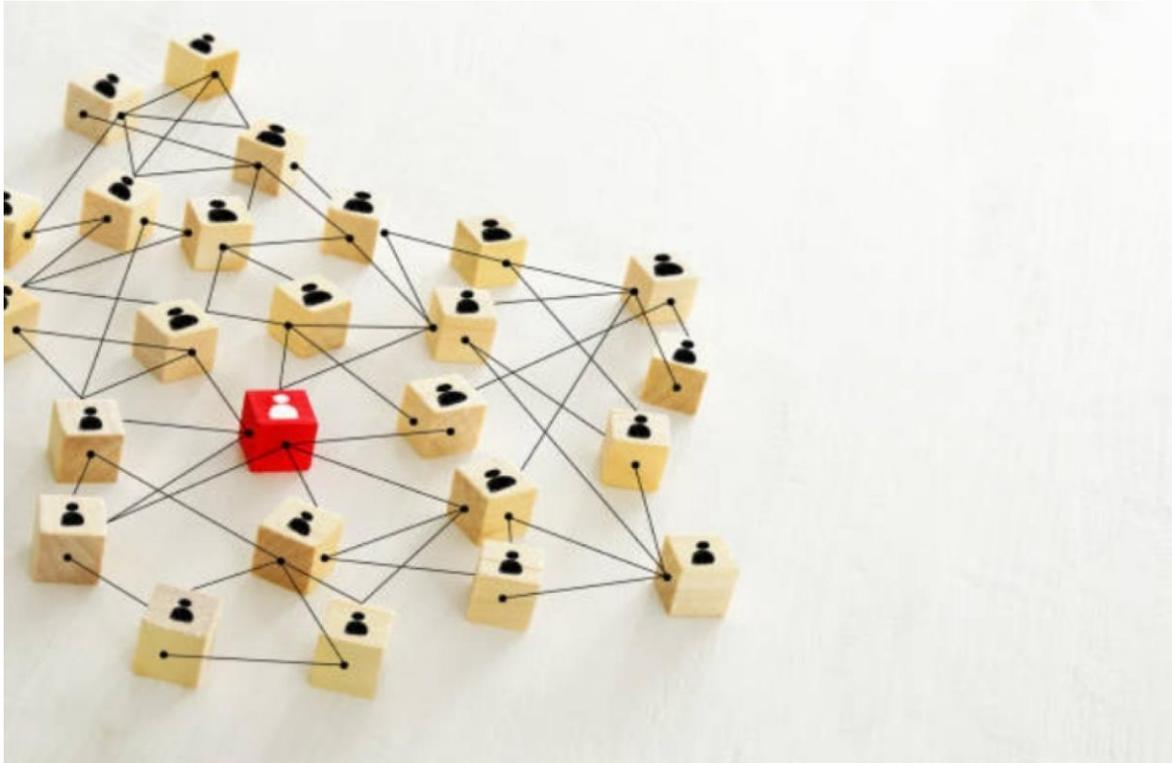




Workshop

# Wie gewinnen und fördern wir ehrenamtliche Führungskräfte?

## Ausgangslage und Ziel



In allen Bereichen erleben wir zunehmend, dass es eine Herausforderung ist, ehrenamtliche Leitungskräfte für unsere Gemeinschaften zu finden.

Damit steht vor allem die qualifizierte Vertretung unseres ehrenamtlichen Engagements in den Gremien des Verbandes in Frage.

Wir wollen gemeinsam überlegen, wie wir dieser Tendenz adäquat entgegenwirken können und wie wir es schaffen, potenzielle Personengruppen besser zu erreichen und zu motivieren.

## Fakten aus dem Freiwilligensurvey 2019

Etwa **40%** der Deutschen engagiert sich freiwillig. Von denen, die sich aktuell nicht engagieren ist jeder **zweite** zu einem Engagement bereit. Und trotzdem habe **80%** der Vereine Schwierigkeiten Engagierte zu finden.

Vgl. Freiwilligensurvey 2019

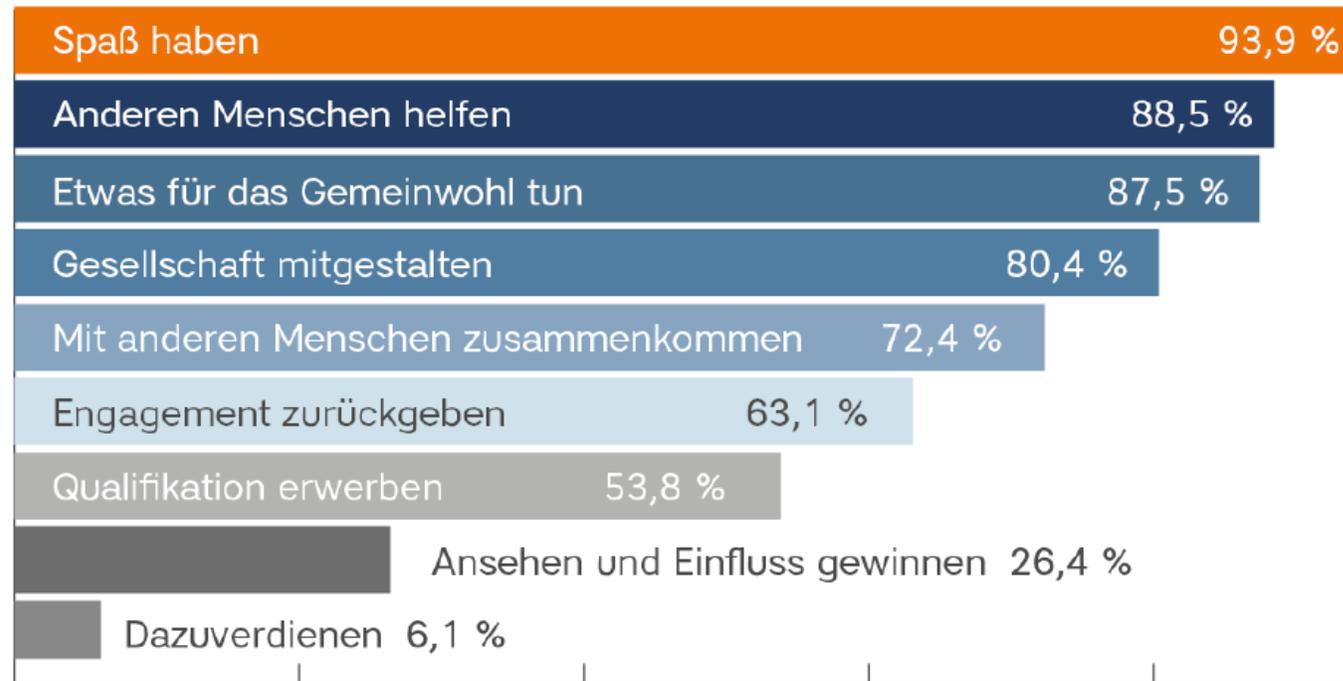
## Ehrenamt ist ...

- freiwillig
- immateriell
- für andere (gemeinwohlorientiert)
- gemeinschaftlich
- in einem organisierten und öffentlichen Rahmen

Quelle: Bericht der Enquete-Kommission „Zukunft des Bürgerschaftlichen Engagements“ (2002)



# Motive für ehrenamtliches Engagement

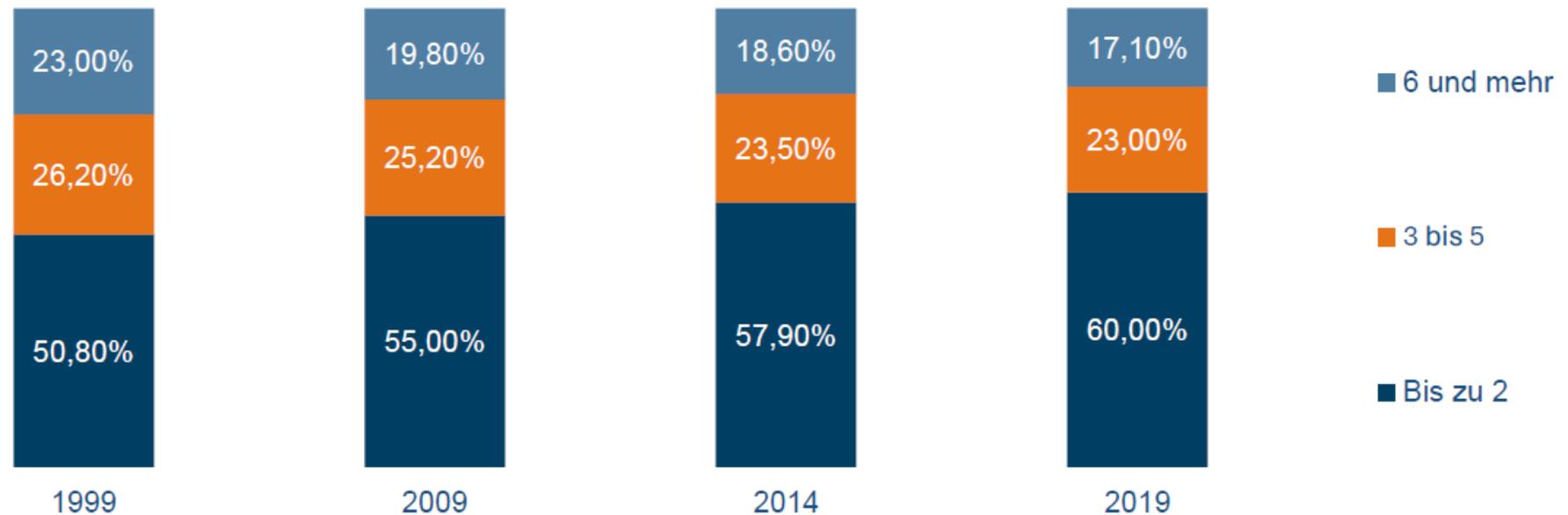


# Wandel im Ehrenamt

	„altes“ Ehrenamt	„neues“ Ehrenamt
Zugang	<ul style="list-style-type: none"><li>• aus Tradition</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• biographische Passung</li></ul>
Motive	<ul style="list-style-type: none"><li>• aus Pflicht</li><li>• angefragt, gebeten, berufen</li><li>• werden vorgegeben durch das Wertesystem</li><li>• dazugehören wollen</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Freude/Spaß empfinden</li><li>• eigener Entschluss</li><li>• eigener Nutzen/Betroffenheit</li><li>• Teilhabe erleben</li></ul>
Organisation	<ul style="list-style-type: none"><li>• ist hierarchisch</li><li>• arbeitet stark mit Vorgaben</li><li>• ist formalisiert</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• mit transparenten Strukturen</li><li>• lässt Autonomie zu</li></ul>
Dauer	<ul style="list-style-type: none"><li>• über Jahre/lebenslang</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• zeitlich begrenzt</li></ul>
Sinnggebung	<ul style="list-style-type: none"><li>• Familie</li><li>• Milieu</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Solidarität mit anderen</li><li>• Selbstbezug</li></ul>

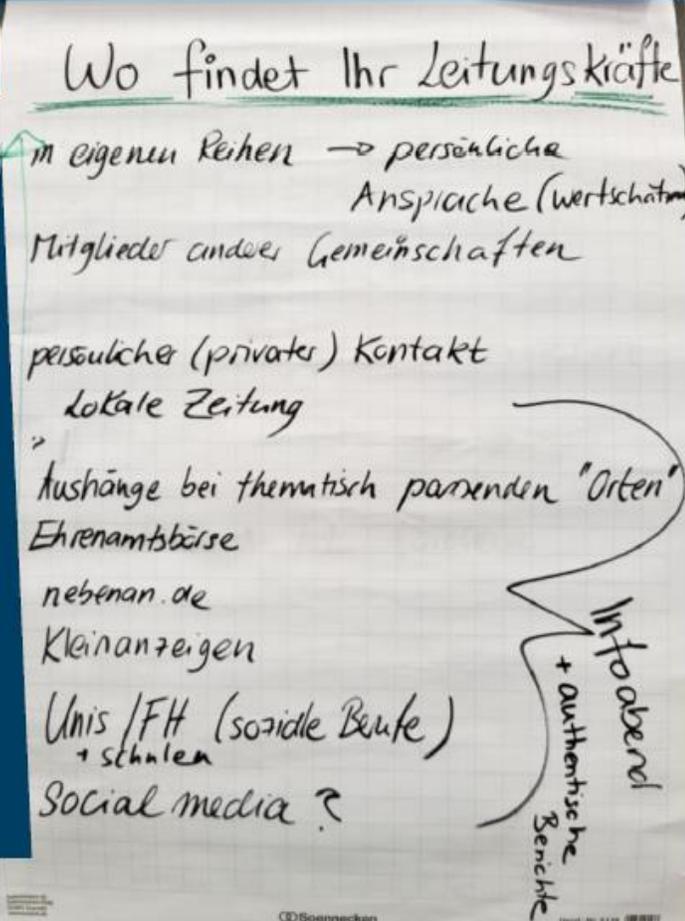
# Wieviel Zeit für's Engagement?

Wie viele Stunden wenden Engagierte pro Woche für ihr Ehrenamt auf?



© Akademie für Ehrenamtlichkeit Deutschland

# Wo finden wir neue Führungskräfte?



**+**

**innerhalb**  
des eigenen KV/OV, ...

**außerhalb**

Wo findet Ihr Führungskräfte

in eigenen Reihen → persönliche  
Ansprache (Wertschätzung)  
Mitglieder anderer Gemeinschaften

persönlicher (privater) Kontakt  
lokale Zeitung  
"Aushänge bei thematisch passenden "Orten"  
Ehrenamtsbörse  
nebenan.de  
Kleinanzeigen

Unis / FH (soziale Berufe)  
+ Schulen  
Social media ?

Infoabend  
+ Authentische  
Beispiele

Welche Optionen gibt es, wenn keine Person gefunden wird, die zu Eurem Profil passt?

Aufgabenprofile erstellen  
selber aktiver werden  
↳ Aktionen

Stellvertreter suchen

Fachbeauftragte motivieren

Aufgaben Landesleitung genauer anschauen

Austausch KL fördern

- + Aufgaben teilen / auf mehrere Schultern verteilen (Tandem/ Team)
- + hauptamtliche Unterstützung annehmen
- + Patenschaft
- + Schnuppertage/-angebote
- + „Praktikum“
- + Kampagne in der Öffentlichkeit z.B. „Was wäre ohne uns...?“
- + seid kreativ (Zeitungsbericht, Reportage,...)

# Wen wollen wir gewinnen?

## Aufgabenprofile

- Klärung für Euren KV/ OV
  - v.a. bei neuen Aufgaben
  - häufigen Wechseln
- Grundlage für die Gewinnung von Engagierten
  - Aufgabenvielfalt
  - Zeit und Umfang
  - Erforderliche Kompetenzen
  - Gegenleistung/Motivation
- Grundlage für Erstgespräche mit potenziellen Ehrenamtlichen



# DRK-Strategie 2030

## *Füreinander da. Miteinander stark.*

**Brauchen wir Veränderungen, um weiterhin ehrenamtliche Führungskräfte gewinnen zu können?**

