

beratergruppe ehrenamt Newsletter

Berlin, Januar 2015

Der halbjährliche Newsletter der

### beratergruppe ehrenamt - Kompetenznetz Freiwilligenmanagement

### +++Inhalt

- 1) Neue Termine für Basiskurse und Aufbaukurs Freiwilligenmanagement
- 2) Fachdiskurs: unterschiedliche Freiwilligenkulturen in Organisationen
- 3) Interessante Neuerscheinungen und Links
- 4) Newsletter abbestellen/weiterleiten

# 1) Termine für offene Seminarangebote zum Thema Freiwilligenmanagement

nach oben 🖈

# Basiskurse "Freiwilligenkoordination" (3 Tage):

München 21.-23. April 2015

Veranstalter: Bildungszentrum Burg Schwaneck Pullach (b. München)

Die Ausschreibung und die Kontaktdaten für die Anmeldung finden Sie hier

München 13.-15. Oktober 2015

Veranstalter: Institut für Fort- und Weiterbildung der Kath.

Stiftungsfachhochschule München

Die Ausschreibung und die Kontaktdaten für die Anmeldung finden Sie hier

#### Aufbaukurs "Strategisches Freiwilligenmanagement" (3 Module á 3 Tage):

München 1. Modul: 24. – 26. November 2015

11. Jahr! 2. Modul: 01. – 03. Februar 2016

3. Modul: 07. - 09. Juni 2016

Veranstalter: Der Aufbaukurs ist eine Kooperation des

Naturerlebniszentrums Burg Schwaneck, der beratergruppe ehrenamt und

dem Evangelischen Bildungswerk München.

Nähere Informationen zum Kurs finden Sie im Bildungsprogramm (Seite 56)

oder melden Sie sich direkt beim Veranstalter unter:

bildungszentrum@burgschwaneck.de

Nähere Informationen zu allen aktuellen Kursangeboten der beratergruppe ehrenamt finden Sie unter <a href="https://www.beratergruppe-ehrenamt.de/Termine">www.beratergruppe-ehrenamt.de/Termine</a>

## 2) Fachdiskurs: unterschiedliche Freiwilligenkulturen in Organisationen

### nach oben 🖈

Freiwilligenmanagement ist in vielen Organisationen als Managementansatz zur Weiterentwicklung der Freiwilligenarbeit schon angekommen. Dabei kann Freiwilligenmanagement in verschiedene Richtungen wirken. In Richtung Öffentlichkeitsarbeit und Image haben z.B. viele Organisationen neue Werbewege zur Gewinnung und Information über ihre Engagementmöglichkeiten entwickelt. Einige nutzen die Freiwilligenmanagementansätze dazu, um durch attraktive Projekte und Engagementangebote bzw. durch die verbesserte Angebotsqualität bestehender Engagementfelder unterschiedliche Zielgruppen von Interessierten zu gewinnen und zu halten. In einigen Organisationen wurden Abläufe und Standards entwickelt, um z.B. ein klares, strukturiertes und organisiertes System des "neuen" Umgangs mit Freiwilligen zu verankern. Viele haben zusätzlich neue Rollen und Verantwortlichkeiten geschaffen und z.B. FreiwilligenkoordinatorInnen bzw. FreiwilligenmanagerInnen etabliert. Um jedoch eine langfristige und nachhaltige Veränderung hin zu einer engagementfreundlichen Freiwilligenorganisation zu erzielen, muss die Haltung, Kultur und Zusammenarbeit innerhalb der Organisation weiterentwickelt werden. Dies ist der wohl schwierigste Teil, den Organisationen und Vereine leisten müssten, wenn sie sich auf den Weg machen, eine für viele Menschen attraktive Freiwilligenorganisation zu werden.

Durch die Kenntnis vieler unterschiedlicher Organisationen haben wir, die beratergruppe ehrenamt, verschiedene Modelle entdeckt, die die Haltung und Zusammenarbeit von Hauptamtlichen und Freiwilligen bzw. Ehrenamtlichen beschreiben und damit die Freiwilligenkultur maßgeblich prägen.

#### **Das Ressourcen-Modell**

• Die Organisation braucht (viele) Freiwillige bzw. Ehrenamtliche, um überhaupt funktionieren und existieren zu können. Man steckt viel Energie in die Öffentlichkeitsarbeit und man nutzt die Marke und den sinnvollen Auftrag für die Gewinnung von Engagierten.

**Leitsatz:** Jede/r einzelne Engagierte ist wichtig, weil er/sie der höheren Sache dient. Je mehr Menschen wir gewinnen, desto leistungsstärker sind wir. Wir sind aber keine Durchgangsstation, sondern brauchen verlässliche Einsatzkräfte.

### Das Mitarbeiter-Modell

Die Organisation sieht die Freiwilligen bzw. Ehrenamtlichen als gleichwertige
MitarbeiterInnen, mit denen man partnerschaftlich ein gemeinsames Ziel erreichen will. Man
arbeitet professionell und auf Augenhöhe zusammen. Je stärker Freiwillige bzw.
Ehrenamtliche ihre Kompetenzen einbringen, desto besser ist das für unsere Kunden und für

**Leitsatz:** Wir nehmen unsere Freiwilligen bzw. Ehrenamtlichen ernst und fördern sie, wir erwarten andererseits Motivation, Verlässlichkeit, Ergebnisqualität und eine Akzeptanz bestehender Strukturen.

#### **Das Familien-Modell**

• Eine gute Beziehung mit den Freiwilligen bzw. Ehrenamtlichen ist wichtiger als viele Regelungen und Verfahren. Man strebt nach Harmonie und bei Problemen spricht man (nicht) miteinander. Die Engagierten werden in diesem Modell aber gerne mal wie "Kinder" behandelt, die natürlich nicht so viel bestimmen dürfen wie die "Eltern".

**Leitsatz:** Wir sind eine Familie in der möglichst alle mithelfen. Wie in jeder Familie, gibt es aber auch eine ganz natürliche "Rangordnung".

#### **Das Partner-Modell**

 Man ermutigt und ermöglicht Freiwilligen bzw. Ehrenamtlichen die Organisation aktiv und gleichwertig mitzugestalten. Die Strukturen und Kultur der Organisation erlauben es, dass sie eigene Ideen und Projekte entwickeln und umsetzen können. Die Organisation fördert unternehmerisches und verantwortliches Handeln und sieht sie als mitverantwortliche Partner.

**Leitsatz:** Freiwillige bzw. Ehrenamtliche können sich einbringen und Verantwortung übernehmen. Unterschiede zwischen Haupt- und Ehrenamtlichen bzw. Freiwilligen sind wenig spürbar.

### **Das Gast-Modell**

 Die Organisation verfolgt das Ideal, für jeden Freiwilligen bzw. Ehrenamtlichen ein Engagementangebot mit der größtmöglichen Passung anbieten zu können. Der gesamte Zugangs- und Vermittlungsprozess wurde dazu optimiert und professionalisiert.

**Leitsatz:** Freiwillige bzw. Ehrenamtliche sollen sich in ihrem Engagement wohl fühlen. Wir bieten attraktive Engagementangebote und schaffen gute Rahmenbedingungen und ein angenehmes Umfeld.

#### **Das Kunden-Modell**

Hauptamtliche verstehen sich als Dienstleister und Berater für die Freiwilligen bzw.
 Ehrenamtlichen (Vorstände). Es gibt keine Weisungsbefugnis, da Haupt- und Ehrenamtliche innerhalb einer Organisation in (rechtlich) unabhängigen (föderalen) Einheiten aktiv sind.

**Leitsatz:** Wir bieten Freiwilligen bzw. Ehrenamtlichen unsere Unterstützung an und hoffen, dass diese die Angebote annehmen. Wir versuchen eine gute Beziehung und Bindung mit ihnen aufzubauen.

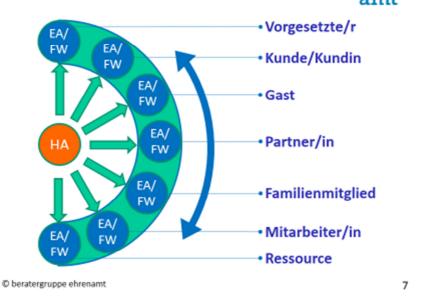
### **Das Vorgesetzten-Modell**

 Die Organisation kommt historisch aus dem Ehrenamt. Ehrenamtliche sind laut Satzung die Vorgesetzten der Hauptamtlichen. Sie legen als gewählte Vorstände die Strategie und Ziele der Organisation fest. Die Hauptamtlichen sind für die Umsetzung der Ziele verantwortlich.

**Leitsatz:** Da Menge und Komplexität von Aufgaben die Möglichkeiten von Ehrenamtlichen übersteigt, leistet sich die Organisation bezahlte Mitarbeitende.

Häufig sind in den verschiedenen Abteilungen bzw. Gliederungen von Organisationen auch mehrere "Haltungs"-Modelle parallel zu finden.

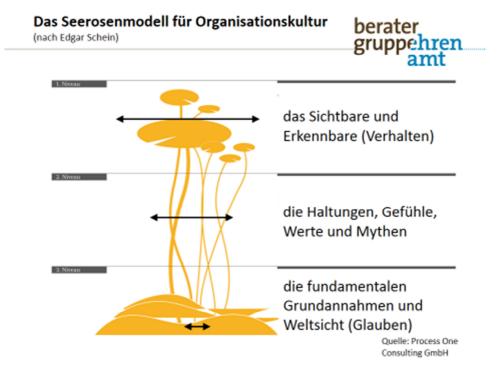
Diese Modelle beschreiben also auch die unterschiedlichen Rollen, die Freiwilligen bzw. Ehrenamtlichen in den Organisationen zugeschrieben werden und die zum Teil alle vorhanden sind und u.U. von den Engagierten anders interpretiert werden als von den Hauptamtlichen, hier also verschiedene Erwartungen vorhanden sind. Dies kann z.B. zu Irritationen führen, wenn sich eine Freiwillige bzw. Ehrenamtliche als Partnerin sieht, die Organisation sie aber als Ressource behandelt.



Wie lassen sich denn nun Freiwilligenkulturen gestalten und Haltungen verändern? Hier kann über das Vorbild der Leitung, dem Rollenverständnis und der Wertschätzungskultur, der Machtverteilung und dem Zusammenspiel, der Informationspolitik und dem Kommunikationsstil, der Leistungserwartung und Fehlerkultur, dem Umgang mit Vielfalt und Anderssein, bis zur Qualität der "Hardware" (Ausstattung, Räume, etc.) nachgedacht und dies verändert werden.

Veränderung geht dabei langsam und wie B. Schmid (ISB Wiesloch) richtigerweise sagt: "Es muss eine kritische Masse positiver Beispiele erzeugt werden, bis eine (neue) Kultur trägt".

Das Seerosenmodell nach E. Schein kann hier helfen, um zu verstehen, dass Kulturveränderungen auf unterschiedlichem Niveau und auf verschiedenen Ebenen stattfinden.



Zunächst im Sichtbaren und Erkennbaren, also beim täglichen Verhalten (Sprache, Rituale, Prozesse, etc.) mit Veränderungen zu beginnen, ist sicher leichter und zunächst einfacher, als zu den fundamentalen Grundannahmen und der Weltsicht einer Organisation vorzudringen und diese zu "bewegen".

Grundsätzlich wird es wichtig sein, wenn man an der Freiwilligenkultur der eigenen Organisation arbeiten möchte, zunächst die verschiedenen "gelebten" Haltungen der Hauptamtlichen zu den Ehrenamtlichen bzw. Freiwilligen zu beschreiben und sich bewusst zu machen. Denn bevor man nicht weiß, wo man steht, kann man nicht wissen, wo man hin möchte. Und dann steckt in jeder Aktion, in jedem Treffen und Arbeiten mit Freiwilligen bzw. Ehrenamtlichen die Möglichkeit, eine bewusst veränderte Sprache, ein bewusst verändertes Verhalten, eine bewusst andere Wertschätzung usw. an den Tag zu legen und damit die gesamte Kulturveränderung zu beeinflussen.

## 3) Interessante Neuerscheinungen und Links

- Valentin Dessoy, Gundo Lames, Martin Lätzel, Christian Hennecke (Hrsg.):
   Kirchenentwicklung, Band 4, Paulinus Verlag GmbH, Trier 2015: ISBN 978-3-7902-1825-1
   (Preis: 39,90€)
- E-Volunteering Handbuch (kostenloser Download) unter: www.e-volunteering.eu

#### 4) Newsletter abbestellen oder weiterleiten

nach oben 🗗

Wollen Sie unseren Newsletter abbestellen?

Kennen Sie jemanden, der oder die diesen Newsletter bekommen möchte, oder wollen Sie den Newsletter an eine andere E-Mail-Adresse gesendet bekommen, dann schicken Sie uns bitte eine <u>Mail</u> mit der/den Mail Adressen.

"newsletter an .....@....de".

Wir wünschen Allen ein schönes, gesundes, spannendes, erfolgreiches und sonniges Jahr 2015!

Mit freundlichen Grüßen

Ihr beratergruppe ehrenamt - Team

beratergruppe ehrenamt - Kompetenznetz Freiwilligenmanagement

Forster Str. 43 D-10999 Berlin

tel: +49 (0) 30-69 51 50 44 fax: +49 (0) 180-355 181 256 4 mob: +49 (0) 160-556 2700

www.beratergruppe-ehrenamt.de