

# Mitarbeitergewinnung und Mitarbeiterpflege im Sportverein

Arnold Lindner

Bezirksvorsitzender Oberpfalz

Stv. Vorsitzender Ehrenamtskommission

Willst Du froh und glücklich leben,  
lass kein Ehrenamt dir geben!  
Willst du nicht zu früh ins Grab  
lehne jedes Amt gleich ab!

Wie viel Mühen, Sorgen, Plagen  
Wie viel Ärger musst Du tragen;  
gibst viel Geld aus, opferst Zeit -  
und der Lohn? Undankbarkeit!

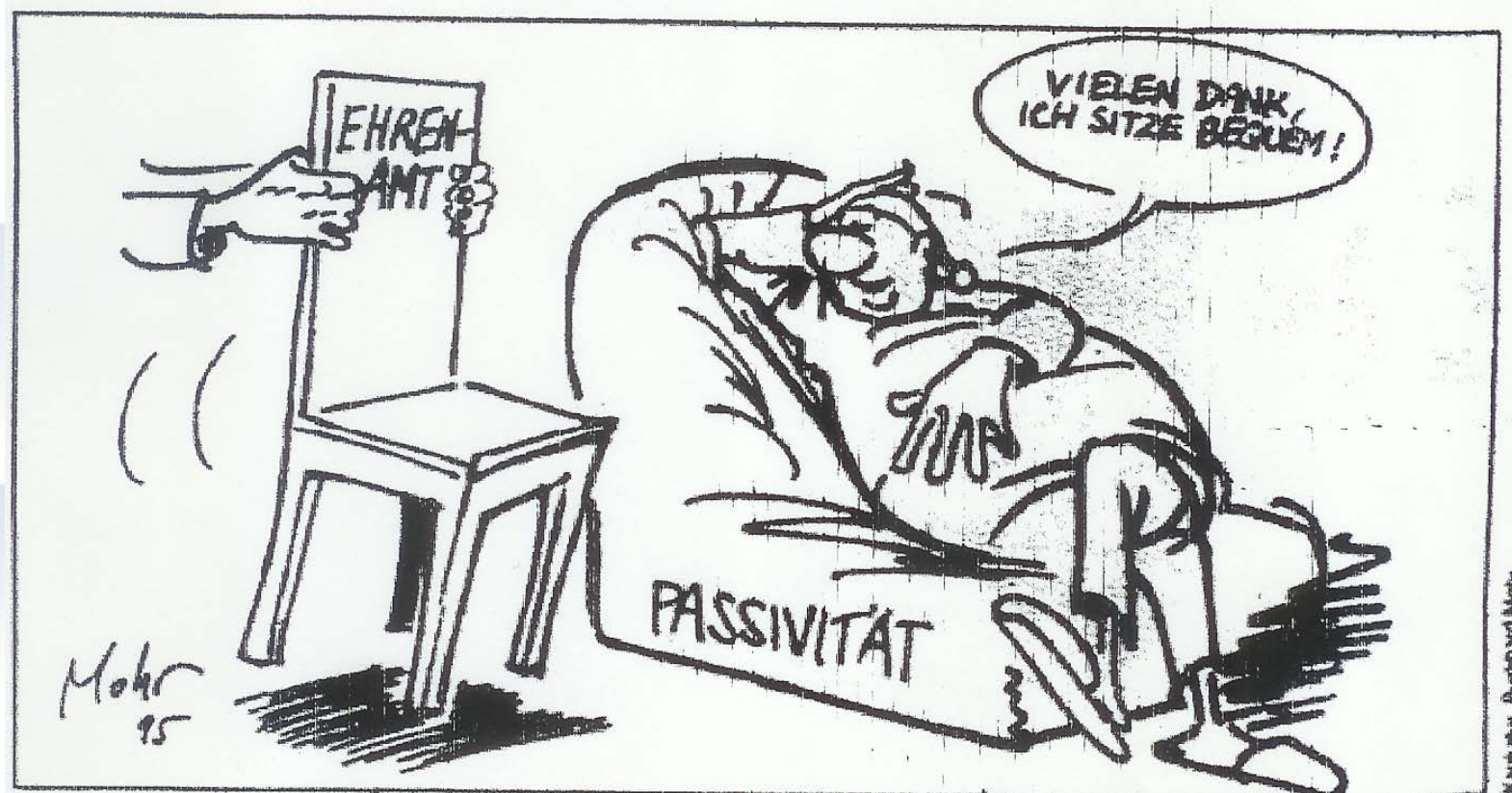
Ohne Amt lebst Du so friedlich  
und so ruhig und gemütlich.  
Du sparst Kraft und Geld und Zeit,  
wirst geachtet weit und breit.

So ein Amt bringt niemals Ehre,  
denn der Klatschsucht scharfe Schere  
schneidet boshaft Dir, schnipp-schnapp,  
Deine Ehre vielfach ab.

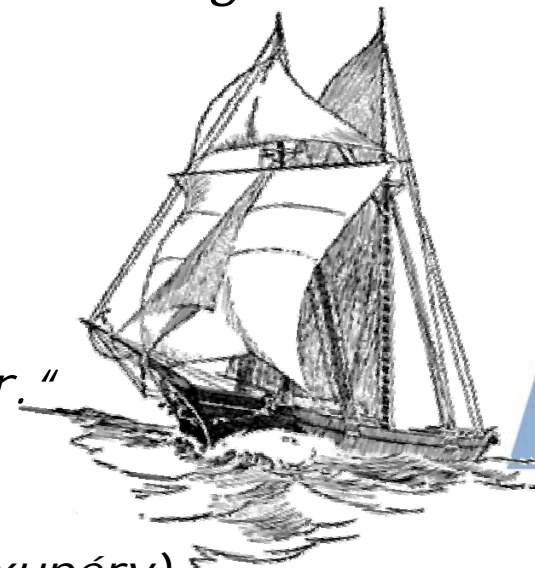
Willst du froh und glücklich leben,  
lass kein Ehrenamt dir geben!  
Willst du nicht zu früh ins Grab  
lehne jedes Amt gleich ab!

Selbst Dein Ruf geht Dir verloren,  
wirst beschmutzt vor Tür und Toren,  
und es macht ihn oberfaul  
jedes ungewasch`ne Maul!

Drum, so rat ich Dir im Treuen:  
willst Du Weib (Mann) und Kind erfreuen,  
soll Dein Kopf Dir nicht mehr brummen,  
lass das Amt doch and 'ren Dummen.



*„Wenn du ein Schiff bauen willst,  
dann trommle nicht Männer zusammen,  
um Holz zu beschaffen, Aufgaben zu vergeben und  
die Arbeit einzuteilen,  
sondern lehre sie  
die Sehnsucht  
nach dem weiten, endlosen Meer.“*



*(Antoine de Saint-Exupéry)*

# Was macht ein Ehrenamt in unserem Verein interessant?

## Analyse:

- Welche Ziele verfolgt unser Verein ?  
Satzung
- Wo liegen die Stärken?  
Breitensport  
Gesundheitssport  
Familiensportverein
- Was bietet unser Verein ?  
überfachliches Angebot  
gesellige Freizeitgestaltung



# Was macht ein Ehrenamt in unserem Verein interessant ?

## Analyse:

- Wie haben wir unsere Führungsebenen strukturiert?
  - Organigramm
  - Ablaufplanung
  - Aufgabenbeschreibung
  - Check - (Todo-)Listen
- Haben wir einen „transparenten Verein“?
  - Gliederung
  - Angebote
  - Kosten

# Was macht ein Ehrenamt in unserem Verein interessant ?

## Analyse:

- Wie gestalten wir die äußere und innere Öffentlichkeitsarbeit?
  - Medienkontakte
  - PR innerhalb des Vereins
  - PR nach außen
  - Print- und elektronische Informationen Pressearbeit
    - abteilungsübergreifend
    - abteilungsbezogen

# Zeitgemäßer Führungsstil

## Gesellschaftswandel führte zu

- Wandel der Lebenseinstellung  
Arbeitswelt und Strukturprobleme  
Verwirklichung der individuellen Lebensziele
- Wandel der Haltungen  
Problem bei langjähriger „Verpflichtung“  
Nutz-Effekt-Denken
- Wandel der Führungsgrundsätze  
Teamarbeit  
Projektmitarbeit

# Motivationsförderndes Führen und Lenken der Mitarbeiter

## Zentrale Elemente:

- Information
- Kommunikation
- Transparenz
- Zielvereinbarung
- Delegation

# Motivierende Führungsgrundsätze ermöglichen

## Wollen

- Motivation => Mitarbeitergewinnung und -erhalt
- => Raum für Selbsttätigkeit ohne Überforderung
- => Lob und Anerkennung als Motivator Nr. 1

## Können

- Qualifikation => verbessertes Wissen gibt Sicherheit
- Innovation => aktuelle Kenntnisse (Inhalt und Form) geben Vorsprung

## Dürfen

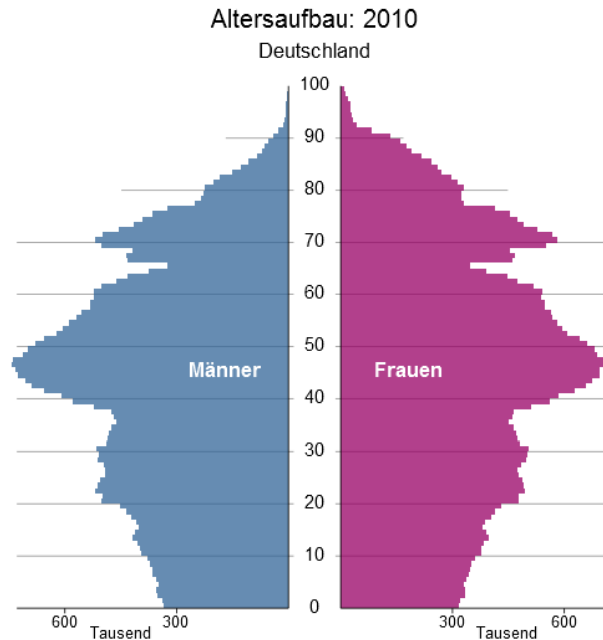
- Delegation => Verantwortungsbewusstsein
- Teamarbeit => Zusammenhalt

# 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

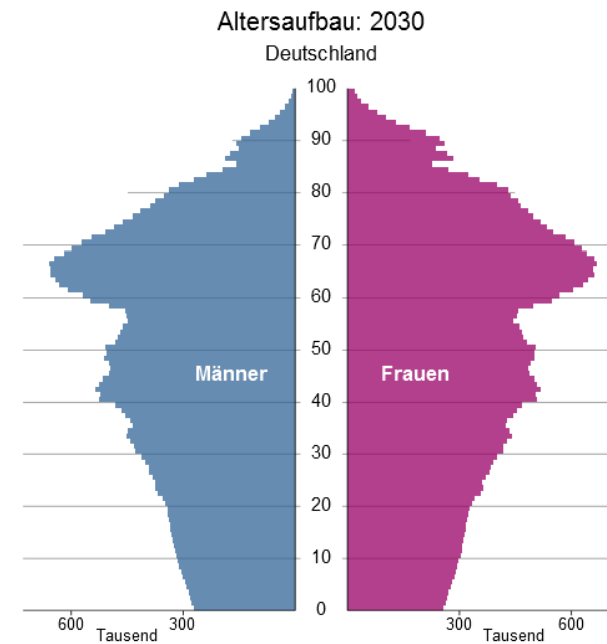


# Demografische Entwicklung



de Pause 2010 Start

Altersgruppen					
<20	20-64	65+	Gesamt		AQ
15	49.7	16.8	81.6	Mill.	34
18	61	21	100	%	



de Pause 2030 Start

Altersgruppen					
<20	20-64	65+	Gesamt		AQ
12.2	42.2	23	77.4	Mill.	55
16	55	30	100	%	

## Ausgangslage für älter werdende Bürger

- Berufsleben vorbei/nachrangig werdend
- Lebenserfahrung umfangreich und vielfältig
- Kenntnisse / Fähigkeiten gewachsen
- Finanzielle Lage „Best ager“
- Soziale Situation Altersisolation droht
- Gesundheitlicher Status wird labiler
- Erwartungen an Leben beeinflussen Qualität

## Was die „Alten“ schon haben

- Selbstkompetenz
- Fachkompetenz
- Soziale Kompetenz
- Methodenkompetenz
- Schlüsselqualifikationen



## Qualifizieren durch Delegieren in kleinen Schritten und auf Zeit

- Mentoren- und Tandemmodell
- Management by Hinlassen
- Neue Ideen zulassen und erproben
- Controlling by coaching

# Übliche Formen der Anerkennungskultur

- **Danksagungen**  
anlassorientiert nach Erfolgen und Engagement  
kleine Gesten motivieren
- **Ehrungen**  
nach Vereins- und Verbandsehrenordnungen  
Ehrungsmöglichkeiten Kommune, Landkreis
- **Auszeichnungen**  
Kultusministerium, MP-Ehrenzeichen, BVK
- **Gratulationen**  
vom Geburtstag bis zum Ehejubiläum  
vom sportlichen Erfolg bis zum beruflichen Aufstieg

## Verstärkende Maßnahmen: Beisitzer Mitarbeiterbetreuung

- erstellt jährliche Bestandserhebung
- kontrolliert damit auch Fundus möglicher Mitarbeiter
- pflegt Datenbank für Mitarbeiter
- prüft Bestand der Lizenzen und deren Verlängerungsmöglichkeiten
- kümmert sich um Fortbildungs-Angebote
- hält persönlichen Kontakt zu aktiven Mitarbeitern (Übungsleiter, Abteilungsleitungen, Hauptvorstand)
- ermöglicht Erfahrungsaustausch („Vereinsprechstunde“)
- organisiert Dankveranstaltungen

## „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  
gibt, dann sei großzügig:*

*Gib dieser Person Deines!*

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