



# Relevanz-Check

Relevanz des Handlungsfeldes für meinen Verein

Uns ist nicht klar, wie wir künftig den Verein personell managen sollen	
Wir sind mit unserem Wissen am Ende, wie wir Helfer gewinnen können	
Viele fühlen sich auf ihren und mit ihren Posten überlastet	
Wenige machen alles	
Wenn jemand ausfällt, gibt es keine Vertretung mit entsprechendem Know-how	

# Chancen-Analyse

Wie gut sind unsere Voraussetzungen?

Wir sind offen für neue Mitarbeitermodelle	
Derzeitige Mitarbeiter profilieren sich nicht über ihre Aufgabe, sondern sind bereit, Verantwortung/ Macht abzugeben	
Eine neue Wertschätzungs- und Kommunikationskultur ist uns wichtig	
Wir vertrauen auf die Stärken und das Entwicklungspotenzial des Einzelnen	
Fehler zu machen ist bei uns erlaubt	
Wir möchten uns im Thema Personalmanagement weiterentwickeln/professionalisieren	

# Hindernis-Check

Welche Argumente sprechen dagegen, in diesem Handlungsfeld aktiv zu werden?  
z.B. Temporäre Helfer machen mehr Arbeit, als dass sie nützen



Welche vorbeugenden Maßnahmen könnten diese Bedenken minimieren? z.B. Pool an qualifizierten temporären Helfern/Springern aufbauen



Dein Verein ist auf dem Handlungsfeld aktiv geworden, aber deine Befürchtung ist eingetreten – wie sieht der Notfallplan aus? z.B. Mitarbeitermodell ändern





# Vereinsanalyse

Finde heraus, welches Mitarbeitermodell zu deinem Verein passt:

	Nach welchem Modell wird dein Verein derzeit personell besetzt?	Dieses Modell möchten wir in Zukunft erreichen	Folgende Modelle kommen bei einer Koppelung von personeller Verfügbarkeit und Zukunftsplänen in Frage:	Herausforderungen, die wir hier zu meistern haben
<b>100% Freiwillige</b>			>	
<b>Freiwillige plus Honorarkräfte</b>			>	
<b>Freiwillige, Honorarkräfte und Festangestellte</b>			>	
<b>Freiwillige und Festangestellte</b>			>	
<b>Honorarkräfte und Festangestellte</b>			>	



## Status-Quo-Analyse der Mitarbeiterstruktur in deinem Verein

Wie ist dein derzeitiger Verein zusammengesetzt  
(Alter, Berufshintergrund, Bildungsstand)?  
Wer engagiert sich insbesondere?

Wer ist in deinem Verein nicht vertreten –  
weder als Mitglied noch als Mitarbeiter?

## Strategische Maßnahmen zur Bindung von Mitarbeitern

Welche Motive und Werte besitzen die derzeitigen Helfer, sich zu engagieren? Und über welche Motive wären die bisher noch nicht Engagierten zu gewinnen (Hobby, Altruismus, Sinn, Gemeinschaft, Aufgabe)?

Über welche Maßnahmen ließen sich aktuell ehrenamtlich Engagierte binden (Teilzeit, Online, Sharingkultur – Entschädigung durch andere Dienstleistungen, freie Zeit)?



*Welche Maßnahmen würden derzeit noch nicht Aktive überzeugen (Teilzeit, Online, Weiterbildungsoptionen, kostenlose Mitgliedschaft, informelle und temporäre Einsätze)?*

*Welche Maßnahmen könnten langfristig helfen (Kooperation mit Arbeitgebern, Arbeitskreise, Nachwuchspool aufbauen, neue Kommunikationsmethoden integrieren)?*

*Wenn ihr zu dem Ergebnis kommt, dass ihr ohne bezahlte Kräfte nicht auskommt, welche Organisationsform (siehe auch Handlungsfeld „Reorganisierung des Vereins“) wäre für euch dann zukunftstauglich, um Honorarkräfte und Festangestellte entsprechend zu finanzieren?*



Überlege gut, welche Kooperationen für deinen Verein gut sind – das können zum Beispiel Kinder- und Jugendhäuser, Sozialstationen oder Streetworker sein. Denn der Sportverein kann soziale Aufgaben zwar mit übernehmen, ersetzt jedoch nie die soziale Arbeit. Mitunter – je nach Verein – ist die Beschäftigung eines Sozialarbeiters denkbar.



# Zukunftsstrategie

Was müsst ihr jetzt tun?

Formuliere die nächsten drei Handlungsschritte:

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_
3. \_\_\_\_\_

Stelle dir vor: Wie könnte euer Verein aussehen, wenn ihr eure Mitarbeiterstruktur entsprechend ändert?

**in 1 Jahr:**

**in 5 Jahren:**

**in 10 Jahren:**

## Beispiel aus den Verbänden

→ Der Basketballverein Lindens e.V. versteht sich ganz klar als ehrenamtlich organisierter Verein. Die Einbindung jedes einzelnen Mitglieds in die Gestaltung und Aufrechterhaltung des Vereins durch aktive Partizipation ist nicht nur gewünscht, sondern konstituierte Grundlage des Vereins. Über das **Dudes-Engagement-Credit-Point-System** ist geregelt, dass jedes aktive Mitglied sich beteiligt. 25 Punkte müssen jährlich erreicht werden – sowohl durch Engagement für das eigene Team, etwa als

Kampfgerichtsbeauftragter, Teammanager oder Teamreporter, als auch für den gesamten Verein, durch die Übernahme von Vorstandsaufgaben, Freiwilligenkoordination oder das Engagement bei Helfereinsätzen. Wichtig ist den Dudes der solidarische Gedanke und auch die Transparenz, die das Punkte-Modell schafft. Ein Konzept, das aufgeht, denn der Verein wächst kontinuierlich. 2009 mit rund 15 Basketballern begonnen, blickt der Verein 2017 auf mehr als 170 Mitglieder, die in Teams für Erwachsene, Kinder und Jugendliche spielen. [www.lindendudes.de](http://www.lindendudes.de)

Und nun stelle dir vor, wie dein Verein aussehen wird, wenn ihr die derzeitige beibehaltet:

**in 1 Jahr:**

**in 5 Jahren:**

**in 10 Jahren:**