Qualifizierung ist wichtig

Mitarbeiter*innen kommen und gehen in einem Verein - und das manchmal öfter, als es dem Verein lieb ist.

Der Bedeutung des **Mitarbeiter*innenmanagements** nach, steht der*die Mitarbeiter*in als Individuum im Vordergrund im Vereines und hat trägt damit wesentlich zum Erfolg oder Misserfolg eines Sportvereines bei. Ohne die Mitwirkung von vielen freiwilligen Mitarbeiter*innen wäre ein geregelter Ablauf (egal in welchen Tätigkeitsfeldern, ob in der Sportpraxis oder im Vereinsmanagement) überhaupt nicht denkbar.

Damit das Engagement im Verein sowohl für die engagierte Person, als auch für den Verein erfolgreich wird, ist eine Förderung und auch Qualifizierung der Person von großer Bedeutung. Denn es soll nicht nur auf die Bedürfnisse des/der Mitarbeiter*in eingegangen werden, sondern auch hinterfragt werden, was der Verein noch benötigt. Qualifizierungsmaßnahmen erfolgen individuell entsprechend der persönlichen und fachlichen Eignung der einzelnen Person anhand des in Gesprächen erfassten Förderbedarfes.

- Feedback- und Entwicklungsgespräche
- Zielvereinbarungsgespräche
- Fördergespräche

Fördert der Verein weitere Kompetenzen seiner Mitarbeiter*innen, 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.
Speziell für jugendliche Engagierte dienen Qualifikationsmaßnahmen auch der Persönlichkeitsentwicklung und tragen eine wichtige Unterstützung zum Erwachsenwerden bei.

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 Mitarbeiten einzugehen und sie zu fördern sind immens wichtige Maßnahmen im Verein, die oftmals zu einer langfristigen Bindung der Mitarbeitenden führen können. Der Nutzen für den Verein ist

trotz des finanziellen Investitionsaufwands, der sich zunächst ergibt, ein sehr hoher. Einer hohen Mitarbeiter*innenfluktuation stehen langjährig mitwirkende Mitarbeiter*innen gegenüber, die durchaus in ihrer Mitwirkungszeit auch unterschiedliche Tätigkeiten mit ihren unterschiedlichsten Talenten ausführen können. Langfristige Engagements bilden die Basis für solide Strukturen im Verein.

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 Mitarbeitenden als Qualifizierungs-Teilnehmerinnen und Teilnehmern auch so vermittelt.

Details

Autorin:
Heike Arlt

zuletzt aktualisiert:
August 2025