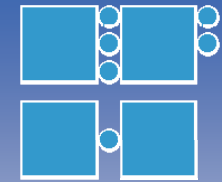
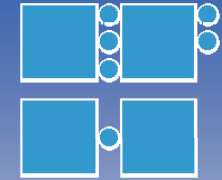


Freiwilligenmanagement: Konzepte, Ansätze und Instrumente



Evangelische Fachhochschule Darmstadt
19.09.2008 Darmstadt
Prof. Dr. Michael Vilain

Übersicht



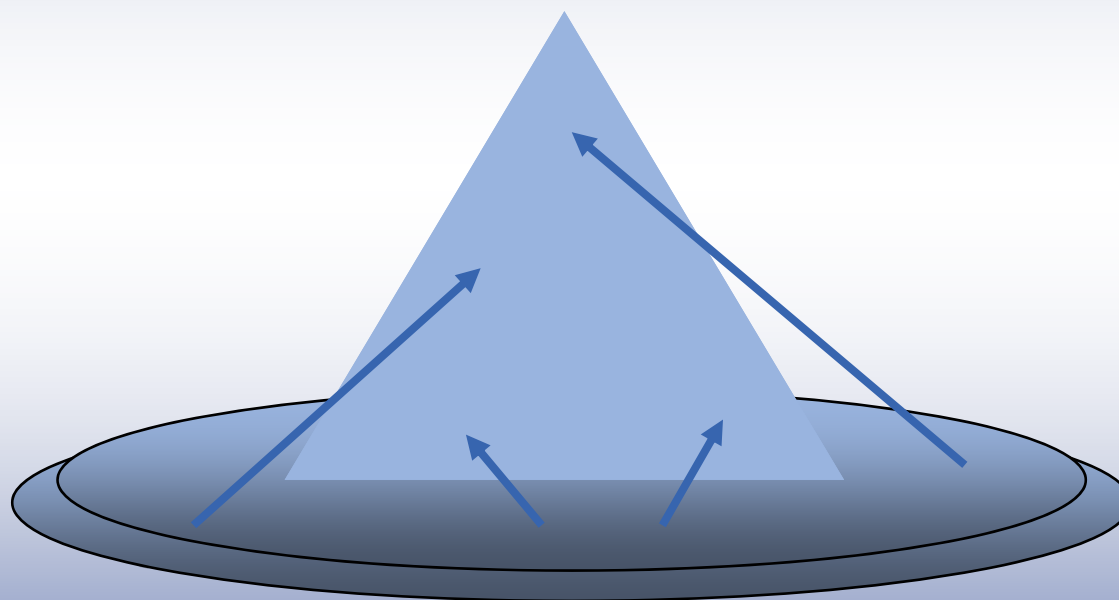
☀ **Relevanz und Einordnung**

☀ **Konzepte und Instrumente von Freiwilligenarbeit**

☀ **Integrierter Ansatz Freiwilligenmanagement**



Traditionelle Organisationen



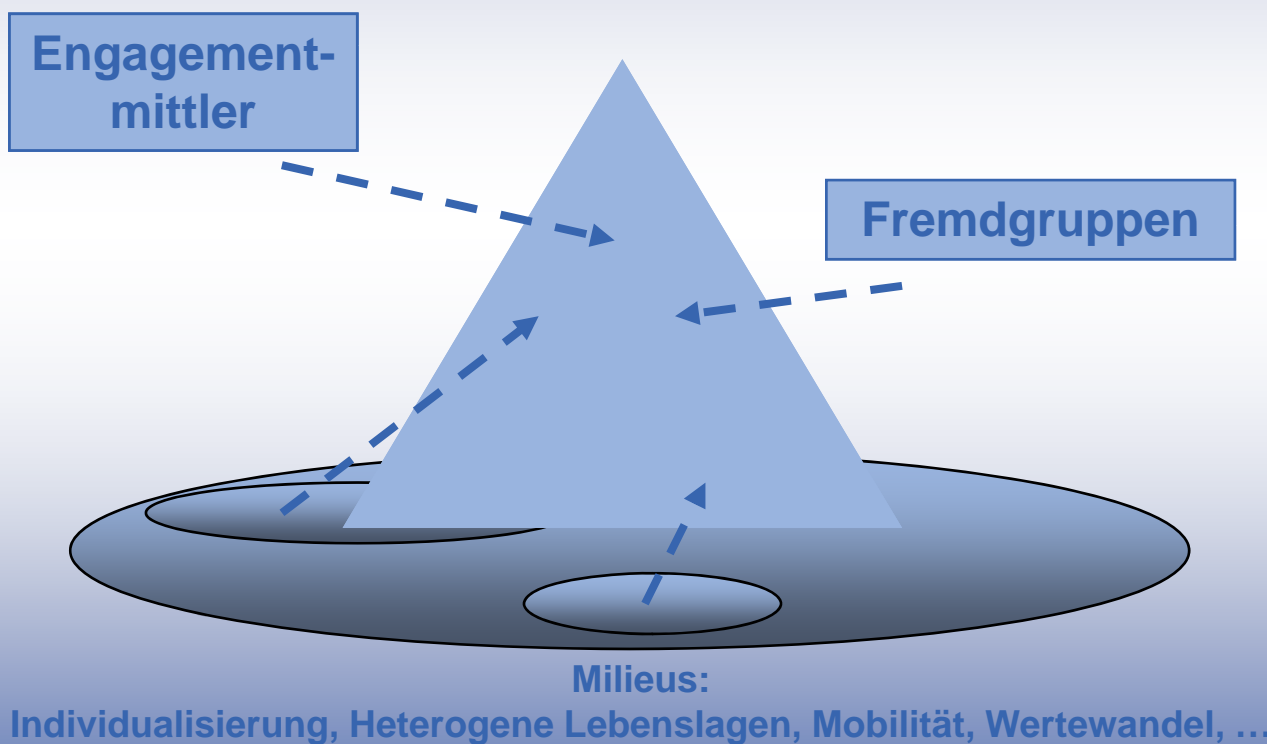
Milieus:

Arbeiter, evangelisch, katholisch, bürgerlich, liberal, alternativ, ...

(lebens-)lange Mitgliedschaft
milieukongruente Hierarchien
learning by doing/ socialisation
homogene Wertbezüge
hohe Stabilität
geringe Flexibilität
Kein formales FW
Managementsystem

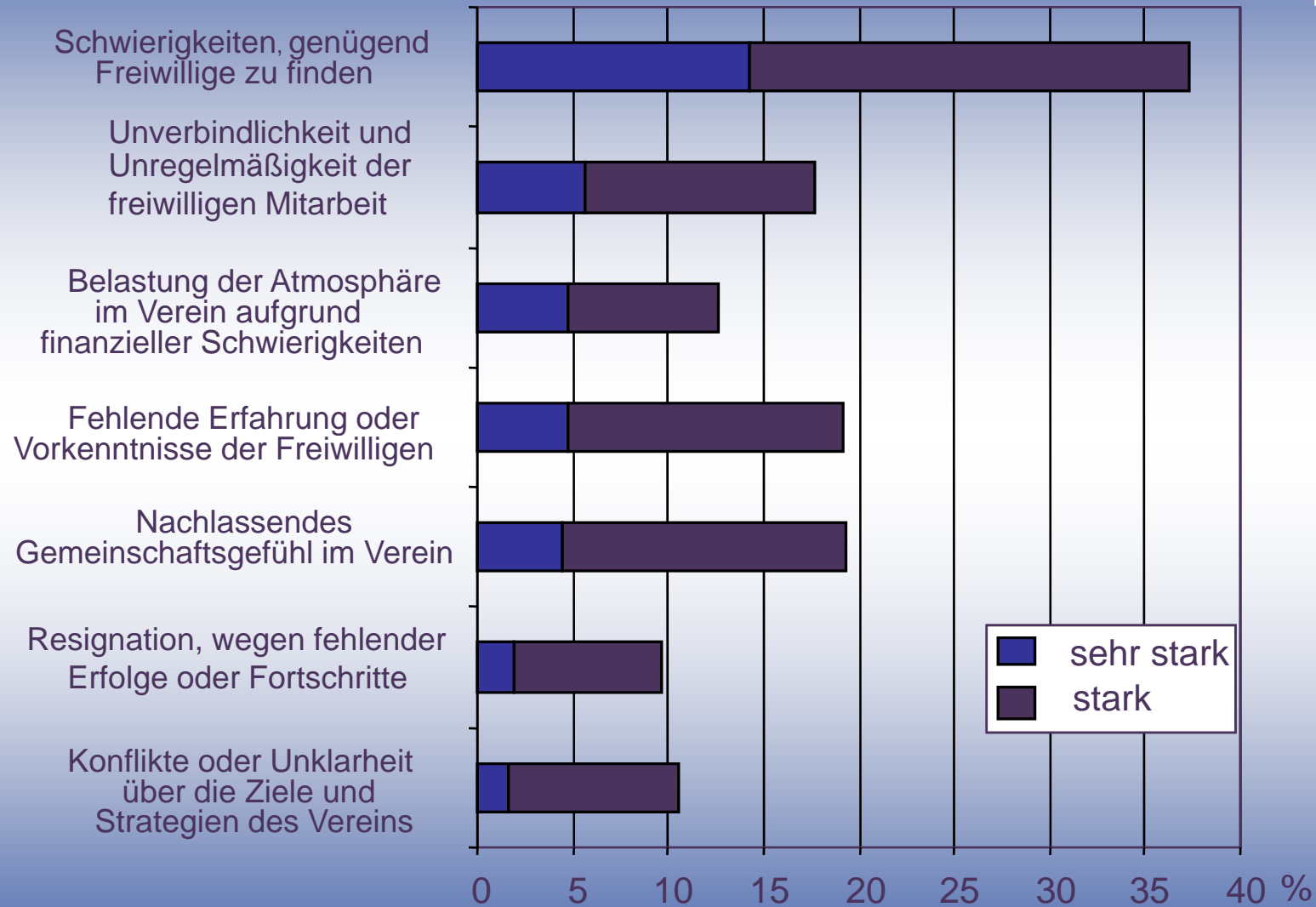
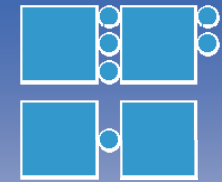


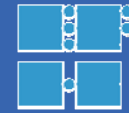
Moderne Organisationen



- flexible Mitgliedschaft
- fehlende Ehrenamts-sozialisation durch Eltern/ Milieu
- heterogene Wertbezüge
- schneller Wandel
- hohe Flexibilität
- formale Lernsysteme

Aktuelle Problemlagen in Vereinen

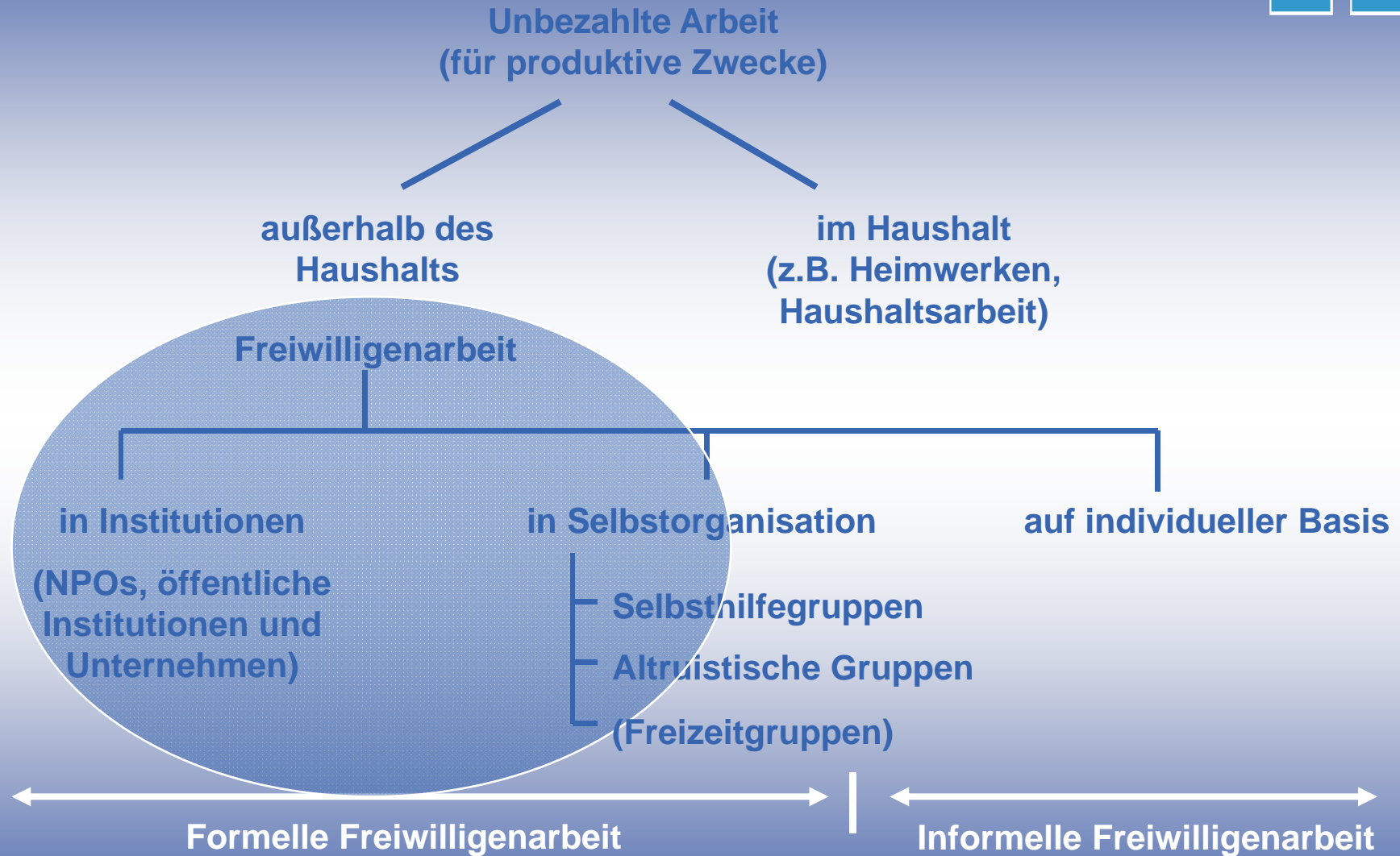
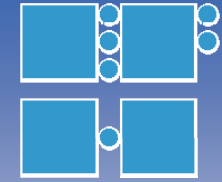




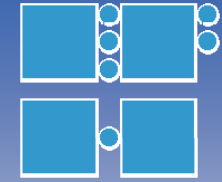
Fazit:

Viele NPOs benötigen neue (formale) Methoden und Instrumente zur Gewinnung und Bindung des freiwilligen Engagements.

Einordnung „Freiwilligenarbeit“



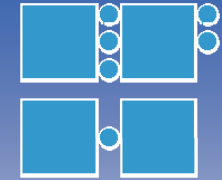
Freiwilligenmanagement ist ...



**... die systematische Planung, Organisation und
Koordination der Freiwilligenarbeit in einer Organisation**

(in Anlehnung an Biedermann, 1999)

Übersicht

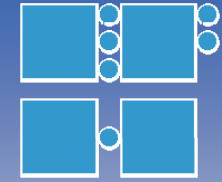


☀ Relevanz und Einordnung

☀ **Konzepte und Instrumente von Freiwilligenarbeit**

☀ **Integrierter Ansatz Freiwilligenmanagement**

Aktuelle Ansätze im Freiwilligenmanagement



A) Personenzentrierte Ansätze

Freiwilligenbeauftragter

Freiwilligenkoordinator bzw. -manager

Personenzentrierte Ansätze

Qualifikationserfordernisse Freiwilligenkoordinator



Kenntnisse in der Freiwilligenarbeit
(Geschichte, Trends, gesellschafts-
politische und gesetzliche Rahmen-
bedingungen)

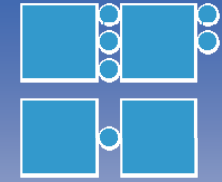
Managementkenntnisse

Projektmanagement,
Prozessinitiierung und -begleitung,
Gruppenarbeit, Auswertung und
Dokumentation, Erkennen von
Weiterbildungsbedarf und
Organisation von Weiterbildung

Einfühlungsvermögen, Teamfähigkeit,
Kommunikationsfähigkeit und
Flexibilität, Krisenmanagement,
Charisma

Zusammenarbeit und Kommunikation
mit Hauptamtlichen, Freiwilligen
Freiwilligenagenturen,
Freiwilligenakademien, Presse,
Interessenvertretern, Politik, Experten,

Aktuelle Ansätze im Freiwilligenmanagement



A) Personenzentrierte Ansätze

Freiwilligenbeauftragter

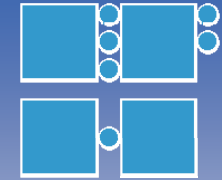
Freiwilligenkoordinator bzw. -manager

B) Managementzentrierte Ansätze

Funktionsbereichsperspektive

Prozessperspektive

Funktionsbereichsfokussierte Management-Ansätze



Betrieblicher Funktionsbereich

Beispiel

Marketing

Freiwillige im Beschaffungsmarketing
(z.B. Bruhn, 2004)

Fundraising

Einwerbung und Verwaltung von Zeitspenden
(z.B. Fabisch, 2002)

Personal

Management von unbezahlten Mitarbeitern
(z.B. Rosenkranz/ Weber, 2002 oder Grotendorst, 2007)

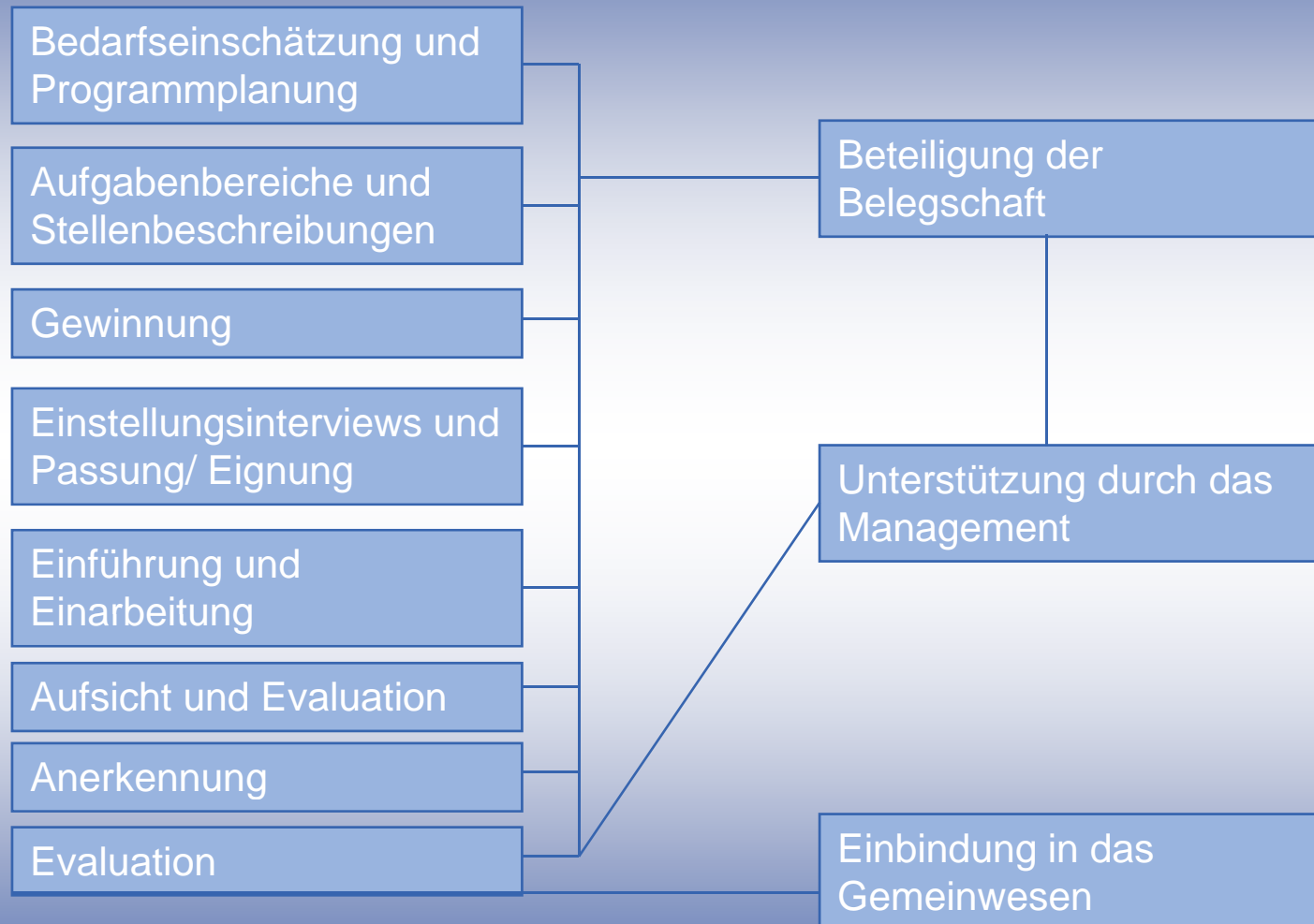
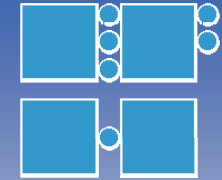
Produktion

Mitwirkung Freiwilliger bei der Dienstleistungserstellung
(z.B. Pott, 2002)

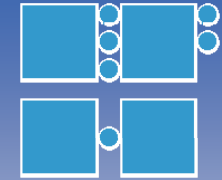
Rechnungswesen

Wert freiwilliger Arbeit, Aufwandsentschädigungen
(z.B. Steinel/Leuthold/Reiprich, 2002)

Prozessorientierte Management-Ansätze



Aktuelle Ansätze im Freiwilligenmanagement



A) Personenzentrierte Ansätze

Freiwilligenbeauftragter

Freiwilligenkoordinator bzw. -manager

B) Managementzentrierte Ansätze

Funktionsbereichsperspektive

Prozessperspektive

C) Strukturverändernde Ansätze

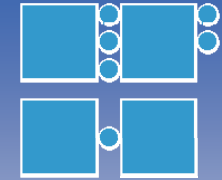
Qualitätsmanagement

Organisationsentwicklung/ Change
Management

Qualitätskriterien für Freiwilligenmanagement

Treffpunkt Hilfsbereitschaft Berlin	Benevol Schweiz	Bundesverband der AWO
Freiwilligenkoordination in Organisation (Commitment/ Zeit und Stellenbeschreibung)	Einsatzvereinbarung	Philosophie der Einrichtung auch gültig im Ehrenamt
Freiwilligenkompetenzentwicklung	Spesenregelung und Versicherung	Klare personelle Verantwortung
Probezeit/ Entscheidungsphase	Begleitung der Freiwilligen	Hauptamtliche müssen Mitstreiter sein
Auslagenersatz/ Pauschalen/ Versicherungen	Anerkennung der Freiwilligenarbeit	Klare Aufgabenbeschreibungen
Freiwilligenkarriere	Ausweis der geleisteten Arbeit	Klares Anforderungsprofil
Dankeschön-Kultur	Arbeitsbedingungen	Entscheidungs- und Handlungsspielräume
Beteiligung im Sinne von Mitsprache	Auswertung der geleisteten Arbeit	Einbeziehung in Informations- und Kommunikationssystem
Eigene Gruppe – soziale Lernprozesse		Weiterentwicklung von Ehrenamtlichen
Eigene Kultur – eigene Rechte und Pflichten		Anerkennungskultur
Dokumentation – Wissenschaft über Freiwilligenorganisation		Besondere Bedeutung des direkten Gesprächs
		Versicherungen und Aufwandsentschädigungen

Exkurs: Maßnahmen zur Gewinnung von Freiwilligen



Öffentlichkeitsarbeit

Pressearbeit

Tag der offenen Tür, Feste

Kontakt zu Meinungsführern des öffentlichen Lebens

Erstellung Hauszeitung , Schwarzes Brett etc.

Werbung

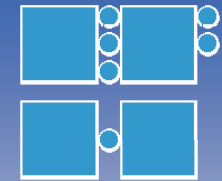
Anzeigen

Plakate

Flyer

Funk- und Fernsehwerbung

Kommunikation



Ehrenamtliche
in der Bi...

**„Unbezahlt, – aber nicht
Dresdner engagiert
für i...**

kö... b...

Technisches Hilfswerk Ortsverband Waltrop

Das THW Waltrop sucht ab sofort ehrenamtliche **Helferinnen / Helfer**

Sie suchen ein Hobby, interessieren sich für den Umgang mit moderner Technik, arbeiten gerne im Team und möchten anderen Menschen helfen? Dann sind Sie bei uns genau richtig.

Sie werden fachbezogen ausgebildet. Die Ausbildung findet in Waltrop statt. Darüber hinaus erhalten Sie, soweit es im Rahmen Ihrer Fachaufgaben erforderlich ist, an den THW-Bundesschulen sowie an sonstigen Fortbildungseinrichtungen eine Spezialausbildung.

Haben wir Sie neugierig gemacht? Dann besuchen Sie uns. Dienstabende finden jeden Donnerstag in der Zeit von 18.30 bis 21.45 Uhr in der THW Unterkunft, im Löhken 30-32, Waltrop statt.

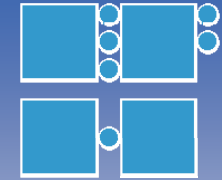
Besuchen Sie unsere Webseite oder kontaktieren einen unserer Ansprechpartner. Wir freuen uns auf Sie.

Ansprechpartner
Herr Jörg Böhm
Herr Roland Bertsch
Tel.: 02309 / 921007

<http://www.thw-waltrop.de>



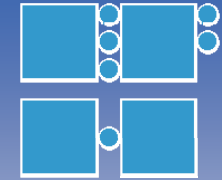
Stimmen zum Umgang mit Freiwilligen:



Freiwillige nach ihrem Eintritt in einen Verband befragt:

„Frau B... war eine gute Bekannte von mir, die sagte: „Ach, du kannst doch Schreibmaschine. Kannst du nicht kommen und mir helfen Karteikarten zu schreiben?“ Ich sagte: „Ja, kann ich machen.“ Und dann saß ich da und war am Schreiben, da kam eine Frau V aus dem Pflegedienst: „Oh, Sie können Schreibmaschine. Können Sie uns nicht bei der Blutspende helfen?“ Typisch! „Ja, kann man mal machen“. So komm ich nach Hause und erzähl das meinem Mann und mein Mann sagt: „Ja, frag mal, ob ich da nicht mitgehen kann...“ Wir gingen dann zusammen.

Exkurs: Gewinnung neuer Freiwilliger

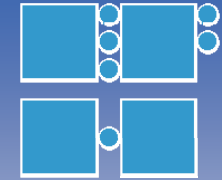


Statistik:

Anstöße durch verschiedene Personen zum freiwilligen Engagement im Sozialen Bereich

Leitende Person der Organisation	17 %
Freunde, Bekannte	17 %
Familienangehörige	6 %
Eigene Erlebnisse	23 %
Presse/ TV/ Radio	7 %
Informations- und Kontaktstellen	3 %

Stimmen zum Umgang mit Freiwilligen:



Freiwillige nach ihren Erlebnissen in einem Verband befragt:

„Auf jeden Fall hatte ich es erst ziemlich schwer mit den alten Damen. Die kannten mich schon gar nicht ... Das war ziemlich schwer erst mal durchzukommen.“

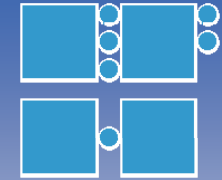
Interessierter Freiwilliger schildert Erstkontakt zu einem Wohlfahrtsverband:

„Ich war bei vier Vereinsabenden. Obwohl ich mich gleich beim ersten Mal vorgestellt hatte, gelang es mir nicht, mit irgendjemand wirklich ins Gespräch zu kommen.“

Vertreter der gleichen Organisation zu neuen Freiwilligen befragt:

„Ja, wir hatten schon mal Leute hier, aber die fanden unsere Arbeit wohl doch nicht so interessant.“

Übersicht

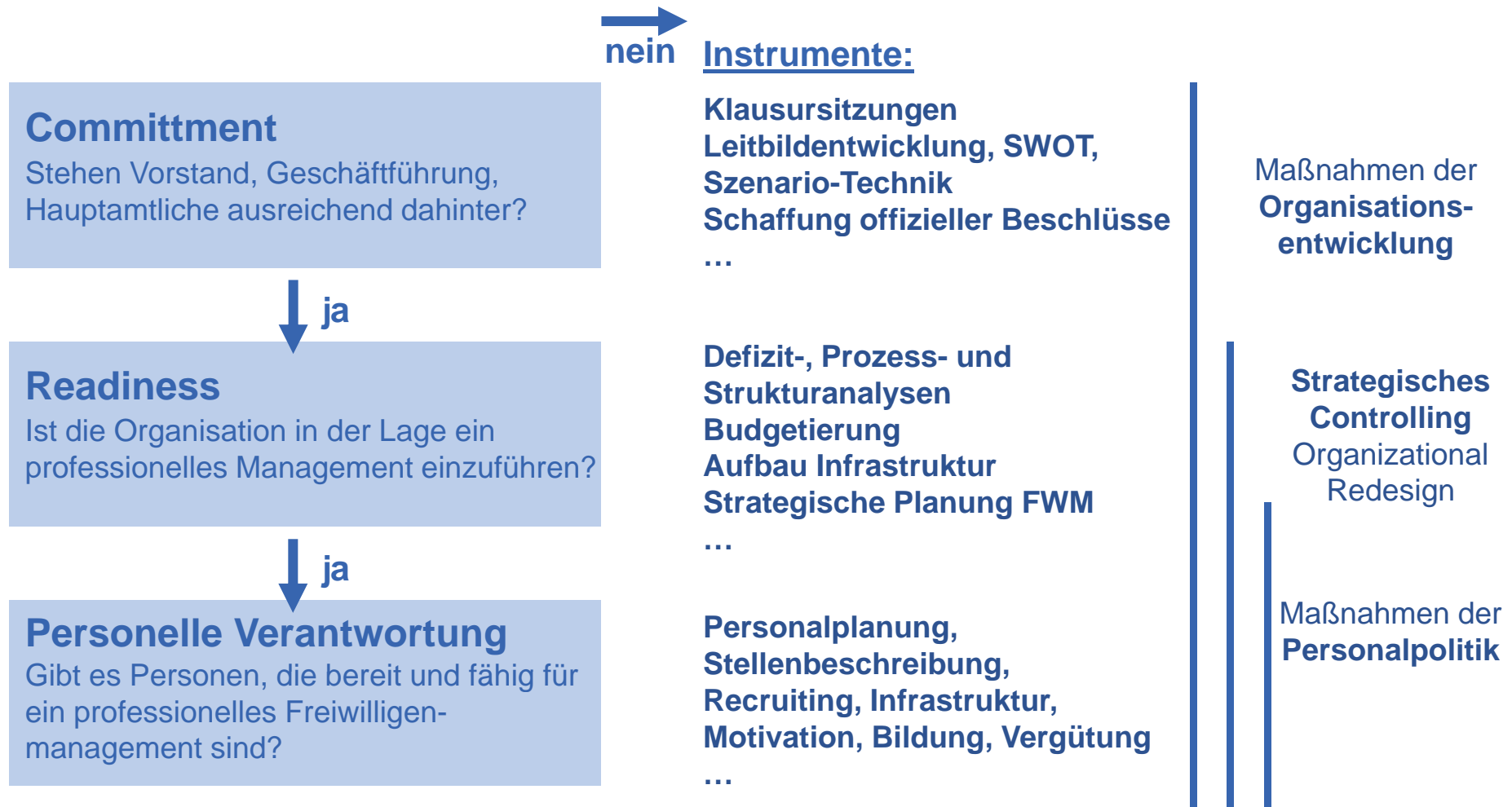
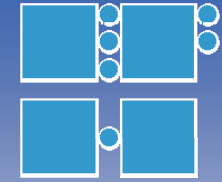


☀ Relevanz und Einordnung

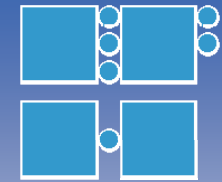
☀ Konzepte und Instrumente von Freiwilligenarbeit

☀ **Integrierter Ansatz Freiwilligenmanagement**

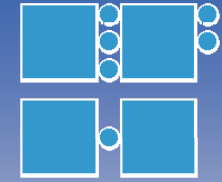
Integrierter Ansatz Freiwilligenmanagement

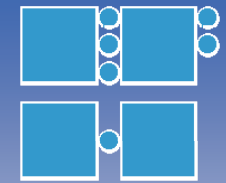


Integrierter Ansatz Freiwilligenmanagement



Herzlichen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!





www.efh-darmstadt.de unter der Rubrik Aktuell und Tagung