

Mit Rückendeckung zum Ziel

BERATUNG BIETEN, ZUKUNFT GESTALTEN!



Dokumentation

Die Zukunft bewegt sich -
Wir bewegen uns mit!



16.11.2019 ConventGarten Rendsburg

Inhalt

04

Programmablauf

06

Begrüßung/Kurzreferat

20

Workshop 1 & 6

Den Verein/Verband
zukunftsfristig aufstellen



28

Workshop 2
Lebenszyklus des
ehrenamtlichen
Engagements

38

Workshop 3 & 8
Zusammenarbeit im
Verein/Verband neu
denken

46

Workshop 4
Projektmanagement
in kleinen
Vereinen/Verbänden



50

Workshop 5
Methodenvielfalt

58

Workshop 7
Change Management

60

Workshop 9
Moderation



64

Workshop 10
Systemisches
Ressourcen-
management SRM©

68

Impressum

04

•

Programmablauf

**Kommunikations- und
Arbeitstagung
„Die Zukunft bewegt sich –
Wir bewegen uns mit!“**

Ablauf...

09.00 – 09.30 Uhr	ANKOMMEN, CHECK-IN
09.30 – 10.25 Uhr	BEGRÜßUNG Bernd Küpperbusch (Vizepräsident Landessportverband SH)
	KURZREFERAT Kristina Lorenzen & Julian Brede (Projektleitung „Mit Rückendeckung zum Ziel – Beratung bieten, Zukunft gestalten!“)
10.25 – 10.45 Uhr	PAUSE
10.45 – 13.00 Uhr	WORKSHOPS - PHASE 1
13.00 – 14.00 Uhr	MITTAGSPAUSE
14.00 – 14.15 Uhr	ENERGIZER
14.15 – 16.30 Uhr	WORKSHOPS - PHASE 2
16.30 – 17.00 Uhr	ABSCHLUSS, MARKTPLATZ
17.00 Uhr	ENDE

Mit Rückendeckung zum Ziel

BERATUNG BIETEN, ZUKUNFT GESTALTEN!



06

Begrüßung/ Kurzreferat

Bernd Küpperbusch
Vizepräsident Landessportverband SH

Kristina Lorenzen & Julian Brede
Projektleitung "Mit Rückendeckung zum Ziel -
Beratung bieten, Zukunft gestalten!"

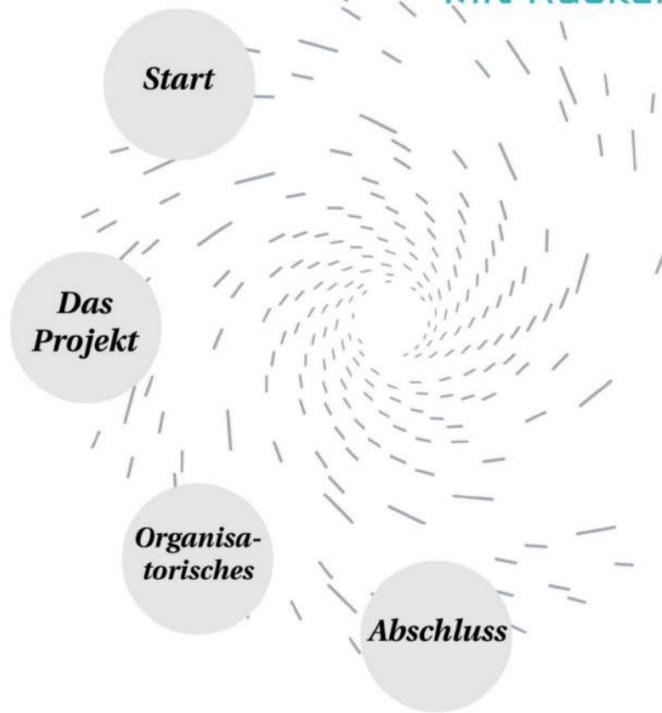


bestehend aus
weiteren Vereinsmitgliedern



Mit Rückendeckung zum Ziel

BERATUNG BIETEN, ZUKUNFT GESTALTEN!



**Die Zukunft bewegt sich -
Wir bewegen uns mit!**

1.

Herzlich Willkommen

zur Kommunikations- und Arbeitstagung
"Die Zukunft bewegt sich - Wir bewegen uns mit!"

Schön, dass SIE da sind!

Beginn: 09:30 Uhr



Begrüßung

2.



3.

Mit Rückendeckung zum Ziel
BERATUNG BIETEN, ZUKUNFT GESTALTEN!

Start
Das Projekt
Organisatorisches
Abschluss

**Die Zukunft bewegt sich -
Wir bewegen uns mit!**

LSV
Sport - bei uns ganz oben!
Landessportverband Schleswig-Holstein

4.



5.



6.

Beratung

Was ist eigentlich Beratung?

„Eine mehr oder weniger formelle Beziehung einer ratsuchenden mit einer ratgebenden Person.“

Fachberatung (Wissensberatung)

Verantwortung für die Lösung liegt bei der*dem Berater*in.

Verantwortung für den Prozess oder das Verfahren liegt bei der ratsuchenden Person.

Stil ist geprägt durch

- Impuls
- Input
- Empfehlung/ Ratschlag/Dozieren
- Expert*innenwissen

**Prozess-
beratung**

**Prozess-
beratung im
LSV**

7.

Prozessberatung

Verantwortung für die Lösung liegt zum größten Teil bei der ratsuchenden Person selbst.

Verantwortung für den Prozess liegt zum größten Teil bei der*dem Berater*in.

Stil ist geprägt durch

- Partnerschaft/Dialog
- (Selbst-)Reflexion beider Akteur*innen
- Transparenz
- Ausprobieren (Try and Error)

8.



Link zum Video:

A purple square containing the YouTube logo, which consists of the word "You" in white above the word "Tube" in white on a purple rounded rectangle background.

Fallbeispiel

Ausgangssituation:

Einspartenverein
82 Mitglieder
Ehrenamtlicher Vorstand
Personeller Wechsel innerhalb des Vorstandes
Mehr jüngere Personen sollen miteingebunden werden
Ziel: Zukunftsperspektive des Vereins sichern

Vorgehensweise:

Erstgespräch
Durchführung von 3 Workshops á 120 Minuten
Bildung einer Arbeitsgruppe bestehend aus
Vorstandsmitgliedern und weiteren Vereinsmitgliedern

11.

Was ist der Mehrwert für den Verein/Verband?

Findung und Erarbeitung von Lösungen, die nachhaltig sind
Einbringen eigener Ideen, Potenziale und Ressourcen
Lernt etwas Neues über sich (Team/Organisation)
Arbeit mit Berater*in auf Augenhöhe
Kennt im Nachgang nicht nur die Lösung, sondern auch den
Prozess/Verfahren, wie man zur Lösung gelangt ist

12.

Ausblick



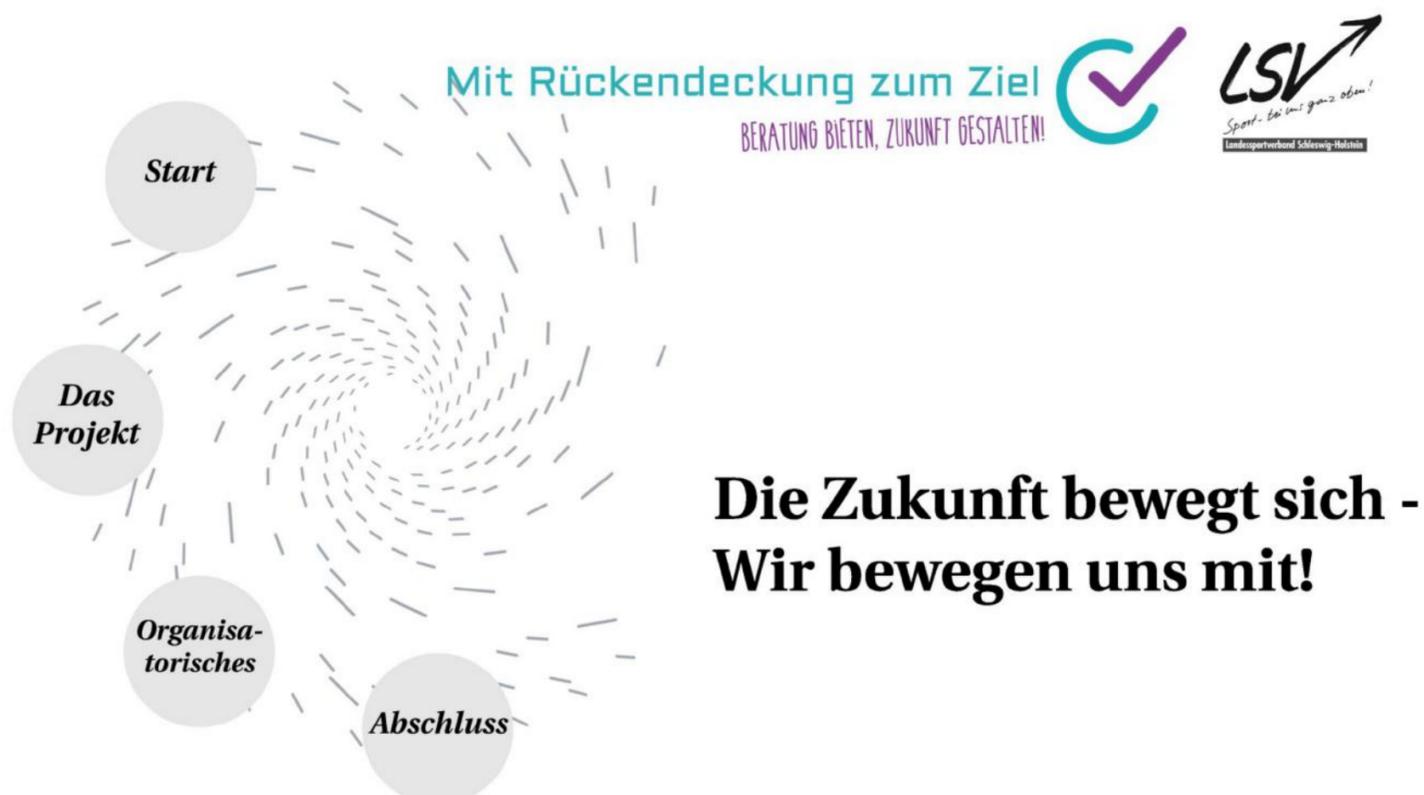
Erneuter Fördereintrag eingereicht

Kommende Projektphase von 2020 - 2024

Durchführung einer weiteren Qualifizierungsreihe

- Umfasst 6 Module (2 Module in 2020 und 4 in 2021)
- Zeitlicher Umfang 1 Jahr
- Start voraussichtlich 3. Quartal 2020

13.



14.



15.

10:45 - 13:00 Uhr

Workshopphase 1

- 1** **Den Verein/Verband zukunftsfähig aufstellen**
(Karsten Weiß, Coaching & Consulting)
Raum **Gildezimmer**
- 2** **Lebenszyklus des ehrenamtlichen Engagements**
(Jan-Christian Theobald, Stork Kassel GmbH)
Raum **Restaurant**
- 3** **Zusammenarbeit im Verein/Verband neu denken**
(Falk Golinsky, Beratung und Training)
Raum **kleiner Festsaal**
- 4** **Projektmanagement in kleinen Vereinen/Verbänden**
(Till Stromeyer & Paul Räuber,
Netzwerk für Demokratie und Courage)
Raum **Brasserie**
- 5** **Methodenvielfalt**
(Josephine Aukstien, Sportjugend SH)
Raum **Bistro**

16.

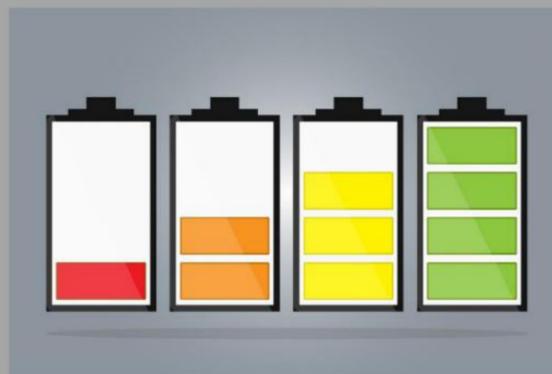
Mittagspause

Im Foyer



13:00 - 14:00 Uhr

Energizer



Johanna Katschke
Landessportverband SH e.V.

14:00 - 14:15 Uhr

Workshopphase 2

- 6** **Den Verein/Verband zukunftsfähig aufstellen**
(Karsten Weiß, Coaching & Consulting)
Raum **Gildezimmer**
- 7** **Change Management (fällt leider aus)**
(Jan-Christian Theobald, Stork Kassel GmbH)
- 8** **Zusammenarbeit im Verein/Verband neu denken**
(Falk Golinsky, Beratung und Training)
Raum **kleiner Festsaal**
- 9** **Moderation**
(Till Stromeyer & Paul Räuber,
Netzwerk für Demokratie und Courage)
Raum **Brasserie**
- 10** **Systemisches Ressourcenmanagement SRM©**
(Nadine Rücker, AMSONA Coaching und Beratung)
Raum **Bistro**

14:15 - 16:30 Uhr

19.



20.

Abschluss/Marktplatz

Sie interessieren sich für
eine Prozessberatung?

Sie möchten noch mehr
Informationen erhalten?

Sie möchten einfach noch
ein bisschen quatschen?



**Unsere ProTIS und wir freuen uns, mit Ihnen
auf dem Marktplatz ins Gespräch zu kommen!**

20

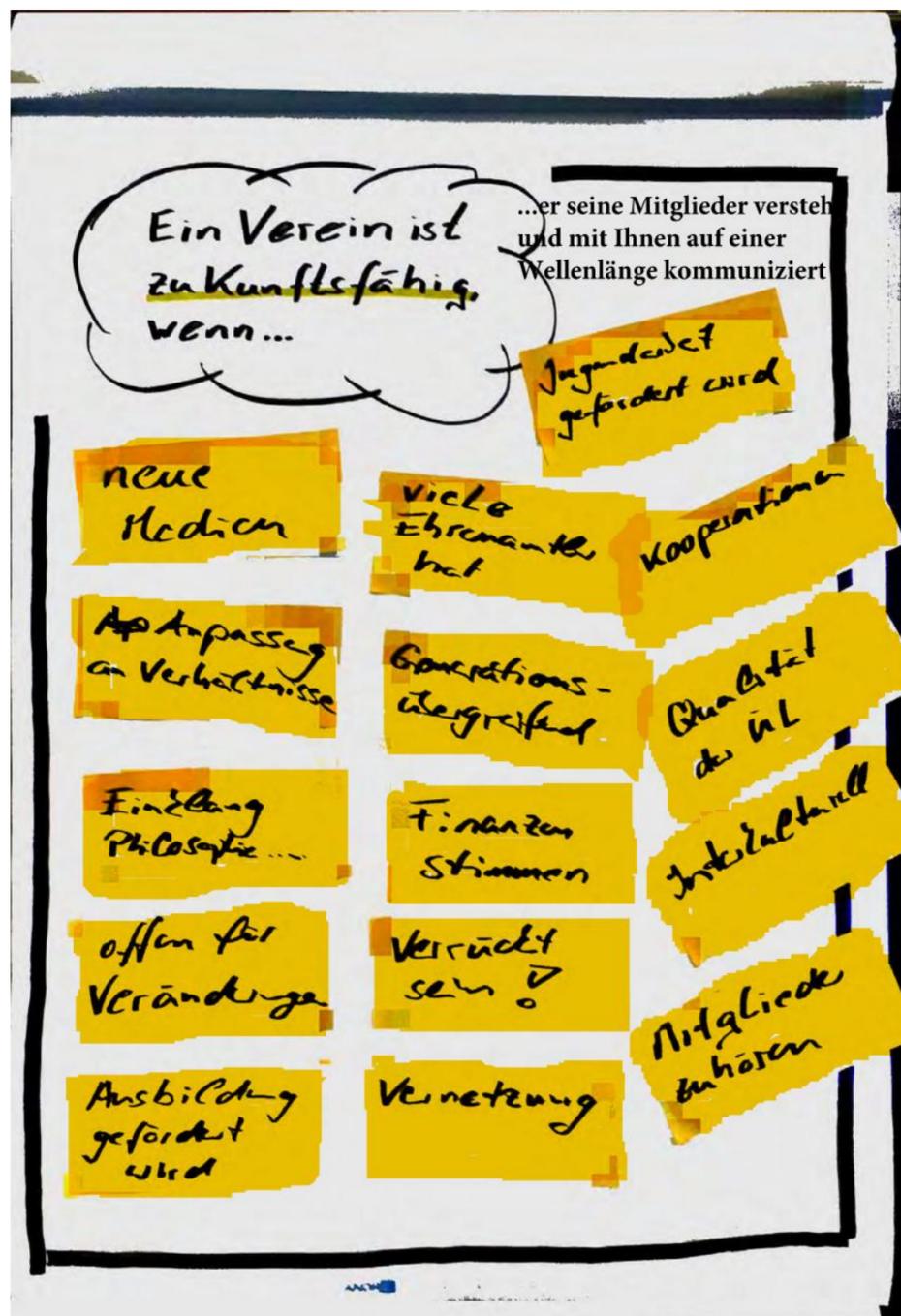
•

Workshop 1 & 6

Den Verein/Verband zukunftsfähig aufstellen
Karsten Weiß, Coaching & Consulting

Vereine und Verbände stehen heute vor neuen Herausforderungen. Das Freizeitverhalten hat sich geändert, die Angebote sind reichhaltiger geworden und die Informationen werden fast ausschließlich auf digitalen Wegen beschafft.

Vereine/Verbände müssen sich diesen Veränderungen stellen und ihre Strukturen, Kommunikationskanäle und Angebote anpassen. In diesem Workshop werden wir gemeinsam Instrumente erarbeiten, die Vereine in die Lage versetzen, sich zukunftsfähig aufzustellen. Durch konkrete Beispiele aus Ihrer Praxis werden die Ergebnisse anschaulich und umsetzbar.



Agenda

Vision/Ziel

Menschen

Kommunikation
Digitalisierung

Strukturen

Umsetzung

Fazit

Wir sind dadurch erfolgreich,
dass wir uns im Leben oder
im Krieg oder wo auch immer
ein einzelnes beherrschendes
Ziel setzen, und diesem
Ziel alle anderen
Überlegungen unterordnen.

Dwight D Eisenhower

Nur wer sein Ziel
kennt, findet den
Weg

Laozi

Vision/Ziel

Anspruch
gut machen

pragmatisch

Stärken
sammeln

Zeit nehmen

verdichten
↳ wenige Sätze

Zukunft
5-10 Jahre

im Team

Eine Vision ist eine Vorstellung davon, wie ein Verein in der Zukunft aussehen soll. Sie beschreibt langfristig gesehen den Sinn und gibt die Richtung der Entwicklung vor.

Das ist Klaus

- 4 Gruppen
- 15 Minuten



... Mitglied
... Übungsleiter

- mag / freut sich über
- will / hätte gern
- ↳ ärgert sich über
- ↳ möchte auf keinen Fall

Herzberg

□ Zufrieden - Motivatoren

- ↳ Anerkennung
- ↳ Verantwortung
- ↳ Entwicklungsmögl.
- ↳ Freiräume

□ Unzufrieden - Hygienefaktoren

- ↳ Führungsstil
- ↳ Beziehungen
- ↳ Status
- ↳ Gehalt

neues
Mitglied

hochwertiges
Angebot

zufriedenes
Mitglied

begeistertes
Mitglied

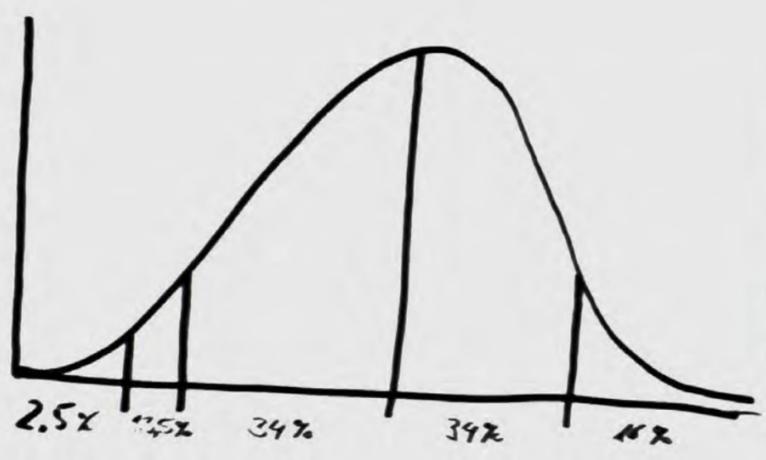
motivierter
Ehrenanler

Realität < Erwartung = unzufrieden

Realität = Erwartung = zufrieden

Realität > Erwartung = begeistert

Innovationszyklus nach Rogers



- Innovatoren
- frühe Anwender
- frühe Mehrheit
- späte Mehrheit
- Nachzügler

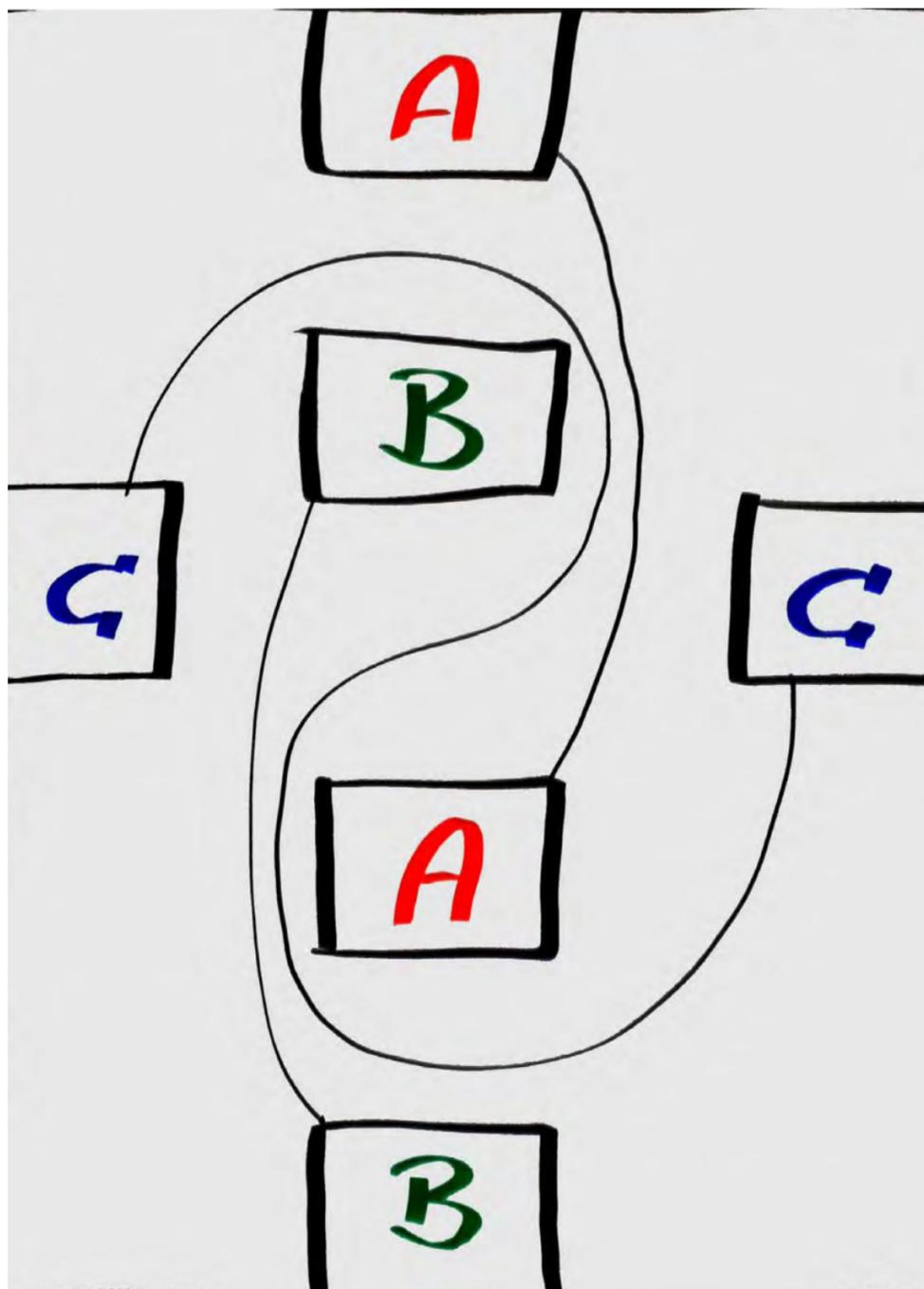
Verknüpfte Kommunikationskanäle

Facebook

→ Link Website

Online Anmeldung

Mail
↳ Link



28



Workshop 2

Lebenszyklus des ehrenamtlichen Engagements
Jan-Christian Theobald, Stork Kassel GmbH

In diesem Workshop wird das Lebenszyklusmodell des ehrenamtlichen Engagements vorgestellt. Was verbirgt sich genau dahinter und wie können Vereine und Verbände mit diesem Modell arbeiten und folgende zukunftsweisende Fragen beantworten: Welche Auswirkungen hat das ehrenamtliche Engagement heute und zukünftig auf den organisierten Sport? Wie können Vereine und Verbände das Modell zur eigenen Standortbestimmung nutzen? Wie kann das Modell konkret in meiner Organisation Mehrwerte bieten? Welche Bedeutung ergibt sich gesamtpolitisch?

Weitere Fragen der Teilnehmenden zum Thema werden beantwortet. In einer interaktiven Phase lernen Sie die Formen, Motive und den Nutzen ehrenamtlichen Engagements kennen. Anhand der zentralen Herausforderung Mitarbeitergewinnung und -bindung erleben Sie den Zyklus des ehrenamtlichen Engagements. Exemplarisch wird der Ablauf einer "Ehrenamtsberatung" mit Hilfe des Lebenszyklusmodells an einem konkreten Fallbeispiel vorgestellt, eben aus der Praxis - für die Praxis.

Thema: **Lebenszyklus des ehrenamtlichen Engagements**

Konzeption & Copyright Jan-Chr. Theobald

Tel. : 0178/7808339

storkkassel@googlemail.com

1

Warum überhaupt „systematische Ehrenamtsengagement“?

2

Ehrenamtliches Engagement in Deutschland...

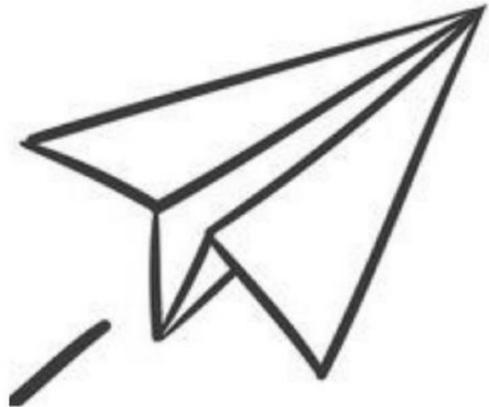


Ehrenamtliches Engagement in Deutschland im Aufwind



1. EHRENAMTLICHES ENGAGEMENT STEIGT NACHWEISBAR

1999	34 Prozent der Bevölkerung
2009	36 Prozent der Bevölkerung
2014	43,6 Prozent der Bevölkerung

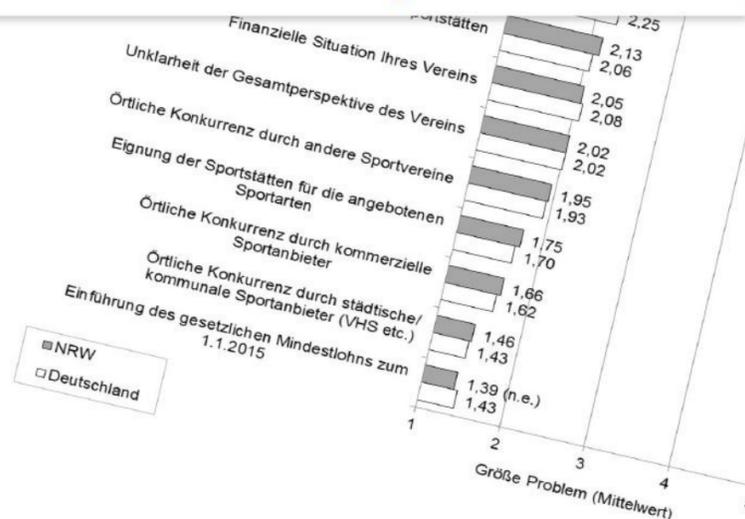


und 2. DIE BEREITSCHAFT, SICH ZU ENGAGIEREN STEIGT (laut deutschem Freiwilligensurvey 2014)

Standortbestimmung: Situation des Ehrenamts im Sport



Bindung und Gewinnung von Ehrenamtlichen: Das existenzielle Problem der Sportvereine



Standortbestimmung: Situation des Ehrenamts im Sport

- ➔ gesellschaftliche Rahmenbedingungen
- ➔ Anforderungen nehmen zu
- ➔ Überalterung
- ➔ kaum junge Menschen und Frauen in ehrenamtlichen Leitungsfunktionen
- ➔ veraltete Vereins- und Organisationsstrukturen
- ➔ neben dem „alten“ Ehrenamtsverständnis entwickelt sich ein „neues“ Ehrenamtsverständnis

Standortbestimmung: Situation des Ehrenamts im Sport

	Altes Ehrenamt	Neues Ehrenamt
Zugang	Tradition Eltern Ehre	Biograph Passung (neue) Lebensphase
Motive	Status Pflicht Altruismus	neue Wege sich selbst entwickeln Gestaltungsmöglichkeit Spaß Vielfalt
Organisation	hierarchisch feste Strukturen	Mitbestimmung demokratisch flexibel
Dauer	immer lange	vorübergehend, kurzfristig, punktuell zeitlich befristete Projektarbeit
Sinn	soz. Stellung Tradition bewahren	Umgang mit Menschen Gemeinschaft Für seinen Lebenslauf etwas machen Erfahrungen weiter geben wollen

Lebenszyklus des ehrenamtlichen Engagements

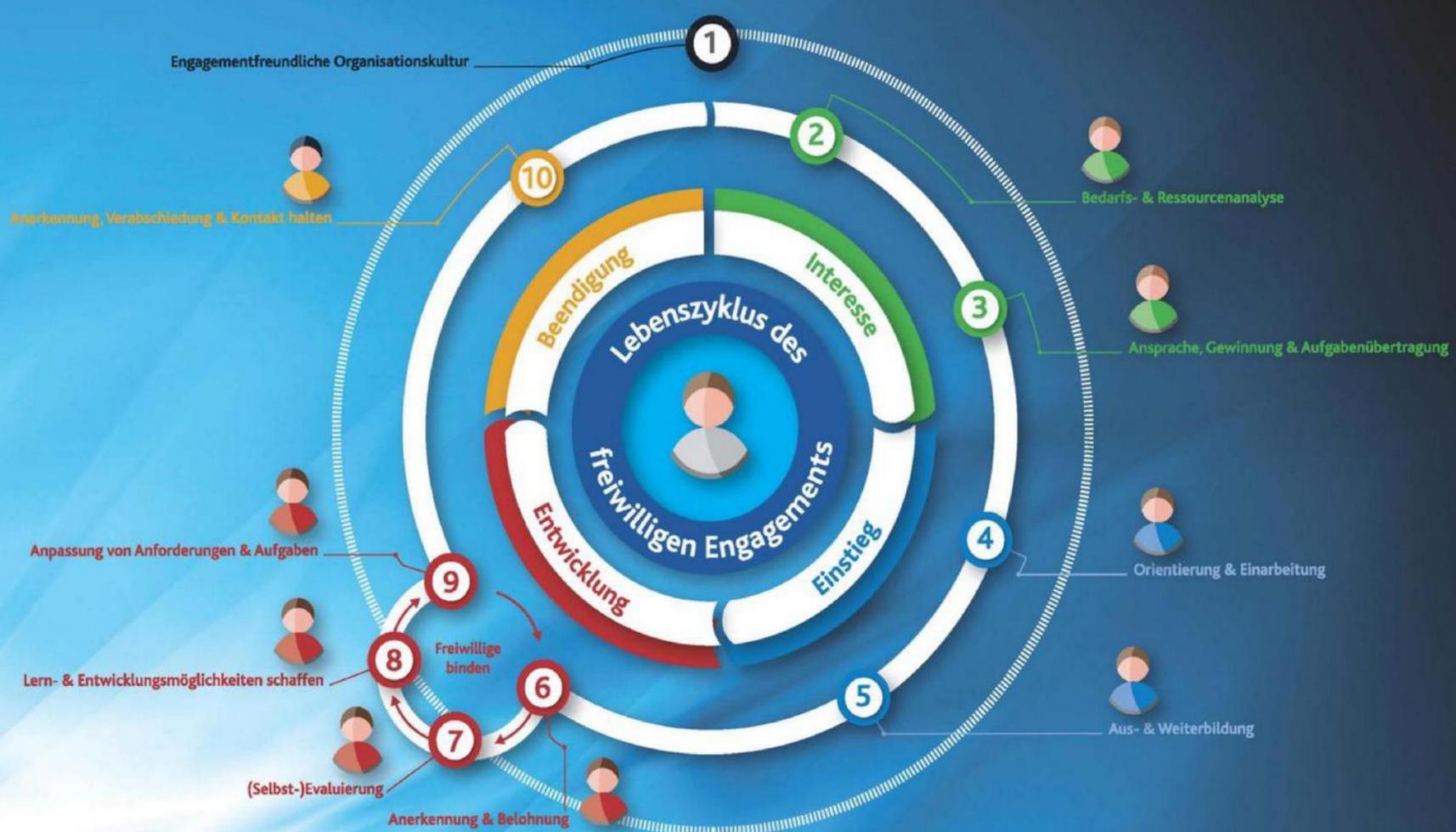
Lebenszyklus des ehrenamtlichen Engagements

„Systematisches Ehrenamts-Management“?

- ➔ Ehrenamtsfreundliche Organisationskultur
- ➔ Analyse: Wen Wann für Was?
- ➔ Konkrete individuelle Ansprache
 - Gewinnung
 - Bewusste Aufgabenübertragung
- ➔ Einarbeitung/Begleitung/Orientierung
- ➔ Aus- und Weiterbildung
- ➔ Freiwillige binden
 - Anerkennung der Arbeit
 - Anpassung von Anforderungen und Aufgaben
- ➔ Wertschätzende Verabschiedung + Kontakt halten



Lebenszyklus des ehrenamtlichen Engagements

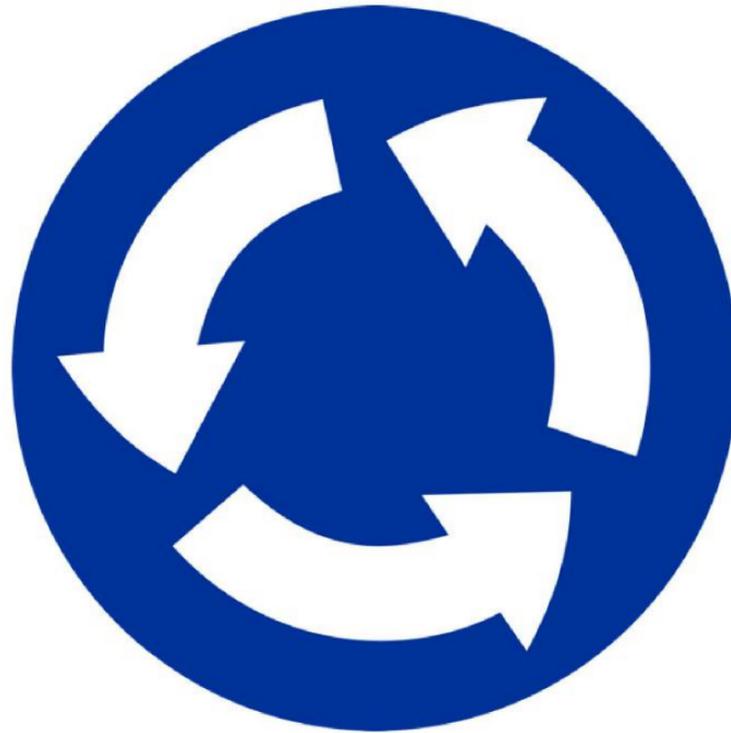


Ziele der Kurzanalyse



Blick auf Ist-Zustand

Grundlage für Vereinsentwicklung



Evaluationsmöglichkeit für Veränderungen

Auswertung der Kurzanalyse



Halte die Ergebnisse der Kurzanalyse, die Verbesserungspotentiale und die geplanten Maßnahmen in einem Dokument fest!



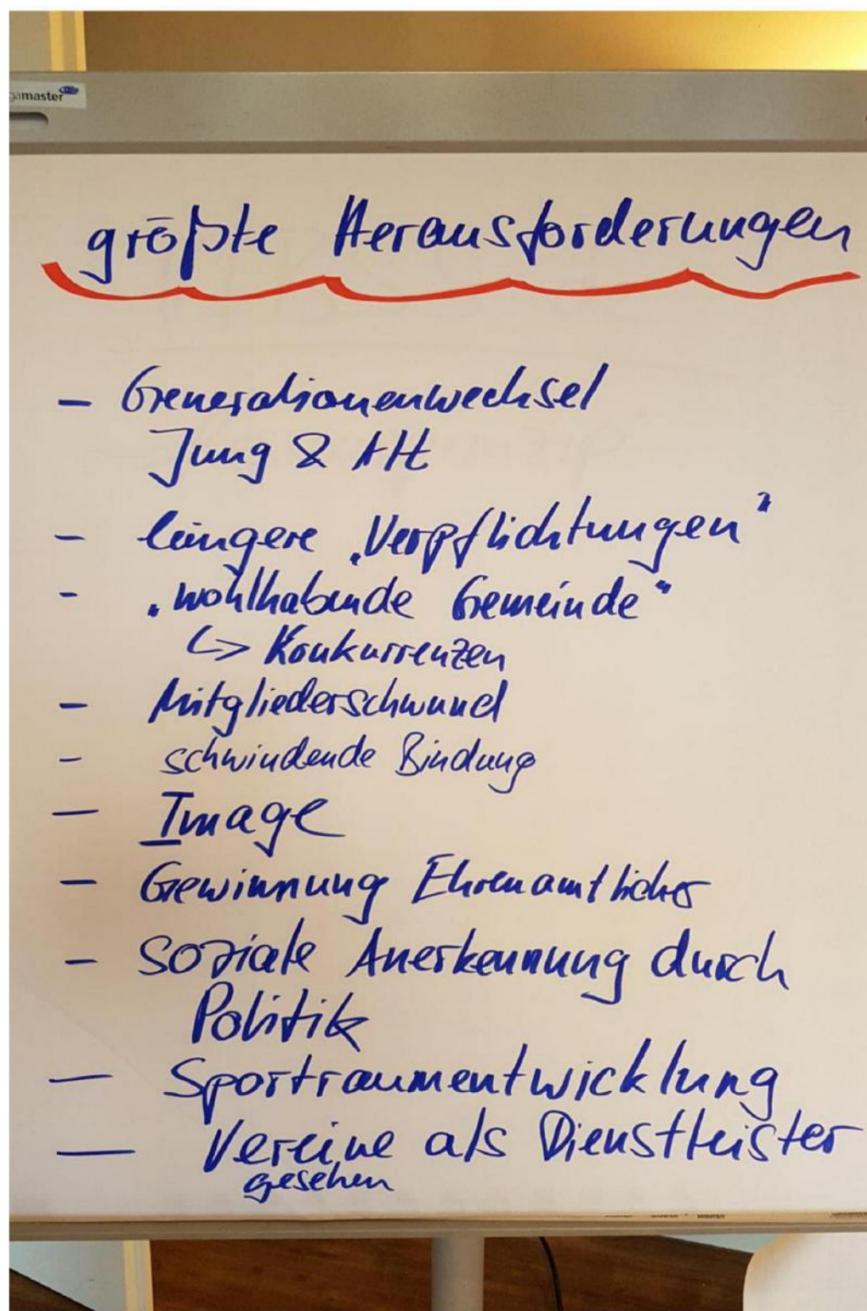
Welche tief hängenden Früchte gibt es?

Welche längerfristige Vorhaben lassen sich erkennen und umsetzen?



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Anlage Fotoprotokoll



Rückmeldungen
Teilnehmerabfrage

<u>Name & Funktion</u>	<u>Verein</u>	<u>Sporten/Abt.</u>	<u>Mgl.</u>
Johanna ehem. Abt.-L. Volleyball	SV Groß- Hansdorf	~ 13 Abt.	~ < 2000
Elke (Präsidentin)	Großfelab Kitzeber	1	~ 850 (100 Jugendl.)
Kevin (2. Vors.)	Schützenves. Wilhelm-Tell	2	70
Fabian (2. Vors.)	Angelsverein	1	320 (65 Jg.)
Kai-Uwe (1. Vors.)	TV Lohoe	5	~ 1500
Frank (6F hauptberuf)	Rlan-Weiß 96 Schnefeld	17	3000
Andreas (1. Vors.)	EMTV (Echmufelder)	11	2000 (45% Jugendl.)

Rückmeldungen
Teilnehmerabfrage

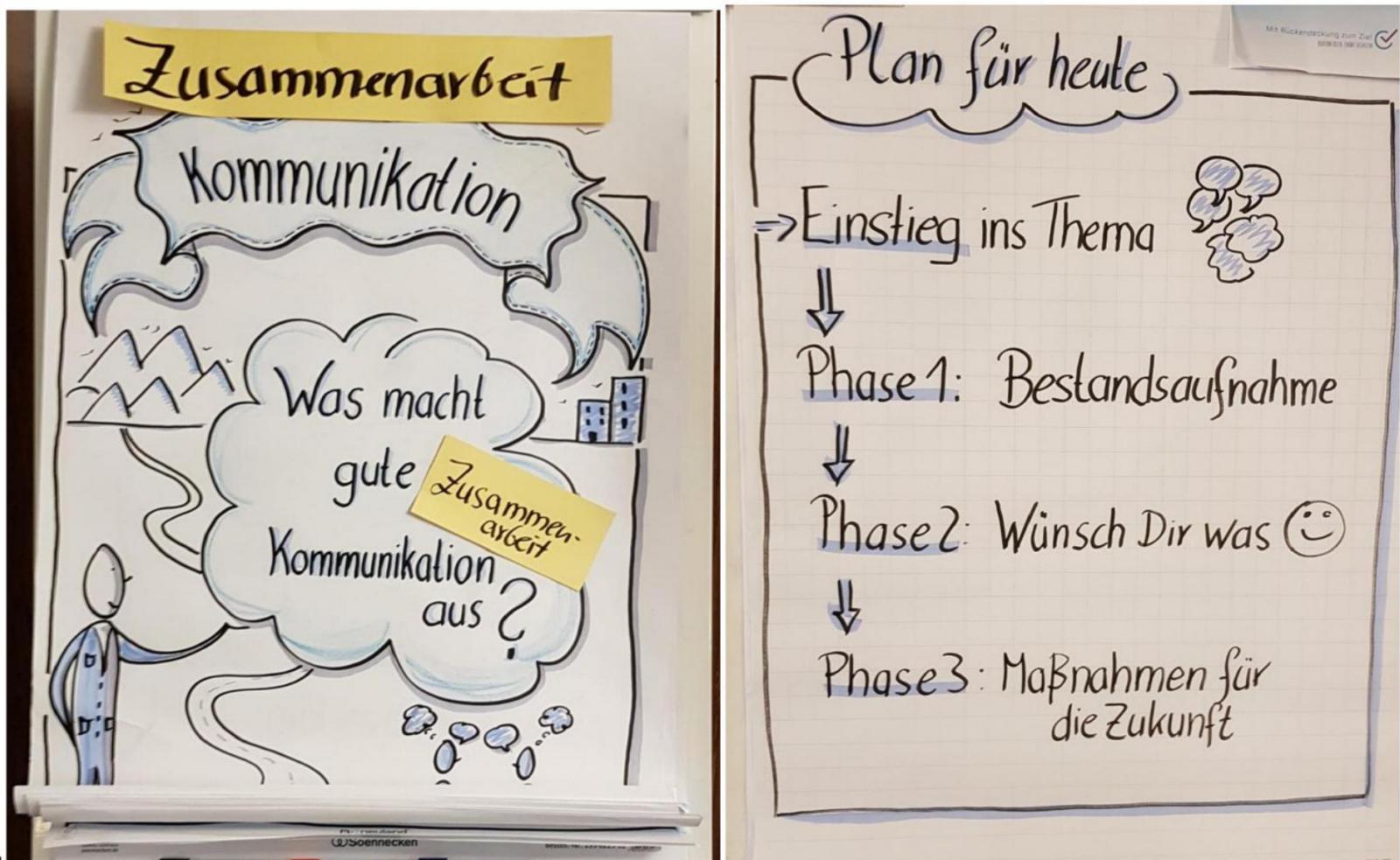
38

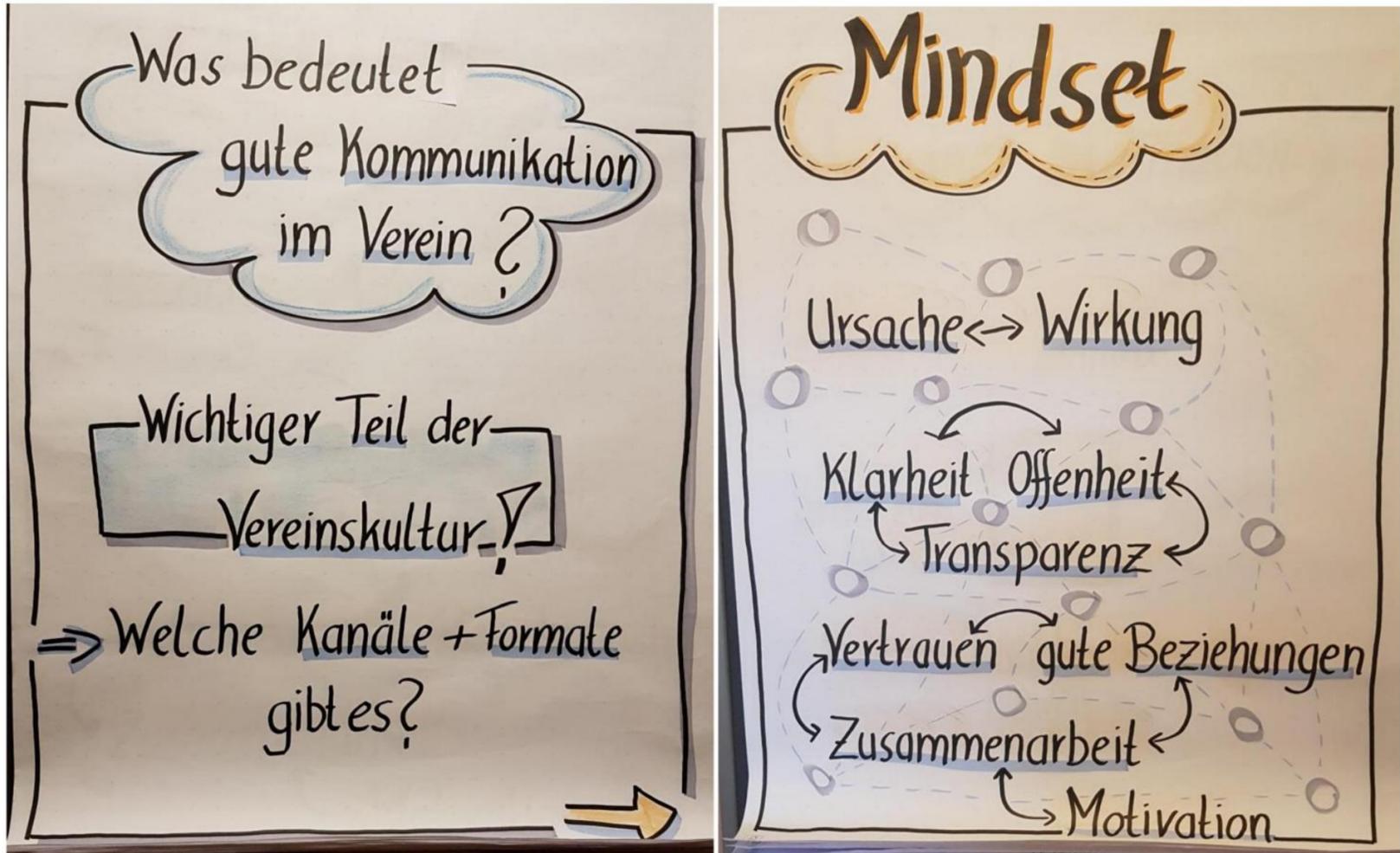
•

Workshop 3 & 8

Zusammenarbeit im Verein/Verband neu denken
Falk Golinsky, Beratung & Training

Eine gute Kommunikation und Zusammenarbeit ist die Grundlage für die Entwicklung eines jeden Vereins/Verbands. Dabei ist es wichtig zu wissen, was die Kommunikation und Zusammenarbeit fördert oder stört. Dies ist eine Grundvoraussetzung, um engagierte Personen für den Verein zu gewinnen, zu binden und zu fördern. In Zeiten, in denen die Digitalisierung scheinbar mehr in den Vordergrund tritt, ist es sinnvoll, über die Art und Weise der Kommunikation und Zusammenarbeit neu nachzudenken. Wie wollen wir Aufgaben künftig planen, steuern, dokumentieren oder angehen? Wie wollen wir kommunizieren? Wie erreichen wir mehr Transparenz für die Dinge, die wir im Verein tun? Wie gehen wir dem Spannungsfeld zwischen haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitenden um? Macht eine rollenbasierte Aufgabenübernahme mehr Sinn als das Klammern an (Vorstands-)Ämtern? Wie können Überlastungen und Überforderungen vermieden und die Motivation wieder stärker gefördert werden? Welche Themenfelder müssen daher auch in ein mögliches Personalentwicklungsprogramm aufgenommen werden? In dem Workshop werden sich die Teilnehmenden diesen Fragen widmen und gemeinsam Lösungsansätze erarbeiten. Damit entstehen mögliche Wege und Ansätze, die Kommunikation und Zusammenarbeit im Verein neu zu denken. Damit kann ein Grundstein gelegt werden, um zukünftig mehr Personen für den Verein/Verband zu begeistern. Der Workshop ist auf die aktive Mitarbeit der Teilnehmenden ausgelegt. Innerhalb des Workshops werden Impulse gegeben, um neue Arbeitsweisen aufzuzeigen.

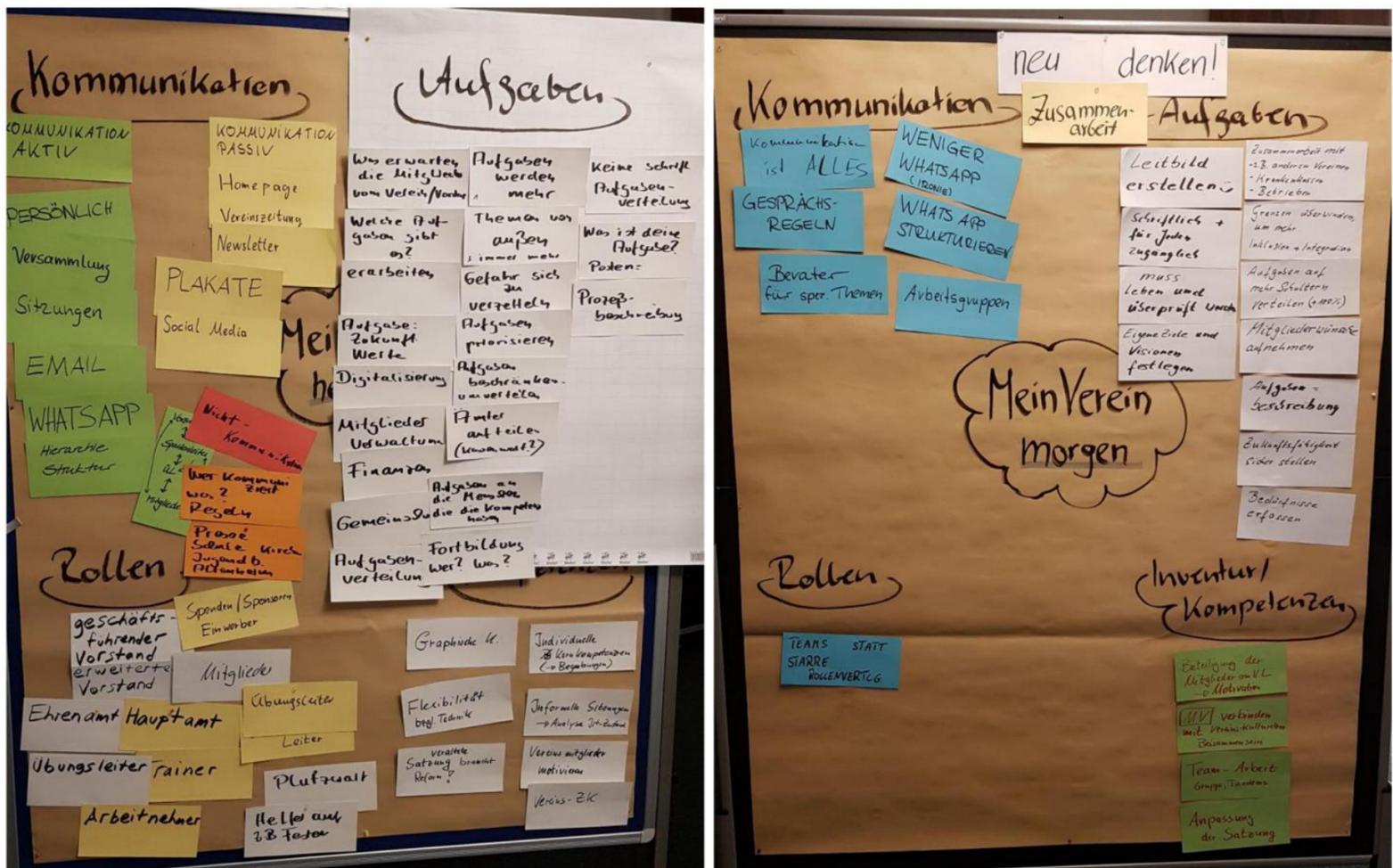


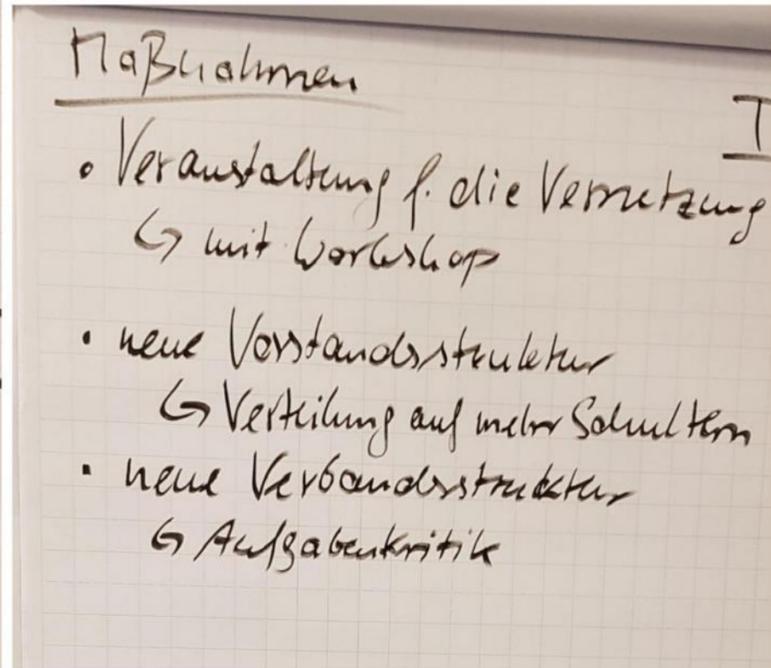
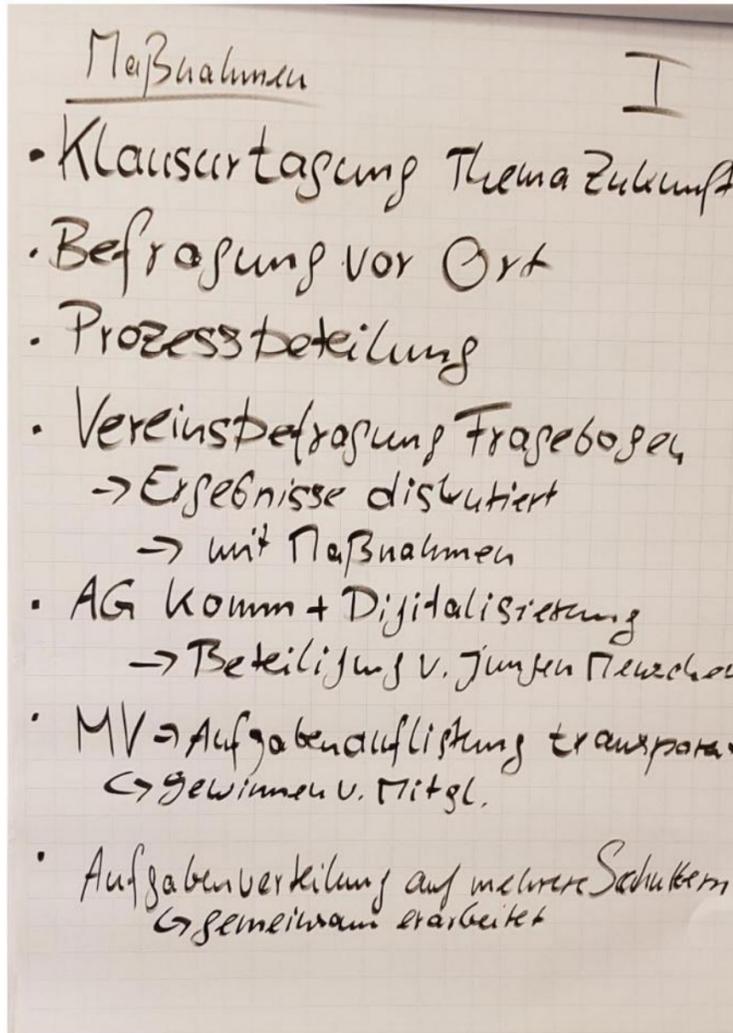


Workshop 10:45 Uhr



Workshop: Zusammenarbeit in Verein/Verband neu denken 16.11.2019 Rendsburg





Workshop 14:15 Uhr



Empfehlungen

Blogartikel Zusammenarbeit neu denken: <https://golinsky.de/zusammenarbeit-das-neue-betriebssystem/>

Tool für Aufgabemanagement: www.trello.com, www.meistertask.com

Tool als Kommunikationsplattform: www.slack.com

Aufgabenmatrix für Verein: <https://moderne-vereinsorganisation.de/moderne-vereinsorganisation/download/aufgabenmatrix/>

Weiterführende Information für den roten Faden durch die Tools: <https://moderne-vereinsorganisation.de/digitalisierung-im-verein-ordnung-muss-sein/>

Vorgehen für die Einrichtung einer Kommunikationsplattform: <https://moderne-vereinsorganisation.de/digitalisierung-im-verein-die-kommunikationsplattform-teil-1/>

Vernetzte Zusammenarbeit: <https://moderne-vereinsorganisation.de/digitalisierung-im-verein-netzwerke-beziehungen-und-partnerschaften/>

46

•

Workshop 4

Projektmanagement in kleinen Vereinen/Verbänden

Till Stromeyer & Paul Räuber, Netzwerk für Demokratie und Courage (NDC)

Ihr wollt eine Veranstaltung, ein Sportfest oder einen Wettbewerb organisieren und wisst nicht genau wie? Euer letztes Projekt ist nicht ganz so gelaufen, wie ihr es euch vorgestellt habt? Ihr möchtet Anregungen bekommen, wie ein anstehendes Projekt geplant, durchgeführt und anschließend ausgewertet werden kann? Dann seid ihr in diesem Workshop genau richtig. Häufige Herausforderungen und Probleme werden gesammelt und anschließend mithilfe von Grundbestandteilen aus dem Projektmanagement betrachtet. Anschließend begeben wir uns auf eine gemeinsame Lösungssuche, um mit ein paar Ideen und Anregungen aus dem Workshop in den eigenen Verein/Verband zu gehen.

Projektmanagement

... heißt, die richtigen Dinge in der richtigen Reihenfolge tun

... Projekte planen, durchführen & evaluieren

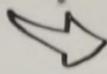
Ziele

Was will ich damit erreichen?

Beschreibt den Zustand nach dem Projekt

Spezifisch
Messbar
Attraktiv

Realistisch
Terminiert



Inhalte

Was muss ich thematisieren?

Welche Personen bzw. Gruppen gibt es?

Welche Ressourcen habe ich?

Meilensteine aus Zielen formulieren

Methode

Wie setze ich das Projekt um?

Art und Weise der Umsetzung

Kick-Off, AG's, Workshop, Tagung, Versammlung

Maßnahmenplan

Die Jugend wirkt aktiv im Verein mit

Beteiligungsmöglichkeiten

Zukunft's AG

Felder

Ausbildung von "Kulturblitz"

Wiederbeleben vom Verein

Bindung von Mitgliedern

Neue Leute motivieren

Schwinge TN

Neuaufbau von Verein

ehrenamtliche motivation

Jugendgewinnung

Sparten öffnen

Neue Projekte für neue Leute

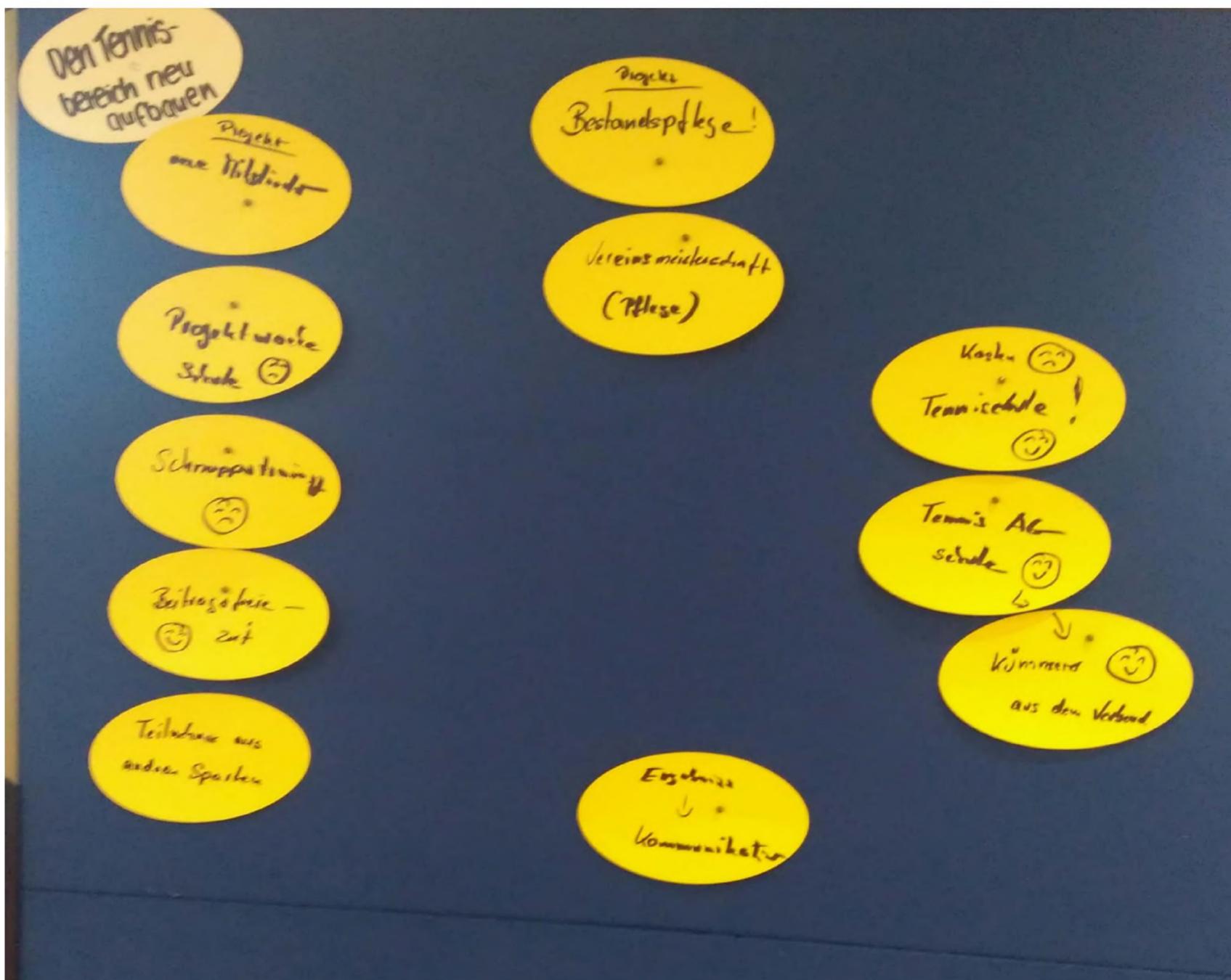
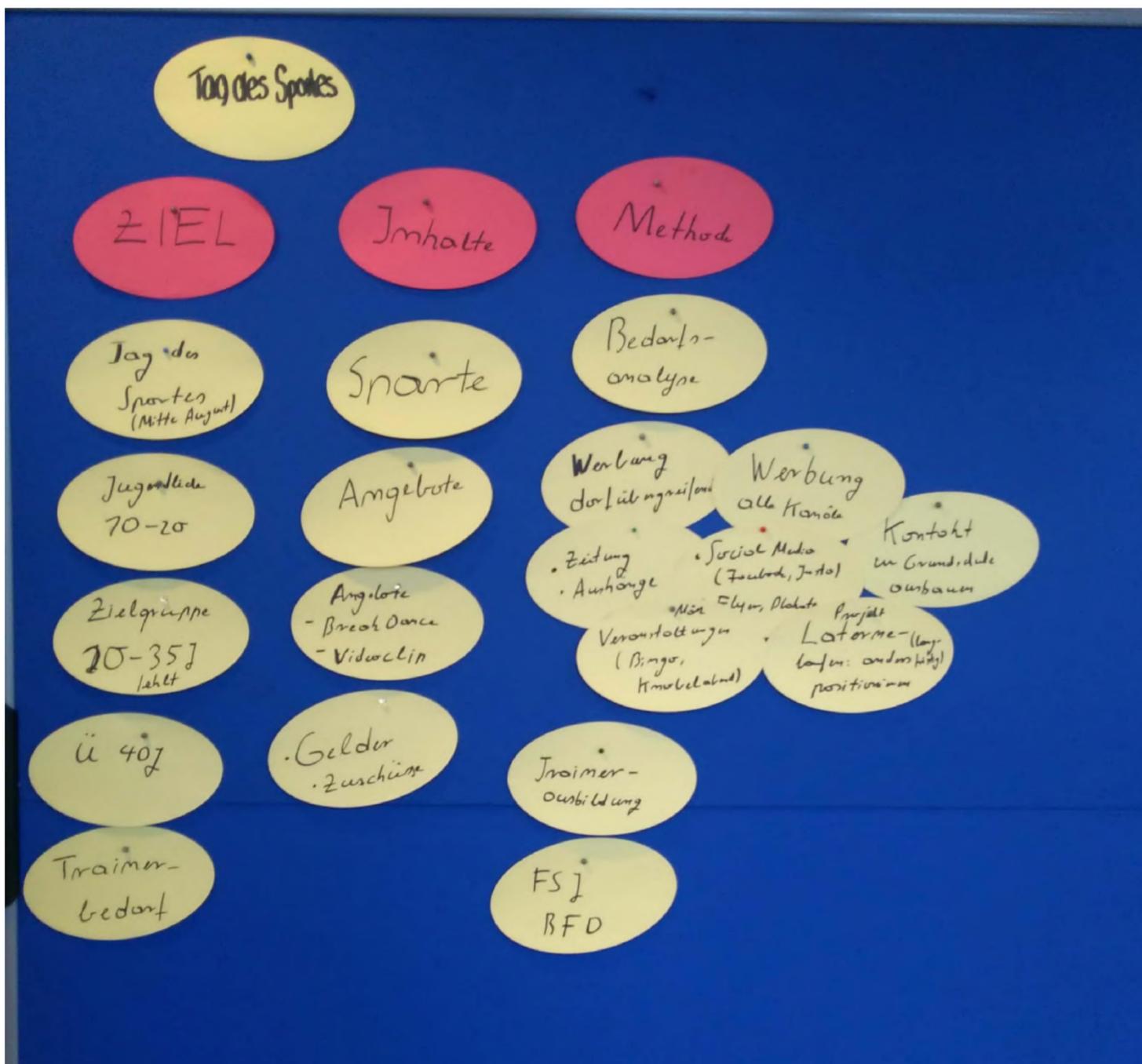
Neue Wege gehen

"Tag des Sportes"

Projekte gestalten

auffrischen

Projekt abrechnung



50

•

Workshop 5

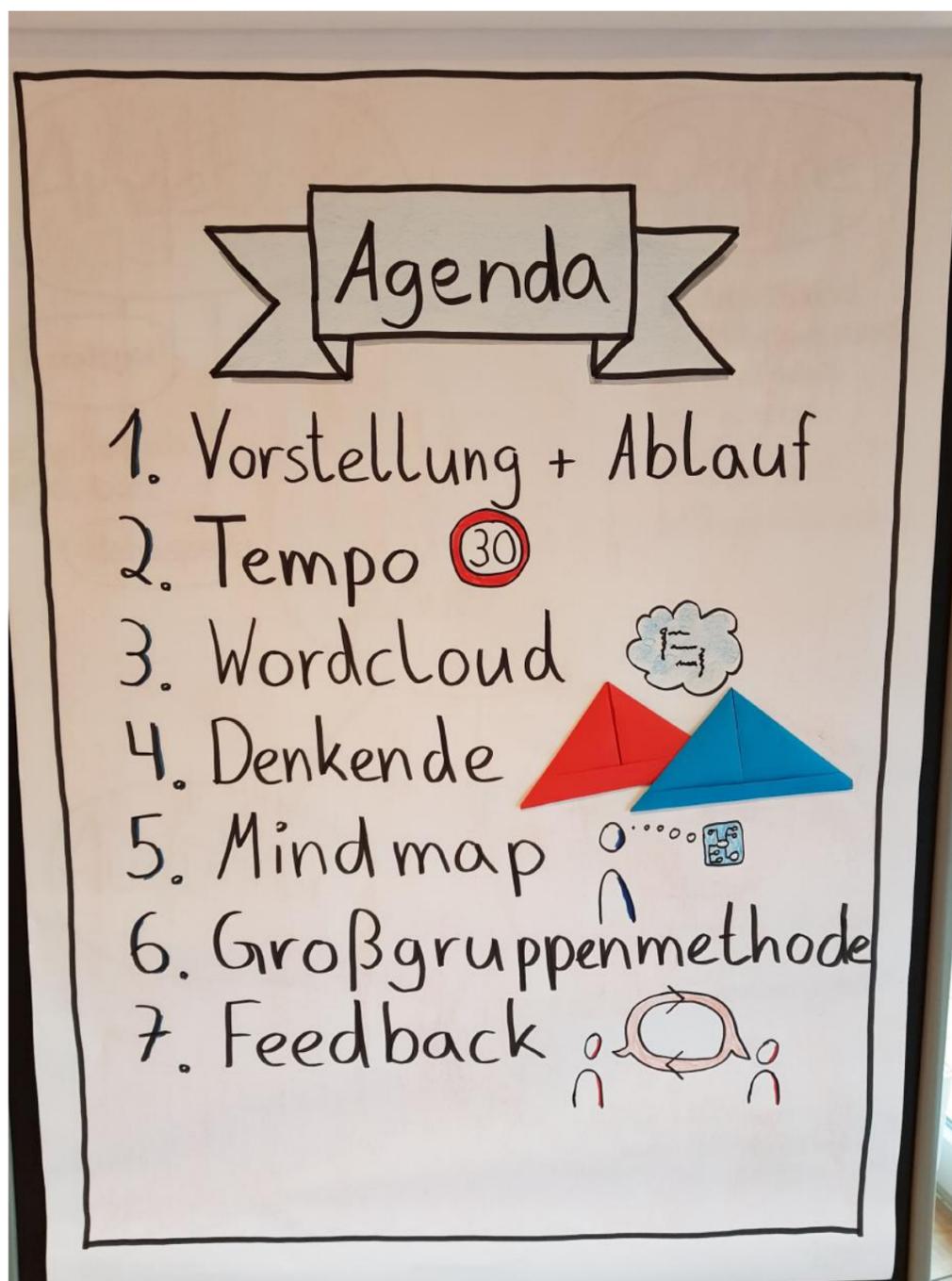
Methodenvielfalt

Josephine Aukstien, Sportjugend Schleswig-Holstein

"Oh nein, wieder so eine langweilige und eintönige Sitzung."

Diesen Gedanken wird wohl jede*r schon einmal gehabt haben, die/der sich im Verein oder Verband in einem Gremium engagiert. Das muss aber nicht sein, denn mit den richtigen Methoden lässt sich eine Sitzung interessant, effizient und ergebnisorientiert umsetzen. Wir stellen uns die Frage: Welche Formate sind die Richtigen, um die Ziele des Gremiums zu erreichen? Es geht also darum, neue Ideen zu entwickeln, Lösungen zu finden und Ergebnisse zu fixieren. Wichtig ist dabei natürlich, dass alle Teilnehmer*innen eingebunden werden und sich einbringen können.

In dem Workshop werden einige Methoden vorgestellt, ausprobiert und diskutiert. Wir bewegen uns dementsprechend mehr in der Praxis als in der Theorie. Ziel ist es, die Grundprinzipien der Planung und Gestaltung von Sitzungen zu erlernen und für sich persönlich Anregungen mitzunehmen.



16.11.2019



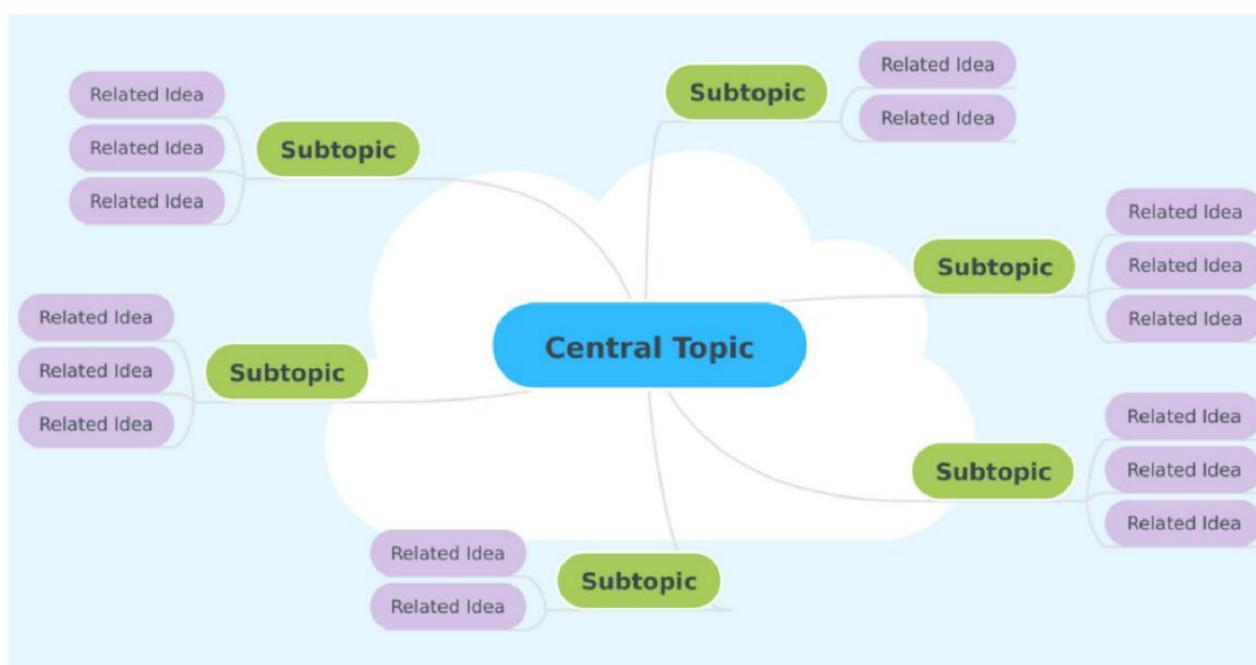
Methodenvielfalt

Mindmap

Grundlagen zur Mindmap

- Vielseitige Kreativitätsmethode
- Strukturierung von Ideen und Gedanken
- Kann alleine oder in einer Gruppe gemacht werden
- Ablauf
 - Thema/Fragestellung festlegen
 - Schlüsselbegriffe sammeln
 - Ausarbeiten der Mind Map

Beispiel Mindmap



Blau:
Thema/Fragestellung

Grün:
Schlüsselbegriffe

Violett:
Ideen

Methodenvielfalt

Großgruppenmethoden

www.sportjugend-sh.de

Grundlagen für Großgruppenmethoden

- Definierte Verfahren mit einer weitgehend festgelegte Struktur und Ablauf
- Ab einer Gruppengröße von ca. 30 Teilnehmer*innen, nach oben meist offen
- Bedingungen fürs Gelingen: partnerschaftliche Zusammenarbeit, Wille zur Beteiligung der TN, Risikobereitschaft der Leitung (Offenheit für Ergebnisse)

Kennzeichen

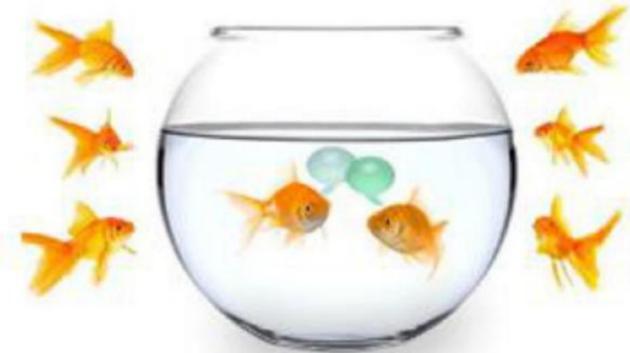
- Ergebnisoffen
- Gleichzeitige und gemeinsame Gestaltung
- Moderierter Prozess
- Die gemeinsame Zukunftsperspektive steht im Vordergrund
- Selbstverantwortlichkeit und Selbstorganisationsfähigkeit der TN wird gesteigert
- Haben ihre eigenen Dynamik

Beispiele

- Open Space
- World Cafe
- Zukunftskonferenz
- Fish Bowl

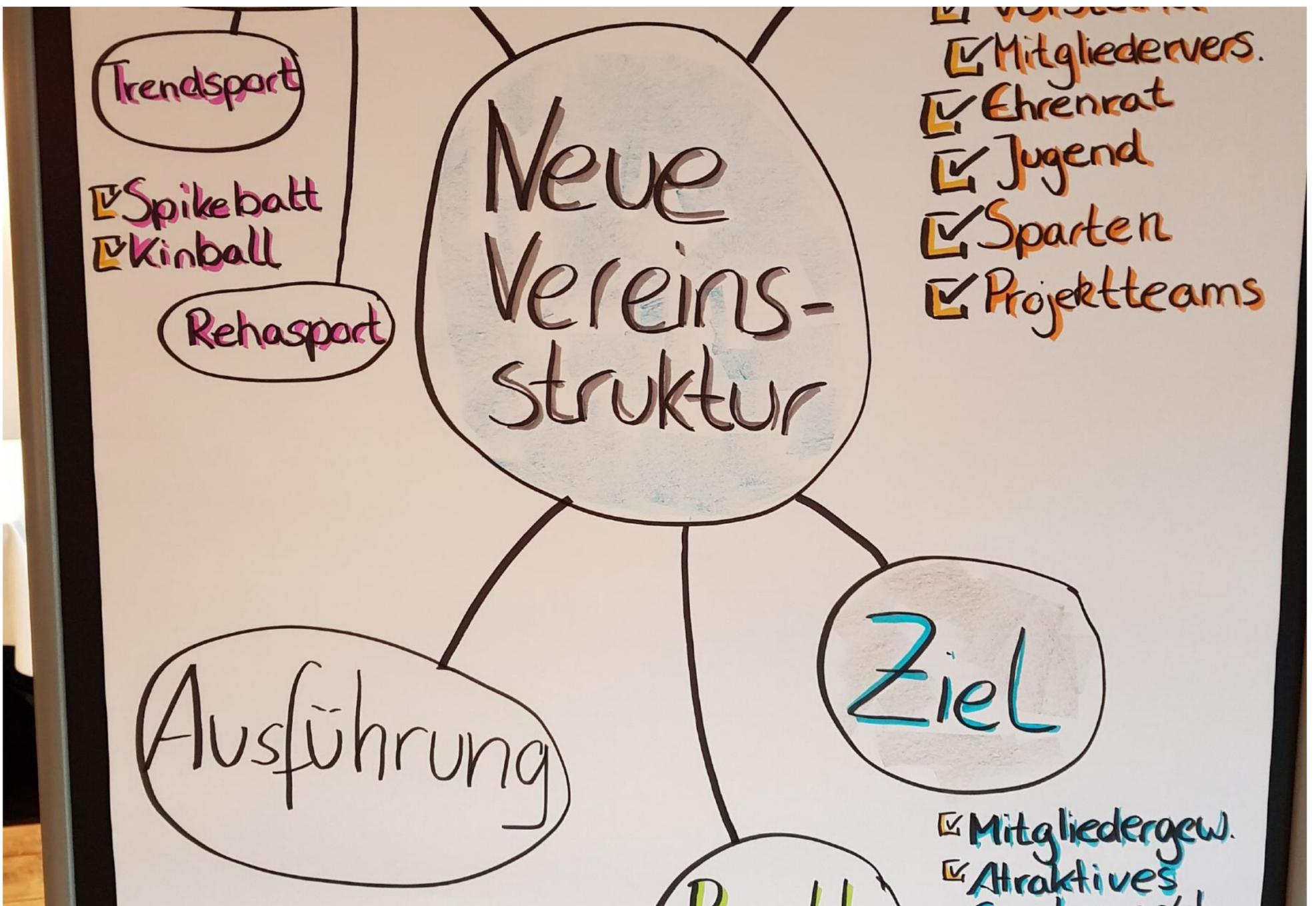
Fishbowl

- Interaktive Podiumsdiskussion
- Moderator
- Experten
- Publikum
- Festgelegte Regeln der Diskussion



Man muss sich nur trauen...

**Alle können sich einbringen,
mitdiskutieren und dies nur solange sie
möchten!**



58



Workshop 7

Change Management

Jan-Christian Theobald, Stork Kassel GmbH

Change Management, ein weiteres Schlagwort oder was verbirgt sich dahinter?

Welchen Einflussfaktoren sind Sportvereine und -verbände ausgesetzt?

Welche gibt es und was gilt es besonders zu beachten? Welches sind die zukünftigen Organisationsformen des Sports? Welchem gesellschaftlichen Wandeln unterliegen wir und welche Auswirkungen ergeben sich daraus? Wie gehen wir im Sport mit Veränderungsprozessen um?

Diese und weitere Fragen werden in diesem Workshop ausführlich erörtert.

Interaktive Phasen bieten Anregungen für die Umsetzung in der eigenen Organisation.

60

•

Workshop 9

Moderation

Till Stromeyer & Paul Räuber, Netzwerk für Demokratie und Courage (NDC)

Moderation hat die Aufgabe, die Ideen und Kenntnisse zu heben bzw. nutzbar zu machen und ihre Erwartungen und Bedürfnisse zu erkennen. Gelungene Kommunikation von Gruppen schafft nicht nur Wissenszuwachs und Kompetenzgewinn bei diesen Zielgruppen, sondern erhöht auch das Vertrauen in das Projekt. Mit gelungenen Sitzungen und Workshops werden eine höhere Motivation und ein aktiveres Engagement aller Beteiligten erreicht. Als Aufmacher gibt es einen Input, der kurz die Rolle von Moderation generell umreißt und einen Blick auf das Spannungsfeld Partizipation und feste Strukturen wirft. Im Anschluss bietet das Schnupperangebot den Teilnehmer*innen ein Kennenlernen von unterschiedlichen Methoden zur partizipativen Gestaltung von Sitzungen.

Moderation

mehr als Gesprächsführung

ist mehr als eine Methode

= Prozessgestaltung
"Prozesse sind soziale Interaktionen also komplexe Zusammenhänge"

Moderation gestalten:

Planungsdeck

Zielgruppe

"mit wem hab ich es zutun"

Reflexion

"Ableitung für das zweite mal treffen"

Leitung

"Was bin ich für ein Typ"

Organisation

"Was, wie, wo, wann, wer..."

Ziele

"Was soll hinterher erreicht sein"

Medien

"Welche Gegenstände brauche ich"

Inhalte

"Welche Inhalte brauche ich dafür?"

Methoden

"Wie sollen die Ziele erreicht werden"

Ziele

Beschreiben den angestrebten Zustand der TN nach einem bestimmten Part

Z.B. das Wissen was die TN danach erlangt haben. Ziele sind immer abgeschlossen.

"Wenn du nicht weißt wo du hin willst, brauchst du dich nicht wundern, wenn du nicht ankommst."

Funktion

geben Gelegenheit für Kritik + Veränderung

Strukturierung von Prozessen

Ermöglicht Teamarbeit + Reflexion

Arten

Kognitiv = Wissensebene (kennen, wissen, verstehen, erkennen)

Affektiv = Empfindungsebene (sensibilisiert, motiviert)

Psychomotorisch = Handlungsebene (anwenden)

Ebenen

Leitziel = Vision

Grobziele: für einen gesamten Prozess

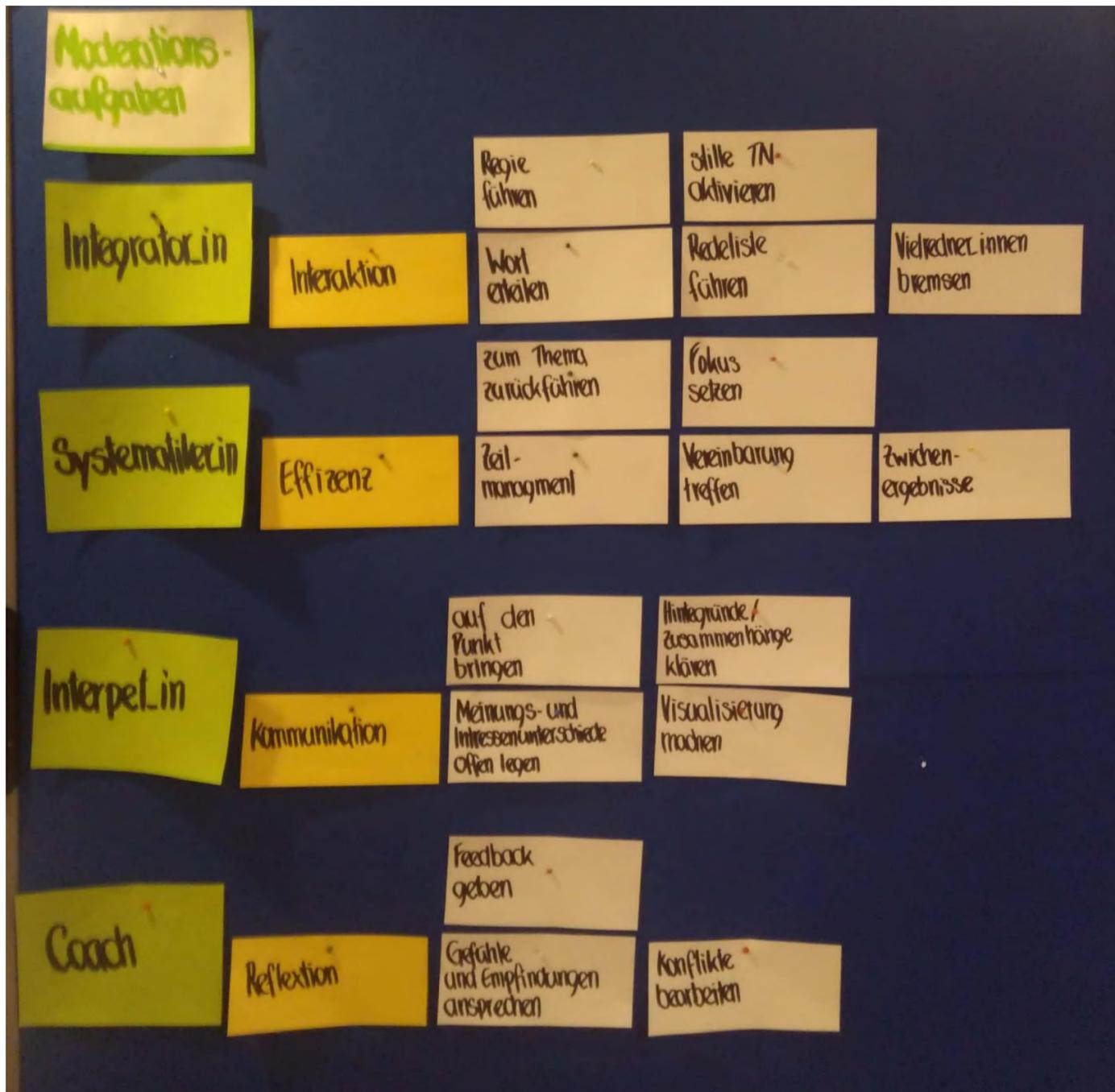
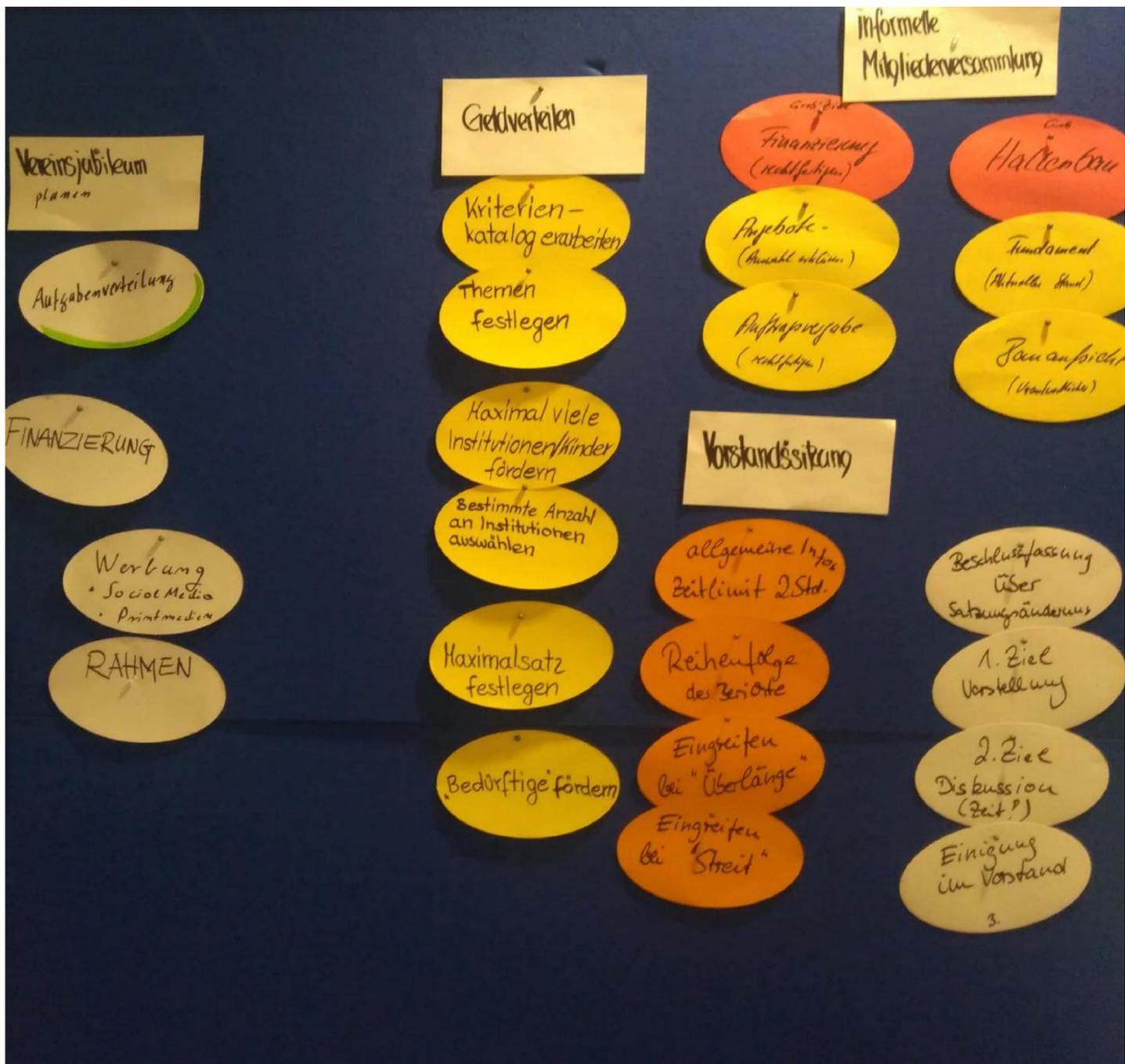
Feinziel: für einen einzelnen Schritt

Hilfsfragen zur Zielformulierung...

Wohin will ich damit?

Wozu will ich das?

Warum will ich das?



64

•

Workshop 10

Systemisches Ressourcenmanagement SRM©
Nadine Rücker, AMSONA Coaching und Beratung

In unserer hochtechnologisierten Gesellschaft, in der der Anspruch nach Effizienz fast alle Lebensbereiche durchdringt, sind insbesondere im Ehrenamt die Auswirkungen der Freizeitverknappung direkt wahrnehmbar. Deutlich wird diese Entwicklung beispielsweise durch Mitgliederrückgang, fehlendes Engagement oder Rückgang der Entscheidungs- und Leistungsbereitschaft der ehrenamtlichen Kräfte und Mitglieder. Für Träger und Führungskräfte der Vereine und Verbände stellt sich dabei die Motivationserhaltung und die Organisationsentwicklung bei gleichzeitig zunehmender eigener Ressourcenverknappung als zentrale Herausforderung dar. Ein gezieltes Ressourcenmanagement ist im Ehrenamt dabei nicht nur aus der Selbst- und Fremd-, sondern vielfach auch aus der gesellschaftlichen Verantwortung heraus erforderlich. Der Workshop gibt einen Einblick in das Systemische Ressourcenmanagement© und berücksichtigt sowohl systemische als auch strategische Ansätze, um diesen Herausforderungen zu begegnen. Die Teilnehmer*innen erleben die gezielte Nutzung und Wirkung ressourcenorientierten Denkens und Handelns anhand ihrer eigenen Themenstellungen und lernen dabei zentrale Prinzipien des Systemischen Ressourcenmanagements© kennen.



Unsere Themen:



Transfer gestalten

- ▶ Bilden Sie Gruppen (4-5P)
- ▶ Bestimmen Sie in Ihrer Gruppe 1 Symptomträger, der seine Wahrnehmung wiedergibt
- ▶ Bearbeiten Sie 1-2 Themen
 - 5min a) defizitorientiert
 - 10min b) ressourcenorientiert
- ▶ Welche Grundhaltungen können Sie ableiten?

→ GALERIE

Unsere Arbeitsergebnisse

The sticky notes are organized into several columns and rows, with some acting as headers for others. The visible text includes:

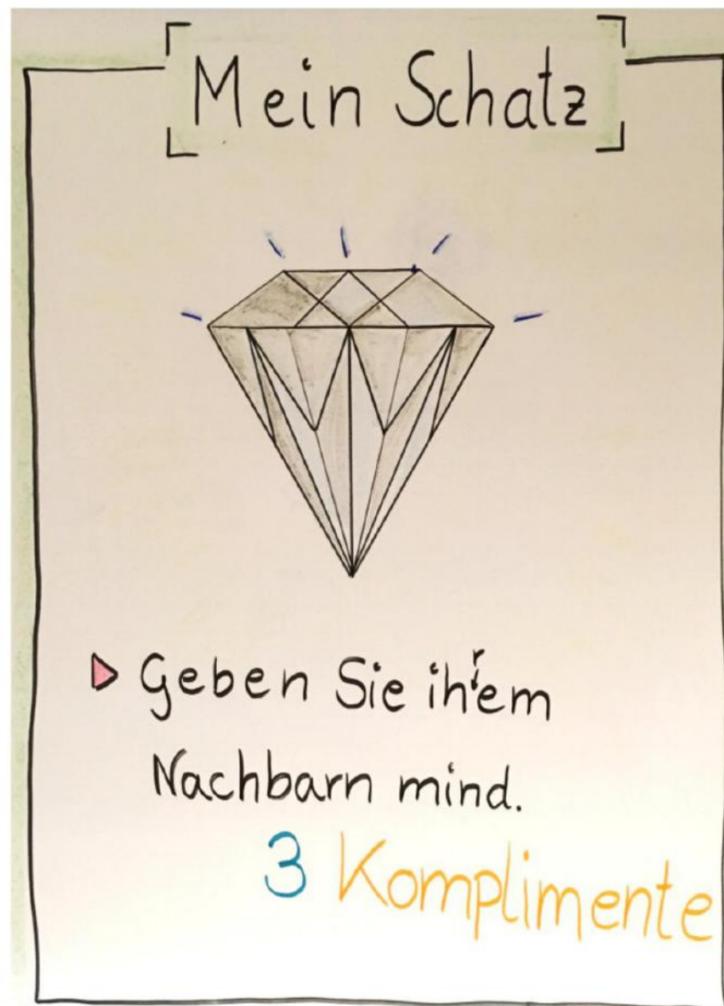
- Themen:** Respektlosigkeit gegenüber Personen/Mat...
- Ressourcen:**
 - Verständnis, Respekt und mit anderen
 - Vertrauen ist ein Geschenk, das man nicht verdienen kann
 - Feedback
 - Disziplin, Verantwortung, Konsequenz
 - Impulsive Führung/Leitung
 - Einflussnahme
- Kommunikation:**
 - Zukunft ist nicht Jemand, sondern was wir tun
 - Schätze von Werten, Handeln
 - post-Partizipation
- Regeln + Konsequenz:**
 - gebildete Strukturen, Verantwortungen, Verbinden
 - Modantrieb = Konfliktbewältigung
 - Aggression, Wut, Ärger, Wut, Ärger, Wut, Ärger
 - Kreativität
 - offene Kommunikation
- Aktionismus/Engagement:**
 - Aggression, Wut, Ärger, Wut, Ärger, Wut, Ärger
 - post-Partizipation
 - post-Partizipation
 - post-Partizipation

Eine kleine Auswahl der Prinzipien des Systemischen Ressourcenmanagements©



AMSONA Coaching und Beratung Nadine Rücker | www.amsona-coaching.de

...denn Einsatz zählt!



Ich bedanke mich bei allen Teilnehmern für die großartige Zusammenarbeit und die offene Atmosphäre.

Eure Nadine Rücker

AMSONA Coaching und Beratung Nadine Rücker | www.amsona-coaching.de

...denn Einsatz zählt!

Impressum

Herausgeber:

Landessportverband Schleswig-Holstein e.V.
Winterbeker Weg 49
24114 Kiel

Inhalt & Layout:

Kristina Lorenzen & Julian Brede
Projektleitung "Mit Rückendeckung zum Ziel -
Beratung bieten, Zukunft gestalten!"

Informationen zum Projekt & Kontakt:

www.lsv-sh.de/zdt

zdt@lsv-sh.de

0431/6486-149 und 0431/6486-108

Gefördert durch das Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat im Rahmen des Bundesprogramms "Zusammenhalt durch Teilhabe" und durch das Ministerium für Inneres, ländliche Räume und Integration des Landes Schleswig-Holstein.



Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

