

Der Aufbaukurs Strategisches Freiwilligenmanagement wird standardmäßig oder nach den Bedürfnissen der Organisation maßgeschneidert durchgeführt (z.B. mit Entwicklung und Umsetzung eines Projektes mit Ehrenamtlichen). Dort werden die Module häufig als Aufbaumodule bezeichnet. (Die Begriffe Freiwilligenmanagement, Engagementförderung bzw. Ehrenamtskoordination richten sich nach dem Bedarf und den Begrifflichkeiten der Organisationen).

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 (oder abhängig vom Bedarf des Veranstalters auch 2tägige Module)

**Ausbildungsdauer:**

3 Module verteilt auf 5-12 Monate

**Dozentenqualifikation:**

mehnjährige Qualifizierung zum/r BeraterIn/TrainerIn oder eine vergleichbare Qualifizierung mit Zertifikat; eigene Erfahrung als Ehrenamtliche/r; 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 gestellt. 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.

- **Führen und (Beg)- Leiten von Freiwilligen**

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? Hier werden konkrete Führungssituationen und passende Führungsstile unter die Lupe genommen sowie das eigene Führungsverhalten reflektiert.

- **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. Dies und gute Methoden zur Partizipation werden an diesem Tag erlebt und reflektiert.

- **Kooperation von Haupt- und Ehrenamtlichen (Konflikte erkennen und moderieren)**

Wir richten unseren Blick auf die Konfliktsituationen, die es in der Zusammenarbeit von Haupt- und Ehrenamtlichen geben kann. Mit Methoden aus der Konfliktmoderation wollen wir den guten Umgang mit diesen Situationen probieren und überlegen, welche Interventionen im Konfliktfall dem/r Freiwilligenmanager/in zur Verfügung stehen. Auch wird an diesem Tag das Thema Verabschiedungskultur und seine konkreten Fälle durchgespielt.

- **Projekte entwickeln und steuern**

Wie entwickelt und organisiert man ein erfolgreiches Projekt mit Freiwilligen? In einer Projekt-Werkstatt werden wir innovative Projektideen entwickeln und bewerten. Daneben befassen wir uns fundiert mit dem Handwerkszeug für die Arbeit in und mit Projekten. Neben der Vorstellung einer kostenfreien Software zur Projektplanungs-Software werden die Teilnehmenden auch eine Methodik zur Projektplanung kennen lernen. Wir nutzen auch die Zeit für den Blick in die eigene Praxis und beraten ein Projekt eines/r Teilnehmenden.

- **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. Wir wenden uns auch den Möglichkeiten für eine persönliche Entwicklung von Freiwilligen zu.

- **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. Nicht zuletzt geht es hier um den Umgang mit Widerstand. Zudem lernen die Teilnehmenden ganz praktische Instrumente und Methoden der Organisationsentwicklung kennen.

- **Qualitätsmanagement in der Freiwilligenarbeit**

Ob eine Organisation für Freiwillige attraktiv ist, hängt nicht zuletzt von der Qualität des Freiwilligen-Managements ab. 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 Freiwilligenkoordination auch Instrumente zur Messung der eigenen Qualität und des Reifegrades des Freiwilligen-Managements vorgestellt und weiterentwickelt. Zudem entwickeln wir konkrete qualitätsfördernde Elemente für die eigene Praxis.

- **Freiwilligen – ManagerIn: Rolle und 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. Wir blicken auf die aktuellen Entwicklungen dieses neuen Aufgabengebiets und versuchen, das eigene Profil zu schärfen.

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

Im Kolloquium präsentieren die TeilnehmerInnen ihre Abschluss- bzw. Projektarbeit. Diese werden in der Gruppe und vom Referententeam reflektiert und ein intensives wertschätzendes Feedback gegeben.

*Die Inhalte und Lernziele werden innerhalb der Beratergruppe ehrenamt vom Ausbildungsteam intensiv besprochen, regelmäßig überarbeitet und erneuert sowie methodisch weiter entwickelt.*

**Dozentenqualifikation und Selbstverständnis:** mehrjährige Qualifizierung zum/r BeraterIn/TrainerIn (2jährige Organisationsberaterausbildung im Gestaltansatz, 3jährige Gestaltpädagogikausbildung, TZI Ausbildung bzw. Systemische Ausbildung); eigene Erfahrung als Ehrenamtliche/r; besondere Kenntnisse und berufliche Erfahrungen zu den verschiedenen Themen der Ausbildung.

Unser Selbstverständnis ist, sehr viel mit den Praxisthemen der Teilnehmenden zu arbeiten und diese mit der gesamten Gruppe weiterzuentwickeln. Konkret zeigt sich das darin, dass wir in jedem Modul für jede/n Teilnehmer/in ein Beratungsthema abhängig vom Inhalt thematisieren. Auch sind alle unsere Inhalte mit Übungen untermauert, die aus der Praxis kommen bzw. in die Praxis transferiert werden. Dabei haben wir zu den Inhalten jedoch auch theoretische Inputs, die jeweils maximal 30 Minuten dauern. Wir haben den Anspruch, für jede/n Teilnehmende/n die Inhalte in seine konkrete Praxis bzw. seine Organisation zu „übersetzen“. Deshalb ist es notwendig, dass nicht mehr als 16 Teilnehmende im Kurs sind. Auch arbeiten wir mit vielen aktivierenden Methoden und den Erfahrungen der Teilnehmenden. Unsere Arbeitsmaterialien und Vorträge sind alle auf einer digitalen Cloud abgelegt und werden je nach Bedarf der Teilnehmenden ergänzt.