

## 5. Nürnberger Sportdialoge am 12.11.2011 „Ehrenamt im Sport“

Arnold Lindner, Waldmünchen – Mitarbeitergewinnung und Mitarbeiterpflege im Sportverein



### Was macht ein Ehrenamt in unserem Verein interessant?

Analyse:

Raum für Notizen:

a) Welche Ziele verfolgt unser Verein / Verband?

Vereinsführungsmitarbeiter

b) Wo liegen die Stärken? Was bietet unser Verein / Verband?

stellen Ist-Stand fest.

c) Wie haben wir unsere Führungsebenen strukturiert?

Innerhalb der jeweiligen

- Organigramm
- Aufgabenbeschreibung
- Check (Todo-)Listen)

Gruppe kann die Aufgabenstellung wieder verteilt werden

d) Haben wir einen „transparenten Verein“?

Team prüft amtsbezogen:

- Gliederung
- Angebote
- Kosten (Mitgliedschaft, Kurse usw.)

- \* Vorsitzende(r)
- \* Verantwortlich(e) für Programm
- \* Schatzmeister(in) / Kassier

e) Wie gestalten wir die äußere und innere Öffentlichkeitsarbeit?

Team prüft amtsbezogen:

- Medien
- Print- und elektronische Informationen
- Pressearbeit

- \* Homepagepfleger(in)
- \* Schriftführer(in)
- \* Öffentlichkeitsreferent(in)

## 5. Nürnberger Sportdialoge am 12.11.2011 „Ehrenamt im Sport“

Arnold Lindner, Waldmünchen – Mitarbeitergewinnung und Mitarbeiterpflege im Sportverein



### Wie können wir ehrenamtliche Mitarbeiter heranführen, motivieren und binden?

Raum für Notizen:

#### a) Zeitgemäßer Führungsstil

Gesellschaftswandel führte zu      Wandel der Lebenseinstellung  
   Wandel der Haltungen  
   Wandel der Führungsgrundsätze

#### Fünf Elemente der Führung von ehrenamtlichen Mitarbeitern und Teams

- |                    |   |
|--------------------|---|
| Zentrale Elemente  | Motivationsförderndes Führungsverhalten liegt vor, wenn Mitarbeiter(innen)  |
| ➤ Information      | auch Informationen über die Arbeitsgebiete der Kollegen und anderen Teams bzw. Abteilungen erhalten<br>❖ die Ziele und Strategien des „Unternehmens“ kennen               |
| ➤ Kommunikation    | regelmäßig Gelegenheit haben, Fragen zu stellen<br>❖ an klar strukturierten Teambesprechungen teilnehmen können   |
| ➤ Transparenz      | Entscheidungen der Vereinsführung nachvollziehen können<br>❖ wissen, dass manche Dinge so und nicht anders gemacht werden müssen  |
| ➤ Zielvereinbarung | an der Erarbeitung der Ziele mitwirken können<br>❖ nicht jedes Detail vorgeschrieben bekommen, sondern den Weg zum vereinbarten Ergebnis eigenverantwortlich gehen können |
| ➤ Delegation       | das Gefühl haben, dass der „Chef“ auch Aufgaben abgeben kann<br>❖ sehen, dass der „Chef“ sich auf sie verlässt und auch loslassen kann                                    |

## 5. Nürnberger Sportdialoge am 12.11.2011 „Ehrenamt im Sport“

Arnold Lindner, Waldmünchen – Mitarbeitergewinnung und Mitarbeiterpflege im Sportverein



### Wie können wir ehrenamtliche Mitarbeiter heranzuführen, motivieren und binden?

Raum für Notizen:

#### b) Möglicher Weg von klein auf in die Verantwortung:

1. Jugendliche heranzuführen mit kleinen Verantwortlichkeiten
2. Jugendliche arbeiten und entscheiden mit bei kleinen Führungsaufgaben
3. Jugendliche führen selbst besondere Maßnahmen durch
4. Jugendliche tragen Verantwortung mit
5. Junge Erwachsene übernehmen eigenverantwortlich Führungsaufgaben

Beispiele:

- Listenföhrung
- Feierrahmen
- Plattenparty
- Jugendsprecher
- Vorstandsfunktion
- PR-Arbeit

#### c) Qualifizieren durch Delegieren in kleinen Schritten und auf Zeit:

- Mentoren- und Tandemmodell  
Erfahrungen sammeln  
Aufgabengebiet kennen lernen  
Aufgaben/Funktionen teilen
- Management by Hinlassen  
Projektplanung und –Beteiligung bei  
Organisation interner Veranstaltungen  
Mitarbeiterbetreuung (Gratulation, Besuche)
- Neue Ideen zulassen und erproben  
Öffnung des Vereins zu Partnern des Sports  
Formen der Kooperation mit anderen Vereinen  
Beratende Begleitung durch Ältere

#### d) Motivierende Führungsgrundsätze ermöglichen Wollen – Können – Dürfen

## 5. Nürnberger Sportdialoge am 12.11.2011 „Ehrenamt im Sport“

Arnold Lindner, Waldmünchen – Mitarbeitergewinnung und Mitarbeiterpflege im Sportverein



### e) Pflege der Anerkennung gibt Bindung und stärkt das Wir-Gefühl

1. Übliche Formen der Anerkennungskultur: Ehrungen, Gratulation runder Geburtstag

2. Verstärkende Maßnahmen:

Beisitzer „Mitarbeiterbetreuung“

- erstellt jährliche Bestandserhebung
- kontrolliert damit auch Fundus möglicher Mitarbeiter
- pflegt Datenbank Mitarbeiter  
(Funktionszeiten, Ehrungen, Geburtsdatum, Stand, Beruf)
- pflegt Bestand Lizenzen und deren Verlängerungsmöglichkeiten
- kümmert sich um adressatenbezogene Fortbildungsangebote  
(aus Vereinsebene; Angebote der Kreise, Bezirke, Fachverbände)
- hält persönlichen Kontakt zu aktiven Mitarbeitern (ÜL, AL, HV)
- ermöglicht Erfahrungsaustausch („Vereinsprechstunde“)
- organisiert Dankveranstaltungen  
(„Stiller Star“, „Mitarbeiter des Jahres“, Jahresabschluss)

### f) „Nachschlag“

#### ***Was ein Lächeln wert ist***

*Ein Lächeln kostet nichts, es erzeugt aber viel!*

*Es bereichert jene, die es bekommen,*

*ohne denjenigen zu schaden, die es geben!*

*Die Erinnerung an ein Lächeln kann ewig bleiben.*

*Niemand ist so reich, dass er es nicht doch noch gebrauchen könnte,  
und niemand ist so arm, dass es ihm nicht mehr helfen könnte!*

*Es lässt sich nicht kaufen, nicht leihen, nicht stehlen, nicht erzwingen,  
denn es hat erst seinen Wert von dem Moment an, wo es gegeben wird!*

*Wenn Du einer Person begegnest, die Dir das Lächeln, das auch Du verdienst, nicht gibst, dann sei großzügig:*

*Gib dieser Person Deines!*

*Denn niemand braucht ein Lächeln dringender als der, der dem anderen keines geben kann.*