Mitarbeiterbefragung im Sportverein

Umsetzung einer Mitarbeiterbefragung in der Vereinspraxis

Thematische Entwicklung einer MAB

Im Mittelpunkt der thematischen Entwicklung einer MAB steht ihre Zielsetzung. Über die Ziele, die der Verein mit einer MAB erreichen will, sollte man in der Vorbereitungsphase grundsätzlich diskutieren und diese daraufhin festlegen. Grundlegende Ziele, die mit einer MAB verfolgt werden können, sind folgende:

- Informationsgewinnung
- Veränderungsprozesse beschleunigen
- Verstärkung des Dialogs innerhalb des Vereins
- Identifizierung von Schwachstellen und Handlungschancen
- Beurteilung von Arbeitsabläufen innerhalb des Vereins
- Erheben von Vergleichsdaten

Primär ist bei der MAB fast immer das Ziel der Informationsgewinnung im Sportverein vorherrschend. So sollte die Befragung im Wesentlichen Informationen über die Mitarbeiterzufriedenheit, Annerkennung der ehrenamtlichen Arbeit sowie den Führungsstil des Vorstandes hinsichtlich der Mitarbeiter sammeln.

Wichtige Aspekte einer MAB

Folgende Aspekte spielen in einer Mitarbeiterbefragung zur allgemeinen Informationsgewinnung, Identifizierung von Schwachstellen und Handlungschancen im Sportverein eine wichtige Rolle:

1. Gezielter Einsatz der Mitarbeiter entsprechend ihrer Fähigkeiten
2. Wissen und Fähigkeiten der Mitarbeiter werden ausgebaut und aufrechterhalten
3. Spezifische Anreizsysteme für Mitarbeiter funktionieren
4. Intrinsische (aus sich selbst heraus), extrinsische (über Belohnung) Motivation zur Mitarbeit
5. Anerkennung der Arbeit durch den Vorstand
6. Interne Kommunikation funktioniert in horizontaler (Mitarbeiter - Vorgesetzter) als auch vertikaler

Ebene (Mitarbeiter - Mitarbeiter).

Beispielfragen:

- "Ich werde im Verein entsprechend meiner Fähigkeiten eingesetzt." (Zufriedenheit mit der Aufgabe im Verein – 1. Aspekt)
- "Die Arbeit, die ich im Verein leiste, mache ich gerne und füllt mich aus." (eigenmotivierte Mitarbeit – 4. Aspekt)
- "Meine Arbeit wird von meinen Kollegen/-innen und dem Vorstand anerkannt." (Anerkennung, Honorierung der geleisteten Arbeit - 5. Aspekt)
- "Ich habe regelmäßig die Möglichkeit mit dem Vorstand über meine Arbeit zu sprechen." (Ansprechbarkeit, Offenheit der Führungskräfte – 6. Aspekt)

Alle Beispielfragen könnten hier mittels einer fünf- oder sechstufigen Antwortskala von "völlig zutreffend" bis "überhaupt nicht zutreffend" beantwortet werden.

Fragen richtig gewichten
Die hier angeführten Aspekte mit ihren Beispielfragen zeigen schematisch auf welche Thematiken das Projektteam idealtypisch bei einer Mitarbeiterbefragung in einem Sportverein angehen kann. Allerdings weiß im Vorfeld jeder Verein am besten, wo bei ihm der Schuh am meisten drückt. Entsprechend sollte man die Gewichtung der Fragen auf die jeweiligen Bedürfnisse abstimmen.

Zudem darf der Fragebogen nicht zu ausführlich sein, da sonst die Motivation zur Teilnahme relativ schnell zurückgeht. Der **Zeitrahmen,** der zum Ausfüllen benötigt wird, sollte nicht länger als 10-15 Minuten (entspricht ca. 30 Fragen in einem geschlossenen Antwortsystem) sein. Auch die Länge der zu benötigenden Zeit kann zur Motivationssteigerung im Einführungstext erwähnt werden.

Oberstes Ziel immer im Blick behalten
Das eigentliche Ziel einer MAB ist und bleibt die Identifizierung von Schwachstellen sowie Stärken, um die Leistungsfähigkeit des Vereins zu verbessern. Die Befragung kann konkrete Rückmeldungen darauf geben. Bei der Aufdeckung der Schwachpunkte wird deutlich, wo Verbesserungsmaßnahmen ansetzen müssen.

An den oben genannten Beispielfragen erkennt man, dass sich durchaus verlässliche Daten gewinnen lassen können. Diese führen dazu, dass relativ einfach Konfliktquellen und Unzufriedenheit abgebaut werden können. Nach der Offenlegung der Ergebnisse wird zumeist ein Diskussionsprozess innerhalb des Sportvereins angestoßen.

Diese neue Vertrauensbasis sollte der Verein daraufhin zwingend zum Anlass nehmen, Veränderungsprozesse mit geeigneten Maßnahmen anzustoßen. Ansonsten kann die

Mitarbeiterzufriedenheit auch wieder sehr schnell sinken. So sollte der Verein im Rahmen einer aktiven Partizipation die Mitarbeiter bei den Verbesserungsprozessen einbinden. Dies wirkt sich erfahrungsgemäß sehr positiv auf die Vereinskultur aus.