

Der Aufbaukurs Strategisches Freiwilligenmanagement wird standardmäßig oder nach den Bedürfnissen der Organisation maßgeschneidert durchgeführt (z.B. mit Entwicklung und Umsetzung eines Projektes mit Ehrenamtlichen).

Sie arbeiten mit Freiwilligen und haben dabei eine gute Praxis entwickelt. Jetzt ist es Ihre Aufgabe, die Freiwilligenarbeit in Ihrer Organisation fest zu verankern und eine nachhaltige Freiwilligenkultur zu entwickeln. Im Aufbaukurs Freiwilligen-Management werden praktisches Managementwissen und vertiefende Themen zur strategischen, längerfristigen und nachhaltigen Förderung der Freiwilligenarbeit vermittelt.

Der Ausbildungslehrgang bietet zudem eine Chance für alle, die sich mit neuer Perspektive in einem aktuell neu entstehenden Berufsfeld weiter qualifizieren wollen.

**Zeitumfang:**

54 Zeitstunden verteilt auf 3 Module á 3 Tage

**Ausbildungsdauer:**

3 Module verteilt auf 5-8 Monate

**Dozentenqualifikation:**

mehnjährige Qualifizierung zum/r BeraterIn/TrainerIn oder eine vergleichbare Qualifizierung mit Zertifikat; eigene Erfahrung als Ehrenamtlicher; Konzept Strategisches Freiwilligenmanagement mitentwickelt oder Aufbaukurs durchlaufen

**Teamteaching:**

2 DozentInnen (Programmleitung und ein/e Fachexperte/in)

**Teilnahmevoraussetzung:**

Voraussetzung ist die Teilnahme an einem Basiskurs Freiwilligenkoordination mit 18 Zeitstunden **oder** mehrjährige praktische Erfahrung im Bereich Freiwilligen-Koordination (Absprache mit der Programmleitung notwendig)

**Abschlussvoraussetzung** (zur Erlangung des Zertifikats):

1. Verfassen und Vorstellen einer Abschlussarbeit am letzten Tag der Weiterbildung.
2. Die Teilnahme an allen Thementagen

**Abschluss:**

**Freiwilligenmanager/in**

**Inhalte:**

- **Einführung in das Strategische Freiwilligen-Management**

Nach der Einführung in die Koordination von Freiwilligen im Basiskurs wird im Aufbaukurs die Einführung und Verbesserung der Freiwilligenarbeit in der Organisation im Mittelpunkt stellen. Der/die FreiwilligenmanagerIn ist hier treibende Kraft und (Mit-)GestalterIn der notwendigen strukturellen, kulturellen und personellen Anpassungen. Dies erfordert strategisches Denken und Handeln zum Nutzen der Organisation und der Freiwilligen.

- **Kooperation von Haupt- und Ehrenamtlichen (Konfliktmanagement)**

Mit Freiwilligen zusammen zu arbeiten heißt auch Führen und Anleiten von Freiwilligen. Wie aber funktioniert Führung, wenn Freiwillige weder in vertragliche oder hierarchische Strukturen eingebunden sind?

Wir richten unseren Blick aber auch auf die Konfliktsituationen, die es in der Zusammenarbeit von Haupt- und Ehrenamtlichen geben kann. Mit Methoden aus der Mediation wollen wir den guten Umgang mit diesen Situationen probieren und überlegen, wer im Konfliktfall am besten in die Rolle des Vermittlers gehen sollte.

- **Partizipation für Freiwillige ermöglichen**

Freiwillige bringen hohe Motivation mit, sie wollen sich engagieren und mitmachen. Doch nicht alle wollen auch mitbestimmen. Leider ist auch oft unklar, wo und auf welche Weise Freiwillige in ihrer Arbeit oder in ihrer Freiwilligenorganisation mitbestimmen können.

- **Projekte entwickeln und steuern**

Wie entwickelt und organisiert man ein erfolgreiches Projekt mit Freiwilligen? In einem Planspiel werden wir eine Projektidee und ein Konzept dafür entwickeln. Was ist aber zu tun, wenn etwas im Projekt oder im Team schief läuft und nach welcher Methodik plant man ein Projekt? Neben diesen Fragen werden wir uns auch die Anwendung einer (kostenfreien) Projektplanungs-Software anschauen.

- **Personalentwicklung für Freiwillige**

Freiwillige bringen vielfältige Talente für ihre Tätigkeit mit und sie brauchen Unterstützung, diese sinnvoll einzusetzen und zu entwickeln. Bewährte Instrumente der Personalentwicklung können unter anderem Vorzeichen auch mit Freiwilligen genutzt werden.

- **Organisationsentwicklung**

Eine Organisation muss sich zwangsläufig durch den Einsatz von Freiwilligen und die Einführung von Freiwilligen-Management verändern. Die **Anerkennungskultur**, die Strukturen und die Grundhaltung der Hauptamtlichen müssen sich auf die neuen Bedingungen und die Erwartungen der Freiwilligen einstellen. Freiwilligen-ManagerInnen sollten diese Veränderungen initiieren, begleiten und steuern. Neben den Grundlagen der Organisationsentwicklung (Change Management) werden wir uns die tatsächlichen Situationen in den Organisationen anschauen, die bei der Einführung von Freiwilligenarbeit auftreten können.

- **Qualitätsmanagement in der Freiwilligenarbeit**

Ob eine Organisation für Freiwillige attraktiv ist, hängt nicht zuletzt von der Qualität des Freiwilligen-Managements ab. Freiwilligen spüren, ob eine Organisation und deren MitarbeiterInnen qualitativ arbeiten wollen oder nicht. Was heißt aber Qualität im Zusammenhang mit der Freiwilligenarbeit und wie funktioniert eine kontinuierliche Verbesserung des eigenen routinierten Tuns? An diesem Tag werden neben konkreten Qualitätskriterien für die Arbeit mit Freiwilligen auch Instrumente zur Messung der eigenen Qualität und des Reifegrades des Freiwilligen-Managements vorgestellt.

- **Freiwilligen – ManagerIn: das Berufsbild**

Mit dem neuen Berufsbild Freiwilligen-ManagerIn sind vielfältige Erwartungen verknüpft. Der/die Freiwilligen-ManagerIn ist nicht nur Expertin in der Unterstützung von Freiwilligen, sondern nimmt intern und extern eine Mittlerfunktion zwischen verschiedenen Interessensgruppen wahr. Um den Erwartungen gerecht werden zu können, muss die Organisation zeitliche und finanzielle Ressourcen zur Verfügung stellen.

- **Kolloquium für Absolvent/innen der Qualifizierung**

Im Kolloquium präsentieren die TeilnehmerInnen ihre Konzeptarbeit. Diese werden in der Gruppe und vom Referententeam reflektiert und mit intensivem Feedback besprochen.

Die Leitziele und Kerninhalte des Aufbaukurses Freiwilligenmanagement sind gemeinsam mit der Akademie für Ehrenamtlichkeit Deutschland (AfED) und der Beratergruppe ehrenamt abgestimmt und werden laufend an aktuelle Entwicklungen angepasst.