



Freiwilligenmanagement

Ankommen und Organisatorisches



timetable	
Dienstag	Mittwoch
Ankommen und Orga.	Die "richtige" Ansprache
Wandel des Ehrenamtes	Integration und Begleitung
Die Organisation und die Freiwilligen	Litfaßsäule der Lösungen
	... und jetzt?
	Auswertung

Wandel im Ehrenamt?

Einstieg zum Thema
Freiwilligenmanagement
Perspektiven aufs Ehrenamt

Ablauf

1. Ehrenamt und Freiwillige, zwei paar Schuhe?
2. Der Wandel
3. Ein Blick in Daten und Fakten
4. Freiwilligenmanagement
5. Eine Übung

Wandel im Ehrenamt?

Ehrenamt und Freiwillige, zwei paar Schuhe?

Woran denkt ihr, wenn ihr
das Wort „Ehrenamt“ hört?
Welche Bilder habt ihr vor
euch?



Woran denkt ihr, wenn ihr
das Wort „Freiwilligen-
Engagement“ hört? Welche
Bilder habt ihr vor euch?



Ehrenamt und Freiwillige, zwei paar Schuhe?

Ehrenamt

- ♣ Geprägt von großen Organisationen (Verbänden, Sport, Feuerwehr)
- ♣ Häufig mit männlichem Engagement verbunden
- ♣ langfristiges Engagement (lebenslang)
- ♣ Tradition und Pflichtgefühl
- ♣ auch verbunden mit Ämtern, Funktionen und Verantwortung

Freiwilligen Engagement

- ♣ betont das „Freiwillige“
- ♣ orientiert sich stärker an Motiven und Bedürfnissen
- ♣ fokussiert auf Gemeinwesen und Gesellschaft im Kleinen, nicht auf Verband und Organisation
- ♣ wird ebenso stark von Frauen, Jugendlichen und vielen anderen Gruppen betrieben
- ♣ kann auch kurzzeitig und projektorientiert sein

Wandel im Ehrenamt?

Der Wandel

- seit den 1980er Jahren verändern sich die Motive für das Freiwilligen- Management
- Zunahme selbstbezogener Werte „Was habe auch ich von einem Engagement?“
- Spaß haben und Leute treffen sind Top-Motive
- Freiwillige neigen dazu, sich weniger zu binden und auch kurzzeitig engagieren zu wollen
- weniger Organisation mehr Themen und Projekte besonders die neuen Freiwilligen wollen Mitwirken, Gestalten, Teilhaben, Verantwortung übernehmen ...

Der Wandel

- Menschen werden kritischer und selbstbewusster und hinterfragen Autoritäten
- Menschen engagieren sich dort, wo ihr Bedürfnis nach persönlicher Weiterentwicklung berücksichtigt wird
- Menschen bevorzugen zeitlich begrenztes Engagement mit Zielen
- Menschen gehen Bindungen ein mit Menschen, deren Werte und Einstellungen sie teilen
- Menschen wollen sehen, dass sich Engagement lohnt, sie vergleichen

Wandel im Ehrenamt?

Der Wandel

Besonders die klassischen Ehrenamtsorganisationen haben Probleme da Potenzial der Engagierten abzurufen.

Merkmale	„Altes“ Ehrenamt	„Neues“ Ehrenamt
Einbindung in traditionelle Sozialmilieus	Stark	Schwach
Motive	Traditionelle Pflicht- und Akzeptanzwerte; Hohe Bereitschaft zur Einpassung in die Vorgaben der Organisation	Selbstverwirklichung, Partizipation, Betroffenheit, Selbstgestaltung
Organisatorische Rahmung/ Einbindung	Standardisierte Einsatzbedingungen, hoher Formalisierungsgrad der Regeln, festgefügte Formen des Verhältnisses zu beruflichen Mitarbeitern	Weitgehend selbstbestimmte, autonome und gering formalisierte Organisationsstrukturen

Ein Blick in Daten und Fakten

Daten aus dem Freiwilligesurvey 2014

- ❖ Untersuchungsreihe des BMFSFJ seit 1999
- ❖ 20690 befragte Menschen, in fünf Sprachen
- ❖ 30,9 Millionen Menschen sind engagiert (2014)
- ❖ das entspricht rund 43,6% der Bevölkerung (ab 14 Jahren) und ist ein Anstieg um 4,5% zu 2009

ein kleiner Auszug aus der Studie...



Wandel im Ehrenamt?

Ein Blick in Daten und Fakten

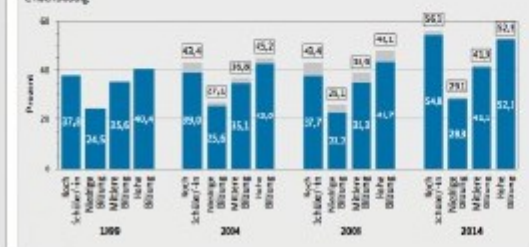
Abbildung 6: Anteile freiwillig engagierter Personen vor und nach Prüfung im Zeitvergleich, d) nach Geschlecht, b) nach Alter und c) nach Bildung

a) nach Geschlecht



Männer (46,6%)noch immer engagierter als Frauen(42,2%), Frauen holen jedoch auf, Männer eher in Leitungspositionen, Frauen ehr am Menschen

c) nach Bildung



Schüler_innen (56,1%) und Menschen mit hoher Bildung (52,9) engagieren sich am stärksten 29,1% bei niedriger Bildung

Ein Blick in Daten und Fakten

Was motiviert Sie?

Abbildung 10: Anteile Engagierter in gesellschaftlichen Bereichen, 2014



Quelle: FWS 2014, gewichtet, eigene Berechnungen (DZA). Basis: alle Befragten (n = 28.689).

Wandel im Ehrenamt?

Ein Blick in Daten und Fakten

Zeitaufwand

Abbildung 11: Zeitaufwand für die freiwillige Tätigkeit im Zeitvergleich

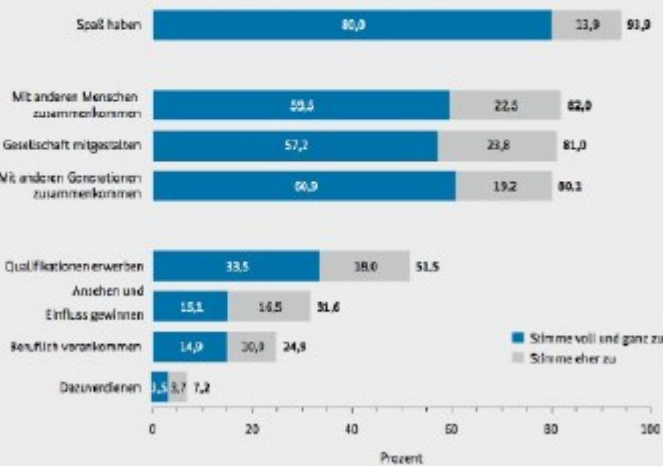


Quelle: FWS, gewichtet, eigene Berechnungen (DZA). Basis: alle Engagierten. FWS 1999 (n = 4.440), FWS 2009 (n = 6.240), FWS 2014 (n = 11.294). Im Jahr 2004 wurde der Zeitaufwand nicht erhoben.

Ein Blick in Daten und Fakten

Motive

Abbildung 15: Angaben der freiwillig Engagierten zu den Motiven für ihr Engagement, 2014



Quelle: ZWS 2014, gewichtet, eigene Berechnungen (DZA). Basis: alle Engagierten (n = 11.621-12.596).

Wandel im Ehrenamt?

Ein Blick in Daten und Fakten

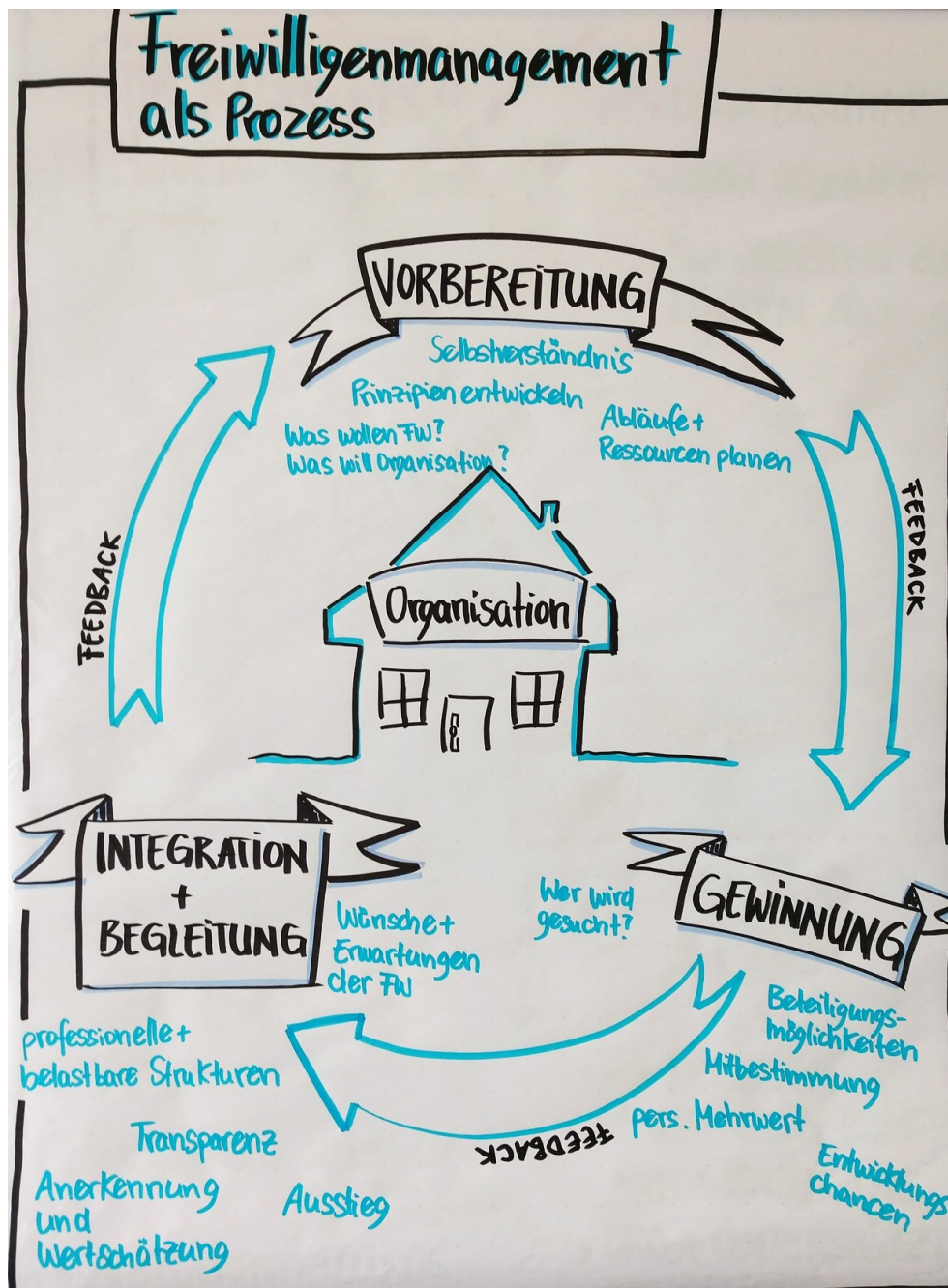
Und noch...

- Region: Mehr Engagement im ländlichen als im städtischen Raum regionale
- Verteilung: Mehr Engagement im Westen und Süden der Republik (Bayern auf Platz 3 mit 47,3%/ MV auf Platz 7)
- Gesundheit: Mehr Engagement bei Menschen ohne Erkrankungen
- Weniger Leitungs- und Vorstandstätigkeiten (38,2 im Jahr 1999 zu 27,5 im Jahr 2014)
- Menschen mit Migrationshintergrund sind zu 31,5% engagiert Die Bereitschaft von Nichtengagierten, sich künftig zu engagieren ist mit 58,9% hoch
 - > Engagement ist an Ressourcen geknüpft, bedarf Mobilität, Gesundheit und ähnlichen Sprach- und Kulturerfahrungen

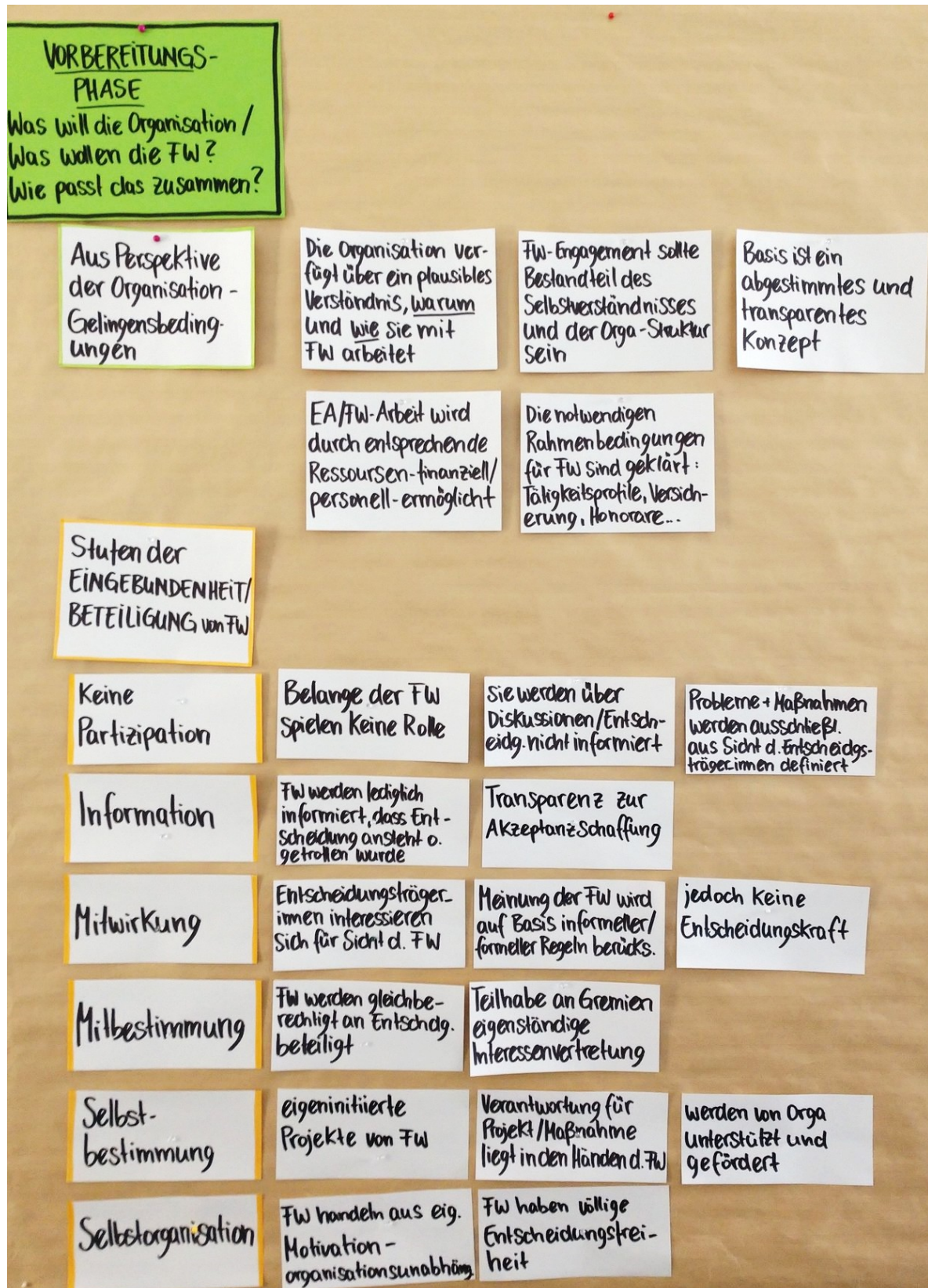
Schulssfolgerung

- auf diesen Wandel und die Zahlen müssen Organisationen reagieren
- Es bedarf einer Planung und einer Strategie

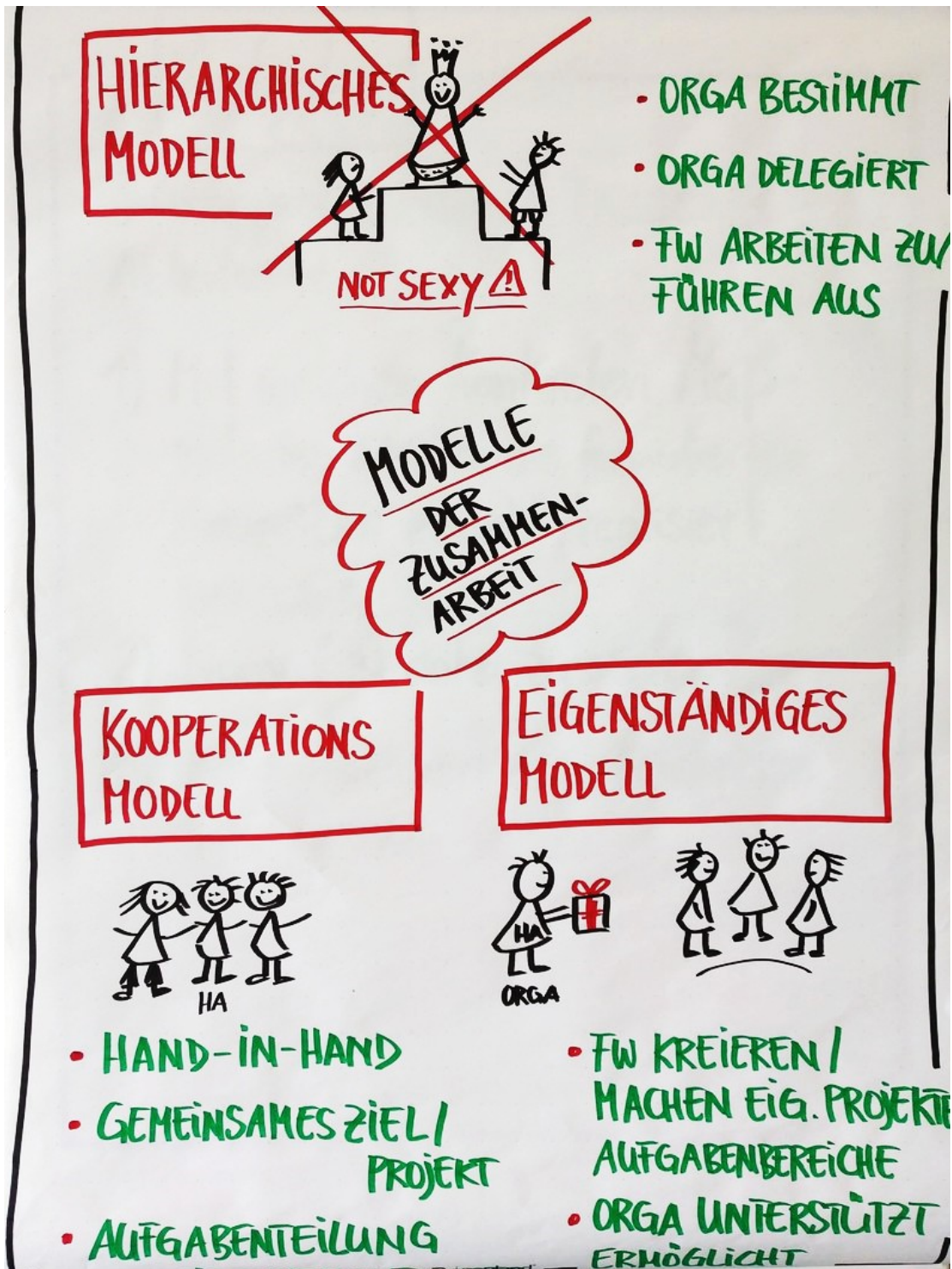
Was bedeutet FM – idealtypischer Prozessverlauf



Vorbereitungsphase: Was will die Organisation/das Projekt?



Vorbereitungsphase – Beteiligungs- und Mitbestimmungsmöglichkeiten



Reflexion: Wie seid ihr selbst aktuell mit euren Projekten aufgestellt?

Arbeitsblatt



Freiwilligkeit und Ehrenamt (FuE) in meinem Verband und Arbeitsumfeld

Bitte nehmt euch zunächst alleine und dann im Austausch zu zweit Zeit, um die Fragen zu beantworten und zu diskutieren.

1. Welches Anliegen verfolgt unsere Organisation und welche Rollen spielen Freiwillige darin?
2. Warum sollten sich Menschen bei uns auf einer Freiwilligenbasis einbringen?
3. Ist Freiwilligenengagement Bestandteil des Selbstverständnisses und der Organisationsstruktur?
4. Gibt es personelle Ressourcen für FuE?
5. Gibt es materielle Ressourcen für FuE?
6. Sind die Rahmenbedingungen für FuE geklärt? Tätigkeitsprofile, Auslagen, Versicherung, Vereinbarungen...

Z:T-Seminar „Freiwilligenmanagement“, Netzwerk für Demokratie und Courage (NDC), 2018

Vorbereitungsphase – Perspektivwechsel: Was wollen eigentlich die Freiwilligen?

Motivation

ist ein Sammelbegriff für Prozesse
Wieso Personen
bestimmte Verhaltensweisen um ihrer

Folgenwillen aus-
wählen und
konsistent bei-
behalten.

logische
kognitive
Voraussetzungen

Ergebnis ist nicht
durch Situation
festgelegt

Ich kann durch
mein Handeln das
Ergebnis beeinflussen

Die Folgen d. Ergebnis
sind mir
wichtig

Die Folgen
des Ergebnis
ist wünschenswert

Erwartung/Werte
Voraussetzung für
eine Aufgabe

Wichtigkeit

Nützlichkeit

Interesse/Freude

Kosten

Und im
Ehrenamt...

△ extrinsische
vs.
intrinsische Motivation

Gesellschaft
gestalten

Freude

gutes tun

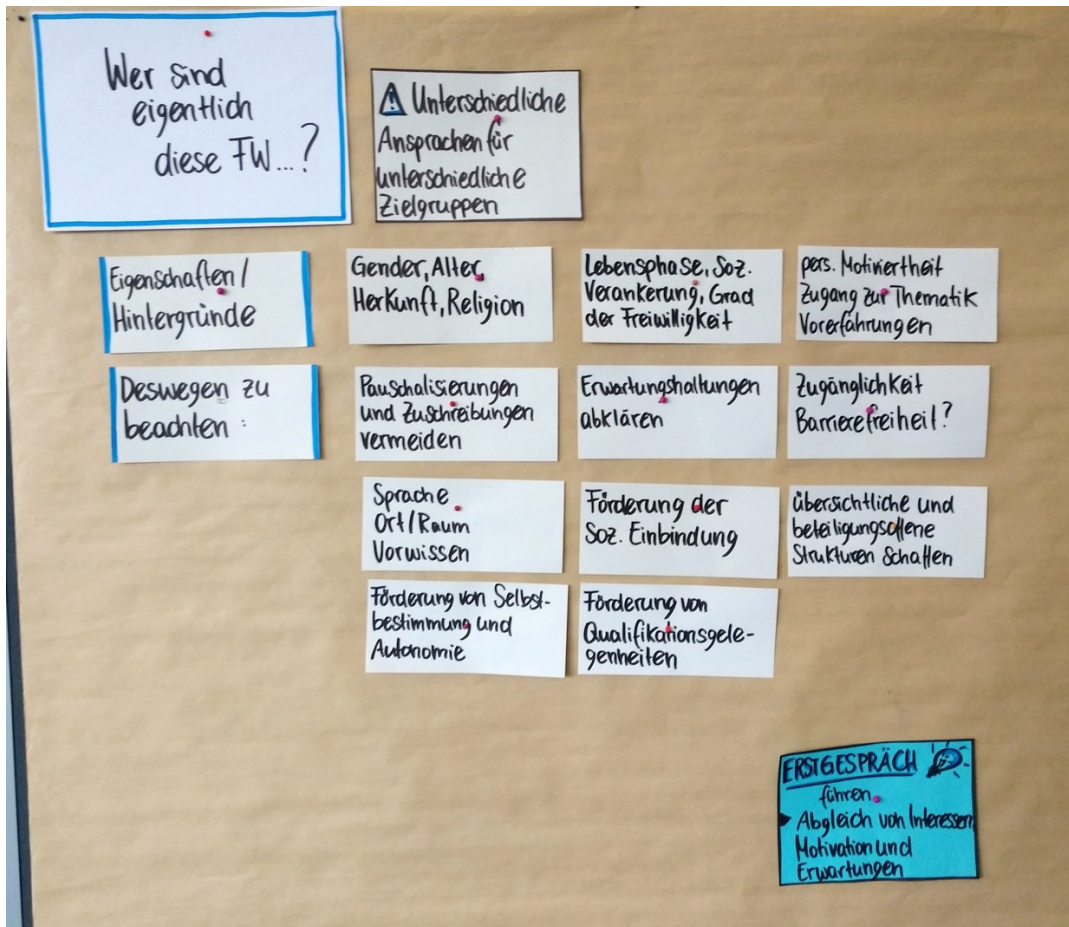
Kompetenzgewinnung

Spaß haben

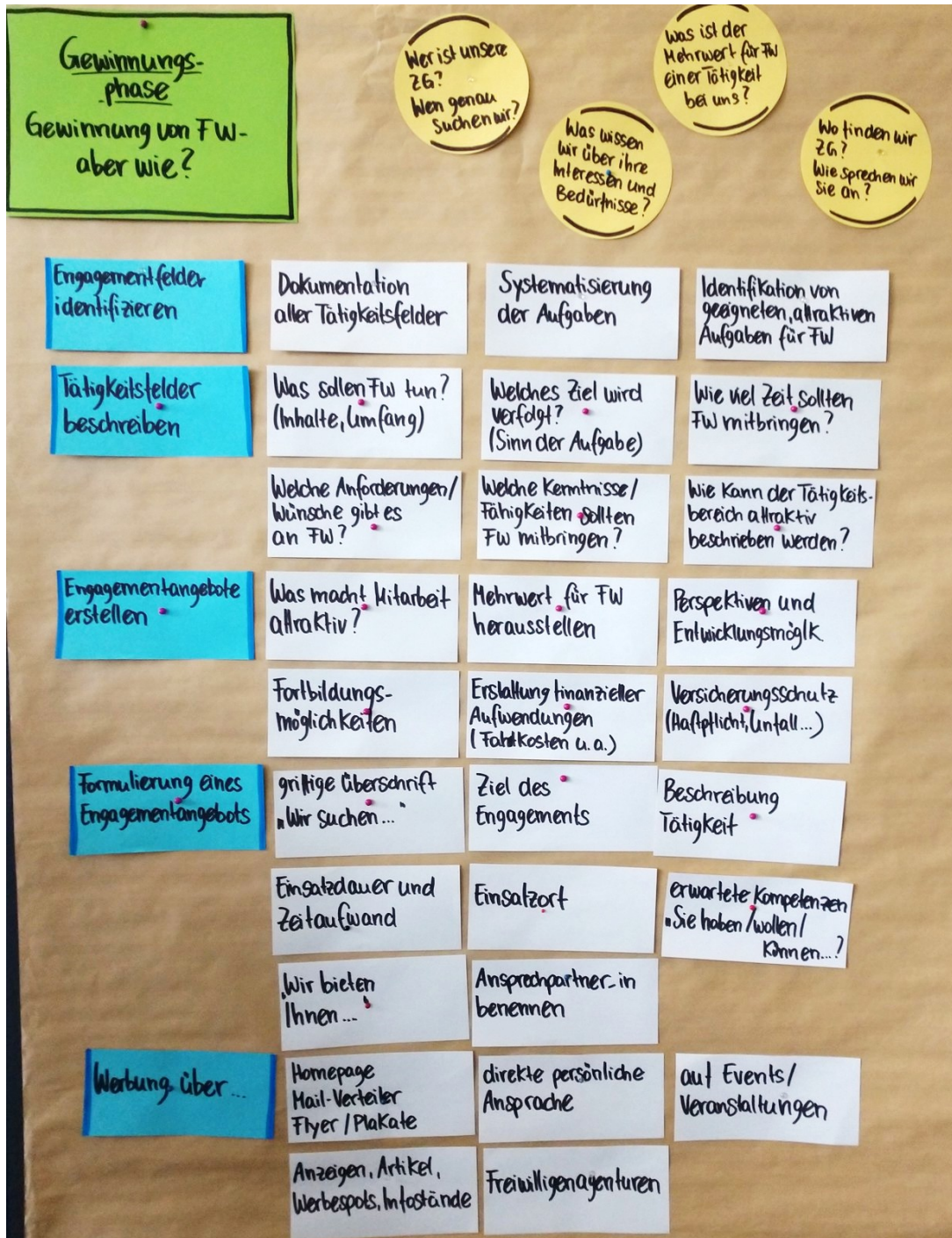
Perspektivwechsel

- Was waren meine Erwartungen als ich das erste Mal zu einem Treff o.ä. kam?
- Wieso engagiere ich mich hier?
- Was ist mein "Mehrwert"?
- Was brauche ich um mich wohl zu fühlen?
- Was motiviert mich um dauerhaft dabei zu bleiben?

Gewinnung von FW – Vorüberlegungen zur zielgerichteten Ansprache



Gewinnung von FW – Die Ansprache



Beispiel eines Engagementangebots

Auszug aus einem Engagementangebot



Wir suchen Sie für ...

Projektbezeichnung	Besuchsdienst
Projektnummer	13-06
Ort	86742 Hochaltingen/Fremdingen
Beginn Einsatz	jederzeit
Tätigkeit	Mitarbeit im Besuchsdienst des Alten- und Pflegeheimes.
Anforderungsprofil	Kontaktfreude
Zielgruppe der Freiwilligen	Menschen jeden Alters
Projektbeschreibung	Zwei Besuchsdienstgruppen besuchen regelmässig vor allem die Bewohnerinnen und Bewohner, die selten Besuch bekommen. Sie bieten überdies Ausflüge und Spazierfahrten an und organisieren die unterschiedlichsten Feiern im Jahreskreis. Ehrenamtliche Mitarbeiterinnen gehören zum unverzichtbaren Bestandteil unseres Aktivierungsprogrammes
Zeitaufwand	2 Stunden, vierzehntägig
Wir bieten	Versicherungsschutz Einführung und Begleitung der Besuchsdienstgruppe
Führerschein erforderlich, da schlechte Busverbindung	

Wir sind ...

Name der Organisation	Schloß Hochaltingen
Trainer	Dieter Har Orlan

Quelle: Caritasverbandes für die Diözese Augsburg e.V., unter: www.caritas-augsburg.de

Leitfaden für ein Erstgespräch mit Interessierten

Checkliste Erstgespräch EA



Atmosphäre prüfen

- genügend Zeit eingeplant
- alle Unterlagen parat
- Stift und Blatt für Gesprächspartner da
- ruhiger, ungestörter Raum vorhanden
- Kaffee & Kekse
- Handy/Telefon ausgeschaltet
- netten Einstieg finden

Kurze eigene Vorstellung

- Wer bin ich?
- Was sind meine Aufgaben hier?
- eventuell auch 2 Sätze zum Gebäude/zur Einrichtung
- Gesprächspartner_in stellt sich und ihr_sein Anliegen kurz vor zu

Gesprächsziel/-ablauf klären

- „Das Gespräch heute dient zunächst zum ...“
- „Wir starten zunächst mit und dann ...“
- „Damit wir nichts vergessen, schreibe ich ein paar Dinge mit...“
- „Wenn Sie Fragen zu etwas haben, dann ...“

Sie fragen die_den Interessent_in nach:

- Beweggründen für ein ehrenamtliches Engagement
- Beweggründen für ein Engagement beim Verband im Bereich ...
- Eventuell: Quelle, von der sie_er von Möglichkeiten zur ehrenamtlichen Tätigkeit erfahren hat
- Wünsche/Erwartungen oder konkrete Vorstellungen über ein Einsatzgebiet
- Erfahrungen mit ehrenamtlichen Tätigkeiten
- Interessen, Hobbies & berufliche/private Vorerfahrungen
- Vorstellung über zeitliche Einsetzbarkeit (ab wann, Wochentage, Tageszeit, Stundenanzahl, kontinuierlich oder projektbezogen)

Sie informieren die_den Interessent_in kurz über

- den KV/die Einrichtung (2 Sätze)
- den Verband im Allgemeinen (2 Sätze)

Sie informieren die_den Interessent_in ausführlich über

Z:T-Seminar „Freiwilligenmanagement“, Netzwerk für Demokratie und Courage (NDC)

Checkliste Erstgespräch EA



- Einsatzmöglichkeiten für Ehrenamtliche bei Ihnen vor Ort
- am besten mit Visualisierung, z.B. Organigramm vom KV, Flyer von einzelnen Bereichen/Gemeinschaften
- Einarbeitung/„Schnuppern“ (sollte vorher geklärt werden)
- Begleitung (sollte vorher geklärt werden)
- Feste und Ausflüge für Ehrenamtler_innen (z.B. jährliche Treffen: Sommerfeste, Weihnachtsfeiern etc.)
- Fortbildungsmöglichkeiten (zu ihren_seinen Interessen/Wünschen Passendes, nicht gleich alles)
- Ausstellung von qualifizierten Bescheinigungen (Zertifikate, EA-Karte, etc.)
- Schweigepflicht und Datenschutz (eventuell erst bei konkreter Vereinbarung)

Zu folgenden Punkten sollten Sie selbst auskunftsfähig sein, deshalb vorab im KV klären, eventuell eine A4-Seite mit allen wichtigen Infos dazu erstellen

- Versicherungsschutz
- Kostenersatzung
- (gegebenenfalls) Führungszeugnis
- Möglichkeiten des Ausstiegs (sollte als selbstverständlich kommuniziert werden und ein transparentes Verfahren geben - wie, wann, an wen wende ich mich? - vorab im KV klären)

Sie klären am Ende

- jetzt noch offene Fragen
- die Dauer der Bedenkzeit
- die nächste Kontaktaufnahme (Termin vereinbaren & wer meldet sich bei wem und wie)
- eventuell Vereinbarung eines „Schnuppertages“

Sie haben zum Mitgeben parat

- Infomaterial Verband KV/Einrichtung ...
- Ihre Kontaktdaten (Visitenkarte)
- eventuell Kontakte von anderen Ansprechpersonen

Gesprächsende gut gestalten...

Phase der Integration und Begleitung – Die erfolgreiche Zusammenarbeit mit FW gestalten

Aufgabe

3 Gruppen zu den 3 Thesen + Ableitungen

- 1) Mit welchen konkreten Maßnahmen können die formulierten Ansprüche erreicht/realisiert werden?
- 2) Worauf ist dabei zu achten?
- 3) Bitte visualisiert eure Ergebnisse fürs Plenum.

insg. 60 Min.

Integration und Begleitung -

Die erfolgreiche Zusammenarbeit mit FW gestalten

Unklare Informations- u. Kommunikationswege sowie Verantwortungsdiffusion bei Anliegen von FW behindern die erfolgreiche Zusammenarb.

Klarheit über Zuständigkeit und Abläufe im Falle verschied. Anliegen von EA

Transparenz + Klarheit über Info- u. Kommunikationswege zwischen HA und EA

Quelle:
Friedrich-Ebert-Stiftung
Akademie Management und Politik
FW-Engagement professionell gestalten (2010)

Information

Klarheit bringen

gut aufbereiten

Zielgruppe definieren

Information Filtern
Komprimieren

nicht überladen

Kommunikation

Kommunikationskanäle definieren

Zielgruppe kennen

Verbindlichkeiten schaffen

keinen ausschließen

Konsistenz

Klarheit

Kommunikationswege untereinander

Aufgaben

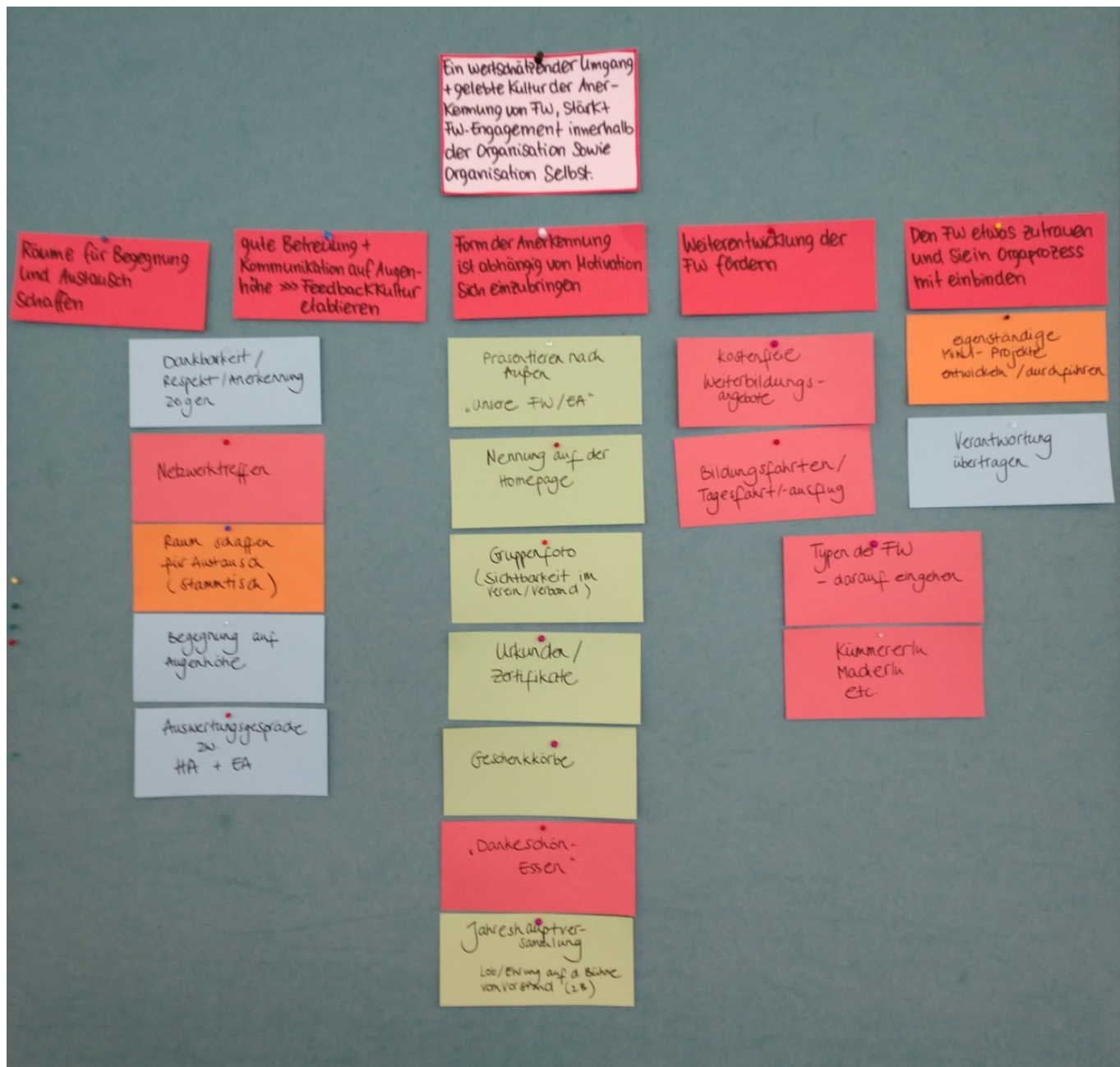
Organigramm

Geschäftsverteilungsplan

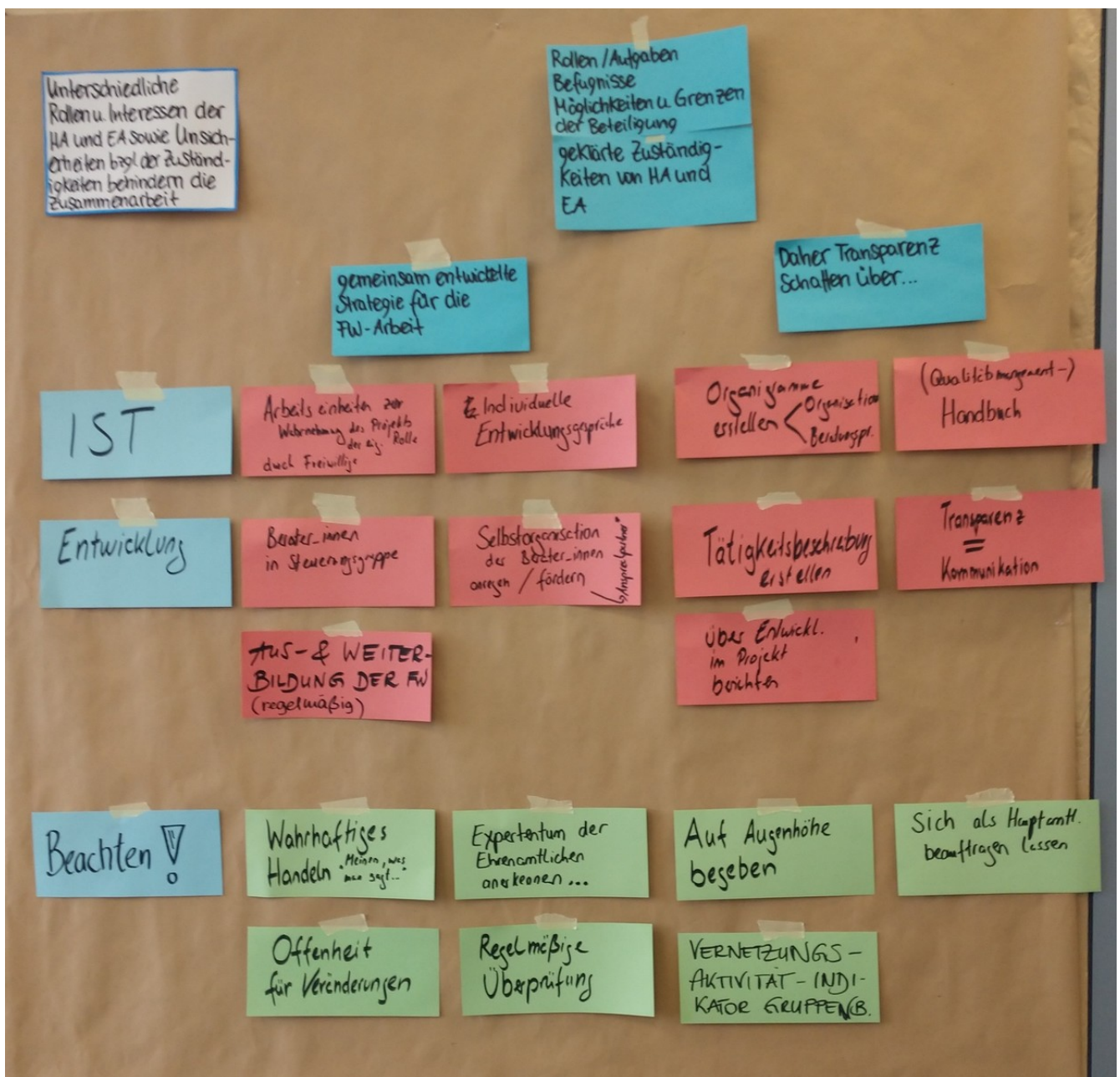
FAQ's
Zuständigen

Jourfix

Phase der Integration und Begleitung – Die erfolgreiche Zusammenarbeit mit FW gestalten



Phase der Integration und Begleitung – Die erfolgreiche Zusammenarbeit mit FW gestalten



Probleme angehen

<u>Thesen</u>	<u>Ableitungen</u>
uninteressantes Thema	Bedarf / Interesse erfragen (Beteiligung)
Bedarf verfehlt	
schlechte Kommunikation	Kommunikationswege identifizieren & festlegen
unverständliche Einladung	
schlechter Ort + Zeit	arbeiten mit denen, die da sind ♥
falsche Zielgruppe	Doodle-Umfrage (nicht einseitig von PL festgelegt)
schlechte Chemie (TN / Leitung)	1 passenden Wochentag identifizieren
faule Freiwillige	Zielgruppe identifizieren & anpassen, Veränderungen zulassen
TN ist Sinn des Treffens unklar	externe Unterstützung (Mediator:in z.B.)
TN haben schlechte Erfahrungen mit vorherigen Treffen	Anreize schaffen Wertschätzung, Lob ♥
keine Kinderbetreuung	Tagesordnung, Programm, Ziel d. Treffens / Veranstaltung definieren
	von positiven Beispielen berichten, Feedback einholen, Beteiligung bei Vorbereitung / Ideenfindung
	Kinder mitbringen, Kinderbetreuung anbieten familienfreundliche Gestaltung ♥

Keine-r kommt
zum Treffen...

Probleme angehen

<u>Thesen</u>	<u>Ableitungen</u>
• FW sind nicht mitgenommen / fühlen sich nicht angesprochen	→ Zielgruppe kennen + Kommunikation anpassen
• FW sind überfordert	→ - Kompetenzen stärken - Aufgabe anpassen (z.B. ^{zer-} aufgliedern) ♥ - Zuständigkeit ändern
• FW haben keine Zeit zur Verfügung	→ - Zeit + Selbstmanagement fördern - Entlasten
• FW sind nicht offen für Veränderung	→ - Interesse hinter Position herausfinden ♥ - Zu ihrem Glück zwingen
• FW finden Aufgaben unattraktiv	→ - Reframing - Aufgaben/Zuständigkeiten anpassen
• FW empfinden Kommunikation als schlecht	→ - Kommunikationswege/-inhalte/-form reflektieren (Ansprache z.B.) ♥
• FW mögen Projektleitung nicht ^{+ team} (persönliche Ebene)	↳ - Professionelle Ebene finden ↳ - Trennung? ↳ - Beratung in Anspruch nehmen

FW lassen sich nicht motivieren...

Probleme angehen

Thesen

- * Unwissenheit über
 - Arbeitsaufwand
 - Menge der Tätigkeitsb.
 - verfügbare Arbeitszeit
- * FW sind "Übermenschen"
- * Erschöpfung der ehrenamtlichen Ressourcen
- * Neid auf Hauptamtliche
- * Konfliktscheue
- * Hoher Arbeitsethos
- * HA sind schlecht

Ableitungen

Zu hohe Erwartung
von FW an
Projektleitung/
Mitarbeiter:in

Tätigkeitsbeschreibung
↳ Transparenz schaffen
Organigramm

Sich menschlich machen
• Stundenzahl
• eigene Ehrenämter
• persönliche Situation
⇒ Austausch / Feedback

mehr FW akquirieren, Optimierung
optionen prüfen, Aufgaben neu /
anders verteilen

Vergütungsmöglichkeit
+ Mitwirkungsmöglichkeiten
schaffen

Coaching, Supervision
(geschützte Räume schaffen)

Optimierungsoptionen im HA
prüfen

persönlicher Austausch
Kündigung