

# **Strategie zur Engagementförderung im Nordwestdeutschen Volleyball-Verband, seinen Regionen und Vereinen**

## INHALT

1. Ausgangslage, Leitidee
2. Engagementfreundliche Organisationskultur im NWVV
3. Zielgruppen und Bedarfe
4. Ansprache, Gewinnung und Einbindung Freiwilliger
5. Aus- und Weiterbildung
6. Anerkennung und Wertschätzung
7. Betreuung, Begleitung und Kontaktpflege
8. Was uns sonst noch wichtig ist

## 1. Ausgangslage, Leitidee

Liebe Volleyballfreunde im NWVV,

der Volleyballsport unter dem Dach des Nordwestdeutschen Volleyball-Verbandes lebt vom unermüdlichen, ehrenamtlichen Engagement unzähliger Trainer, Abteilungsleiter, Vorstandsmitglieder, Schiedsrichter, Ressortverantwortlicher, Turnierausrichter, Staffelleiter, Fahrer, Betreuer und vielen weiteren engagierten Menschen. Dieses ehrenamtliche Engagement ist keine Selbstverständlichkeit. Sowohl in den Mitgliedsvereinen und Regionen als auch auf NWVV-Verbandsebene stehen wir vor der Herausforderung, Engagierte für unsere vielfältigen Aufgaben zu begeistern.

Für Vereine, die Regionen und den Landesverband wird es zunehmend schwieriger Engagierte zu gewinnen. Viele Sportler möchten die Verpflichtungen nicht mehr eingehen, nicht mehr so viel Zeit fest verplanen. Die stetig schwieriger werdenden Lebensbedingungen – mehr Arbeit, weniger Freizeit, höhere Lebenshaltungskosten, etc. – lassen nicht auf eine Verbesserung der Situation hoffen. Die aktuelle Lebenssituation muss zukünftig mehr Beachtung finden, die Arbeit für Freiwillige muss entsprechend angepasst werden. D. h. den Verpflichtungsgrad herabsetzen durch kürzere Amtszeiten und Verteilung der Aufgaben/Posten auf mehrere Schultern.

Das Präsidium des Nordwestdeutschen Volleyball-Verbandes hat daher auf seiner Sitzung am 23. September 2021 die Einrichtung einer Arbeitsgruppe „NWVV-Engagementstrategie“ als elementaren Bestandteil des Projekts **NWVV-Engagementoffensive** beschlossen, die bis zum Verbandstag 2023 folgende **Aufgaben** bearbeitet:

- Erarbeitung einer NWVV-Strategie zur Engagementförderung unter Einbezug des [Lebenszyklusmodells](#) des freiwilligen Engagements
- Herausarbeiten von Leitplanken, die der Arbeit in der NWVV-Engagementförderung einen Rahmen geben
- Ableiten von Einzelkonzepten und -maßnahmen zu Gewinnung, Einarbeitung, Qualifizierung, Bindung und Verabschiedung von Engagierten

Die nun vorliegenden und auf den nächsten Seiten erläuterten Ergebnisse wurden durch Manfred Wille, Philipp Tramm, Ulrich Wagener und Werner Metschke, begleitend durch Carsten Röhrbein (Berater LSB Niedersachsen) im Zeitraum 13.05.2022 - 19.03.2023 erarbeitet. Für euer Engagement im Rahmen der Arbeitsgruppe „NWVV-Engagementstrategie“ herzlichen Dank!

**Ziel der vorliegenden NWVV-Engagementstrategie** ist es, verbandsweite **Leitplanken** und Rahmenbedingungen für die Förderung des ehrenamtlichen und freiwilligen Engagements im NWVV, seinen Regionen und Vereinen aufzuzeigen. Um zugleich einen konkreten Transfer in die tägliche Arbeit zu ermöglichen, ist die vorliegende Strategie um konkrete Handlungsempfehlungen und **Maßnahmen** ergänzt, die allen hauptberuflich und ehrenamtlich Tätigen in Volleyball-Niedersachsen und –Bremen eine Hilfestellung für ihr Tun bieten sollen.

Geprägt war die Arbeit an der vorliegenden Strategie von einer tiefgreifenden Auseinandersetzung mit den „Leitlinien für gute Verbandsarbeit im Nordwestdeutschen Volleyball-Verband“ sowie der Bedeutung von Anerkennung und Wertschätzung für ehrenamtliches Engagement als zentrale Ansatzpunkte für die Förderung ehrenamtlichen Engagements im NWVV.

Alle Formulierungen in diesem Dokument beziehen sich gleichermaßen auf alle Personen. Soweit nur die männliche Bezeichnung verwendet wird, dient dies ausschließlich der besseren Lesbarkeit und Verständlichkeit und es sollen alle Personen angesprochen werden, ohne eine geschlechtsspezifische Formulierung zu verwenden.

## 2. Engagementfreundliche Organisationskultur im NWVV

Eine erfolgreiche Engagementförderung braucht strategische Rahmenbedingungen. Von besonderer Bedeutung sind eine gemeinsam getragene Entscheidung für eine systematische Förderung des freiwilligen Engagements, eine positive und offene Grundhaltung gegenüber Engagement und (neuen) Freiwilligen sowie verlässliche Rahmenbedingungen, die Engagierte in die Lage versetzen, sich mit gutem Gefühl ihrem Engagement zu widmen (vgl. Handbuch FWM/FWK, LSB Nds.).

Leitlinien und Handlungsempfehlungen für die Engagementförderung im NWVV:

1. Es bedarf der Einsicht auf allen Ebenen des NWVV (Verband, Region und Verein), dass die Gewinnung und Bindung von Engagierten eine Aufgabe der Zukunftssicherung des Volleyballsports in Niedersachsen und Bremen ist und diese nur mit gemeinsamen, vereinten Kräften systematisch bewältigt werden kann.
2. Engagement zu fördern, bedeutet, vom Menschen her zu denken und zu handeln. Antworten auf Fragen wie *Welche Motivationen bringen Menschen mit, die sich bei uns engagieren möchten? Werde ich diesen mit meinem Engagementangebot und den vorherrschenden Rahmenbedingungen gerecht? Wie stelle ich das Engagement im Verein und Verband nach außen dar? Werden die durch das Engagement entstehenden Mehrwerte adressatengerecht kommuniziert? Wie wertschätze ich freiwilliges und ehrenamtliches Engagement adressatengerecht?* sind auf allen Ebenen zu finden und in die tägliche Arbeit einfließen zu lassen.
3. Klare Spielregeln und Rahmenbedingungen brauchen wir nicht nur auf dem Feld, sondern auch abseits davon. In Bezug auf das ehrenamtliche Engagement im NWVV heißt das u.a., dass wir wertschätzend und respektvoll miteinander umgehen, Ressourcen für die Engagementförderung bereitstellen (Zeit, Geld und Material), niemanden "Draufzahlen" lassen für sein Engagement (Fahrkosten- und Auslagererstattung, Übernahme von Aus- und Fortbildungskosten) und für einen angemessenen Versicherungsschutz sorgen. Entsprechende Angebote zum Versicherungsschutz, z.B. über den Landessportbund Niedersachsen, können genutzt werden.
4. Es braucht "Kümmerer" und Ansprechpartner für Engagierte und Interessierte im Verband, den Regionen und Vereinen.
5. Kommunikations- und Informationsfluss sowie die Nähe von Verband, seinen Untergliederungen und inhaltlichen Themen zu den Vereinen und Sportlern ist von elementarer Bedeutung für die Identifikation mit dem Volleyballsport und seiner Verbandsstruktur. Alle im und für den NWVV und seinen Regionen tätigen Engagierten und Hauptberuflichen sind in diesem Sinne Botschafter für Verband und seine Themen – so auch die Engagementförderung. Sie alle sind gleichermaßen aufgerufen, „ihren“ Vereinen vor Ort bzw. in ihrem Umfeld als Gesicht des Verbandes mit Rat und Tat zur Seite zu stehen und proaktiv den Kontakt in die Vereine und zu den Sportlern zu suchen.

### 3. Zielgruppen und Bedarfe

Um gezielt auf die Suche nach Engagierten zu gehen, ist es vorab hilfreich, eine Bedarfsermittlung durchzuführen und die Bedarfe sowie Aufgaben konkret auszuformulieren. Welche Aufgaben fallen im Verein und Verband an? Wie viele Engagierte benötige ich für die Bewältigung dieser Aufgaben? Welche Kompetenzen sind dafür erforderlich? Wie viel Zeit nimmt diese Aufgabe in Anspruch? Können einzelne Aufgaben sinnvoll zu einem Aufgabenpäckchen gebündelt werden? Wie werden wir diese Fragen in Zukunft beantworten?

Zugleich sollte aus Sicht der Engagierten überlegt werden, welche Mehrwerte die einzelnen Tätigkeiten potentiellen Freiwilligen bieten können. Um vorhandene Engagementpotentiale ausschöpfen zu können, bietet sich auch der Austausch mit bereits Engagierten an, über den die Zufriedenheit mit dem aktuellen Engagementumfang und -aufgabengebiet abgefragt werden kann.

Aus der Beantwortung dieser und weiterer Fragestellungen lassen sich Tätigkeitsbeschreibungen/Aufgabenprofile entwickeln, die im nächsten Schritt Grundlage für die gezielte Suche und Ansprache potentieller Engagierter sein können (vgl. Handbuch FWM/FWK, LSB Nds.)

Leitlinien und Handlungsempfehlungen für die Engagementförderung im NWWV:

1. Eine systematische Bedarfserfassung und –formulierung auf Verbandsebene, in den Regionen und Vereinen ermöglicht eine ziel- und zukunftsgerichtete Engagementförderung. Diese Aufgabe kann über die Bereitstellung von Vorlagen zu Tätigkeitsprofilen, Fragebögen und weiteren Hilfsmitteln zentral unterstützt werden.
2. Die Bedarfserfassung sollte durch die Vereine und Regionen eigenständig gemäß ihrer örtlichen und regionalen Gegebenheiten erfolgen.

#### 4. Ansprache, Gewinnung und Einbindung Freiwilliger

Das freiwillige und ehrenamtliche Engagement lebt von den Menschen dahinter. Möchten wir das Ehrenamt fördern, müssen wir den Menschen fördern und seine Bedürfnisse/Motive in den Mittelpunkt unseres Handelns und der Ansprache stellen. Die Bedarfsermittlung kann hierfür bereits einen Grundstein legen (vgl. Kap. 3).

Die Ansprache und Gewinnung kann über zwei Strategien erfolgen (vgl. Handbuch FWM/FWK, LSB Nds.):

1. Vereins- und verbandseigenes Potential aktivieren
  - a) bereits Engagierte passgenauer einsetzen
  - b) noch nicht engagierte Mitglieder aktivieren
2. Ansprache außerhalb der Vereins- und Verbandsstruktur

Ein besonderes Augenmerk sei an dieser Stelle auf den Bereich "Junges Engagement" gelegt: Insbesondere das Angebot zeitlich befristeter, projektorientierter Aufgaben (vgl. J-Teams) können für die Akquise junger Menschen erfolgversprechend sein.

Leitlinien und Handlungsempfehlungen für die Engagementförderung im NWVV:

1. Die Mehrwertkommunikation sowie das "Sichtbarmachen" von Engagementmöglichkeiten sollte zentrales thematisches Element der Kommunikation auf Verbands-, Regions- und Vereinsebene sein. Gleiches gilt für die attraktive Darstellung und Wertschätzung des ehrenamtlichen Engagements für den Volleyballsport in Niedersachsen und Bremen.
2. Zur Unterstützung der Ansprache und Gewinnung von Engagierten im Verband, den Regionen und Vereinen ist die Einrichtung und Pflege einer zentralen Plattform zu prüfen (Trainersuchportal o.ä.).
3. Die zentrale Bereitstellung von Vorlagen und Materialien zur Ansprache und Gewinnung (Share-Pics, Stellenausschreibungen, Leitfaden Erstgespräche, etc.) können die Arbeit auf allen Ebenen erleichtern.
4. Förderung des projektorientierten, zeitlich ungebundenen Engagements gerade für Mitglieder der Sportjugend U27 als Handlungsmaxime für die Förderung jungen und zukunftsfähigen Engagements in allen Überlegungen mitberücksichtigen.
5. Menschen brauchen Orientierung. Gerade neuen Engagierten geben wir diese Orientierung, etwa über eine feste Ansprechperson und eine „Willkommensmappe“ mit allen wichtigen Informationen rund um die Organisation und das Engagement. Eine Vorlage für eine Willkommens- bzw. Infomappe wird auf der Homepage des NWVV zur Verfügung gestellt.

## 5. Aus- und Weiterbildung

Die Ermöglichung von Aus- und Weiterbildung ist ein elementarer Bestandteil der Engagementförderung. Es ergeben sich aus diesem Baustein Möglichkeiten, das Sportangebot im Verein qualitativ aufzuwerten, die Persönlichkeitsentwicklung und den Kompetenzerwerb der Engagierten zu fördern und durch das Angebot und die Übernahme von Kosten Wertschätzung für das geleistete Engagement zum Ausdruck zu bringen.

Insbesondere im Trainerbereich, aber auch auf Ebene der Vorstandsarbeit kann dieser Aspekt bedeutsam sein. Die Qualität der Aus- und Weiterbildungsinhalte sowie der Aufbau und Ablauf entsprechender Maßnahmen sind dabei für die Engagierten von besonderer Bedeutung.

Ein qualitativ hochwertiges und an den Bedürfnissen der Teilnehmenden ausgerichtete Aus- und Weiterbildungsangebot für alle im Volleyballsport engagierten Menschen ist daher von essentieller Bedeutung für die Engagementförderung im NWVV.

Leitlinien und Handlungsempfehlungen für die Engagementförderung im NWVV:

1. Die Vereine benötigen eine Trainerausbildung als Grundlage für das Training von Anfängern, Jugendmannschaften, unterklassigen Spielklassen und im Freizeitsportbereich. Niederschwellige Angebote der Trainerausbildung, z.B. "Freizeit- und Junior-Coach" sowie im Rahmen einer neu zu entwickelnden "Basic-Trainerschulung", erleichtern den Einstieg in die Trainertätigkeit. Auch hinführende Angebote (Juleica, Schulsportassistenz) sollten stärkere Anbindung finden.
2. Jegliche Aus- und Weiterbildung im NWVV (sowohl Trainer- als auch Schiedsrichterbereich) sollte einen "Schulungsblock NWVV" beinhalten, der die Teilnehmer zum Engagement für den Volleyballsport im NWVV, seinen Regionen und Vereinen motiviert sowie die Struktur des NWVV näherbringt. Dieser Block bedarf einer motivierenden Vermittlung durch das Referententeam und/oder weiteren geeignete Referenten. Ebenfalls bedeutsam ist die Kontaktpflege mit den Teilnehmern nach Abschluss der Maßnahme sowie als Wertschätzungs- und PR-Maßnahme die Ausgabe eines NWVV-gebrandeten T-Shirts o.ä.
3. Die hohe Qualität des Aus- und Weiterbildungsangebots sollte stärkere Berücksichtigung in der Kommunikation auf Verbands-, Regions- und Vereinsebene finden.
4. Förderung der Vernetzung und des (Online-)Austauschs von Trainern, auch mit der Möglichkeit der Lizenzverlängerung.

## 6. Anerkennung und Wertschätzung

Ein wertschätzender Umgang, wenn er ernst gemeint ist, trägt zur Motivation engagierter Menschen in Ehrenamt und Hauptberuf bei. Anerkennung und Wertschätzung gehen einher mit den in den Leitlinien für gute Verbandsarbeit Prinzipien wie Toleranz, Respekt und Würde. Im Rahmen der Engagementförderung beinhalten diese Werte und Prinzipien auch Aspekte wie Fehlertoleranz und –akzeptanz und die Anerkennung von erbrachten Leistungen.

Wie schon an diversen Stellen im vorliegenden Strategiepapier vermerkt ist die Ausrichtung der Aktivitäten zur Engagementförderung an den Bedürfnissen der Freiwilligen von entscheidender Bedeutung. Das trifft auch und in besonderem Maße für den Bereich von Anerkennung und Wertschätzung zu. Eine Ehrung sollte eine persönliche Note tragen. Dazu gehört, die Form der Anerkennung (Ehrennadel, Berichterstattung, „Danke“ sagen, Ausstattung des Einsatzplatzes, Einladung zu besonderen Events, Ehrenmitgliedschaft,...) an den individuellen Bedürfnissen auszurichten.

Leitlinien und Handlungsempfehlungen für die Engagementförderung im NWVV:

1. Die Ehrenordnung des NWVV bietet derzeit keinen Raum für Individualität und beinhaltet aus der Zeit gefallene Anforderungen an ein Engagement, etwa für die Verleihung von Ehrennadeln. Gleichsam suggeriert der Charakter einer Ordnung eine sehr starre, formale Struktur. Empfehlenswert ist daher die Abschaffung der Ehrenordnung und Einführung einer ersetzenden Leitlinie für Anerkennung und Wertschätzung im NWVV, die insbesondere stark individualisierte Formen der Anerkennung und Wertschätzung ermöglicht.
2. Wertschätzung kann auch durch öffentliche Berichterstattung erfolgen. Mit dem Gesicht des Monats im Newsletter oder dem neu eingeführten NWVV-Engagementoffensive Podcast wird diesem Umstand bereits Rechnung getragen. Eine Intensivierung und Weiterentwicklung solcher Ansätze ist erstrebenswert (z.B. Best practices und Vereinsportraits)
3. Impulse für unterschiedliche Formen und Möglichkeiten von Ehrungen und Anerkennung sollten zentral über die NWVV-Homepage bereitgestellt werden. (vgl. Handbuch S. 133)
4. Regelmäßige Veranstaltungen / Get-together abseits des „Pflichtprogramms“ (z.B. Verbandstag) für im Volleyballsport Engagierte tragen zu Motivation, Vernetzung und Austausch bei.
5. Die Arbeit der Vereine sollte zu gegebenen Anlässen (Vereinsjubiläum, Meisterschaften, o.ä.) mit der Anwesenheit von Verbandsvertretern stärker gewürdigt werden. Als Verbandsvertreter kommen neben dem NWVV-Vorstand insbesondere sämtliche Vorstandsmitglieder auf Regionsebene in Frage.

## 7. Betreuung, Begleitung und Kontaktpflege

Die Bereitschaft und das Interesse an einem freiwilligen Engagement unterliegt den gleichen Schwankungen und Einflüssen, wie jede andere private oder berufliche Tätigkeit. Die neue Lebensphase oder Veränderung im Umfeld führt auch zu einem neuen Blick auf das freiwillige Engagement. Umso wichtiger ist es, daß die Verantwortlichen in den Vereinen, Regionen und im Landesverband einen stetigen Kontakt zu ihren Engagierten halten. So können Veränderungen oder "Störungen" im direkten Umfeld frühzeitig wahrgenommen, angesprochen und bestenfalls abgestellt werden.

Darüber hinaus ist eine gezielte und strukturierte Betreuung unserer Engagierten erstrebenswert.

Leitlinien und Handlungsempfehlungen für die Engagementförderung im NWVV:

1. In Feedback- oder Reflektionsgesprächen bekommt der Freiwillige die Gelegenheit, seine aktuelle Situation rund um sein Engagement, aber auch rund um seine private oder berufliche Situation zu schildern und zu reflektieren. Dazu sollte ein ansprechender Rahmen geschaffen werden, der mit Ruhe und einem Wohlbefinden zum vertrauensvollen Austausch anregt. So lassen sich die (Un-)Zufriedenheit mit der aktuellen Situation und Veränderungsbedarfe oder -wünsche ermitteln.
2. Zur Reflektion oder Weiterentwicklung von Teams bieten sich Klausurtagungen o.ä. an, die in einem besonderen Rahmen ebenfalls den Austausch oder auch das Teambuilding befördern.
3. Im Nachgang zu beiden Gesprächsrunden bedarf es einer zeitnahen Rückmeldung an die Teilnehmenden, wie mit den formulierten Ergebnissen, Wünschen und Bedarfen umgegangen wird. Diese sollten vom Verantwortlichen ernsthaft bearbeitet und "gelöst" werden. Das Ergebnis muss dem Freiwilligen mitgeteilt werden, damit er sich verstanden und ernstgenommen fühlt. Andernfalls kann sich das gut gemeinte Ziel des Gespräches in sein Gegenteil verkehren.
4. Für gleiche Aufgaben oder Abläufe lassen sich Qualitätsstandards entwickeln, die das Evaluieren und Bewerten, aber auch das Einarbeiten und Orientieren der Freiwilligen vereinfachen.
5. Grundsätzlich sollten die Aufgaben an die aktuelle Lebenssituation des Engagierten immer wieder angepasst und entsprechend flexible (Team-)Lösungen ermöglicht werden.
6. Auch ein Ausscheiden aus einem Amt oder die Beendigung einer Aufgabe verdienen unsere Anerkennung und einen dankbaren Ausstieg. Durch weiteres Kontakthalten wird ein Wiedereinstieg bei sich veränderten Lebensumständen erleichtert.

## 8. Was uns sonst noch wichtig ist

Dieses Dokument und insbesondere die folgenden Ideen und Maßnahmen zur Umsetzung von Engagementförderung sind lebendig und sollen stetig weiterentwickelt und fortgeschrieben werden. Alle Interessierten sind daher herzlich eingeladen, ihre Gedanken in die Strategie einfließen zu lassen. Hierzu steht der Kontaktweg per E-Mail an [info@nwvv.de](mailto:info@nwvv.de) zur Verfügung.

### Ideen und Maßnahmen zur Umsetzung von Engagementförderung

Engagementfreundliche Organisationskultur im NWVV	Status
Verband	
Impulsworkshops Engagementförderung für Regionen & Vereine anbieten	
"Rahmen" vorgeben, auch finanziell (Budget Engagementförderung)	
Engagement sichtbar machen, als Dauerthema der Kommunikation etablieren, z.B. Newsletter, Homepage/Landingpage, Social Media, Podcast,...	
Vorlagen, Materialien, Hilfestellungen für Regionen und Vereine bereitstellen (Tätigkeitsprofile, Engagement-Nachweise, etc.)	
Ehrungsordnung abschaffen, Leitlinien für Ehrung und Wertschätzung etablieren, die individuellere Formen der Anerkennung ermöglichen	
Informationen zu Versicherungsschutz & Kostenerstattungen transparent darstellen	
Ausbildung von "Freiwilligenmanagern" (vgl. LSB) fördern	
"Freiwilligenmanager" einsetzen	
Vereinservice ausbauen, Vereinsberatung (Koop. LSB) anbieten	
Servicegedanken stärken, Rückmeldungen und Antworten auf Anfragen, ggf. auch mit einem Zwischenstand, bereitstellen	
Ehrungen von "Dritten" nutzen, z.B. LSB, SJN, DVV, Kommune	
...	

<b>Regionen</b>	
Impulsworkshops Engagementförderung für Regionen & Vereine bewerben, Teilnahme	
“Rahmen vor Ort” vorgeben	
Vorlagen, Materialien, Hilfestellungen für Regionen und Vereine nutzen	
Leitlinien für Ehrung und Wertschätzung umsetzen	
Budget für Engagementförderung bereitstellen	
Ausbildung von “Freiwilligenmanagern” (vgl. LSB) nutzen	
“Freiwilligenmanager” einsetzen	
Ehrungen von “Dritten“ nutzen, z.B. LSB, SJN, DVV, Kommune	
...	
<b>Vereine</b>	
Teilnahme an Impulsworkshops Engagementförderung	
“Rahmen im Verein” vorgeben	
Vorlagen, Materialien, Hilfestellungen für Regionen und Vereine nutzen	
Wertschätzung praktizieren	
Budget für Engagementförderung bereitstellen	
Ausbildung von “Freiwilligenmanagern” (vgl. LSB) nutzen	
“Freiwilligenmanager” einsetzen	
Ehrungen von “Dritten“ nutzen, z.B. LSB, SJN, DVV, Kommune	
...	

Zielgruppen und Bedarfe	Status
Verband	
Vorlagen, Materialien, Hilfestellungen für Regionen und Vereine bereitstellen (vorgefertigte Tätigkeitsprofile und Hilfestellungen zum Ausfüllen, Engagement-Nachweise, etc.)	
...	
Regionen	
Bedarfserfassung vor Ort durchführen	
Ergebnisse dokumentieren und für den gesamten Vorstand transparent ablegen	
...	
Vereine	
Bedarfserfassung vor Ort durchführen	
Ergebnisse dokumentieren und für den gesamten Vorstand transparent ablegen	
...	

Ansprache, Gewinnung und Einbindung Freiwilliger	Status
<b>Verband</b>	
Tag der offenen Tür veranstalten und die Arbeit/Möglichkeiten des NWVV zeigen.	
Plattform für Verbesserungsvorschläge schaffen (Ticketing-System?). Die Verfasser der Vorschläge in die Arbeit integrieren, gute Vorschläge veröffentlichen und belohnen – entsprechend medienwirksam.	
Vorstellung jedes Mitarbeiters/Amtsinhabers im Internet-Auftritt mit einer kurzen Beschreibung der Tätigkeiten - damit jeder Besucher sich ein Bild machen kann.	
Fairplay ist im Fußball eine seit Jahren erfolgreiche Aktion in verschiedenen Ausprägungen. Mit einer Aktion „VolleyFair“ könnte der NWVV eine Identifikation mit der Fairnessphilosophie des NWVV herstellen. Dazu müsste der NWVV einige Fairnessregeln aufstellen – s. Bsp. Fairplay-Karte DFB. Vereine treten der Aktion mit Unterzeichnung der Regeln bei und bestätigen damit deren Einhaltung. Dafür dürfen sie ein zu schaffendes Emblem auf Ihren Trikots aufbringen. Dies schafft eine Verbindung des NWVV zu den Vereinen.	
Förderung und Begleitung von J-Teams und NWVV-Jugend (Projektunterstützung, ÖA,...); Einbindung von Kaderathlet:innen in die Verbandsarbeit, z.B. Social Media/Instagram	
Zu prüfen sind Möglichkeiten der Anbindung an kommunale und landesweite Angebote wie die Ehrenamtskarte. Ggf. ist das Einbringen NWVV-naher Angebote (Tickets Bundesligaspiel o.ä.) eine Möglichkeit, Wertschätzung zu zeigen und andererseits Werbung für den Volleyballsport und das Engagement zu platzieren.	
...	
<b>Regionen</b>	
Tag der offenen Tür veranstalten und die Arbeit/Möglichkeiten der Region zeigen.	
Plattform für Verbesserungsvorschläge schaffen (Ticketing-System?). Die Verfasser der Vorschläge in die Arbeit integrieren, gute Vorschläge veröffentlichen und belohnen – entsprechend medienwirksam.	
Vorstellung jedes Mitarbeiters/Amtsinhabers im Internet-Auftritt mit einer kurzen Beschreibung der Tätigkeiten - damit jeder Besucher sich ein Bild machen kann.	
...	

Vereine	
Offene Trainertreffs mit Einladung Interessierter. Erwartungen der Trainer/Interessierten erfragen, Unterstützung anbieten.	
Elternabend bzw. offenes Training mit Eltern als Zuschauer mit anschließender Diskussion. Struktur und Ziele der Abteilung erklären, Eltern einbinden.	
Struktur und Ansprechpartner auf der Webseite darstellen, Kontaktmöglichkeit (E-Mail) bieten.	
...	

Aus- und Weiterbildung	Status
Verband	
Basic Trainerausbildung – Trainerausbildung als Einstieg unterhalb des C-Trainers - anbieten	
Interessierten das Hospitieren bei Trainerlehrgängen anbieten, um sie für die Trainerausbildung zu gewinnen.	
Ein Konzept für einen Schnuppertag zur Nachwuchsgewinnung ausarbeiten und den Vereinen zur Verfügung stellen. Schön wäre ein Besuch eines/r höherspielenden Spielers/Spielerin, die etwas vom Volleyball lernen und Trainingsalltag erzählen kann - oder ein entsprechendes Video. Das steigert möglicherweise das Verständnis von Anfängern für das Training, die oft auf das Spielen fixiert sind.	
VolleyCamp ist ein Wochenende, an dem mehrere Mannschaften an einem Tag zusammen trainieren – die Spieler*innen lernen das Training anderer Trainer kennen – und einen Tag ein Turnier spielen. Z. B. mit 5 Mannschaften, die am zweiten Tag Jeder gegen Jeden spielen. 4 Mannschaften spielen, die fünfte Mannschaft pfeift. Der NWVV könnte das Wochenende teilweise begleiten, die Trainer bekommen dies als Weiterbildung anerkannt.	
...	
Regionen	
Schnuppertag s. oben	
VolleyCamp – s. oben.	
...	
Vereine	
Schnuppertag veranstalten mit gleichzeitiger Schulung von Übungsleitern/Interessierter	
VolleyCamp veranstalten.	
Kostenübernahme für Trainer:innen in Aus- und Weiterbildung Ermutigen zur Teilnahme an Aus- und Weiterbildung	
...	

Anerkennung und Wertschätzung	Status
<b>Verband</b>	
Verabschiedung einer Leitlinie für Anerkennung und Wertschätzung im NWVV zum VT 2023	
Versand der Leitlinie Wertschätzung/Anerkennung an die Vereine mit der Anregung eigene Leitlinien zu erstellen – Kopieren ausdrücklich erlaubt	
Best practice Beispiele auf Homepage, in Antenne veröffentlichen	
Engagementbiografien und Ehrungen per Datenbank erfassen, SAMS-Entwicklung entsprechend forcieren	
...	
<b>Regionen</b>	
Leitlinie übernehmen	
Engagierte bei Veranstaltungen (Pokalspiele etc.) ehren	
Best practice Beispiele auf Homepage stellen	
Engagementbiografien und Ehrungen per Datenbank erfassen, SAMS-Entwicklung entsprechend forcieren	
...	
<b>Vereine</b>	
Eigene Leitlinie für Wertschätzung/Anerkennung erstellen	
Trainer/innen mit Shirts ausstatten	
Interne Trainerschulung anbieten, Wertschätzung darin integrieren	
Nach jedem Spieltag eine/n MVP mannschaftsintern bestimmen, am Ende der Saison Trainingsshirt für Spieler*in mit den meisten MVP	
Spieler*in, die am häufigsten im Training war mit Trainingsshirt belohnen	
Engagementbiografien und Ehrungen per Datenbank erfassen, digitale Vereinsverwaltung entsprechend forcieren	
...	