

Herzlich Willkommen



Rekrutierung Mitglieder

Inhalte

- Fakten und Hintergründe (Motive)
- Der Rekrutierungsprozess
- Vereinsmarketing
- Veränderung heisst – etwas tun!
(allgemein Mitgliederwerbung)

BUIAGA

Haben Sie gewusst?

- Wir haben in der Schweiz knapp 80'000 Vereine und jeder braucht einen Vorstand.
- 80 % aller Vereine haben Mühe, geeignete Vorstandsmitglieder zu finden.
- Über 40 % aller Vereine haben kein Vorstandmitglied unter 30 Jahren.

Haben Sie gewusst?

Unbezahlte Arbeit – Daten, Indikatoren Überblick zur Freiwilligenarbeit

Freiwilligenarbeit, Beteiligung der Bevölkerung

In % der ständigen Wohnbevölkerung ab 15 Jahren

	Total	Institutionalisierte Freiwilligenarbeit		Informelle Freiwilligenarbeit	
		Total	Führungsaufgaben		Basisaufgaben
2010					
Total	32.9	19.9	10.0	11.3	18.4
Männer	32.2	23.0	13.3	11.4	13.9
Frauen	33.5	16.9	6.9	11.2	22.7
2007					
Total	38.1	23.9	12.8	13.2	20.9
Männer	37.3	28.0	17.0	13.7	15.2
Frauen	38.9	20.1	8.9	12.6	26.3
2004					
Total	40.8	25.3	13.6	14.0	22.9
Männer	40.5	29.9	18.5	14.5	16.9
Frauen	41.1	20.9	9.1	13.6	28.5
2000					
Total	40.8	24.8	13.8	13.7	23.2
Männer	39.9	29.5	18.4	14.7	16.7
Frauen	41.6	20.4	9.5	12.7	29.2

Letzte Aktualisierung: 1. Dezember 2011



Weshalb bin ich im Verein?

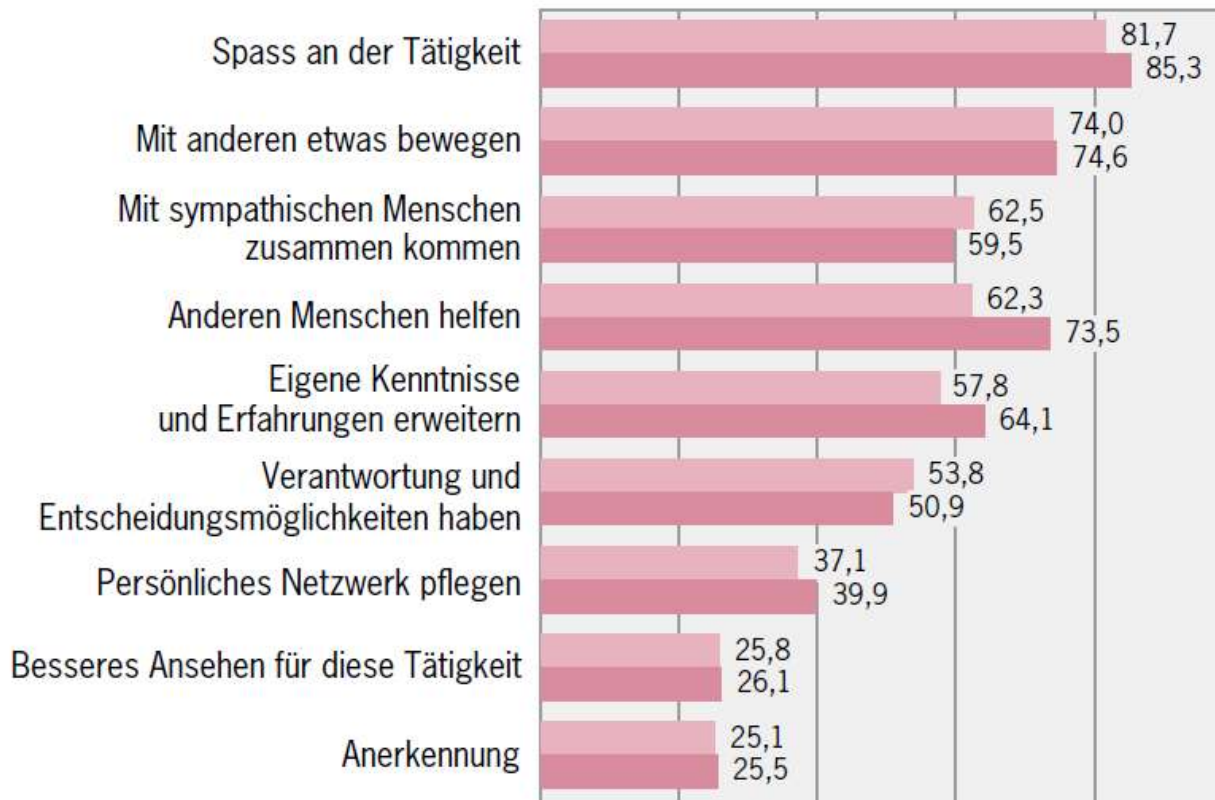
„Was habe ich davon?“



Genannte Beweggründe

Motive der formell Freiwilligen

Anteile nach Geschlecht in Prozent der formell Freiwilligen



Einen Nutzen haben



Rekrutierung



1. Vereinshaus richten

Vereinsmarketing:

- Analyse – Stärken & Schwächen / Chancen & Gefahren
- Zielgruppe kennen / sich Positionieren
- Eine Strategie haben und diese Umsetzen.



Unser Ruf (Image)geht voraus!



CORPORATE IDENTITY (CI)



Corporate Image



Der runde Verein ...

Analyse:
Wie rund ist
unser Verein?

Fragebogen zur Selbstanalyse der Vorstandsarbeit

	Vorstandsarbeit allgemein	Bewertung (ankreuzen)			
		--	-	+	++
1.	Die Grösse unseres Vorstandes stimmt.				
2.	Die Amtsperioden stimmen – Kontinuität und Wandel sind ausgeglichen.				
3.	Die Gewinnung neuer Vorstandsmitglieder wird bei uns langfristig und systematisch vorbereitet.				
4.	Wir haben durch Schaffung einer entsprechenden Organisationskultur sichergestellt, dass die Aufgaben, Funktionen und Verantwortlichkeiten eindeutig verteilt sind.				
5.	Für jede Vorstandsposition gibt es eine Funktionsbeschreibung mit Anforderungsprofil.				
6.	Alle Vorstandsmitglieder haben immer den Gesamtverein im Blick und vertreten keine Teilinteressen.				
7.	Alle Vorstandsmitglieder sind mit den wichtigsten Vereinsdokumenten und Beschlüssen vertraut.				
8.	Sitzungseinladungen, Traktandenliste und Sitzungsunterlagen liegen rechtzeitig vor.				
9.	Neue Vorstandsmitglieder werden mit der Geschichte,				



Zielgruppen ...



Strategie und Ziele ...



Längerfristige Planung



- Planung über mehrere Jahre.
- Gezielter Aufbau von Mitgliedern für Vorstandsarbeit.

Die beste Mitgliederwerbung



- Freundschaften / Bekanntschaften
- Attraktive Aktivitäten
- Gute Information



2. Anforderungen festlegen



- Netzwerkerinnen und „Zugpferde“
- Profil für Vorstände.

Anforderungsprofil für Vorstandsmitglieder

Bereitschaft

- ein Amt mit Einsatz und Verantwortung wahrzunehmen
- sich mit den Zielen und Aktivitäten des Kantonalverbandes Graubünden und des Zentralverbandes zu identifizieren
- die Interessen des Verbandes [REDACTED]
- kollegial, solidarisch und unternehmisch zu denjenigen die zu helfen
- sich zu exponieren
- sich zeitlich für (mindestens) drei Jahre zur Verfügung zu stellen

Fähigkeit

- zu kommunizieren und Konflikte zu lösen

Mitarbeit im Vorstand

- Berichte, Entwürfe und Anträge studieren
- Sich eine eigene Meinung zu den Geschäften bilden
- Informationen einholen und weitergeben
- Teilnahme an den Sitzungen, mit Vor- und Nachbereitung
- Eigene Anträge einbringen
- Teilnahme an Fort- und Weiterbildungen in Bezug auf Verbandstragen
- Interesse am politischen Geschehen

3. Gezieltes Lobbying



2.8 Das Motivationsgespräch (Checkliste)

1. Positive Begegnung	Blick auf etwas Positives richten, gemeinsames gutes Erlebnis, gemeinsames Lachen, ähnliche Erfahrungen,
2. Das Ziel bekannt geben	Konkret sagen, was man will! Entschlossenheit zeigen, Sinn erklären (warum), aufbauende Argumente
3. Zustimmung erfragen	Darf ich mit dir rechnen! (Ansonsten zurück zu Punkt 2)
4. Anerkennung für Zustimmung	Das freut mich! Danke!
5. Check	Kontrolle, ob man richtig verstanden hat. Gibt es noch Fragen?
6. Konkrete Vereinbarung	Zusammenfassen (was, bis wann,) Termine wiederholen
7. Positive Verabschiedung	Ich bin froh, dass dies funktioniert. Es ist schön, dich mit dabei zu haben.

- Interessen und Vorlieben kennen (wo kann ich die Person abholen?)
- Gegenseitiges Vertrauen aufbauen.
- geeignete Gesprächstechnik einsetzen.

Motivationsgespräch

1. Positive Begegnung	Blick auf etwas Positives richten, gemeinsames gutes Erlebnis. gemeinsames Lachen, ähnliche Erfahrungen,
2. Das Ziel bekannt geben	Konkret sagen, was man will! Entschlossenheit zeigen, Sinn erklären (warum), aufbauende Argumente
3. Zustimmung erfragen	Darf ich mit dir rechnen! (Ansonsten zurück zu Punkt 2)
4. Anerkennung für Zustimmung	Das freut mich! Danke!
5. Check	Kontrolle, ob man richtig verstanden hat. Gibt es noch Fragen?
6. Konkrete Vereinbarung	Zusammenfassen (was, bis wann,) Termine wiederholen
7. Positive Verabschiedung	Ich bin froh, dass dies funktioniert. Es ist schön, dich mit dabei zu haben.

4. Wahl in den Vorstand



5. Einführungsplanung



Sie wollen keine neuen Kräfte für den Vorstand gewinnen?
Sichere Wege, potenzielle InteressentInnen vom Vorstandsamt abzuschrecken:



Wir suchen: Vorstandsmitglied

Wir bieten:

- ✓ Althergebrachtes
- ✓ intransparente, verkrustete Strukturen
- ✓ Viel Arbeit, ohne Anerkennung
- ✓ keine Einarbeitung und Beratung



Vereinshaus

Gute Information



Gute Information



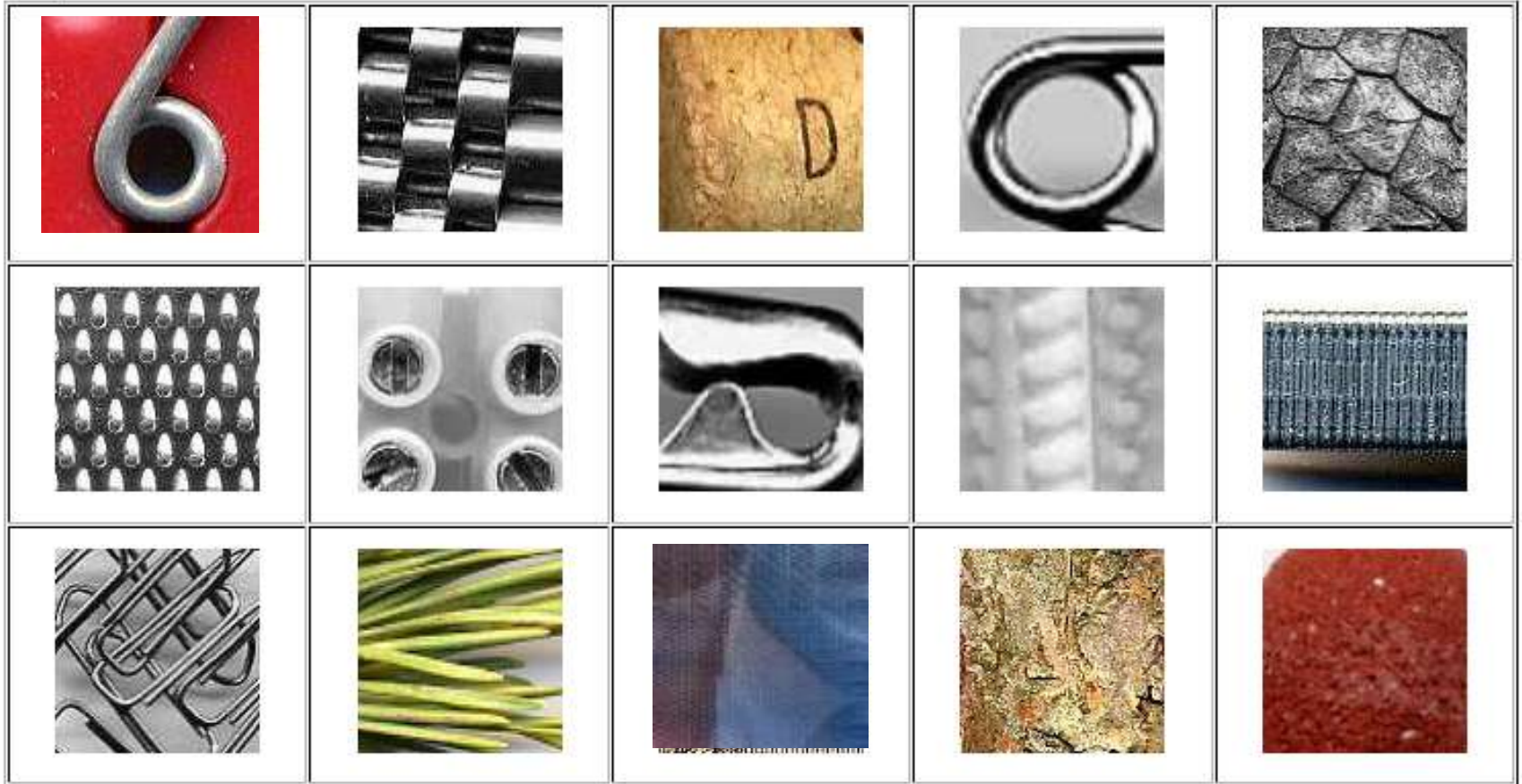
Leiten Sie die Zeichnungspartnerin an, die Schnecke auf dem Kopf zu zeichnen!

6. Zusammenarbeit



- Gegenseitige Unterstützung.
- Klare Aufgaben und Verantwortungen.

Was ist das?



7. Unterstützung



8. Evaluation



- Prozess der Vorstandsentwicklung im Auge behalten.
- regelmässige systematische Selbstkontrolle.

9. Ausscheiden



- Gute Dokumentation.
- Würdigung der getanen Arbeit.

Etwas tun!

