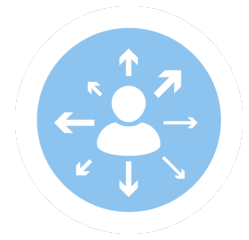


Freiwilliges Engagement im Rudersport

Leitfaden für Entwicklungs und Feedbackgespräche



Ruderverein:

Datum und Ort: Videokonferenz

Teilnehmende:

Zeitungsfang etwa 1 Stunde

Ort ungestörte Atmosphäre

Häufigkeit möglichst einmal jährlich, ggf. bei jungen und neu engagierten Freiwilligen häufiger

Notizen gleich Notizen machen und für den oder die Freiwillige kopieren,
bitte ggf. auf einem separaten Papier oder auf der Rückseite weiterschreiben

1. Reflexion der Engagementsituation

Einstiegsfragen:

Wie geht es dir in deinem Engagement bei uns?

Wie waren die letzten Wochen und Monate für dich bei uns und wie geht es dir aktuell?

Mögliche weitere Fragen und Inhalte der Reflexion:

- Welche Aufgaben hast du in den vergangenen Wochen und Monaten ausgeübt?
- Waren es die geplanten Aufgaben oder (auch) andere?
- Wie zufrieden bist du mit den konkreten Aufgaben?
- Was läuft gut und was läuft nicht so gut?
- Gibt es Konflikte? Wie wird ggf. damit umgegangen?
- Was benötigst du an (zusätzlicher) Unterstützung?
- Wie fühlst du dich insgesamt mit dem Engagement im Verein?
- Wo decken sich Wahrnehmungen des oder der Freiwilligen und der Ansprechperson bezüglich der Reflexion der Engagementsituation, wo gehen Wahrnehmungen auseinander?
- Wie gehen Ansprechperson und Freiwillige oder Freiwilliger ggf. mit den verschiedenen Wahrnehmungen um?

2. Feedback

Vorgehen:

Zuerst Ansprechperson an Freiwillige, dann Freiwillige an Verein/Team und an die Ansprechperson, die das Gespräch führt.

Feedbackregeln beachten:

- **sensible Gestaltung des Gesprächs**
- **wertschätzende Grundhaltung einnehmen**
- **engagierte Person auch in diesem Gefühl wieder aus dem Gespräch entlassen**

Zwei mögliche Techniken:

- **Die Sandwich-Technik:** Zunächst werden die positiven Elemente der Arbeit aufgeführt. Dann werden die problematischen Aspekte als Felder persönlichen Entwicklungspotentials thematisiert, d. h. bewusst nicht negativ formuliert. Zuletzt sollte die beste Eigenschaft oder das beste Arbeitsergebnis der Engagierten noch einmal besonders hervorgehoben werden.
- **Die Fragetechnik:** Vor allem bei einer großen Anzahl an aufgetretenen Problemen ist es ratsam, diese in Form von Fragen zu formulieren, die die Freiwillige oder den Freiwilligen zur Selbstreflexion anregen sollen.

3. Stärken und Entwicklungspotenzial

Vorgehen:

Erst Selbsteinschätzung der oder des Freiwilligen, dann Fremdeinschätzung durch Ansprechperson, dann Gespräch darüber.

- Was kann die oder der Freiwillige besonders gut?
- Wo liegt Entwicklungspotenzial?
- Wohin möchte sich die oder der Freiwillige entwickeln?
- Wo sieht die Ansprechperson Entwicklungspotenzial?
- Wo liegt – als Ableitung daraus – Lern- und Entwicklungsbedarf?

6. Von dem hier Besprochenen dem Verein/Team bzw. einzelnen Personen mitteilen

- Alles andere darf nicht weitergegeben werden!

7. Termin fürs nächste Entwicklungs- und Feedbackgespräch

Datum und Ort:

Teilnehmende:

Noch ein kleiner Hinweis:

Entwicklungs- und Feedbackgespräche ersetzen kein regelmäßiges „Wie geht’s?“ und „Dankeschön!“

Erstellt von Akademie für Ehrenamtlichkeit Deutschland, 2017