



Mangelware Ehrenamt – wie groß ist das Problem wirklich?

Koblenz, 16.11.2018

Wie groß ist das Problem...

- **... der Verfügbarkeit von ehrenamtlich Engagierten im Sport**
→ Thieme, L. & Wallrodt, S. (im Reviewverfahren).
Noch Potenzial? Zur Entwicklung von Ausschöpfungsraten für ehrenamtliches Engagement im Sport
- **... der Gewinnung und Bindung von ehrenamtlichen Vorständen**
→ Thieme, L., Liebetreu, T. & Wallrodt, S. (2017).
Gewinnung und Bindung von Vorständen im Sportverein. Zur Größe des Problems und dessen Ursachen.
German Journal of Exercise and Sport Research, 47 (2), 133-148.
- **... der Gewinnung und Bindung von Übungsleitern**
→ Thieme, L. & Wallrodt, S. (2018).
Bildung und Ehrenamt: Zum Einfluss von Motiven auf Investitionen in Lizenzerwerb und Lizenzverlängerung bei Übungsleitern.
German Journal of Exercise and Sport Research (Online first).

Wie groß ist das Problem...

- **... der Verfügbarkeit von ehrenamtlich Engagierten im Sport**
→ Thieme, L. & Wallrodt, S. (im Reviewverfahren).
Noch Potenzial? Zur Entwicklung von Ausschöpfungsraten für ehrenamtliches Engagement im Sport

Was meinen Sie: Wie hat sich die Engagementbereitschaft im Sport insgesamt entwickelt?

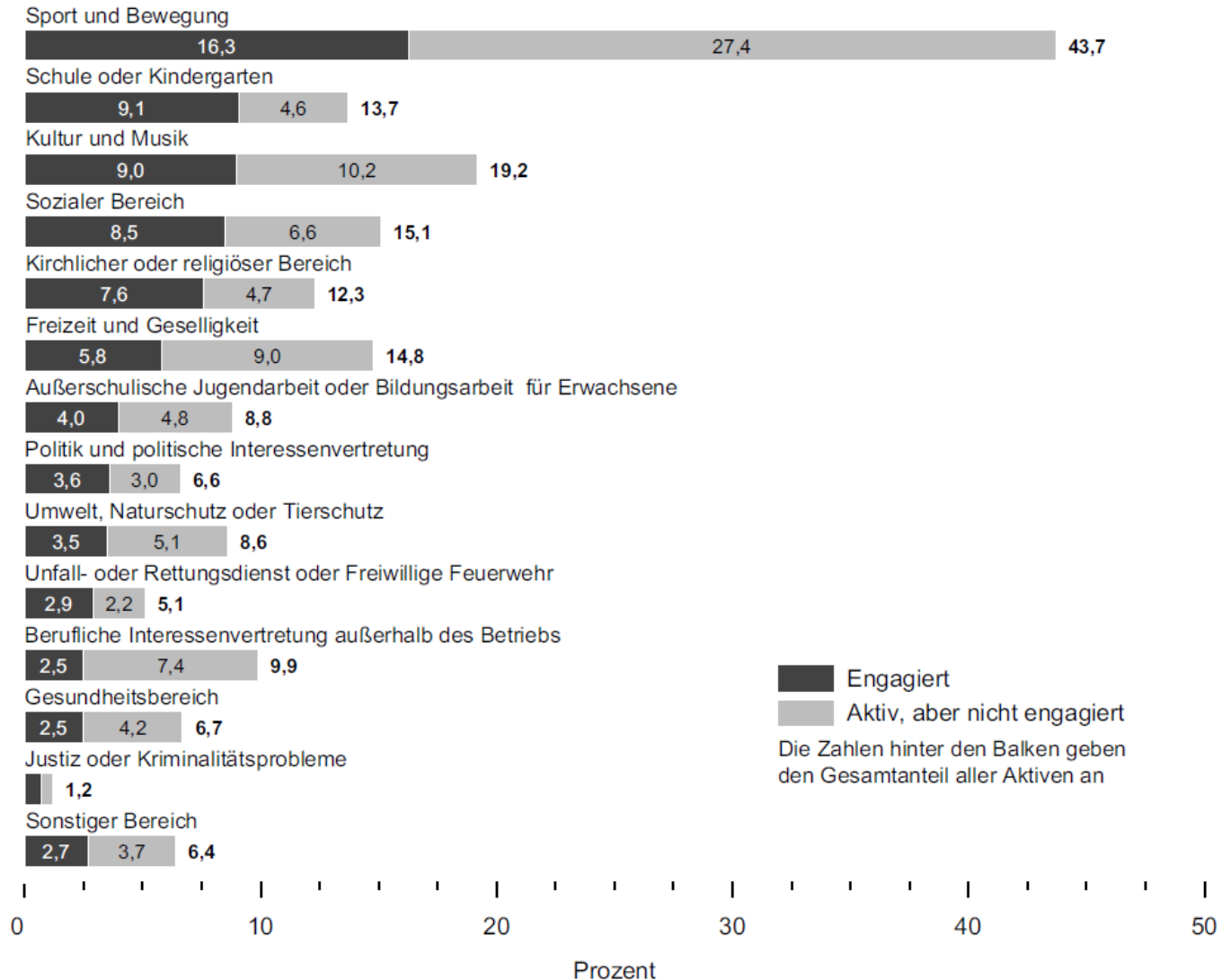
Datengrundlance: Freiwilligensurvey

- seit 1999 alle fünf Jahre erhoben
- repräsentativ für die Wohnbevölkerung Deutschlands ab 14 Jahren
- für Erhebung 2014 per Festnetz- und Mobiltelefone insgesamt 28.690 Menschen befragt
- Interviewdauer von 30 min.

Diskussionen zur Qualität der Erhebung 2014:

- Veränderung der zentralen Fragestellung: von „*derzeit*“ in „*in den letzten 12 Monaten*“ eine freiwillige Tätigkeit ausüben
 - geringere Clearingraten, erstmals Personen ohne Festnetzanschluss befragt
- ggf. Überschätzung der Ehrenamtsrate

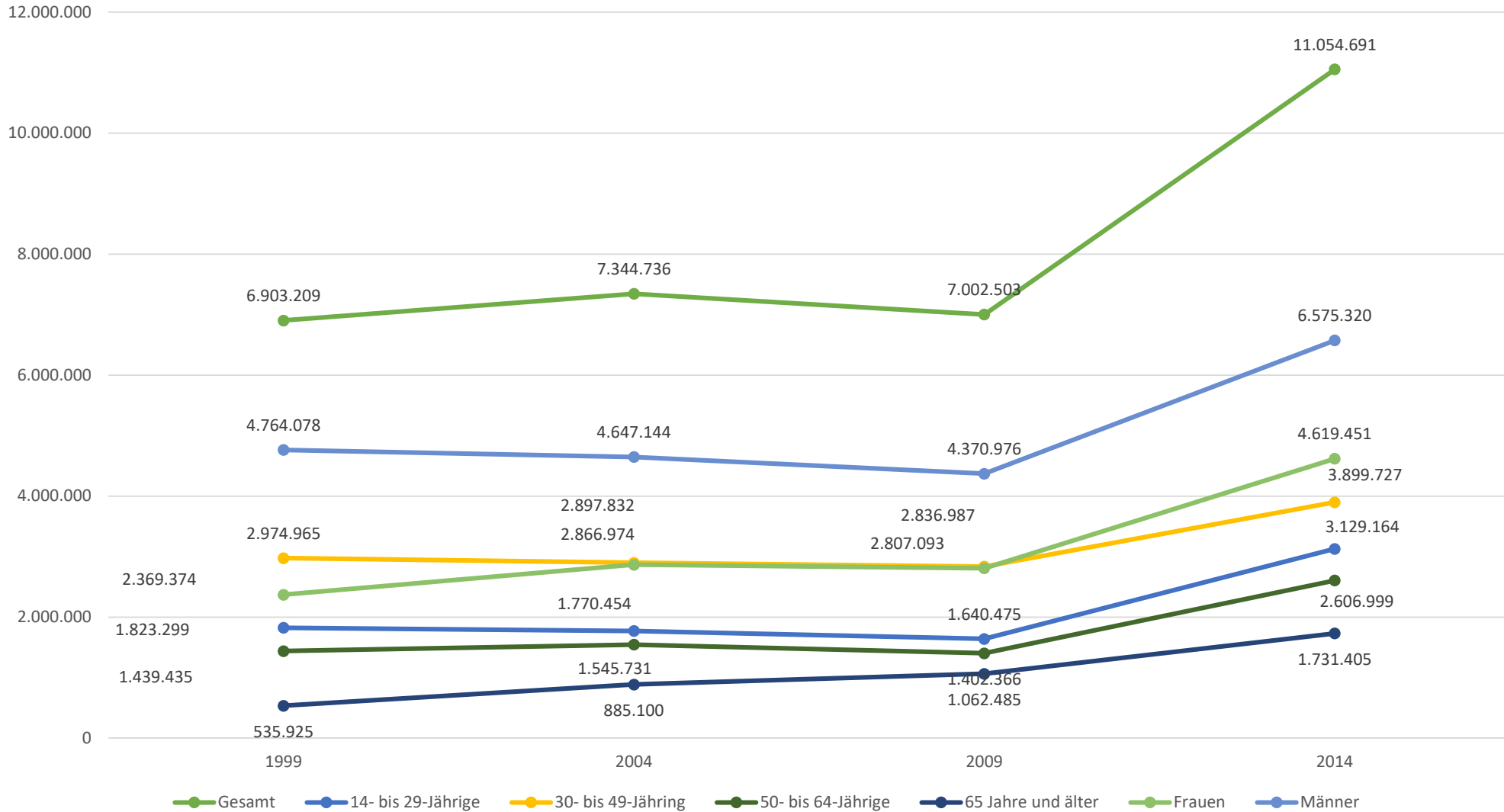
Ergebnisse: Engagement im Sport



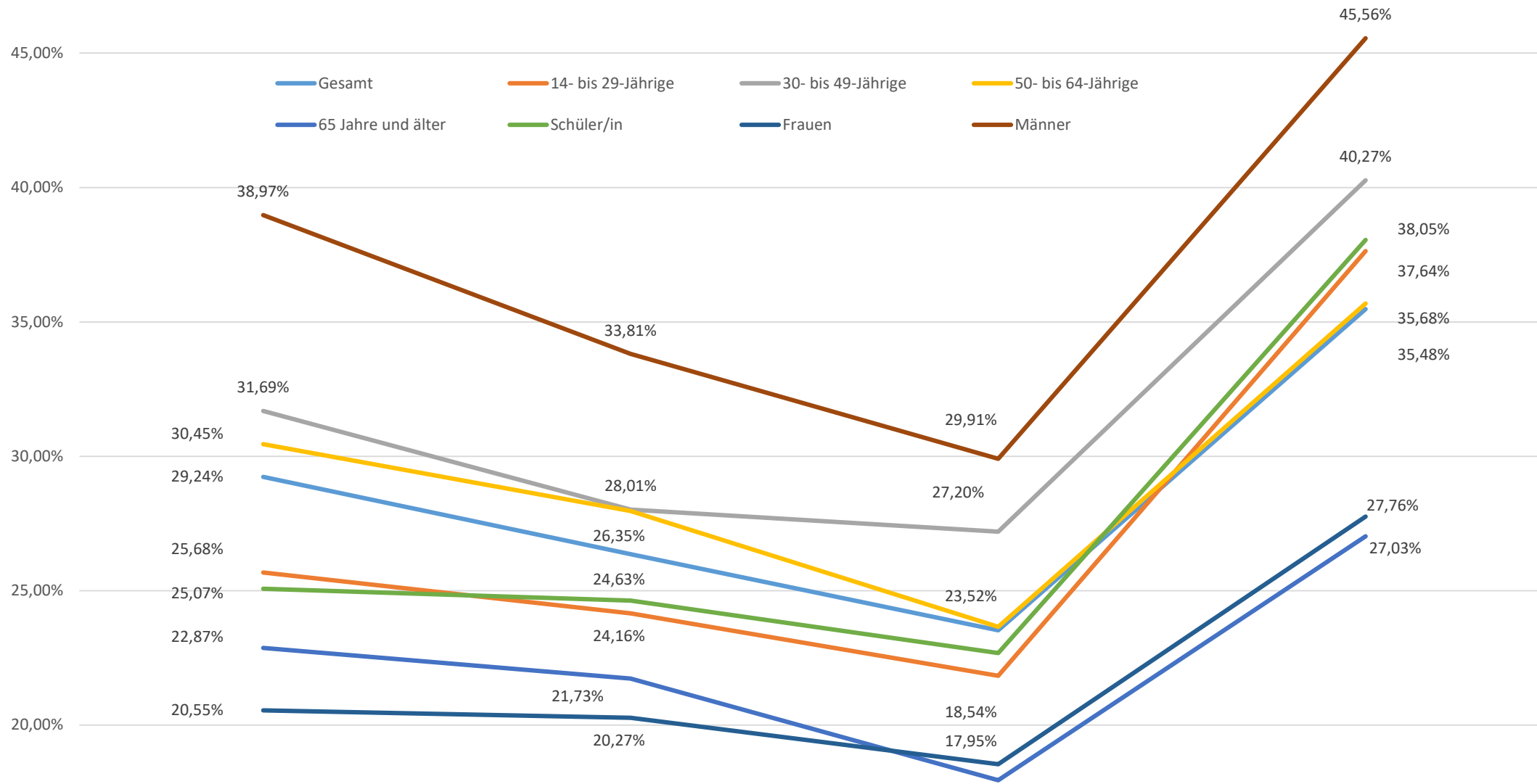
Ergebnisse: Sporttreiben und Ehrenamt

- Die Vermutung, dass eigentlich nur sportlich Aktive auch im Sport engagiert sind, stimmt mit wenigen Ausnahmen (im Promillebereich).
- Wenn die sportlich und ehrenamtlich nicht Aktiven gefragt werden, in welchem Bereich sie bereit wären sich zu engagieren geben nur ca. 3% „im Sportbereich“ an.

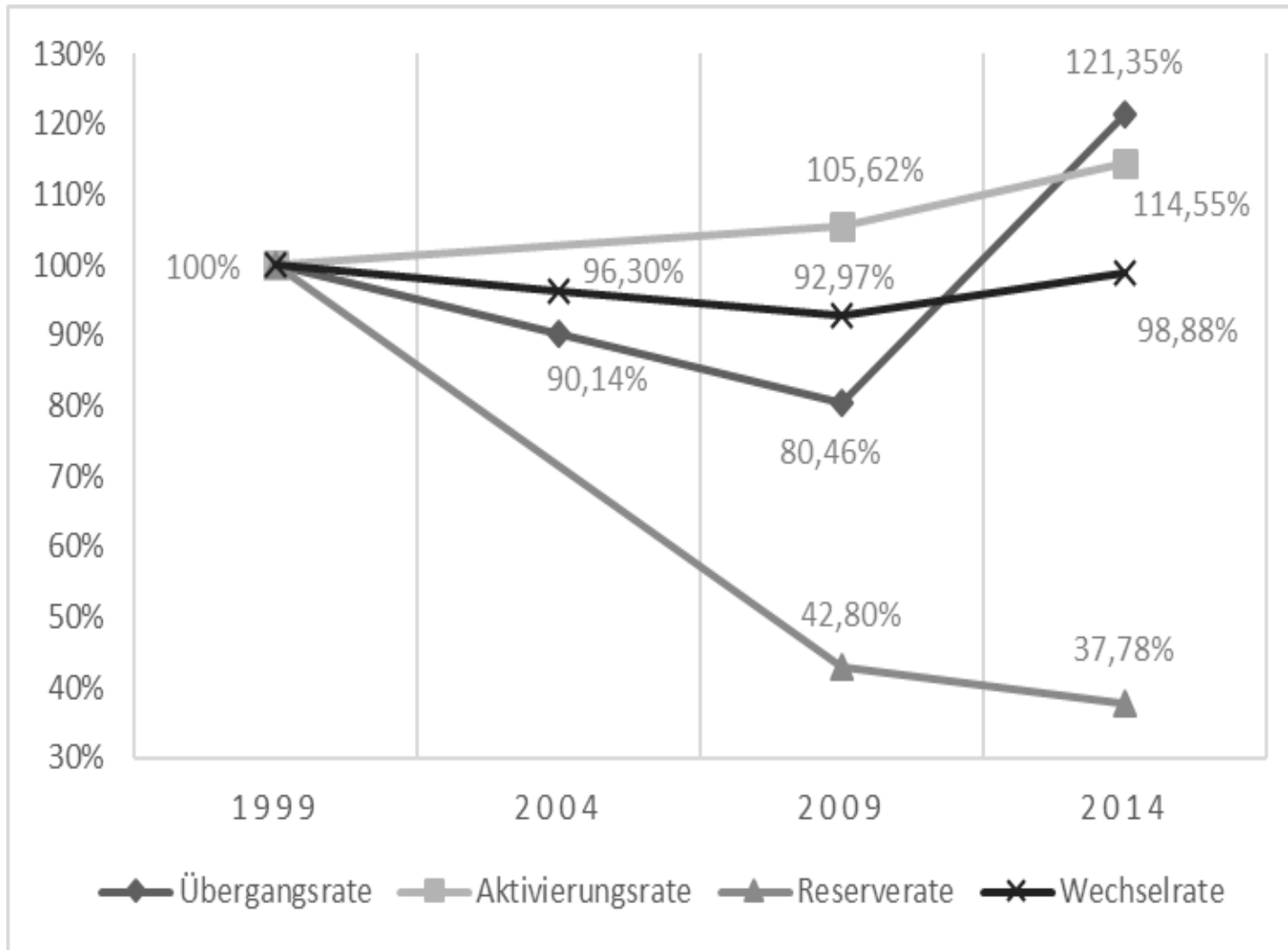
Ergebnisse: absolute Zahl ehrenamtlich Engagierter im Sport



Ergebnisse: Übergänge zwischen Sporttreiben und Ehrenamt im Sport



Ergebnisse: Entwicklung von Kenngrößen



Übergangsrate:

Prozentsatz der aktiv Sporttreibenden, die auch ehrenamtlich im Sport engagiert sind (wenn Rate steigt, dann höherer Übergang)

Aktivierungsrate:

Anteil der aktive Sporttreibenden mit ehrenamtlichem Engagement zu den nicht ehrenamtlich im Sport Engagierten, die aber bereit dazu sind (wenn Rate steigt, dann bessere Aktivierung).

Reserverate:

Anteil derer die sich nicht im Sport engagieren wollen, zu denen die dazu bereit wären (wenn Rate sinkt, dann weniger nicht Bereite)

Wechselrate:

Anteil der sportlich Aktiven mit EA außerhalb des Sports zu sportlich Aktiven mit EA im Sport (wenn Rate sinkt, dann mehr außerhalb aktiv)

Fazit

- Ehrenamt im Sport rekrutiert sich aus sportlich Aktiven
- starker Anstieg des ehrenamtlichen Engagements laut FWS von 2009 bis 2014
- überproportionaler Anstieg bei Frauen sowie bei 14- bis 29-Jährigen
- Übergangsraten differieren zwischen Geschlechtern deutlich

Offen:

- Was ist methodischer Fehler, was tatsächliche Entwicklung?
- Was sind die Gründe für die Entwicklung?

Wie groß ist das Problem...

- **... der Verfügbarkeit von ehrenamtlich Engagierten im Sport**
→ Thieme, L. & Wallrodt, S. (im Reviewverfahren).
Noch Potenzial? Zur Entwicklung von Ausschöpfungsraten für ehrenamtliches Engagement im Sport
- **... der Gewinnung und Bindung von ehrenamtlichen Vorständen**
→ Thieme, L., Liebetreu, T. & Wallrodt, S. (2017).
Gewinnung und Bindung von Vorständen im Sportverein. Zur Größe des Problems und dessen Ursachen.
German Journal of Exercise and Sport Research, 47 (2), 133-148.

Was meinen Sie: Wie groß ist das Problem der Gewinnung und Bindung von ehrenamtlichen Vorständen im Sport?

Verfügbarkeit ehrenamtlich Vorstandsmitglieder

Sportentwicklungsberichte (Aussage von Vorständen):

Auf Vorstandsebene in Sportvereinen tätige Personen:

2007: 968.000 (10,7 Ehrenamtliche pro Verein)

2015: 750.300 (8,3 Ehrenamtliche pro Verein)

höchste durchschnittliche Problembewertung für
„Gewinnung und Bindung von Ehrenamtlichen für Vorstandsämter“
(arithmetisches Mittel 3,3 bis 3,4 auf 5stufiger Skala)

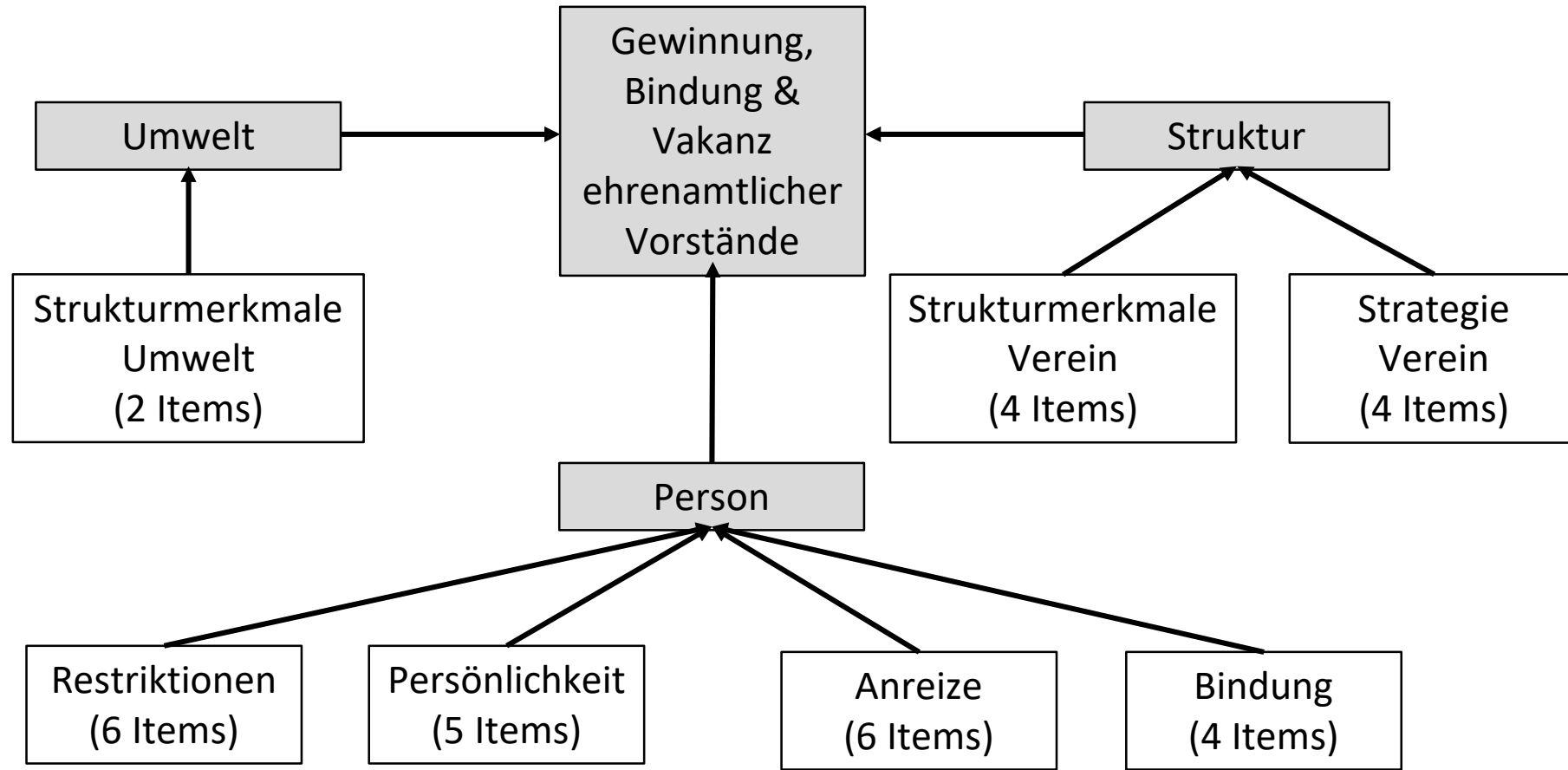
Stärkste Zunahme des Problems bei der Etikettierung als
„existenzbedrohend“ zwischen 2013 und 2015:

2007: 4,4% der Vereine

2013: 13,2% der Vereine

2015: 14,3% der Vereine

Verfügbarkeit ehrenamtlich Vorstandsmitglieder



Verfügbarkeit ehrenamtlich Vorstandsmitglieder

Fragebogenuntersuchung:

Konstruktion z.T. an die Kategorien des Sportentwicklungsberichts angepasst
(→ Vergleichbarkeit/Repräsentativität)

Stichprobe:

Sportbund Rheinland 3.200 Vereine → 770 Antworten
(Rücklaufquote 24,1%)

Auswertung:

Reliabilitätsanalyse

Multilineares Regressionsmodell

t-Tests

Sensitivitäts-Teststärkenanalyse

Verfügbarkeit ehrenamtlich Vorstandsmitglieder

Item: wahrgenommener Problemdruck Bindung/Gewinnung

Kategorien	Häufigkeit	Rel. Häufigkeit	Vergleich SEB 2015
Kein Problem (1)	91	11,8 %	8%
Kleines Problem (2)	111	14,4 %	16%
Mittleres Problem (3)	241	31,3 %	25%
Größeres Problem (4)	226	29,4 %	30%
Sehr großes Problem (5)	100	13,0 %	21%

Arithm. Mittel = 3,17; SD = 1,19

SEB 2015
Arithm. Mittel = 3,40

Verfügbarkeit ehrenamtlich Vorstandsmitglieder

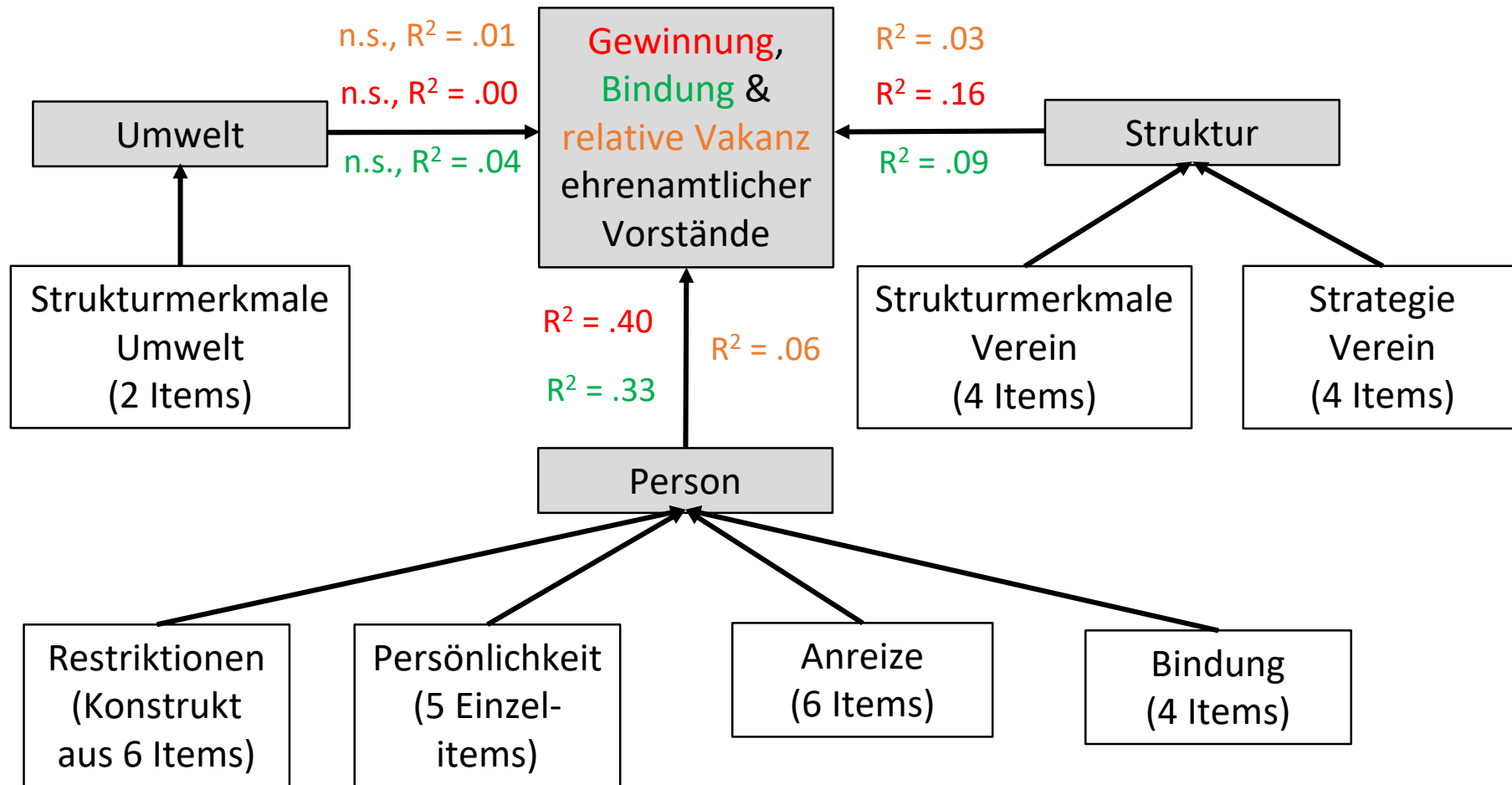
	n	m	SD	1.Q	2.Q	3.Q	Range
Vakanz	760	6,0 %	11,7%	0,0 %	0,0 %	9,1 %	0% - 67%

70,3 % haben alle Vorstandsämter besetzt
Im Durchschnitt haben die Vereine 6% ihrer
Vorstandsämter unbesetzt.

Verfügbarkeit ehrenamtlich Vorstandsmitglieder

Kategorien	Häufigkeit	Mittelwert Rel. Vakanz	Mittelwert Abs. Vakanz
Kein Problem (1)	90	1,4%	0,08
Kleines Problem (2)	110	2,2%	0,22
Mittleres Problem (3)	235	4,6%	0,43
Größeres Problem (4)	226	8,7%	0,76
Sehr großes Problem (5)	99	11,7%	0,97
Gesamt	760	6,0%	0,53

Verfügbarkeit ehrenamtlich Vorstandsmitglieder



Verfügbarkeit ehrenamtlich Vorstandsmitglieder

1. Die Variablen bzw. Konstrukte aus dem Bereich „Persönlichkeit“ können gut dazu benutzt werden, die Problemwahrnehmung der Gewinnung und Bindung in Vorstandsämtern vorherzusagen.
 2. Keine der untersuchten Variablen/Konstrukte konnte einen relevanten Beitrag zur Aufklärung der tatsächlichen Vakanz der Vorstandsposten leisten.
 3. Zwischen Vereinen, die das „Problem der Gewinnung und Bindung Ehrenamtlicher für Vorstandsposten“ als existenzbedrohend wahrnehmen und den die es als nicht-existenzbedrohend wahrnehmen lassen sich – wenn überhaupt - nur kleine Effekte finden.
- Entkopplung zwischen artikulierter und tatsächlicher Problemstärke
- Strategische Entkopplung? Verzerrte Wahrnehmung?

Wie groß ist das Problem...

- **... der Verfügbarkeit von ehrenamtlich Engagierten im Sport**
→ Thieme, L. & Wallrodt, S. (im Reviewverfahren).
Noch Potenzial? Zur Entwicklung von Ausschöpfungsraten für ehrenamtliches Engagement im Sport
- **... der Gewinnung und Bindung von ehrenamtlichen Vorständen**
→ Thieme, L., Liebetreu, T. & Wallrodt, S. (2017).
Gewinnung und Bindung von Vorständen im Sportverein. Zur Größe des Problems und dessen Ursachen.
German Journal of Exercise and Sport Research, 47 (2), 133-148.
- **... der Gewinnung und Bindung von Übungsleitern**
→ Thieme, L. & Wallrodt, S. (2018).
Bildung und Ehrenamt: Zum Einfluss von Motiven auf Investitionen in Lizenzerwerb und Lizenzverlängerung bei Übungsleitern.
German Journal of Exercise and Sport Research (Online first).

Was meinen Sie: Was motiviert die Übungsleitern zum Lizenzerwerb und zur Lizenzverlängerung?

Hintergrund

Praxisrelevanz:

- Ausbildung von ÜL/Trainern eines der Hauptaufgaben von Sportverbänden: aktuell jährlich mehr als 600 neue Übungsleiter auf 1. Lizenzstufe in RLP
- Verlängerung der Lizenz erwünscht, Dropout-Rate und Gründe unklar
- Unterschiede zwischen der Motiven von Übungsleitern und Vorstandsmitgliedern

Datensatz

- Stichprobe (n=1098) aus aktuellen und ehemalige Lizenzinhabern (n=8833), die 2000 bis 2017 eine Übungsleiter-C-Lizenz in RLP erhielten

Im Vergleich zu

- Vorständen im Fußball-Regional-Verband Südwest (n=862) aus der Erhebung von Flatau/Emrich/Pierdzioch (2014)

Skala	n	Skala M	Skala SD	Cronbachs Alpha	
intrinsisch-egoistisch	1461	3,90	0,78	.75	IE
altruistisch	1388	3,69	0,63	.67	
extrinsisch-egoistisch-materiell	1450	2,13	1,01	.30	→ weiter auf Itemebene
extrinsisch-egoistisch-immateriell	1442	2,13	0,93	.87	EEl

Unterschiede zwischen ÜL und Vorständen

- Übungsleiter sind insgesamt stärker motiviert als Vorstände
- Vorstände sind insgesamt stärker extrinsisch-egoistischen Motiven (EEI) und hinsichtlich des beruflichen Vorankommen ($p < .01$) stärker zum Ehrenamt motiviert
- EEI mit geringer ($d = 0,21$), „berufliches Vorankommen“ mit hoher Effektstärke ($d = 0,74$)
- Kein zu sichernder Unterschied bei „Nutzen für Familienmitglieder“
- Übungsleiter sind stärker intrinsisch-egoistisch (IE) und altruistisch motiviert als Vorstände ($p < .01$)
- IE mit mittlerer ($d = 0,52$), altruistische Motive mit geringer Effektstärke ($d = 0,19$)
- Sowohl bei ÜL als auch bei Vorständen nehmen altruistische Motive im Lebenslauf zu

Unterschiede zwischen ÜL mit und ohne Lizenzverlängerung

- Keine Unterschiede bei extrinsisch-egoistischen Motiven (EEI), hinsichtlich des beruflichen Vorankommen und von Vorteilen für die Familie
- signifikante Unterschiede bei intrinsisch-egoistischen und bei altruistischen Motiven ($p < .05$), jedoch mit geringen Effektstärken ($d = 0,39$ bzw. $d = 0,32$)

Bedeutung persönlicher Lebensumstände bei Ausstieg

Ich habe als Übungsleiter aufgehört, weil...	Kategorie	n	M	SD
ich im Beruf mehr eingebunden bin	bG	207	3,50	1,59
ich umgezogen bin	fG	201	2,70	1,88
mir die Entfernung vom Wohnort zur Sportstätte zu weit ist	VU	202	2,36	1,65
mir die Tätigkeit zu zeitintensiv ist	VU	203	2,28	1,45
die Arbeitsbedingungen im Verein nicht meinen Vorstellungen entsprechen	VU	197	1,91	1,30
ich mit der Gesamtsituation im Verein unzufrieden bin	VU	197	1,77	1,27
mir der Führungsstil im Verein nicht zusagt	VU	197	1,75	1,30
der Team-Gedanke im Verein zu kurz kommt(fehlt)	VU	198	1,68	1,14
ich ein Kind bekommen habe	fG	197	1,64	1,41
mir nicht genügend Anerkennung entgegengebracht wurde	VU	200	1,61	1,12
mir das Vereinsimage nicht zusagt	VU	199	1,58	1,12
ich gesundheitliche Probleme habe	pG	201	1,46	1,10
ich keine Gegenleistung bekommen habe	VU	202	1,38	0,87
ich zu alt bin	pG	202	1,34	0,86
es Probleme mit der zu betreuenden Übungsgruppe gab	VU	197	1,29	0,79
meine eigenen Kinder aus dem Sportverein ausgetreten sind	fG	184	1,27	0,73
ich familiäre Probleme habe	fG	202	1,20	0,77
ich jetzt eine andere Position im Verein besetze	VU	198	1,19	0,74
ich mit der mir angebotenen Übungsgruppe nicht arbeiten wollte	VU	197	1,11	0,52

Bedeutung persönlicher Lebensumstände bei Ausstieg

Gründe	n	M	SD
Persönliches Umfeld gesamt	180	1,85	0,47
berufliche Gründe	209	3,50	1,59
familiäre Gründe	181	1,66	0,61
personale Gründe	202	1,40	0,81
Vereinsumfeld	185	1,60	0,62

- Persönliche Gründe (n=173, M=1,83, SD=0,47) sind mit kleiner bis mittlerer Effektstärke (d=0,33) signifikant stärker ausgeprägt als Gründe aus dem Vereinsumfeld (n=173, M=1,60; SD=0,63)

Unterschied zwischen weitermachen und aufhören resultiert in erster Linie aus beruflichen Gründen!

Zusammenfassung

- Lizenzverlängerung (=Bildungsinvestitionen) erfordern eine höher Motivation als Vorstandsarbeit
- Motivation zu Lizenzierung von Übungsleitern für Sportvereine nur wenig managementfähig
- Übungsleiter mit und ohne Lizenzverlängerung unterscheiden sich nur marginal voneinander: ausbleibende Investitionen könnten in Opportunitäten begründet sein
- Drop out von Übungsleitern ebenfalls nur wenig managementfähig für Sportvereine, da Ursachen stark vom beruflichen Umfeld abhängig

Was können Sie mitnehmen?

- Es scheint genug Menschen mit Bereitschaft zu ehrenamtlichem Engagement zu geben: Sprechen Sie aktive Sporttreibende für eine konkrete Aufgabe an
- Vakanzen im Vorstand sind bis auf wenige Ausnahmen nicht bedrohlich. Misserfolge bei der Rekrutierung hat vor allem seine Ursachen in der angesprochenen Person. Bei Engpässen: Erweitern Sie ihren „Suchkreis“.
- Übungsleiter sind vor allem intrinsisch motiviert. Extrinsische Motivation (z.B. höhere Übungsleitervergütung) wirkt nur wenig. Das gilt auch für ÜL, die ihre Lizenz nicht verlängert haben. Die Motivation von ÜL durch ihren Verein ist schwierig.
- Der Ausstieg von Übungsleitern ist selten dem Verein anzulasten. Es sind vor allem berufliche Gründe.



Vielen Dank für die Aufmerksamkeit!

Kontakt:

thieme@rheinahrcampus.de

XING  www.xing.com/profile/Lutz_Thieme3



www.lutzthieme.de

www.facebook.com/lutz.thieme