Analyse vorhandene Personalressourcen

Weitere Potenziale aufdecken

Der Sportverein sieht sich oftmals in der Situation, dass er zwar einige ehrenamtliche Engagierte hat, diese aber der/den Vereinsverantwortlichen mit ihren Fähigkeiten und Potenzialen nicht immer gut bekannt sind. Dies zieht vor allem zwei Konsequenzen nach sich:

- Wenn der Verein nicht weiß, welche Mitarbeitenden sich genau für ihn engagieren, kann er bisher ungenutzte Potenziale auch nicht ausschöpfen.
- Außerdem kann er keine Mitarbeitenden motivieren und binden, deren Interessen und Bedürfnissen nicht wirklich bekannt sind.

Daher ist es parallel zur Bedarfsanalyse sinnvoll zu schauen, wie die Engagementsituation bei den bereits engagierten Ehrenamtlichen im Verein aussieht (Bestandsanalyse).

- Fühlt sich die einzelne Person im aktuellen Ehrenamt wohl?
- Würden sie sich gern mehr oder weniger engagieren? (zeitliche Ressourcen klären)
- Hätten sie Interesse an (zusätzlichen) anderen Aufgaben? Was bräuchten sie ggf. dazu?
- Möchten sie sich gerne in einem anderen Bereich als dem aktuellen engagieren?
- Sind Qualifikationsmaßnahmen erforderlich?
- Was wünschen sie sich vom Verein für ihr Engagement?
- Welche Potenziale hat sie?

Oft werden bei einer solchen Betrachtung noch weitere ungeahnte Potenziale aufgedeckt. Außerdem kann durch die Analyse verhindert werden, dass sich Ehrenamtliche überfordert fühlen und/oder falsch eingesetzt werden und u. U. ihr Engagement beenden. Eine Ressourcenanalyse ist lohnenswert, auch wenn sie aufwändig ist. Sie kann entweder in individuellen Gesprächen oder durch eine schriftliche Befragung erfolgen. Erfolgsversprechender ist natürlich das persönliche gelenkte Gespräch.

Spätestens im Feedback- und Entwicklungsgespräch sollte die Zufriedenheit mit der aktuellen Engagementsituation der/des Engagierten besprochen und analysiert werden und etwaige Veränderungen und Entwicklungen der Engagierten vorgenommen werden.

Details

Autorin:
Heike Arlt

zuletzt aktualisiert:
August 2025