




# Nachwuchsförderung

In die Zukunft investieren

 Arbeitshilfe  
für Verantwortliche  
in der Jugendarbeit

**Impressum:**

DJK Sportjugend (Herausgeber)

Autorengruppe: Frank Edeler, Christof Hempelmann, Christiane Mais (Ltg),  
Mariska Nock, Wilfried Pohler, Johanna Wester

Erscheinungsjahr: 2008

Gefördert vom



Bundesministerium  
für Familie, Senioren, Frauen  
und Jugend

## Vorwort

„Schon wieder eine Arbeitshilfe, aber ich finde trotz aller Bemühungen keinen Nachfolger für mein Amt!“; „Die heutigen Jugendlichen wollen sich nicht engagieren!“ ...Solche oder ähnliche Aussagen kennt ihr, habt ihr vielleicht selbst schon mal benutzt. Aber wurde dadurch das Problem gelöst? Meist muss dies mit „Nein“ beantwortet werden.

(Was machen wir falsch? Wir, die wir doch „nur das Beste“ für die Jugend wollen!) Deshalb muss etwas getan werden (und nicht nur genörgelt...).

Dadurch dass ihr, liebe Leserin, lieber Leser, dieses Werk in die Hand nehmt, fangt ihr an, euch Gedanken zu machen, was ihr tun könnt, damit es bei euch im Verein richtig läuft. Dabei gibt es (leider) kein Patentrezept, das man nur Schritt für Schritt nachmachen muss und dann gelingt die Nachwuchsförderung – aber es gibt viele gute Tipps und Beispiele, wie es klappen kann.

Wichtig ist, dass Nachwuchsförderung nicht aus einer Aktion oder Methode erwächst, sondern eine immerwährende Aufgabe ist. Der erste Schritt ist, sich dieses bewusst zu machen und die Aufmerksamkeit auf das Thema und auf die zu fördernden Personen zu richten. Die Methode oder das Vorgehen ergibt sich dann meistens ganz von alleine. Junge Menschen übernehmen gerne kleine Aufgaben, wenn ihr Mittun geschätzt wird - und werden so langsam an größere Aufgaben herangeführt. Sie entwickeln durch positive Erfahrungen Motivation zur Mitarbeit, kurz: das Miteinander im Verein wird verbessert.

Falls ihr mit einzelnen Aktivitäten, die hier noch nicht aufgelistet sind, positive Erfahrungen gemacht habt, lasst es uns wissen, und vielleicht ist euer Beispiel schon bald ein wichtiger Baustein für die Kinder- und Jugendarbeit der DJK Sportjugend.

Wir wünschen allen, die sich aufmachen, ein gutes Gelingen bei der Nachwuchssuche!

Astrid Markmann      Thomas Lamm  
Bundesjugendleiterin    Bundesjugendleiter

Düsseldorf, im Oktober 2008

## Einführung

Wie gehe ich mit der Arbeitshilfe um?

Eine Arbeitshilfe - und wenn ich sie durchgearbeitet habe, dann finde ich auch neue MitarbeiterInnen?! Wenn es so einfach wäre, das wäre schön.

Eine Arbeitshilfe ist kein Roman, oder ein Buch, das von vorne bis hinten gelesen werden kann – ohne dass man sich mit den Fragen auseinandersetzt. Also ins Inhaltsverzeichnis schauen, Kapitel lesen, die interessant erscheinen, und auch den Anhang (Download im Internet) beachten.

Wichtig ist es auch, das Arbeitsheft nicht zur Seite zu legen, wenn ein Abschnitt mal nicht so interessant erscheint, sondern so abzulegen, dass man beim nächsten Mal, z.B. bei der Vorbereitung der nächsten Sitzung, darüber „stolpert“ und weiter liest.

Dann ist ein wichtiger Schritt getan. Denn das Entscheidende ist oft, - und so auch bei der Suche nach Ehrenamtlichen – ein langer Atem, geduldiges Aufbauen und Abwarten können.

Es finden sich in diesem Werk gute Ansätze, Hinweise und Erfahrungen, aber das Umsetzen geschieht eben nur vor Ort – in Ihrem/deinem Verein. Freundliche, motivierende Atmosphäre und die Mitnahme von „Einmaltättern“ hin zu größeren Aufgaben, Anerkennung und Lob, Ausbildung und Unterstützung auch in anderen Fragen des Lebens, so geht es vielleicht Schritt für Schritt voran – mit der Nachwuchsförderung. Patentrezepte wie in einem Kochbuch gibt es leider oder Gott sei Dank nicht, denn jeder Mensch ist anders, ein Individuum und bedarf einer speziellen Ansprache.

Vielleicht nehmen Sie sich als Vereinsführung, bzw. ihr euch als Jugendleitung, bei der nächsten Sitzung mal ganz bewusst etwas Zeit, diese Thematik zu beleuchten, eine selbstkritische Bestandsaufnahme zu machen und erste Schritte zu formulieren. Dabei sollen Ihnen und euch diese gesammelten Informationen helfen und Mut machen.

Die Fragen im Anhang (Fragebogen) können mehrfach ausgedruckt (kopiert) werden und zunächst von jeder/jedem für sich beantwortet werden. Das bietet die Möglichkeit anschließend in der Jugendleitung oder dem Team über die unterschiedlichen Antworten zu diskutieren und dementsprechend Maßnahmen ins Auge zu fassen.

Wir wünschen dabei viel Erfolg!

## Inhaltsverzeichnis

Vorwort .....	3
Einführung.....	4
Inhaltsverzeichnis.....	5
Leben aus dem Glauben .....	6
In zwei Jahren will ich aufhören .....	7
Wie ich ehrenamtliche Kräfte motiviere .....	8
Aktion: Bring einen mit .....	11
„Schnupperkurse“ .....	12
Führungskräfteschulung (intern/extern) .....	13
Nachwuchsbeauftragte .....	14
Sitzungskultur .....	15
Schlüsselqualifikationen .....	16
Wettbewerb .....	18
Trainee-Programm.....	19
Mentoring Patenschaft Tandem .....	20
Konkrete Anreize für Jugendliche.....	21
Aufbau von Netzwerken .....	22
Wertschätzen / Feedback / Loben / Anerkennen .....	23
Kinder laufen lassen (Verantwortung abgeben – loslassen können) .....	24
Positionspapier.....	25
Erläuterungen zum Positionspapier .....	27
<b>Anhang/Arbeitsblätter .....</b>	<b>31</b>
Fragebogen für Einzel-Antwort „Welche Bedürfnisse von Nachwuchskräften ...“ .....	32
Situationsanalyse .....	33
Hinweise zum Thema Ehrenamtsnachweise.....	35
Beispiele zu Ehrenamtsnachweisen .....	37

## Leben aus dem Glauben?

Vielleicht wird dies in unserem Verein, unseren Vereinen viel zu wenig gesehen.

Als DJK-Verein sollten wir uns um den Dreiklang Sport-Gemeinschaft-Glaube bemühen; bei uns sollte der Mensch im Mittelpunkt stehen. Viel Reden oder Überzeugen wollen nur mit Worten hilft dabei selten weiter.

Dies wollen wir an einem Beispiel aus dem Buch der Bücher – der Bibel – verdeutlichen: Im Evangelium sagt Jesus zu seinen Jüngern: Kommt und seht! Er lässt sie an seinem Leben teilhaben, er lehrt sie zwar auch „nur mit Worten“, aber er belehrt sie nicht. Vieles geschieht und wird für die Jünger erfahrbar z.B. beim Emmaus-Gang bzw. danach fragen sich die beiden Jünger: „Brannte uns nicht das Herz...“ Und sogar den ungläubigen Thomas lässt Jesus seine Wundmale spüren.

Dies kann uns lehren: Ein Beispiel oder erlebte Praxis zählt oft mehr, als langwierige Erklärungen.

Ehrlich sein und sich als Vorbild zeigen, das ist es, was überzeugen kann. Der Gottesdienstbesuch, der Impuls bei einer Sitzung, die Geschichte am Ende einer Übungsstunde, das aufbauende, aus dem Herzen kommende Wort zu einem bestrübten Sportler, die mitgeteilte Freude über die Leistungssteigerung einer Sportlerin - es gibt viele Möglichkeiten, andere an seinem Leben teilhaben zu lassen. Nicht jeder kann das gleich gut, aber offen sein, Probleme erkennen, Lösungen suchen, das ist oft wichtiger als der Sieg.

Und den „Sieg um jeden Preis“ sollte es bei uns sowieso nicht geben. Auch das kann man aus dem Evangelium lesen.

Die Bibel ist ein nicht leicht zu verstehendes Buch,  
aus dem man aber sehr, sehr viel lernen kann.

(Udo Bölts)

## In zwei Jahren\* will ich aufhören

Je früher ich mich entscheide, wie lange ich in meinem Ehrenamt tätig sein will, desto früher kann ich die Chance nutzen, mich um eine entsprechende Nachfolge zu kümmern. Es bietet mir die Möglichkeit, z.B. den Prozess von Mentoring aktiv zu unterstützen.

- Wie soll ich mit dieser Entscheidung umgehen?
- Was bedeutet das für mich und für die anderen, für den Verein?
- zu der Entscheidung stehen
- Rechtzeitig bekannt geben + aktiv Nachfolgende suchen + motivieren!
- angefangene Projekte, wenn möglich, zu Ende bringen
- fortlaufende Projekte: Unterlagen zusammenstellen, damit sich die nachfolgende Person gut einarbeiten kann
- vorhandene Unterlagen aufarbeiten und so zusammenstellen, damit Ergebnisse, Ereignisse, Entscheidungen...., welche für die Nachfolge von Bedeutung sein können, klar und schnell verständlich sind
- Bereitschaft zur Einarbeitung der NachfolgerIn (Überlappungszeiten; keine Kontrolle, aber bereit sein, auf Fragen einzugehen, um für Rückfragen zur Verfügung zu stehen, und im Zweifelsfalle als „Netz“ oder Doppelter Boden da zu sein.)
- vielleicht schon mit Mentoring/Patenschaft/Tandem? anfangen (Senior-TrainerIn + Junior-TrainerIn)

\* bei der nächsten Wahl

Wer längst Vergangenes in der Gegenwart aufsuchen möchte,  
setzt sich meist einer großen Enttäuschung aus.

(Wilhelm Busch)

## Wie ich ehrenamtliche Kräfte motiviere

Bitte überlegen und die Fragen (Pfeile) beantworten, für sich alleine und/oder in der Jugendleitung, Vorstand, etc. (s. Arbeitsblätter im Anhang)

### **Gib einen Grund an, für den es sich lohnt mitzuarbeiten!**

Jeder Mensch braucht einen Grund bzw. Anreiz, sich irgendwo und irgendwie zu engagieren. Jede/r muss ihn für sich selbst finden – man kann diesen nicht vorgeben. Die/der Einzelne wird sich bei verschiedenen Gelegenheiten, Veranstaltungen und Gruppen **nur** soweit beteiligen, wie dort ihre/seine Bedürfnisse und Interessen angesprochen und befriedigt werden.

- ➔ **Welche Bedürfnisse von Nachwuchskräften werden bei euch in der DJK angesprochen?**  
**Welche Anreize bietet ihr den DJK- Nachwuchskräften?**

### **Erteile Anerkennung!**

Geschätzt zu werden, sich wichtig und gebraucht zu fühlen ist eine der Hauptmotivationen in jeder/jedem von uns. Ermutigung und Anerkennung sind grundlegende Elemente, aktive Beteiligung in ehrenamtlichen Gruppen anzuregen und zu erhalten.

- ➔ **Wie wird die Beteiligung (z.B. das Einbringen von neuen Ideen) von Nachwuchskräften bei euch in der DJK geschätzt?**  
**Wie gebt ihr Anerkennung weiter?**

### **Definiert eure Ziele klar und teilt sie den anderen mit!**

Leute werden motiviert, indem man sie in Ideen, Programme und Aufgaben einbindet und sie am Ergebnis/Erfolg teilhaben lässt. Eine Gruppe mit gemeinsamen, klar definierten Zielen, die von allen verstanden und von allen akzeptiert werden, besitzt eine fast unwiderstehliche Kraft diese zu erreichen. Vielen Gruppen jedoch fehlt eine klare Richtung, so dass sie mit ihrem Bemühen umherirren und nur beschränkte Erfolge erzielen können. Frei nach dem Zitat von Antoine de Saint-Exupéry: „Wenn du ein Schiff bauen willst, dann lehre die Menschen die Sehnsucht nach dem großen weiten Meer!“

- ➔ **Welche Ziele der DJK sprechen auch Nachwuchskräfte an?**  
**Sind diese bekannt?**  
**Wie macht ihr diese Ziele bekannt?**

### **Haltet Sitzungen/Versammlungen so ab, dass sie anregen!**

Nichts ist entmutigender, als eine schlecht organisierte, langwierige und ergebnislose Sitzung. Produktive Sitzungen benötigen Kommunikationsregeln, Leitung, Pausen, Zeit zum Austausch (auch außerhalb der Tagesordnung)...

#### **→ Regen eure Versammlungen an? (oder schrecken sie vielleicht sogar ab?)**

**Welche Möglichkeiten sich einzubringen bietet die DJK den Nachwuchskräften?**

### **Wertet andere durch euer Reden und Handeln auf!**

Es geschieht durch Kommunikation, dass andere motiviert werden. Die Art wie wir uns ausdrücken und verhalten, kann andere bremsen oder „einen Funken entfachen“; sie kann die Unterstützung anderer gewinnen oder ihre Beteiligung verhindern.

„Man kann nicht, nicht kommunizieren“, das bedeutet: egal was wir tun, wie wir uns geben, verbal oder auch nonverbal; es findet ein ständiger Kommunikationsaustausch statt.

#### **→ Geht ihr (offen) auf Nachwuchskräfte zu? Sprecht ihr sie direkt an?**

### **Hört zu!**

Jede/r möchte, dass ihr/ihm zugehört wird. Jede/r ist motiviert, Leistung zu erbringen, wenn er/sie glaubt, dass seine/ihre Ideen und Vorschläge angehört und respektiert werden. Der Hauptgrund für die Untätigkeit von Gruppen liegt darin, dass wir einander nicht wirklich zuhören.

#### **→ Welche Ideen, Anliegen, Wünsche der Nachwuchskräfte greift ihr auf?**

**Wie ernst nehmen wir die Bedürfnisse von Nachwuchskräften?**

Die folgenden Überlegungen sind besonders hilfreich, um Nachwuchskräften den Einstieg zu erleichtern. Die Fragen eignen sich auch dazu, das Thema bei der nächsten Sitzung anzusprechen.

### **Betrachte dich selbst!**

Die Fähigkeit, andere zu verstehen, beginnt mit dem Verständnis von uns selbst. Stellt euch folgende drei Fragen:

- Wie wurde ich zu der Person, die ich bin?
- Was motiviert mich, das zu tun, was ich tue?
- Warum reagiere ich auf verschiedene Weise bei verschiedenen Leuten, Situationen und Dingen in bestimmten Situationen so?

Ehrliche Antworten auf diese drei Fragen können euch einen unwahrscheinlichen Einblick geben, was andere motiviert.

### **Beantwortet euch selbst mal folgende Fragen:**

- ➔ **Warum bin ich in der DJK?  
Weshalb bin ich (immer noch) dabei?  
Was davon überzeugt auch Nachwuchskräfte in der DJK?**

### **Löst Konflikte kreativ und der Situation entsprechend!**

Meinungsverschiedenheiten und Konflikte können zerstörerische Kräfte sein, wenn nicht konstruktiv damit umgegangen wird. Offener Schlagabtausch kann eine Gruppe spalten. Ebenso verhindert die Unterdrückung bei Meinungsverschiedenheiten die Entwicklung und Entfaltung neuer Ideen und damit das Leben, das eine Gruppe für ein positives Gelingen benötigt.

- ➔ **Wie geht ihr in der DJK mit Konflikten um?  
Dürfen Nachwuchskräfte ihre eigene Meinung in der DJK haben?**

### **Gebt Sicherheit und reduziert die Risiken, die sich bei einer Mitarbeit nicht ganz ausschließen lassen!**

Bei der Mitarbeit in Gruppen können verschiedene Probleme auftreten, wie z. B. ausgenutzt zu werden, alles allein machen zu müssen, sich unsicher zu fühlen, kritisiert zu werden, Verantwortung für Entscheidungen tragen zu müssen, etc.

- ➔ **Was hält Nachwuchskräfte vielleicht davon ab, in der DJK mitzuarbeiten?  
Welche Formen der Mitarbeit gibt es für Nachwuchskräfte (Projektmitarbeit, Wahlamt, Kooptionen,.....)?**

(stark überarbeitete + abgeänderte Fassung, nach einer Arbeitshilfe von DOUGLAS DUNN; engl. Originaltext)

## Aktion: Bring einen mit

„Taten sind besser als tausend Worte“ und so ist es auch mit unserer Arbeit. Jede/r kennt jemand, der sich schon immer mal für die Arbeit, die man selber tätig, interessiert oder den man selbst neugierig machen möchte, was hinter unseren drei Buchstaben „DJK“ steckt. Aber wem geht es nicht so, dass es ab und zu schwierig ist, das was wir tun und was wir bewirken möchten, auch zu beschreiben.

Bring jemanden mit bei dem du denkst, dass er/sie bereits die „DJK-Gene“ in sich hat. Der/Die sich egal bei welcher Veranstaltung das ganze „Prozedere“ live anschauen kann und vor allem den „DJK-Spirit“ selbst erleben kann. Wenn Bekannte, Freunde oder Arbeitskollegen selbst diese DJK-Atmosphäre schnuppern, bedarf es keiner langen Erklärungen mehr, was sich hinter den drei Buchstaben der DJK verbirgt. Bringt sie einfach mit zu einer Vorstandssitzung, einem Kinder-Erlebniswochenende, einem Jugendtag, einer Ferienfreizeit, ...

Einen Vorsprung im Leben hat,  
wer da anpackt,  
wo die anderen erst einmal reden.

(John F. Kennedy)

## „Schnupperkurse“

### Kurzfristige ProjektmitarbeiterInnen

Wem geht es nicht so...? Es gilt, eine Veranstaltung zu organisieren, man benötigt noch einige, die dem Helfer/Innenteam zur Verfügung stehen.

Helfer/Innenteam bedeutet jedoch, dass das überwiegend Personen sind, die sich bislang noch nicht im Verantwortungsbereich der DJK befinden, die also erst mal „schnuppern“ wollen. Und genau das wollen wir mit dem Übertragen „eines kleinen Verantwortungsbereiches“ erreichen, durch eine überschaubare Aufgabe, die selbständig zu lösen ist, ohne dass es zu einer Überforderung der betreffenden Person(en) kommt. An dieser Stelle ist ein wichtiger Punkt zu erwähnen: man selbst steht hinter dieser Person, gibt Anleitungen (falls notwendig), steht für Fragen zur Verfügung, gibt Feedback, bedankt sich und fragt nach, ob diese Person für weitere Veranstaltungen zur Verfügung steht.

Für weitere Aufgaben ist es sinnvoll, auch delegieren zu können, Arbeiten als Arbeitsaufträge auch abgeben zu können, d.h. andere in diese Aufgaben „hineinschnuppern“ zu lassen.

Erste einfache Aufgabenbereiche könnten sein, bei einer Veranstaltung beim Aufbau zu helfen und über den Tag verteilt im Wechsel einen Stand zu betreuen. Vorher ist natürlich eine gute Einweisung erforderlich.

Nach der Veranstaltung beginnt der wichtige Teil der Nachbereitung. Bei der Auswertung sollten die HelferInnen mit eingeladen werden, gutes Mitwirken gelobt und Verbesserungsvorschläge gesammelt werden. Dabei den Dank und vielleicht ein gemeinsames Essen nicht vergessen. Hierbei ist es wichtig, sich ein Netzwerk aufzubauen: mit Adressen der Beteiligten und Interessensschwerpunkten.

Vielleicht habt ihr bereits die nächste Veranstaltung im Kopf oder sie ist schon in Planung. Sprecht die möglichen Nachwuchskräfte einfach an, dass sie sich den nächsten Termin schon einmal frei halten sollen. Auch könnt ihr sie zur nächsten Sitzung und oder zum gemeinsamen Grillabend einladen. Bei größeren Veranstaltungen könnten zum Beispiel mit dem Namen bedruckte T-Shirts verteilt werden. Solche Anreize fördern das Zugehörigkeitsgefühl und festigen die Gemeinschaft. Dadurch werden die „Helfenden“ langsam und kontinuierlich an Aufgaben heran geführt und können Verantwortung übernehmen. Mit Sicherheit kann sich die eine oder der andere vorstellen, auch mehr Zeit zu investieren und steht irgendwann fest auf der Seite des Organisationsteams.

## Führungskräfteschulung (intern/extern)

### „Ich weiß nicht, wie das geht!?“

Kinder und Jugendliche in den Sportgruppen unserer Vereine wachsen in die Verantwortung hinein. Sie übernehmen im Sport kleinere Aufgaben wie Hilfestellungen, das Amt einer SpielführerIn, Betreuungsaufgaben und irgendwann kommt dann der Punkt, dass sie mehr machen möchten, aber sich nicht trauen, weil ihnen Kenntnisse fehlen. Das soll nicht gleich das „Aus“ bedeuten.

Wir müssen „investieren“! Gruppenthemen, Club-Assistentenausbildungen und weitere Ausbildungsangebote auch für junge Leute werden von den Verbänden angeboten. Über die Termine und Bedingungen kann man sich auf den Internet Seiten (u.a. [djk-sportjugend.de](http://djk-sportjugend.de)) oder den Lehrgangsplänen informieren. Wenn dann vielleicht sogar zwei Freundinnen oder zwei Freunde gemeinsam einen solchen Lehrgang besuchen, macht's doppelt Spaß und das, was sie gelernt haben, bringen sie gerne wieder in die Mitarbeit im Verein ein: Eine Investition, die sich lohnt!

Hat euch der Start überzeugt? Dann lasst uns jetzt richtig loslegen.

Verfügt euer Verein über ein Personalentwicklungskonzept? Wie viele Sportgruppen hat er und in wie vielen gibt es **ausgebildete** ÜbungsleiterInnen, TrainerInnen, Gruppenthemen?

Denkt daran, dass durch private und berufliche Veränderungen (Schule & Studium) einzelne MitarbeiterInnen zeitweise oder ganz aus dem bisherigen Amt ausscheiden müssen. Also ist es notwendig, Ausbildung als **ständige** Aufgabe zu sehen und die entsprechenden Angebote potentiellen Nachwuchskräften schmackhaft zu machen.

Wenn jede/-r, die/der einsteigt, auch die Chance hat, wieder auszusteigen, ist es leichter, sich für eine gewisse Zeit zu verpflichten. Die-/Derjenige ist dann meist länger dabei als vorher angenommen.

Wie wäre es, wenn die nächste Vorstandssitzung sich mal dem Thema: Personalentwicklung widmet? Externe Beratung gibt es sicherlich, sei es vom DJK-Verband oder von den anderen Sportverbänden. Vielleicht ergeben sich ganz neue Sichtweisen und auch Fortbildungsangebote für Vorstandsmitglieder. Für den ersten Schritt seid ihr selbst verantwortlich. Und wenn nachher die Arbeit wieder oder noch mehr Spaß macht, hat sich der Aufwand an Zeit und Kursgebühren gelohnt.

## Nachwuchsbeauftragte

Damit dem Verein nicht plötzlich der Nachwuchs ausgeht, ob als TeilnehmerIn oder als ÜLAssi bzw. ÜLIn oder VereinsjugendleiterIn, ist es eine mögliche Idee, dass eine Nachwuchsbeauftragte/ein Nachwuchsbeauftragter benannt wird, der/die sich konkret mit der Frage beschäftigt, wie der Nachwuchs betreut, gefordert und gefördert werden kann und woher die Nachfolgenden kommen.

Wo kann ich wen ansprechen?

Eine gute Möglichkeit sind diverse Freizeiten, da hier am Besten Kontakt aufgenommen werden kann und man sich direkt um den Nachwuchs kümmern kann. Aber auch über den Verein hinaus auf ein Sportfest aufmerksam zu machen, Schulen und Jugendeinrichtungen über derartige Veranstaltungen zu informieren, kann ein erster Schritt sein. Neben der Gewinnung ist aber auch die ständige Pflege notwendig - immer ein offenes Ohr für Probleme und Fragen haben. Das ist auch die Aufgabe eines/einer Nachwuchsbeauftragten.

Die Zukunft wird so sein, wie du sie mitgestaltest.

(Hans-Peter Krämer)

## Sitzungskultur

### Idee-Vorschläge:

**Redeliste:** Wie wäre es z.B. mit einer Redeliste, bei der bewusst die Jugendlichen (und evtl. den Frauen) im Wechsel zu den „älteren“ Mitgliedern Rederecht eingeräumt wird. D.h. in der Praxis werden alle Meldungen für Redebeiträge (Fragen usw.) auf einer Liste gesammelt, die getrennt ist in die Sparten: Erwachsene (Männer) und Jugendliche (und evtl. Frauen). Abwechselnd kommen dann die Sparten dran, so dass es nicht nach der Reihenfolge der Meldung geht, sondern nach der Sparte. (Praxis: es melden sich Herr Huber, Herr Meier, Frau Schulz und Martin (Jugendlicher + Hilfstrainer). Die Redereihenfolge wäre nach den oben genannten 3 Sparten: Herr Huber, Martin, Fr. Schulz und Herr Meier. (Wenn es nur zwei Sparten gibt, dann wechselt das Rederecht immer von einer zur anderen Spalte.)

**Pausen:** Meist werden Pausen erst dann gemacht, wenn eine/-r den Mut hat, dies anzusprechen. Fördert diese „Pauseninitiative“, dass alle dies einfordern können.  
Oder plant bereits bei der Vorbereitung aktive Pausen (z.B. Bewegungspausen) mit in die Tagesordnung ein.

**Bewegung:** Ihr könntet die Sitzung z.B. auch so gestalten, dass in Kleingruppen bei einem Spaziergang die Themen diskutieren werden. Anschließend könnt ihr dann in einer angenehmen Stuhlrunde die Ergebnisse vortragen, anstatt euch hinter den Tischen zu verstecken.

**Kreativität:** Eine Sitzung ohne Tische & Laptop? – Klar! Probiert es aus und plant zum Beispiel anfangs nur bei einigen TOPs eine lockere und angenehm-relaxte Arbeitsatmosphäre zu schaffen.

Mancher Mensch muss erst mit dem Kopf gegen einen Baum rennen,  
bevor er merkt, dass er auf dem Holzweg ist.

(Wilhelm Busch)

## Schlüsselqualifikationen

### Schlüsselqualifikationen sind:

- „Schlüssel“ zur Erschließung von Wissen oder neuen Fertigkeiten, z.B. die Einarbeitung in ein neues Computerprogramm oder die Zusammenarbeit mit einem Team.
- „Schlüssel zum Erfolg“: Also Zugang zur Ausbildungsstelle, zum Arbeitsmarkt, zu einer begehrten Position, zur Karriere.

### Warum brauchen wir über die Berufsausbildung hinaus solche „Schlüssel“?

Technologische Entwicklungen, Informationstechnologien, veränderte wirtschaftliche Erfordernisse und ein neues Selbstverständnis von Arbeitnehmer/-innen führten in den letzten beiden Jahrzehnten in vielen Betrieben zu neuen Arbeitsorganisationen und -prozessen, z.B. Arbeitsgruppen, Teamarbeit, stärkere Partizipation und größere Entscheidungskompetenz, höhere Verantwortlichkeit von Arbeitnehmer/-innen oder ....

### Nötig ist die **Entwicklung der Persönlichkeit**:

- die eigene Arbeit kritisch zu hinterfragen,
- einmal gelerntes Wissen und eingeübte Verfahrensweisen aufzugeben,
- Neues lernen zu können.

Arbeitgeber/-innen schauen hier auf Fähigkeiten, Haltungen und „Tugenden“ wie Lernbereitschaft, Offenheit, Glaubwürdigkeit, Risikobereitschaft, Flexibilität, Pünktlichkeit, Leistungsbereitschaft, Belastbarkeit ...

Ganz eng mit der Persönlichkeitsentwicklung verbunden sind die sogenannten **„sozialen Kompetenzen“** wie Teamfähigkeit, Einfühlungsvermögen, Kommunikationsbereitschaft, Kooperationsbereitschaft, Konfliktlösungsfähigkeiten, ... .

Die **Fähigkeit in Zusammenhängen zu denken** und ein System mit seinen Zusammenhängen (z.B. Produktionsverfahren, Betriebshierarchien, Kundenbeziehungen) erkennen zu können, sind ebenfalls wichtige Grundlagen ebenso wie mit veränderten Arbeitsabläufen zu recht zu kommen.

Dazu braucht es analytisches und strukturiertes Denken, systemisches Denken, konzeptionelle Fähigkeiten, ein Gefühl für zukünftige Entwicklungen, Analyse und Planung von Arbeitsabläufen, unternehmerisches Denken und Handeln und schließlich Kreativität und Innovationsbereitschaft.

Sieh doch einfach mal in Stellenanzeigen nach!

---

**Und was hat das mit uns in der DJK zu tun?  
All dies lernt man nicht auf der Schulbank!**

Verantwortliche in der DJK Sportjugend entwickeln ihre eigene Persönlichkeit, denn sie müssen sich ständig mit sich, mit anderen und mit Neuem auseinandersetzen. Und sich und ihre Arbeit dadurch immer wieder kritisch betrachten.

Auch Lernbereitschaft ist für viele Ehrenamtliche eine Selbstverständlichkeit. Soziale Kompetenz wird vor allem in der Teamarbeit erworben, aber auch durch das Eingebundensein in viele Strukturen (Mannschaft, Abteilung, Vereinsjugendleitung, Sportfachverbände, Kreis-, Diözesan-, Landes- und Bundesebene etc.) Dieses Eingebundensein in viele Strukturen fördert auch die Fähigkeit des Denkens in Zusammenhängen.

Damit ehrenamtliche Nachwuchskräfte die in der Jugendarbeit erworbenen Schlüsselqualifikationen gewinnbringend bei Bewerbungen einsetzen können, sollten von den jeweiligen Verantwortlichen so genannte „Bestätigungen für ehrenamtliche Tätigkeit“ (Informationen im Anhang) ausgestellt werden.

## Wettbewerb

Es gibt viele Wettbewerbe, sportliche und außersportliche, Wettbewerbe mit Kurzeffekt oder auch solche mit nachhaltiger Wirkung.

Zwei Aktionen seien hier vorgestellt, die sicher nachhaltigen Eindruck in eurem Verein hinterlassen - selbst dann, wenn ihr vielleicht nicht zu den Preisträgern gehört.

Euch ist sicher der „KSM-Vereinswettbewerb“ bekannt. „Kinder stark machen“ – eine Aktion der Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung und der DJK Sportjugend. Sie sind Partner in dieser Aktion. Führt ihr in eurem Verein Ferienfreizeiten durch, besondere Sporttage oder Breitensportangebote? Na, dann wäre das doch etwas, beim nächsten Mal den Aspekt „Kinder stark machen“ in den Mittelpunkt zu rücken. Wie das geht? Ganz einfach: schaut einfach im Internet unter [www.djk-sportjugend.de](http://www.djk-sportjugend.de) in der Rubrik „Kinder stark machen“. Infos gibt es auch bei der DJK Sportjugend Geschäftsstelle in Düsseldorf.

Um die ehrenamtliche Mitarbeit zu stärken, überlegen wir eine Umfrageaktion zu starten. Es wäre schön wenn ihr uns eure Eindrücke zuschickt. Was tut ihr, um neue MitarbeiterInnen zu gewinnen, um Jugendarbeit in eurem Verein aufzubauen, um neue Angebote zu planen, und, und....

Schreibt uns, wie viele Jugendliche bei euch Mitglied sind, in welchen Sportarten es Angebote gibt, wie viele ÜbungsleiterInnen tätig sind, welche Trendsportarten angeboten werden, was es sonst noch für Mitmachmöglichkeiten für „Kids“ gibt und wie sie genutzt werden. Einen entsprechenden Fragebogen findet ihr in Kürze auf der Seite [www.djk-sportjugend.de](http://www.djk-sportjugend.de). Mitmachen lohnt sich! Auf jeden Fall gewinnt ihr: neue MitarbeiterInnen.

## Trainee-Programm

### **Was ist ein Trainee und was hat das mit Nachwuchsförderung zu tun?**

Potentielle Nachwuchskräfte ab 17 Jahren könnt ihr unter „eure Fittiche“, in euer Trainee-Programm aufnehmen, sie begleiten und anlernen.

Traineeprogramm bedeutet, dass sich der/die TeilnehmerIn (=Trainee) mindestens ein Jahr lang ein Bild von den verschiedensten Tätigkeiten und Aufgaben und Tätigkeiten, Rechten und Pflichten macht. In dieses Programm wird jede/-r aufgenommen, die/der über seinen eigenen Tellerrand hinausschauen möchte und sich persönlichen und fachlichen Herausforderungen stellen mag, oder aber einfach mal über die Schulter der JugendleiterIn schauen möchte, um einen Blick hinter die Kulissen werfen zu können. Dies ermöglicht einem die eigene Sichtweise zu überdenken und anzupassen. Wenn man weiß, warum das eine oder andere so gemacht wird, kann man sich leichter damit arrangieren, als nur die Sichtweise aus der anderen, eingeschränkten Perspektive des/der Teilnehmenden zu haben.

Auf jeden Fall aber, ob Jung oder Alt, gilt es heute mehr denn je die neuen Herausforderungen nicht nur aus dem Blickwinkel des Althergebrachten zu betrachten, sondern neue Perspektiven zu erkennen und umzusetzen. Wir sind angewiesen auf Menschen, die sich neuen Aufgaben und Herausforderungen im Sportverein stellen wollen. Durch das Trainee-Programm werden Nachwuchskräfte auf die bevorstehenden Aufgaben vorbereitet, bekommen einen Einblick und können anschließend für sich entscheiden, ob der von ihnen eingeschlagene Weg der richtige ist. Auch kann ein Trainee-Programm dem/der Teilnehmenden seine/ihre Fähigkeiten und Kompetenzen aufzeigen, die schon sehr gut ausgeprägt sind und andererseits Möglichkeiten bieten, an weniger stark ausgeprägten Fähigkeiten zu arbeiten. Während der Dauer des Trainee-Programms sollten einem ein oder auch mehrere feste Ansprechpartner mit Rat und Tat zu Seite stehen.

Bei der nächsten Sitzung lasst euren Trainee einfach über eure Schultern schauen und fragt ihn/sie nach seinen/ihren Ideen und Vorstellungen für das nächste Vereinsfest. Lasst ihn/sie teilhaben und bezieht ihn/sie mit ein in euer Aufgabengebiet.

## **Mentoring Patenschaft Tandem**

Dies ist für alle eine gute Möglichkeit, Neues auszuprobieren, sich in neue Aufgaben einzuarbeiten und sich mit Neuem vertraut zu machen.

### **Mentoring/Patenschaft/Tandem**

bedeutet, dass eine erfahrene Person (MentorIn; Pate/Patin) die Patenschaft für eine noch nicht so erfahrene Person (Nachwuchskraft) übernimmt, und das für einen bestimmten vorher festgelegten Zeitraum (z.B. ein halbes oder ein ganzes Jahr – oder aber auch nur für eine einzelne Veranstaltung) und es zu regelmäßigen Treffen und Austausch von Erfahrungen kommt. D.h. die Nachwuchskraft und der/die Mentor/In bilden ein Tandem. Der/die MentorIn/PatIn steht für alle möglichen Fragen sowie die gezielte Beratung und Begleitung zur Verfügung.

### **Mentoring/Patenschaft/Tandem**

- heißt: Zwei Mitarbeitende bilden ein Paar und lernen wechselseitig voneinander
- ist die Chance, neue Führungskräfte zu finden und leichter einzubinden und einzuarbeiten
- motiviert leichter und qualifiziert für die Übernahme einer Aufgabe / eines Amtes
- kann schon bei kleinen Dingen und für einen kurzen Zeitraum anfangen z.B. Kinderturnfest, Besinnungstag, Fortbildung, Kassenprüfung
- ermöglicht, dass Interessierte reinschnuppern können, und die Möglichkeit haben Erfahrungen zu sammeln
- bedeutet, dass eigenes Wissen und Erfahrungen jeweils mit einem Partner/einer Partnerin geteilt und reflektiert werden kann.

## Konkrete Anreize für Jugendliche

Play-Station und Computerspiele sind den meisten Jugendlichen ein Begriff, weil sie vielleicht keine anderen Freizeitgestaltungsmöglichkeiten kennen. Eine Alternative hierzu und ein Weg zu einer sinnvollen Freizeitgestaltung und Förderung der eigenen Gesundheit, ist das Sportangebot in einer Gruppe oder einer Mannschaft eines Sportvereins. Darüber hinaus sich neuen Herausforderungen zu stellen, ist ein spannender Anreiz für Jugendliche. Dabei vielleicht sogar erstmalig im Leben Verantwortung zu übernehmen, für sich und mit der Gruppe Entscheidungen zu treffen, Ziele zu definieren und diese zielstrebig zu erreichen - in „meinem Team“, mit und in „meiner“ Gruppe. Denn Erfolge werden gemeinsam gefeiert bzw. erlebt.

Unsicherheitsfaktoren sind bei vielen Jugendlichen der Wechsel von der vertrauten Schule ins „erwachsene Berufsleben“. Hier kann der Sportverein eine wichtige Hilfestellung sein, um den Wechsel leichter zu meistern.

Noch nie etwas von „Budget“ oder „Bilanz“, „Marketing“ oder „Sponsoring“ gehört? Macht nichts!

Auch wenn du gerade denkst, was hat das denn mit einem Sportverein zu tun, kannst du auch in diesen Bereichen, z.B. beim Planen des Vereinsfestes bis hin zum Planen und Organisieren einer Großveranstaltung, zum maßgeblichen Erfolg beitragen. Sei es Werbung, Broschüren zu entwickeln, Veranstaltungen zu organisieren oder auch nur eine Teilaufgabe davon zu übernehmen - vieles kann neben dem eigenen Sporttreiben dazugehören.

### Mögliche Anreize für Jugendliche könnten sein\*:

- gebraucht zu werden
- etwas Sinnvolles tun
- Wissen und Können einsetzen zu dürfen
- sich selbst „ausprobieren“ zu können
- Anerkennung durch Gleichaltrige /Gleichgesinnte
- Anerkennung durch Vorbilder
- etwas beitragen zu können für die Gemeinschaft, für das Team, für den Verein
- Herausforderungen wagen
- eigene Fähigkeiten einzubringen
- usw.

(am besten fragt ihr die Jugendlichen bei euch direkt, was sie „reizen“ würde, bzw. wie es sein müsste, damit sie sich engagieren)

\* Wir freuen uns über eure Rückmeldung zur Ergänzung dieser Liste.

## Aufbau von Netzwerken

Wo bekomme ich die nötigen Informationen und Dienstleistungen her?  
Wer verfügt über die notwendigen Kontakte?  
Dies zu wissen ist wichtig, um effizient arbeiten zu können.

Ein solches Netzwerk, oder auch Informationsnetzwerk, fängt bereits in der eigenen Familie an. Hier wissen bereits die Kinder, wen Sie fragen müssen, wenn es um das Thema Taschengeld geht. Netzwerke breiten sich immer weiter über den Freundes- und Bekanntenkreis aus bis hin zur Arbeitsstelle und in den Verein.

Im Internet gibt es Plattformen zu speziellen Themen, auf der gezielter Informationsaustausch stattfindet. Über je mehr Kontakte wir verfügen, umso enger wird unser Netzwerk und damit der Informationsfluss - denn wer möchte schon gern als letzter die News aus der Zeitung von morgen lesen.

Die persönlichen Netzwerke aufzubauen und zu pflegen, ist ein langer und zeintensiver Weg. Eine Möglichkeit, um dies im speziellen auf den Verein anzuwenden, wäre die Einrichtung von einem „Vereinsstammtisch“ (TrainerInnenrunde, ÜL-Runde,...), an dem nicht nur Spielstrategien für den nächsten Wettkampf besprochen werden, sondern auch mal Privates. Wir spielen zusammen in einer Mannschaft, sitzen den ganzen Tag unserer/m ArbeitskollegIn gegenüber, und doch wissen wir oftmals kaum etwas über die Fähigkeiten und Interessen unseres Gegenübers.

Miteinander sprechen, um Informationen auszutauschen auf einer Ebene - fernab vom Verein und dem Büro.  
Raum und Zeit zu finden, um sich näher zu kommen - das eigene Netzwerk auf- und auszubauen - zu pflegen und gegenseitig davon zu profitieren.  
Dadurch entsteht eine win-win-Situation, von der jede/r profitieren kann.

## Wertschätzen / Feedback / Loben / Anerkennen

Eine Kultur der Anerkennung erfordert, dass wir bei uns persönlich anfangen. Fragen wir uns doch mal, wie könnte ich persönlich meine Wertschätzung mitteilen, aktiv und ehrlich loben und meiner Anerkennung auch Ausdruck verleihen?

Denn:

Wer mag es nicht, wenn er/sie persönlich ein Lob erhält und zwar nicht nur via Mimik und Gestik, sondern auch in Worten oder gar in Verbindung mit einer Berührung (z.B. einem Schulterklopfen). Sind wir uns nicht alle einig, dass wir selbst damit sparsam umgehen, obwohl es umsonst und kostenlos ist?

Also, jeden Tag eine gute Tat (u.a. in Form eines Lobes) und die Bereitschaft ist umso größer, sich das nächste Mal wieder als HelferIn/Helfer zur Verfügung zu stellen. Und der zweite schöne Nebeneffekt ist: der-/diejenige, der/die das Lob ausspricht, dem/der geht's auch besser, weil er/sie jemand anderem eine Freude bereitet und persönlich Lob gespendet hat.

Dies sind die kleinen Dinge, die so wichtig sind wie z.B. auf einer Sitzung Ehrungen oder ähnliches anzusprechen, Belohnungen z.B. es ermöglichen an einer bestimmten Veranstaltung teilnehmen zu können oder ein besonderes „Dankeschön-Fest“ für besondere Unterstützung zu veranstalten.

## **Kinder laufen lassen – Verantwortung abgeben – loslassen können**

Verantwortung abgeben – Loslassen, das klingt einfach und attraktiv, wenn man sich überlegt, wie viel Zeit und Energie mit bestimmten Ämtern (z.B. Vorstand) verbunden sind; so die Theorie. In der Praxis ist dies oft schwierig, weil man an einem Amt hängt, vor allem, wenn man es mehrere Jahre begleitet hat. Dann fällt es nicht leicht, loszulassen und so erklären sich z.B. Amtszeiten von 20 oder 30 Jahren. Nachfolgende von „langjährigen“ Funktionstragenden haben es schwer und es ist fast ein Ding der Unmöglichkeit, dieser Aufgabe gerecht zu werden.

Deshalb ziehen wir den Vergleich zum „Laufen lernen“ von kleinen Kindern. Als Voraussetzung gilt, dass man überhaupt möchte, dass Kinder das Laufen lernen. Notwendig dazu ist das liebende Vertrauen der Eltern, die sich mit dem Kind freuen, über jeden (noch so kleinen) Teilerfolg. Eltern lassen ihr Kind nicht einfach „sitzen“, wenn es nach der ersten Stehübung z.B. müde ist und enttäuscht (oder vielleicht sogar weint). Eltern trösten ihr Kind, weil sie wissen und darauf vertrauen, dass das Kind es irgendwann lernen wird.

Dieses Bild könnten wir auch mal in der Nachwuchsarbeit der DJK verwenden. Wie wäre es denn, wenn du als Vereinsvorsitzende/r (oder JugendleiterIn) mal die Elternrolle „spielen“ würdest und ganz bewusst ein oder zwei „DJK-Kinder“ dabei unterstützt, dass sie durchs Ehrenamt „Laufen lernen“?

Es braucht einen aufmerksamen Blick, evtl. auch aus der Distanz, und das Erkennen, bzw. bei Jugendlichen und Erwachsenen auch das Erfragen von Befindlichkeiten, damit Hilfe angeboten werden kann, falls sie gebraucht wird.

Geduld ist ebenso notwendig, wie Aufmerksamkeit, Motivation und Aufmunterung bei den „Übungen des Lebens“.

Und nicht zuletzt sei an die Freude erinnert, wenn diese „Laufübungen“ dann so langsam Erfolg haben. Oder wer hat die ersten Steh- und Geherfolge der eigenen Kinder nicht mehr im Gedächtnis? Das ist dann auch ein Erfolg der Bemühungen der Eltern! Das Ehrenamt soll erfolgreich sein und darf sogar Spaß machen!

## Positionspapier der DJK Sportjugend zur Förderung junger ehrenamtlicher MitarbeiterInnen

Die DJK Sportjugend erkennt die Notwendigkeit, gezielte Förderung von jungen ehrenamtlichen MitarbeiterInnen zielgerichtet zu planen. Die nachfolgend genannten Schritte beinhalten Möglichkeiten, das vorhandene Potential an mitwirkungswilligen, einsatzbereiten jungen Menschen stärker als bisher in den Blick zu nehmen und zur Stärkung des ehrenamtlichen Engagements in der DJK zu nutzen. Die jungen Mitglieder erhalten dadurch auch Anerkennung und lernen für ihr Leben.

### **Freiwilliges, ehrenamtliches Engagement für junge Menschen attraktiver machen!**

Ehrenamtliches Engagement junger Menschen ist wertvoll und wir nehmen es wichtig.

- Wir schaffen eine „Kultur der Anerkennung“.
- Wir schaffen Transparenz hinsichtlich der Möglichkeiten ehrenamtlichen Engagements.
- Wir verbessern das Image für ehrenamtliches Engagement.

### **Voraussetzungen für freiwilliges, ehrenamtliches Engagement von jungen Menschen**

- Wir schaffen gute Bedingungen für ehrenamtliches Engagement von jungen Menschen.
- Wir schaffen Berührungspunkte mit Nachwuchskräften und nutzen diese.
- Für uns ist die Gewinnung von Personal zentrale Führungsaufgabe.
- Wir begleiten junge Menschen in ihrem Engagement und stehen ihnen als AnsprechpartnerInnen zur Verfügung
- die Motivation junger Menschen, die sich als Nachwuchskräfte engagieren wollen, wird von uns geachtet und beachtet.
- Wir entwickeln jugendgerechte Beteiligungsmöglichkeiten für Nachwuchskräfte.

### **„Bildung ist der Motor der persönlichen Entwicklung!“ (Nelson Mandela)**

- Wir wissen darum, dass der DJK Verein eine „lernende Organisation“ ist und neuen Ideen offen gegenübersteht.
- Wir schaffen Generationenpatenschaften als Lernmodell (also auch: jung berät alt!).

### **Vereine und Verbände arbeiten an ihrem Selbstverständnis**

- Wir betrachten das Fördern junger Menschen als „Chefsache“.
- Wir schneiden das Betätigungsfeld ehrenamtlicher Jugendlicher auf deren Bedürfnisse zu.
- Wir akzeptieren Jugendliche als Experten und zugleich als Lernende.
- Wir gestehen jungen Menschen zu, Fehler machen zu dürfen.
- Wir gestehen jungen Menschen zu, ihre Meinung auch ändern zu dürfen.
- Wir gestehen jungen Menschen zu, das freiwillige Engagement auch jederzeit beenden zu können.

### **Bürgerschaftliches Engagement junger Menschen ist für die Gesellschaft der Zukunft eine unverzichtbare Ressource!**

- Wir sehen das Heranführen junger Menschen an ehrenamtliches Engagement als gesellschaftliche Aufgabe an.
- Soziale Nachwuchskräfte müssen die Chance haben trotz der Umbrüche in ihren Lebensläufen für die DJK aktiv zu werden und zu bleiben bzw. dann nach einer Pause auch wieder gewonnen zu werden. Auf lange Sicht müssen wir ihnen eine Perspektive bieten.

### **Berufsausbildung bzw. Studium müssen mit bürgerschaftlichem Engagement in Einklang gebracht werden können**

- Wir setzen uns ein für bundeseinheitliche Freistellungsregelungen.
- Wir schaffen standardisierte Arbeitszeugnisse und Qualitätsnachweise für ehrenamtliche Tätigkeiten.

### **Jugendfunktionären sollte der Wechsel in den Erwachsenenbereich erleichtert werden**

- Wir sorgen für ein Schnittstellenmanagement in der Personalentwicklung (für einen möglichen Wechsel bzw. einen „Aufstieg“ in ein anderes Amt).

Beschlossen beim Bundesjugendtag 2007 in Köln

## Erläuterungen zum Positionspapier:

### **Freiwilliges, ehrenamtliches Engagement für junge Menschen attraktiver machen!**

Ehrenamtliches Engagement junger Menschen ist wertvoll und wir nehmen es wichtig.

- Wir schaffen eine „Kultur der Anerkennung“.
- Wir schaffen Transparenz hinsichtlich der Möglichkeiten ehrenamtlichen Engagements.
- Wir verbessern das Image für ehrenamtliches Engagement.

Dazu ist es als erstes notwendig, die jugendlichen Zielgruppen im Gespräch zu erreichen, um die Möglichkeiten ehrenamtlichen Engagements vermitteln zu können und um ein positives Image zu erzeugen. Wichtig sind Botschaften, die Transparenz über die möglichen Tätigkeitsfelder vermitteln, die persönlichen Vorteile ehrenamtlichen Engagements beschreiben und eine Anerkennungskultur erkennen lassen.

Das heißt: Im Reden und Handeln der Verantwortlichen in der DJK muss deutlich werden: „Uns ist ehrenamtliches Engagement junger Menschen wichtig!“

### **Voraussetzungen für freiwilliges, ehrenamtliches Engagement von jungen Menschen**

- Wir schaffen gute Bedingungen für ehrenamtliches Engagement von jungen Menschen.
- Wir schaffen und nutzen Berührungspunkte mit Nachwuchskräften.
- Für uns ist die Gewinnung von Personal zentrale Führungsaufgabe.
- Wir begleiten junge Menschen in ihrem Engagement und stehen ihnen als AnsprechpartnerInnen zur Verfügung.
- Die Motivation junger Menschen, die sich als Nachwuchskräfte engagieren wollen, wird von uns geachtet und beachtet.
- Wir entwickeln jugendgerechte Beteiligungsmöglichkeiten für Nachwuchskräfte.

Dazu ist die ständige Akquise und ein permanentes Personalmanagement notwendig. Nicht nur das Handeln im akuten Fall, wenn eine Stelle zu besetzen ist, sondern das ständige aktive Bemühen an den Berührungspunkten mit Nachwuchskräften schafft den Aufbau eines Nachwuchspools, aus dem sich ein Stamm an ehrenamtlich Tätigen für den Verein/Verband aufbauen lässt. Durch eine gezieltes Führen und Begleiten (z.B. durch Guiding und Mentoring) bzw. durch persönliche lebensbegleitende Betreuung und Förderung kann eine Nachwuchskraft zu einem „Mehr“ an Verantwortungsübernahme innerhalb des Vereins/Verbands gewonnen werden.

Die Teilnahmsangebote der Vereine und Verbandsebenen müssen flexibel gestaltet sein, um den verschiedenen Einstiegs Motivationen gerecht zu werden. Neben dem eigenem Antrieb, der sicherlich überwiegen wird, dürfen Motivationsanteile, die sich aus der Aufgabe her ergeben (es ist attraktiv, diese Aufgabe zu machen), nicht vernachlässigt werden. Diese müssen jedoch jugendgerecht sein.

Insbesondere muss bei Teilnahmsangeboten für junge Menschen die Selbstwirksamkeit erfahr- bzw. erlebbar gemacht werden (durch den persönlichen Einsatz kann ein Projekt zum Erfolg gebracht werden – aber es kann auch scheitern!). Es müssen gezielt neue Stellen bzw. Verantwortungsbereiche für junge Nachwuchskräfte geschaffen werden, z.B. durch „Assistenzen“ oder durch eine Begrenzung von Amtszeiten, oder die Erweiterung der eigenen Jugendleitung oder andere Mitwirkungsmöglichkeiten. Dies schafft Anreiz und motiviert junge Nachwuchskräfte.

**„Bildung ist der Motor der persönlichen Entwicklung!“** (Nelson Mandela)

- Wir wissen darum, dass der DJK-Verein eine „lernende Organisation“ ist und neuen Ideen offen gegenübersteht.
- Wir schaffen Generationenpatenschaften als Lernmodell (also auch: jung berät alt).

Das Zitat von Nelson Mandela belegt eindrucksvoll, wie persönlichkeitsbildend freiwilliges Engagement sein kann. Bildung bzw. Qualifizierung im und durch das freiwillige Engagement erfordert allerdings einen neuen Zugang zum persönlichen Lernen. Unsere Gesellschaft und die sie mittragenden Vereine und Verbände müssen sich als lernende Organisationen verstehen. Nur so lässt sich vorstellen, dass Generationenpatenschaften (z.B. Mentoring oder Orga-Tandems) auch mal umgekehrt denkbar sind: jung berät alt!

**Vereine und Verbände arbeiten an ihrem Selbstverständnis**

- Wir betrachten das Fördern junger Menschen als „Chefsache“.
- Wir schneiden das Betätigungsfeld ehrenamtlicher Jugendlicher auf deren Bedürfnisse zu.
- Wir akzeptieren Jugendliche als Experten und zugleich als Lernende.
- Wir gestehen jungen Menschen zu, Fehler machen zu dürfen.
- Wir gestehen jungen Menschen zu, ihre Meinung auch ändern zu dürfen.
- Wir gestehen jungen Menschen zu, das freiwillige Engagement auch jederzeit beenden zu können.

Das Selbstverständnis der etablierten Vereine und Verbände muss sich wandeln. Angesichts der demographischen Entwicklung sollten Vereinsvorstände die Gewinnung und die Förderung junger Menschen für bürgerschaftliches Engagement

---

zur Chefsache machen. Im Mittelpunkt dieser Personalentwicklung stehen junge, mündige, selbstbestimmte Bürgerinnen und Bürger, die im freiwilligen Engagement eine Möglichkeit sehen, ihrem Leben einen Sinn verleihen zu können. Ihr Betätigungsfeld ist auf ihre Bedürfnisse zugeschnitten, das ihnen Erlebnis- und Entwicklungsräume bietet. Sie begreifen sich als Experte/-in und Lernende/-r gleichermaßen und stehen in einer dialogischen Verbindung mit ihrer Umgebung. Auf diese Weise fördern etablierte Organisationen eine neue Lern- bzw. Qualifikationskultur, die Abschied nimmt von Belehrung und Kontrolle und den jungen Menschen nicht als Objekt zur Erreichung der Satzungsziele sieht.

Diese neue Lern- und Qualifikationskultur erlaubt ausdrücklich das Recht, Fehler zu machen, das Recht, seine Auffassung zu ändern und das Recht, jederzeit zu gehen. Wer Fehler machen darf, der kann sich korrigieren.

Wer seine Meinung ändern darf, der kann nachdenken.

Wer immer auch aufstehen und gehen könnte, der bleibt freiwillig.

### **Bürgerschaftliches Engagement junger Menschen ist für die Gesellschaft der Zukunft eine unverzichtbare Ressource**

- Wir sehen das Heranführen junger Menschen an ehrenamtliches Engagement als gesellschaftliche Aufgabe an.
- Soziale Nachwuchskräfte müssen die Chance haben trotz der Umbrüche in ihren Lebensläufen für die DJK aktiv zu werden und zu bleiben bzw. dann nach einer Pause wieder gewonnen zu werden. Auf lange Sicht müssen wir ihnen eine Perspektive bieten.

Bürgerschaftliches Engagement junger Menschen ist für die Gesellschaft der Zukunft unverzichtbar. Die Beteiligungsangebote für freiwilliges Engagement in Vereinen und Verbänden müssen daher zukunftsfähig werden. Das bedeutet, dass mehr Freiwillige für konkrete, überschaubare Aufgaben gewonnen werden müssen (z.B. Projekt-Mitarbeiter/-innen, Hilfe-Teams etc.). Außerdem wird es zukünftig vermehrt darum gehen, wie die Nachwuchskräfte trotz der Umbrüche in ihren Lebensläufen für die DJK erhalten bleiben bzw. wieder gewonnen werden können (z.B. während des Studiums/ der Ausbildung bzw. danach) und wie wir ihnen auf lange Sicht eine Perspektive bieten können. Dazu wäre es sinnvoll auch Modelle zu entwickeln, wie die ehrenamtliche Arbeit z.B. auf anderen Ebenen (Diözesan-, Landes- + Bundesebene) weitergeführt werden kann.

### **Berufsausbildung bzw. Studium müssen mit bürgerschaftlichem Engagement in Einklang gebracht werden können**

- Wir setzen uns ein für bundeseinheitliche Freistellungsregelungen.
- Wir schaffen standardisierte Arbeitszeugnisse und Qualitätsnachweise für ehrenamtliche Tätigkeiten.

Es müssen auch Modelle entwickelt werden, wie Berufsausbildung bzw. Studium mit bürgerschaftlichem Engagement in Einklang gebracht werden können. Neben bundeseinheitlichen Freistellungsregelungen sollten Arbeitszeugnisse bzw. Qualitätsnachweise für ehrenamtliche Tätigkeiten ausgestellt werden. Arbeitgeber, die Arbeitnehmer mit ausgewiesener sozialer Kompetenz suchen, hätten eine wertvolle Orientierungshilfe bei der Personalauswahl. Solche sogenannten „weichen“ Schlüsselqualifikationen sind nicht per Lehrplan zu vermitteln, sondern das Ergebnis individueller Erfahrungsmuster, herausgebildet in den vielfältigen Feldern freiwilligen sozialen Engagements.

### **Jugendfunktionären sollte der Wechsel in den Erwachsenenbereich erleichtert werden.**

- Wir sorgen für ein Schnittstellenmanagement in der Personalentwicklung (für einen möglichen Wechsel bzw. einen „Aufstieg“ in ein anderes Amt).

Begrenzung von Alter und Amtszeit sind nur eine Idee zur Personalentwicklung im Jugendbereich. Sie tragen nicht nur den flexibel zu haltenden individuellen Biografien Rechnung, sondern fördern auch die Vitalität der Jugendverbände durch Innovationen und Perspektivwechsel. Innerhalb des organisierten Sports ist ein Management der Schnittstellen nötig, das einen einfachen und unproblematischen Wechsel in den Erwachsenenbereich ermöglicht.

(nach: der „Hamburger Erklärung“ der deutschen Sportjugend (dsj), Ergebnisse der Zukunftswerkstatt unter dem Motto „Soziales Talent tut Deutschland gut“ 2003, Gesamttext unter [www.dsj.de](http://www.dsj.de))

## ANHANG

Der Anhang ist im Internet unter [www.djk-sportjugend.de](http://www.djk-sportjugend.de) runter zu laden.

Folgende Inhalte sind im Internet verfügbar:

- Arbeitsblatt: „Welche Bedürfnisse von Nachwuchskräften ...“
- Arbeitsblatt: „Situationsanalyse“
- Hinweise zum Thema Ehrenamtsnachweise
  - Allgemeine Tipps
  - Aufbau und Inhalt (allgemein)
  - Beispiel 1
  - Beispiel 2
  - Würdigung im Schul-Zeugnis

## **Arbeitsblatt: „Welche Bedürfnisse von Nachwuchskräften ...“**

Bitte alleine überlegen und beantworten. Dabei auch mal in der Jugendleitung oder im Vorstand drüber diskutieren.

- Welche Bedürfnisse von Nachwuchskräften werden bei euch in der DJK angesprochen?  
Welche Möglichkeiten bietet ihr den DJK Nachwuchskräften?
- Wie wird die Beteiligung (z. B. das Einbringen von neuen Ideen) von Nachwuchskräften bei euch in der DJK geschätzt?  
Wie gebt ihr Anerkennung weiter?
- Welche Ziele der DJK sprechen auch Nachwuchskräfte an?  
Sind diese bekannt?  
Wie macht ihr diese Ziele bekannt?
- Regen eure Versammlungen an? (oder schrecken sie vielleicht sogar ab?)  
Welche Möglichkeiten bietet ihr den DJK-Nachwuchskräften sich dort einzubringen?
- Geht ihr (offen) auf Nachwuchskräfte zu?  
Sprecht ihr sie direkt an?
- Welche Ideen, Anliegen, Wünsche der Nachwuchskräfte greift ihr auf?  
Wie ernst nehmen wir die Bedürfnisse von Nachwuchskräften?
- Warum bin ich in der DJK? + Weshalb bin ich (immer noch) dabei?  
Was davon überzeugt auch Nachwuchskräfte in der DJK?
- Wie geht ihr in der DJK mit Konflikten um?  
Dürfen Nachwuchskräfte ihre eigene Meinung in der DJK haben?
- Was hält Nachwuchskräfte vielleicht davon ab, in der DJK mitzuarbeiten?  
Welche Formen der Mitarbeit gibt es für Nachwuchskräfte (Projektmitarbeit, Wahlamt, Kooptionen, ...)?

## Arbeitsblatt Situationsanalyse

Gibt es überhaupt ehrenamtliche Nachwuchskräfte für unsere Ebene?

### Warum sind ehrenamtliche Nachwuchskräfte nicht bei uns?

- o Sie kennen uns und unsere Arbeit nicht  
(Öffentlichkeitsarbeit intensivieren)
- o Sie haben eine falsche Vorstellung von unserem Gremium, was es ist und was es macht  
(interne Kommunikation verbessern – Transparenz von Strukturen + Aufgaben)
- o Sie sind anderweitig engagiert  
(Was bieten andere, was wir nicht bieten  
Können und wollen wir jemanden „abwerben“?)
- o Sie trauen sich nicht, sich selbst anzubieten oder vorzuschlagen  
(Geeignete Personen/Jugendliche direkt ansprechen! (z.B. „Ich hab gesehen, wie Du die Mitglieder in deiner Mannschaft motiviert hast, das hat mir gefallen. So jemand, wie dich, könnten wir gut als ÜbungsleiterIn gebrauchen. Hast du nicht Lust, mir bei den Minis zu helfen,? ...“)

### Wo können wir ehrenamtliche Nachwuchskräfte ansprechen?

- o beim Sport (im Training, bei der Übungsstunde, beim Wettkampf)
  - o bei Seminaren, Konferenzen und Fortbildungsveranstaltungen
  - o bei Freizeiten
  - o bei Jubiläen oder Festen im Allgemeinen
  - o im Prinzip bei jeder Veranstaltung!
- d.h. immer wenn ehrenamtliche Nachwuchskräfte teilnehmen oder bereits eine (kleine) Aufgabe übernommen haben

### Wie können wir ehrenamtliche Nachwuchskräfte ansprechen?

- o persönlich und direkt (z.B.: ich habe dich beim Training beobachtet, dein Verhalten finde ich vorbildlich. Ich könnte mir gut vorstellen, dass du zusammen \* die Trainerin der Turnmäuse unterstützen könntest. Das wäre 1-2-mal die Woche direkt vor deinem Training, jeweils ca. ½ bis ¾ Stunde. Hast du Lust?)  
Der persönliche Kontakt ist die beste Methode!
- o Bekannt machen, dass ehrenamtliche Nachwuchskräfte gesucht/gebraucht werden und/oder gerne willkommen sind
- o ausgehend vom Bekanntenkreis, über die Trainer/Trainerinnen und Betreuer/Betreuerinnen bis hin zu allen, die wir treffen (vgl. Wo?)

### **Womit können wir ehrenamtliche Nachwuchskräfte ansprechen?**

- o Themen + Veranstaltungen, die ehrenamtliche Nachwuchskräfte interessieren (etwas für sich und andere machen)
- o Termine, die auch für ehrenamtliche Nachwuchskräfte wahrgenommen werden können
- o Gemeinschaft erleben/ gute, freundschaftliche Kontakte knüpfen
- o DJK-Feeling
- o Übernahme von Kosten und Auslagen (Fahrkosten, Porto, Telefon usw.)
- o Angebot von (kostenloser) Ausbildung, Schulung und Fortbildung (Übernahme der Kosten für (Ausbildungs-) Lehrgänge zur/zum JugendleiterIn, ÜbungsleiterIn, ClubassistentIn usw.)
- o Angebot zur Einarbeitung/Begleitung über die „Anfangszeit“

### **Was hält ehrenamtliche Nachwuchskräfte davon ab, bei uns aktiv zu werden?**

- o kritische Auseinandersetzung mit der tatsächlichen Wahrnehmung unseres DJK-Gremiums (Jugendleitung, Vorstand auf den jeweiligen Ebenen) von außen!
- o Was könnte sie „abschrecken“ – was könnte sie „motivieren“?
- o In wie weit ist unser Gremium ein positives Modell für ehrenamtliche Nachwuchskräfte?

(Aus dem Sport und aus der Familie heraus wissen wir, dass alles was wir „sagen“ höchstens halb so wichtig ist wie das, was wir tun und vorleben. Jugendliche orientieren sich an dem, was sie in ihrer Umwelt wahrnehmen. Uns muss bewusst werden, dass unser Gremium (Vorstand, Jugendleitung usw.) als Modell für Jugendliche dient. So wie wir in diesem Gremium miteinander umgehen, wirkt es sich auf die Motivation von Jugendlichen aus. Konkret heißt das, wenn wir wertschätzend miteinander umgehen, wenn es klare Regeln gibt und diese eingehalten werden usw. dann können Jugendliche dieses Modell der Gremienarbeit „abschauen“ oder sogar „übernehmen“ („abkupfern“) und damit die Philosophie des DJK Verbandes (er)leben.

### **o ehrliche Beantwortung der Frage, warum wollen wir ehrenamtliche Nachwuchskräfte? (d.h. was sind unsere Beweggründe, ehrenamtliche Nachwuchskräfte anzusprechen?)**

Wenn wir uns über unsere eigene Motivation klar werden, können wir damit auch werben. Jugendliche haben ein feines Gespür dafür, was „echt“ ist. Werden Jugendliche über das wahre Motiv im Unklaren gelassen, dann kann es leicht sein, dass sie enttäuscht sind wenn sie dahinter kommen – und dann auch schnell wieder aufgeben.

## Hinweise zum Thema Ehrenamtsnachweise

### **Wer bekommt denn eine Bestätigung für sein ehrenamtliches Engagement?**

Alle, die in ihrer Freizeit Nennenswertes für die Jugendarbeit in der DJK leisten. Hierbei ist es egal, ob du Übungsleiter, Mitarbeiterin in einem Schulungsteam oder Arbeitskreis bist, bei einem Projekt mithilfst oder in einem Vorstand mitarbeitest. Dabei spielt die Ebene der Tätigkeit keine Rolle!

### **Wo bekommt man eine solche Bestätigung für die ehrenamtliche Arbeit?**

Am Besten wendest du dich an die Jugendleitung in deinem Verein oder als VereinsjugendleiterIn an die Diözesanebene deines Verbandes.

### **Und das soll einen (hoffentlich) zukünftigen Arbeitgeber tatsächlich beeindrucken?**

Total sicher ist das natürlich nicht, du kannst aber davon ausgehen, dass vielen Arbeitgebern daran gelegen ist, engagierte Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zu gewinnen, die Verantwortung übernehmen wollen und ein gutes Maß an sozialer Kompetenz besitzen.

## **Aufbau und Inhalte (allgemein)**

### **Angaben zur Person**

Vorname, Name

Geburtsdatum

Wohnort

Keine zusätzlichen Angaben notwendig!

### **Angaben zur Institution**

Name des Vereins/Verbandes und kurze Angaben zur Mitgliederstärke (oder Zielgruppe und Anzahl der erreichten Personen) auf der entsprechenden Ebene.

### **Tätigkeiten**

Die zeitliche Dauer bzw. genaue Anfangs- und Endzeiten der Tätigkeiten benennen. Bei aktuell noch ausgeführte Tätigkeiten den Zeitpunkt + Jahr des Beginns benennen („Seit April 2007...“).

### **Zeitlicher Ablauf**

Mehrere ehrenamtliche Tätigkeiten in eine zeitliche Reihenfolge bringen; noch ausgeführte Tätigkeiten am Schluss anführen. Nicht jede kleine Tätigkeit oder einzelne Aufgaben in die Bestätigung schreiben!

### Bei **Aus- und Fortbildungen**

die erworbenen Kenntnisse angeben, wenn sie für den angestrebten Beruf / die angestrebte Stelle sinnvoll erscheinen.

### **Besondere Projekte**

sowie Aktionen und Veranstaltungen werden mit Titel angegeben.

### **Geleistete Arbeit in Stunden**

Damit sich der künftige Arbeitgeber, die Arbeitgeberin ein Bild über den Umfang der ehrenamtlichen Engagements machen kann, einfach die geleisteten Stunden im Monat angeben.

### **Unterschrift**

**Links** sollte ein/-e Verantwortliche/-r unterzeichnen (Autorität nach Außen)

– im Verein der/die Vorsitzende/-r

**Rechts** unterschreibt die Person, die das Zeugnis erstellt hat (Bürge, Gewährsfrau?):

– im Verein z.B. der/ die Jugendleiter/-in

– auf Diözesanebene die DV-Jugendleiter/in oder die/der Diözesanreferent/-in, -geschäftsführer/-in (hauptberuflich)

### **Bewertungen**

Bewertungen der ehrenamtlichen Arbeit nur dann vornehmen, wenn die Person persönlich bekannt ist. Insgesamt mit Bewertungen zurückhaltend umgehen, da es sich um eine Bestätigung und nicht um ein „Zeugnis“ im eigentlichen Sinne handelt.

Bitte ehrlich bleiben! Mit gut gemeinten Übertreibungen kann auch Schaden angerichtet werden. Arbeitgeber/-innen können oft nicht einschätzen, was tatsächlich in der Jugendarbeit geleistet wird.

## Beispiel 1

### Bestätigung für ehrenamtliche Tätigkeit

Frau ....., geboren am ....., wohnhaft in .....,  
ist seit ..... aktiv in der DJK Sportjugend engagiert.

Die DJK ist ein katholischer Sportverband und hat in ..... Mitglieder  
in ..... Abteilungen.

### Tätigkeit als Gruppenleiterin

Frau ..... leitet seit ..... eigenverantwortlich in ihrem Verein eine  
Trainingsgruppe mit rund ..... Mitgliedern.

Im Rahmen der Gruppenleiterausbildung erwarb sie sich Kenntnisse und Fer-  
tigkeiten in:

- Planung und Durchführung von Übungsstunden,
- deren methodischen und didaktischen Ausgestaltung,
- der Begleitung von Gruppenprozessen.

Diese Fähigkeiten hat sie während ihrer Tätigkeit laufend erweitert und vertieft.

### Tätigkeit in Gremien

Frau ..... arbeitet in zwei Gremien mit (Übungsleiterrunde, Jugendaus-  
schuss), die sich je einmal pro Monat treffen.

Diese Gremien

- initiieren Projekte (z. B. Ferienmaßnahmen),
- organisieren Informationsveranstaltungen,
- koordinieren das Jahresprogramm der Jugendgruppen.

Dabei zeigt sie Verhandlungsgeschick und Kooperationsfähigkeit. Auch bei kom-  
plexen Aufgabenbereichen verliert sie ihr Ziel nicht aus den Augen.

### Tätigkeit als Schatzmeisterin

Seit ..... führt Frau ..... die Kasse der DJK .....

Dieser Aufgabenbereich umfasst

- den Umgang mit Formularen und Förderanträgen,
- eine fristgerechte Antragstellung,
- Buchhaltung und Jahresabschluss der DJK.....

Diese Tätigkeiten erledigt sie immer verantwortungsvoll und korrekt.

Insgesamt engagiert sich Frau .....circa 20 Std./Monat für die DJK.

Frau ..... ist uns aufgrund ihrer langjährigen, engagierten ehrenamtlichen  
Tätigkeit in der DJK gut bekannt und wir wünschen ihr für ihre berufliche Zu-  
kunft alles Gute.

Ort, Datum, Unterschrift

## Beispiel 2

Vorname, Name (Martin Nachwuchsmeister)

Geburtsdatum

Wohnort

Keine zusätzlichen Angaben notwendig!

Name des Vereins und kurze Angaben zur Mitgliederstärke (oder Zielgruppe und Anzahl der erreichten Jugendlichen) auf der entsprechenden Ebene.

Noch ausgeführte Tätigkeiten: Jahr des Beginns benennen („Seit 200x...“).

### **Tätigkeit als Übungsleiter und Jugendleiter**

Herr ....., geboren am ....., wohnhaft in ....., war von ..... bis ..... Übungsleiter der DJK ..... und seit ..... Jugendleiter im Diözesanverband ..... der DJK. Die DJK ..... ist ein selbständiger katholischer Sportverein und hat ca. .... Mitglieder.

### **Tätigkeit als Übungsleiter**

Von ..... bis ..... leitete Herr ..... in der DJK eine Übungsgruppe mit rund .... Mitgliedern. Im Rahmen der Gruppenhelferausbildung erwarb er sich Kenntnisse und Fertigkeiten in:

- der Planung und Durchführung von Übungsstunden,
- deren methodischen und didaktischen Ausgestaltung,
- der Begleitung von Gruppenprozessen.

Diese Fähigkeiten hat er während seiner Tätigkeit laufend erweitert und vertieft.

Besonders hervorzuheben sind darüber hinaus:

- die Konzeption und Durchführung von Projekten (z. B. „der Donaupark als Lebensraum“) und
- themenorientierten Veranstaltungen (z. B. „Fremde werden Freunde - gegen Fremdenfeindlichkeit“).

Ort, Datum, Unterschrift

## Anhänge zu Schulzeugnissen

In vielen Bundesländern gibt es mittlerweile die Möglichkeit ehrenamtliche Tätigkeiten durch die Schule als Zusatz zum Zeugnis zu bestätigen. Dies sollte durch den Verein angeregt werden. Hierbei können die Verantwortlichen Formulierungsvorschläge machen.

Weitere Beispiele und eure Erfahrungen werden unter [www.djk-sportjugend.de](http://www.djk-sportjugend.de) veröffentlicht.

---

## **DJK Sportjugend**

**c/o Bundesgeschäftsstelle  
Postfach 32 02 29  
40417 Düsseldorf**

**Besucheranschrift:  
Carl-Mosterts-Platz 1  
40477 Düsseldorf**

**t. 0211 – 948 36 -18**

**f. 0211 – 948 36 -36**

**[info@djk-sportjugend.de](mailto:info@djk-sportjugend.de)  
[www.djk-sportjugend.de](http://www.djk-sportjugend.de)**



[www.djk-sportjugend.de](http://www.djk-sportjugend.de)