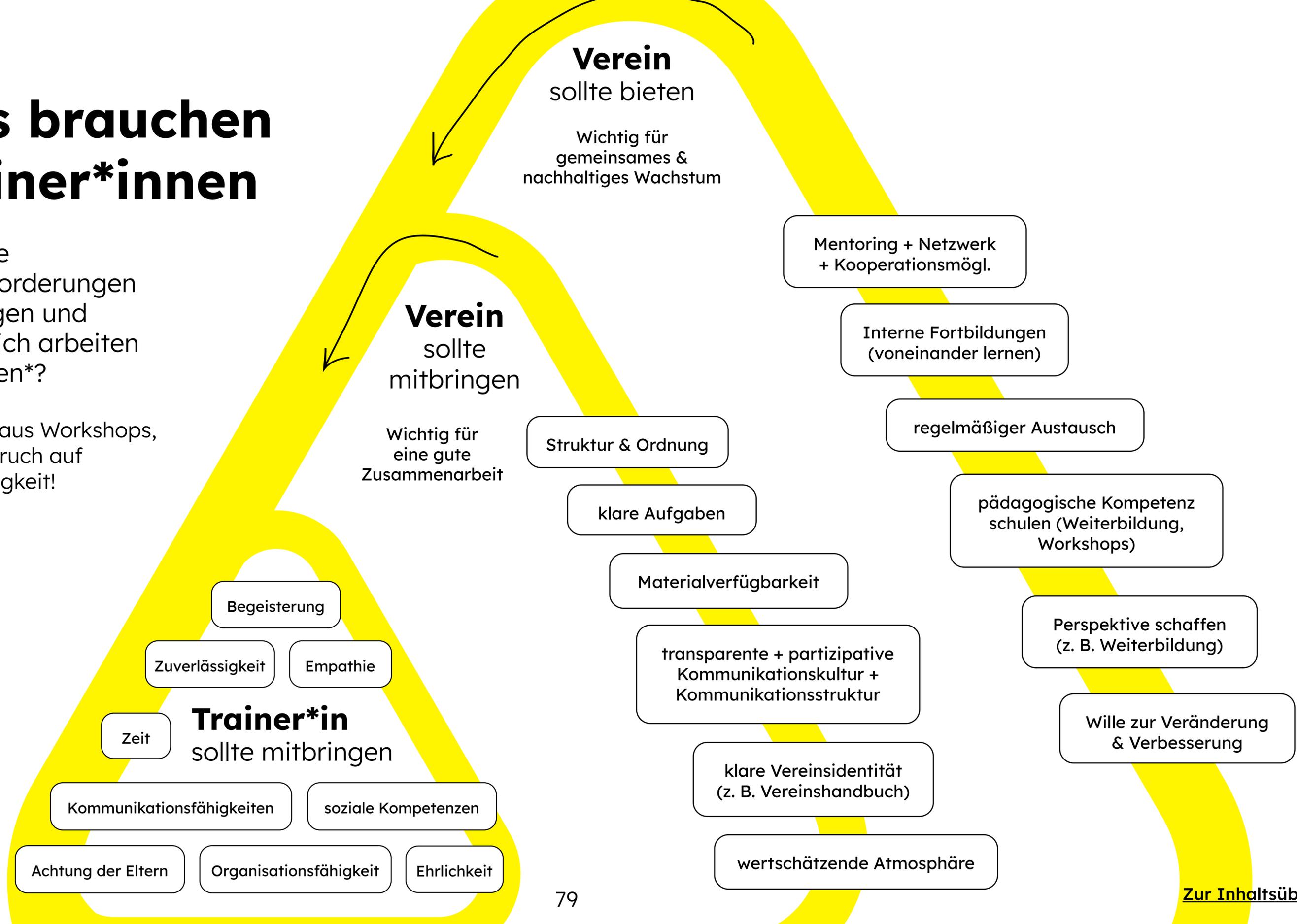
**... eine Umgebung schaffen, zu  
der sie sich hingezogen fühlen.**



# Was brauchen Trainer\*innen

... um die Herausforderungen bewältigen und erfolgreich arbeiten zu können\*?

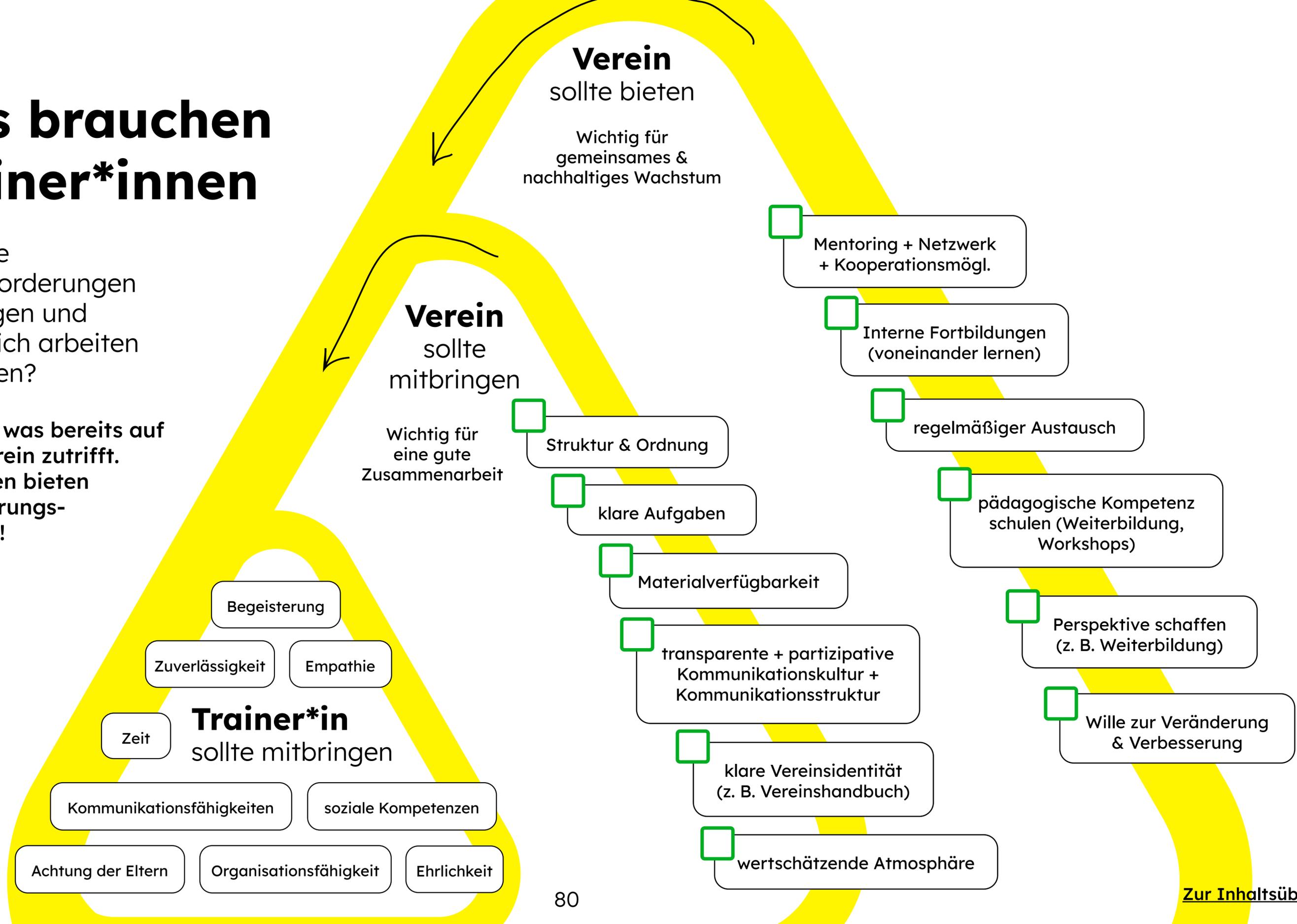
\*Impulse aus Workshops, kein Anspruch auf Vollständigkeit!



# Was brauchen Trainer\*innen

... um die Herausforderungen bewältigen und erfolgreich arbeiten zu können?

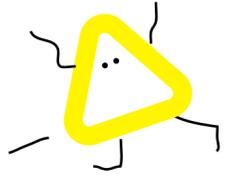
Hake ab, was bereits auf euren Verein zutrifft. Leerstellen bieten Verbesserungspotenzial!



# Was brauchen Trainer\*innen noch?

Da es hier um erste Impulse geht, hast du jetzt die Möglichkeit, dir zu notieren, was außerdem noch konkret fehlt:

Um die Herausforderungen bewältigen und erfolgreich arbeiten zu können brauchen Trainer\*innen außerdem:

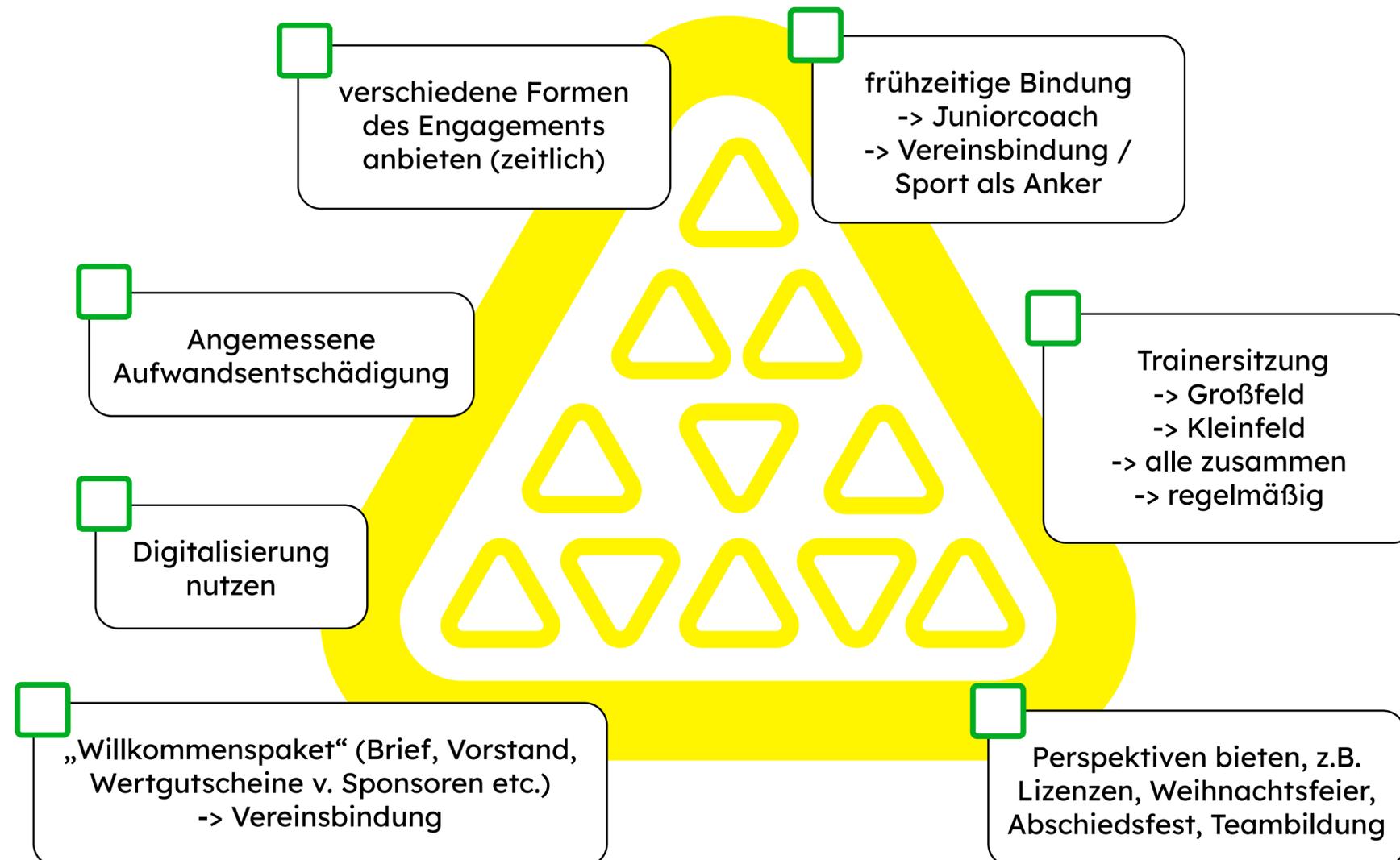


# Attraktive Ideen fürs Traineramt\*

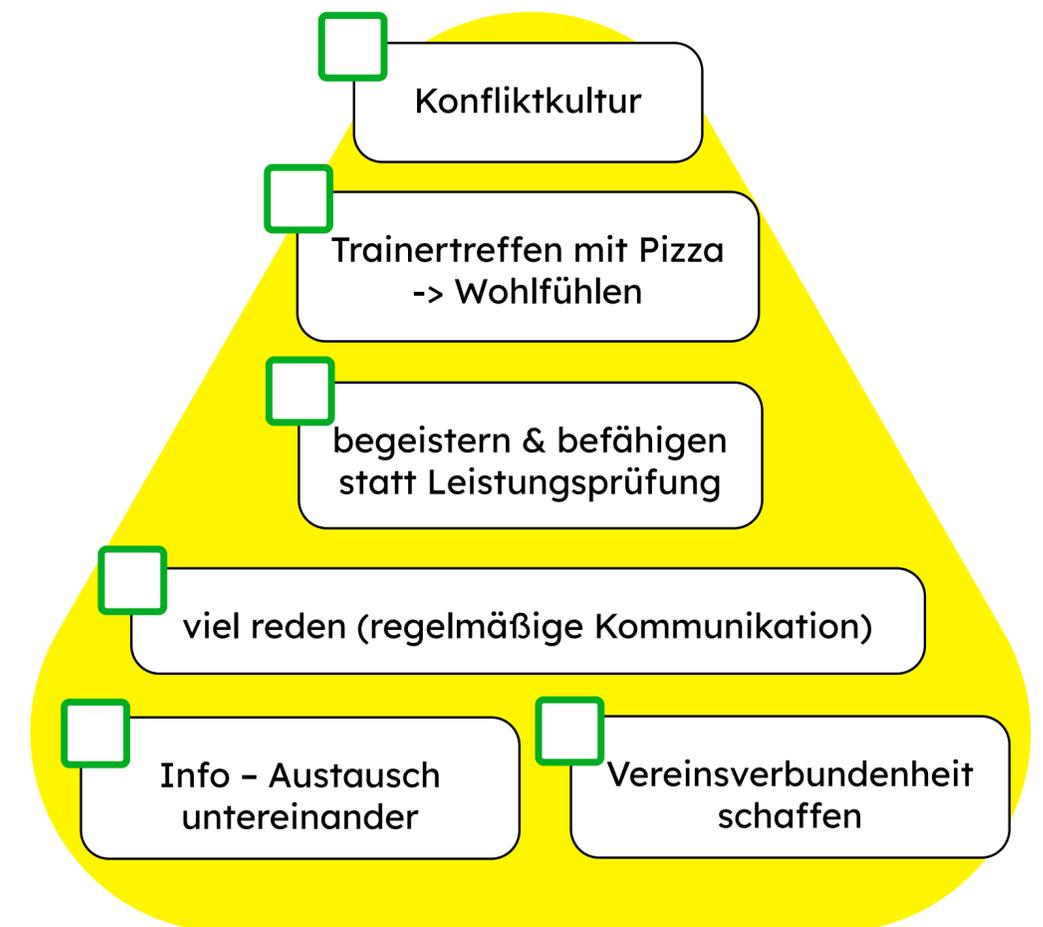
Wie können Vereine das Traineramt so attraktiv machen, dass Trainer\*innen langfristig bleiben?

Hake durch anklicken ab, was bereits auf euren Verein zutrifft. Leerstellen bieten Verbesserungspotenzial!

## Vereinsstruktur



## Vereinskultur



# Weitere Ideen fürs Traineramt

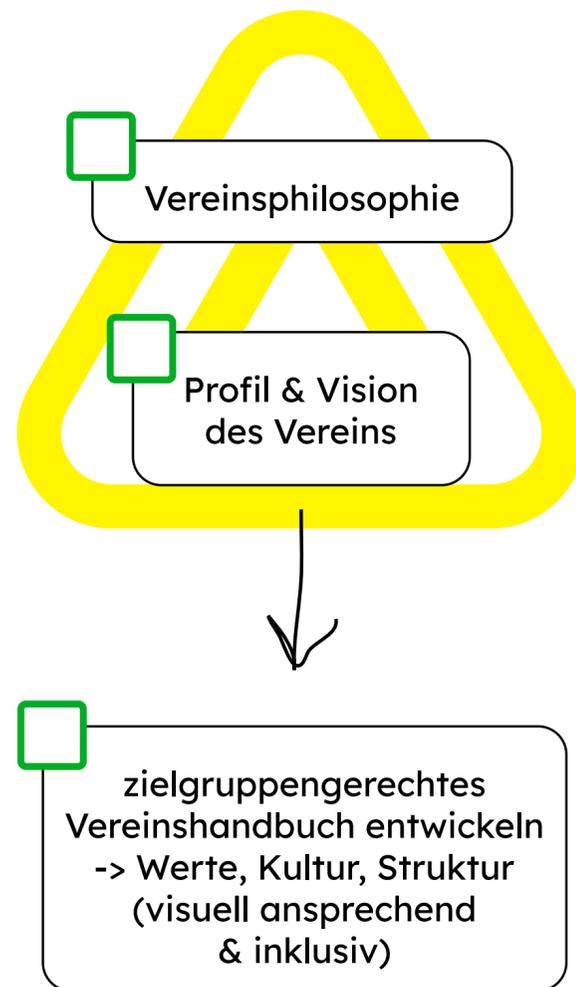
Da es hier um Impulse und nicht um Vollständigkeit geht, hast du jetzt die Möglichkeit, dir zu notieren, was außerdem noch konkret fehlt:

Um das Traineramt so attraktiv machen, dass Trainer\*innen langfristig bleiben, brauchen Vereine:

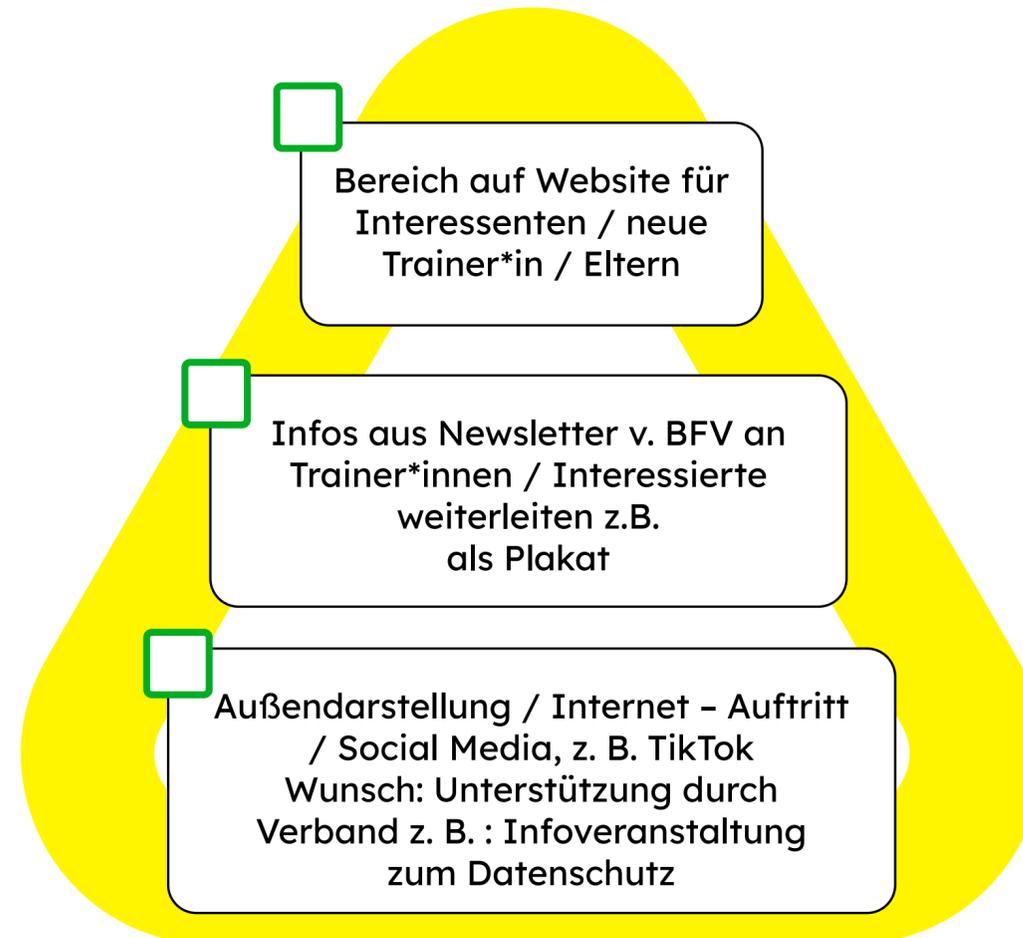
# Wie können neue Trainer\*innen gefunden werden?

Hake durch anklicken ab, was bereits auf euren Verein zutrifft. Leerstellen bieten Verbesserungspotenzial!

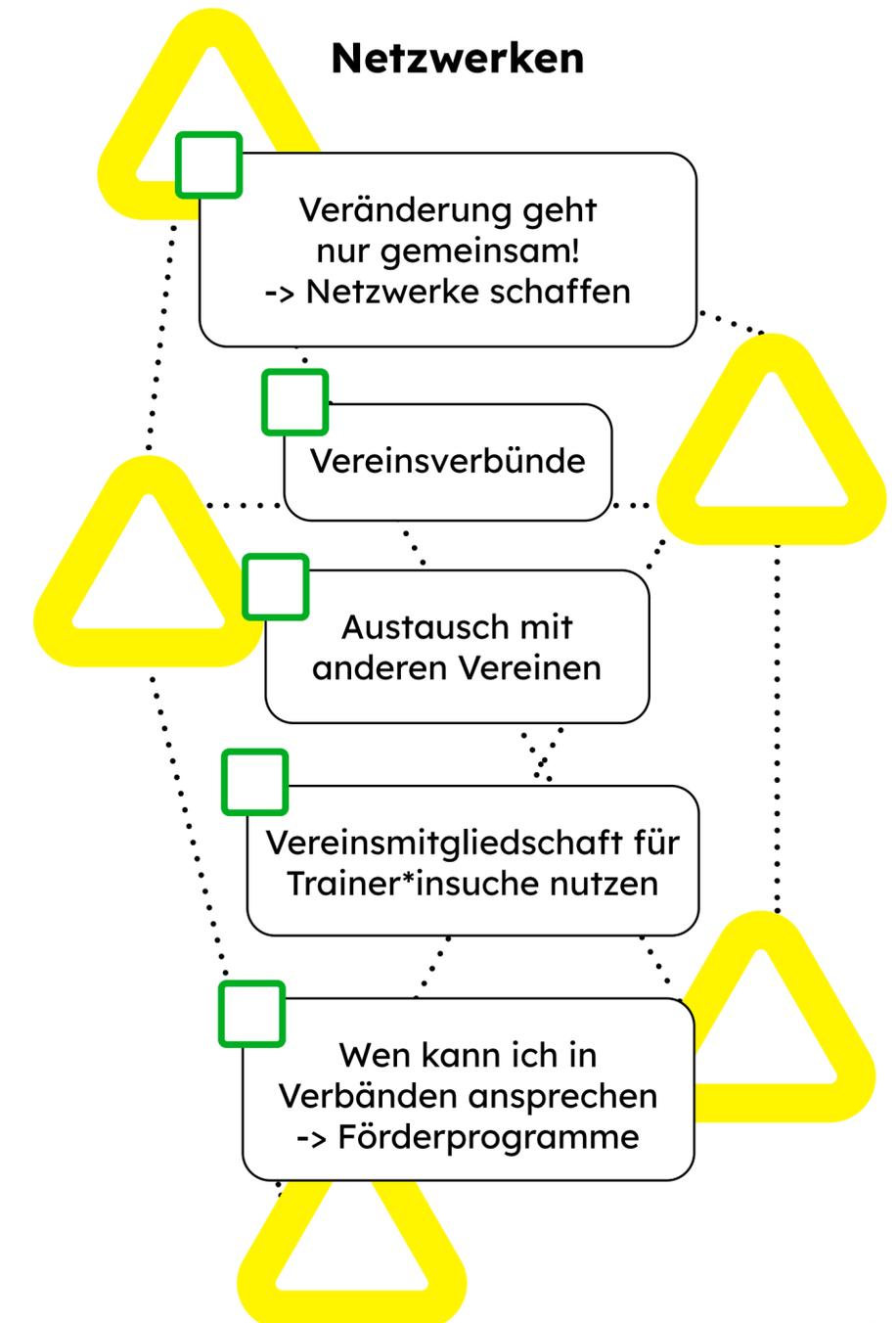
## Klar positionieren



## Präsent(er) werden

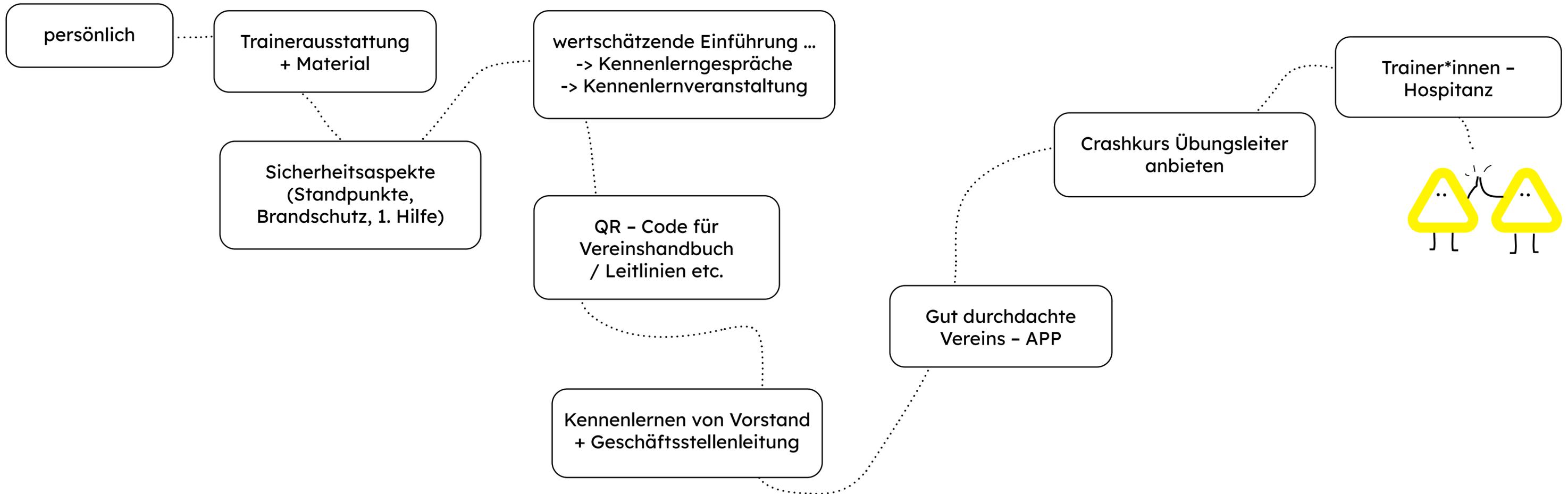


## Netzwerken



# Ideen für erfolgreiches Onboarding

Was Vereine beachten sollten/verbessern können, wenn neue Trainer\*innen kommen:



# Inspiration

Wie Inhalte und ein Flyer als Teil einer Kampagne für Ehrenamtsgewinnung aussehen können:

<p>Du wirst Teil eines <b>progressiven</b> Amateurveins.</p> <p>↗</p>	<p><b>Vernetzung</b> mit vielen Menschen aus dem Berliner Sport</p> <p>✳</p>	<p>Du teilst unsere <b>Werte</b> und hast <b>Energie</b>, dich regelmäßig für den FC Internationale einzubringen</p> <p>↻</p>	<p>Starke <b>Ideen</b> für den Sport oder darüber hinaus, die du schon immer einmal ausprobieren wolltest</p> <p>↑</p>
<p>Weiterbildungsmöglichkeiten und Arbeitszeugnisse für deinen weiteren Weg</p> <p>➡➡</p>	<p>Umsetzung von <b>eigenen Projekten</b> im Kontext vom FC Internationale</p> <p>♥</p>	<p>Du bist <b>zuverlässig</b> und hast eine offene sowie engagierte Art</p> <p>♥</p>	<p>Bestenfalls hast du schon an anderer Stelle <b>Erfahrungen</b> gesammelt, auch in sportfremden Kontexten</p> <p>✳✳</p>
<p>Verantwortliche Mitarbeit in einem der <b>spannendsten</b> Projekte im deutschen Breiten-sport.</p> <p>★</p>	<p><b>DAS ZEICHNET DICH AUS</b></p>		
<p><b>DEINE BENEFITS</b></p>			



Flyergestaltung: Loredana Zafisambondaoky

Ihr braucht noch mehr Ideen und konkrete Inhalte? Beim FC Internationale haben wir eine eigene umfangreiche Seite auf unserer Website dazu angelegt.

[Hier klicken!](#)

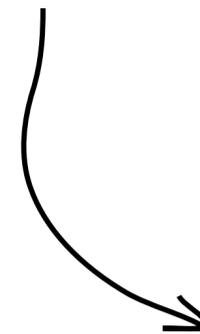
# Fazit & Reflexion

Setzt euch ggf. zusammen und geht die möglichen Hebelpunkte durch.  
Wo seht ihr das größte realistische Potenzial für Verbesserung?  
Habt ihr noch weitere Ideen?

Größtes Potenzial für Verbesserung, weitere Ideen:

Habt ihr konkrete Ideen/Impulse/  
Erfahrungen/Beispiele o. ä., die ihr mit  
anderen Vereinen teilen möchtet?

Dann macht das gerne!



Schreibt uns eine Mail,  
wir freuen uns über  
Best Practice Beispiele  
etc.

[post@inter-berlin.de](mailto:post@inter-berlin.de)

# Fußballeltern:

# Das Team hinter dem Team

26.04.2024

Veranstaltungsort:  
Sportschule des LSB

## INHALT

### S. 89 – 97 Input

S. 89 Einführung

S. 91 Das Panel

S. 92 Kernaussagen

S. 95 Worldcafé

Klicke, um direkt zur jeweiligen Seite zu kommen!

### S. 98 – 105 Erkenntnis

S. 98 Das Problem

S. 99 Die Ursachen

S. 104 Aufgaben Eltern

S. 105 Aufgaben Trainer\*in

### S. 106 – 112 Loslegen!

S. 106 Materialien für den Anfang

S. 108 Was für Unterstützung wünscht ihr euch?

S. 109 Impulse für mehr Miteinander

# Einführung

Viele Vereine haben Konflikte mit Eltern, die sich in die Trainerarbeit einmischen und Ansprüche an den Verein stellen, die nicht erfüllbar sind. Die meisten Eltern verfügen über wenig Basiswissen zum Kinder- und Jugendfußball, legen den Fokus nur auf ihr Kind und wissen kaum etwas über Vereinsstrukturen. Unerfüllte Erwartungshaltungen und Konflikte sind die Folge.

Vereinen sollte es frühzeitig gelingen, Eltern mit dem Verein und dem Sport ihres Kindes vertraut zu machen, Verständnis füreinander zu entwickeln und auf Augenhöhe zu kommunizieren, um gemeinsam Spieler und Spielerinnen zu unterstützen.

Über transparente Informationen und eine wertschätzende Kommunikation gelingt es zusätzlich, die Elternschaft für ihr ehrenamtliches Engagement im Verein zu gewinnen.

# Eltern als Störfaktor Unterstützung!

Wie  
kommen  
wir von

„Viele unserer Schiris und  
Coaches verlassen den Verein  
wegen Eltern und  
Zuschauer\*innen“

„Seid Fans, nicht  
zweiter Coach!“

„Coaches schützen“

ZU



Gestaltung: Loredana Zafisambondaoky

# Das Panel



**Tiziana Höll**  
Moderatorin

---

Freie Sportjournalistin  
und Moderatorin u. a. für  
11Freunde, RTL, Web.de



**Susanne Amar**  
Panelteilnehmerin

---

Kommunikationsexpertin im  
Kinder- & Jugendfußball

# Kernaussagen

“

Eltern sind ein Rohdiamant, aus dem eine wertvolle Zusammenarbeit entstehen kann.

Susanne Amar



# Kernaussagen

Susanne Amar

- Eltern besitzen Potenzial, das aktuell nicht ausgeschöpft wird
- Ohne Trainer\*innen und Eltern könnte das System Kinder- und Jugendfußball in Deutschland nicht funktionieren
- Eltern, Vorstand und Trainer\*innen müssen sich kennenlernen, um in ein Miteinander zu kommen (Was brauchen beide Seiten?)
- Viele Eltern (70% - 75%) haben wenig Ahnung von Fußball, wie ein Amateursportverein funktioniert oder welche Anforderungen die Sportart mit sich bringt
- Bei Vereinen bestehen Annahmen, Eltern würden schon wissen, wie ein Amateursportverein läuft. Aus dieser Haltung herauszukommen, ist der erste Schritt. Wir müssen dafür ein Bewusstsein schaffen!



# Kernaussagen

Susanne Amar

- Eltern brauchen oft Anleitung: Wie sollten sie sich in der Elternrolle verhalten? Was wird von ihnen gefordert oder gewünscht?
- Kommunikationskultur, Informationen und Transparenz sind Schlüsselpunkte
- Oftmals wissen Eltern und Trainer\*innen nicht, was die andere Seite leisten muss, damit das Kind trainieren kann. Es ist wichtig ins Gespräch zu gehen
- Eltern stellen oftmals ihr Kind in den Mittelpunkt. Sie müssen daher aus dem alleinigen Fokus auf ihr Kind rauskommen und mehr im Sinne der Mannschaft denken und handeln (Metaebene)
- „Joining – Prozesse“ einleiten (z. B. Vorstellungsrunde bei einem Elternabend: Eltern und Trainer lernen einander kennen) => extrem wichtig für die Organisation



# World Café

In dieser Workshop-Methode sind die Teilnehmenden in den konstruktiven Austausch gegangen und haben Erfahrungen, Herausforderungen und Ideen miteinander geteilt. So konnte auf einen großen Wissenspool zugegriffen und gemeinsam Lösungsansätze entwickelt werden.

- ✓ **Was sind derzeit die Herausforderungen in der Zusammenarbeit zwischen Eltern & Trainer\*innen / Verein?**
- ✓ **Was wäre hilfreich, damit du die Zusammenarbeit als angenehm beschreiben kannst?**
- ✓ **Was könnt ihr konkret gemeinsam machen um ins Miteinander zu kommen?**



**Susanne Amar**

Anleitung World Café

1. INPUT

2. ERKENNTNIS

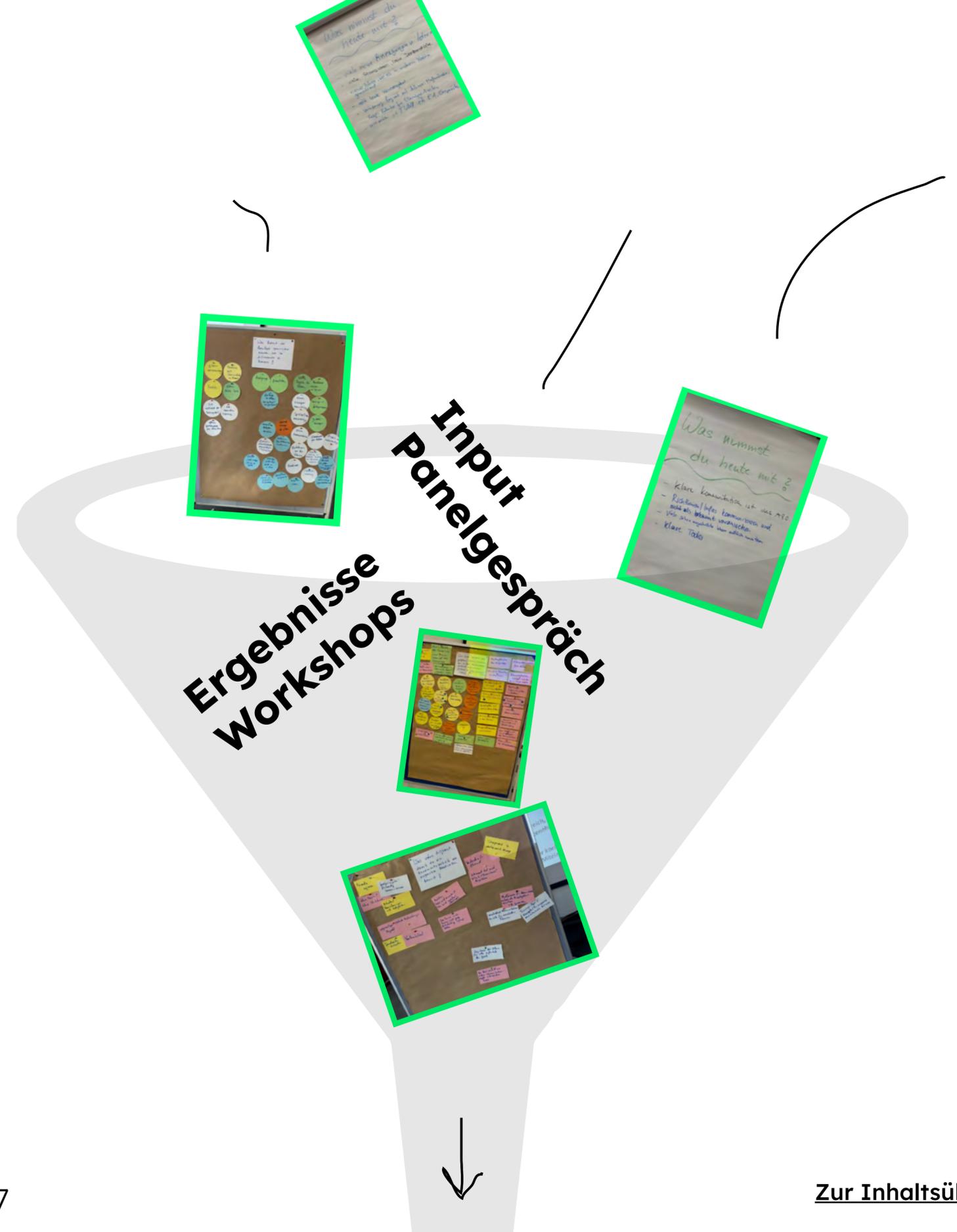
3. LOSLEGEN!



# Herausforderungen, Ideen & Impulse



Die **Kernaussagen** des Panelgespräches und die erarbeiteten Inhalte der Teilnehmenden wurden im nächsten Abschnitt **zusammengefasst & sortiert**.



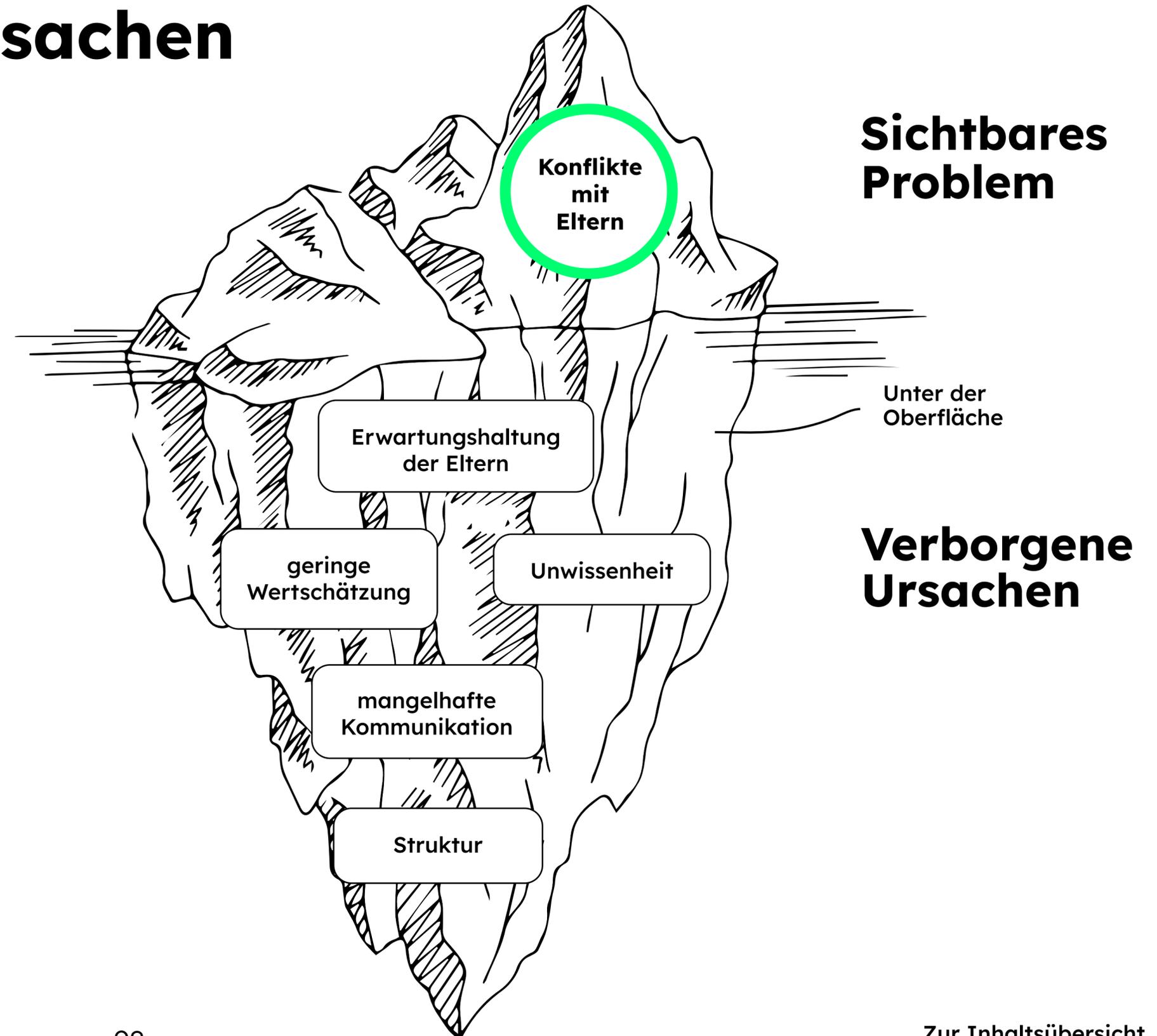
# Das Problem & die Ursachen

Viele Vereine haben Konflikte mit Eltern, die sich in die Trainerarbeit einmischen und Ansprüche an den Verein stellen, die nicht erfüllbar sind.

Das **Eisberg-Modell** veranschaulicht das Problem und die Hauptursachen, die sich in dem Panelgespräch und den Workshops mit den Teilnehmenden herausgearbeitet wurden.

Informationen zum Einstieg in die Elternarbeit findest du hier

[Blogartikel zur Elternarbeit](#)



# Ursache: Erwartungshaltung der Eltern

Welche der Punkte kennst du auch? **Wähle sie per Klick in die roten Kästen aus.** So bekommt ihr einen ersten Überblick und könnt gezielter loslegen.

[Artikel zur Erwartungshaltung](#)

Zu hohe Erwartungen an Trainer\*innen/Verein

Eltern sehen v. a. ihr Kind, Trainer\*innen sollten alle Kinder sehen

Dienstleistungsmentalität

fehlende Wertschätzung der Trainer\*innen aufgrund fehlenden Wissens

Eltern überschätzen ihre Kinder

Ehrenamt wird als Selbstverständlichkeit angesehen -> ständige Verfügbarkeit!

Kinderfußball ist kein Erwachsenenfußball



# Ursache: Unwissenheit

Welche der Punkte kennst du auch aus deinem Verein/von den Eltern?  
**Wähle sie per Klick in die roten Kästen aus.** So bekommt ihr einen ersten Überblick und könnt gezielter loslegen.



auf Vereinsseite      auf Elternseite

Wie funktioniert Elternarbeit eigentlich?

Unklarheit über Aufgaben in Elternrolle

Fehlendes Basiswissen zu Sport & Anforderungen

Wollen wir Eltern in unsere Arbeit einbinden?

Wenig Wissen über Zeitmanagement der Eltern

Fehlendes Wissen zu Vereinsarbeit & -strukturen

Wie finden wir Ehrenamtliche?

Fehlendes Wissen für Ehrenamt

Weiterer Input zu dem Thema:



**Fupa: Thema: ungenutztes Potenzial**

# Ursache: Kommunikation

Welche der Punkte kennst du auch aus deinem Verein/von den Eltern?  
**Wähle sie per Klick in die roten Kästen aus.** So bekommt ihr einen ersten Überblick und könnt gezielter loslegen.

## auf Vereinsseite

- |                          |   |                          |   |                          |  |
|--------------------------|---|--------------------------|---|--------------------------|--|
| <input type="checkbox"/> | fehrender Leitfaden:<br>Junge Trainer*innen<br>stehen oft allein da | <input type="checkbox"/> | Unklarheit darüber, wer<br>die Kommunikation<br>bestimmt & betreibt | <input type="checkbox"/> | wenige Infomationen<br>von Vereinsseite an<br>Eltern |
| <input type="checkbox"/> | Keine verschriftlichten<br>Infos zu Elternaufgaben                  | <input type="checkbox"/> | fehrende<br>Kommunikationsregeln                                    | <input type="checkbox"/> | Fehlende regelmäßige<br>Gesprächsangebote            |
| <input type="checkbox"/> | Welche Kommunikations-<br>Plattform ist die richtige?               | <input type="checkbox"/> | Trainer*in fehlt Zeit<br>zum Gespräch                               | <input type="checkbox"/> | Fehlender Leitfaden:<br>Onboarding der Eltern        |

[Hilfreicher Artikel dazu](#)

[Hilfreicher Artikel dazu](#)

[Hilfreiche Checkliste](#)

## auf Elternseite

- |                          |  |                          |  |
|--------------------------|--|--------------------------|--|
| <input type="checkbox"/> | Eltern verteidigen<br>Fehlverhalten ihres Kindes | <input type="checkbox"/> | Eltern reagieren emotional                                       |
| <input type="checkbox"/> | Fehlende Leitfaden<br>ab Erstkontakt             | <input type="checkbox"/> | Fehlende<br>Ansprechpartner*innen<br>-> Hilflosigkeit der Eltern |

# Ursache: Struktur

Welche der Punkte kennst du auch aus deinem Verein?  
**Wähle sie per Klick in die roten Kästen aus.** So bekommt ihr einen ersten Überblick und könnt gezielter loslegen.



## auf Vereinsseite

 Fehlende Job-Beschreibung der Eltern

 Fehlender Leitfaden für Eltern

 Fehlender Leitfaden für Trainer\*innen zu Elternarbeit

 Räumlichkeiten fehlen z.B. für Gemeinschaftsevents

 Gesellschaftliche Veränderung in Bezirken

 Organisation der Mitgliederbetreuung

## auf Elternseite

 Unverständnis bei Formularen und Bescheinigungen

 „Wegweiser“ durch Fußballdschungel fehlen

 Großfeld hat wenig aktive Eltern

 Sehr viel Bürokratie

[Hilfreicher Artikel dazu](#)

# Was noch?

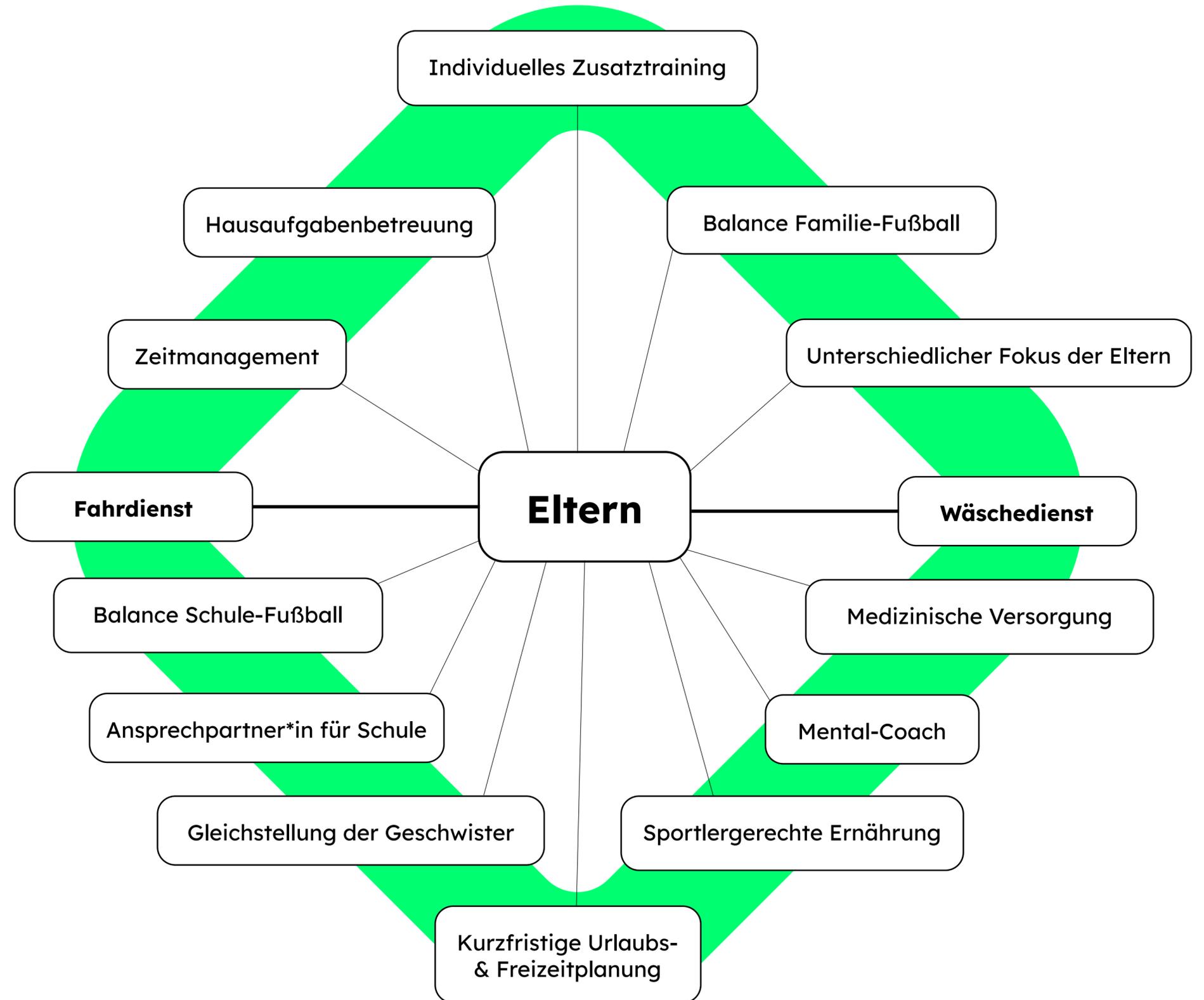
Was für Ursachen sind dir beim Durchgehen vielleicht in den Kopf gekommen, die hier nicht mit dabei waren?  
**Hier kannst du sie in Stichpunkten festhalten.**

Weitere Herausforderungen in der Zusammenarbeit zwischen Eltern & Trainer\*innen / Verein:

# Aufgaben Eltern

Falls du bei „Unklarheit über Aufgaben in Elternrolle“ ein Häkchen gesetzt hast, gibt euch diese Grafik einen Überblick über die **Aufgaben und Herausforderungen der Eltern**.

Wie du erkennen kannst, stecken Eltern teils viel Zeit und Engagement in den Sport ihres Kindes. Um ein besseres Verständnis dafür zu schaffen, findest du auf der nächsten Seite einen Überblick über die Aufgaben und Herausforderungen von **Trainer\*innen**.



# Aufgaben Trainer\*in

Eltern wie auch Trainer\*innen stecken viel Zeit und Engagement in den Kinder- und Jugendfußball, damit ihr Kind bzw. die Spieler\*innen bestmögliche Voraussetzungen haben, um ihren Sport auszuleben. Auf Grund fehlender Kommunikation wird das von beiden Seiten selten erkannt und kaum gegenseitig wertgeschätzt.

Auf den folgenden Seiten findest du Anregungen, wie ihr mit den Eltern auf Augenhöhe in die Zusammenarbeit und ins Gespräch kommen könnt.



# Materialien für den Anfang

Wo gehobelt wird, da fallen auch Späne ... Es wird nicht ausbleiben, dass Gespräche mit Eltern, Trainer\*innen und Vereinsmitarbeiter\*innen auch mal schwierig sind.

Hier kannst du einen Blick in ein Handbuch werfen, das Susanne für einen Workshop entwickelt hat. Es zeigt dir, wie ihr schwierigen Gesprächen vorbeugen und sie – falls nötig – gelassen führen könnt.

[Link zum Download des Handbuchs](#)

NIMM DIE LUFT RAUS

WIE DU SCHWIERIGE GESPRÄCHE  
GELASSEN FÜHREN KANNST!



SUSANNE AMAR



Die Gespräche mit Eltern können mitunter sehr anstrengend und herausfordernd sein. Im Online-Workshop hast du bereits erfahren, wie sehr Eltern durch den Wunsch gesteuert sind, das Beste für ihr Kind zu wollen. Viele Eltern wissen wenig über das Hobby ihres Kindes wie auch über deine Arbeit und die des Vereins. Den wenigsten ist bewusst, dass dein Engagement, deine Zeit, dein Einsatz ehrenamtlich erfolgt. Mit diesem Wissen und dem Blick durch die Elternbrille wirst du zukünftig das Verhalten vieler Eltern anders einschätzen und einordnen können.

Vielen Gesprächen kannst du durch eine entsprechende Vorbereitung „den Wind aus den Segeln nehmen“ und verschaffst dir damit Sicherheit und Souveränität. Aber auch die Unterredungen, die dich immer mal wieder „kalt“ erwischen, sind mit ein paar Kommunikationsregeln gelassen zu führen.

In diesem Workbook findest du **Impulse und Handlungsempfehlungen**, die du ...



... **präventiv** einsetzen kannst, um Eltern Informationen zu geben, sodass sie den Sport, deine Arbeit und Entscheidungen besser verstehen.



... **in der Situation** anwenden kannst, um für Entspannung zu sorgen.



... **danach** nutzen kannst, um gemeinsam eine Lösung zu finden.

# Materialien für den Anfang

## PRÄVENTIV

Ab dem ersten Kontakt solltest du Eltern regelmäßig mit dem Hobby ihres Kindes, deiner Arbeit und deinen Erwartungen an sie und ihr Kind vertraut machen.

**Dazu stehen dir folgende Tools zur Verfügung:**

- Leitfaden zu Sport, Vereins-/Mannschaftsarbeit, Erwartungen und Unterstützung
- Elternseite
- Handout
- Elternabend (online/offline)
- Kommunikationsregeln (Wann? Wer? Wo? Was?)
- Sprechstunde
- Mail/WhatsApp/etc.
- Elternvertreter\*in
- Onboardingmappe
- Eltern-Fibel
- Workshop, z.B. Ernährung



Raum für deine Gedanken:



2

## SITUATIV

Viele Eltern reagieren empfindsam, wenn es um ihr Kind geht. Sie gehen oftmals mit einem klaren Ziel in das Gespräch, um eine Lösung herbeizuführen, die für sie in diesem Moment gewünscht ist. Das führt häufig dazu, dass euer Miteinander schnell emotional wird/werden kann.

Mit den nachfolgenden **Methoden** kannst du ein bisschen Ruhe und Entspannung hineinbringen:

- Atmen
- Abstand - räumlich & zeitlich
- Zuhören
- Rückfragen stellen
- Verständnis zeigen
- Sichtweise wahrnehmen
- Ich-Botschaften (Bitten, Wünsche)
- Körpersprache
- Zeit bzw. Termin



Raum für deine Gedanken:



3

## LÖSUNGS-ORIENTIERT

Um zu einer zukunftsfähigen Lösung zu kommen, braucht es Klarheit und die Bereitschaft der Gemeinsamkeit. Beides ist am ehesten möglich, wenn sich die Emotionen beruhigt haben und beide Parteien über die Informationen verfügen, die zur Klärung hilfreich sind.

- Termin
- Rahmen
- Vorbereitung, Fakten, Zahlen
- Ziel/Wunsch
- Unterstützung
- Zuhören
- Perspektivwechsel
- Ich-Botschaften
- Verschriften
- Verbindlichkeit



Raum für deine Gedanken:



4

# Was für Unterstützung wünscht ihr euch?

Jeder Verein bindet Eltern unterschiedlich eng mit ein. Je nach Verein sind die Bedarfe entsprechend anders. Wie stark möchtet ihr Eltern mit einbinden? Je nach eurem Ziel könnt ihr euch auf den nächsten Seiten Impulse holen.

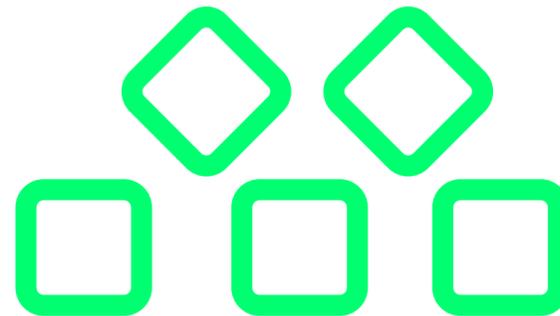
Eltern übernehmen Fahrdienste, spenden Kuchen für Feste und übernehmen den Wäschedienst.

## Ziel 1 das Nötigste



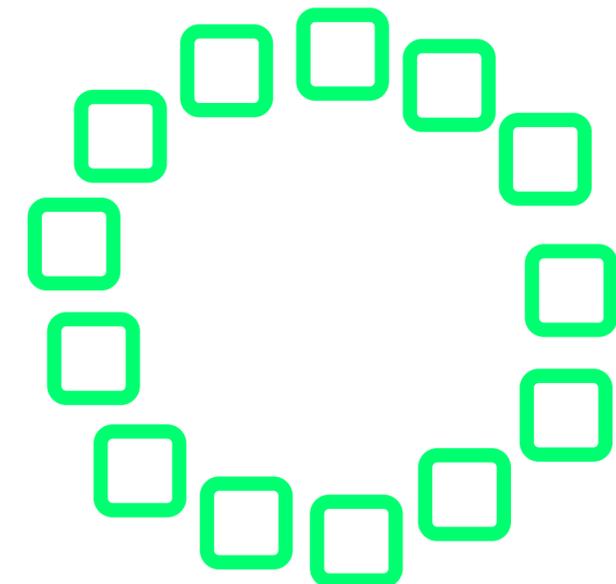
Eltern engagieren sich über das Nötigste (Fahrdienst etc.) hinaus: z. B. helfen Feste zu organisieren, übernehmen Buffet-Schichten.

## Ziel 2 regelmäßige Unterstützung



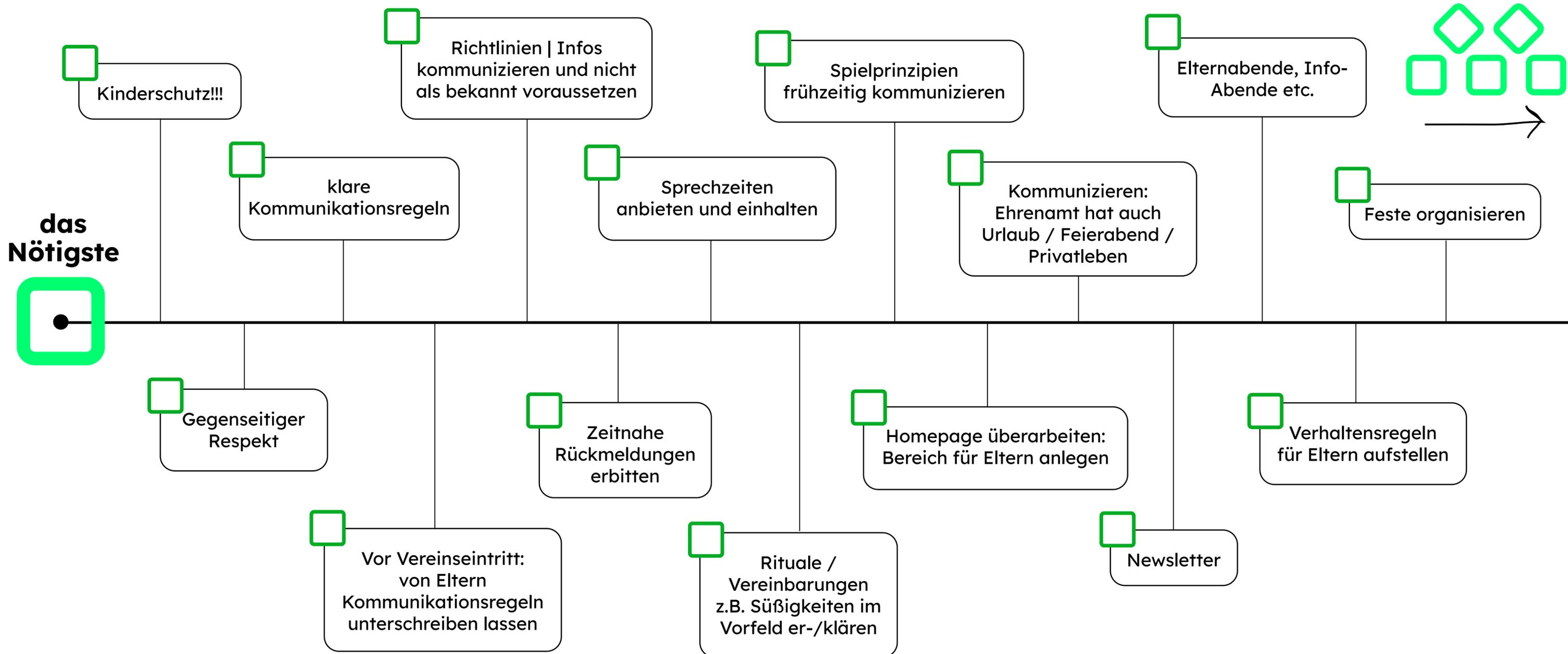
Eltern sind eine der tragenden Säulen des Vereins: Sie engagieren sich in verschiedenen AGs (z. B. Nachhaltigkeits-AG), bieten ihre Netzwerke und Kompetenzen in verschiedenen Bereichen an.

## Ziel 3 enge Zusammenarbeit



# Impulse für mehr Miteinander

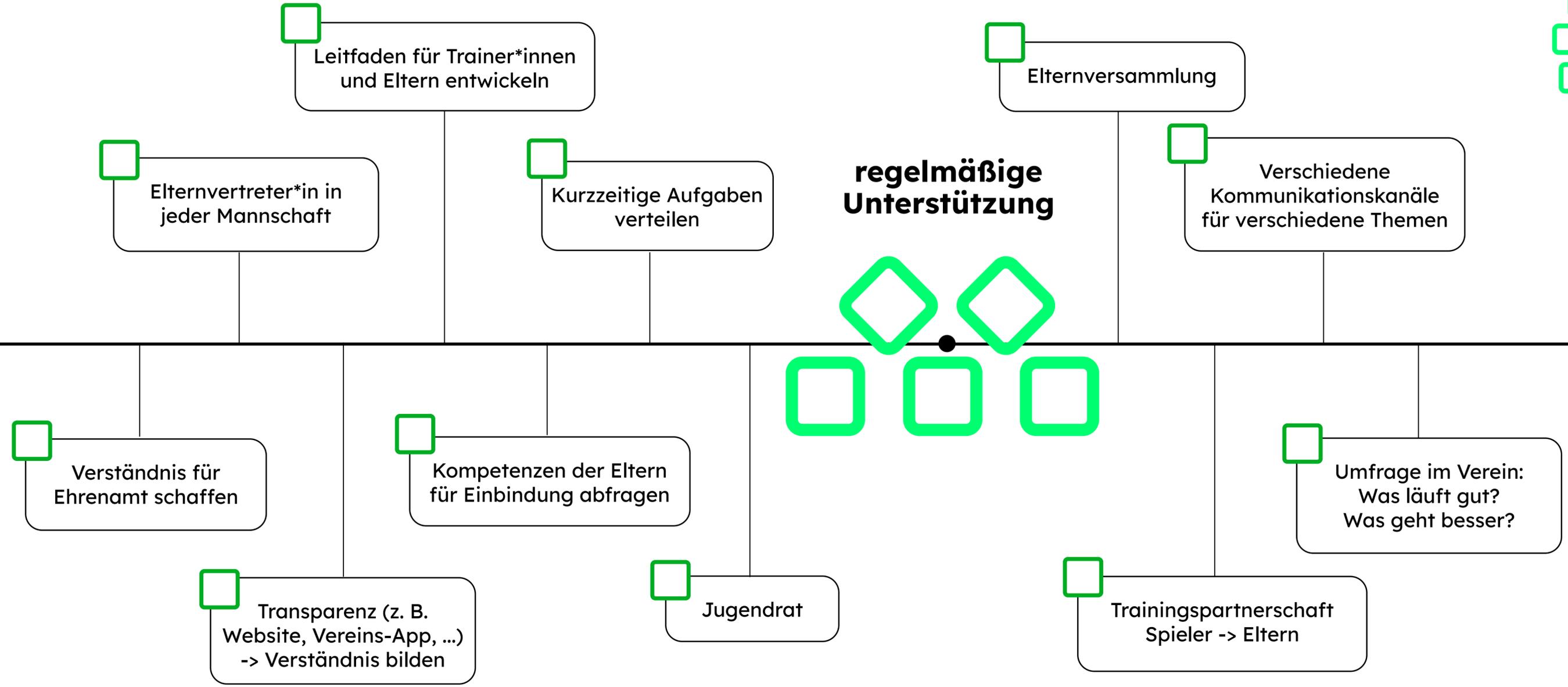
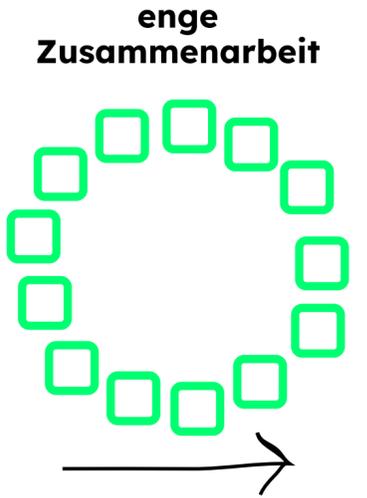
Wähle per Klick auf die grünen Kästen aus, was ihr für euren Verein umsetzen könntet.



# Impulse für mehr Miteinander

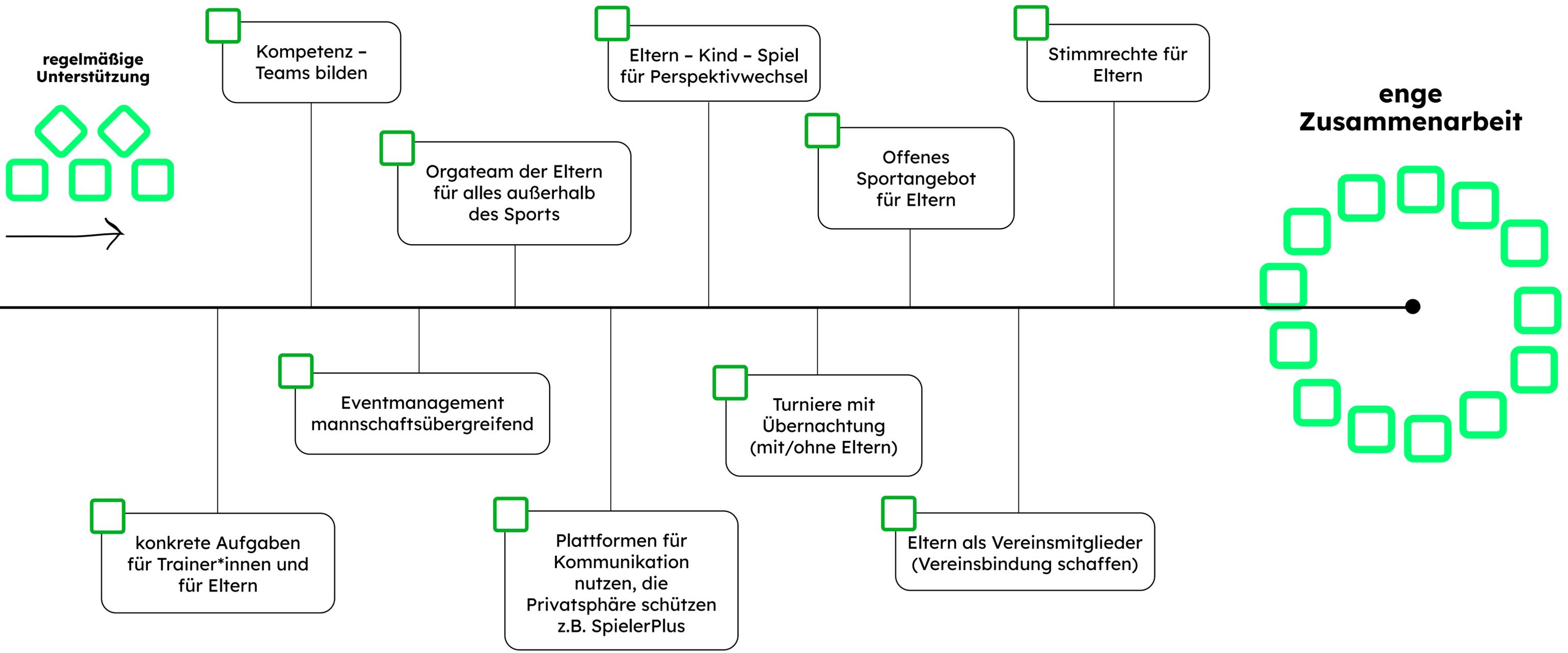
Wähle per Klick auf die grünen Kästchen aus, was ihr für euren Verein umsetzen könntet.

**regelmäßige  
Unterstützung**



# Impulse für noch mehr Miteinander

Wähle per Klick auf die grünen Kästchen aus, was ihr für euren Verein umsetzen könntet.



# Fazit & Reflexion

Setzt euch ggf. zusammen und geht die Impulse und Materialien durch.  
**Wo seht ihr das größte realistische Potenzial für Verbesserung?**  
**Womit wollt ihr anfangen? Habt ihr noch weitere Ideen?**

Größtes Potenzial für Verbesserung, weitere Ideen, damit fangen wir an:

Habt ihr konkrete Ideen/Impulse/  
Erfahrungen/Beispiele o. ä., die ihr mit  
anderen Vereinen teilen möchtet?

Dann macht das gerne!

Schreibt uns eine Mail,  
wir freuen uns über  
Best Practice Beispiele  
etc.

[post@inter-berlin.de](mailto:post@inter-berlin.de)

# Abschluss- veranstaltung

Mit fast 90 Teilnehmenden und prominenten Gästen haben wir unsere Ergebnisse geteilt, diskutiert und wurden Best Practice-Beispiele von der Basis für die Basis gegeben (Video auf der nächsten Seite).

Unser besonderer Dank fürs Kommen geht an Katarina Peranic (DSEE), Andreas Rettig (DFB) und Ewald Lienen (Ex-Profi).

08.11.2024

Veranstaltungsort:  
Sportschule des LSB

## INHALT

**S. 115 Das Panel**

**S. 116 Kernaussagen**

**S. 123 Best Practice-Beispiele**

Klicken, um direkt zur  
jeweiligen Seite zu  
kommen!

# Ehrenamt ~~am Ende~~ mittendrin

## Wie wir den Amateursport stärken können

**Probleme sehen**

**Ursachen unterhalb der Oberfläche verstehen**

... und loslegen!

Eine Veranstaltung des FC Internationale Berlin

in Zusammenarbeit mit **Susanne Amar**, Sportmetropole Berlin, Landessportbund Berlin, Berliner Fußball-Verband, DSEE & Berliner Netzwerk Fußball und Gesellschaft

Ursachen Vorstand  
Ursachen Trainer\*innen  
Ursachen Eltern



Hier klicken,  
um zum Video der  
Abschlussveranstaltung  
zu kommen!

### Trainer\*innen überfordert?

#### Wie wir sie stärken können

**Probleme sehen**

**Ursachen unterhalb der Oberfläche verstehen**

... und loslegen!

Eine Veranstaltung des FC Internationale Berlin

in Zusammenarbeit mit **Susanne Amar**, Sportmetropole Berlin, Landessportbund Berlin, Berliner Fußball-Verband, DSEE & Berliner Netzwerk Fußball und Gesellschaft

„Die Erwartungen an Trainer\*innen sind gestiegen - Organisation, Pädagogik und individuelle Betreuung.“

— Ruth Neils

### Was brauchen Trainer\*innen

... um die Herausforderungen bewältigen und erfolgreich arbeiten zu können?

... eine Unterstützung setzen, die sie nicht überfordert.

# Das Panel



**Tiziana Höll**

Moderatorin und  
Freie Sportjournalistin



**Andreas Rettig**

DFB-Geschäftsführer  
Sport



**Ewald Lienen**

Ex-Profi und  
Trainer



**Katarina Peranić**

Vorständin Deutsche Stiftung  
Engagement und Ehrenamt

## Kernaussagen

“

Die Schärfung von Sozialkompetenzen und der emotionalen Intelligenz bei Trainer\*innen ist enorm wichtig.

Andreas Rettig



# Kernaussagen

Andreas Rettig

- Amateurfußball ist enorm wichtig für die Talentförderung (Breite).
- Trainer\*innen haben auch eine Bildungsrolle und müssen das auch annehmen.
- Trainer\*innen-Entwicklung durch „coach the coach“ -> emotionale Intelligenz fördern
- Trainer\*innen-Talente müssen gefördert werden durch einen Sonderweg, nicht nur durch Nachwuchstleistungszentren (NLZs)
  - Es gibt vom DFB einen „Masterplan“ für die Gewinnung von Trainer\*innen und Schiedsrichter\*innen. Besonders junge Leute für das Ehrenamt gewinnen.
  - Bezüglich des Verhaltens auf den Plätzen müssen Amateurvereine Verantwortung übernehmen, nicht nur dem DFB schreiben
    - Eltern sind keine Trainer, sondern „Spielfeldbegleiter“.

# Kernaussagen

Katarina Peranić

“

**Ehrenamtlichen-Koordination ist  
in Vereinen essenziell und muss  
nicht aus dem Vorstand kommen.**

Katarina Peranić



# Kernaussagen

Katarina Peranić

- Ehrenamt ist das Rückgrat der Gesellschaft.
- Was können wir tun, damit diese Positionen attraktiver werden? Aufgabenpakete schnüren (auf mehrere Menschen verteilen). Verantwortung teilen. Zeitlichen Aufwand splitten.
- Ehrenamts-Koordination als eigene ehrenamtliche Funktion.
- Menschen be-/fragen und daraus gemeinsam Ideen entwickeln.  
Bindung durch Kommunikation, Arbeitsteilung & Management.
- Viele Förderprogramme und Fortbildungen werden nicht genutzt (alle wollen immer das Rad neu erfinden).
- Nachwuchsgewinnung ist überall ein Problem.
- Sport wird immer angefragt (besonders in Krisensituationen).

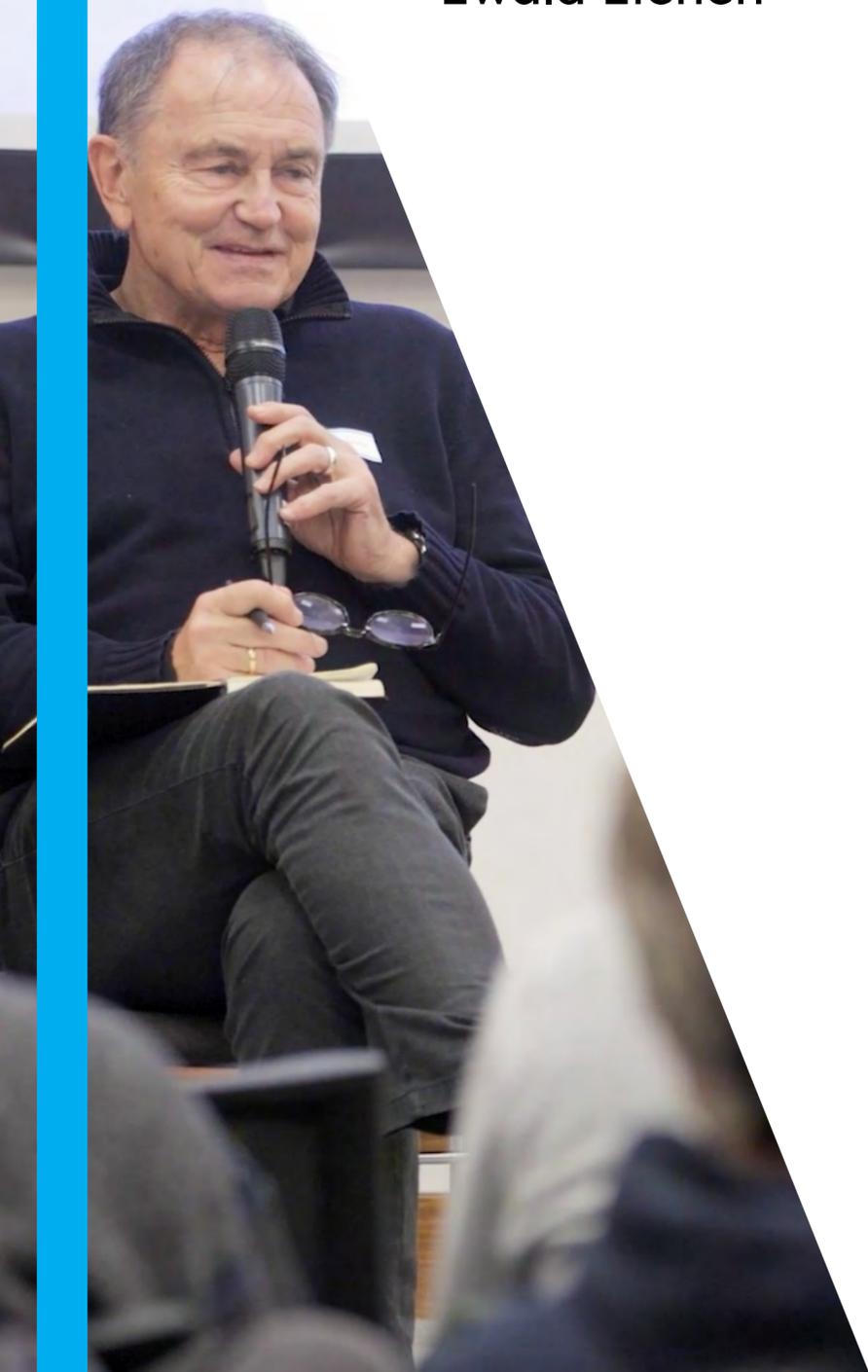
# Kernaussagen

Ewald Lienen

“

Als Trainer musste ich  
erstmal die Kommunikation  
mit den Spielern lernen.

Ewald Lienen



# Kernaussagen

Ewald Lienen

- Ehrenamt in Sportvereinen mit das Wertvollste, was die Gesellschaft zu bieten hat.
- Generell: Die wichtigsten Jobs in Deutschland (z. B. Pflege) werden am schlechtesten bezahlt (und andersrum).
- Kommunikation ist essenziell. Jeder Verein bräuchte dafür eigene „Expert\*innen“.
- Nachwuchsleistungszentren = Trainer\*in ist eigene Karriere wichtiger als Spieler\*innen.
- Gesellschaft entwickelt sich nicht über Strukturen, sondern über Menschen.
- viel kann wegen schlechter Kommunikation kaputt gehen (wie etwas gesagt wird). Man muss das sagen, was man meint (= positiv formulieren).
- Kommunikation muss auf Werten basieren (sonst inhaltslose Hülle).

# Kernaussagen

Ewald Lienen

- Herausforderungen werden nicht kleiner, die Welt wird komplizierter.
- Wir müssen Win-Win Situationen schaffen.
- Sport verkauft sich zu billig.
- Sport muss Lernern sich wichtiger zu nehmen.



# Best Practice-Beispiele von der Basis für die Basis



**Corinna Haack**

Eintracht Falkensee



**Christian Freier**

1. FC Lübars Berlin



**Anton Klischewski**

FC Internationale Berlin

# Best Practice-Beispiel

Corinna Haack

- Bei uns ist Kommunikation das große Thema: „Wie spricht man miteinander? Was schreibt man in einen Chat? Und was klärt man lieber persönlich?“
- Wir haben ein Kommunikationsseminar mit unseren Trainer\*innen und Betreuer\*innen gemacht. Zwei externe Coaches haben uns u. a. aufgezeigt, wie viele unterschiedliche Persönlichkeiten es gibt. Wer ist dominant? Wer ist eher introvertiert? Wer sprudelt voller Ideen? So haben wir gelernt, warum Menschen unterschiedlich mit Dingen umgehen.
- In der Kommunikation mit den Eltern haben wir einige von Susannes Impulsen umgesetzt: die Elternabende und Elternzettel (Infozettel für Eltern). Das kommt sehr gut an. Gerade für Neuanfänger\*innen ist das eine große Hilfe.
- Viele Fragen sind totale Basics: „Welche Schuhe brauchen meine Kinder?“ oder „Trainieren wir auch bei Regen?“. Ja!

[Website Eintracht Falkensee](#)

# Best Practice-Beispiel

Christian Freier

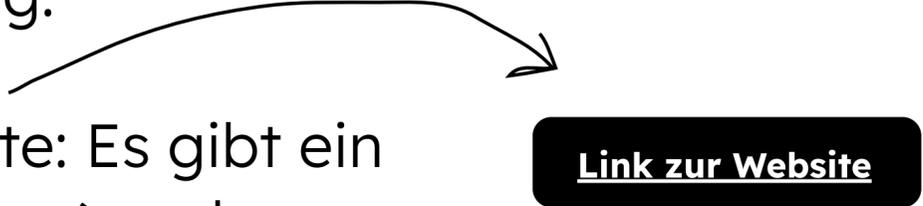
- Interne Kommunikation war problematisch. Die Vereins-App (4 Monate alt) war unsere Lösung. Kommunikation kann dort gruppenspezifisch (z.B. Trainer\*innen, Vorstand, etc.) organisiert werden.
- Wir haben ein Vereinshandbuch, das dort und auf der Website zu finden ist.
- Die Entwicklung der Website und einer App benötigen das technische Know-How. Es gibt allerdings auch Fördermöglichkeiten und Anbieter.
- Bei der App und Social-Media muss sehr auf Datenschutz geachtet werden.
- Zukünftige Projekte sind Werbemöglichkeiten innerhalb der App, eine Sponsorentagung (Netzwerk innerhalb der Sponsoren) und die Möglichkeit des Feedbacks durch eine Mitgliederumfrage in der App.

[Website FC Lübars](#)

# Best Practice-Beispiel

Anton Klischewski

- Wenn es die Kapazitäten hergeben: Online für Ehrenamt und Engagement werben (Website, etc.), aber auch Printmedien (z. B. Flyer) nutzen.
- Regelmäßige Kommunikation und Werbung sind wichtig.
- Bei Inter haben wir konkrete Anzeigen auf der Website: Es gibt ein Engagement-Formular (für regelmäßige Unterstützung) und ein Event-Formular (für einmalige oder sporadische Unterstützung)
- Wichtig: Menschen proaktiv ansprechen, eine Anlaufstelle für Ehrenamtliche haben und auf Ehrenamtliche zugehen: Wie können sie profitieren?
- Als Verein muss man sichtbar sein. Die entscheidende Frage für beide ist: Was will/braucht die andere Seite? -> Eine Win-Win Situation schaffen.
- Wer nicht sagt, dass er Unterstützung braucht, bekommt auch keine.



[Link zur Website](#)

# AUSBLICK



# Handlungsempfehlungen ...

Auf den vorherigen Seiten haben wir Erkenntnisse, Impulse und Ideen zusammengetragen, die das Ehrenamt im Amateurfußball und Breitensport stärken. Ergebnisse, die in den drei bisherigen Veranstaltungen von euch erarbeitet wurden.

Nun gilt es, aus dem gewonnenen Wissen Handlungen zu entwickeln. Für den Einzelnen, für Vereine, Verbände und Organisationen, die aus dem Sport und der engagierten Zivilgesellschaft kommen können.

Wir möchten Handlungsempfehlungen für ALLE aussprechen. Damit wir gemeinsam etwas verändern und uns gegenseitig (unter-)stützen. Die folgenden Impulse haben keinen Anspruch auf Vollständigkeit und dürfen gern weiter gefüllt werden.

Wir freuen uns, wenn ihr eure Erfahrungen mit uns teilt:

[post@inter-berlin.de](mailto:post@inter-berlin.de)

**für ...**

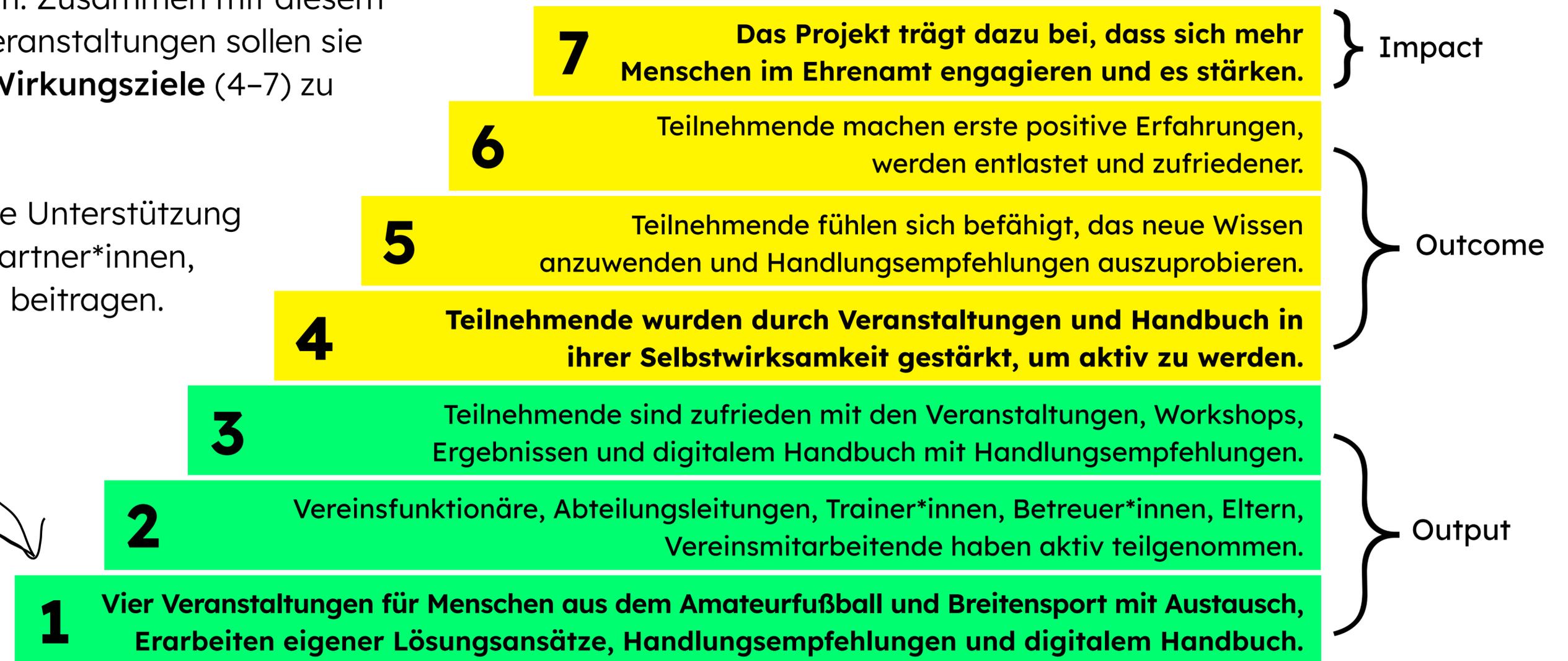
- Institutionen/Organisationen/Verbände**
- Vereine: Ehrenamt/Engagement neu denken**
- die Ehrenamtsfindung & -bindung**
- die Elternarbeit**



# Handlungsempfehlungen in der Wirkungstreppe

All diese Handlungsempfehlungen zahlen auf die Wirkungstreppe ein. Zusammen mit diesem Handbuch und den Veranstaltungen sollen sie dabei helfen, unsere **Wirkungsziele** (4-7) zu erreichen.

Dafür brauchen wir die Unterstützung von euch und vielen Partner\*innen, die alle ihren Teil dazu beitragen.



# Handlungsempfehlungen an Institutionen/Organisationen/Verbände

- Aufklärung über Fördermittel, z. B. Infrastruktur, Personal, Strukturentwicklung
- Hilfe bei Antragsverfahren von Stiftungen, Verbänden & anderen Einrichtungen
- Informationen entsprechend der Zielgruppen aufbereiten
- Beratung, Konzeptentwicklung & Unterstützung bei Sponsorensuche
- Konzepte entwickeln, wie Vereine erreicht/unterstützt werden können
- Anlaufstellen/Ansprechpartner\*innen für Verein/Vorstand
- Anlaufstellen/Ansprechpartner\*innen für Trainer\*innen, Elternarbeit, Ehrenamt
- Bürokratie vereinfachen
- Zusammenarbeit mit externen Expert\*innen
- Angebote für regelmäßige Austauschmöglichkeiten auf allen Ebenen
  - > von Learnings profitieren
  - > Allianzen schaffen (auch ungewöhnliche)
  - > bezahlte Position mit mehreren Vereinen teilen, z. B. Spielbetrieb, Meldewesen
  - > Synergien schaffen
  - > Ressourcen effizient einsetzen

# Handlungsempfehlungen an Vereine: Ehrenamt/Engagement neu denken

- Vereinsphilosophie & Vision auf den Prüfstand stellen
- Ehrenamt für junge Menschen attraktiv machen
- Strukturen für ehrenamtliche Tätigkeiten schaffen
- Aufgaben identifizieren
- Job-Beschreibung & Zeitaufwand benennen
- Aufgaben von Teams/Tandems/Projektgruppen bearbeiten lassen
- Arbeitsprozesse & Entscheidungsprozesse definieren
- Potenzial der Eltern erkennen
- Strukturen & Konzepte entwickeln
- Verschriften von Informationen, Aufgaben, Entscheidungen, Prozesse, Strukturen
- verbindliche Termine
- Konfliktkultur & Deeskalationsstrategien entwickeln, evtl. durch externe Unterstützung
- Fortbildungsmaßnahmen für Trainer\*innen, Funktionäre anbieten

# Handlungsempfehlungen für die Ehrenamtsfindung & -bindung

- Onboarding neuer Mitglieder
- Onboarding neuer junger Trainer\*innen zur Vereinsbindung
- Onboarding Vereinsmitarbeitende, Eltern
- junge Menschen in Leitungspositionen
- Diversität in der Besetzung von Positionen
- Mentorship durch alten Vorstand an jungen nachfolgenden
- Personalsuche gut vorbereiten, z. B. Anforderungsprofil, Persönlichkeit, Auswahlkriterien
- regelmäßige Personalgespräche
- Kommunikationskonzepte entwickeln für z. B. Trainer\*innen, Funktionäre & Eltern
- Kommunikationskanäle und -formate für jeweilige Zielgruppen erstellen/wählen

# Handlungsempfehlungen für die Elternarbeit (1/2)

- Eltern als Partner\*innen anerkennen
- Verhalten der Eltern verstehen
- Aufklärung der Eltern zu Vereinsarbeit, Unterstützung, Ehrenamt
- Aufklärung der Eltern zum Sport, z. B. Basiswissen, Leistungsanspruch
- Konzept für Zusammenarbeit entwickeln
- Informationskonzept erstellen, z. B. Elternseite, Handout
- Aufgaben identifizieren & erklären, z. B. Zeitrahmen, Inhalte
- Kompetenzen der Eltern erfragen & einbinden
- Konfliktkultur & Deeskalationsstrategien entwickeln, evtl. durch externe Unterstützung

# Handlungsempfehlungen für die Elternarbeit (2/2)

- Anforderungen transparent machen
- beidseitige Erwartungshaltungen klären
- Arbeitsgruppen erstellen, z. B. Turniere
- regelmäßiger Austausch, z. B. Elternabend /-gespräch
- Fortbildungen zur Elternarbeit für Trainer\*innen, Jugendleitungen
- Offenheit für Veränderungen

# Linksammlung: Infos und Wissen zum Ehrenamt

Anklicken um  
Links zu öffnen!

[Kontaktdaten der Landesehrenamtsbeauftragten](#)

[#Ehrenamtistunbezahlbar - Film des DFB \(mit Zahlen\) zum Ehrenamt](#)

[Präsentation mit Zahlen zum Ehrenamt vom DFB](#)

[Mitglieder der Kommission Ehrenamt \(DFB\)](#)

[Info-Broschüre: Ehrenamt & Freiwilliges Engagement im Sport \(DOSB\)](#)

[Erfolgsgeschichten und Methoden für eine effektive  
Vorstandsförderung im Sportverein \(DOSB\)](#)

[Erfolgsgeschichten und Methoden für eine effektive Vorstands-  
förderung im Sportverein: Kurzübersicht der Tandemprojekte \(DOSB\)](#)

[Handbuch: Erkenntnisse DOSB: Weiterentwicklung  
Vorstandsarbeit & Gewinnung Ehrenamtliche](#)

[Überblick über die aktuelle Situation des Ehrenamtes im Breitensport  
\(2024\) \(Deutscher Bundestag\)](#)

[Informationen zum Ehrenamt \(DOSB\) in leichter Sprache](#)

[ZiviZ-SURVEY 2023 Zivilgesellschaftliche Organisationen im Wandel –  
Gestaltungspotenziale erkennen. Resilienz und Vielfalt stärken.](#)

[Zivilgesellschaft in Krisenzeiten: Politisch aktiv mit geschwächten  
Fundamenten \(Erste Befunde des ZiviZ-Survey 2023\)](#)

[Übersicht über die aktuellen Veröffentlichungen von ZiviZ \(2024\)](#)

[Engagementförderung für Menschen mit erschwerten Zugängen](#)

[Digitales Ehrenamt im Sport – Evolution oder Revolution?](#)

[Projekte zum Thema Sexualisierte und interpersonale Gewalt im Sport](#)

# Linksammlung: Inspiration & Impulse

**Engagementstrategie des Bundes (DOSB)**

**(Steuer-) rechtliche Denkanstöße und Impulse zur Stärkung des gemeinnützigen Sports**

**Wichtige Impulse und Motive zum Ehrenamt und freiwilliges Engagement (DBS)**

**Anschauliches Handbuch zum Ehrenamt des LSB (PDF)**

**Impulse für die Engagementforschung und -förderung (ZiviZ, 2024)**

**Erfahrungen von sozial benachteiligten Menschen im ehrenamtlichen Engagement – Was können Organisationen für die Förderung des Engagements daraus lernen?**

**Seminar-Reihe #EngagiertGeforscht: Videos zu Wissen/ Unterstützung im Ehrenamt**

**Hartplatzhelden Artikel „Was man alles mit dem Geld von Nike machen könnte“**

**Website Fever Pit'ch: Unabhängiger Journalismus mit Kolumnen zum Fußball**

**Digitaler Werkzeugkasten auf dem Weg zu einer erfolgreichen Digitalisierung des Vereins (PDF)**

# Linksammlung:

## Infos & Unterstützungsangebote

Die passende Förderung finden: Datenbank-Suche der DSEE

Coaching-Programm von Klubtalent: professionelle Unterstützung

Susanne Amar: Coaching und vielfältige Unterstützung für Vereine

Stiftungssuche: Suche nach Stiftungen und Dienstleistern für Stiftungen

Website der DSEE: Deutsche Stiftung für Engagement und Ehrenamt

Website der DFL Stiftung

ZiviZ: vernetzen, analysieren und beraten Zivilgesellschaften

## Mitmachen/Fortbildungen

Registrieren und Mitmachen: Umfrage- und Beteiligungstool (DFB)

Zertifikatstudiengang: Sportdirektor\*in im Nachwuchsleistungs- & Amateurfußball

Schutzkonzepte in der ehrenamtlichen Arbeit mit Kindern und Jugendlichen (Online-Lernplattform)

Weiterbildungsstudium zu Nachhaltigkeit im Sport

# Bildnachweis

## Fotoarchiv FC Internationale

S. 1, 5, 6, 8, 12, 15, 17, 18, 21, 23, 25, 31, 33, 45, 47, 48, 54, 55, 56, 63, 64, 66, 68, 76, 92, 93, 94, 96, 97, 102, 113, 116, 125, 137

## Pia Henkel

S. 6, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 61, 91, 95

## Loredana Zafisambondaoky

S. 16, 34, 43, 44, 69, 70, 71, 72, 73, 74, 75, 76, 86, 90, 91, 115

## Christian Schneider

S. 119, 120, 121, 122, 123, 124, 125, 128, 129, 130, 131

## Ludwig Götze (Videos)

S. 20, 22, 24

## Depositotos@Hackman

S. 89, 99

## Fotolia@vallejo123

S.100

## Katarina Peranić (privat)

S. 114

## IMAGO/Sven Simon

S. 114

## Benjamin Jenak

117, 122, 123

## dpa

114



# DANKSAGUNG

Wir bedanken uns bei allen Menschen, die uns auf unserer Reise unterstützt und Input geliefert haben, ganz besonders bei den vielen Engagierten aus den Vereinen. Unser Dank geht ebenso an alle Expertinnen und Experten, die Inhalte beigesteuert und mit uns diskutiert haben. Die vielen prominenten Speaker\*innen haben die Veranstaltungsreihe aufgewertet und den Menschen an der Basis ihre Ehre erwiesen. Das ist nicht selbstverständlich und soll hier ausdrücklich gewürdigt werden.

Ohne unsere Partner hätten wir das Konzept zur Stärkung des Ehrenamts im Sport nicht umsetzen können. Sie haben uns geholfen, den nötigen Rahmen und die nötigen Spielräume zu schaffen. Insbesondere bedanken wir uns bei der hervorragenden Unterstützung durch das Team der Sportschule des Landessportbundes Berlin, das immer freundlich, kompetent und hilfsbereit war.

Der Dank geht auch an diese Organisationen: Berliner Fußball-Verband, DFB, Landessportbund Berlin, Senatsverwaltung für Inneres und Sport (Host City Berlin), die Deutsche Stiftung Engagement und Ehrenamt, das Berliner Netzwerk Fußball & Gesellschaft und natürlich an den FC Internationale Berlin.

Wir würden uns freuen, wenn wir auch künftig eng zusammenarbeiten könnten, damit wir auf dem bisher Geschaffenen aufbauen. Nur so können wir das Ehrenamt im Breitensport gemeinsam stärken und unterstützen.

Abschließend danken wir Lea Gleisberg für dieses großartige interaktive Handbuch, Tiziana für die Moderation, Alessandro, Lore, Emma, Christian, Anton, Franziska, den BFV-Sportstudenten, Frederic, Klaus, Christian H., Ralf, Elina, dem Cateringservice UBS und allen, die alle am Gelingen mitgewirkt haben.

*Susanne Amar und Gerd Thomas*

# Copyright

©Gerd Thomas & Susanne Amar  
Gestaltungskonzept & Design: Lea Gleisberg

Alle Rechte vorbehalten.

Vollständige oder auszugsweise Reproduktion,  
gleich welcher Form, Vervielfältigung und  
Weitergabe der Vervielfältigungen nur mit  
schriftlicher Genehmigung der Herausgeber\*innen.



“

Als jahrelange, ehemalige Inter-Spielerin und Mitglied der Nachhaltigkeits-AG, habe ich mich über dieses Projekt besonders gefreut! Vielen lieben Dank Gerd und Susanne für die produktive und wertschätzende Zusammenarbeit!

