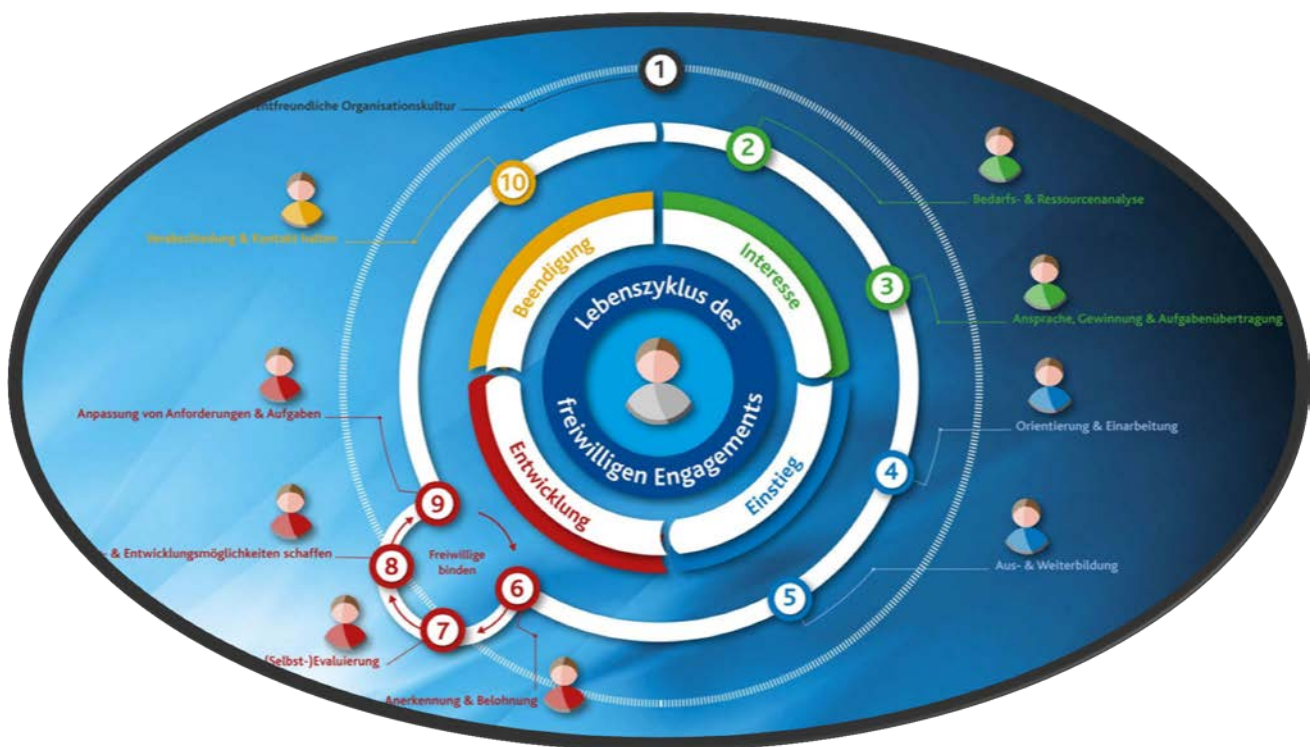




Lebenszyklus des ehrenamtlichen Engagements



Stärken-Schwächen-Analyse

Erläuterungen zur Stärken-Schwächen-Analyse

Begriffsdefinition

Freiwilliges und ehrenamtliches Engagement werden Alltagssprachlich in der Regel synonym verwendet. Der LSB Nordrhein-Westfalen versteht unter „Ehrenamtlichen“ sowohl die Menschen, die längerfristig und verbindlich ein Engagement im Verein ausüben und durch Wahl oder Ernennung legitimiert sind, als auch die Personen, die eine aktive und selbst gewählte Tätigkeit im Dienste von Sportvereinen oder –organisationen übernehmen, die auch durch Projektcharakter, inhaltlich definiert oder zeitlich begrenzt oder als kurzfristig oder wiederkehrend skizziert werden kann. Beispielhaft sind hierfür die vielen Menschen, die mit hohem zeitlichen Aufwand und Kontinuität den Übungs-, Trainings- und Wettkampfbetrieb im Verein oder Verband übernehmen (Übungsleiter, Trainerinnen, Kampf- und Schiedsrichter etc.). Darüber hinaus gibt es freiwillig engagierte Personen, die einmalig oder spontan mithelfen, z.B. durch das Backen eines Kuchens für das Vereinsfest oder als Vertretung für einen erkrankten Elternfahrdienst.

Skala

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

Die Bewertung erfolgt anhand von verschiedenen Antwortskalen. In **Schritt 1** besteht die Möglichkeit der Beantwortung „ja/nein“. Diese Art der Fragestellung soll Diskussionsrunden in der Gruppe der Antwortenden vermeiden.

Die Einschätzungen in **Schritt 2 - 10** werden mittels einer 4er Skala ermittelt. Die Antwortmöglichkeiten gehen von „*Hier stehen wir an der Startlinie und haben noch viel Potenzial*“ bis hin zu „*Hier stehen wir an der Ziellinie und sind schon sehr gut aufgestellt*“. Auch wenn der Eindruck entsteht, dass es sich auch um „ja/nein“ Fragestellungen handelt, kann die Skala Entwicklungspotenziale aufzeigen und gibt eine detailliertere Möglichkeit der Beantwortung. Dazu ein Beispiel: Die Aufgaben im Verein sind noch nicht vollständig erfasst, aber der Bedarf ist erkannt.

	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.				
2.3	Es existieren ausgearbeitete Aufgabenprofile (Tätigkeitsbeschreibungen) für die einzelnen Aufgaben(pakete) in unserem Verein.				
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 stehen wir an der Startlinie und haben noch viel Potenzial			Hier sind wir am Ziel; wir sind sehr gut aufgestellt
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 stehen wir an der Startlinie und haben noch viel Potenzial			Hier sind wir am Ziel; wir sind sehr gut aufgestellt
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 7-9: (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 10: 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
10.1	Unser Verein verabschiedet Ehrenamtliche mit einem bewussten Ritual (Feier, Geschenk, etc.) zum Ende ihrer Tätigkeit.				
10.2	Unser Verein bescheinigt ausscheidenden Ehrenamtlichen ihr Engagement anhand von schriftlichen Nachweisen. (Engagementnachweis)				
10.3	Unser Verein führt im Rahmen der Verabschiedung ein persönliches Abschlussgespräch mit den Ehrenamtlichen.				
10.4	Unser Verein bietet den ausscheidenden Ehrenamtlichen die Möglichkeit, in Kontakt zu bleiben (Newsletter, Einladungen zu Vereinsveranstaltungen, Ehemaligen-Stammtische, etc.).				
10.5	Unser Verein bietet ehemaligen Ehrenamtlichen die Möglichkeit, sich erneut (punktuell, dauerhaft) im Verein zu engagieren.				