

ERFOLGREICH FÜHREN IM VEREIN

Prinzip der Sinngebung

Wo es gelingt, den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern den Sinn ihres Tuns zu vermitteln, wird Energie und Begeisterung frei für selbstverantwortliches Handeln. Visionen aufzuzeigen und den Weg zu beschreiten, fördert nicht nur die Entwicklung Ihres Sportvereins, sondern auch die Energie der Mitglieder und Mitarbeiter/innen.

Transparenz

Alle Visionen sind vergeblich, wenn Mitglieder und Mitarbeiter/innen nicht verstehen, welchen Beitrag sie selbst leisten, um die Ziele zu erreichen. Führen Sie den Gesamtzusammenhang vor Augen, der auch der Tagesarbeit ihren Sinn gibt. Kurz: Informieren Sie regelmäßig und umfassend, nicht nur über Vergangenheit und Gegenwart, sondern vor allem auch über Ihre Pläne für die Zukunft.

Mitwirkung

Wissen ist gut – Mitmachen ist besser. Schaffen Sie deshalb ein Höchstmaß an Mitwirkungsmöglichkeiten, delegieren Sie. Das erhöht Identifikation und Engagement. Doch es geht um mehr: Menschen, eine Chance zur Selbstverwirklichung zu geben, wenn sie bereit sind, Verantwortung zu übernehmen. Ist das nicht auch das Leitbild Ihres Vereins?

Ziele vereinbaren

Es ist Aufgabe von Vereinsverantwortlichen, Ziele mit den ehren- und hauptamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu vereinbaren. Vereinbaren bedeutet natürlich, dass Sie Ziele nicht einseitig vorgeben, sondern gemeinsam entwickelt werden. Eine professionelle Zielvereinbarung zeichnet sich dadurch aus, dass sie schriftlich

- Ziele klar beschreibt,
- die Zielsetzung begründet,
- und messbare Kriterien für den Erfolg benennt.

Konstruktive Rückmeldung

Nicht nur für förmliche Zielvereinbarungen gilt, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Anspruch auf ein Feedback über ihre Leistungen haben. Nur wer weiß, wo er steht, hat Ansporn, sich weiterzuentwickeln. Konstruktive Kritik, die auf Verbesserungen abzielt, ist deshalb genauso wichtig, wie ernst gemeintes Lob.

Persönliche Wertschätzung

Wer persönliche Wertschätzung zum Ausdruck bringt, motiviert seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Was aber noch wichtiger ist: Er anerkennt den Menschen in ihnen.

Soziale und emotionale Integration

Sachliche Ziele zu setzen, um Ihren Sportverein erfolgreich auf heutige und künftige Anforderungen vorzubereiten, ist wichtig. Aber doch nur ein Zwischenziel, um einen Ort zu schaffen, an dem sich Mitarbeiter/innen und Mitglieder wohl und zuhause fühlen. Das geschieht nicht von selbst. Deshalb gehört aktive Integration zu den anspruchsvollen Herausforderungen für Vereinsverantwortliche.



DANKE!

SPORT BRAUCHT DEIN EHRENAMT.

Kritische Reflexion

Niemand ist im alleinigen Besitz der Wahrheit. Und nichts ist so gut, dass es nicht zu verbessern ist. Im Dialog Stärken und Schwächen zu reflektieren und neue Ziele zu setzen, ist die Erfolgsstrategie für Sportvereine, die in der Tabelle nicht zurückfallen wollen. Denn wenn Erfolgsserien reißen, zeigt sich, wie gut sich ein Sportverein auf neue Herausforderungen vorbereitet hat. Denn was gestern richtig und gut war, kann morgen falsch und überholt sein.

Aber es gibt in Ihrem Sportverein sicherlich auch vieles, das Sie bewahren möchten, weil es sich bewährt hat. Es geht nicht darum, mit aller Macht alles zu verändern. Nur eine breite Diskussion, in der Jeder und Jede das Recht auf eigene Meinung hat, führt Ihren Verein zu den Lösungen, die zu ihm und seinen Mitgliedern passen.

Kooperative Konfliktlösung

Wo Menschen handeln, gibt es auch Konflikte. Wo Sieger aus Konflikten hervorgehen, ziehen sich Verlierer oft in die „innere Kündigung“ zurück. Der Verein verliert eine/n Mitarbeiter/in, häufig ohne es zu bemerken, und „gewinnt“ einen Unruheherd. Denn wer sich ungerecht behandelt fühlt, pflegt seinen Unmut oft über lange Zeit. Ignorieren Sie deshalb Konflikte nicht, auch wenn Sie selbst nicht betroffen sind. Analysieren Sie die Ursachen und betrachten Sie den Konflikt von beiden Seiten. Mischen Sie sich ein – aber nicht als Schiedsrichter, sondern als Schlichter.

Vorbild sein

Sie haben Verantwortung übernommen. Dazu zählt immer auch, den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein Vorbild zu sein. Nur was Sie selbst vorleben, können Sie auch von anderen erwarten. Die Herausforderungen beginnen im alltäglichen Umgang miteinander und reichen bis zu den Visionen, für die Sie eintreten – in Worten und in Taten.

Beispiele für vorbildliches Verhalten:

- Ehrlichkeit und Fairness
- Mut auch zu unpopulären Entscheidungen
- Verständnis für die Belange der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- Worte und Taten in Übereinstimmung bringen



DANKE!

SPORT BRAUCHT DEIN EHRENAMT.