



DOSB | Sport bewegt!

DOSB | Integration durch Sport

Arbeitshilfen

Mitarbeiterführung

Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages



Impressum

Broschürentitel: DOSB | Integration durch Sport | Arbeitshilfe Mitarbeiterführung

Herausgeber: Deutscher Olympischer SportBund | Geschäftsbereich Sportentwicklung | Ressort Chancengleichheit und Diversity |
Integration durch Sport

Otto-Fleck-Schneise 12 | 60528 Frankfurt am Main | Tel. +49 (0) 69 / 67 00 361 | Fax +49 (0) 69 /67 00 13 61

www.integration-durch-sport.de

Mitarbeiterführung

Ohne qualifizierte und engagierte Kräfte, ist es nicht möglich, (Vereins-)Ziele zu erreichen. Grundsätzlich sind zwei Arten der Mitarbeiter unterscheiden: die bezahlten und die ehrenamtlichen. Obwohl die Anzahl der bezahlten Mitarbeiter in den Vereinen zunimmt, ist der überwiegende Teil ehrenamtlich engagiert. Diese Arbeitshilfe befasst sich daher mit der Einbindung ehrenamtlicher Personen und gibt am Ende praktische Tipps für die Umsetzung.

Die gesellschaftliche Entwicklung zu verstärkter Individualisierung der Personen, wird oft als Schreckgespenst für die Vereine dargestellt. Allerdings kann diese Entwicklung gerade für Sportvereine sehr positiv sein, denn: in Sportvereinen finden die modernen „Individuen“ Rahmenbedingungen die zu den neuen Tendenzen in der Gesellschaft passen. Es gibt viele Möglichkeiten eigene Ideen umzusetzen, ebenso wie Chancen sich aus- und weiterzubilden. Persönliche Erfahrungen im Umgang mit Menschen in Organisationen können in einem Verein auf viele Arten vermittelt werden. Gerade für junge Menschen ist der Aspekt Erfahrungen zu machen, von großer Bedeutung für das spätere (Berufs-)Leben: in vielen Unternehmen gilt die Aktivität in einem Verein als Pluspunkt, da sie vom sozialen und organisatorischen Wissen der jungen Menschen profitieren können.

Der gesellschaftliche Wandel bedingt auch einen Wandel in der Mitarbeiterführung: starke hierarchische Strukturen weichen oft der Arbeitsorganisation in Teams, in denen mit flachen Hierarchien ein zeitlich oder inhaltlich abgegrenztes Projekt umgesetzt wird.

Da die Möglichkeit der finanziellen Honorierung von Arbeitskräften nur selten möglich ist, muss die „Belohnung“ auf anderem Wege erfolgen. Untersuchungen in den Vereinen zeigen, welche Punkte den Mitarbeitern/innen wichtig sind, damit sie gerne dort arbeiten:

- | gutes Vereinsklima
- | Möglichkeiten eigene Ideen umzusetzen
- | kooperative Vereinsführung
- | Möglichkeiten der eigenen Aus- und Weiterbildung
- | nettes Team

Die Mitarbeiterplanung in einem Verein kann in folgenden Schritten ablaufen:

- | Feststellung des Bedarfs an Mitarbeitern/-innen
- | Gewinnung von Mitarbeitern/-innen
- | Qualifizierung von vorhandenen Mitarbeiter/-innen
- | Pflege und Förderung der Mitarbeiter/-innen

Wen sollte ich als Mitarbeiter/in in Betracht ziehen?

- | Gerade für die Arbeit in der Integration bietet sich die Gewinnung von Mitarbeitern/innen ausländischer Herkunft an, da sie sehr wahrscheinlich einen Zugang zu Personen mit migrativem Hintergrund bieten.
- | Jugendliche Mitarbeiter/innen bieten ebenfalls leichteren Zugang zur jugendlichen und für den Sportverein interessanten Zielgruppe. Nebenbei sind junge Menschen oft sehr geübt im Umgang mit den neuen Techniken der Informationsverarbeitung.
- | Junge Erwachsene haben gegenüber Jugendlichen den Vorteil von Erfahrung in Tätigkeitsbereichen, daher können sie mit mehr Verantwortung ausgestattet werden.
- | Mädchen und Frauen sind nach wie vor unterrepräsentiert im organisierten Sport. Je höher die Hierarchie in den Vereinen, umso größer werden die Beteiligungen von weiblichen Personen. Nur ein Viertel der Übungsleiter ist nach einer Umfrage weiblich, obwohl Talente wie Kommunikationsfähigkeit und soziales Verständnis in einem Verein oft benötigt werden.
- | Ältere Personen, die noch Arbeiten oder schon aus dem Arbeitsleben ausgeschieden sind, zeichnen sich oft durch viel Erfahrung aus.

Die oben beschriebenen Aspekte der Motivierung von Mitarbeitern/innen gilt für alle Personen, ob jung oder alt, erfahren oder unerfahren. Ein weiterer Punkt, der für alle Personen gilt ist das Erreichen von Zielen. Nicht umsonst ist das so genannte Management by objectives (Führen durch Ziele) eine sehr wirkungsvolle Methode, um Mitarbeiter/innen zu führen. Die Freude an einem Ergebnis, das sich in die Ergebnisse anderer Mitarbeiter/innen einfügt und so zu einem großen Ganzen führt, lässt sich mit Geld kaum erreichen.

Einige Punkte, die Ihnen bei der Mitarbeiterführung helfen:

1. Erstellen Sie ein Konzept zur Gewinnung von Mitarbeitern/innen mit den folgenden drei Punkten:
 - | Systematisch: Überlassen Sie nichts dem Zufall, wissen Sie stets Bescheid über den Bedarf und die persönliche (Lebens-)Planung Ihrer Mitarbeiter/innen
 - | Geplant: Planen Sie den Bedarf an Mitarbeitern (kurz- mittel- und langfristig) und definieren Sie möglichst genau deren Arbeitsfelder und Zeitbedarf.
 - | Langfristig:

2. Teilen Sie die gesamte anfallende Arbeit in unterschiedlich große Portionen auf. Besprechen Sie mit den verfügbaren Mitarbeitern/innen die einzelnen Päckchen und verteilen Sie diese nach Interesse und Qualifikation.
3. Gestehen Sie den eingesetzten Personen möglichst viel Eigenverantwortung zu: auch wenn die Aufgabe noch so klein ist, sie sollte von der Person, die damit betraut wurde eigenständig und ohne permanentes Nachfragen bei weiteren Personen durchgeführt werden können. Je größer die Erfahrung des Mitarbeiters/der Mitarbeiterin ist, umso höher sollte der Grad an Verantwortung sein.
4. Die Vereinsführung oder der Verantwortliche Person, sollte dem Mitarbeiter/ der Mitarbeiterin auch Freiraum für eigene Ideen zu gestehen. Ein rigider „Führungsstil“ führt gerade bei ehrenamtlichen Personen nicht unbedingt ans Ziel.
5. Besprechen Sie die Aufgabe detailliert mit dem Mitarbeiter/der Mitarbeiterin und lassen Sie Inhalt und Ziel der Aufgabe wiederholen.
6. Sprechen Sie mit den Mitarbeitern/innen einen gemeinsamen und verbindlichen Termin ab, bis wann eine Aufgabe erledigt ist.
7. Gerade ehrenamtliche Personen benötigen regelmäßig Anerkennung für Ihre Arbeit. Das geht besonders gut, in dem man sich für die Übernahme eine Aufgabe bedankt. Nach Erreichen der Aufgabenziele sollte ein Lob für die gute Arbeit stehen.

Weitere und vertiefende Informationen finden sich unter:

http://www.ehrenamt-im-sport.de/cms_data/4.1.01._motivation_fuer_mitarbeiter_ce7944da.zip

http://ehrenamt-im-sport.de/folder.php?_folder=04_05_downloads&_size=0



Deutscher Olympischer SportBund | Otto-Fleck-Schneise 12 | 60528 Frankfurt am Main
Tel. +49 (0) 69 / 67 00 0 | Fax +49 (0) 69 / 678 78 01 | www.dosb.de | E-Mail: office@dosb.de