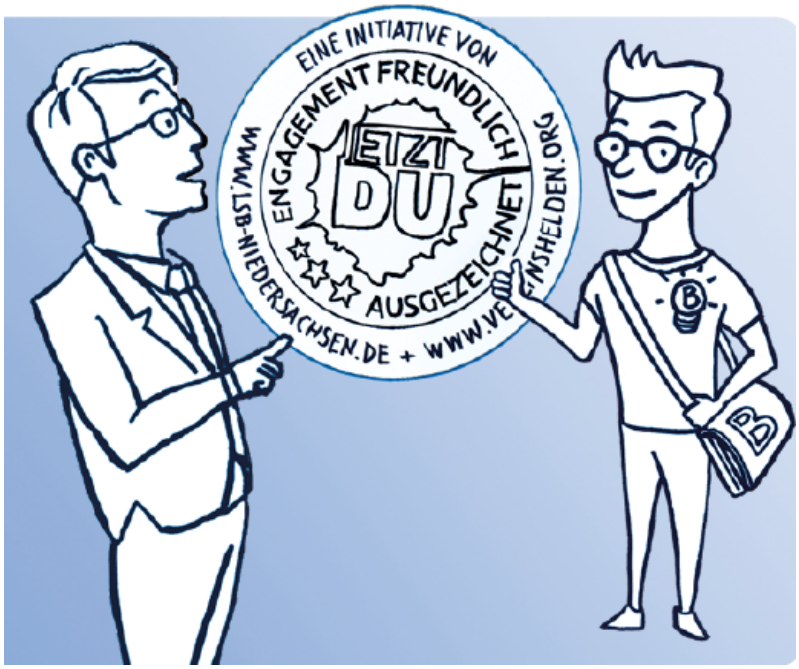
ZERTIFIZIERUNG

Engagementfreundlicher Sportverein / Sportbund / Landesfachverband



Verein/Abteilung:	
Ansprechperson:	
Telefon:	
E-Mail:	
Auditor bzw. Auditorin / Termin:	

Anmerkung: Alle gestrichelten Felder werden von dem Auditor/der Auditorin (**A**) ausgefüllt - nicht vom Sportverein! Nach Einreichung des Selbstbewertungsbogen beim LSB nimmt der Auditor/die Auditorin zeitnah Kontakt zum Verein auf und stimmt den Termin für das Audit ab.

Speichern unter | Drucken

Mit der Zertifizierung **„Engagementfreundlicher Sportverein“** möchten wir Sportvereine dazu ermutigen sich auf den Weg zu machen besonders **gute Rahmenbedingungen für ehrenamtlich und freiwillig Engagierte** zu entwickeln und sich diese Qualität mit einem **ZERTIFIKAT** bescheinigen zu lassen. Gerne begleiten wir Euren Sportverein auf dem Weg zur attraktiven Einsatzstelle für Engagierte.

Zielgruppe:

An der Zertifizierung können Vereine und Verbände, die Mitglied im LandesSportBund Niedersachsen sind, teilnehmen. Bei Vereinen können sowohl Gesamtverein als auch Sparten/Abteilungen einzeln zertifiziert werden. Pro Verein kann nur eine Zertifizierung vorgenommen werden.

Grundlagen:

Das Zertifizierungsverfahren „Engagementfreundlicher Sportverein“ basiert auf einem **Reifegradstufen-Modell** und beinhaltet **17 Qualitätsbereiche**. Mittels der **5 Reifegradstufen** (0-4) kann ein steigendes Qualitätsniveau nachgewiesen werden. Die Einordnung in eine höhere Stufe bedeutet in der Regel, dass die Voraussetzungen der darunterliegenden Stufen weitest-gehend erfüllt bzw. umgesetzt werden. Die einzelnen Qualitätsbereiche werden unterschiedlich durch Multiplikationsfaktoren (1-5) gewichtet.

Bewertung:

Im Rahmen der Zertifizierung können maximal 228 Punkte erreicht werden.
Das Zertifikat „ENGAGEMENTFREUNDLICH AUSGEZEICHNET“ wird in drei Stufen vergeben:

BRONZE (ab 90 Punkten):
"Eine gute Basis für DEIN Engagement" (Fördermittel 500 €)

SILBER (ab 131Punkten):
"Beste Rahmenbedingungen für DEIN Engagement" (Fördermittel 1.000 €)

GOLD (ab 171 Punkten):
"Vorbildliche Rahmenbedingungen für DEIN Engagement" (Fördermittel 2.000 €)

Schritte von der Selbstbewertung[4] zum Audit[5]:

1. **Zertifizierung engagementfreundlicher Sportvereine** über das **online-Formular beantragen** (https://vereinshelden.org/wertschaetzen/zertifizierung/) Antragszeitraum: 12.02.2024 bis zum 28.03.2024
2. **Bewilligung abwarten** (Rückmeldung des LSB an den Antragsteller bis zum 05.04.2024)
3. **Selbstbewertungsbogen ausfüllen** gemeinschaftlich im Sportverein oder Verband (https://vereinshelden.org/wertschaetzen/zertifizierung/)
4. **Selbstbewertung einreichen** - per E-Mail beim LSB spätestens drei Monate nach Erhalt der Bewilligung
5. Ein zertifizierter LSB-Auditor meldet sich zur **Terminvereinbarung**
6. **Zertifizierungstermin** vor Ort oder online zum Audit
7. **Auditergebnisse** werden dem Verein / Verband mitgeteilt
8. **Zertifikat** wird erstellt bzw. **Entwicklungsfelder** werden erläutert
9. Der Verein oder Verband kann sich im weiteren Prozess zur Zertifizierung bzw. zur Erreichung einer höheren Kategorie durch zertifizierte Engagementberaterinnen, bzw. Engagementberater begleiten lassen.

[4] Der Prozess der Selbstbewertung bietet den Vorteil, dass eine kritische Analyse innerhalb des Sportvereins stattfindet und die Bewertung aufgrund von Fakten anstelle von subjektiven Wahrnehmungen als Grundlage für Verbesserungen dienen kann. Die Selbstbewertung bietet Hilfestellung bei der Ermittlung von Stärken und Verbesserungspotentialen für den Auf- & Ausbau und die kontinuierliche Weiterentwicklung des FreiwilligenMANAGEMENTS.
[5] Im Audit wird in einem vor Ort Termin im Verein überprüft, ob die geforderten Standards erfüllt werden. Die Audits werden ausschließlich von zertifizierten Auditoren*Innen des LSB Niedersachsen durchgeführt.

Ausgangslage:

Der organisierte Sport in Niedersachsen ist weiterhin der Gesellschaftsbereich mit der höchsten Engagementquote. Wer sich ehrenamtlich, freiwillig[1] oder bürgerschaftlich engagiert, spendet neben dem persönlichen Einsatz für eine Sache oder seinen Sportverein vor allem ZEIT & WISSEN.

Allerdings wird u.a. aus den Sportentwicklungsberichten deutlich, dass „für einen Teil der Sportvereine die **Bindung und Gewinnung** von ehrenamtlichen Führungskräften und freiwillig Engagierten ein **existenzielles Problem** darstellt“. In Zahlen bedeutet dies einen Verlust an Engagierten auf Leitungs- und Führungsebene von 170.000 Engagierten zwischen 2004 und 2014 alleine in Niedersachsen (vgl. Breuer, 2016).

Die zentrale Zukunftsaufgabe der Führungs- und Leitungskräfte in niedersächsischen Sportvereinen wird deshalb das **„Finden, Gewinnen und Binden“** von freiwillig und ehrenamtlich Engagierten sein. Einen Lösungsansatz bildet dabei ein systematisches und strategisches **„Ehrenamts- & FreiwilligenMANAGEMENT“**[2]. **„EngagementFÖRDERUNG“**[3] darf kein Zufallsprodukt sein oder aus einzelnen Aktivitäten bestehen, es muss durch ein gezieltes und abgestimmtes Maßnahmenpaket erfolgen. Viele Vereine haben sich bereits auf den Weg gemacht, „Engagement“ NEU zu denken, eine engagementfreundliche Kultur zu entwickeln und entsprechend ihre (Engagement-)Strategie und Strukturen anzupassen (vgl. LSB-Handbuch FreiwilligenMANAGEMENT & FreiwilligenKOORDINATION, 2017).

Mit der Zertifizierung **„Engagementfreundlicher Sportverein“** möchten wir Sportvereine dazu ermutigen sich auf den Weg zu machen besonders **gute Rahmenbedingungen für ehrenamtlich und freiwillig Engagierte zu entwickeln** und sich diese Qualität mit einem **ZERTIFIKAT** bescheinigen zu lassen. Gerne begleiten wir Euren Sportverein auf dem Weg zur attraktiven Einsatzstelle für Engagierte.

---

[1] **Freiwilliges und ehrenamtliches Engagement** werden alltagssprachlich in der Regel nicht unterschieden und werden hier synonym genutzt. Der LSB NDS. versteht unter „Ehrenamtlichen“ Personen, die auf Grund der Vereinssatzung für eine bestimmte Dauer gewählt sind und in einem Gremium des Vereins mitarbeiten. „Freiwillige“ sind Personen, die sich verbindlich und evtl. längerfristig im Verein engagieren, ohne dass sie gewählt wurden. Sie üben unterschiedliche Tätigkeiten aus, vom Elternfahrdienst bis zu Trainertätigkeiten.

[2] **FreiwilligenMANAGEMENT** bildet das Scharnier zwischen den Wünschen und Bedürfnissen der Freiwilligen und den Anforderungen, die die Organisation an diese heranträgt. Generell werden alle notwendigen und systematisch geplanten Aktivitäten, die darauf ausgerichtet sind, Freiwillige und Ehrenamtliche in ihrem Engagement so gut wie möglich zu unterstützen, unter diesem Begriff zusammengefasst. Im Speziellen geht es darum, dass sich eine Organisation systematisch und strategisch mit der Gewinnung, Begleitung, Förderung, Anerkennung und Verabschiedung von ehrenamtlich und freiwillig Engagierten auseinandersetzt und diese Prozesse professionalisiert.

[3] **EngagementFÖRDERUNG** bedeutet die Etablierung positiver Rahmenbedingungen sowie die Umsetzung von Programmen und praxisnahen Maßnahmen zur erfolgreichen Gestaltung der Prozesse Gewinnung, Begleitung, Integration, Anerkennung und Verabschiedung von Freiwilligen und Ehrenamtlichen.

Achtung: Diese Spalte wird von dem Auditor/der Auditorin (**A**) ausgefüllt!

1. Engagementfreundliche Organisationskultur – Vorstandsanbindung Bei uns im Verein kann sich jeder engagieren. Wir haben einen offenen und wertschätzenden Umgang mit den Engagierten.		0	1	2	3	4	A
0	EngagementFÖRDERUNG ist kein Thema in unserem Verein.						
1	Dem Vorstand ist die Wichtigkeit des Themas EngagementFÖRDERUNG bewusst. Es gibt eine positive Grundhaltung gegenüber neuen Engagierten aller Altersgruppen. Eine gegenseitige Wertschätzung wird angestrebt. Wenige Ressourcen stehen dem Bereich zur Verfügung. Auf Anfrage schafft der Vorstand Rahmenbedingungen für die Engagierten.						
2	Der Vorstand hat sich bewusst für das Thema EngagementFÖRDERUNG entschieden. Es gibt eine Person, die für das Thema zuständig ist. Es werden begrenzt Ressourcen zur Verfügung gestellt. Vereinzelt wird in den Medien des Vereins über das Thema berichtet.						
3	Der Vorstand hat eine strategische Entscheidung für EngagementFÖRDERUNG getroffen, die auf einer Diskussion mit den Engagierten des Sportvereins fußt. Es gibt ein zuständiges Vorstandsmitglied für diesen Bereich. Die individuelle Lebenssituation der Engagierten aller Altersklassen wird berücksichtigt.						
4	EngagementFÖRDERUNG ist ein fester Bestandteil in unserem Verein und es gibt ein Gesamtkonzept. Ein Budget wird jedes Jahr eingestellt. In der Satzung und/oder in der Ordnung des Sportvereins ist das FreiwilligenMANAGEMENT verankert. In allen Gremien und Abteilungen wird das Thema regelmäßig (min. einmal pro Jahr) behandelt. Über das Thema wird in allen Medien des Vereins berichtet. Gegenseitige Wertschätzung wird von den Engagierten praktiziert.						

Bewertung des Multiplikationsfaktors (1-5): 4 **Punkte Auditor*In:**

Zertifizierungskriterien / Nachweise:

☐ Schriftlicher Vorstandsbeschluss	☐ Sitzungsprotokolle
☐ Engagementphilosophie oder Leitbild	☐ Organigramm mit Zuständigkeiten
☐ Satzung	☐ Strafordnung
☐ Engagementordnung	☐ Berichte ÖA
☐ Budget	☐ Homepage, Social-Media
☐ Engagement-Quick-Check (EQC)	☐ Jugend-Quick-Check (JQC)

Anmerkung Auditor*In:

2. Leitung und Führung In unserem Verein ist die Arbeit des Vorstandes an die Engagierten angepasst und ein respektvolles Miteinander wird gelebt.		0	1	2	3	4	A
0	Wir brauchen uns mit dem Thema EngagementFÖRDERUNG/ FreiwilligenMANAGEMENT nicht zu beschäftigen, eventuelle Probleme klären die Beteiligten untereinander.						
1	Wenn sich die Gelegenheit ergibt (Klausurtagung, Vorstandssitzung) setzen wir das Thema Mitarbeit bei entsprechenden Anlässen auf die Tagesordnung.						
2	Die Wichtigkeit des Themas Mitarbeit für unseren Verein ist uns bewusst und wir haben erste Ansätze unternommen, uns mit dem Thema auseinanderzusetzen. Wir haben mindestens einen Bereich des FreiwilligenMANAGEMENT (z. B. Gewinnung, Begleitung und Verabschiedung von Engagierten) aktuell als Arbeitsschwerpunkt ausgewählt und verbessern dort unsere Vereinsarbeit.						
3	Wir nutzen konsequent Möglichkeiten um uns in dem Thema EngagementFÖRDERUNG/FreiwilligenMANAGEMENT weiter zu entwickeln. Dazu nutzen wir fallweise Fortbildungen, Workshops oder auch Klausurtagungen mit entsprechendem Themenschwerpunkt. Damit rückt das Thema Mitarbeit mindestens einmal jährlich in den Mittelpunkt der Aufmerksamkeit.						
4	Die Bedeutung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für die Vereinsarbeit ist uns sehr bewusst. Deshalb ist das Thema bei uns allgegenwärtig. Im Rahmen unseres von der Mitgliederversammlung verabschiedeten Leitbilds haben wir ausdrücklich die Formen der Mitarbeit und die Zusammenarbeit berücksichtigt. Wir haben ein aktuelles Konzept zu den verschiedenen Bereichen des FreiwilligenMANAGEMENT (z. B. Gewinnung, Begleitung und Verabschiedung von Engagierten). Eine Zuständigkeit dafür ist im Vorstand verankert.						
Bewertung des Multiplikationsfaktors (1-5): 3							**Punkte Auditor*In:**

Zertifizierungskriterien / Nachweise:

☐ Ergebnisse Mitarbeiterbefragung	☐ Organigramm
☐ Selbstauskunft	☐ Grundregeln
☐ Sitzungsprotokolle	☐ Vereinsspezifisches Konzept
☐ Maßnahmenbeschreibung	☐ Aufgabenbeschreibung des Vorstandes
☐ Erarbeitete Unterlagen (Checklisten etc.)	☐ Aufgabenverteilungsplan
☐ Teilnahmebescheinigungen	☐ Satzung
☐ Protokolle Sitzungen	☐ Geschäftsordnung des Vorstandes

Anmerkung Auditor*In:

3. Rahmenbedingungen für Engagement – Finanzen Die Engagierten in unserem Verein werden im Rahmen ihrer Tätigkeit(en) finanziell unterstützt.		0	1	2	3	4	A
0	Kein Aufwendungsersatz (Verstoß gegen BGB § 670[6]).						
1	Aufwendungsersatz auf Antrag in Einzelfallentscheidung.						
2	Aufwendungsersatz durch Abrechnung auf Grundlage beschlossener Ordnung (u.a. Erstattungsniveau Reisekosten unterhalb Bundesreisekostengesetz).						
3	Aufwendungsersatz durch Abrechnung auf Grundlage beschlossener Ordnung (u.a. Reisekosten in Anlehnung an Bundesreisekostengesetz).						
4	Aufwendungsersatz durch Abrechnung auf Grundlage von Satzung und Ordnungen (u.a. Reisekosten in Anlehnung an Bundesreisekostengesetz).						
Bewertung des Multiplikationsfaktors (1-5): 4							**Punkte Auditor*In:**

Zertifizierungskriterien / Nachweise:	
☐ Ergebnisse Mitarbeiterbefragung	☐ Selbstauskunft, Vorstandsprotokolle
☐ beschlossene Ordnungen	☐ Satzung
☐ Vergleich Bundesreisekostengesetz	☐ Grundsatzbeschlüsse des Vorstandes

Anmerkung Auditor*In:

[6] **BGB § 670 Ersatz von Aufwendungen**
Macht der Beauftragte zum Zwecke der Ausführung des Auftrags Aufwendungen, die er den Umständen nach für erforderlich halten darf, so ist der Auftraggeber zum Ersatz verpflichtet.

4. Bedarfsanalyse und Bedarfsplanung Unser Verein beschäftigt sich mit den kurz- bis langfristigen Bedarfen an Engagierten des Vereins.		0	1	2	3	4	A
0	Wir kennen die aktuellen und zukünftigen Bedarfe an Engagierten in unserem Verein nicht.						
1	Wenn ein Engagierter sein Engagement beendet, suchen wir Ersatz.						
2	Wir wissen, wie viele Engagierte wir aktuell in unserem Sportverein brauchen und haben die grundlegenden Tätigkeiten erfasst.						
3	Wir wissen, wie viele Engagierte wir aktuell benötigen und haben abgeschätzt, wie viele wir in den nächsten Jahren brauchen werden.						
4	Wir erheben systematisch und regelmäßig die aktuellen und zukünftigen Bedarfe an Engagierten und richten sie an den Zielen des Sportvereins aus. Wir haben eine Übersicht über kontinuierliche, kurzfristige und einmalige Aufgaben.						
Bewertung des Multiplikationsfaktors (1-5): 3						**Punkte Auditor*In:**	

Zertifizierungskriterien / Nachweise:

☐ Aufgabenprofile / Stellenbeschreibungen	☐ Zielsetzung des Vereins
☐ Übersicht Bedarfsanalyse & Bedarfsplanung	☐ Engagementkatalog
☐ Nachweis zur Erfassung der Bedarfe	☐ Dokumente aus Vorstandssitzungen
☐ Analyseergebnisse	☐ Dokumente aus Klausurtagungen

Anmerkung Auditor*In:

5. Beschreibung und Abgrenzung der Engagementangebote Unser Verein hat für alle Engagementmöglichkeiten schriftlich formulierte Aufgabenbeschreibungen erstellt und prüft diese regelmäßig auf Aktualität.		0	1	2	3	4	A
0	Die Aufgaben und notwendigen Kompetenzen der Engagierten sind nicht klar festgelegt.						
1	Die Aufgaben und Kompetenzen sind zwar im Sportverein bekannt, aber noch nicht beschrieben.						
2	Es gibt schon vereinzelt Beschreibungen für die Aufgaben der Engagierten.						
3	Für alle Engagementbereiche gibt es detaillierte Aufgabenprofile (z.B. Liste aller Aufgaben, Fähigkeiten/Fertigkeiten, Zeitaufwand, Ziel des Engagements).						
4	Die detaillierten Aufgabenbeschreibungen sind zu einem Engagementkatalog zusammengefasst, öffentlich einsehbar und werden regelmäßig überprüft und aktualisiert.						
Bewertung des Multiplikationsfaktors (1-5): 3							**Punkte Auditor*In:**

Zertifizierungskriterien / Nachweise:

☐ Dokumente	☐ Aufgabenprofile/Stellenbeschreibungen
☐ Screenshot Webseite, Soziale Medien	☐ Engagementkatalog
☐ Freiwilligenbörse	☐ Engagementsuchportale

Anmerkung Auditor*In:

6. Flexible Engagementmöglichkeiten Unser Verein hält für die Mitarbeit unterschiedliche Engagementmöglichkeiten sowie Aufgaben mit unterschiedlicher zeitlicher Beanspruchung bereit.		0	1	2	3	4	A
0	Engagierte können bei uns nur zeitintensive Aufgaben übernehmen.						
1	Wir bieten Engagierten einmalige Aufgaben an. Darüber hinaus gibt es Aufgaben für Engagierte, die nur wenige Stunden pro Woche Zeit haben.						
2	Wir bieten eine Vielzahl von Möglichkeiten an, sich lang- und kurzfristig in festen Angeboten oder in Projekten zu engagieren.						
3	Wir haben mehrere Möglichkeiten, wie man sich bei uns im Verein engagieren kann und passen diese den Bedürfnissen der Engagierten bei Bedarf an.						
4	Unsere Engagierten haben die Möglichkeit, zwischen vielfältigen Formen der Mitarbeit frei zu wählen. Wir überprüfen diese regelmäßig und probieren auch immer wieder neue Engagementformen aus.						
Bewertung des Multiplikationsfaktors (1-5): 4							**Punkte Auditor*In:**

Zertifizierungskriterien / Nachweise:

☐ Vereinsbeispiel für einmalige Aufgabe	☐ Aufgabenprofile
☐ Helferliste	☐ Liste Engagierter
☐ Tätigkeitsbeschreibung	☐ Nachweise
☐ Projektplan	☐ Jahresterminplan
☐ Jahresterminplan	☐ Doodle Abfragen

Anmerkung Auditor*In:

7. Vorabgespräche Es ist unser Ziel, Interessierten für ein Engagement eine möglichst gute Entscheidungsgrundlage zu Arbeitsinhalten, - umfang und den Rahmenbedingungen zu bieten. Vorgespräche nutzen wir zum Kennenlernen.		0	1	2	3	4	A
0	Auf Nachfrage von Interessierten geben die Vorstandsmitglieder im Rahmen ihrer Möglichkeit Auskunft zu den Arbeitsbereichen.						
1	Wir bieten jedem Interessierten an, ihm einen passenden Ansprechpartner aus dem Verein zu einem ausführlichen Gespräch zu vermitteln.						
2	Wir bieten jedem Interessierten an, sich mit einem passenden Ansprechpartner aus dem Verein zu einem ausführlichen Gespräch zu der möglichen Mitarbeit zu treffen. Grundlage ist ein auf den Verein abgestimmter Gesprächsleitfaden der allen Mitarbeitern im Verein zugänglich ist.						
3	Wir haben gute Aufgabenbeschreibungen, die wir dem Interessierten vorab zur Verfügung stellen, damit er sich auf ein Gespräch vorbereiten kann. Wir haben einen Leitfaden für die Durchführung von Gesprächen mit Interessierten für die Mitarbeit. Diese Gespräche sind für uns eine wichtige Form, um die Erwartungen und Fragen möglicher neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aufzunehmen und diese im Hinblick auf die Mitarbeit im Verein vorzubereiten.						
4	Es ist uns wichtig, dass die Interessierten vor ihrer Entscheidung zu einem Engagement möglichst gut informiert sind. Wir haben ausdrucksstarke Aufgabenbeschreibungen, unterstützen ein Gespräch mit dem vorherigen Aufgabeninhaber und nehmen uns Zeit für ein systematisches Vorgespräch, indem wir von uns aus Aspekte der Zusammenarbeit einbringen, erfragen und dem Interessierten Raum für eigene Fragen geben.						
Bewertung des Multiplikationsfaktors (1-5): 3							**Punkte Auditor*In:**

Zertifizierungskriterien / Nachweise:

☐ Ergebnisse Mitarbeiterbefragung	☐ Aufgabenbeschreibungen
☐ Selbstauskunft	☐ Gesprächsleitfaden
☐ Gesprächsleitfaden	☐ Nachweis durchgeführter Gespräche

Anmerkung Auditor*In:

8. Einstieg & Einarbeitung Unser Verein unterstützt Engagierte beim Einstieg und bei der Einarbeitung in die neue Aufgabe / das neue Aufgabenfeld.		0	1	2	3	4	A
0	Engagierte, die bei uns im Verein neu anfangen, sind auf sich selbst gestellt und erhalten keine Unterstützung.						
1	Engagierte, die bei uns im Verein neu anfangen, werden durch eine mündliche Unterrichtung in die Aufgabe(n) eingearbeitet und erhalten eine Liste mit Ansprechpartnern des Vereins.						
2	Jeder Engagierte wird den Mitarbeitern vorgestellt und relevante Abläufe werden erläutert. In der Einarbeitungsphase kümmert man sich um die neuen Freiwilligen.						
3	Es gibt einen einheitlichen Einarbeitungs- und Schulungsplan. Allen Engagierten wird eine regelmäßige Begleitung durch einen festen Ansprechpartner angeboten.						
4	Unser Verein hat ein spezielles Einarbeitungskonzept für neue Engagierte und wird während der Einarbeitung durch ein Mentoring-/Buddy-Programm (o.ä.) begleitet.						
Bewertung des Multiplikationsfaktors (1-5): 4							**Punkte Auditor*In:**

Zertifizierungskriterien / Nachweise:

☐ Liste mit Kontaktdaten	☐ Einarbeitungsplan
☐ Aufgabenprofil/Tätigkeitsbeschreibung	☐ Einarbeitungskonzept
☐ Basis-Liste (Hausmeister, Vertretungsregel)	☐ Ansprechpartner

Anmerkung Auditor*In:

9. Qualifizierung Wir bieten unseren Engagierten Möglichkeiten zur Aus- und Fortbildung an.		0	1	2	3	4	A
0	Unser Verein unterstützt Engagierte bei der Aus- und Fortbildung nicht.						
1	Unser Verein ist offen für Aus- und Fortbildungen, informiert seine Engagierten und unterstützt diese, bei Bedarf, bei der Auswahl. Bei Bedarf bieten wir auch die Möglichkeit zum Erfahrungsaustausch mit anderen Engagierten im Verein.						
2	Die Engagierten in unserem Verein bekommen regelmäßig Qualifizierungen angeboten und werden zur Teilnahme ermutigt. Wir sehen dies auch als einen wichtigen Aspekt bei der Entwicklung von Engagierten, die schon länger im Verein tätig sind. Nach Möglichkeit bieten wir auch vereinsinterne Bildungsmaßnahmen an.						
3	Den Bedarf an Qualifizierungen sowie Veränderungswünsche und Entwicklungsmöglichkeiten besprechen wir direkt mit den Engagierten. Wir versuchen, für jeden Engagierten geeignete Maßnahmen zu finden und übernehmen in der Regel auch die Kosten dafür.						
4	In regelmäßigen Entwicklungsgesprächen besprechen wir mit den Engagierten deren aktuelles und die Gestaltung des zukünftigen Engagements bei uns. Dabei ist uns auch die Meinung des Engagierten wichtig. Auf dieser Basis entwickeln wir dann gemeinsam einen individuellen Qualifizierungsplan und übernehmen auch die Kosten für Qualifikationen.						
Bewertung des Multiplikationsfaktors (1-5): 3							**Bewertung Auditor*In**

Zertifizierungskriterien / Nachweise:

- ☐ Einladung zum Erfahrungsaustausch
- ☐ Anzahl der Aus- und Fortbildungen
- ☐ Teilnahmebescheinigung
- ☐ Budget
- ☐ Qualifizierungsplan
- ☐ Antrag Qualifizierung
- ☐ Nachweise
- ☐ ÜL-Handbuch
- ☐ Dokumentation Entwicklungsgespräch

Anmerkung Auditor*In:

10. Wertschätzung Für die freiwillig Engagierten und deren geleistete Arbeit wird bei uns Anerkennung und Wertschätzung vermittelt.		0	1	2	3	4	A
0	Anerkennung und Wertschätzung findet bei uns nicht statt.						
1	Wir bedanken uns traditionell bei allen Engagierten.						
2	Wir richten für unsere Engagierten Partys oder Feste aus, wo wir die Leistungen in besonderer Form hervorheben.						
3	Für die Anerkennung und Wertschätzung unserer Engagierten haben wir uns materielle und immaterielle Formen des Dankens überlegt und eingeführt.						
4	In unserem Verein zeigen wir ständig Bestätigung und Wertschätzung für die Engagierten durch eine Anerkennungskultur (Danksagungen, Aufmerksamkeiten, Präsente, Ehrungen, und Berichterstattung in den Medien, Lokalzeitung, Homepage etc.), die wir in unserem Verein aufgebaut haben.						
Bewertung des Multiplikationsfaktors (1-5): 4							**Bewertung Auditor*In**

Zertifizierungskriterien / Nachweise:

☐ Ehrungsordnung	☐ SEC
☐ Nadeln	☐ Artikel
☐ Zertifikate	☐ HP
☐ Durchgeführte Veranstaltungen	☐ Dokumentationen

Anmerkung Auditor*In:

11. Weiterentwicklung / Lebensphasenorientierung Die Engagierten können jederzeit mit dem Vorstand über eine an ihre Lebenssituation angepasste Veränderung ihres Engagements reden.		0	1	2	3	4	A
0	Die Weiterentwicklung von Freiwilligen spielt in unserem Sportverein bisher keine Rolle.						
1	Wenn Freiwillige aktiv auf den Vorstand zugehen findet ein Austausch über das Engagement statt.						
2	Die Arbeit der Freiwilligen wird regelmäßig evaluiert.						
3	In unserem Verein finden regelmäßig Feedback- und Entwicklungs-gespräche statt und es werden gemeinsame Vereinbarungen getroffen.						
4	Die Anforderungen und Aufgaben der Freiwilligen werden systematisch mit den Freiwilligen reflektiert und nach den Fähigkeiten und Bedürfnissen an die jeweilige Lebensphase angepasst.						
Bewertung des Multiplikationsfaktors (1-5): 2						**Bewertung Auditor*In**	

Zertifizierungskriterien / Nachweise:	
☐ Protokolle ☐ Nachweise	☐ Gesprächsverlaufsprotokoll ☐ Leitfaden

Anmerkung Auditor*In:

12. Verabschiedung und Kontakt halten Das Thema Abschied sprechen wir offen und frühzeitig an und versuchen eine wertschätzende und persönliche Form für die Beendigung des Engagements zu finden.		0	1	2	3	4	A
0	Die Verabschiedung von freiwillig Engagierten erfolgt bei uns eher formlos, ohne großen Wirbel.						
1	Wir haben uns über den Ausstieg und die Verabschiedung Gedanken gemacht und dafür gute Rituale entwickelt.						
2	Die Verabschiedung von Engagierten wird mit einem bewussten Ritual gestaltet, weil wir nach ggf. Auszeit oder Pause auf ein erneutes Engagement hoffen.						
3	Wir versuchen schon frühzeitig mit den Engagierten deren Engagement-Zeit festzulegen, um sie angemessen mit einer persönlichen Würdigung zu verabschieden. Mit dem Ausscheidenden bleiben wir im Kontakt.						
4	Wir haben einen offenen Umgang mit dem Engagement-Ende. Gemeinsam treffen wir Regelungen für eine gelungene und angemessene Verabschiedung. Wir pflegen Kontakte zu ausgeschiedenen Engagierten z.B. durch Ehemaligentreffen, Einladungen zu Vereinsveranstaltungen oder Newsletter.						
Bewertung des Multiplikationsfaktors (1-5): 2							**Bewertung Auditor*In**

Zertifizierungskriterien / Nachweise:

☐ Dokumente	☐ Hall of Fame
☐ Fotos	☐ Alumni
☐ Homepage	☐ Einladungen
☐ Liste- Mailverteiler	☐ Rituale

Anmerkung Auditor*In:

13. Kommunikation Die Kommunikation untereinander im Verein, die Vernetzung der Aktiven und Ehemaligen innerhalb des Vereins und nach außen ist uns als Verein wichtig.		0	1	2	3	4	A
0	Es findet grundsätzlich kein informeller oder zusätzlicher formeller Austausch zwischen den Engagierten über die durch die Satzung vorgegebenen Vorstandssitzungen und Mitgliederversammlung hinaus statt.						
1	Es findet zusätzlich zu Satzungsvorgaben ein informeller Austausch zwischen Engagierten durch Initiative Einzelner statt.						
2	Es findet zusätzlich ein vom Vorstand/Vorstandsmitglied nach Bedarf initiierter Austausch zwischen Engagierten statt.						
3	Es findet ein vom Vorstand/Vorstandsmitglied initiierter regelmäßiger formeller Austausch statt (Sitzungsrhythmik, Einladung mit Tagesordnung).						
4	Es finden regelmäßige systematisch organisierte Treffen (auch Klausurtagungen) innerhalb unseres Vereins (auch zur zukunftsfähigen Weiterentwicklung) sowie mit Engagierten statt.						
Bewertung des Multiplikationsfaktors (1-5): 3						**Bewertung Auditor*In**	

Zertifizierungskriterien / Nachweise:

- ☐ Satzung
- ☐ Protokolle Vorstandssitzung
- ☐ Protokoll Mitgliederversammlung
- ☐ Einladungen
- ☐ Darstellung der Regelkommunikation
- ☐ Terminplanung

Anmerkung Auditor*In:

14. Einbringen & Gestalten Unser Vorstand steht im regen Austausch mit den Engagierten, um die freie Gestaltung der Aufgaben und das Einbringen von neuen Ideen zu fördern.		0	1	2	3	4	A
0	Unsere Ehrenamtlichen/Freiwilligen bekommen ihre Aufgaben von uns zugewiesen. An Mitbestimmung und Mitgestaltung haben wir bisher noch nicht gedacht.						
1	Wir versuchen den Kontakt zu unseren Ehrenamtlichen/Freiwilligen nicht zu verlieren. Daher treffen wir uns ab und zu zum Austausch mit unseren Ehrenamtlichen/Freiwilligen.						
2	Unsere Ehrenamtlichen/Freiwilligen bekommen die Möglichkeit zur Mitbestimmung und Verantwortungsübernahme. Wir fragen nach der Meinung Einzelner. Die meisten Entscheidungen werden ohne die Ehrenamtlichen/Freiwilligen getroffen.						
3	Wir versuchen unsere Ehrenamtlichen/Freiwilligen häufig in unsere Entscheidungsprozesse zu integrieren. Ihre Meinung ist uns wichtig und wird regelmäßig abgefragt.						
4	Unsere Ehrenamtlichen/Freiwilligen werden (z.B. zu Gremien und Teamsitzungen) zur Mitgestaltung und Mitbestimmung eingeladen. Sie haben Verantwortungsbereiche, die sie eigenständig organisieren und verwalten.						
Bewertung des Multiplikationsfaktors (1-5): 3							**Bewertung Auditor*In**

Zertifizierungskriterien / Nachweise:

☐ Aufgabenprofile	☐ Memos
☐ Protokolle	☐ E-Mails
☐ Projekte	☐ Budgetierung
☐ Befragungen	☐ Feedbackgespräche
☐ Ideen	☐ Regeltermine, Besprechungen

Anmerkung Auditor*In:

15. Engagementstrategie / Entwicklung und Qualität Die Engagementmöglichkeiten und der Umgang mit Engagierten ist in unserem Verein ausformuliert.		0	1	2	3	4	A
0	Es gibt keine Engagementstrategie in unserem Sportverein.						
1	Der Sportverein bietet projektorientiertes Arbeiten an und der Vorstand weiß, dass es sinnvoll ist, Strategien zur Gewinnung, Begleitung und Verabschiedung von Engagierten zu entwickeln.						
2	Dem Sportverein ist bewusst, welche Zielgruppen für welches Engagement gesucht werden, über welche Maßnahmen und Werbewege diese Zielgruppen erreicht werden und welche Motive sie haben, sich zu engagieren.						
3	Der Sportverein hat Strategien zur Gewinnung, Begleitung und Verabschiedung von Engagierten entwickelt und diese schriftlich festgehalten.						
4	Der Sportverein überprüft seine Strategien zur Gewinnung, Begleitung und Verabschiedung von Engagierten regelmäßig und hat einen entsprechenden Maßnahmenkatalog.						
Bewertung des Multiplikationsfaktors (1-5): 3							**Bewertung Auditor*In**

Zertifizierungskriterien / Nachweise:	
☐ Nachweis von Maßnahmen	☐ Protokolle
☐ E-Mails	☐ EQC
☐ Infos	☐ JQC

Anmerkung Auditor*In:

16. FreiwilligenMANAGEMENT & FreiwilligenKOORDINATION Um den Kontakt zu den Engagierten zu halten und einen festen Ansprechpartner für alle Engagementthemen zu haben, gibt es in unserem Verein FreiwilligenMANAGER*INNEN / FreiwilligenKOORDINATOR*INNEN.		0	1	2	3	4	A
0	In unserem Sportverein gibt es kein FreiwilligenMANAGEMENT und ein fester Ansprechpartner für Engagierte existiert nicht.						
1	Die Funktionsträger in unserem Sportverein sind sich bewusst, dass sie Ansprechpartner für Engagierte in ihrem Bereich sind.						
2	Unser Sportverein hat mind. einen festen Ansprechpartner für alle Engagierten.						
3	Unser Sportverein hat strategische und operative Aufgaben getrennt und die Funktion eines FreiwilligenMANAGERS bzw. FreiwilligenKOORDINATORS implementiert.						
4	Unser Sportverein hat eine Strategie zum systematischen FreiwilligenMANAGEMENT. Wir haben einen FreiwilligenMANAGER im Vorstand und mind. einen FreiwilligenKOORDINATOR für die direkte Zusammenarbeit mit den Freiwilligen.						
Bewertung des Multiplikationsfaktors (1-5): 4						**Bewertung Auditor*In**	

Zertifizierungskriterien / Nachweise:

☐ Aufgabenprofil	☐ Beschluss
☐ Bescheinigung	☐ Satzung
☐ Ordner	☐ Geschäftsordnung
☐ Einarbeitung	☐ Finanzmittel

Anmerkung Auditor*In:

17. Nachwuchsförderung Damit unser Verein zukunftsfähig bleibt, ermöglichen wir insbesondere den jungen Engagierten, sich auf allen Ebenen einzubringen.		0	1	2	3	4	A
0	Es gibt junge Menschen bei uns im Verein, diese werden aber nicht über spezielle Angebote gezielt angesprochen.						
1	Junge Menschen sind in unserem Verein willkommen. Unsere Angebote und Engagementmöglichkeiten werden aber nur vereinzelt auf diese zugeschnitten.						
2	Wir kennen die spezifischen Interessen junger Menschen und berücksichtigen diese teilweise in unserer Angebotserstellung.						
3	Junge Menschen werden in unserem Verein nach ihren Interessen und Bedarfen gefragt. Unsere Strukturen und Engagementangebote passen wir entsprechend an.						
4	Junge Menschen sind in unseren Gremien beteiligt. Unsere Engagementmöglichkeiten gestalten wir gemeinsam mit den jungen Menschen. Wir ermöglichen flexible und niedrigschwellige Strukturen sowie sinnhafte Möglichkeiten sich als junger Mensch einzubringen.						
Bewertung des Multiplikationsfaktors (1-5): 5							**Bewertung Auditor*In**

Zertifizierungskriterien / Nachweise:

☐ J-Team	☐ Wahl ab 14 Jahren
☐ Flyer	☐ Nutzung moderner Kommunikationskanäle
☐ Maßnahmen	☐ Jugendordnung
☐ Satzung	☐ Jugendvertretung im Vorstand
☐ Protokolle	☐ eigener Jugendvorstand
☐ Jugendbudget	☐ Finanzmittelnachweise

Anmerkung Auditor*In:

Bewertungsmatrix (Bitte wählen Sie in der **Spalte "Selbstbewertung"** Ihre jeweiligen Punkte von Seite 4-20 aus. Die weitere Punkteberechnung erfolgt

Kriterium	Multiplika-tionsfaktor	Selbst-Bewertung	Punkte	A
1. Engagementfreundliche Organisationskultur – Vorstandsanbindung	4	0	0	0
2. Leitung und Führung	3	0	0	0
3. Rahmenbedingungen für Engagement – finanzielle Rahmenbedingungen	4	0	0	0
4. Bedarfsanalyse und Bedarfsplanung	3	0	0	0
5. Beschreibung und Abgrenzung der Engagementangebote	3	0	0	0
6. Flexible Engagementmöglichkeiten	4	0	0	0
7. Vorabgespräche	3	0	0	0
8. Einstieg & Einarbeitung	4	0	0	0
9. Qualifizierung	3	0	0	0
10. Wertschätzung	4	0	0	0
11. Weiterentwicklung/ Lebensphasenorientierung	2	0	0	0
12.Verabschiedung und Kontakt halten	2	0	0	0
13. Kommunikation & positive ÖA	3	0	0	0
14. Einbringen & Gestalten	3	0	0	0
15. Engagementstrategie	3	0	0	0
16. FreiwilligenMANAGEMENT & FreiwilligenKOORDINATION	4	0	0	0
17. Nachwuchsförderung	5	0	0	0
Gesamtpunktzahl Verein bzw. Gesamtpunktzahl Auditor*In			0	0 *

***Hinweis an den Auditor/die Auditorin:**
Die Gesamtpunktzahl aktualisiert sich zunächst (leider) **nicht automatisch**. Gesamtpunktzahl ist erst dann richtig berechnet, wenn die Zelle mit den Gesamtpunkten zunächst gelöscht und dann die Enter-Taste/Eingabetaste/Knickpfeiltaste gedrückt wird.

Speichern unter | Drucken

Ansprechpartnerin:

LandesSportBund Niedersachsen e. V.
Abteilung Sport- und Vereinsentwicklung
Frau Stefanie Heider
Ferd.-Wilh.-Fricke-Weg 10
30169 Hannover

Tel. 0511 1268-116
E-Mail sheider@lsb-niedersachsen.de

https://vereinshelden.org/wertschaetzen/zertifizierung-engagementfreundlicher-sportvereine/

Engagierte für Engagement – Entwickler & Denker der Zertifizierung:

Andreas Doros (SportRegion Harz), Arnd Stille (LandesSportBund Niedersachsen), Gabi Bösing (LandesSportBund Niedersachsen), Henning Pape (LandesSportBund Niedersachsen), Jennifer Knacke (Niedersächsischer Turner-Bund), Katja Koch (SportRegion Heide-Kreis), Laura Anisi (LandesSportBund Niedersachsen), Marco Lutz (LandesSportBund Niedersachsen), Prof. Dr. Ronald Wadsack (Ostfalia Hochschule für angewandte Wissenschaften), Thomas Lotzkat (SportRegion Oldenburger-Münsterland), Wiebke Julius (SportRegion Friesland, Wilhelmshaven und Wittmund).

Förderer

Gefördert durch:
Niedersachsen

Wird beim Audit-Termin von dem Auditor/der Auditorin ausgefüllt:

1. Wurden weitere Themen im Gespräch identifiziert (Beratung, Förderung, Qualifizierung etc.)?

2. Gab es Fundstücke/Best Practice beim Verein?

3. Gab es offene Fragen/Klärungsbedarf?

4. Feedback des Vereins (Selbstbewertung, Prozess, Audit, Vereinswettbewerb):

5. Sonstiges/Anmerkungen/Feedback: