

GAMECHANGERS FIR E STAARKE BENEVOLAT AM SPORT

**BENEVOLATSKREESLAF
DEUTSCHE VERSION**



VORWORT

Sehr geehrte Sportbegeisterte,

Als Sportminister ist es mir eine große Ehre, Ihnen heute unseren Aktionsplan zur Stärkung des Ehrenamts im Sport vorzustellen, das in Luxemburg auch als „Benevolat“ bekannt ist. Die Stärkung der Kapazitäten von Vereinen und Verbänden bildet das Herzstück des Kapitels über den Sport im Koalitionsvertrag 2023–2028.

Ein wichtiger und unumgänglicher Ansatz, um dieses Ziel zu erreichen, ist die Förderung aller Personen, die sich für den Sport engagieren, ob professionell, aufwandsentschädigt oder ehrenamtlich. Das Benevolat fördert maßgeblich die Vielfalt und den Zusammenhalt in unserer Gesellschaft. Es bildet traditionell das Rückgrat unserer Sportgemeinschaften und ist unverzichtbar für das reibungslose Funktionieren und den Erfolg des Sportsystems. Entsprechend muss es, genauso wie eine sich entwickelnde Professionalisierung des Sektors, gefördert und unterstützt werden.

Meine Vision ist es, das ehrenamtliche Engagement im Sport zu stärken und zu würdigen, indem wir konkrete Maßnahmen ergreifen, um diejenigen zu unterstützen, die sich mit Leidenschaft und Hingabe einsetzen.

Unser Aktionsplan umfasst mehrere Initiativen:

1. Modell des „Benevolatskreeslaf“: Wir führen einen effizienten Managementkreislauf ein, der bei Rekrutierung, Schulung, Betreuung und Anerkennung von freiwilligen Helfern in Sportvereinen und -organisationen hilfreich sein kann. Diese Vorgehensweise gewährleistet einen strukturierten Prozess, um die Bedürfnisse der freiwillig Engagierten zu erkennen und angemessen zu berücksichtigen.
2. Aus- und Weiterbildung für das Ehrenamt: Wir bauen Programme zur Aus- und Weiterbildung von ehrenamtlichen Helfern weiter aus. Diese Maßnahmen sollen sie dabei unterstützen, ihre Fähigkeiten zu entwickeln, ihre Aufgaben effektiv zu erfüllen und sich persönlich weiterzuentwickeln. Durch Schulungen, Workshops und Mentorenprogramme bieten wir den „Benevollen“ die Unterstützung, die sie benötigen, um erfolgreich zu sein.
3. Handbuch zur Stärkung des Ehrenamts: Wir erstellen ein umfassendes Handbuch mit bewährten Praktiken, Ressourcen und Werkzeugen zur Förderung des ehrenamtlichen Engagements im Sport. Dieses Handbuch wird eine wertvolle Ressource für Vereine, Organisationen und Einzelpersonen sein, die das Benevolat stärken möchten.
4. Vereinsberatungen: Es werden Beratungsangebote eingeführt, die Sportvereinen und -organisationen Unterstützung bei der Organisation, Verwaltung und Entwicklung ihrer Benevolats-Strukturen bieten. Durch gezielte Beratungsangebote stellen wir den Vereinen die erforderliche Unterstützung zur Verfügung, um das volle Potenzial ihrer Ehrenamtlichen auszuschöpfen.



Darüber hinaus ist es mein persönliches Anliegen, die gesetzlichen Rahmenbedingungen zur Förderung des Ehrenamts im Sport zu verbessern. Ich setze mich dafür ein, rechtliche Hürden abzubauen, bürokratische Prozesse zu vereinfachen und attraktive Anreize für ehrenamtliches Engagement zu schaffen. Denn ich bin fest davon überzeugt, dass ein unterstützendes rechtliches Umfeld entscheidend ist, um das Benevolat zu fördern.

Der „Benevolatskreeslaf“ ist die erste Initiative unseres Aktionsplans, durch die wir das Benevolat im Sport stärken und seine Bedeutung für unsere Gesellschaft hervorheben wollen. Ich möchte allen „Benevollen“ meinen tiefsten Respekt und Dank aussprechen für ihren unermüdlichen Einsatz und ihre Hingabe. Ihr Engagement ist wertvoll und unverzichtbar.

Gemeinsam wollen wir das Benevolat im Sport stärken und eine nachhaltige und lebendige Sportgemeinschaft aufbauen, die von gegenseitigem Respekt, Unterstützung und Wertschätzung geprägt ist.

Mit sportlichen Grüßen,
Georges Mischo
Minister für Sport

In der deutschen Ausgabe dieser Broschüre, nehmen wir uns die Freiheit Begriffe aus dem üblichen Sprachgebrauch in Luxemburg zu benutzen, beispielsweise „Benevole“ (Freiwillige), „Benevolat“ (Ehrenamt) oder „Comité“ (Vorstand).

EINLEITUNG

Die Sportvereine und -verbände in Luxemburg stehen vor der existenziellen Herausforderung, Benevole zu finden und zu binden. Dieser Rückgang zieht sich durch alle gesellschaftlichen Bereiche und trifft die Sportlandschaft besonders hart. Es ist ein großes Anliegen der Verantwortlichen im Sport, auf diese Entwicklung konstruktiv zu reagieren.

Unsere Gesellschaft entwickelt sich ständig weiter, die Arbeitswelt verändert sich und der Bewegungsradius wird immer größer. Neben dem Streben nach mehr Individualität ist auch die Geschwindigkeit unseres Arbeits- und Lebensalltags deutlich höher als noch vor wenigen Jahrzehnten.

All dies hat Auswirkungen auf die Vereine und Verbände, besonders wenn man die Zahl der Benevollen genauer betrachtet. Wie in der Arbeitswelt verändern sich auch in den Vereinen und Verbänden die Anforderungen und Erwartungen an die Menschen, die sich aktiv einbringen sollen und wollen.

Umfragen zeigen, dass in der Bevölkerung nach wie vor eine hohe Bereitschaft besteht, sich als Benevole im Verein zu engagieren. Das hier vorgestellte Modell des *Benevolatskreislafs* bietet den Vereins- und Verbandsverantwortlichen Methoden und Werkzeuge, um den aktuellen Herausforderungen des Benevolats souverän und strukturiert zu begegnen, konstruktive Lösungen zu finden und so die Luxemburger Vereins- und Verbandslandschaft weiterhin erfolgreich zu unterstützen und zu tragen.

Neben den Handlungsimpulsen und Methoden für eine nachhaltige Sicherung des luxemburgischen Vereins- und Verbandslebens bietet der Benevolatskreislauf eine Entscheidungs- und Orientierungshilfe sowohl für bereits aktive Benevole als auch für Interessierte.

In Zusammenarbeit mit der Akademie für Ehrenamtlichkeit Deutschland, dem *Comité Olympique et Sportif Luxembourgeois* (C.O.S.L.) und dem *Institut national de l'activité physique et des sports* (INAPS) sowie Vertretern der Luxemburger Vereine und Verbände wurde der Benevolatskreislauf entwickelt, um bei Fragen rund um das Thema Benevolat zu unterstützen.

Diese Broschüre soll den Grundstein für einen Aktionsplan legen, die das Thema Benevolat nachhaltig beeinflussen wird. Aufbauend auf der Broschüre werden die Bausteine in ergänzenden Ausbildungsmodulen des INAPS vertieft und entsprechende Arbeitsmaterialien zur Verfügung gestellt.

DE BENEVOLATSKREESLAF



Figur 1 Benevolatskreeslaf

Der Benevolatskreeslaf umfasst sieben Teilbereiche und ist in zwei Kreise unterteilt.

Der **innere Kreis** beschäftigt sich mit:

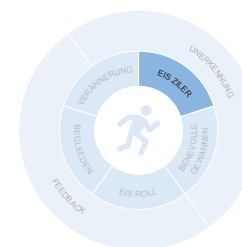
- den konkreten Zielen des Vereins oder Verbandes und den sich daraus ergebenden Aufgaben für Benevolle (*Eis Ziler*)
- den Instrumenten und Methoden zur Gewinnung von Benevolen (*Benevolle gewinnen*)
- der konkreten Aufgabenübertragung und Einführung in das Benevolat (*Eis Roll*)
- dem Orientierungs-, Einführungs- und Begleitungsprozess (*Begleeden*)
- den Themen des Aufgabenwechsels oder des Ausscheidens aus dem Benevolat (*Verännerung*).

Der **äußere Kreis** umfasst die Begriffe Anerkennung und Feedback, die als wesentliche Faktoren den inneren Kreis kontinuierlich begleiten, um Benevolle in den Verein bzw. Verband zu integrieren und sie dabei zu unterstützen, passende Aufgaben über einen möglichst langen Zeitraum zu übernehmen.

Im **Mittelpunkt des Kreises** stehen die Menschen, die eine zentrale Rolle einnehmen. Um sie herum werden die Prozesse immer wieder neu durchlaufen. So findet eine immer wiederkehrende Reflexion der Situationen und Gegebenheiten statt, durch die eine strukturierte, agile Reaktion auf die unterschiedlichsten Veränderungen im Vereins- und Verbandsumfeld erfolgen kann.

DER INNERE KREIS

Eis Ziler



Um Aufgaben an Benevolle delegieren zu können, muss sich der Verein oder der Verband einen Überblick darüber verschaffen, was erreicht werden soll und welche Aufgaben überhaupt anfallen:

- Was sind die Ziele des Vereins?
- Welche Aufgaben können daraus abgeleitet werden?
- Für welche Aufgaben werden Benevolle gesucht?
- Welche Aufgaben können gegebenenfalls anders verteilt werden?
- Welche Tätigkeiten werden immer mitgedacht, sind aber vielleicht gar nicht notwendig?

Empfehlung

Um Ziele formulieren zu können, muss sich ein Verein bzw. Verband darüber im Klaren sein, was seinen Kern ausmacht: Geht es um die Teilnahme an Wettkämpfen auf nationaler oder internationaler Ebene? Geht es um Freizeitangebote für Jugendliche? Daraus lassen sich im Folgenden zahlreiche Aufgaben und Fördermöglichkeiten ableiten. Erfassen Sie zunächst alle bestehenden und möglichen Aufgaben und überlegen Sie, welche Erwartungen sich daraus für das Benevolat ergeben. Klären Sie auch, welche zeitlichen und fachlichen Ressourcen von Benevolen benötigt werden, aber auch, was die Organisation tun kann, damit Benevolle Interesse haben, eine Aufgabe zu übernehmen.

Beispiel

Der örtliche Handballverein organisiert jedes Jahr ein Sportfest, zu dem die Jugendlichen der Gemeinde eingeladen werden. Eine Aufgabe ist die Planung der Veranstaltung. Dazu wird eine Person gesucht, die ein halbes Jahr vor der Veranstaltung zusammen mit dem Vorstand in die Planung einsteigt und die Veranstaltung durchdenkt. Dazu soll sie Zeitpläne erstellen, Material organisieren, usw.

Benevole gewinnen



Sobald eine Übersicht über die Aufgaben für Benevole vorliegt, kann daraus abgeleitet werden, welche Personen dafür in Frage kommen. Dies ermöglicht eine konkrete Ansprache. Es ist notwendig, ein Aufgabenprofil zu erstellen, das nicht nur eine genaue Beschreibung der Aufgaben inklusive bestimmter Anforderungen und notwendiger Zeitressourcen enthält, sondern auch auf mögliche Interessen und Motivationen der Interessierten eingeht. Wenn klar ist, welcher Personenkreis in Frage kommt, kann festgelegt werden, über welche Kanäle dieser angesprochen werden soll.

Empfehlung

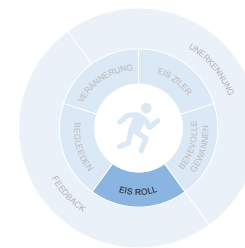
Um die richtigen Benevollen zu gewinnen, ist es notwendig, die Aufgabe transparent und umfassend zu beschreiben. Seien Sie dabei so konkret und so kompromissbereit wie möglich. Versuchen Sie zu vermeiden, Menschen von einem Benevolat zu überzeugen, die sich offensichtlich nicht damit identifizieren können. Damit erhöhen Sie die Chance, dass die Benevollen ihre Aufgabe gerne übernehmen, bestmöglich umsetzen und vielleicht auch bereit sind, in Zukunft weitere Aufgaben zu übernehmen.

Beispiel

Zwei Monate vor dem Sportfest des Handballvereins wird ein Benevole für die Vorbereitungen etwa 8 Stunden pro Woche benötigt. In den zwei Wochen vor dem Fest müssen etwa 12 Stunden pro Woche eingeplant werden. Am Tag der Veranstaltung ist die Person ganztägig anwesend, danach noch ungefähr 2 Wochen mit jeweils 5 Stunden für die Nachbereitung. Die Person, die diese Aufgabe übernimmt, sollte bereits erste Erfahrungen in der Planung einer größeren Veranstaltung mitbringen, Freude am Planen, Organisieren und Umsetzen haben und dabei konstruktiv und teamorientiert handeln. Der Verein bietet dieser Person eine ständige Begleitung und Ansprechperson im Vorstand, Unterstützung durch Netzwerke, Weitergabe von Erfahrungen aus vergangenen Veranstaltungen, Bereitstellung eines Fahrzeuges im Rahmen der Tätigkeit sowie viel Spaß, ein gutes Team und viel Raum zum Ausprobieren und Lernen.

Als mögliche Zielgruppe kommen Personen mit guten Verbindungen zum Handballverein in Frage, die bereits Erfahrungen mit selbstständiger Arbeit gemacht haben. Da das Sportfest im Sommer während der Ferien stattfinden soll, bietet es sich an, Studierende anzusprechen. Ein geeigneter Kommunikationskanal ist in diesem Fall die vereinsinterne Kommunikation, über die Studierende aus dem Verein direkt angesprochen werden können.

Eis Roll



In einem ersten Gespräch geht es vor allem darum, die gegenseitigen Erwartungen an das Benevolat zu klären.

- Passen die Erwartungen des Vereins und des Benevolats zusammen?
- Wie kann die Aufgabe erfüllt werden, was braucht es von beiden Seiten, damit die Aufgabe gut erfüllt werden kann?
- Je klarer die Aufgaben und Ziele formuliert und abgestimmt sind, desto wahrscheinlicher ist es, dass die geleistete Arbeit einen positiven und unterstützenden Beitrag zur Vereinsentwicklung leisten kann.
- Beide Seiten sollten offen und konstruktiv über die Aufgabe(n) kommunizieren.

Empfehlung

Je klarer die Aufgaben mit all ihren Anforderungen und Handlungsspielräumen sind, desto höher ist die Wahrscheinlichkeit, dass diese Aufgaben auch erfolgreich umgesetzt werden. Mit einem klaren Aufgabenprofil kann sich die Person bewusster für die Übernahme dieser Rolle entscheiden, was sich in der Regel positiv auf die Motivation und auch die Dauer der Umsetzung auswirkt.

Beispiel

Eine berufstätige Mutter eines Handballspielers aus dem Verein meldet sich. Sie hat schon in anderen Zusammenhängen Feste und Veranstaltungen organisiert, kennt viele Leute im Verein und hat große Lust, diese Aufgabe zu übernehmen. In einem ersten Gespräch geht der Ansprechpartner noch einmal transparent die zeitlichen Anforderungen mit der Frau durch, da er befürchtet, dass es an dieser Stelle schwierig werden könnte. Durch die genaue Aufschlüsselung der Anforderungen an die Benevole, kann die Mutter besser einschätzen, ob sie den Ansprüchen gerecht werden kann. Sie ist überzeugt, dass sie die Richtige für die Aufgabe ist und kann somit den Ansprechpartner davon überzeugen.

Begleeden



Nach der Klärung von Zielen, Rollen und Aufgaben stehen zunächst Orientierung, Einarbeitung und vor allem Begleitung im Vordergrund. Dazu gehört die Einführung in die Aufgaben, die organisatorischen Abläufe und die Vorstellung des Vereins mit seinen Ansprechpartnern. Auch die Bereitstellung notwendiger Materialien oder Fortbildungsangebote gehören zu einer angemessenen Begleitung. Es ist notwendig, für die Benevollen während des Engagements Ansprechpersonen zu benennen, die sich für Fragen, Probleme, Unsicherheiten, aber auch für Rückmeldungen und Anerkennung zuständig fühlen.

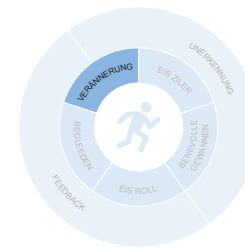
Empfehlung

Es ist Aufgabe der Organisation, die bereits aktiven und die neuen Benevollen in ihrem Prozess zu begleiten. Rollenprofile und regelmäßige Ist-Soll-Gespräche drücken Anerkennung und Wertschätzung gegenüber den Benevollen aus. Dies schafft ein Umfeld, in dem alle Beteiligten sich wohl fühlen und gerne Zeit verbringen.

Beispiel

Nachdem sich die Mutter und der Ansprechpartner darauf geeinigt haben, dass das Benevolat beginnen kann, bekommt sie alle notwendigen Kontaktdaten, Termine, Checklisten usw., damit sie gut informiert starten kann. Am ersten Einsatztag begrüßt er sie persönlich und geht mit ihr noch einmal alles durch. Viel mehr ist nicht nötig, da der Verein der Benevolen gut bekannt ist und sie weiß, dass ihr im Bedarfsfall ein Ansprechpartner zur Verfügung steht. Besonders freut sich die Benevole über das zur Verfügung gestellte Vereinsauto, mit dem sie alle notwendigen Fahrten und Besorgungen im Rahmen ihres Benevolats unkompliziert erledigen kann. Es freut sie auch, dass sie zu Beginn ihres Benevolats von einem Vorstandsmitglied zu verschiedenen organisatorischen Terminen begleitet und mit nützlichen Kontaktpersonen bekannt gemacht wird.

Veränderung



Zu einem aktiven Vereins- und Verbandsleben gehören Veränderungen – sei es, dass eine Aufgabe erfüllt ist, dass sich im persönlichen Umfeld des Benevolen etwas verändert hat, dass vielleicht das Interesse an einer bestimmten Aufgabe nicht mehr vorhanden ist oder dass es Konflikte gibt, die zur Beendigung des Benevolats führen.

Veränderungen sowie die Beendigung eines Benevolats müssen jederzeit möglich sein. Es ist insbesondere Aufgabe der Ansprechpersonen, mit den Benevollen im Gespräch zu bleiben. Dazu sollten Veränderungen frühzeitig erkannt werden, um nötige Anpassungen umsetzen zu können. Außerdem sollte immer die Möglichkeit angeboten werden, statt einer Beendigung des Benevolats alternativ eine Pause oder einen Wechsel der Aufgaben in Betracht zu ziehen.

Empfehlung

Die Organisation soll in jedem Fall offen und gesprächsbereit für Veränderungen sein und sollten die Organisation nicht unvorbereitet treffen. Durch den begleitenden regelmäßigen Austausch können neue oder veränderte Interessen frühzeitig erkannt werden und es besteht die Möglichkeit, Veränderungen und Beendigungen transparent und offen zu kommunizieren.

Beispiel

Bereits in der ersten Vorbereitungsphase kommt es zu Veränderungen im persönlichen Umfeld der Mutter, die sich auf ihr Wohlbefinden auswirken. Sie stellt fest, dass ihre zeitlichen Kapazitäten geringer sind als zu Beginn. Da die für sie zuständige Ansprechperson in gutem Kontakt mit ihr steht und regelmäßig Gespräche mit ihr führt, hat sie dies kommen sehen und geht proaktiv auf die Benevole zu. In dem Gespräch stellt sich heraus, dass die Benevole mit der Situation sehr unzufrieden ist und bereits überlegt hat, sich von ihrer Aufgabe zurückzuziehen.

Sie schätzt die Unterstützung, die sie in diesem Gespräch von ihrer Kontaktperson erhält und man einigt sich darauf, dass eine weitere Person hilfreich wäre, die der Benevolen einige der Besorgungen und vor allem einige der Abendtermine mit dem Comité abnimmt und sie so entlastet. Unter dieser Voraussetzung ist es kein Problem, das Benevolat weiterzuführen. Durch die Änderung der Aufgabe bleibt die Benevole mit der Unterstützung einer anderen Person dem Verein erhalten.

DER ÄUSSERE KREIS

Parallel zum inneren Kreis verläuft der äußere Kreis, der die begleitende Anerkennung und das regelmäßige Feedback umfasst. Beides ist unabdingbar, um das Benevolat einer Organisation zu entwickeln und dauerhaft zu festigen.

Anerkennung und Wertschätzung sind wichtige Faktoren, um die Motivation der Benevollen zu fördern. Dazu gehören auch regelmäßige Feedbackschleifen. In solchen Gesprächen werden Entwicklungen, Veränderungen und Konflikte sichtbar und können zeitnah und lösungsorientiert bearbeitet werden.

Feedback



Regelmäßiges Feedback erfüllt mehrere Funktionen in einer Organisation – sowohl auf einer individuellen als auch auf einer persönlichen Ebene. Zum einen erhält die Organisation auf kurzem Wege Informationen über Veränderungen, Wünsche, Schwierigkeiten und neue Ideen.

Zum anderen ermöglicht regelmäßiges Feedback Rückkopplungsschleifen zu den einzelnen Benevollen, was die persönliche Weiterentwicklung und individuelle Förderung stärken.

Aktiv und regelmäßig genutztes Feedback ermöglicht es, Konflikte bereits vor einer Eskalation sachlich und lösungsorientiert anzugehen und zu besprechen.

Feedback ist als ständiger Begleitprozess für die Weiterentwicklung aller Beteiligten in der Organisation wichtig.

Empfehlung

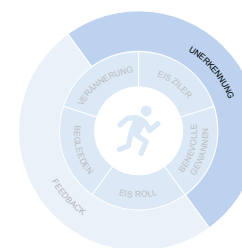
Damit Feedback gelingt, braucht es eine offene und wertschätzende Feedbackkultur. Dazu gehört eine Kommunikation auf Augenhöhe. Verständigen Sie sich in Ihrem Verein oder Verband darüber, wie Sie Feedback grundsätzlich gestalten wollen und wofür Sie es einsetzen wollen.

Beispiel

Im Rahmen des Benevolats fanden etwa nach der Hälfte der vereinbarten Zeit und am Ende Feedbackgespräche zwischen der Handballmutter und dem Ansprechpartner des Vereins statt. Diese Gespräche wurden genutzt, um zu erfragen, wie sie mit ihrer Aufgabe zurechtkommt, ob und wo sie Unterstützung braucht und welche Fragen, Rückmeldungen und Eindrücke sie weitergeben möchte. Darüber hinaus ergaben sich im Laufe der Zeit immer wieder Gelegenheiten für ein kurzes Gespräch. In einem dieser Gespräche sprach die Kontaktperson die Benevole darauf an, dass sie den Eindruck habe, dass die junge Mutter mit ihrer Situation nicht ganz zufrieden sei.

Im letzten Feedbackgespräch nutzte die Benevole die Gelegenheit, auf kleine Verbesserungspotentiale hinzuweisen, was der Gesprächspartner dankend annahm.

Unerkennung



Den Vereinen und Verbänden muss es wichtig sein, das Engagement ihrer Benevollen anzuerkennen und wertzuschätzen. Kontinuierliche Anerkennung fördert die Bindung der Benevollen. Wertschätzung sollte anlassbezogen, konkret, authentisch und persönlich sein. Dabei ist es wichtig, den Benevollen das Gefühl von Zugehörigkeit und Gemeinschaft zu vermitteln. Wem es gelingt, seinen Benevollen Wertschätzung auszudrücken, bindet sie langfristig und ist auch für zukünftige Freiwillige attraktiv.

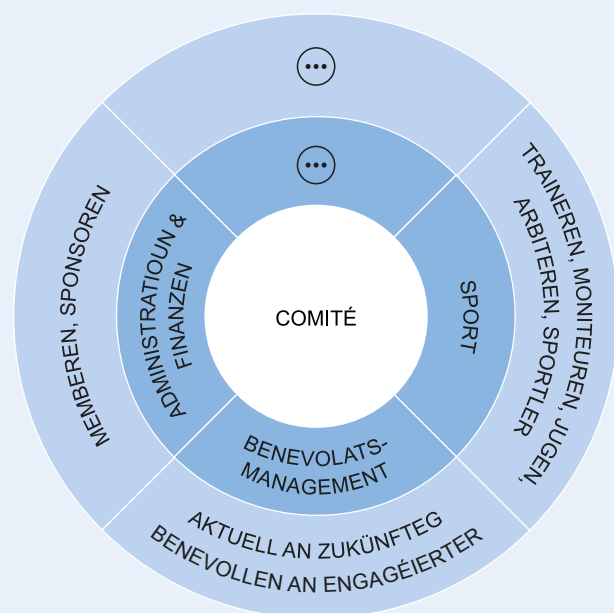
Empfehlung

Versuchen Sie, Ihre Benevollen sowie ihre Motive und Interessen kennen zu lernen. Nicht jede Anerkennung wirkt bei jedem Menschen gleich. Manche Menschen lieben die große Bühne und die öffentlichkeitswirksame Anerkennung, andere freuen sich viel mehr über eine handgeschriebene Geburtstagskarte. Anerkennung und Wertschätzung müssen nicht teuer sein. Im Gegenteil: Der Versuch, Anerkennung und Wertschätzung ausschließlich monetär auszudrücken, führt in vielen Fällen zu Frustration und zum Verlust der Wertschätzung.

Beispiel

Bereits während ihres Benevolats hat die Mutter die anerkennende und wertschätzende Haltung im Handballverein sehr geschätzt. In den Gesprächen mit dem Vorstand hat sie sich als Gesprächspartnerin auf Augenhöhe gefühlt. Das Vereinsauto ist ihr für Besorgungen anvertraut worden und als Höhepunkt hat sie im Rahmen des Sportfestes vor allen Gästen eine Ehrenmedaille für die gute Planung und Organisation des Festes erhalten, was sie sehr gerührt hat. Nun überlegt sie, ob sie trotz ihrer knappen Zeit eine neue Aufgabe im Verein übernehmen will.

BENEVOLAT ORIENTÉIERT SPORTKULTUR



Figur 2 Benevolat orientiert Sportkultur

Für eine erfolgreiche Umsetzung des Benevolatskreislaufs ist eine benevolatorientierte Sportkultur notwendig. Diese bildet den notwendigen Rahmen für die aktive Förderung des Benevolats.

Eine benevolatsorientierte Sportkultur umfasst die gemeinsamen Werte, Normen, Denk- und Handlungsweisen, die auf das Benevolat ausgerichtet sind. Dies setzt neben einer **positiven Grundhaltung** eine **bewusste Entscheidung für die Förderung von Benevolat** voraus. Darüber hinaus müssen entsprechende Ressourcen für die Umsetzung zur Verfügung gestellt werden. Zu den Ressourcen gehören finanzielle, personelle, infrastrukturelle und materielle Mittel.

Damit sich Menschen mit einem Verein oder Verband identifizieren, ist außerdem eine gute Atmosphäre wichtig. Der Umgang miteinander und die gegenseitige **Wertschätzung** tragen zu einer guten Atmosphäre bei.

Die Rollen im Benevolatskreislauf

Damit der Benevolatskreislauf seinen Weg in die Praxis der Vereine und Verbände findet, ist es notwendig, Personen zu definieren, die diese Aufgaben übernehmen.

Um eine möglichst reibungslose Abwicklung der vielfältigen Aufgaben zu gewährleisten, gibt es zwei Rollen:

1. die auf der strategischen Ebene im Bereich des **Comités** und
2. die auf der **operativen Ebene**.

Benevolatsmanagement

Der Benevolatsmanager vertritt das Benevolat im Comité. Ziel ist es, dass der Bereich des Benevolatsmanagements die gleiche Aufmerksamkeit erhält wie der Finanzbereich oder die Mitgliederverwaltung.

Benevolatsmanagement findet aktuell nur in den wenigsten Vereinen oder Verbänden statt, dabei kann sich ein Verein oder Verband stärken, indem er sich mit der Bedeutung, der Wertschätzung und dem adäquaten Umgang mit seinen Benevolten auseinandersetzt.

Eine benevolatsfreundliche Vereins- oder Verbandskultur entsteht nicht von selbst, sondern muss gezielt und strukturiert angegangen werden. Diese Verantwortung liegt, ebenso wie die Verantwortung für die finanzielle Ausrichtung des Vereins, beim Comité. Eine Person, den sogenannten Benevolatsmanager in das zentrale Gremium der Vereins- und Verbandsführung zu berufen, ist ein starkes Signal an die Mitglieder. Der Mensch und sein Engagement stehen im Mittelpunkt des Vereins.

Der Benevolatsmanager schafft einen Rahmen, in dem der Mensch mit seinen Stärken und Schwächen als wichtiger Teil der Vereins- und Verbandsstruktur gesehen wird. Der Benevolatsmanager ist verantwortlich um gute Rahmenbedingungen für das Benevolat in der Organisation zu schaffen und versteht sich als Vermittler zwischen dem Benevolat, der operativen Ebene und dem Comité.

Benevolatskoordination

Die vom Comité und vom Benevolatsmanager erarbeitete Benevolatskultur bildet die Grundlage für die Arbeit des Benevolatskoordinators. Dieser fungiert als Kommunikator der Werte und Normen des Vereins, als direkter Ansprechpartner für aktuelle und zukünftige Benevolte und als zentrale Anlaufstelle, um den Benevolatskreislauf umzusetzen. Der Benevolatskoordinator ist der verlängerte Arm des Comité und verfolgt das Ziel, die Benevolten bestmöglich einzubinden und zu betreuen.

AUSBLICK

Die Broschüre „Benevolatskreeslaf“ hat zum Ziel, ein Bewusstsein für die Bedeutung und die Teilaufgaben des Benevolats zu schaffen. In der Folge werden vom INAPS Fortbildungen angeboten, um die Personen in den verschiedenen Sportausschüssen dabei zu begleiten, ihre Kenntnisse im Bereich des Benevolats zu vertiefen.

In diesem Prozess sind die Vereine und Verbände dafür verantwortlich, das Gelernte umzusetzen und Erfolge und Misserfolge offen mit den Vertretern des Sports zu diskutieren. Der Austausch ist wichtig da es sich um einen Entwicklungsprozess handelt, der nur stattfinden kann, wenn alle Akteure des Sports zusammenarbeiten und transparent und konstruktiv miteinander kommunizieren.

Die vorliegende Broschüre soll einen Überblick über nachhaltige Methoden und Ansätze zur Stärkung des Benevolats in den Vereinen und Verbänden der Luxemburger Sportwelt geben. Die Gewinnung und Bindung von Benevollen muss als zentraler Aspekt der Vereinsentwicklung verstanden werden und darf nicht als selbstverständlich oder nebenbei erledigt werden. Aufbauend auf dieser Informationsbroschüre wird es ein Handbuch geben, das den Vereinen und Verbänden praktische Werkzeuge an die Hand gibt, um ihre aktuelle Benevolatsarbeit zu reflektieren und nachhaltig zu gestalten.

LES ACTIONS FUTURES

La brochure « Benevolatskreeslaf » a pour objectif de susciter une prise de conscience de l'importance du bénévolat et des différentes tâches qui en font partie. Par la suite, l'INAPS proposera des formations continues afin d'accompagner les personnes au sein des différentes commissions sportives dans l'approfondissement de leurs connaissances dans le domaine du bénévolat.

Dans le cadre de ce processus, les clubs et fédérations sont responsables de mettre en œuvre les connaissances acquises et d'aborder les réussites et échecs dans le cadre d'une discussion ouverte avec les représentants du sport. L'échange est important, étant donné qu'il s'agit d'un processus de développement qui requiert la coopération de tous les acteurs du sport ainsi que la mise en place d'une communication transparente et constructive entre eux.

La présente brochure se propose de donner un aperçu d'un ensemble de méthodes et d'approches durables visant à renforcer le bénévolat au sein des clubs et des fédérations du monde sportif luxembourgeois. Le recrutement et la fidélisation de bénévoles doivent en effet être considérés comme un aspect central du développement des clubs, et non comme une chose acquise ou une tâche accessoire. Élaboré sur la base de cette brochure d'information, un manuel proposera à l'avenir des outils pratiques permettant aux clubs et aux fédérations de réfléchir sur leur travail actuel en matière de bénévolat et de l'organiser de manière durable.

BENEVOLAT ORIENTÉIERT SPORTKULTUR (CULTURE SPORTIVE AXÉE SUR LE BÉNÉVOLAT)

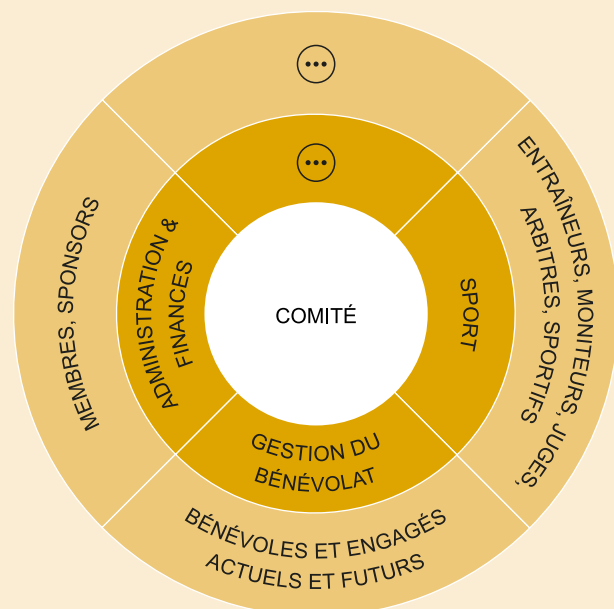


Figure 2 Benevolat orientéiert Sportskultur

La mise en œuvre efficace du cycle du bénévolat requiert une culture sportive axée sur le bénévolat. Celle-ci forme le cadre nécessaire à la promotion active du bénévolat.

Une culture sportive axée sur le bénévolat comprend les valeurs, normes et manières de penser et d'agir communes axées sur le bénévolat. Une telle culture présuppose – outre une **attitude positive** – une **décision délibérée en faveur de la promotion du bénévolat**. De plus, il faut que les ressources nécessaires à la mise en œuvre soient mises à disposition. Ces ressources comprennent des moyens financiers, humains, infrastructurels et matériels.

En outre, l'identification à un club ou une fédération requiert une ambiance agréable, à laquelle contribuent les bons rapports entre les personnes et l'**estime** réciproque qu'elles se portent les uns les autres.

Les rôles au sein du cycle du bénévolat

Pour que le cycle du bénévolat soit effectivement mis en œuvre au sein des clubs et des fédérations, il faut définir des personnes assumant ces tâches.

Afin de garantir, dans la mesure du possible, un déroulement sans difficultés des multiples tâches à accomplir, il existe deux rôles :

1. le rôle stratégique au sein du comité et
2. le rôle au niveau opérationnel.

La gestion du bénévolat

Le gestionnaire du bénévolat représente le bénévolat au sein du comité. L'objectif est d'attacher à la gestion du bénévolat la même importance qu'aux finances ou à la gestion des membres.

Actuellement, très peu de clubs ou de fédérations pratiquent la gestion du bénévolat ; or, réfléchir à l'importance du bénévolat, aux relations qu'il convient d'entretenir avec les bénévoles et à l'estime qu'il faut leur porter, peut renforcer les clubs ou les fédérations.

Dans les clubs et fédérations, une culture favorable au bénévolat ne se crée pas toute seule ; il faut en effet y travailler de manière ciblée et structurée. Ce travail, tout comme l'orientation financière du club, est de la responsabilité du comité. La nomination d'une personne appelée gestionnaire du bénévolat au sein de l'organe central responsable de la gestion du club ou de la fédération, est un signal fort aux membres. L'être humain et son engagement occupent en effet une place centrale au sein du club.

Le gestionnaire du bénévolat crée un cadre à l'intérieur duquel l'être humain, avec ses points forts et ses faiblesses, est considéré comme un élément important de la structure du club et de la fédération. Chargé de créer un cadre favorable au développement du bénévolat dans l'organisation, le gestionnaire du bénévolat se veut un intermédiaire entre le bénévolat, le niveau opérationnel et le comité.

La coordination du bénévolat

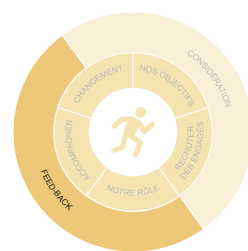
La culture du bénévolat élaborée par le comité et le gestionnaire du bénévolat forme la base sur laquelle le coordinateur du bénévolat accomplit son travail. Faisant fonction de communicateur des valeurs et des normes du club, le coordinateur du bénévolat est l'interlocuteur direct des bénévoles actuels et futurs, tout en constituant un pôle central auquel on peut s'adresser dans le cadre de la mise en œuvre du cycle du bénévolat. Travaillant au service du comité, le coordinateur du bénévolat essaie de garantir une intégration et un encadrement optimaux des bénévoles.

LE CERCLE EXTÉRIEUR

Entourant le cercle intérieur, le cercle extérieur concerne les marques de considération et le feed-back réguliers, deux éléments indispensables pour développer, consolider et pérenniser le bénévolat au sein d'une organisation.

La considération et l'estime sont des facteurs essentiels pour favoriser la motivation des bénévoles. Tout comme le recours régulier aux processus de feed-back. Ces entretiens permettent d'identifier les évolutions, changements et conflits et de les gérer sans tarder en cherchant des solutions.

Feed-back



Le recours régulier au feed-back remplit plusieurs fonctions au sein d'une organisation – et ce, aux niveaux tant individuel que personnel. D'un côté, il permet à l'organisation de s'informer rapidement des changements, souhaits, difficultés ou idées nouvelles qui surviennent.

De l'autre côté, le recours régulier au feed-back permet de bénéficier de boucles de rétroaction avec les différents bénévoles et de renforcer ainsi le développement personnel et l'encouragement individuel.

Le recours actif et régulier au feed-back permet d'aborder et de discuter les conflits, avant toute escalade, dans un esprit d'objectivité et en cherchant des solutions.

Processus de suivi permanent, le feed-back est important pour assurer le développement de toutes les personnes concernées au sein de l'organisation.

Recommandation

Pour que le feed-back fonctionne, il faut une culture du feed-back ouverte et empreinte d'estime, comprenant une communication sur un pied d'égalité. Cherchez au sein de votre club ou fédération un consensus sur la manière dont vous entendez organiser le feed-back d'une manière générale, et sur les fins auxquelles vous voulez y recourir.

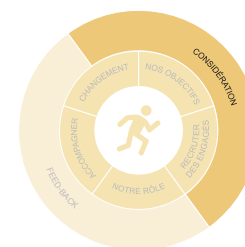
Exemple

Dans le cadre de son bénévolat, des entretiens de feed-back entre la mère du handballeur et son interlocuteur au sein du club ont eu lieu à mi-parcours et à la fin du bénévolat. L'interlocuteur a profité de ces entretiens pour demander à la bénévole si tout allait bien par rapport à sa tâche, et si, et dans quels domaines, elle avait besoin d'aide et quels étaient les questions, feed-back et impressions dont elle souhaitait faire part. De plus, l'occasion d'un bref entretien s'est régulièrement présentée au fil du temps. Lors d'un de ces

entretiens, l'interlocuteur a dit à la bénévole qu'il avait l'impression qu'elle n'était pas tout à fait contente de sa situation.

Lors du dernier entretien de feed-back, la bénévole a profité de l'occasion pour informer son interlocuteur de quelques petits potentiels d'amélioration, suggestions dont l'interlocuteur l'a remerciée.

Unerkennung (Considération)



Les clubs et fédérations doivent veiller à ce que l'engagement de leurs bénévoles bénéficie de marques d'estime et de considération. Des marques de considération régulières permettent en effet de mieux fidéliser les bénévoles. Liée à des situations précises, l'estime témoignée devrait être concrète, authentique et personnelle. Dans ce contexte, il est important de conférer aux bénévoles un sentiment d'appartenance à une communauté. Si l'on parvient à témoigner son estime à ses bénévoles, on arrive à les fidéliser à long terme, tout en restant attractif pour les futurs bénévoles.

Recommandation

Essayez d'apprendre à connaître vos bénévoles et de découvrir leurs motifs et centres d'intérêt. Une même marque de considération peut avoir des effets différents selon les personnes auxquelles elle s'adresse. Si certains aiment occuper le devant de la scène et recevoir des marques de considération vues du public, d'autres préféreront par exemple une carte d'anniversaire manuscrite. Les marques d'estime et de considération ne coûtent pas forcément cher. Bien au contraire : opter pour des marques d'estime et de considération purement pécuniaires est bien souvent source de frustration, entraînant la perte de l'estime dont on jouissait.

Exemple

Pendant son bénévolat, la mère appréciait déjà beaucoup la considération et l'estime témoignée par les membres du club de handball. Lors des entretiens avec le comité, elle avait le sentiment d'être traitée sur un pied d'égalité. La voiture du club lui a été confiée pour effectuer achats ou démarches et, en point d'orgue, elle s'est vu décerner lors de la fête sportive, devant le public, une médaille en remerciement de la bonne préparation et de l'organisation efficace de la fête, geste qui l'a profondément touchée. Elle se demande à présent si, malgré son manque de temps, elle est éventuellement prête à accepter une nouvelle tâche au sein du club.

Begleeden (Accompagner)



Après la clarification des objectifs, des rôles et des tâches, il faudra s'intéresser dans un premier temps à l'orientation, à la familiarisation avec les activités et, surtout, à l'accompagnement, qui comprend l'initiation aux tâches et aux procédures organisationnelles ainsi que la présentation du club et des interlocuteurs. De plus, un accompagnement approprié comprend la mise à disposition des documents, du matériel ou des offres de formation continue nécessaires. Il est essentiel de désigner, pendant la durée de l'engagement, des interlocuteurs qui se tiennent à la disposition des bénévoles et se sentent responsables en cas de questions, de problèmes ou de doutes, mais aussi en matière de feed-back et de considération.

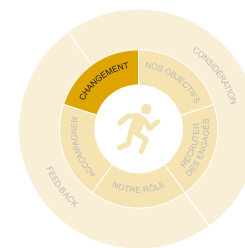
Recommandation

Il appartient à l'organisation d'accompagner dans leur processus les bénévoles tant nouveaux que déjà actifs. La définition de profils de rôle et la pratique régulière d'entretiens permettant de discuter la situation existante à la lumière des objectifs à atteindre, témoignent de la considération et de l'estime portées aux bénévoles. Ces mesures permettent de créer un environnement où tous les intéressés sont à l'aise et aiment passer leur temps.

Exemple

Une fois que la mère et l'interlocuteur auront convenu que le bénévolat pourra commencer, elle se verra communiquer l'ensemble des coordonnées, dates, listes de vérification et autres éléments nécessaires pour qu'elle soit bien informée avant de commencer sa mission. Le premier jour de la mission, il l'accueillera personnellement en revoyant avec elle tous les points. D'autres mesures ne seront guère nécessaires, puisque la bénévole connaît bien le club et sait qu'en cas de besoin, un interlocuteur se tiendra à sa disposition. La nouvelle bénévole sera particulièrement heureuse de pouvoir profiter de la voiture mise à sa disposition par le club, laquelle lui permettra d'effectuer facilement l'ensemble des trajets, achats ou démarches nécessaires dans le cadre de son bénévolat. Elle sera également heureuse de se faire accompagner au début de son bénévolat, lors de différents rendez-vous organisationnels, par un membre du comité et d'être présentée à des contacts utiles.

Veränderung (Changement)



Une vie associative et fédérative active implique des changements – qu'il s'agisse de l'accomplissement définitif d'une tâche ou d'un changement de la situation personnelle du bénévole, ou encore de la perte d'intérêt pour une tâche donnée ou de conflits entraînant la fin de l'engagement bénévole.

Les changements, tout comme la cessation d'un bénévolat, doivent toujours être possibles. Il appartient notamment aux interlocuteurs de rester en dialogue avec les bénévoles. Dans ce contexte, il est important d'identifier les changements à un stade précoce, afin de pouvoir mettre en œuvre les adaptations nécessaires. De plus, il faudrait toujours offrir la possibilité d'envisager, plutôt que l'arrêt de l'engagement bénévole, une pause ou un changement des tâches à accomplir.

Recommandation

L'organisation doit en tout état de cause être ouverte aux changements et prête à en discuter et à s'y préparer. Des échanges réguliers accompagnant le bénévolat permettent de reconnaître à un stade précoce tout changement en matière d'intérêts ou de centres d'intérêt et de pratiquer une communication ouverte et transparente en cas de changements ou d'arrêts d'activités.

Exemple

Dès la première étape préparatoire, des changements dans l'environnement personnel de la mère affectent le bien-être de celle-ci. Elle constate qu'elle a moins de temps qu'au début. Vu que son interlocuteur a un bon contact et des entretiens réguliers avec elle, il a vu venir cette situation et s'adresse de manière proactive à elle. Pendant cet entretien, il constate que la bénévole est très insatisfaite de la situation et qu'elle a déjà pensé à se retirer de sa mission.

Elle apprécie le soutien que lui témoigne son interlocuteur lors de cet entretien et ils conviennent qu'il serait utile de recourir à une personne supplémentaire qui pourrait faire certains achats ou démarches initialement confiés à la bénévole, en la remplaçant notamment le soir lors d'une partie des réunions avec le comité. Dans ces conditions, elle pourra poursuivre son engagement bénévole sans problème. En adaptant ainsi la tâche et en recourant aux services d'une personne supplémentaire, le club pourra continuer à travailler avec la bénévole.

Benevole gewinnen (Recruter des bénévoles)



Une fois qu'on aura une vue d'ensemble des tâches destinées aux bénévoles, on pourra en déduire quelles personnes seront susceptibles de les accomplir. On pourra ainsi s'adresser à des personnes concrètes. Il est nécessaire d'établir un profil des tâches ; contenant une description précise des différentes tâches, y compris certaines exigences et les ressources nécessaires en termes de temps. Ce profil s'intéresse également aux éventuels centres d'intérêt et motivations des personnes intéressées. Une fois qu'on aura identifié les catégories de personnes auxquelles il convient de s'adresser, il sera possible de déterminer les canaux à utiliser à cet effet.

Recommandation

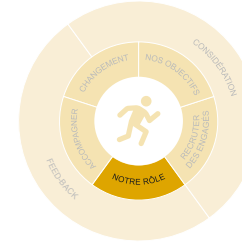
Afin de recruter les bons bénévoles, une description transparente et complète de la tâche est indispensable. Veillez à ce que celle-ci soit aussi concrète que possible et soyez, dans la mesure du possible, prêt à des compromis. Essayez de ne pas persuader d'un bénévolat des personnes qui, visiblement, ne sont pas en mesure de s'y identifier. Vous augmenterez ainsi les chances que les bénévoles aiment assumer leur tâche, qu'ils l'accomplissent de manière optimale et qu'à l'avenir, ils acceptent éventuellement de nouvelles tâches.

Exemple

Deux mois avant la fête sportive du club de handball, la préparation exige le recours à un bénévole à raison de huit heures environ par semaine. Pendant les deux semaines précédant la fête, il faudra prévoir environ douze heures par semaine. Le jour de l'événement, la personne sera présente toute la journée, de plus, pendant les deux semaines environ qui suivent la fête, il faudra compter cinq heures par semaine pour assurer le suivi. La personne qui assumera cette tâche disposera idéalement d'une première expérience dans la planification d'événements plus importants, elle aimera planifier, organiser et mettre en œuvre des projets, en agissant de manière constructive et en faisant preuve d'esprit d'équipe. Le club offrira à cette personne un accompagnement et un interlocuteur permanents au sein du comité, l'assistance de réseaux, la transmission d'expériences faites lors d'événements passés, la mise à disposition d'un véhicule dans le cadre de l'activité en question et beaucoup de plaisir, une bonne équipe et une grande marge de manœuvre pour essayer et apprendre de nouvelles choses.

Le recrutement pourrait éventuellement cibler des personnes entretenant de bonnes relations avec le club de handball et ayant déjà eu l'occasion de travailler de manière autonome. Vu que la fête sportive aura lieu en été, pendant les vacances, il sera opportun de s'adresser à des étudiants. Dans ce cas, la communication interne du club, permettant de s'adresser directement à des étudiants membres du club, constituera un canal de communication approprié.

Eis Roll (Notre rôle)



Un premier entretien servira avant tout à clarifier les attentes mutuelles par rapport au bénévolat.

- Les attentes du club et du bénévole sont-elles compatibles ?
- Qu'est-ce qu'il faut pour accomplir la tâche en question, que doivent faire les deux côtés pour que la tâche soit accomplie de manière adéquate ?
- Plus les tâches et objectifs ont été formulés de manière claire et concertée, plus il est probable que le travail accompli pourra constituer une contribution positive favorisant le développement du club.
- Les deux côtés devraient pratiquer une communication ouverte et constructive sur la/les tâche(s).

Recommandation

Plus les tâches, avec l'ensemble des exigences et des marges de manœuvre qu'elles comportent, ont été formulées de manière claire, plus il est probable que ces tâches seront effectivement mises en œuvre avec succès. Un profil des tâches clair aidera la personne à assumer son rôle en connaissance de cause, ce qui a, en règle générale, un effet positif sur la motivation ainsi que sur la durée de la mise en œuvre.

Exemple

La mère professionnellement active d'un handballeur du club se présente. Ayant déjà organisé des fêtes et événements dans d'autres contextes, elle connaît beaucoup de membres du club et a vraiment envie d'assumer cette tâche. Dans un premier entretien, l'interlocuteur et la femme analyseront en toute transparence les exigences en termes de temps, de peur de voir apparaître des problèmes à cet égard. Bénéficiant d'une présentation détaillée des exigences, la mère pourra mieux évaluer si elle sera en mesure de satisfaire aux exigences. Convaincue d'être la bonne candidate pour assumer cette tâche, elle sera en mesure d'en persuader son interlocuteur.

DE BENEVOLATSKREESLAF (LE CYCLE DU BÉNÉVOLAT)

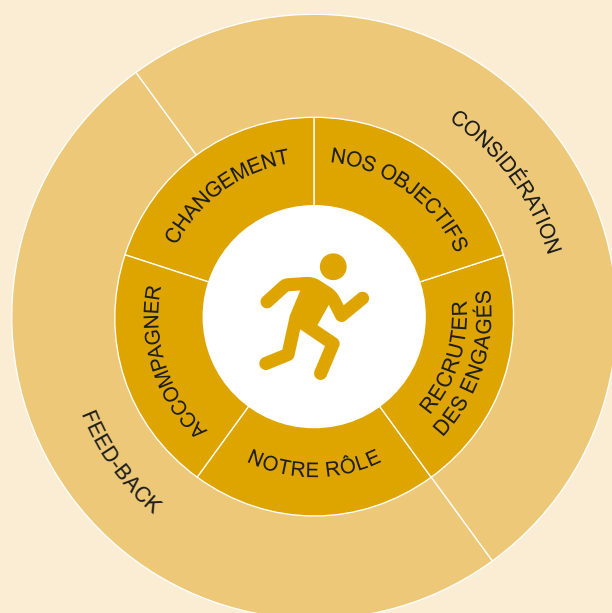


Figure 1 Le cycle du bénévolat

Comprenant sept volets, le cycle du bénévolat se divise en deux cercles.

Le **cercle intérieur** porte sur :

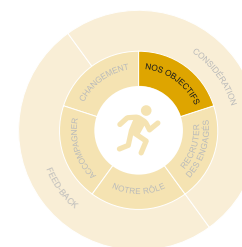
- les objectifs concrets du club ou de la fédération et les tâches qui en découlent pour les bénévoles (*Eis Ziler*) ;
- les instruments et méthodes visant à recruter des bénévoles (*Benevolle gewinnen*) ;
- la délégation de tâches concrètes et l'initiation au bénévolat (*Eis Roll*) ;
- le processus d'orientation, d'initiation et d'accompagnement (*Begleeden*) ;
- les thèmes du changement de tâche ou de l'abandon du bénévolat (*Verännerung*).

Le **cercle extérieur** porte sur les notions de considération et de feed-back, qui constituent des facteurs essentiels accompagnant toujours le cercle intérieur, avec pour objectif d'intégrer les bénévoles dans le club ou la fédération et de les aider à assumer des tâches appropriées pendant une période aussi longue que possible.

Au **centre du cercle** se trouvent les personnes, lesquelles jouent un rôle central. Autour d'elles, les processus se déroulent et recommencent en permanence, entraînant une réflexion sans cesse renouvelée sur les situations et la réalité, ce qui permet de réagir de manière structurée et agile aux changements les plus divers dans l'environnement associatif et fédératif.

LE CERCLE INTÉRIEUR

Eis Ziler (Nos objectifs)



Afin de pouvoir déléguer des tâches à des bénévoles, le club ou la fédération doit se faire une idée d'ensemble des objectifs à atteindre et, d'une manière générale, des tâches à remplir :

- Quels sont les objectifs du club ?
- Quelles tâches en découlent ?
- Pour quelles tâches recherche-t-on des bénévoles ?
- Quelles tâches peuvent le cas échéant être réparties autrement ?
- Quelles activités inclut-on automatiquement dans ses réflexions, alors qu'elles ne sont peut-être pas nécessaires ?

Recommandation

Afin de pouvoir formuler des objectifs, les clubs ou fédérations doivent être conscients de ce qui fait leur essence. S'agit-il de la participation à des compétitions au niveau national ou international ? Ou s'agit-il de proposer des activités de loisirs aux jeunes ? En fonction de l'orientation du club ou de la fédération, on peut définir par la suite un grand nombre de tâches et de possibilités de soutien. Recensez d'abord toutes les tâches existantes et potentielles en réfléchissant aux attentes qui en découlent pour le bénévolat. Clarifiez également les ressources dont les bénévoles auront besoin tant en termes de temps que de qualifications, ainsi que les mesures que l'organisation peut prendre pour inciter les bénévoles à assumer une tâche.

Exemple

Le club local de handball organise chaque année une fête sportive à laquelle les jeunes de la commune sont invités. Parmi les tâches à accomplir, il y a la planification de l'événement. Pour assurer cette tâche, on a besoin d'une personne qui, en collaboration avec le comité, commence la planification de l'événement six mois à l'avance et réfléchisse à tous ses aspects. Dans ce contexte, la personne en question est appelée à établir des calendriers, à veiller à la mise à disposition de matériel, etc.

En outre, il me tient personnellement à cœur d'améliorer le cadre législatif de la promotion du bénévolat dans le sport. Je m'engagerai à réduire les obstacles juridiques, à simplifier les procédures bureaucratiques et à créer un environnement attrayant incitant à s'engager dans le bénévolat. Je suis en effet fermement convaincu que la mise en place d'un cadre juridique de soutien est cruciale pour la promotion du bénévolat.

Le « Benevolatskreeslaf » constitue la première étape de notre plan d'action par lequel nous voulons renforcer le bénévolat dans le sport tout en soulignant son importance pour notre société. Je voudrais exprimer à tous les bénévoles mon profond respect et ma plus sincère gratitude pour leur engagement infatigable et leur dévouement. Leur engagement est précieux et indispensable.

Ensemble, nous voulons renforcer le bénévolat dans le sport et créer une communauté sportive durable et vivante reposant sur le respect, l'estime et le soutien mutuels.

Meilleures salutations sportives,
Georges Mischo
Ministre des Sports

Dans la version française de la présente brochure, nous prenons la liberté d'employer, conformément à l'usage luxembourgeois, le terme comité pour désigner le comité directeur ou le conseil d'administration des clubs ou fédérations.

INTRODUCTION

Au Luxembourg, les clubs, tout comme les fédérations sportives, doivent faire face au défi existentiel de trouver et de fidéliser des bénévoles. Traversant tous les secteurs de la société, le recul du bénévolat affecte particulièrement le paysage sportif. Aussi les responsables du sport sont-ils très soucieux d'apporter une réaction constructive à cette évolution.

Notre société ne cesse d'évoluer, le monde du travail change et notre rayon de déplacement augmente. À côté de notre quête d'individualité, le rythme de notre quotidien professionnel et personnel s'est nettement intensifié au cours des dernières décennies.

Cette évolution n'est pas sans affecter les clubs et fédérations, notamment en termes de nombre de bénévoles. À l'instar du monde du travail, les clubs et fédérations assistent à un changement des exigences et des attentes envers les personnes appelées à et soucieuses de s'y investir activement.

Des sondages montrent qu'il existe toujours une forte propension de la population à s'engager comme bénévole dans un club. Le modèle du *cycle du bénévolat* présenté dans cette brochure propose aux responsables des clubs et fédérations des méthodes et outils permettant de répondre sans problème et de manière structurée aux défis actuels du bénévolat, de trouver des solutions constructives et de continuer ainsi à soutenir et à appuyer efficacement les clubs et fédérations du Luxembourg.

À côté des impulsions et méthodes visant à pérenniser la vie associative et fédérative luxembourgeoise, le cycle du bénévolat offre aux bénévoles existants tout comme aux personnes intéressées une aide à la prise de décisions et des repères permettant de s'orienter plus facilement.

Développé en collaboration avec l'*Akademie für Ehrenamtlichkeit Deutschland* (Académie du bénévolat d'Allemagne), le Comité Olympique et Sportif Luxembourgeois (C.O.S.L.) et l'Institut national de l'activité physique et des sports (INAPS) ainsi que des représentants des clubs et des fédérations du Grand-Duché, le cycle du bénévolat vise à apporter une aide en cas de questions liées au bénévolat.

La présente brochure se veut le point de départ d'un plan d'action ayant une influence durable en matière de bénévolat. Sur la base de cette brochure, les différents volets seront approfondis dans le cadre de modules de formation complémentaires de l'INAPS et des supports de travail y relatifs seront mis à disposition.

PRÉFACE

Chères amatrices et chers amateurs de sport,

En tant que ministre des Sports, je suis particulièrement heureux de vous présenter aujourd'hui notre plan d'action pour le renforcement du bénévolat dans le sport. Le développement des capacités organisationnelles des clubs et fédérations constitue l'élément central de l'accord de coalition 2023-2028 dans le domaine du sport.

Afin de promouvoir ce développement, il est important, voire indispensable d'encourager les personnes qui s'engagent pour le sport, que ce soit à titre professionnel, moyennant indemnité de frais ou à titre bénévole. Même si un de nos objectifs est de poursuivre la professionnalisation des structures sportives, le bénévolat est et restera la clé de voûte de nos communautés sportives. Favorisant la diversité et la solidarité au sein de notre société, le bénévolat est indispensable au bon fonctionnement et au succès du système sportif.

Ma vision est de renforcer et de faire valoir le bénévolat dans le sport, en prenant des mesures concrètes pour soutenir les personnes qui s'y engagent avec passion et dévouement.

Notre plan d'action comprend plusieurs initiatives :

1. Le modèle du cycle du bénévolat « Benevolatskreeslaf » : Nous introduisons un cycle de gestion efficace, susceptible de faciliter le recrutement de bénévoles ainsi que la formation, l'encadrement et la considération dont ils bénéficient au sein des clubs sportifs et des organisations sportives. Ce cycle garantit une approche structurée permettant d'identifier les besoins des bénévoles et de les aborder de manière adéquate.
2. Formation et formation continue des bénévoles : Nous poursuivons le développement des programmes de formation et de formation continue des bénévoles. Ces programmes sont destinés à aider les bénévoles à développer leurs aptitudes et capacités, à remplir leurs tâches de manière efficace et à poursuivre leur développement personnel. Formations, ateliers et programmes d'encadrement nous permettent d'offrir aux bénévoles le soutien nécessaire à leur réussite.
3. Manuel de renforcement du bénévolat : Nous élaborons un manuel complet proposant un ensemble de bonnes pratiques, de ressources et d'outils afin de renforcer le bénévolat dans le sport. Ce manuel sera une ressource précieuse pour les clubs, organisations et particuliers soucieux de renforcer le bénévolat.
4. Conseil aux clubs : Nous introduirons des offres de conseil permettant de soutenir les organisations sportives et les clubs dans l'organisation, la gestion et le développement de leurs structures de bénévolat. À travers des offres de conseil structurées, nous offrons aux clubs le soutien dont ils ont besoin pour réaliser pleinement le potentiel de leurs bénévoles.



inaps

*Institut national de l'activité
physique et des sports*

GAMECHANGERS FIR E STAARKE BENEVOLAT AM SPORT

**BENEVOLATSKREESLAF
VERSION FRANÇAISE**

