



Bindung und Entwicklung der Engagierten

Wertschätzung ist das A&O!

Wie kann man Engagierte an den Verein binden und weiterentwickeln? Einen Überblick gibt's hier.

Vier Schritte werden in Phase 3 "Bindung und Entwicklung" im [Lebenszyklus des ehrenamtlichen Engagements](#) unterschieden.

1. Anerkennung und Belohnung

Ein wertschätzender Umgang mit den im Sportverein ehrenamtlich Engagierten ist das A&O. Das Engagement der Ehrenamtlichen anzuerkennen und zu belohnen ist die wichtigste, kontinuierliche Aufgabe im Ehrenamtsmanagement.

Es gibt einen bunten Blumenstrauß von Maßnahmen, mit denen der Verein das Engagement von Ehrenamtler*innen vom Start bis zum Ende wertschätzen kann. Hier eine kleine Auswahl:

- Auszeichnungen/Ehrungen
- Nachweise über das Engagement / Empfehlungsschreiben
- Lobende Worte / positives Feedback im persönlichen Gespräch, Danksagungen
- kleine Aufmerksamkeiten
- Dankeschön-Veranstaltung für Engagierte
- Portrait in Medien des Vereins (z. B. Gratulation zum Erwerb einer Übungsleiter*innen-Lizenz auf den Social-Media-Präsenzen des Vereins)
- Berichterstattung / Portrait in vereinsexternen Medien
- Refinanzierung der Kosten für Aus- und Fortbildungen durch eine angemessenen Vergütung
- verminderter Mitgliedsbeitrag (vorausgesetzt, eine entsprechende Satzungsgrundlage ist vorhanden)
- Aufwandsentschädigungen (Übungsleiterfreibetrag, Ehrenamtsfreibetrag)

Eine [Checkliste zu Formen der Anerkennung im Sportverein gibt's hier](#).

2. (Selbst-)Evaluierung

Ist der/die Engagierte (noch) zufrieden mit der Tätigkeit? Istr er/sie ggf. über- oder unterfordert? Wünscht er/sie Anpassungen beim Aufgabenspektrum? Möchte er/sie sich weiter qualifizieren? Um das herauszufinden, machen regelmäßige **Feedback-/Entwicklungsgespräche** mit den Engagierten Sinn. Das Führen solcher Gespräche gehört zum Aufgabenspektrum von [Ehrenamtsmanager*innen](#). Werfen Sie zur Orientierung einen Blick in unseren [Leitfaden für Entwicklungs- und Feedbackgespräche](#)!

3. Lern- und Entwicklungsmöglichkeiten schaffen

Das Ziel von Entwicklungs-/Feedbackgesprächen ist es auch, Lern- und Entwicklungsbedarfe zu ermitteln. Fragen Sie gezielt nach, ob sich der/die Engagierte weiterentwickeln möchte! Dabei kann es sich um den Erwerb einer Übungsleiter*innen- oder Vereinsmanagement-Vereinsmanager*innen-Lizenz handeln oder der/die Engagierte übernimmt zukünftig weitere bzw. neue Aufgaben (z. B. das Mitglied eines [J-Teams](#) kann sich vorstellen, ein Vorstandsamt zu übernehmen).

4. Anpassung von Anforderungen und Aufgaben

Regelmäßige Gespräche können Über- oder Unterforderungen sichtbar machen. Als Ergebnis können Anforderungen einer Tätigkeit bzw. Aufgaben eine/einer Engagierten angepasst werden. So wird sich der/die Engagierte beim Aufgabenspektrum weiterhin wohl fühlen.

Autor: Dirk Schröter
Lektoriert: Dietmar Fischer
Stand Februar 2024