



Mitarbeiterservice

Was der Verein davon hat, MitarbeiterInnen zu qualifizieren?

Mitarbeiter kommen und gehen in einem Verein - und das manchmal öfter, als es dem Verein lieb ist. Der Bedeutung des Mitarbeitermanagements nach, steht der Mensch als Individuum im Vordergrund eines Vereines und damit in einer Schlüsselposition für den Erfolg oder Misserfolg eines Sportvereines. Ohne die Mitwirkung von vielen freiwilligen MitarbeiterInnen wäre ein geregelter Ablauf (egal in welchen Tätigkeitsfeldern, ob in der Sportpraxis oder im Vereinsmanagement) überhaupt nicht denkbar. Eine Förderung erfolgt neben der Orientierung an der Person auch am Bedarf des Vereines. Sie erfolgt individuell entsprechend der persönlichen und fachlichen Eignung des Einzelnen anhand des in Gesprächen erfassten Förderbedarfes.

- Mitarbeitergespräche
- Zielvereinbarungsgespräche
- Fördergespräche

Fördert der Verein weitere Kompetenzen seiner Mitarbeiter, kann sich dies auch positiv auf deren Motivation und letztendlich auf deren Zufriedenheit auswirken. Etwas umsetzen zu können (und zu dürfen), was man gelernt hat und was man kann, bringt innere Zufriedenheit und bei tatsächlich erzielten Erfolgen auch noch einen ungeheuren Motivationsschub mit sich. Für jugendliche Mitarbeiter siehe auch:

- Qualifizierung und Persönlichkeitsentwicklung

Kompetenzausbau durch Qualifizierung fördert diesen Kreislauf.

Qualifikationen sind denkbar als:

- Fachliche Weiterbildung zur Vorbereitung auf neue Aufgaben
- Fachliche Weiterbildung zur Auffrischung oder Aktualisierung des Wissens
- Überfachliche Weiterbildung zur Verbesserung der Kompetenz in:
IT-Anwendungen

- Moderation
- Präsentation
- Kommunikation
- ... und viele weitere (sogenannte) "Soft-Skills"
- persönliche Weiterbildung zur Verbesserung von z.B.:
 - Zeitmanagement
 - Organisations- und Verwaltungsmanagement
 - Teamentwicklung

Auf seine Mitarbeiter einzugehen und sie zu fördern stellen wesentliche Elemente des Mitarbeiterservice durch den Verein dar, die sogar zu einer langfristigen Bindung führen können. Der Nutzen für den Verein ist trotz des Investitionsberges, der sich zunächst aus der Mitarbeiterbetreuung ergibt, ein sehr hoher. Einer hohen Mitarbeiterfluktuation stehen langjährig mitwirkende MitarbeiterInnen gegenüber, die durchaus in ihrer Mitwirkungszeit auch unterschiedliche Tätigkeiten mit ihren unterschiedlichsten Talenten ausführen können. Immerhin ist auch eine langfristige Mitarbeitertätigkeit ein Merkmal von Qualität im Sportverein.

Bildung und Qualifizierung für die freiwillige Mitarbeit

Nur wer informiert ist, Zusammenhänge versteht und ausreichend Wissen besitzt, kann kompetent mitgestalten, mitentscheiden und Selbstverantwortung übernehmen.

Bildung wird nicht als Anhäufung von Faktenwissen verstanden, sondern als Lernen durch einen Entwicklungsprozess mit persönlichen Erfahrungen, mit dem Wissen um die eigene Person und über die Welt, in der man lebt.

Lernen stellt somit eine Reflexion und Interpretation von Erlebnissen, Daten, Fakten oder auch Gefühlen dar, die in einem vorhandenen Erfahrungsbestand immer dann eingearbeitet werden, wenn sie sich für die Bewältigung von Handlungsproblemen als nützlich erweisen. Lernen und Handeln liegen damit sehr eng zusammen.

Qualifizierung hingegen umfasst Fachwissen und Sachkompetenz, um innerhalb eines Systems kompetent handeln zu können. Es wird Handwerkzeug vermittelt. Qualifizierungsmaßnahmen beschäftigen sich mit Ausschnitten aus dem Ganzen, sind aber immer eingebettet in übergreifende Zusammenhänge, und dieses wird den Mitarbeitern als Qualifizierungs-Teilnehmerinnen und Teilnehmern auch so vermittelt.