



Ausbildungsgang / Curriculum

zum/zur

„Freiwilligen- und Ehrenamtskoordinator/in im DRK (FREAK)“

Ehrenamt braucht Personalmanagement und somit –manager bzw.
Personalmanagerinnen!

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 und Bürgerinnen – 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 und Mitarbeiterinnen, die für Ehrenamtliche Verantwortung tragen und die ehrenamtliche Arbeit im DRK organisieren, fördern und koordinieren bzw. hierfür vorgesehen sind.

Lfd.Nr.	Thema	Inhalt
3.	Ziel(e)	<p>Qualifikation zum/zur Freiwilligen- und Ehrenamtskoordinator/in (FREAK):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Förderung und Vernetzung ehrenamtlicher und freiwilliger Arbeit • Entwickeln und Implementieren von Personalmanagementmaßnahmen • 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 und kommunikative 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"> • Entwicklung und Implementierung von erforderlichen Personalentwicklungskonzepten und –instrumenten • Beratung und Unterstützung der Kreisverbände bei der Personalgewinnung • Förderung der Integration von Migrantinnen und Migranten in Rotkreuzgemeinschaften

Lfd.Nr.	Thema	Inhalt
		<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 • Förderung der Vernetzung von Diensten und Leistungen <p><i>Initiieren und Begleiten von Qualitätssicherungsmaßnahmen</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Entwicklung von Qualitätsstandards für ehrenamtliche Arbeit • Implementierung von Qualitätssicherungsmaßnahmen
7.	Ausbildungsgang	<p><u>Grundlagenseminar :</u></p> <p>Management ehrenamtlicher und freiwilliger Arbeit - MEFA - (36 UE): (siehe Anhang)</p> <p><u>Aufbaumodule - 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

Lfd.Nr.	Thema	Inhalt
8.	Abschluss-qualifikation	<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 Teilnehmerinnen und Teilnehmer, die eine Facharbeit fertigen, welche durch den Seminarleiter/in und einen weiteren Experten/in bewertet werden. • Teilnehmer und Teilnehmerinnen, 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 erfolgreich erprobt.</p> <p>In zwei Sitzungen einer adhoc AG wurde das Curriculum auf der Basis der gemachten Erfahrungen abschließend bearbeitet.</p> <p><u>Mitarbeiterin und 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

Grundlagenseminar:

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

1. Zielsetzung:

Der Teilnehmer und Teilnehmerinnen sollen 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 bzw. sie, 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 und der Teilnehmerin dieses Seminars erlangt werden.

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

Schließlich sollen der Teilnehmer und die Teilnehmerin 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 ehrenamtliches Engagement**
 - Erfahrungswerte der Teilnehmerinnen und 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 ehrenamtlichem und freiwilligem 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)