

DEN FORTBILDUNGSBEDARF ANALYSIEREN

Sicher in die Zukunft – Bildung nach Bedarf

Trainingsmethoden ändern sich, Mitgliedererwartungen wandeln sich, der Gesetzgeber kommt mit neuen Vorschriften. Was gestern vorbildlich war, kann morgen schon veraltet sein. Ein Sportverein sollte deshalb regelmäßig seinen Fortbildungsbedarf analysieren.

Die Betroffenen wissen es besser

Fragen Sie Mitarbeiterinnen, Mitarbeiter und Mitglieder nach Wünschen und Erwartungen und gleichen Sie die Ergebnisse mit den Vereinszielen ab. So schaffen Sie ein solides Fundament für die Planung.

Die haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Wenn etwas nicht rund läuft, wissen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter es oft als Erste. Sie erleben alte Schwächen und aufkommende Herausforderungen, Bedürfnisse und Beschwerden hautnah. Und meist haben sie auch eine Vorstellung davon, an welchen Stellen ihnen aufgefrischtes Wissen und Können helfen würde, die Arbeit besser, schneller, effizienter oder sicherer zu meistern. Fragen Sie nach!

Tipp: Damit Sie später persönliche Wünsche von handfestem Bedarf trennen können, sollte jeder Mitarbeiter seinen Vorschlag präzise im Hinblick auf den Vereinsnutzen begründen.

Die Vereinsmitglieder

Vielleicht wünschen sich die Mitglieder ein zusätzliches Sportangebot – für das noch keiner der Trainer/innen die nötige Qualifikation besitzt. Möglicherweise wäre ein „Baby-Sport-Programm“ das richtige Mittel, inaktive Mütter und Väter wieder fürs Mitmachen zu gewinnen – vorausgesetzt, der Verein könnte dafür fachkundiges Personal stellen. Oder eine Vereinszeitung könnte zu einem noch lebendigeren Vereinsleben beitragen – nur müsste jemand wissen, wie es geht. Das finden Sie durch eine Mitgliederbefragung heraus. Ermitteln Sie, wie hoch die Zufriedenheit mit den aktuellen Angeboten und Dienstleistungen ist und fragen Sie nach offenen Wünschen.

Der Vorstand und die Vereinsziele

Wer neue Gipfel erklimmen will, braucht die richtige Ausrüstung, passendes Know-how inklusive. Setzen Sie sich deshalb mit den Vorstandskolleginnen und -kollegen zusammen und überlegen Sie

- wo im Verein Fortbildung helfen könnte, das Service-Niveau zu erhöhen
- welche Trends ergänzende Qualifikationen verlangen
- welche Zukunftsziele neues Fachwissen erfordern

Auswertung

Sie werden wahrscheinlich mehr Wünsche zusammentragen, als sich mit knappen Geldmitteln verwirklichen lassen. Jetzt heißt es: Prioritäten setzen. Entscheidend ist der Abgleich mit den wichtigsten Vereinszielen.



DANKE!

SPORT BRAUCHT DEIN EHRENAMT.

Prüfen Sie jeden Vorschlag anhand der Kriterien Notwendigkeit und Dringlichkeit:

Notwendigkeit

Was ist wirklich nötig? Jede/n Übungsleiter/in zum/r PC-Spezialisten/in auszubilden, damit er/sie im Internet ab und zu Informationen runterladen kann, ist Luxus. Dieselbe Fortbildung kann aber für den/die PR-Verantwortliche/n, der/die die Vereinshomepage betreut, die reine Notwendigkeit sein.

Tipp: Gliedern Sie die Bewertung der Notwendigkeit in drei Kategorien:

- 1 – absolut notwendig
- 2 – hätte eine merkliche Verbesserung zur Folge
- 3 – wäre schön, muss aber nicht sein

So können Sie langfristig planen und entsprechend den verfügbaren Mitteln und der Dringlichkeit den Fortbildungsbedarf stufenweise umsetzen.

Dringlichkeit

Wahrscheinlich ist nicht alles, was wichtig wäre, gleichzeitig möglich.
Bestimmen Sie deshalb, welche Anliegen besonders dringlich sind:

- Kurzfristig – Qualifikationslücken schließen
Welche Kompetenzen müssen wir heute ausbauen, um bestehende Aufgaben und Probleme zu lösen?
- Mittelfristig – Anpassungsqualifikation vorbereiten
Welches Know-how brauchen wir morgen, um bereits absehbare Aufgaben und Veränderungen zu meistern?
- Langfristig – Potenzial entdecken und entwickeln
Welche Qualifikationen brauchen wir auf lange Sicht für die erfolgreiche Entwicklung unseres Vereins?



DANKE!

SPORT BRAUCHT DEIN EHRENAMT.