



Contrôle de la pertinence Analyse des possibilités

Pertinence du domaine d'action pour mon club.

La manière dont nous devons gérer à l'avenir le personnel d'un club n'est pas claire.	
Nos connaissances ne nous permettent pas d'aller plus loin en ce qui concerne la manière d'attirer des bénévoles.	
Beaucoup se sentent surchargés dans et avec leur fonction.	
Seules quelques personnes font tout.	
Lorsque quelqu'un manque, il n'y a alors pas de remplaçant qui possède le savoir-faire nécessaire.	

Les conditions requises sont-elles bonnes dans notre club?

Nous sommes ouverts à de nouveaux modèles de collaborateurs.	
De nos jours, les collaborateurs ne se démarquent pas par leurs tâches, mais ils sont prêts à renoncer aux responsabilités/au pouvoir.	
Il est important pour nous d'avoir une nouvelle culture de l'estime et de la communication.	
Nous faisons confiance aux forces et au potentiel de développement de chacun.	
Chez nous, les erreurs sont autorisées.	
Nous voulons nous développer/professionnaliser dans la gestion du personnel.	

Contrôle des obstacles

Quels arguments s'opposeraient à la mise en œuvre active de ce domaine d'action?

P. ex. les bénévoles temporaires font plus de travail que ce qui est nécessaire.



Quelles mesures préventives pourraient minimiser ces réserves?

P. ex. bâtir un pool de bénévoles et de travailleurs polyvalents temporaires qualifiés.



Ton club est devenu actif dans ce domaine d'action, mais tes craintes se sont réalisées.

Quel est le plan B?

P. ex. changer de modèle de collaborateurs.





Analyse du club

Détermine quel modèle de collaborateurs convient pour ton club.

Quel est le modèle adopté par ton club actuellement en matière de personnel?

Nous voulons atteindre ce modèle à l'avenir

Les modèles suivants sont en cause lorsqu'il s'agit de faire correspondre les disponibilités personnelles et les plans pour le futur

Défis dont nous devons venir à bout

100% de bénévoles



Bénévoles et indépendants



Bénévoles, indépendants et employés



Bénévoles et employés



Indépendants et employés





Analyse statu quo de la structure des collaborateurs dans ton club

Comment ton club est-il actuellement composé (âge, professions, niveau de formation)? Qui s'engage surtout?

Qui n'est pas représenté dans ton club, que ce soit comme membre ou comme collaborateur?

Mesures stratégiques pour gagner des collaborateurs

Quelles sont les motivations et les valeurs des bénévoles actuels qui s'engagent? Quelles motivations permettraient de convaincre les personnes qui ne se sont pas encore engagées (loisirs, altruisme, sens, communauté, devoir)?

Quelles mesures permettraient actuellement de convaincre les bénévoles (temps partiel, travail en ligne, culture du partage – dédommagement par d'autres prestations, du temps libre)?



Quelles mesures ne convaincraient actuellement pas les actifs (temps partiel, travail en ligne, options de perfectionnement, affiliation gratuite, engagements informels et temporaires)?

Quelles mesures pourraient être bénéfiques sur le long terme (coopération avec les employeurs, cercles de travail, mise en place d'un pool de la relève, intégration de nouvelles méthodes de communication)?

Si vous parvenez à la conclusion que vous ne vous en sortez pas sans employés salariés, quelle forme d'organisation (voir aussi le domaine d'action Réorganisation des clubs) serait envisageable pour financer les free-lances et les employés?



Réfléchis attentivement et détermine quelles coopérations seraient profitables pour ton club. Cela peut être p. ex. des rencontres pour les enfants et les jeunes, des actions sociales ou des éducateurs de rue.

En effet, le club sportif peut assumer des tâches sociales, mais ne remplace jamais le travail social. Parfois, selon le club, l'engagement d'un travailleur social est envisageable.



Stratégie d'avenir

Que devez-vous entreprendre maintenant?

Détermine quelles sont les trois prochaines mesures à mettre en place.

1. _____
2. _____
3. _____

Essaie d'imaginer à quoi pourrait ressembler votre club si vous changiez de manière appropriée votre structure des collaborateurs.

Dans 1 an:

Dans 5 ans:

Dans 10 ans:

Exemple tiré des clubs

→ Le club de basketball **Linden Dudes e.V.** en Allemagne est un club organisé sur la base du bénévolat. L'intégration de chaque membre dans la conception et la préservation du club par une participation active n'est pas seulement souhaitée, mais elle constitue le principe de base du club. Le système Dudes-Engagement-Credit-Point impose à tous les membres actifs de s'impliquer. 25 points doivent être obtenus chaque année, soit par l'engagement pour sa propre équipe – comme membre du jury, Team Manager ou reporter de

l'équipe – soit pour le club dans son ensemble via la prise en charge de tâches du comité, la coordination des bénévoles ou l'engagement de volontaires. L'important est la solidarité et la transparence qu'apporte ce modèle de points. Ce concept fonctionne car le club croît en permanence. En 2009, le club comptait une quinzaine de basketteurs, tandis qu'en 2017 170 membres jouent dans les équipes adultes, enfants et adolescents.

www.lindendudes.de

Et maintenant, imagine-toi à quoi ton club ressemblerait si vous n'y intégrez pas la nouvelle structure des collaborateurs.

Dans 1 an:

Dans 5 ans:

Dans 10 ans: