

Gemeinsam wachsen.

Region Sarganserland-Werdenberg

Sponsoring-Konzept 2026/27

Junge Erwachsene fördern · Vereine stärken · Unternehmen verbinden

WIN
WIN
WIN

Warum jetzt?

18-30

Jahre

Junge Erwachsene suchen
Orientierung und echte Netzwerke

200+

Firmen

aktive Unternehmen in der
Region Sarganserland-Werdenberg

3X

Gewinner

Sponsoren · Vereine ·
Junge Erwachsene — alle profitieren

Gesellschaftlicher Rahmen: Warum Engagement?

2/3

*der Schweizer engagieren
sich freiwillig*

Migros
Kulturprozent

initiiert "Hier und jetzt engagiert"

Jetzt

Momentum für Engagement ist da

"Freiwilliges Engagement ist der Kitt, der die Gesellschaft zusammenhält."

Das Migros-Kulturprozent lancierte die Initiative "Hier und jetzt engagiert" mit Dankesessen für Vereine und einem Ideenwettbewerb. 2026 folgen Dialog-Veranstaltungen zum Thema Armut (gemeinsam mit ATD Vierte Welt). Unsere Initiative steht für genau diese Werte — und verbindet Sponsoren, Vereine und junge Talente.

Das Konzept: drei Gruppen, eine Wirkung

Sponsoren (Unternehmen)

Sichtbarkeit · Talente · Image

Vereine und Organisationen

Mitglieder · Ressourcen · Vernetzung

Junge Erwachsene

Netzwerk · Erfahrung · Wirkung

**Region
Sarganserland-Werdenberg**

KMU-Perspektive: Warum Firmen sponsern

Lokaler Patriotismus

Der Unternehmer ist selbst im Ort verwurzelt. Sponsoring erhält die Lebensqualität für die eigenen Mitarbeiter und hält das Dorfleben attraktiv.

Networking im Biergarten-Modus

Sponsoring ist die Eintrittskarte in informelle Netzwerke. Man trifft andere Entscheider auf der Tribüne — nicht im Konferenzraum.

Mitarbeiterbindung und Stolz

Wenn der Azubi im geförderten Verein aktiv ist, wirkt das Sponsoring intern oft stärker als eine externe Werbekampagne.

Employer Branding und Talente

Firmen finden Nachwuchs direkt vor Ort. Vereinsmitglieder sind engagiert und teamfähig — "Probearbeiten" auf emotionaler Ebene.

Was alle gewinnen

Sponsoren

- Sichtbarkeit in der Region
- Zugang zu Nachwuchstalenten
- Positives Arbeitgeberimage
- Steuerlich absetzbar
- Direkte Verbindung zu jungen Arbeitskräften

Vereine

- Neue junge Mitglieder
- Mehr Mittel durch Sponsoren
- Grössere gesellschaftliche Relevanz
- Gemeinsame Events entlasten
- IT-Wissen und Reverse Mentoring durch Junge

Junge Erwachsene

- Netzwerk zu Unternehmen aufbauen
- Zeugnis und Kompetenznachweis vom Verein
- Referenzen für den Lebenslauf
- Sichtbarkeit in der Region
- Sinn und echte Wirkung erleben

Währung der Freiwilligenarbeit: Anerkennung jenseits von Geld

Was zieht junge Menschen wirklich an – und hält sie dabei.



Nachweis

Offizielles Dossier
«Freiwillig engagiert»
(Benevol-Standard)

*Anerkannter Kompetenz-Nachweis für
Lebenslauf-Boost und Bewerbungen.*



Wissen

Übernahme von
Kurskosten und exklusive
Fachvorträge

*Weiterbildung auf Kosten des Projekts —
echter Mehrwert.*



Netzwerk

Zugang zu Mentoren
und Branchen-
Kontakten

*Türen, die sonst verschlossen bleiben —
lokal und überregional.*

Konkrete Vorteile und wie wir Barrieren lösen

Konkrete Vorteile je Gruppe

Junge Erwachsene

- Zeugnis und Kompetenznachweis vom Verein
- Vorstandsmitglied als persönliche Anlaufstelle
- Lebenslauf-Boost und Praxiserfahrung

Vereine

- Zugang zu potentiellen Neumitgliedern
- IT-Wissen und digitale Skills der Jungen
- Reverse Mentoring: Junge lehren Ältere

Firmen / Sponsoren

- Zugang zu jungen Arbeitskräften
- Vernetzung mit Vereinen und Talenten
- Positives Arbeitgeberimage in der Region

Barrieren -> Konkrete Lösungen

Zeitdruck / Stress

Micro-Jobs: Aufgaben in 2-Stunden-Pakete

"Ewigkeits-Falle"

Befristete Rollen maximal 6 Monate + Sabbatical

Veraltetes Vereinsimage

Digital First: Slack/Trello + modernes Rebranding

Starre Hierarchien

Junior-Vorstand (18 bis 25 Jahre) mit eigenem Budget

Sinnfrage / fehlende Motivation

Impact-Tracking + Zertifikate

Hürden abbauen – Engagement sichern

✓ Unbedingt fördern (Do's)

▪ Plug und Play Onboarding

Sofortiger Arbeitsstart möglich — kein wochenlanger Einführungsparcours.

▪ Digitale Tools

Slack, Trello und Co. statt endloser E-Mail-Ketten und Papierkram.

▪ Echte Mitbestimmung

Verantwortung übertragen — keine Schein-Beteiligung ohne Entscheidungsgewalt.

▪ High Impact Experiences

Wir verkaufen keine Ämter, sondern bedeutungsvolle Erfahrungen mit Wirkung.

✗ Vermeiden (Don'ts)

▪ «Ewigkeits-Falle»

Unbefristete Ämter ohne Exit-Option schrecken junge Talente sofort ab.

▪ Sitzungskultur

Stundenlange Treffen ohne klare Agenda und Resultate — Zeitverschwendung.

▪ Veraltete Technik

Papierkram und Postversand signalisieren: Hier hat sich seit 1990 nichts verändert.

▪ Unklare Erwartungen

Fehlende Rollenbeschreibung und diffuse Ziele führen zu Frustration und Abgang.

Gender-spezifische Triggerpunkte gezielt nutzen

Gleiches Ziel, unterschiedliche Ansprache — so erreicht man beide Zielgruppen wirksam.

Fokusbereich	Frauen (Sinn und Gemeinschaft)	Männer (Nutzen und Netzwerk)
Hauptmotivation	Soziale Wirkung, direkte Hilfe, emotionale Verbundenheit.	Kompetenzaufbau, Status, professionelles Netzwerk.
Voraussetzung	Harmonisches Teamklima, Wertschätzung, Empathie.	Effiziente Strukturen, klare Resultate, Professionalität.
Anreize	Persönliches Wachstum, «Etwas zurückgeben».	Zertifikate, Referenzen, Zugang zu Entscheidern.
Ansprache	«Baue unser lokales Support-Netzwerk auf.»	«Leite unser Tech-Team und zeige deine Macher-Qualitäten.»

Was Freiwillige wirklich hält: Soft und Hard Factors

Beide Faktoren zusammen erzeugen echte Bindung — keiner allein reicht.

♥ Soft Factors (Fundament)

■ Psychologische Sicherheit

Eine Willkommenskultur, in der Fehler erlaubt sind. Besonders junge Frauen achten auf Empathie und gegenseitige Unterstützung.

■ Identifikation mit dem Zweck

Der Sinn muss konkret erlebbar sein — nicht «wir helfen Kindern», sondern «wir ermöglichen diesem Kind Nachhilfe».

■ Soziale Zugehörigkeit

Das Gefühl, Teil einer gleichgesinnten Gruppe zu sein. Apéros und Teamevents stärken die Bindung massiv.

🔧 Hard Factors (Einstiegsdroge)

■ Skill-Transfer

Freiwilligenarbeit als Labor: Führung üben ohne Konsequenzen des beruflichen Scheiterns. Beispiel: IT-Student leitet Vereinsprojekt und lernt Projektmanagement.

■ Netzwerkkapital

Zugang zu Personen, die man im normalen Alltag nie treffen würde — lokale Entscheider, Mentoren, Branchenexperten.

■ Reputationsgewinn

Das Engagement funktioniert als «Gütesiegel» im Lebenslauf — Beleg für Teamfähigkeit und Eigeninitiative.

Die 3 Sponsoring-Pakete

Empfohlen

EINSTIEG

CHF

500

pro Jahr

Für KMUs, die die Region aktiv fördern wollen.

- Nennung auf allen Kommunikationsmitteln
- Logo auf Website und Eventunterlagen
- 1 Social-Media-Erwähnung pro Event
- Einladung Jahresveranstaltung (2 Personen)
- Jährlicher Wirkungsbericht

PARTNER

CHF

2'000

pro Jahr

Sichtbarkeit + direkter Kontakt zu Talenten.

- Alles aus Stufe Unterstützer
- Logo-Präsenz auf Bühne / Rollup
- 3 dedizierte Social-Media-Posts / Jahr
- Unternehmens-Präsentation vor Teilnehmer
- 2 Freiplätze in Workshops
- Erwähnung im Pressebericht
- Zugang zum Netzwerk-Abend

EXKLUSIV

CHF

5'000

pro Jahr

Hauptsponsor mit Mitgestaltungsrecht.

- Alles aus Partner-Paket
- Namentlicher Hauptsponsor-Titel
- Exklusives Co-Branding
- Gespräch mit 3-5 Talenten
- Mitsprache Programm-Schwerpunkte
- Bericht im Regionalmedium
- Urkunde und Dank vor Publikum

Der Visionärssponsor

Der erste Visionär schafft Glaubwürdigkeit für alle folgenden Sponsoren.

- Exklusiver Hauptsponsor-Titel in der gesamten Kommunikation
- Persönlicher Austausch mit 3-5 ausgewählten Nachwuchstalenten
- Mitsprache bei Programm-Schwerpunkten der Initiative
- Bericht in Regionalmedien (W und O / Sarganserländer)
- Urkunde und öffentlicher Dank vor Sponsoren und Teilnehmenden
- Co-Branding auf allen Haupt-Kommunikationsmitteln



Finanzziel und Zeitplan

5X

Unterstützer

CHF 2'500

à CHF 500

3X

Partnersponsor

CHF 6'000

à CHF 2'000

1X

Visionärssponsor

CHF 5'000

à CHF 5'000

Gesamtziel: CHF 13'500

Startphase · kein Sponsor wird überbelastet

Unser Ansatz: Modern, attraktiv, wirksam

MODUL A

Agile Tandems

Senior + Junior bilden ein Tandem. Know-how-Transfer in beide Richtungen: Netzwerk und Recht versus digitale Skills und frische Impulse.

MODUL B

Micro-Impact Sprints

Befristete Rollen (4-8 Wochen). Kick-off -> Umsetzung -> Zertifikat. Kein Dauerstress, klare Ergebnisse.

MODUL C

Rollen-Rebranding

Kassenwart -> "Head of Social Finance". Schriftführer -> "Content Lead". Attraktive Titel triggern Karriere-Motive.

Snackable - Shareable - Growth: Die drei Erfolgsformeln für modernes Engagement

Snackable – leicht konsumierbar / schnell erfassbar

Shareable – teilbar / gut teilbar

Growth – Wachstum

Die 4 Säulen der Professionalisierung

Damit sich der Verein für junge Talente anfühlt wie ein modernes Start-up — nicht wie ein Verwaltungsapparat.

1

Klare Rollenprofile

Statt «helfen» gibt es Jobbeschreibungen. Jede Person weiss genau, was von ihr erwartet wird — Umfang, Ziel, Zeitraum.

Keine diffusen Aufgaben mehr.

2

Digitale Infrastruktur

Slack, Trello oder WhatsApp-Gruppen statt langer E-Mail-Ketten. Digitale Tools signalisieren: Hier ist man auf der Höhe der Zeit.

Papierkram und Postversand = Abschreckung.

3

Onboarding-Prozess

Ein strukturierter Start ist entscheidend. Wer sich in den ersten Wochen verloren fühlt, bricht das Engagement innerhalb von vier Wochen ab.

Erster Eindruck zählt.

4

Agiles Zeitmanagement

Aufgaben werden in Sprints oder Arbeitspakete unterteilt — auch abends in zwei Stunden erledigt. Kein Projekt ohne klares Enddatum.

Flexibilität schlägt Präsenzpflcht.

Das Erfolgsmodell: High Impact – Low Commitment

Junge Freiwillige suchen Projekte, die bedeutungsvoll aber zeitlich überschaubar sind.

Bereich	Projekt-Beispiel (Modern)	Der entscheidende Trigger
Kommunikation	Social Media Campaigner (3 Monate)	👁️ Sichtbarkeit: Portfolio-Aufbau für CV und LinkedIn.
Events	Sponsoring-Sprint (6 Wochen)	📅 Effizienz: Klares Ziel, festes Enddatum.
Technik / IT	Web-Relaunch Taskforce (8 Wochen)	🔧 Kompetenz: Experten-Einsatz mit Wirkung.
Vereinsführung	Junior-Vorstand (1 Jahr, befristet)	🏆 Status: Führungsrolle mit echtem Budget.

Grundsatz: Kein Amt auf Lebenszeit – jedes Engagement hat ein klares Ende und einen messbaren Impact.

Die 3-V-Regel: Jedes Projekt nach dieser Formel prüfen

Bevor Sie ein Projekt ausschreiben — prüfen Sie diese drei Fragen. Alle drei müssen mit Ja beantwortet werden.



Vorgrenzung (Zeit)

Gibt es ein klares Enddatum oder eine fixe Stundenanzahl?

Beispiel:
«Total 20 Stunden innerhalb von 2 Monaten.»

Nimmt die Angst vor Überlastung und der Ewigkeits-Falle.



Verantwortung (Inhalt)

Leitet die Person ein eigenes «Reich» — oder ist sie nur Zuarbeiter?

Wer ein Projekt autark leitet, identifiziert sich stark damit.

Keine Teilaufgaben ohne echte Entscheidungsgewalt.



Verwertung (Nutzen)

Kommunizieren Sie offensiv, was die Person konkret davon hat.

♀ Frauen: «Du gestaltest aktiv das Vereinsklima und hilfst, es moderner zu machen.»

♂ Männer: «Du leitest ein Budget von X Franken und baust ein Netzwerk zu lokalen Firmen auf.»

Sinn für Frauen — Nutzen für Männer — beide wollen Wirkung sehen.

Fazit: Moderne Freiwilligenarbeit ist kein Dienst an der Gemeinschaft — es ist ein zeitlich begrenztes Investment mit sofort spürbarer Rendite.

Bereit, Teil davon zu sein?

So starten wir gemeinsam:

01 Erstkontakt

Persönliches Gespräch — 20
Minuten reichen.

02 Paket wählen

Unterstützer, Partner oder
Visionärssponsor.

03 Vereinbarung

Einfacher Sponsoringvertrag
— klare Gegenleistungen.

04 Loslegen

Sichtbar werden — junge
Talente kennenlernen.

Innovative Kooperationsformen: Weg vom Logo-Friedhof

Ansatz	Was passiert konkret	Der innovative Faktor
Reverse Mentoring	Junge Vereinsmitglieder (Gen Z) beraten die Geschäftsführung in Social Media und Trends.	Wissenstransfer statt Einbahnstrasse — Win-Win für beide Seiten.
Impact-Sponsoring	Die Firma zahlt pro Tor/Punkt einen Betrag in ein gemeinsames ökologisches Projekt.	Verbindet Sport, Wirtschaft und Nachhaltigkeit messbar.
Job-Börse "Lokalhelden"	Der Verein fungiert als exklusiver Recruiting-Kanal für Praktika und Lehrstellen.	Löst Fachkräftemangel direkt vor Ort — authentisch und effizient.
Content-Co-Creation	Firma und Verein produzieren gemeinsam kurze Video-Serien (z.B. "Fit durch den Arbeitsalltag").	Hochwertiger Content für beide Seiten bei geteilten Kosten.
Micro-Influencing	Top-Athleten des Vereins werden zu Markenbotschaftern der Firma.	Lokale Gesichter schaffen maximales Vertrauen — authentischer als teure Profis.



Danke für Ihre Aufmerksamkeit.

Ansprechperson

Good René · Präsident

info@fitfor-future.ch · 079 411 43 32

www.fitfor-future.ch



Gemeinsam wachsen.

**Fit for Future
Region Sarganserland-
Werdenberg**

Sponsoring-Konzept 2026/27