



Ausbildungsgang / Curriculum

zum

„Freiwilligen- und Ehrenamtskoordinator im DRK (FREAK)“

Ehrenamt braucht Personalmanagement und somit –manager!

Lfd.Nr.	Thema	Inhalt
1.	Vorwort	Die Motive und Formen ehrenamtlichen und freiwilligen Engagements haben sich in den vergangenen Jahren stark verändert. Über das breitgefächerte traditionelle Ehrenamt hinaus suchen viele Bürger – rund zwölf Millionen Menschen in Deutschland – eine Betätigung, die ihren Bedürfnissen gerecht wird. Heute wird eben auch, und zu Recht, nach dem persönlichen Nutzen des freiwilligen und ehrenamtlichen Engagements gefragt, wobei es hierbei in den seltensten Fällen um Geld geht. Vielmehr werden immaterielle Formen der Ane(h)rkenkung nachgefragt. Um diesen „neuen“ Bedürfnissen gerecht werden zu können, gewinnt die Auseinandersetzung mit Personalmanagement auch im ehrenamtlichen / freiwilligen Sektor immer mehr an Bedeutung:
2.	Zielgruppe	Hauptberufl., nebenberufl. und ehrenamtl. Mitarbeiter, die für Ehrenamtliche Verantwortung tragen und die ehrenamtliche Arbeit im DRK organisieren, fördern und koordinieren bzw. hierfür vorgesehen sind.
3.	Ziel(e)	Qualifikation zum Freiwilligen- und Ehrenamtskoordinator (FREAK): <ul style="list-style-type: none">• Förderung und Vernetzung ehrenamtlicher und freiwilliger Arbeit• Implementieren und Entwickeln von Personalmana-

		<p>gemaßnahmen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Initiieren und Unterstützen von Organisationsentwicklungsprozessen • Initiieren und Begleiten von Qualitätssicherungsmaßnahmen
4.	Wirkungsbereich	<ul style="list-style-type: none"> • In allen Facetten der RK-Aufgabenfelder (auch außerhalb und übergreifend zu den RK- Gemeinschaften) und den externen Schnittstellen.
5.	Anforderungsprofil für die Tätigkeit FREAK	<ul style="list-style-type: none"> • Methodische Kompetenz (moderieren, beraten) • umfassende RK-Kenntnisse haben • Soziale Kompetenz (Ehrenamtliche ansprechen, gewinnen und betreuen können) • Fachliche Kompetenz (Personalmanagement, Projektmanagement,
6.	Aufgaben	<p><i>Fördern und Vernetzen ehrenamtlicher und freiwilliger Arbeit</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Beratung, Betreuung und Unterstützung der Kreisverbände sowie der Leitungs- und Führungskräfte in allen Belangen der Rotkreuzgemeinschaften • Mitwirken und Gestalten von zentralen Veranstaltungen <p><i>Implementieren und Entwickeln von Personalmanagementmaßnahmen</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Sicherstellen der Personalentwicklung für Leitungs- und Führungskräfte auf Kreisverbands- und Landesverbandsebenen sowie Entwickeln von Grundlagen hierfür. • Beratung und Unterstützung der Kreisverbände bei der Personalgewinnung • Förderung der Integration von Migranten in Rotkreuzgemeinschaften <p><i>Initiieren und Unterstützen von Organisationsentwicklungsprozessen</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Entwerfen von Dienstvorschriften und Arbeitshilfen für die Tätigkeit der Rotkreuzgemeinschaften • Sicherstellen der Grundlagen für ehrenamtliche Tätigkeit im Verband; Beratung und Unterstützung der Leitungen der Gemeinschaften • Aufbau, Entwicklung und Begleitung ehrenamtlicher Tätigkeitsfelder in Zusammenarbeit mit den Leitungs- und Führungskräften

		<ul style="list-style-type: none"> • Förderung der Vernetzung von Diensten und Leistung <p><i>Initiieren und Begleiten von Qualitätssicherungsmaßnahmen</i></p>
7.	Ausbildungsgang	<p>Grundlagenseminar : Management ehrenamtlicher und freiwilliger Arbeit - MEFA - (36 UE): (siehe Anhang)</p> <p>Aufbaumodule</p> <p><u>pflicht (mindestens 1):</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Grundlagen Moderation, 8 UE – Pflicht • Grundlagen Selbstmanagement und Arbeitsorganisation, 8 UE –Pflicht – <p><u>Fakultativ (mindestens 1):</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Grundlagen Organisationentwicklung, 8 UE • Grundlagen Changemanagement, 8 UE • Grundlagen Konfliktmanagement, 8 UE • Grundlagen Projektmanagement, 8 UE • Grundlagen Kommunikation, 8 UE • Grundlagen Gesprächsführung, 8 UE
8.	Abschlussqualifikation	<ul style="list-style-type: none"> • Teilnahme und Mitarbeit an Grundlagenseminar MEFA • Nachweis eines „pflicht“-Moduls und eines „fakultativen“-Moduls • Fertigung einer Facharbeit / Projektarbeit über ein Thema des Grundlagenseminars oder der Aufbaumodule in der praktischen Umsetzung
9.	Nachweis / Zertifikat	<ul style="list-style-type: none"> • Ein Zertifikat erhalten jene Teilnehmer, die eine Facharbeit fertigen, welche durch den Seminarleiter und einen weiteren Experten bewertet werden. • Teilnehmer, die keine Facharbeit schreiben erhalten eine Teilnahmebescheinigung.
10.	Entstehung / Autoren	<p>Dieses Curriculum wurde auf der Basis des MEFA-Konzeptes (Management ehrenamtlicher und freiwilliger Arbeit) des Bayerischen Roten Kreuzes erstmalig 2001 – im Internationalen Jahr des Freiwilligen – gemeinsam mit der DRK-Akademie bundesweit erfolg-</p>

		<p>reich erprobt.</p> <p>In zwei Sitzungen einer adhoc AG wurde das Curriculum auf der Basis der gemachten Erfahrungen abschließend bearbeitet.</p> <p><u>Die Mitarbeiter:</u></p> <ul style="list-style-type: none">➤ Bärbel Okatz, DRK-Akademie➤ Ralf Nachtmann, BRK, Bezirksverband Schwaben (Autor)➤ Johannes-Martin Hoffmann, DRK-Generalsekretariat➤ Eckhard Otte, , DRK-Generalsekretariat➤ Volker Schmid, DRK-LV Westfalen-Lippe➤ Gregor Veltkamp, Blutspendedienst West gGmbH
--	--	--

Anhang:

Grundlagenseminar :

Management ehrenamtlicher und freiwilliger Arbeit
- MEFA - (36 UE):

1. Zielsetzung:

Der Teilnehmer soll nach Absolvieren dieses Grundlagenseminares wissen, dass sich die Motive zum ehrenamtlichen Engagement grundsätzlich verändert haben. Die Notwendigkeit der Anpassung verbandlicher Personalpolitik an diesen Wandel soll erkannt werden. Grundlegende Instrumente einer veränderten Personalpolitik soll er, unter Einbeziehung von Praxisbeispielen und der Möglichkeit der eigenen Auseinandersetzung mit den Inhalten, kennenlernen.

Die Einsicht, dass auch im Bereich des ehrenamtlichen und freiwilligen Engagements ein gemeinschaftsübergreifendes Personalmanagement notwendig ist und folgerichtig die Erkenntnis, dass diesbezüglich weiterer Qualifizierungsbedarf besteht, soll vom Teilnehmer dieses Seminars erlangt werden.

In Folge findet eine intensive Auseinandersetzung mit einzelnen Phasen des Personalmanagementprozesses statt, die dem Teilnehmer konkrete Arbeitshilfen für die tägliche Praxis liefert.

Schließlich soll der Teilnehmer für die Balance zwischen Organisationsinteressen und Interessen von Freiwilligen sensibilisiert werden.

2. Inhalte:

• **Hinführung und Sensibilisierung für die Thematik**

- Blick auf die eigene ehrenamtliche Biographie

• **Entwicklungen rund ums Ehrenamt**

- International
- Bundesweit

• **Strategische und verbandspolitische Empfehlungen für das Ehrenamt im DRK**

- **Gründe für und gegen ehrenamtlichen Engagements**
 - Erfahrungswerte der Teilnehmer
 - Ergebnisse zahlreicher Umfragen und Studien
 - Historische Entwicklung des Ehrenamtes zur Freiwilligenarbeit

- **Begriffsbestimmung**
 - „Ehrenamt, Bürgerschaftliches Engagement, Freiwilliges Engagement“
 - Definition Ehrenamt im DRK
 - Neues Selbstverständnis von ehrenamtlichen und freiwilligen Engagement

- **Bedürfnisse und Motive von Menschen**

- **Management ehrenamtlicher und freiwilliger Arbeit**
 - Begriffsbestimmung „Management“
 - Der Management-Regelkreis
 - Stakeholder-Ansatz

- **Organisationsmanagement**
 - Aufbauorganisation / Ablauforganisation (Servicestellen Ehrenamt)
 - Ermöglichung neuer Formen der ehrenamtlichen/freiwilligen Mitwirkung
 - Qualitätsstandards in der Arbeit mit Ehrenamtlichen / Freiwilligen

- **Personalmanagement-Konzept im Überblick**
 - Personalplanung
 - Bestandsaufnahme / Bedarfsanalyse
 - Einsatzfelder im DRK
 - Konkreten Personalbedarf ermitteln

- **Personalgewinnung / Methodik**

- Zielgruppenbestimmung
- Die Wege der Ansprache
- Inhaltliche Ausgestaltung der Botschaft
- Das Erstgespräch
- AIDA

- **Personalorientierung und –integration**

- Phasen von Gruppenprozessen
- Maßnahmenkatalog
- Beispiele aus der Praxis
- Das Leitbild (Grundsätze, Leitlinien, Führungsgrundsätze) des DRK

Personalentwicklung

- Beispiele aus der Praxis
- Methoden der Personalentwicklung

Personalgratifikation

- Regeln und Formen zur Anerkennung von Freiwilligen
- Wer kann zur Anerkennung beitragen?

- **Seminarabschluss**

- Feedback
- Zusammenfassung
- Ausblick (Projektarbeit festlegen, weitere Module)