
Freiwilligenmanagement als Chance und Herausforderung. Perspektiven für die Engagementplanung des DRK

Prof. Dr. Doris Rosenkranz

Berlin, 19. November 2016

Wohlfahrtskongress der Deutschen Roten Kreuzes

Agenda

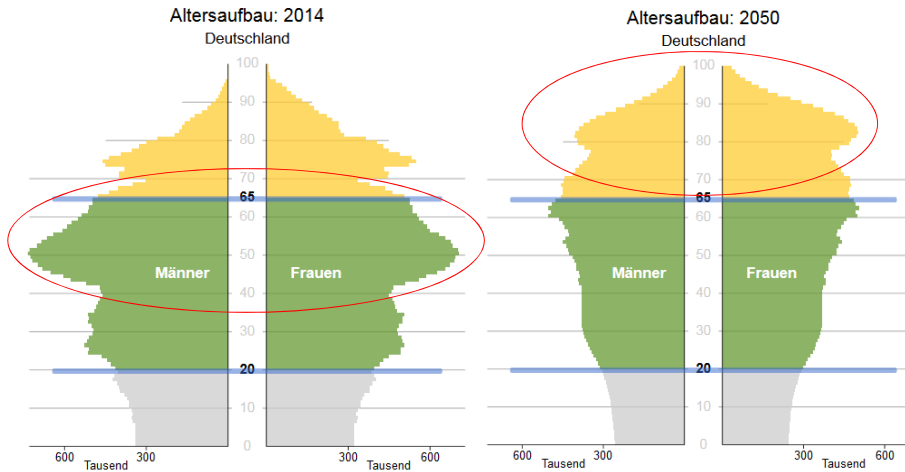
- 1 Vom Wandel ...
- 2 Basis des Freiwilligenmanagements
- 3 Instrumente des Freiwilligenmanagements
- 4 Engagementplanung als Führungsaufgabe

Veränderungen im Privaten *(Auswahl)*

- Hohe berufliche (und private) **Mobilität**
- Starke **Zeitkonkurrenz**
- Wachsende **ökonomische** Disparitäten
- **Demographische** Veränderungen
- Ethnische **Differenzierungen**
Unterschiedliche **Traditionen für Ehrenamt**

- Hohe **Erwartungen** an Kinder, auch im Ehrenamt
(„Bildungsstress“)
- **Pluralisierung** und De-Standardisierung von
Lebensläufen
- Erosion familiärer Netzwerke & steigende
Kinderlosigkeit
Wachsende Bedeutung
von **Wahl-Verwandtschaften**

Demographie wirkt als Katalysator



Engagement im Wandel

- **Interesse**, sich v.a. lokal zu engagieren („Beheimatung“, Verwurzelung, „Lokalisation“)
- **Rückgang** traditioneller Gewinnung
- Sinkende **Verbindlichkeit** des Engagements
- Zum Teil **sinkende Aktivität** Projekt & ‘Event’

- Differenzierte **Motive** und Anerkennung
..... Gutes Tun – und selbst etwas davon haben
- **Selektivität** in der Auswahl des Ehrenamts
(„*Browsing*“)
- Unterschiedliche **Attraktivität** der Verbände
- Stärkere **Konkurrenz** um Engagierte

- Tendenzen einer **Professionalisierung** ?

Was meint Ehrenamt?

- Institutionalisiertes Engagement
- Freiwillig
- Nicht auf Erwerbstätigkeit & materiellen Gewinn gerichtet
- Gemeinwohlorientiert („für andere“)

These 1: Ehrenamt braucht Haltung

Was ist das **Leitbild** – neben den **Traditionen**?

Was ist das Leitbild in **konkreter
Zusammenarbeit** mit Ehrenamtlichen?

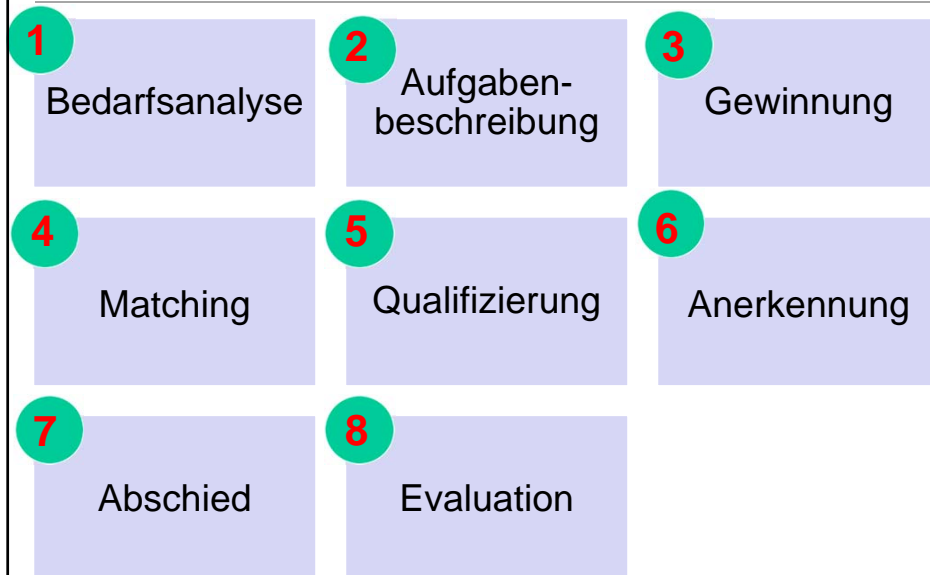
These 2: Ehrenamt ist Führungsaufgabe

Wichtig für gelingendes Freiwilliges
Engagement im Verband sind die
Hauptamtlichen

These 3: Ehrenamt braucht Ressourcen

1. Ehrenamt (war &) ist **nicht** selbstverständlich
2. Ehrenamt hat **eigene Qualität**
3. Ehrenamt ist **kein Ersatz** für Hauptamt
5. Ehrenamt ist **kein „Sparmodell“**
6. Ehrenamt braucht gute **Infrastruktur & Rahmenbedingungen**
7. Ehrenamt braucht **Geld & Zeit & Personal**

Instrumente des Freiwilligenmanagements



2 Aufgabenbeschreibung

- Aufgabenbeschreibung schafft **Transparenz**
- Erleichtert den **Einstieg** in das Ehrenamt
- **Dokumentiert** das Ehrenamt
- Grundlage für **Ansprache** neuer Ehrenamtlicher
- Basis für „**Matching**“
- Basis für Zusammenarbeit mit **Hauptamtlichen**

3 Gewinnung

Kommunikation

- Kanäle?
- Direkte Ansprache?
- Social Media?
- Service Learning?
- Freiwilligenagenturen? Messen?
- Etc.

4 Matching

- Voraussetzung für spätere Bindung
- Funktioniert „Nicht nebenbei“
- Braucht Rahmen & Ressourcen

1. Auswahl-Gespräch
2. Begleitung
3. Ggfs. auch Ablehnung
4. Ggfs. Alternativen

5 Qualifizierung

- Vor-Kenntnisse notwendig?
- Schnupperphase?
- Verbindliche Vereinbarung?
- Schulungen zu Fachlichkeit?
- Ausbildung eines „WIR-Gefühls“?
→ Rotkreuz-Info?
- Entwicklung von Corporate Identity?

5 Qualifizierung

Und das Hauptamt?

- Sind Kenntnisse für die Koordination notwendig?
- Eigensinn des Ehrenamts – eingebettet in die Struktur des DRK

6 Anerkennung

Warum so wichtig?

- Motivation
- Bindung
- Gewinnung von Freiwilligen
- Imagegewinn und Öffentlichkeitsarbeit

Passgenaue Anerkennung stärkt die Kultur des ehrenamtlichen Engagements im DRK

Anerkennungen entsprechend der Motivation

- Informell
Formell
- Materiell
Immateriell
- Individuell
Für eine Gruppe

Hauptamt - 1

- Begleitung durch hauptamtliche AnsprechpartnerInnen ist eine zentrale Form der Anerkennung
- Kreativität des Ehrenamts ermöglichen und dennoch eingebettet in die Struktur des DRK

6 Anerkennung

Hauptamt - 2

Und die Hauptamtlichen?

Die KoordinatorInnen des Engagements?

Anerkennung für Gewinnung und Halten von Ehrenamtlichen?

7 Abschied

- Gestaltung des Abschieds als Aufgabe des Freiwilligenmanagements
- Gründe?
- Formen
Einvernehmlich – konfliktär – etc.

8 Evaluation

- **Stand der Dinge**
Situationsanalyse der Zahl der aktuellen Ehrenamtlichen, ihrer sozio-demographischer Variablen, Engagement-Bereiche im Verband
- **Begleitung & Feedback**
Kontinuierliche / regelmäßige Analysen zu Zufriedenheit von Haupt- und Ehrenamt
- **Organisationentwicklung & Personalentwicklung**

- 1 **DRK – Neutral und Vielfältig**
 - Einmalige Ausgangslage mehrere Motivlagen abzudecken.
 - Varianz der Zielgruppen
- 2 **Wohlfahrt: Ehrenamt hat spezifische Charakteristika**
 - Fachlichkeit
 - Verbindlichkeit
 - Orientierung –Verband und/oder Projekt
(„ ich bin hier beim Roten Kreuz?“)
 - Angebunden an Hauptamtliche vs. Eigensinn & Kreativität des Engagements
 - Biographische Dauer des Engagements

3 Strukturen & Ressourcen & Kompetenzen

4 Evaluation

- Zahl und Struktur der Ehrenamtlichen
- Bereiche des Engagements
- Wertschöpfung & Synergien im Verband

5 Diffusion zwischen den Gemeinschaften Status-Konsistenz?

6 Der Name – mehr als Stilistik

7 Anerkennung & Identität

Vielen Dank !

Kontakt

Prof. Dr. Doris Rosenkranz
Technische Hochschule Nürnberg

doris.rosenkranz@th-nuernberg.de