

Schritt für Schritt

Stärken-Schwächen-Analyse des Ehrenamtsmanagement im Sportverein

Die Stärken-Schwächen-Analyse stammt ursprünglich aus der Unternehmensstrategie und ist ein Weg, um das Potenzial eines Unternehmens bestimmen zu können. In Bezug das Ehrenamtsmanagement im Sportverein hilft diese, mit Hilfe von Fragestellungen gezielt Potenziale zu ermitteln und realistisch einzuschätzen.

	Schritt 1: Engagementfreundliche Organisationskultur	Ja	Nein
1.1	Unserem Vereinsvorstand ist bewusst, welche Bedeutung ehrenamtliches Engagement für das Gelingen der Vereinsarbeit hat.		
1.2	Unser Vereinsvorstand hat sich bewusst (z.B. Vorstandsbeschluss) für die Förderung ehrenamtlicher Mitarbeit entschieden.		
1.3	Es herrscht eine grundsätzliche Atmosphäre des Willkommenseins für neue Ehrenamtliche (z.B. durch ein Begrüßungsritual).		
1.4	Es gibt in unserem Verein mind. eine Person, die für die ehrenamtlichen Mitarbeitenden zuständig ist (z.B. Ehrenamtsmanager/-in).		

	Schritt 2: Bedarfs- und Ressourcenanalyse				
		Hier stehen wir an der Startlinie und haben noch viel Potenzial			Hier sind wir am Ziel; wir sind sehr gut aufgestellt
2.1	Die im Verein zu erledigenden Aufgaben sind im Vorstand bekannt.				
2.2	Die zu erledigenden Aufgaben sind vollständig schriftlich erfasst. (Tätigkeitsbeschreibungen				
2.4	Es gibt ausreichend ehrenamtlich Mitarbeitende für die zu erledigenden Aufgaben (einmalig oder regelmäßig) im Verein.				
2.5	Die Aufgaben sind auf viele Schultern verteilt, sodass es zu keiner Überlastung einzelner Ehrenamtlicher kommt.				
2.6	Unserem Vereinsvorstand ist bewusst, für welche Aufgaben zusätzliche Ehrenamtliche benötigt werden.				

Schritt 3: Ansprache, Gewinnung und Aufgabenübertragung in Sportvereinen					
					Hier sind wir am Ziel; wir sind sehr gut aufgestellt
		Hier stehen wir an der Startlinie und haben noch viel Potenzial			
3.1	Unser Verein verfolgt eine gezielte Strategie zur Gewinnung und Ansprache von potentiellen Ehrenamtlichen.				
3.2	Unserem Verein ist klar, welche Personengruppe auf eine Mitarbeit innerhalb des Vereins angesprochen werden kann.				
3.3	Unserem Verein ist klar, welche Personengruppe auf eine Mitarbeit außerhalb des Vereins angesprochen werden kann.				
3.4	Unser Verein weiß, wie (z.B. pers. Gespräch, E-Mail, Ausschreibung) die Personengruppen zu erreichen sind.				
3.5	Unser Verein führt mit potentiellen Ehrenamtlichen ein strukturiertes Erstgespräch durch, um eine mögliche Mitarbeit auszuloten.				
3.6	Die Aufgabenübertragung an neue Ehrenamtliche erfolgt im Rahmen einer konkreten mündlichen oder schriftlichen Vereinbarung				

Schritt 4: Orientierung und Einarbeitung					
					Hier sind wir am Ziel; wir sind sehr gut aufgestellt
		Hier stehen wir an der Startlinie und haben noch viel Potenzial			
4.1	Unser Verein bietet neuen Ehrenamtlichen eine allgemeine Einführung im Sinne einer Wegweisung im Verein an (Vereinsstruktur, Organigramm, Sportbereiche etc.).				
4.2	Unser Verein bietet neuen Ehrenamtlichen eine persönliche Vorstellung aller relevanten Personen an.				
4.3	Unser Verein stellt neue Ehrenamtliche den Vereinsmitgliedern vor (Steckbrief, auf Homepage, bei einem Fest etc.).				
4.4	Unser Verein verfügt über ein klares Konzept zur Einarbeitung neuer Ehrenamtlicher in deren Aufgabenbereichen (Einarbeitungsplan, Checkliste, etc.)				
4.5	Unser Verein verfügt über einen Ansprechpartner für alle (neuen) Ehrenamtlichen, der auch in der Einarbeitungsphase zur Verfügung steht.				

Schritt 5: Aus- und Weiterbildung					
		Hier stehen wir an der Startlinie und haben noch viel Potenzial			Hier sind wir am Ziel; wir sind sehr gut aufgestellt
5.1	Der Vorstand hat sich bewusst dazu entschieden seine ehrenamtlich engagierten Mitarbeitenden zu qualifizieren.				
5.2	Unser Verein ermittelt regelmäßig den Qualifizierungsbedarf seiner Ehrenamtlichen.				
5.3	Unser Verein motiviert die Ehrenamtlichen zur Teilnahme an Qualifizierungen, indem er diese regelmäßig über Qualifizierungsangebote informiert.				
5.4	Unser Verein bietet interne Qualifizierungen (Fortbildungen) zu bestimmten Themen an.				
5.5	Unser Verein übernimmt bzw. beteiligt sich an den Kosten der Qualifizierungsmaßnahmen.*				

Schritt 6: Anerkennung und Belohnung*					
		Hier stehen wir an der Startlinie und haben noch viel Potenzial			Hier sind wir am Ziel; wir sind sehr gut aufgestellt
6.1	Unser Verein hat Regeln festgelegt, wie die Arbeit seiner Ehrenamtlichen anerkannt und wertgeschätzt wird.				
6.2	Unser Verein würdigt persönliche Anlässe (z.B. runder Geburtstag, Jubiläen) seiner Ehrenamtlichen im Rahmen üblicher Sachgeschenke (Blumen, Wein, Buch, etc.)				
6.3	Unser Verein sieht Formen der Danksagung gegenüber der Ehrenamtlichen vor.				
6.4	Die mit der Tätigkeit verbundenen Aufwendungen werden den Ehrenamtlichen erstattet.(tatsächliche Kosten oder pauschal im Rahmen des Übungsleiter-/Ehrenamtsfreibetrages)				
6.5	Unser Verein bietet den Ehrenamtlichen Möglichkeiten zur Mitgestaltung und Mitbestimmung.				

*Gemeinnützigkeits-, steuer- und sozialversicherungsrechtliche Rahmenbedingungen beachten! Mehr Infos unter www.vibss.de

	Schritt 7: (Selbst-)Evaluierung, Lern- und Entwicklungsmöglichkeiten schaffen, Anpassung von Anforderungen und Aufgaben				
		Hier stehen wir an der Startlinie und haben noch viel Potenzial			Hier sind wir am Ziel; wir sind sehr gut aufgestellt
7.1	Unser Verein führt Zufriedenheitsbefragungen unter den Ehrenamtlichen regelmäßig durch.				
7.2	Es finden regelmäßige (jährliche) Entwicklungs- und Feedbackgespräche zwischen Vorstand und Ehrenamtlichen statt.				
7.3	Anforderungen und Aufgaben der Ehrenamtlichen werden regelmäßig gemeinsam mit ihnen auf Passgenauigkeit zu ihren Fähigkeiten und Wünschen überprüft und ggf. angepasst.				
7.4	Unser Verein gibt den Ehrenamtlichen die Möglichkeit, sich im Rahmen ihres Engagements weiterzuentwickeln. (durch Übertragung von Verantwortung, größere Aufgabenbereiche, etc.)				
7.5	Unser Verein bietet den Ehrenamtlichen einen Rahmen (z.B. ÜL-Treffen, Stammtische, etc.), um sich über ihre Arbeit auszutauschen.				

	Schritt 8: Verabschiedung von und Kontakt halten mit Ehrenamtlichen in Sportvereinen (als Teil der Anerkennung)				
		Hier stehen wir an der Startlinie und haben noch viel Potenzial			Hier sind wir am Ziel; wir sind sehr gut aufgestellt
8.1	Unser Verein verabschiedet Ehrenamtliche mit einem bewussten Ritual (Feier, Geschenk, etc.) zum Ende ihrer Tätigkeit.				
8.2	Unser Verein bescheinigt ausscheidenden Ehrenamtlichen ihr Engagement anhand von schriftlichen Nachweisen. (Engagementnachweis)				
8.3	Unser Verein führt im Rahmen der Verabschiedung ein persönliches Abschlussgespräch mit den Ehrenamtlichen.				
8.4	Unser Verein bietet den ausscheidenden Ehrenamtlichen die Möglichkeit, in Kontakt zu bleiben (Newsletter, Einladungen zu Vereinsveranstaltungen, Ehemaligen-Stammtische, etc.).				
8.5	Unser Verein bietet ehemaligen Ehrenamtlichen die Möglichkeit, sich erneut (punktuell, dauerhaft) im Verein zu engagieren				