

Thomas Schaaf
Robert Korell

BNW+
TIPP

Eine Initiative
des Bayerischen Roten Kreuzes
und der Landesverbände
Nordrhein und Westfalen-Lippe

Jugendrotkreuz

Werben - Betreuen - Fördern



Gewinnung von Seiteneinsteigern für die JRK - Gruppenarbeit

Arbeitshilfe für Gruppenleiter/-innen,
Lehrer/-innen u.a. Mitarbeiter/-innen
in der sozialen Arbeit

Impressum

Werben - Betreuen - Fördern Gewinnung von Seiteneinsteigern für die JRK-Gruppenarbeit

Herausgeber:
Deutsches Jugendrotkreuz, Landesverband Nordrhein
Aufm Hennekamp 71
40225 Düsseldorf

Telefon: 0211-3104-150
Fax: 0211-3104-109
eMail: jugendrotkreuz@drk-nordrhein.net
Internet: www.drk-nordrhein.net

Autoren:
Thomas Schaaf, Düsseldorf
Robert Korell, Düsseldorf

Illustration:
Thorsten Anders, Wuppertal

Satz & Layout:
Robert Korell, Düsseldorf

Redaktion:
Thomas Schaaf, Düsseldorf
Robert Korell, Düsseldorf
Uschi Piechotta, Düsseldorf

1. Auflage 2001

Inhaltsverzeichnis

Vorwort

1. Die Ausgangslage:

Worum geht es eigentlich?

1.1 Viel Papier - Wenig Aktionen

1.2 "Nicht reden - handeln!" So lautet die Devise

1.3 Dienstleister für Dienstleister

1.3.1 "Altes" Ehrenamt

1.3.2 "Neues" Ehrenamt

1.4 Partner und "Mitreiter" gewinnen

1.5 Die "Willi" - Methode

2. Ist - Analyse

Wie ist die Lage momentan?

2.1 Erfolgsfaktoren

2.2 Checkliste zur Bestandsanalyse

3.3 Konflikte und Gewalt sind natürlich

3. Rahmenbedingungen:

Was muss jetzt vorbereitet werden?

3.1 Bereits aktive Gruppenleiter vorbereiten

3.2 Hospitations- und Schnupperangebote

3.3 Info - Set zusammenstellen

3.4 Was machen wir mit "Ungeeigneten"?

3.5 Strukturen verbessern

4. Gewinnung durch Werbung:

Wie kommen wir an neue Gruppenleiter?

4.1 Wen wollen wir ansprechen?

4.2 Wie können wir neue Gruppenleiter begeistern?

- 4.3 **Das solltest du mitbringen -
Anforderungsprofil der "Neuen"**
- 4.4 **Wir bieten - das kannst du bei uns erleben!**
- 4.5 **Methoden und praktische Tipps zur Gewinnung
Von Gruppenleitern**

- 5. **Der erste Kontakt: Wie gehe ich vor?**
 - 5.1 **Telefonische Kontaktaufnahme**
 - 5.2 **Das erste Treffen**
 - 5.2.1 **Vor dem Gespräch - Ambiente - der Empfang**
 - 5.2.2 **Ablauf des Gesprächs**
 - 5.2.3 **Nach dem Gespräch - Nachbereitung**

- 6. **Die Integrationsphase:
Wie bereite ich den Einstieg vor?**
 - 6.1 **Klärungsphase**
 - 6.2 **Gruppenleiter - Lehrgang**
 - 6.3 **Vorstellung der "Neuen"**
 - 6.4 **Beratung**
 - 6.5 **Frei- und Gestaltungsraum für Neues lassen**
 - 6.6 **Teamarbeit**

- 7. **Anerkennung und Förderung -
Ist doch selbstverständlich**
 - 7.1 **Förderung von Ehrenamtlichen heißt:
Selbstveränderung der Jugendarbeit**
 - 7.2 **Sonntagsreden - Nein danke!
Zeitgemäße Formen der Anerkennung**

Schlusswort

Vorwort

Viele Kreisverbände signalisieren uns, dass es nicht immer einfach sei, geeignete neue Gruppenleiter zu finden. Dabei möchten viele Kinder und Jugendliche im Jugendrotkreuz mitmachen- nur: Die erforderlichen Gruppenleiter fehlen.

Die bisher „klassische“ Form der Gewinnung neuer Gruppenleiter ist erfahrungsgemäß der verbandsinterne Weg:

Erst ist man Mitglied in einer JRK-Gruppe, bleibt einige Jahre dabei und findet die Arbeit mit Kindern oder Jugendlichen irgendwann so spannend, dass man sich entschließt, die Seite zu wechseln und es nun selber einmal zu versuchen.

Man lässt sich zum Gruppenleiter ausbilden und los geht's.

Gut so! Leider reicht dieser Weg in den meisten Kreisverbänden nicht mehr aus, um den Bedarf an Gruppenleitern für unsere Kinder- und Jugendgruppen zu decken.

Viele Gruppenleiter arbeiten alleine ohne die Unterstützung von einem oder zwei Stellvertretern.

Das „schlaucht“, denn alle Verantwortung ruht auf einer Schulter.

Was macht man bei Krankheit des Gruppenleiters?

Nichts, die Gruppenstunde fällt aus. Andere erfahrene Gruppenleiter müssen ihr Ehrenamt aufgeben, weil sie z.B. einen Studienplatz in einer anderen Stadt erhalten haben oder weil die Zeit zur Leitung einer Gruppe durch Berufstätigkeit nicht mehr reicht.

Es gibt sicherlich noch viele andere Gründe, aber Fakt ist: Uns fehlen Gruppenleiter!

Nun kann man diese Entwicklung bedauern, man kann auch jammern und klagen über die Krise des Ehrenamts, oder sich über die fehlende gesellschaftliche Anerkennung für ehrenamtliches Engagement beschweren- das hilft aber alles nichts! Nur der Blick nach „innen“, das Nachdenken über neue und zeitgemäße Formen der Gewinnung und Förderung freiwilligen Engagements und vor allem deren Umsetzung bringen uns weiter.

Wir müssen notwendige Veränderungen unserer eigenen verbandlichen Strukturen und Angebote erkennen und realisieren. Vor allem brauchen wir eins: Die innere Einstellung des „Wir machen es!“. Statt: „Was kann ich dafür?“ muss unser Motto lauten: „Was kann ich dafür ...tun!!“

Die vorliegende Arbeitshilfe gibt hierzu einige praktische Impulse. Sie stellt zahlreiche Ideen, Methoden und Aktivitäten vor, wie du gezielt und planvoll neue Gruppenleiter gewinnen, betreuen und fördern kannst. Viele Tipps gelten natürlich auch für die bereits aktiven Gruppenleiter, die wir an dieser Stelle nicht vergessen wollen.

Machen wir uns an die sicher nicht leichte, aber umso mehr lohnende Aufgabe.

1. Die Ausgangslage:

Worum geht es eigentlich?

Wir sind top-motiviert, fühlen uns bei der Ehre gepackt und werden so richtig Gas geben mit einem Feuerwerk an Aktionen. Halt! Stop! Da war doch was zum Thema „Aktionen“? Ach ja, richtig, „Aktionismus“, oder besser gesagt: „Blinder Aktionismus“. Übereifer führt zum Phänomen:

Mehr Hitze als Licht.

Trotz eines immensen Aufwandes kommt bei der Aktion nicht viel heraus.

Bevor wir also so richtig loslegen, lieber erst 'mal überlegen, denn Überlegenheit kommt von „überlegen“.



Daher an dieser Stelle zunächst einige grundsätzliche Überlegungen:

1.1 Viel Papier- wenig Aktionen

Es gibt innerhalb unseres Verbandes eine Vielzahl von Grundsatzpapieren und anderen Veröffentlichungen zur Rolle und Bedeutung des Ehrenam-

tes mit entsprechenden Empfehlungen, wie diese zu fördern sind.

Leider gibt es jedoch kaum praktische Maßnahmen, wie diese klugen Ideen und Konzepte in der Realität erprobt und umgesetzt werden können.

80% der Energie werden in Konzepte und nur 20% in die Umsetzung investiert.

Viele verbringen die meiste Zeit damit, sich um relativ nebensächlichen Probleme und Aufgaben zu kümmern, statt sich auf wenige „lebenswichtige“ Aktivitäten zu konzentrieren

Tipp:

Schon 20 % der richtigen Zeit und Energie bringen 80 % des Ergebnisses.

Daher gilt es für dich, die 20 % „Erfolgsverursacher“ zu finden und mit der höchsten Priorität zu versehen.

Bitte nicht erst die Voraussetzung für die Voraussetzung der Voraussetzung schaffen und große Visionen entwickeln.

Was bringt dich wirklich weiter?

Entscheide dich, wo es lang gehen soll!

1.2 "Nicht reden - handeln!" So lautet die Devise

Wer jammert, der gibt Verantwortung ab. Wenn bestimmte Dinge so sind wie sie sind, dann ist es einfach unsinnig darüber zu klagen, dass es eigentlich anders besser wäre. Klar wäre es anders besser- nur, es ist eben nicht anders.

Tipp:

Wir nehmen unsere Zukunft selbst in die Hand, indem wir konkrete Aufgaben- und damit Verantwortung- übernehmen.

Veränderungen beginnen im eigenen Verhalten, wenn du bereit bist, Verantwortung für dein Tun zu übernehmen.

Wenn es darum geht, einen Prozess des Umdenkens in kleinen Schritten zu initiieren, dann sind folgende Fragen hierfür Maßstab:

Hat die Gewinnung und Förderung Ehrenamtlicher tatsächlich Priorität bei uns?

Wollen wir das?

Was sind die Beweggründe dafür?

Wir müssen das Jammern aufgeben und die große Chance nutzen, die in den Interessen und der Bereitschaft vieler Menschen liegt, sich unter angemessenen Bedingungen zu engagieren.

Dies setzt eine moderne Grundhal-

tung gegenüber Freiwilligen und Ehrenamtlichen voraus.

1.3 Dienstleister für Dienstleister

1.3.1 „Altes“ Ehrenamt

Das Verständnis des Begriffs von der Ehrenamtlichkeit hat sich gewandelt.

Unter der alten Perspektive galten Menschen, die ein Ehrenamt übernahmen, als Menschen, die sich selbstlos einer Sache, einem Verband zur Verfügung stellten und sich für die gute Sache und im Dienst anderer Menschen aufopferten, ohne an sich selber zu denken.

Sie identifizierten sich völlig mit dem Verband, seinen Zielen und Arbeitsweisen. Statt eigenen Ansprüchen und Erwartungen wurde ihnen eher brave Aufgabenerfüllung zugeschrieben.

Solche Formen des Ehrenamtes wollen heute kaum noch junge Menschen ausfüllen und das zu Recht!

1.3.2 „Neues“ Ehrenamt

Neue Freiwillige verstehen sich als aktive Menschen, die für sich selbst etwas tun und damit gleichzeitig auch anderen Menschen nützen.

Das Prinzip „Selbsthilfe“ hat somit das Prinzip „Selbstlosigkeit“ abgelöst.

Freiwillige engagieren sich auch aus persönlichen Motiven für eigene Interessen und Themen. Diese teilen sie allerdings mit anderen Menschen und handeln mit ihnen solidarisch. Sie nehmen ihre Dinge und Interessen selbst in die Hand, handeln aktiv und wollen selbst bestimmen und verantworten, was sie mit wem wozu tun wollen.

Fördernde Bedingungen ehrenamtlichen Engagements sind u.a.:

- eine ansprechende Aufgabe mit hohem Nutzwert (Was bringt mir das?)
- ein lebendiges Verbandsleben und nicht nur „Aufgabenerfüllung“
- ein interessantes und hochwertiges Ausbildungssystem
- motivierende Führungskräfte

1.4 Partner und „Mitstreiter“ gewinnen

Alles alleine durchzuführen macht erstens keinen großen Spaß und ist zweitens ziemlich arbeitsintensiv.

Aber bevor du dir Verbündete suchst, solltest du bedenken, dass du

nur mit Interessierten zusammenarbeiten solltest, die eine erforderliche Motivation mitbringen. Sonst geht ihnen im Verlauf deines Projektes die „Luft“ aus.

Die Eigenmotivation zur Durchführung eines Projektes zur Gewinnung neuer Gruppenleiter muss möglichst groß sein.

Externe Anregungsmittel wie etwa „Das ist doch eine supersinnvolle Aufgabe, das musst du doch einsehen“ oder diverse Appelle an das Pflichtgefühl „Das JRK hat dir bisher soviel gegeben und ermöglicht, jetzt bist du aber dran...“ helfen da langfristig nicht weiter.

Es ist erheblich einfacher, sogenannte „Wissenslücken“ im Verlauf eines Projektes zu schließen als „Motivationskrisen“ zu überwinden.

Tipp:

Der entscheidende Erfolgsfaktor bei der Gewinnung von Personen, die an einem Projekt mitarbeiten sollen (wollen), ist deren leidenschaftliche Eigenmotivation. Äußere Anreize wie Belohnungen, Lob oder Tadel helfen langfristig nicht weiter.

Außerdem ist es sinnvoll, Praktiker miteinzubeziehen. Mach aus „Betroffenen“ „Beteiligte“.

Jeder ist auch Fachmann für die

Beurteilung der eigenen Situation und kann damit Lösungsansätze mitbringen.

In jedem Fall solltest du aber das DRK über deine Aktion informieren, weil

- du deutlich machst, wie planvoll, systematisch und engagiert das JRK arbeitet
- du ohnehin die Pflicht hast, Informationen (gerade über publikumswirksame Aktionen) an das DRK weiterzugeben
- du einen starken Mitstreiter für dein Anliegen gewinnen kannst.
Das DRK sucht schließlich auch immer ehrenamtliche Mitarbeiter.

1.5 Die „Willi“ - Methode

Die Vorstellung, Interessierte werden irgendwann einmal bei dir vorbeisehen, sofort begeistert sein und direkt mitmachen wollen, bedarf der Generalüberholung.

Überlegungen zur Integration von Außenstehenden sind aber in der Regel nicht vorgesehen und geplant.

Genau hier setzt diese Arbeitshilfe an:

Wie können wir neue Leute, möglicherweise auch Querdenker oder Querköpfe als Impulsgeber ins JRK integrieren, ohne sich gleich in der eigenen traditionellen Orientierung verunsichern zu lassen?

Oft wirkt auch das JRK „geschlossen“ für Neueinsteiger, Tradition und Zielgruppen machen es Menschen von außen schwer, sich hier mit neuen eigenen Ideen einzubringen.

Tipp:

Die „Willi“ - Methode ist für die Orientierung von Maßnahmen zur Integration von „Seiteneinsteigern“ nützlich:

Be W egen

Inform I eren

Vermittle L n

Beg L eiten

We I terbilden

2. Ist-Analyse- Wie ist die Lage momentan?

Nach unseren grundsätzlichen Überlegungen geht es jetzt aber wirklich los. Wir haben die Entschiedenheit, etwas zu verändern und in Gang zu setzen.

2.1 Erfolgsfaktoren

Erfolg. Schön und gut. Jeder wünscht sich erfolgreiche Unternehmungen.

Doch was meinen wir mit Erfolg und noch viel wichtiger:

Wie erreichen wir ihn?

Um deine Erfolgsfaktoren bestimmen zu können, müssen wir deinen Blick zunächst auf die Ist-Situation richten.

Dafür ist nachfolgende Checkliste für dich hilfreich.

2.2 Checkliste zur Bestandsanalyse

1. Wie viele Gruppen gibt es zur Zeit in deinem Kreisverband?
2. Wo gibt es diese Gruppen, in welchem Ort?
3. Wie groß ist die Gruppe?
4. Wann und wie oft trifft sich die Gruppe?

5. Wer sind die Gruppenmitglieder?
(Kinder, Jugendliche, Behinderte, Ausländer...)
6. Wer sind die Gruppenleiter?
(Alter, Geschlecht, Schüler, Student, Azubi, Beruf, Kultur, Interessen, Aktivitäten, Hobbys, Wohnort, Schule, Berufsort, Mobilität, sonstige Freizeitaktivitäten, z.B. im DRK, bei anderen Vereinen, Talente, besondere Kenntnisse...)
7. Was genau geschieht in den Gruppenstunden?
(z.B. Kreativangebote, Spielen, Erste-Hilfe, Diskutieren, Projekte, Ferienfahrten...)
8. Wie viel Zeit wird pro Woche investiert?
9. Welche „Rückerstattungserwartungen“ haben die Gruppenleiter?
 - Welche Motive haben sie für ihr ehrenamtliches Engagement?
 - Was hoffen sie durch ihre Tätigkeit im JRK, für sich selbst zu erreichen?
 - Welche Ziele würden sie selbst für ihre Arbeit benennen?
 - Welche Förderung ihrer Arbeit wünschen sie sich?

10. Wie bewerten die Gruppenleiter die Arbeit im JRK?

- Was läuft gut?
- Was muss verbessert werden?
- Welche Vorschläge zur Veränderung gibt es?

11. Brauchen die Gruppenleiter weitere Gruppenleiter für ihre Gruppe?

- Wie viele?
- Wen? (Was sollte der oder die „Neue“ mitbringen?)
- Können Interessenten hospitieren (Schnupperangebot)?

12. Haben die Gruppenleiter Zeit und Lust, eine weitere Gruppe zu gründen?

13. Wie sind die räumlichen Bedingungen im Kreisverband (Ortsverein)?

- Gibt es noch Gruppenräume, die leer stehen?
- Kann man bestehende Gruppenräume häufiger nutzen?
- Wann, wo und zu welchen Zeiten?

14. Wie sind die finanziellen Rahmenbedingungen?

- Steht Geld für die Neugründung von Gruppen zur Verfügung? (z.B. im eigenen Haushalt, DRK, Landesverband, Jugendamt)

15. Wer steht als Kooperationspartner zur Verfügung?

- Welche Ideen haben die Gruppenleiter?
- Wen könnte man noch ansprechen?

Dieser Fragebogen dient lediglich als Orientierung. Du kannst ihn nach deinen eigenen Bedürfnissen verändern, kürzen oder erweitern.

Tipp:

Die Bearbeitung dieser Checkliste mit den Gruppenleitern vor Ort darf nicht den Charakter eines Verhörs haben.

Vielmehr solltet ihr ein Gespräch in lockerer Atmosphäre führen.

Mach' deutlich, dass möglichst alle Interessenslagen berücksichtigt werden sollen.

Denke daran:

Nicht nur deine Interessen, sondern auch die Interessen aller Akteure im Jugendrotkreuz (z.B. schon aktive Gruppenleiter, Neueinsteiger,

Gruppenmitglieder, Kreisleiter u. v. m.) haben ihre Berechtigung.

Wenn du diese Fragen gemeinsam mit den verantwortlichen Gruppenleitern vor Ort klärst, wirst du nicht nur ein sehr genaues Bild deines Kreisverbandes erhalten, sondern du zeigst auch Interesse an der Arbeit der Gruppenleiter vor Ort.

Du machst deutlich, dass dir die Arbeit der Gruppenleitungen wichtig ist und außerdem erfährst du eine Menge über die Wünsche und Erwartungen der Gruppenleiter.

Und wenn es mal um eine gezielte Aufmerksamkeit, z.B. ein Geschenk zum Geburtstag eines Gruppenleiters geht (du hast natürlich eine Geburtstagsdatei aller aktiven Gruppenleiter erstellt), dann bist du sofort im Bilde, was als persönliches Geschenk in Frage kommt.

Nach der Auswertung dieses Fragebogens hast du eine Menge wichtiger Informationen und Ansatzpunkte. Jetzt geht es ans filtern:

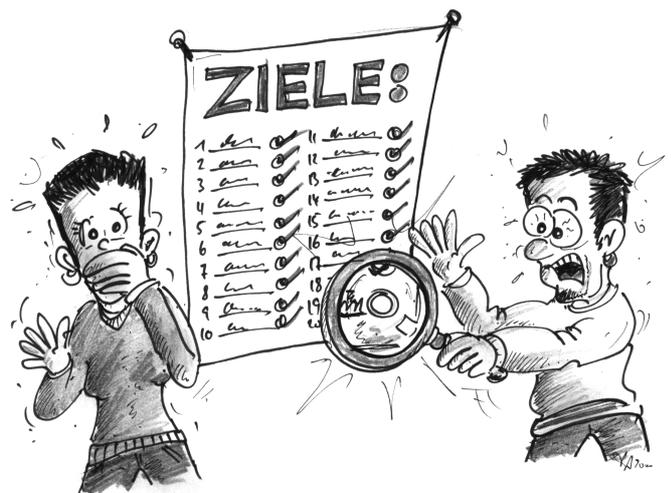
Eine ganz entscheidende Frage gilt es aber noch zu beantworten:

Wie viel Zeit kannst und willst du investieren? Was ist realistisch?

Tipp:

Kleine, aber erreichbare Ziele motivieren dich mehr, als wohlklingende Luftschlösser, die aber nicht realisiert werden können.

Lieber drei tatsächlich neu gewonnene Gruppenleiter, als fünfzig erträumte Gruppenleiter-Phantome!



3. Rahmenbedingungen: Was muss jetzt vorbereitet werden?

Bevor du dich an die Gewinnung neuer Gruppenleiter machst, musst du bereits jetzt einige Vorbereitungen treffen.

Sonst stehen die „Neuen“ plötzlich vor der Tür- und du mit ihnen „im Regen“...

3.1 Bereits aktive Gruppenleiter vorbereiten

„Als ich angefangen habe, hat sich kein Schw... so intensiv um mich gekümmert...“

„Die machen vielleicht 'ne Welle um die Neuen- und wo bleiben wir?“

So oder ähnlich könnten einige der aktiven Gruppenleiter denken, die bereits seit einigen Jahren zuverlässig Kinder- oder Jugendgruppen im JRK leiten und nun mitbekommen, wie intensiv du dich um neue Gruppenleiter bemühst.

Das Gefühl, nur zweitklassig zu sein, nicht ernst genommen oder schlicht vergessen zu werden, könnte zu einer Menge Ärger im Kreisverband führen.

Könnte- muss aber nicht, wenn du rechtzeitig deine Gruppenleiter einbeziehst und informierst.

Wenn du die Checkliste zur Ist-Analyse gemeinsam mit den Gruppenleitern deiner JRK-Gruppen ausfüllst, dann hast du die Gelegenheit, die bereits aktiven Gruppenleiter

- über Ziel und Zweck deiner Aktion zu informieren
- sie einzubeziehen bei allen Überlegungen
- sie darauf hinzuweisen, dass durch zusätzliche Gruppenleiter auch ihre Arbeit erleichtert wird und somit die ganze Aktion auch ihnen zugute kommt

Tipp:

Für die Integration neuer sowie die Anerkennung bereits aktiver Gruppenleiter ist es sinnvoll, sogenannte „Patenschaften“ zu vermitteln.

Erfahrene Gruppenleiter stehen als Kontaktpersonen gerade für die erste Zeit der „Neuen“ mit Rat und Tat zur Verfügung.

Das entlastet außerdem auch deinen Terminkalender, der durch deine Regelarbeit plus die zusätzliche Aktion zur Gewinnung neuer Gruppenleiter inzwischen randvoll geworden ist.

3.2 Hospitations- und Schnupperangebote

Damit neue Interessenten sich ein Bild von der praktischen Arbeit im JRK machen können ist es sinnvoll, ihnen Hospitationsangebote zur



Verfügung zu stellen. Bei diesen Angeboten können sie eine Gruppenstunde besuchen und haben hierbei eher „Besucher“ und „Beobachterstatus“, d.h. sie können sich ein Bild davon machen, was es

bedeutet, Gruppenleiter im JRK zu sein.

Ob ein neuer Interessent wirklich nur die Gruppenstunde beobachten will oder lieber sofort eine kleinere Aktion innerhalb der Gruppenstunde anleiten möchte, hängt natürlich immer von den jeweiligen Personen ab und ist individuell auszuhandeln zwischen dem „Neuen“ und der Gruppenleitung.

Durch die Bearbeitung der Checkliste hast du die Möglichkeit, alle bestehenden Gruppen nach der Möglichkeit solcher „Schnupperangebote“ zu befragen.

Zum Schluss hast du dann eine Liste aller Hospitationsplätze, genaue Uhrzeiten der Gruppenstunde und Kontaktanschriften der Gruppen-

leitung.

Die „Neueinsteiger“ und die „Erfahrenen“ können sich nun zur Durchführung einer Hospitation absprechen.

3.3 Info-Set zusammenstellen

Wer neu ist, der will wissen, was da auf ihn zukommt, mit wem er es zu tun hat, was von ihm verlangt wird, wo und wie er mitmachen kann ...

Ein ansprechende Mappe mit Unterlagen rund ums JRK für die Interessenten hilft ihnen nicht nur, sich eine erste Orientierung zu verschaffen, sondern zeigt gleichzeitig, dass du gut vorbereitet bist und hier „professionell“ gearbeitet wird, denn:

Der erste Eindruck ist entscheidend! (...und der letzte Eindruck bleibt im Gedächtnis! Aber soweit sind wir ja noch nicht.)

Materialien für ein Info-Set:

1. Wer sind wir?
 - a) Allgemeine Informationen zum JRK. Wenn du keine eigene Veröffentlichung zum JRK allgemein im Kreisverband hast, so kannst du deinen Landesverband oder das

-
- Generalsekretariat nach Broschüren fragen.
- b) Spezielle Informationen zum JRK in deinem Kreisverband
- Anschriften der Kreisleitung
 - Mitgliederzahlen
 - Gruppen
 - Aktivitäten
2. Was machen wir?
- Wir sind zum Beispiel in folgenden Bereichen tätig:
- Kinder und Jugendgruppen
 - Schulsanitätsdienst
 - Ferien- und Stadtrand-erholung
 - Erste-Hilfe
 - Realistische Unfalldarstellung
 - Aus- und Fortbildung
 - Projektarbeit
 - Sammel- und Spendenaktionen
 - ...
3. Übersicht der bestehenden Gruppen
- Ort (Anschrift)
 - Zeit (Wann trifft sich die Gruppe?)
 - Profil der Gruppe (Alter, Größe, Mitglieder, Schwerpunkte...)
 - Ansprechpartner (Wer ist dort Kontaktperson?)
4. Wo suchen wir noch Unterstützung?
- Bei bereits bestehenden Gruppen
 - Wo wollen wir neue Gruppen gründen?
5. Was erwarten wir (von unseren Gruppenleitern)?
- Zuverlässigkeit
 - Verantwortungsgefühl
 - Teamfähigkeit
 - ...
- Weiteres zum Thema „Erwartungen an den neuen Gruppenleiter“ findest du in Kapitel 4: Gewinnung durch Werbung, „Das solltest du mitbringen“.

6. Wie wirst du Gruppenleiter?

Hierzu geben wir detaillierte Informationen in Kapitel 5:
Der erste Kontakt

An dieser Stelle sollte der Kontaktweg vorgestellt werden, z.B.

Der Weg von deinem Interesse bis zur konkreten Gruppenleitung im JRK:

- a) Das Kontaktgespräch
- b) Das Schnupperangebot
- c) Die Entscheidung
- d) Die Ausbildung
- e) Unsere Unterstützung (Paten-schaften, regelmäßige Treffen...)

7. Wo findest du uns?

- Anschrift
- Telefon/Fax/eMail
- Anreisehinweis

Wir freuen uns, Dich bald kennenzulernen!

Tipp:

„Weniger ist oft mehr!“ oder: „Im Weglassen liegt die Kunst“

Ein 500-seitiges Info-Set wird zwar umfassend über das JRK informieren- aber wer liest das schon?

So viele Informationen „erschlagen“ nur oder verwirren die Interessenten.

Es liegt an dir zu entscheiden, welche Informationen wirklich wichtig und hilfreich sind, und welche nicht.

Hier noch eine Liste mit möglichen Inhalten für das Info- Set, wobei eben nicht alles gleich zu Beginn an die „Neuen“ gegeben werden muss, sondern manches auch erst später beim zweiten oder dritten Treffen verteilt werden kann, wenn das Interesse von beiden Seiten (dem Interessenten und dem JRK) inzwischen klarer und verbindlicher ist:

- * JRK- Bildungsprogramm
- * JRK- Ordnung
- * Ausgabe der JRK- Zeitung im Landesverband
- * Werbefolder des JRK (gibt es in der Regel beim Landesverband)
- * JRK- Aufkleber
- * Arbeitshilfe „Neue Gruppenleiter“

- * Aus- und Fortbildungskonzeption „Gruppenleiter“
- * Presseartikel zu JRK- Veranstaltungen der letzten Zeit
- * Leitsätze für das Deutsche Jugendrotkreuz

Hospitationstermin sicher, dass dieser Interessent einfach (noch) nicht die erforderliche Reife besitzt, um als Gruppenleiter eine Gruppe verantwortlich zu führen. Was tun?



3.4 Was machen wir mit „Ungeeigneten“?

Ein heikles Thema ist die Eignung der Interessenten.

Die Tätigkeit als Gruppenleiter ist eben nicht voraussetzungslos, frei nach dem Motto: „Wer will- der kann“.

Gruppenleiter zu sein bedeutet, Verantwortung zu übernehmen!

Im Kapitel 4: „Gewinnung durch Werbung“ gehen wir genauer auf das Anforderungsprofil eines Gruppenleiters ein.

An dieser Stelle interessiert uns mehr die Tatsache, dass sich wahrscheinlich auch Personen aufgrund deiner Aktion melden, die leider nur „schlicht, aber nicht ergreifend“ sind, soll heißen:

Du bist dir nach einem gründlichen Gespräch oder nach einem

1. Getreu dem Motto: „Lieber ein Ende mit Schrecken als ein Schrecken ohne Ende“ solltest du so früh wie möglich offen und ehrlich die Situation mit dem Interessenten ansprechen.

Ein „wird schon werden“ oder „das sitze ich aus“ oder „er wird es schon irgendwie selber merken, dass wir ihn für nicht geeignet halten“ bringt weder dir noch dem Interessenten etwas.

2. Sucht gemeinsam nach Alternativen.

Hier steht ein motivierter Mensch vor dir, der gerne ehrenamtlich arbeiten möchte.

Dieses Potential kann man auch jenseits der Tätigkeit als Gruppenleiter nutzen.

Vielleicht fehlt dem Kandidaten die soziale Sensibilität, aber im Organisieren ist er unschlagbar.

Vielleicht ist der Bewerber etwas „einfach strukturiert“ (oder: „intellektuell herausgefordert“, um politisch korrekt zu bleiben), aber wenn man ihm genau sagt, was er tun soll, so ist er die Zuverlässigkeit in Person.

Es liegt an dir, Alternativenangebote bereits frühzeitig zu suchen, ob im JRK oder in anderen DRK-Gemeinschaften.

3.5 Strukturen verbessern

Hierarchische, vereinnahmende und starre Organisationsstrukturen schmälern entscheidend die Bereitschaft ehrenamtlichen Engagements.

Oft lehnen junge Menschen nicht das Ehrenamt ab, sondern die Strukturen, die eine Selbstbestimmung ihres Engagements behindern oder gar verhindern.

Überall, wo sich nicht offene und positive Startbedingungen bieten, sondern diese erst erstritten werden müssen, ziehen sich potentielle Ehrenamtliche zurück.

Diese Haltung als mangelnde Frustrationstoleranz, fehlendes Durchhaltevermögen oder einseitiges Konsuminteresse zu beklagen, hilft wenig.

Besser wäre es, Hemmnisse aus dem Weg zu schaffen und dem Ehrenamtlichen konkrete, direkt machbare und selbst gestaltbare Aktivitäten anzubieten.

Es muss Platz sein für Neuerungen, denn wo ich nichts verändern kann, brauche ich mich auch nicht zu beteiligen!

Oft entwickeln sich in einem Kreisverband eine Vielzahl von Spielregeln und Strukturen, die neu hinzukommende den Zugang erschweren.

„Alte Hasen“ sind durch ihre Routine oftmals „betriebsblind“ und verlieren den Blick für sinnvolle Neuerungen oder überflüssigen Ballast.

Tipp:

Freue dich auf den „neuen Wind“, den ein Seiteneinsteiger mitbringt und halte diesen „Wind“ nicht für „Besserwisserei“.

Du musst nicht nur damit rechnen, dass „Neue“ einige Abläufe und Strukturen im JRK „seltsam“ oder für veraltet halten, sondern du solltest dies auch als Chance der Erneuerung und Veränderung zum Besseren begreifen. Reklamationen und Kritik sind wertvoll! Sie sind hilfreiche Rückmeldungen und kostenlose „Marktforschung“. Eine willkommene Einladung zur Innovation.

4. Gewinnung durch Werbung:

Wie kommen wir an neue Gruppenleiter?

Übrigens: Unzufriedenen Kunden wechseln zur Konkurrenz- und was machen unzufriedene Ehrenamtliche?

Die erste Frage, die wir uns bei der Gewinnung neuer Gruppenleiter stellen müssen ist:

4.1 Wen wollen wir ansprechen?

Wer ist unserer Zielgruppe? Wo lohnt es sich am meisten, gezielt Werbung zu machen? Wer kann dabei helfen? Wo ist der Ansatz zur Gewinnung neuer Gruppenleiter am einfachsten-wo am schwierigsten? Wo gibt es bereits Kontakte zu potentiellen Gruppenleitern, wo noch gar nicht?



Tipp:

Eine Prioritätenliste kann dir dabei helfen, eine Entscheidung zu treffen.

Wenn du alle potentiellen Zielgruppen in deinem Kreisverband aufgeschrieben hast, dann beantworte die oben gestellten Fragen und erstelle dann die Prioritätenliste.

Welche Zielgruppe willst du zunächst

erreichen?

Wo, wie und wodurch du diese Gruppe ansprechen kannst, dazu kommen wir später in diesem Kapitel.

Wir sind bei dieser Vorgehensweise bereits bei unseren „Erfolgsfaktoren“.

Wer endlos Zeit hat und gerne eine groß angelegte Kampagne starten möchte, die nahezu alle potentiellen neuen Gruppenleiter anspricht- bitte sehr, der ist natürlich herzlich dazu eingeladen.

Wir gehen aber davon aus, dass deine Zeitkapazitäten begrenzt sind.

Nun sind die Startbedingungen aber in jedem Kreisverband unterschiedlich.

Deshalb konzentriert sich diese Arbeitshilfe darauf, dir wichtige Anregungen und Impulse zu geben.

Ein allgemeingültiges Rezept können wir dir nicht bieten, das Finden der besten Ideen und deren Umsetzung liegt allein bei dir.

Wen kann man wo zur Mitarbeit als Gruppenleiter ansprechen?

Im JRK:

- * Schulsanitäter
- * Betreuer von Ferienfreizeiten (es

lohnt sich, beim Landesverband nachzufragen, ob aus deinem Kreisgebiet Betreuer von Ferienfreizeiten mitarbeiten)

- * DRK (z.B. bei EH-Lehrgängen; Lehrgänge „Sofortmaßnahmen am Unfallort“; Schwesternhelferinnen - Lehrgängen; Zivildienstleistende usw.)

Eltern von Gruppenmitgliedern:

Habt ihr Eltern in euren Reihen, die euch mit ihren Berufen oder Interessen sehr hilfreich sein können?!

Freunde und Bekannte der Gruppenmitglieder:

Die beste Werbung ist oft die sogenannte „Mundpropaganda“ durch bereits engagierte Gruppenleiter, die Bekannte und Freunde zum Einstieg motivieren.

Welche Möglichkeiten freiwilligen Engagements können aus den Kontakten, die Gruppenleiter im JRK zu Menschen außerhalb des JRK haben, entstehen?

Vielleicht kennen die Gruppenleiter eine Tanzlehrerin aus dem Karnevalsverein, die mit ihnen eine Choreographie für die nächste Karnevalssitzung einübt?

Hätte diese Frau vielleicht Interesse, mit unserer Gruppe eine Vorführung

für unser Sommerfest vorzubereiten?

Schüler:

Im Rahmen von Projekttagen können z.B. Vertreter des JRK in die Schulen gehen und Jugendliche motivieren, an Aktionen und Projekten des JRK teilzunehmen. Dies kann dann als Einstieg in die Gruppenleitertätigkeit genutzt werden.

Auch der Schulsanitätsdienst oder EH-Lehrgänge an Schulen im Rahmen von Projekttagen sind hervorragend geeignet, um neue Gruppenleiter zu werben.

Rentner:

Der Großbetrieb Metall im Stadtgebiet hat hundertzwanzig hochqualifizierte Facharbeiter in den vorzeitigen Ruhestand versetzt. Gibt es in dieser Gruppe nicht Männer mit Zeit, Kompetenzen und Motivation für ehrenamtliches Engagement im JRK, z.B. zum Bau einer Skater Rampe oder für die Gestaltung einer Fahrradwerkstatt einmal pro Woche?

Zeitbudget und reichhaltige Lebenserfahrungen, sowie unterschiedlichste Kenntnisse und Fähigkeiten, die für die Jugendarbeit interessant sein können, sprechen für ein ehrenamt-

liches Engagement (Stichwort: „Jung und Alt gemeinsam“).

Rentner gehören noch lange nicht zum „alten Eisen“!

Mütter:

Es gibt im Stadtteil viele junge Mütter, die man im Sommer mit ihren Kleinkindern auf dem Spielplatz sieht.

Wohin gehen die im Winter? Hätte jemand aus der Gruppe Interesse, eine Klön- und Kontaktgruppe im Kreisverband anzubieten?

Freiwilligenzentren nutzen:

In einigen Städten gibt es sogenannte „Freiwilligenzentren“ als Anlaufstelle für potentielle Freiwillige und Interessenten, die eine sinnvolle Aufgabe suchen, ohne eine zwingende Mitgliedschaft eingehen zu müssen.

Hier gilt es zu überlegen, ob auch das JRK sich öffnet für bestimmte Interessenten, die lediglich eine „sanfte“ Einbindung in ein Vereinsleben wünschen.

Durch eine Stellenbeschreibung sollte deutlich werden, dass du jemanden für ein längerfristiges Engagement suchst.

Weitere Infos zu Freiwilligenagenturen:

Bundesarbeitsgemeinschaft der
Freiwilligenagenturen

Tel.: 030/ 20 45 06 36

Studenten an Fachhochschulen und Universitäten:

Ehrenamtliche Jugendarbeit ist ein Feld, das sich insbesondere für ein Engagement von Studenten eignet.

Gerade für Studenten einschlägiger Fachrichtungen (z.B. Sozialarbeit, Pädagogik) kann die Zusammenarbeit mit Kindern oder Jugendlichen ein für das Studium wichtiges und sinnvolles Feld der Praxiserfahrungen und Theorieüberprüfung sein.

Für die Studenten bietet sich die Chance, Kompetenzen zu erweitern, sich selber „auszuprobieren“ und unter einer fachlichen Anleitung und „kollegialer Beratung“ im pädagogischen Feld zu reifen.

4.2 Wie können wir neue Gruppenleiter begeistern?

Der neue Gruppenleiter bringt seine eigenen Vorstellungen, Einstellungen, Ziele und Wünsche mit.

Er erwartet, dass auf ihn eingegangen wird.

Es geht eben nicht mehr allein um das „Helfen“, um Appelle an das Pflichtgefühl oder den Opfersinn.

Niemand möchte sich gerne fremd bestimmen und diktieren lassen.

Es ist auch einfach unangemessen, die eigenen Maßstäbe verbindlich für alle anderen machen zu wollen.

Menschen ergreifen nicht ein ehrenamtliches Engagement, wenn man ihnen fremde Maßstäbe aufzuzwingen versucht.

Eine gewisse „Marktorientierung“ im Hinblick auf die Bedürfnisse der Zielgruppe und vor allem auf deren Motive, Interessen und Wünsche durch einen offenen, motivierenden, begleitenden und partnerschaftlichen Umgang ist angesagt.

Das nötige Denk-Muster heißt deshalb:

„Was können wir für dich tun?“ - nicht umgekehrt.

Denn ehrenamtliche Mitarbeit ist keine Einbahnstraße des Gebens.

Daher lautet die Antwort auf die Frage, wie wir neue Gruppenleiter begeistern können:

Die Interessen der Neuen aufgreifen!

4.3 Das solltest du mitbringen - Das Anforderungsprofil der „Neuen“

Oft wird nach dem Grundsatz verfahren:

Jeder Ehrenamtliche ist ein guter Ehrenamtlicher!

Das stimmt aber insbesondere für die Aufgaben eines Gruppenleiters nicht.

Weniger befähigte Ehrenamtliche können auch durch die Gruppenleiter-Ausbildung nicht so entscheidend qualifiziert werden, dass aus einem verantwortungslosen oder unreifen Interessenten plötzlich der soziale „Super- Gruppenleiter“ wird.

Stattdessen müssen wir uns dazu durchringen, die für diese Aufgabe notwendigen (Mindest-) Anforderungen konkret zu beschreiben und daran auch jeden einzelnen Bewerber zu messen. Im Laufe eines Klärungsprozesses müssen ungeeignete Interessenten auch abgewiesen werden.

Dabei darfst du aber nicht vergessen, entsprechende Alternativangebote aufzuzeigen, die ihren Kompetenzen und Interessen besser entsprechen.

Dadurch verleihen wir uns zwar den Hauch von Exklusivität, aber das schadet auch nicht.

Ein wenig „Exklusivität“ der Tätigkeit steht uns gut zu Gesicht und macht ehrenamtliches Engagement attraktiver.

Möglicherweise wirst du irgendwann vor der Entscheidung stehen, eine bereits existierende Kindergruppe, deren bisheriger Gruppenleiter leider berufsbedingt die Gruppe nicht mehr leiten kann, entweder mit einer neuen Person zu besetzen, deren Kompetenzen du aber eigentlich für nicht ausreichend hältst- oder die Gruppe muss aufgelöst werden.

Was tun? Die Gruppe aufzulösen ist zwar wirklich schade, aber die Gruppenleitung an jemanden zu übertragen, der von seinen Kompetenzen her nicht in der Lage ist, diese Funktion mit der erforderlichen Verantwortung auszufüllen- das kann fatale Folgen haben.

Ein Gruppenleiter trägt die Verantwortung u.a. gegenüber:

- den Kindern der Gruppe (z.B. dass ihnen kein Schaden zugefügt wird)
- den Eltern der Kinder (z.B. dass ihr Kind in „guten Händen“ ist)
- dem Roten Kreuz (z.B. dass

man sich auf den Gruppenleiter verlassen kann)

- sich selbst (z.B. das man diese Aufgabe auch erfüllen kann)

Außerdem wird der Wert des Engagements als Gruppenleiter erhöht.

Es wird deutlich, dass es nicht egal ist, wer was macht, sondern dass die jeweilige Arbeit Anforderungen stellt und deshalb umso mehr ihren Wert hat.



Die Ehrenamtlichen werden ernst genommen in der Einschätzung und dem Einsatz ihrer ganz persönlichen Kompetenzen.

Zufriedenheit und Ansporn zur Weiterqualifikation können sich so entwickeln.

Schlüsselqualifikationen:

Insbesondere sogenannte „Schlüsselqualifikationen“ sind die Basis für eine erfolgreiche Tätigkeit als Gruppenleiter.

Diese „Schlüsselqualifikationen“ sollte ein Gruppenleiter zumindest in ausreichendem Maße besitzen.

Hierzu zählen:

- Zuverlässigkeit
z.B. kommt der Gruppenleiter pünktlich zur Gruppenstunde?
- Verantwortungsgefühl
z.B. lässt er die Kinder nie unbeaufsichtigt?
- Handlungskompetenz
z.B. kann er Dinge anleiten, initiieren, in Gang setzen?
- Konfliktfähigkeit
z.B. kann er einen Streit schlichten und Spannungen abbauen?
- Kritikfähigkeit
z.B. lässt er auch Kritik an sich zu, nimmt sie ernst und verändert sein Handeln?
- den Überblick (auch in kritischen Situation) behalten
z.B. ein Kind verletzt sich - weiß der Gruppenleiter damit umzugehen?
- Einfühlungsvermögen
z.B. kann er auch ein schüchternes Kind in Gruppenaktionen einbinden?
- Sozialverhalten
z.B. nimmt der Gruppenleiter auch Rücksicht auf andere?
- Team- und Dialogfähigkeit
z.B. kann er in einem Team partnerschaftlich und koope-

- relativ arbeiten?
- Entscheidungskompetenz
z.B. setzt er Strafen angemessen ein?
- Konsequenz
z.B. hält er, was er sagt, auch ein?
- Engagement
z.B. übernimmt er auch die Initiative?
- Spüren/Erkennen von Grenzen
z.B. bemerkt er eine Über- oder Unterforderung beim Programm?
- Durchsetzungsfähigkeit
z.B. wird er auch von den Kindern akzeptiert, hört man auf ihn?
- Humor
z.B. kann er auch über sich selbst lachen?

Ebenfalls vorteilhaft und wünschenswert, aber nicht notwendigerweise von jedem zu erfüllen sind z.B.:

- Musikalische Fähigkeiten
- Gruppenerfahrung
- Organisationstalent
- Verhandlungsgeschick
- Sportlichkeit
- EH-Kenntnisse

- Belege und Abrechnungen führen können
- Geld einteilen
- Spontaneität
- Loben, ermutigen, motivieren können
- Gerecht sein
- Trösten können
- Kreativität und Ideenvielfalt
- Handwerkliches Geschick
- Berichte schreiben können
- Animatives Verhalten
- Medienkenntnisse
- ...

Der Faktor „Zeit“:

Ein ehrenamtlicher Gruppenleiter spendet Zeit für den Verband. Aber wie viel? Neben den Schlüsselqualifikationen und dem einen oder anderen zusätzlichen Talent wie oben beschrieben muss ein Gruppenleiter natürlich auch Zeit mitbringen.

Bestimme, wie viel Zeit für die Erfüllung der Aufgabe als Gruppenleiter mindestens aufgewendet werden muss.

Veranschlage diese Zeit realistisch und nicht zu knapp.

Am besten fragt man die Praktiker vor Ort, wie viel Zeit sie investieren.

Plane auch alle Zeiten mit in den Aufwand, die nicht zum direkten Kern der Tätigkeit als Gruppenleiter gehören:

Materialvorbereitung, Fahrten, Auf-
räumen, Informationsbeschaffung,
Elternabende, Aus- und Fortbildung
etc kosten auch Zeit.

den Betroffenen so empfunden.

„Es muss halt irgend jemanden
geben, der das übernimmt.“

Diese Opferhaltung wirkt auf potenti-
elle Interessenten eher abschrek-
kend als einladend.

Deshalb müssen die Vorteile und der
Nutzen des Engagements deutlich
herausgestellt werden.

Die grundlegende Idee heißt:

Leiten macht Spaß!

Das bieten wir- Vorteile und Nutzen der Gruppenleitertätigkeit:

- Eine attraktive und spannende
Aufgabe
- Kompetente Ansprechpartner
bei Fragen und Problemen
- Überschaubarkeit der Tätigkeit
(Wie viele Stunden pro
Woche?)
- Selbst- und Mitbestimmung
(Was? Wie lange? Wie oft? etc.)
- Jede Menge neue Freunde
- Prestigegewinn und hohe Aner-
kennung
- Projektbezogenes und selbst-
ständiges Arbeiten

Tipp:

Eine Überhäufung der
„Neuen“ mit allen mögli-
chen Terminen und Funk-
tionen kann nicht nur zum
schnellen „Ausbrennen“
der Betroffenen führen,
sondern auch davon abhal-
ten, überhaupt die Aufgabe
zu übernehmen.

Deshalb solltest du sorgfältig abwä-
gen, was gerade in der ersten Zeit
unbedingt an Aufgaben von und
Unterstützungsangeboten für den
neuen Gruppenleiter in Anspruch
genommen werden muss- und was
erst einmal wegfallen kann.

4.4 Wir bieten - Das kannst du bei uns erleben!

Die Gruppenleitertätigkeit ist nicht
Last - sondern Lust!

Leider wird nicht selten die Leitungs-
tätigkeit ausschließlich als Last, als
Opfer, als notwendiger Sachzwang
dargestellt- und schließlich auch von



-
-
- | | |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> - Zufriedenheit durch den Einsatz für Menschen - Freiwilliges, unabhängiges Handeln - Eine sinnvolle Aufgabe im Kreis gleichgesinnter Freunde - Gute Anleitung, Einführung und Begleitung durch erfahrene Praktiker - Qualifizierte Aus- und Fortbildung - Gewinn von Schlüsselqualifikationen auch für den Lebens- und Berufsalltag - Ein Lernfeld jenseits des Berufes - Persönlicher Erfolg (Erfolgserlebnisse) - Strahlende Kinderaugen - Teamarbeit - Eigene Grenzen kennen lernen und erweitern - Grundsätzlich unbegrenztes Tätigkeitsfeld - Erlebnisse mit und in einer Gruppe - Hospitation in bereits existie- | <ul style="list-style-type: none"> renden Gruppen - Finanzielle Unterstützung bei der Gruppenarbeit - Entwicklungsmöglichkeiten innerhalb des Verbandes - Möglichkeit, etwas gesellschaftlich zu verändern und zu bewegen - Versicherung und Entschädigung des Aufwandes - Internationale Kontakte, Partnerschaften, Aktionen - ... <p>Diese Liste bietet dir einen Überblick über die Vorteile eines ehrenamtlichen Engagements als Gruppenleiter.</p> <p>Du kannst sie mit deinen eigenen Erfahrungen vergleichen und ergänzen. Für die Werbung von Gruppenleitern solltest du herausfiltern, was das JRK in deinem Kreisverband anbietet und was dir persönlich ganz besonders wichtig erscheint.</p> |
|---|---|

Das können bzw. wollen wir nicht anbieten:

- Totale Vereinnahmung
- Bestimmung von „oben“
- Aufgabenüberfrachtung („Einer für alles“)
- Selbstlosigkeit
- Arroganz von Experten
- Ausbeutung
- Überforderung
- unkalkulierbares zeitliches Engagement
- Zwang
- ...

Ein abschließendes Wort zu den „Schlüsselqualifikationen“:

Gerade in Zeiten hoher Arbeitslosigkeit sind besonders die berufsvorbereitenden Wirkungen und Einflüsse für junge Menschen durch ein ehrenamtliches Engagement gefragt und müssen deutlicher als bisher auch in der Öffentlichkeit offensiv herausgestellt werden.

Hier ein paar Argumentationsideen zum Thema „Schlüsselqualifikationen

für berufliche Zusammenhänge durch ehrenamtliches Engagement“:

1. Wer Schlüsselqualifikationen besitzt kommt schneller mit neuen Entwicklungen und unbekanntem (Arbeitsplatz-) Anforderungen zurecht.
2. Betriebe brauchen Arbeitskräfte, die flexibel sind und sich rasch in neue, qualifizierte Tätigkeiten einarbeiten können.
3. Fachliches Wissen veraltet immer schneller. Schlüsselqualifikationen, die es erlauben, auf neue Erfordernisse rasch und flexibel zu reagieren, veraltern nicht.
4. Sinnvolle Selbstverwirklichung sowie soziales und humanitäres Engagement kennzeichnen das Selbstverständnis von Ehrenamtlichen im DRK. All' das spiegelt sich auch in den Erwartungen von Arbeitgebern wieder.
5. Denken in Alternativen, jenseits der Routine, Innovationsfreudigkeit, den Blick für kreative und unkonventionelle Lösungen - all das zeichnet das freiwillige Engagement in einem Jugendverband aus und wird zugleich im Berufsalltag gebraucht.

4.5 Methoden und praktische Tipps zur Gewinnung von Gruppenleitern

Damit deine Werbung die bestmögliche Wirkung erzielt, muss sie zugeschnitten sein auf die Zielgruppe, die angesprochen werden soll.

Rentner solltest du in deiner Werbung anders ansprechen als z.B. Schüler oder Studenten.

Das gilt sowohl für die Wahl des richtigen Mediums (also die Art und Weise, wie du Informationen weitergeben willst) als auch für die Wahl des Stils (Sprache, Wortwahl, Gestaltung).

Stellenausschreibung:

Bisher haben wir dir zunächst eine Sammlung entscheidender Voraussetzungen an die neue Gruppenleiter vorgestellt („Das solltest du mitbringen“).

Dann folgte eine ausführliche Liste mit den Vorteilen und Angeboten für neue Gruppenleiter („Das bieten wir dir“).

In der Stellenbeschreibung wird schließlich beides zusammengeführt:

Anforderungen an sowie Angebote für den neuen Gruppenleiter. Kläre, welche konkreten Anforderungen du an die potentiellen Ehrenamtlichen zur Erfüllung der Aufgabe stellst. Schreibe auf, welche Unterstützung für die Aufgaben bereit stehen. Wie kann die Unterstützung angefordert werden?

Tipp:

Die Anforderungen der Aufgabe, aber auch die Qualität der Rückmeldung muss deutlich werden.

Der Ehrenamtliche muss erkennen können, was von ihm verlangt wird, aber auch, was ihm an Leistung geboten wird.

Jeder kann sich seine eigene Stellenausschreibung anhand der von uns bereits zusammengestellten Liste entwickeln.

So könnte beispielsweise eine Stellenausschreibung mit der Zielgruppe Mütter oder Väter lauten:

Für unsere Jugendrotkreuz-Teams im Kreisverband XY

suchen wir ehrenamtliche Gruppenleiter/innen ab 18 Jahre

für Kinder und Jugendliche.

Sie erwartet eine spannende und selbständige Aufgabe, persönliche Kontakte und Erfolgserlebnisse in einem aufgeschlossenen Team.

Die zukünftigen Gruppenleiter/innen werden in einer qualifizierten Ausbildung gezielt auf ihren Einsatz vorbereitet sowie kontinuierlich fortgebildet und begleitet.

Wenn Sie Spaß an der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen haben, Teamgeist sowie soziales Verständnis für Sie selbstverständlich sind und Sie eine selbstbestimmte und zeitlich planbare Tätigkeit mit viel Gestaltungsfreiraum für Ihre Interessen und Fähigkeiten suchen, dann schreiben Sie uns oder rufen einfach an:

Deutsches Jugendrotkreuz

Kreisverband XY

Straße

Postleitzahl und Ort

Telefon/Fax/e-mail

Name der Kontaktperson

Internet-Auftritt:

Wie wäre es mit einem eigenen Internet-Auftritt? Schließlich wird die Nutzung des Internets immer selbstverständlicher.

Vielleicht kennst du jemanden, der euch beim Erstellen einer eigenen JRK-Homepage behilflich sein kann.

Bedenke aber, dass so eine Homepage regelmäßiger Pflege bedarf. Nichts ist langweiliger und unattraktiver, als eine Homepage, die nicht ständig aktualisiert wird.



Flugblätter, Handzettel:

Ohne die Unterstützung durch andere Medien wie z.B. Gespräche, Straßentheater, RUD- Vorstellung etc. sind Handzettel nicht sehr wirksam.

Aber man bekommt etwas in die Hand, das man sich zu Hause noch mal anschauen kann.

Plakate:

Wecken Aufmerksamkeit, haben aber nicht viel Überzeugungskraft.

Das heißt, sie wirken nur bei denen, die von vornherein



schon interessiert sind (na ja, immerhin!).

Je bekannter und anziehender das auf dem Plakat Angekündigte bereits ist, desto besser wirkt die Werbung per Plakat.

Wie wäre es einmal mit einer ganzen Plakatwand?

Vielleicht kann man in deiner Stadt eine Plakatwand für eine Woche mieten, und zwar umsonst?



Tipp:

Plakatwände möglichst mit Pressearbeit kombinieren, das erhöht die Aufmerksamkeit.

Präsentationen/Info-Stand:

Erfordert gute Vorbereitung der ganzen Gruppe, kann aber wirkungsvoll hergestellt werden.

Ermöglicht Kontakt mit Leuten, mit denen man sonst nie ins Gespräch kommen würde.

„Sandwiches“:

„Sandwiches“ sind sogenannte „belegte Fußgänger“ mit je einem Plakat vor dem Bauch und auf dem Rücken.

Als wandelnde Plakatständer ziehen sie viel Aufmerksamkeit auf sich.

„Meinungsleine“:

Innerhalb einer Aktion kann man an einem belebten Ort (Fußgängerzone) eine Wäscheleine spannen, die mit Hinweisplakaten dazu auffordert, zu einem speziellen Thema die eigene Meinung aufzuschreiben und an die Leine zu heften.

Papier, Stifte und Wäscheklammern müssen bereitliegen.

Es muss ersichtlich sein, wer die Aktion veranstaltet und wo mit dem Initiator diskutiert werden kann, bzw. wo es weitere Informationen gibt.

Tipp:

Provokante Thesen wie z.B. „Ehrenamtliche sind die Deppen der Nation“ oder „Soziale Aktivitäten behindern nur persönliches Fortkommen“ oder „Je mehr Arbeit- desto weniger Ehre“ sorgen für Aufmerksamkeit und Interesse an Diskussionen, die als Einstieg in die Werbung zur Mitarbeit genutzt werden können.

Netter Nebeneffekt: Imagegewinn durch Presseartikel und öffentliches Interesse.

Blitztheater, Straßentheater:

Blitztheater dauert nur wenige Minuten. Damit es Aufmerksamkeit findet, muss es mit einem „Paukenschlag“ beginnen.

Straßentheater kann 10-20 Minuten dauern.

Damit die Zuschauer es von Anfang an mitbekommen, muss - im Gegensatz zum Blitztheater- vorweg etwas Werbung gemacht werden.

Beide Möglichkeiten sind ausgezeichnete Aufhänger für Diskussionen, können sie aber nicht ersetzen.

Daher sofort nach dem Theater die Zuschauer in Gespräche verwickeln.

Bei der Vorbereitung können natürlich alle Gruppenleiter mithelfen und es wird bestimmt viel gelacht.

Umfrage/Interview:

Mit Umfragen und Interviews kann leicht der direkte Kontakt mit Personen auf der Straße hergestellt werden.

Indem Einstellungen und Meinungen z.B. zum Thema „Ehrenamt“ abgefragt werden, bestehen gute An-

knüpfungspunkte für ein Gespräch.

Preisausschreiben/Wettbewerbe:

Können ein guter Ausgangspunkt sein, inhaltliche Fragestellungen ins öffentliche Bewusstsein zu holen und Materialien für weitere Aktionen zu beschaffen.

Hier kann man auch gut die Schule als Kooperationspartner nutzen.

Presseberichte:

Zu besonderen Anlässen, beispielsweise zu größeren Veranstaltungen oder Festen, sollte die Presse eingeladen werden.

Der Einladung kann- mit der Bitte um Abdruck- ein kurzer Vorbericht beigefügt werden, indem einiges über Ziel, Hintergründe und Zielgruppen der Veranstaltung gesagt wird.

Durch einen Aufruf in der Lokalredaktion lässt sich erfragen, ob ein Berichtersteller entsendet wird.

Profitiere von den Kontakten des DRK. Vor allem solltest du alle Maßnahmen mit eurem DRK-Pressereferenten abstimmen und dessen Know-how nutzen.

Die Vertreter der örtlichen Presse solltest du während der Veranstaltung betreuen, d.h. mit ausreichend

Material und Auskünften versorgen.

Kommt kein Pressevertreter, so kannst du einen eigenen Bericht schreiben.

Er muss im Stil eines außenstehenden Berichterstatters geschrieben sein (also nicht: "Wir machten..." sondern: „Die Gruppenleiter des JRK XY machten...“).

Der Bericht muss folgende Schlüsselinformationen enthalten:

Wer?

Wo?

Was?

Wie?

Warum?

Wozu?

Checkliste für Presstexte:

- Format DIN A 4
- Auf weißem Papier mit zweizeiligem Abstand linksbündig schreiben
- Max. 40 Anschläge pro Zeile bei Schriftgröße 12 Punkt
- Das Layout lässt genügend Rand für Anmerkungen der Redaktion
- Neben Name und Anschrift des Absenders auch die Telefonnummer für Rückfragen angeben

- Datum und Gültigkeitszeitraum der Meldung neben dem Text angeben

- Keine Hervorhebungen durch Fettschrift, Unterstreichung oder Kursivsatz

- Die Überschrift lässt das Thema sofort erkennen und der erste Satz motiviert zum Weiterlesen

- Die Pressemitteilung geht nicht über 2-Seiten (besser eine)

- Ein persönliches Anschreiben beifügen

- Wenn du Fotomaterial mitsendest, dann ist das Copyright vermerkt und jedes einzelne Foto rückseitig beschriftet

- Am Ende steht die Gesamtzahl der Zeichen

Hier ein Entwurf für eine Pressemitteilung unabhängig von einer Veranstaltung, gedacht als Möglichkeit, durch die Veröffentlichung in der Lokalzeitung neue Interessenten als Gruppenleiter zu werben:

Jugendarbeit wichtiger denn je

Jugendrotkreuz bietet Qualifizierung

Das Jugendrotkreuz (JRK) XY will neue Impulse in der Jugendarbeit vermitteln. Dazu werden jetzt vermehrt ehrenamtliche Gruppenleiter gesucht, die nicht unbedingt aus der Rotkreuzarbeit kommen müssen.

Das Jugendrotkreuz ist in unterschiedlichen sozialen Bereichen aktiv.

Auch auf internationaler Ebene ruft es zu Engagement für Frieden und Völkerverständigung auf.

Es gibt z.B. Initiativen und Projekte zu den Themen Antipersonenminen, Kindersoldaten oder Kinderarbeit.

Der Spaß und das Gemeinschaftserlebnis stehen bei der Leitung von Gruppen im Vordergrund.

Überhaupt steht die Aktion hoch im Kurs, nicht die Aktien. Gute Karten hat jeder, der Initiative zeigt.

Wer kann mitmachen? Natürlich Pädagogen, Erzieher, alle, die mit Kinder- und Jugendbetreuung bereits zu tun hatten, also auch Mütter und Väter, die ja in gewisser Weise Profis sind.

Aber manchmal ist auch eine andere Ausbildung von Vorteil.

Auf jeden Fall werden Teamgeist und soziales Verständnis gebraucht.

Mindestalter: 18 Jahre.

Die Interessenten sollten bereit sein, mindestens für einen Zeitraum von zwei Jahren in die Gruppenarbeit einzusteigen und selbständig oder im Team Kinder- und Jugendgruppen zu leiten.

Zum Kennenlernen der Arbeit wird eine Hospitationsmöglichkeit geboten.

Danach erfolgt eine qualifizierte Ausbildung mit Themenbereichen zur Leitung von Gruppen, so zum Beispiel Spielpädagogik, Geschlechtsspezifisch, Motivation, Kommunikation, Teamarbeit und Konfliktmanagement.

„Übrigens ‘basteln’ wir nicht mehr, aber gemeinsame Kunstwerke sind nicht auszuschließen“ meint der verantwortliche Kreisleiter, Name.

„Auch Musik machen ist nicht out, Hauptsache ein paar Stunden weg von der müden Maus, die in einsamen Endlos-Nächten klickt. Wir klicken uns ins pralle Leben, aber manchmal gehen auch wir gemeinsam ins Internet, aber besser noch schwofen, skaten oder diskutieren wir gemeinsam“.

Ansprechpartner für Interessierte ist.....

Pressefotos:

Ein gutes Foto mit kurzer Bildunterschrift sagt dem Durchschnittsleser oft viel mehr über ein Thema und prägt sich weitaus besser ein als ein kurzer Artikel.

In der Regel sind Lokalredaktionen an guten Bildern sehr interessiert.

Am besten Schwarz-Weiß-Fotos mit kurzem Bildtext in die Redaktion senden.

Vergiss nicht, einen kurzen Bericht als Hintergrundinformation beizulegen.

Rundfunk:

Von Interesse sind hier gerade die Regionalprogramme.

Sie bringen in erster Linie Terminankündigungen und kurze Vor- oder Nachberichte, manchmal auch längere Beiträge.

Diese Sender haben oft Schwierigkeiten, ihre Sendezeit zu füllen (gerade in den Ferienmonaten) und sind deshalb dankbar, wenn man ihnen interessante Themen anbietet.

Image-Broschüren:

Die Herstellung ist sehr arbeits-

zeit- und finanzintensiv (könnte auch ein Thema für eine Projektarbeit mit interessierten Personen aus dem Kreisverband sein). Ansprechende Broschüren können jedoch sehr gut die inhaltliche Arbeit des Jugendrotkreuzes im Kreisverband darstellen und dazu beitragen, dass sowohl im Herstellungsprozess als auch bei der Verbreitung eine intensive Auseinandersetzung mit dem Thema „Gewinnung von neuen Gruppenleitern“ stattfindet.

Für das Layout und den Druck bietet es sich an, lokale Firmen als Sponsoren zu finden, die unentgeltlich die Gestaltung und den Druck bereitstellen.

Selbst- oder fremdproduziertes Werbevideo:

Video-Ausrüstungen sind in der Regel zu erhalten bei den örtlichen Stadt-, Kreis- oder Landesbildstellen und Medienzentralen, vielleicht auch bei eurem Kreis- oder Landesverband. Voraussetzung sind eine gute Portion Lust und Kreativität. Als Konzeption kannst du z.B. mehrere kurze aussagekräftige Filmsequenzen/Clips aus der Vielfalt ehrenamtlichen Engagements nehmen.

Wichtig:

Mache dir klar, wer die Zielgruppe deines Clips sein soll.

Variante:

Für ein Projekt gewinnst du einen Sponsor aus der freien Wirtschaft (z.B. Werbeagentur).

Die Auszeichnung des Projektes findet bei einer öffentlichen Veranstaltung statt. Ihr erstellt einen Spot (60-90 Sekunden), der so peppig aufgemacht ist, dass er bei Kinobetreibern oder bei regionalen TV-Sendern auf Interesse stößt und gezeigt werden kann.

Öffentlichkeitswirksame Aktionen und Projekte:

Gemeinsame Projekte mit anderen Mitgliedern des JRK haben eine Innen- und Außenwirkung:

Innen:

Sie bieten allen aktiven JRK-Mitgliedern ein attraktives Erlebnis jenseits der Routine.

Außen:

Sie machen Werbung für den Verband, können aber insbesondere auch genutzt werden, um Seiteneinsteiger für die Gruppenleiter-tätigkeit zu gewinnen.

Personen, die zunächst nur befristet mitarbeiten möchten, sind nach deinem Projekt so begeistert, dass sie sich auch weiterhin für das JRK engagieren wollen.

Dies setzt natürlich voraus, dass zum einen das Projekt einen öffentlichkeitswirksamen Charakter hat.

Zum anderen muss das Angebot zur Mitarbeit auch Interessenten jenseits des JRK offen stehen.

Nachfolgend einige Ideen für solche Aktionen und Projekte:**Kriterien:**

- zeitlich befristet
- Gebrauchswertcharakter (Was bringt mir das?)
- Erlebnisorientierung (Was passiert da?)

„City-game: one vision- one idea- one city“

Ziel ist die Entwicklung einer virtuellen, jugendgerechten Stadt am Computer oder am Modell.

Selbständiges Planen, Entwerfen, Besiedeln mit unterschiedlichen Rollen und Funktionen wie z.B. Planer, Politiker, Designer, Architekten, Handwerker, Materialbewirtschafter, Koordinatoren usw. macht diese

Aufgabe zur echten Herausforderung.

Du (und dein Team) bist als Leiter dieses Simulationsspiels für die Koordinierung zuständig, das inhaltliche überlässt du den Mitspielern.

Die fertige Stadt wird natürlich öffentlichkeitswirksam präsentiert mit Pressevertretern und - wenn möglich - mit Vertretern der Stadt (Oberbürgermeister, Repräsentanten der Stadt- und Bauplanung...).

"Cool-Tour 2001"

Jugendliche entwickeln einen Jahreskalender: 12 Motive, 12 Kulturen, 12 ausländische Jugendliche aus deiner Stadt zum Thema: „Leben in unserer Stadt“

Dabei findest du Projektpartner vor Ort wie z.B. Fotografen, eine Druckerei, Texter, Layouter usw. Interkulturelle Inhalte werden vermittelt wie z.B. Religion, Essen, Leben, Freunde, Familie, Sprache, Spiele, Wohnen und vieles mehr.

Abschließend wird der Kalender verkauft- der Erlös wird für einen guten Zweck gespendet.

"Die Wette mit dem Rat der Stadt"

Innerhalb einer bestimmten Zeit will das JRK durch Kampagnen, Aufklärung, Aktionen etc. z.B. den Stromverbrauch an euren Schulen um 5 % reduzieren.

Schafft ihr das? Was ist euer Wetteinsatz? Und was bietet der Rat der Stadt an?

"Stolpersteine"

Ihr wollt publikumswirksam auf die Gefahren im Straßenverkehr oder auf den Spielplätzen eurer Stadt hinweisen.

Dazu benötigt ihr sogenannte „Stolpersteine“, die deutlich machen, dass hier eine Gefahr für Kinder und Jugendliche lauert.

Diese „Stolpersteine“ können z.B. Ytong - Steine sein, die man zum Hausbau verwendet.

Findet einen Sponsor, der euch diese Steine kostenlos zur Verfügung stellt.

Alle Kinder und Jugendliche der Stadt sind eingeladen, an eurer Aktion teilzunehmen.

An zwei oder drei Tagen wird die Stadt durch „Stadtteelforscher“ erkundet, die einen „Forscher-(S)pass“ erhalten.

5. Der erste Kontakt: Wie gehe ich vor?

Alle gefährlichen Ecken und Plätze werden gesammelt und dokumentiert.

Eure „Stolpersteine“ werden nun gemeinsam künstlerisch gestaltet und bemalt, so dass sie später auch richtig auffallen werden.

Nachdem ihr eine Genehmigung der Stadt erhalten habt, werden die Stolpersteine für einen Tag im gesamten Stadtgebiet an den Gefahrenpunkten ausgestellt, so dass Passanten darauf aufmerksam gemacht werden.

Info-Stände flankieren die Aktion und stehen für Diskussionen, Hintergrundinformationen und Werbung fürs JRK zur Verfügung.

Variante:

Wenn es mit den Steinen nicht klappt, kann man die Gefahrenpunkte auch fotografieren und in einer Mappe später einem Repräsentanten der Stadt (mit Presse- und Medienvertretern, versteht sich) überreichen.

Nachdem du deine Werbeaktion gestartet hast, kommen jetzt die ersten Anfragen.

5.1 Telefonische Kontaktaufnahme

Wenn der Erstkontakt durch einen Anruf eines Interessenten zustande kommt, weil er z.B. deine Pressemitteilung oder ein Flugblatt gelesen hat, dann solltest du möglichst nur die grundsätzlichen Fragen des Interessenten beantworten bzw. dich vergewissern, ob die grundlegenden Rahmenbedingungen wie z.B. Alter des Teilnehmers o.k. sind.

Ein wirkliches „Beschnuppern“ oder Kennenlernen sollte dann in einem gemeinsamen Gespräch vor Ort erfolgen, zu dem du am Telefon einlädst.

5.2 Das erste Treffen

Ziele:

1. Gegenseitiges Kennenlernen

Mit wem habe ich es zu tun, stimmt die „Chemie“ bzw. der „Nasenfaktor“?

2. Informationsweitergabe

Personen, die sich bereit erklären, fürs JRK freiwillig tätig zu werden, haben das Recht darauf, über die Tätigkeit, die Unterstützungsangebote, die Strukturen und Ziele des JRK informiert zu werden. Gleichzeitig hast du natürlich auch ein berechtigtes Interesse, etwas über den „Neuen“ zu erfahren.

3. Ausloten der Erwartungen

Welche Erwartungen, Wünsche und Interessen bringt der „Neue“ mit und wie können wir darauf eingehen?

Welche Erwartungen hast du an den

Interessenten?

Passen wir zusammen?

4. Konkrete Vereinbarungen treffen

Wie geht es weiter nach dem Gespräch, brauchen wir noch Zeit, um über eine Zusammenarbeit nachzudenken und falls ja, wie lange? Vielleicht wird auch schon ein Hospitationsbesuch vereinbart? Hauptsache, dass das Gespräch nicht folgenlos bleibt („Schau’ n wir mal.“).

5.2.1 Vor dem Gespräch – der Empfang

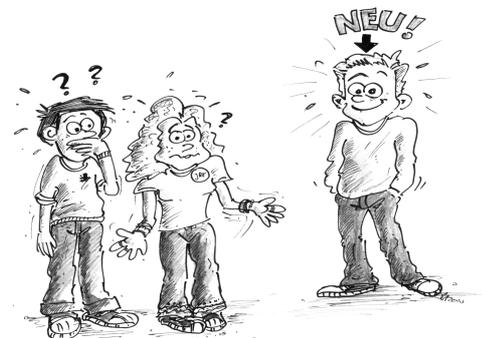
Damit schon das erste Aufeinandertreffen bei den Neueinsteigern Interesse weckt, beim JRK mitzumachen, gilt es, schon im Vorfeld einige Dinge zu arrangieren.

Damit der Einstieg gelingt, folgt eine kleine Checkliste in der einige wichtige Dinge festgehalten werden.

Diese Liste erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit.

Prinzipiell sind deiner Phantasie keine Grenzen gesetzt, den Interessenten einen schönen Empfang zu bereiten.

- Das Erstgespräch könnte in einem Gruppenraum stattfinden, damit der „Neue“ einen ersten Eindruck bekommt, was da auf ihn zukommt.
- Ein Willkommensschild und ein Wegweiser an der Eingangstür zeigt dein Interesse und den richtigen Weg.
- Für Essen (Knabberereien, Gummibärchen...) und ein paar Getränke ist gesorgt.



- Eine Tischgruppe ist vorbereitet.
Bitte keine „Prüfungsatmosphäre“ durch die Sitzkonstellation erzeugen, sondern gemeinsam an einem Tisch sitzen statt gegenüber („lockere Sitzordnung“).
- Dekorative Gestaltung durch z.B. farbige Tücher, Tischdecken, Kerzen oder Servietten zeigen, dass man sich wohlfühlen soll.
- Anschauungsmaterial und Informationen zum Mitnehmen wie z.B. Selbstdarstellungen, Programmbroschüren, Bildungsprogramm liegen auf einem Info-Tisch bereit.
- Das Info - Set sowie ein Notizbuch für den Interessenten zum Aufschreiben wichtiger Details liegen bereit.
Du hast natürlich auch an dein Notizbuch gedacht.
- Plakate des JRK dürfen gerne den Raum zieren.
- Es sollten möglichst wenige Vertreter des JRK anwesend sein.
Eine „eins zu eins“ Situation wäre gut (oder maximal bis zu drei Kreisleitungsmitglieder).

Und dann:

Freundlicher Einstieg, der „Neue“ wird mit einem Lächeln begrüßt!

5.2.2 Ablauf des Gesprächs

1. „Eisbrecher“

Nicht gleich mit einem inhaltlichen Punkt starten!

Der Einstieg in das Treffen sollte zunächst ganz locker und zwanglos beginnen, z.B. mit der Frage „Hast du den Weg hierher gut gefunden?“

Nicht gleich selber endlos reden, sondern dem „Neuen“ die Chance geben, etwas (unverbindliches) erzählen zu können.

2. Begrüßung und Vorstellung

Du beginnst mit der eigenen Vorstellung (persönlich, dann deine Funktion im JRK), anschließend erfolgt die kurze Vorstellung des Interessenten.

3. Vermittlung der nötigsten Grundinformationen über die Ziele des Gesprächs:

- Kennenlernen (schauen, ob man zueinander passt)
- Informationen (offene Fragen klären)
- Erwartungen (Motivation verdeutlichen)
- Vereinbarungen (weitere Schritte planen)

4. Ablauf des Gesprächs vorstellen

Hier zwei Möglichkeiten, wie das Gespräch ablaufen kann:

- a) Dein Gesprächspartner bekommt die Möglichkeit, eigene Fragen zu stellen, wobei du lediglich reagierst und die offenen Punkte so besprichst, wie sie der „Neue“ nennt. Nur das Nichtgesagte bzw. Nichtgefragte ergänzt du im Nachhinein. In diesem Fall dienen dir die nachfolgenden Punkte als Checkliste, so dass du den Überblick behältst, welche Dinge bereits besprochen wurden- und welche noch ergänzt werden können (bzw. müssen).
- b) Du stellst deinen geplanten Verlauf des Gesprächs kurz vor und fragst den Interes-

senten, ob er mit dieser Reihenfolge einverstanden ist und änderst gegebenenfalls die Reihenfolge wunschgemäß.

5. Vorstellung des JRK

Einleitend solltest du den Interessenten fragen, was er bereits über das JRK weiß.

Ergänzend kannst du kurz auf folgende inhaltliche Punkte zurückgreifen:

- Arbeitsschwerpunkte (grundlegende Tätigkeitsfelder, Aktionen,...)
- Strukturen (Eingliederung des JRK in das DRK, Kreisleitung oder Bezirksleitung, Gruppenleitung, Organigramm vom OV bis zum GS)

Dieser Punkt sollte sehr kurz bleiben und nur bei Nachfragen des Interessenten detaillierter erläutert werden, ansonsten können diese Infos im Info-Set enthalten sein.

- Weltanschauliches
Grundprinzip: Menschlichkeit

6. Tätigkeitsbereich: Gruppenleitung

Welche Vorstellung oder Vorinformationen bzw. Vorerfahrungen hat

der Interessent?

Ergänzend kannst darüber informieren,

- wie sich die Aufgabe Gruppenleitung gestaltet,
- welche Verantwortungen damit verknüpft sind,
- welche Erwartungen an Gruppenleitungen gestellt werden,
- wie die Gruppentätigkeit finanziert wird,
- wo es existierenden Gruppen im Kreisverband gibt und
- wo noch Gruppenleitungen gesucht werden.

7. Kooperation und Unterstützung

- Möglichkeiten der Zusammenarbeit
- Ansprechpartner für Fragen und Konflikfälle
- Möglichkeiten des Austauschs mit anderen

8. Zeitabsprachen

- Wie lange kann der neue Gruppenleiter mindestens tätig sein?

- Wieviel Zeit in der Woche kann er aufwenden?

- Wieviel Zeit ist wenigstens einzuplanen?

9. Einarbeitungszeit

- Hospitations-/Schnupperangebote in bestehenden Gruppen
- Patenschaften durch erfahrene Gruppenleiter
- Ein kontinuierlicher Ansprechpartner in der Einstiegsphase

10. Aufwandserstattungen / Anerkennung

- Formen der materiellen und immateriellen Anerkennung
- Kostenerstattung
- Abrechnungsmodalitäten

11. Versicherungen

- Versicherungsschutz für Freiwillige im JRK

12. Aus- und Fortbildung

- Welche Vorerfahrungen bringt der Interessent mit?
- Welche Möglichkeiten der

-
- Ausbildung bietet das JRK an (Gruppenleiter- Lehrgang, evtl. Angebote für qualifizierte Seiteneinsteiger mit Vorerfahrungen, EH- Lehrgänge, ...)?
- Wie lange dauern die Lehrgänge?
 - Welche Inhalte werden vermittelt?
 - Welche Fortbildungen stehen im JRK zur Verfügung?
 - Wo finden die Bildungsveranstaltungen statt?
 - Wird externe Weiterbildung ermöglicht?
 - Wer finanziert die Aus- und Weiterbildung?
 - Welche Qualifikationen sind für die Tätigkeit als GL Voraussetzung?
13. Mitbestimmung
- Gremien und Formen der Mitbestimmung
 - Welche Gremien gibt es im JRK?
 - Sonstige informelle Informations- und Austauschangebote (z.B. Gruppenleiter-Stammtisch)
14. Beendigung der Mitgliedschaft
- Regelung für den Ausstieg von Freiwilligen
 - Zuständigkeit der Nachfolge ausgestiegener Gruppenleiter
15. Offene Fragen
- Raum bieten für offene Fragen
16. Einschätzung/Ausloten des Interesses
- Hast du nun eine konkretere Vorstellung vom JRK?
 - Hast du dir das JRK so vorgestellt?
 - Sagt dir das, was du jetzt kennen gelernt hast, zu?
 - Kannst du dir vorstellen, bei uns mitzumachen?
 - Als Gruppenleiter oder in einer anderen Funktion?
17. Konkrete Vereinbarungen
- Entweder seid ihr (der Bewerber und du) euch gleich sicher, dass es zu einer Zusammenarbeit kommt.
- Dann werden sofort „Nägel mit Köpfen“ gemacht, der konkrete Einsatz wird besprochen.

Der bessere Weg:

„Du bekommst ein Angebot innerhalb einer Woche!“

Das gibt Zeit zum Nachdenken, für Abstimmungen mit den Kollegen oder für Einsatzalternativen.

Bei einer offensichtlichen Nicht-eignung des Bewerbers bietet die Formulierung: „Wir melden uns innerhalb einer Woche.“ einem nicht so mutigem Interviewer einen Ausweg.

Besser:

Du bist in der Lage, deine Einschätzung offen und sachlich zu begründen, ohne den Interessenten zu verletzen.

- benötigst du oder der Interessent noch Bedenkzeit?
Wenn ja, bis wann?
- Schnupperbesuche vereinbaren und organisieren
- auf Ausbildungstermine bereits hinweisen
- Kontakt sicherstellen (Telefon und Adressen austauschen)

18. Verabschiedung

- ein paar „warme“ Wort zum Abschied

- für das Kommen und das Interesse danken
- guten Heimweg wünschen

5.2.3 Nach dem Gespräch - Nachbereitung

Profil des Interessenten dokumentieren:

- Alter des Interessenten
- Vorbildung/Vorkenntnisse/Vorerfahrungen (z.B. Studium, Tätigkeit in anderen Jugendorganisationen usw.)
- persönliche Interessen und Schwerpunkte
- Verfügbarkeit (An welchen Tagen in der Woche? Wie lange? Wo sollte der Einsatzort liegen?...)
- festhalten der wesentlichen Informationen, Eindrücke und Ergebnisse
- eindeutige Empfehlung über die Qualitäten des Bewerbers und die daraus folgenden Einsatzmöglichkeiten aufschreiben

6. Die Integrationsphase: Wie bereite ich den Einstieg vor?

Die Erfahrung zeigt, dass alleingelassene Ehrenamtliche auch bei guter Motivation und Qualifikation oft eine kurzlebige „Erscheinung“ sind.

Betreuung und Begleitung ist daher besonders wichtig.

Tipp:

Entwickle gemeinsam mit dem Interessenten einen Plan zum Einstieg in die konkrete Aufgabe.

- persönliches Interview/Gespräch wie in Kapitel 5 beschrieben
- Schnupperbesuche, in denen die Interessierten als Besucher an einer Gruppenstunde teilnehmen
- Probeaktivitäten, in denen sie eine begrenzte typische, überschaubare Aktivität (möglicherweise unter Anleitung) durchführen

6.1 Klärungsphase

Bevor Interessierte zu Gruppenleitern werden, sollten sie eine „Klärungsphase“ durchlaufen, in der sie zeigen und präzisieren können, was sie an Kompetenzen für die Tätigkeit mitbringen.

Du kannst dabei erkennen, ob die Interessen der potentiellen Gruppenleiter auf die Tätigkeit „passen“ und ob seine persönlichen Fähigkeiten den Anforderungen genügen.

Der Interessierte wiederum kann durch die praktischen Erfahrungen entscheiden, ob ihm die Tätigkeit sowie die Rahmenbedingungen gefallen. Für diesen Klärungsprozess können angeboten werden:

6.2 Gruppenleiter - Lehrgang

Wenn diese Klärungsphase für alle Beteiligten erfolgreich beendet wurde, geht es für den „Neuen“ zum Gruppenleiter-Lehrgang.

Danach solltest du in jedem Fall ein weiteres Gespräch mit dem ihm durchführen, ob er sich nach der Qualifizierung sicher genug fühlt, als verantwortlicher Gruppenleiter eine Gruppe zu übernehmen, als stellvertretender Gruppenleiter tätig zu werden oder ob er noch eine weitere, gezielte Fortbildungsmaßnahme wünscht.



Sprich auch mit dem verantwortlichen Leitungsteam des Gruppenleiter-Lehrgangs über deren Eindrücke, die sie von dem „Neuen“ haben.

Wie auch immer ein neuer Gruppenleiter (oder ein anderer Freiwilliger) gewonnen wird, für alle sollte gelten, dass sie nicht beiläufig in die Mitarbeit hineinkommen, sondern dass sie betreut und begleitet werden, insbesondere in der ersten Zeit (der „Integrationsphase“).

6.3 Vorstellung der „Neuen“

Zunächst solltest du neue Gruppenleiter Schlüsselpersonen aus dem



Kreisverband vorstellen, z.B. den anderen Gruppenleitern, der Kreisleitung, der Geschäftsleitung, der Bereitschaftsführung...

Wenn du über dein Projekt zur Gewinnung neuer Gruppenleiter mehrere „Neue“ geworben hast wäre eine Kreisverbands-Party mit Vorstellung der „Neuen“ auch nicht schlecht.

6.4 Beratung

Es muss jemand zur Verfügung stehen, an den sich der neue Gruppenleiter wenden kann, wenn Probleme auftreten, die in eine Sackgasse geraten sind oder die Dinge ganz anders laufen als vorgedacht oder vorher vereinbart.

Diese Vertrauensperson kann ein Kreisleitungsmitglied, ein erfahrener Gruppenleiter („Patenschaften“) oder jemand anderes sein.

Wichtig ist nur, dass jemand zur Verfügung steht und dass der neue Gruppenleiter diese Person kennt und akzeptiert.

Die Vertrauensperson sollte übrigens nicht nur darauf warten, dass sich der Gruppenleiter meldet. Vielmehr sollte die Vertrauensperson auch selbst die Initiative ergreifen und in regelmäßigen Abständen nachfragen, wie es denn so läuft und so den Kontakt halten.

Das zeigt Interesse und dass man den neuen Gruppenleiter ernst nimmt.

Warte nicht erst auf Frustrationen!

Achtung:

Bei deinem Nachfragen aber bitte das Gefühl der „Kontrolle“ vermeiden!

7. Anerkennung und Förderung- Ist doch selbstverständlich?

6.5 Frei- und Gestaltungsraum für Neues lassen

Talente und Interessen sind bei Menschen bekanntlich sehr unterschiedlich, also auch bei Ehrenamtlichen. Entdecke die Begabung und Stärken der neuen Gruppenleiter und schaffe Möglichkeiten, dass diese Anwendung finden können.

6.6 Teamarbeit

Es sollten möglichst mehrere Gruppenleiter gemeinsam im Einsatz sein, mindestens aber zwei. Verantwortung wird geteilt und Talente durch die unterschiedlichen Personen vervielfältigt.

Wer alleine alles machen muss, der wird rasch die Freude und den Mut verlieren, weil ja sonst keiner verfügbar ist, der hilft. Außerdem: Nicht alle können alles!

Viele meinen:

„Anerkennung von Ehrenamtlichen ist doch selbstverständlich!“

Wir meinen:

Ist sie eben oft nicht, sondern das Engagement, die investierte Zeit und Arbeit von Ehrenamtlichen wird leider viel zu oft als selbstverständlich betrachtet.

Wie können wir aber unsere Ehrenamtlichen fördern und ihnen die nötige Anerkennung zukommen lassen?

7.1 Förderung von Ehrenamtlichen heißt: Selbstveränderung der Jugendarbeit

Man kann nicht mit cleveren Tricks neue Ehrenamtliche für die alte Arbeit gewinnen.

Dies geht nicht gut und wird früher oder später von den „Neuen“ entlarvt.

Vielmehr ist eine sinnvolle Veränderung der eigenen Strukturen notwendig.

Die Fragen, die wir uns stellen müssen, sind:

Können Ehrenamtliche bei uns ihre Interessen und Wünsche realisieren?

Stellen wir angemessenen Bedingungen für ihr Engagement bereit?

Ehrenamtliche wollen Förderung ihrer Arbeit statt Anerkennung durch Geschenke!

Immer wieder soll Anerkennung für



freiwilliges Engagement geleistet werden durch Feste, Urkunden, öffentliche Belobigungen oder kleine Geschenke.

Freiwillige freuen sich auch (meist) darüber, aber eine umfassendere Anerkennung ist notwendig.

Freiwilligen und Ehrenamtlichen geht es nicht um ihren Status als Ehrenamtliche, sondern ihnen geht es um ihre inhaltlichen Motive und Interessen für ihre jeweilige spezielle Arbeit.

Ehrenamtliche arbeiten nicht für Geld, nicht für den Staat, nicht für öffentliche Anerkennung, sondern sie arbeiten ehrenamtlich, weil sie selber Interessen haben und diese verwirklichen wollen.

Sie wollen eine interessante, befriedigende, spaßmachende Arbeit im Jugendverband, gemeinsam mit befreundeten Menschen.

Die einzige Organisation, für die wir alle arbeiten, heißt „Ich“.

Woher kommt leidenschaftliche, langandauernde Energie und Leistungsbereitschaft?

Sicher nicht durch äußere Anreize wie Belohnungen, Lob oder Tadel.

Wenn diese Stimuli wegfallen, sinkt auch wieder die Energie.

Wir würden uns abhängig machen von anderen, die diese „Drogen“ (äußere Anreize) verabreichen. Denn wer dich motivieren kann, der kann dich auch demotivieren.

Wir laden somit andere ein, über unsere Lebensqualität zu entscheiden.

So blöd sind Ehrenamtliche aber nicht.

Daher musst du besonders darauf achten, die Bedingungen des freiwilligen Engagements von Ehrenamtlichen zu verbessern.

Anerkennung erfahren Ehrenamtliche vor allem, indem die Bedingungen ihrer Arbeit erhalten und verbessert werden.

Wenn man Ehrenamtliche fördern und unterstützen will, dann muss man die Motive ihres Engagements verstehen sowie ihre „Rückerstattungserwartungen“ berücksichtigen.

Die Motivation zur Übernahme eines Ehrenamtes könnte z.B. sein: „Ich möchte Kindern eine sinnvolle Freizeitbeschäftigung bieten.“

Die Rückerstattungserwartung beinhaltet, was der Freiwillige für sich selber durch die Tätigkeit erreichen will: „Ich möchte soziale Kontakte gewinnen“ oder „Ich möchte Anerkennung finden...“

Nur wenn wir beides, die persönlichen Motive und die individuelle Rückerstattungserwartung, aufgreifen und geeignete Engagementbedingungen zur Umsetzung dafür ermöglichen, werden die Freiwilligen ihre Erwartungen erfüllt sehen. Dann sind sie auch dazu bereit, sich weiter freiwillig zu engagieren.

Mitbestimmung

Mitbestimmung im JRK bedeutet, dass allen Mitgliedern die Möglichkeit geboten wird, aktiv in das Verbandsgeschehen einzugreifen.

Mitwirken, mitgestalten und mitbestimmen darf sich nicht nur auf dem Papier wiederfinden.

Die Orientierung an den Bedürfnissen und Interessen der Gruppenleiter kann nur durch deren aktive Einbindung realisiert werden. „Aktiv“ heißt, dass man auf die Ehrenamtlichen zugeht, sie ermutigt, ihre Interessen und Wünsche zu äußern

und dass dann auch tatsächlich etwas geschieht. Gremienarbeit wie z.B. Kreisausschuss oder Kreisversammlung müssen jugendgemäß und attraktiv gestaltet werden, eine Adaption aus der DRK- Vorstandarbeit auf den Jugendverband verhindert nur deren Mitwirkungsbereitschaft.

Persönliche Kontakte

Ehrenamtliche haben oft einen ausgeprägten Kontaktwunsch. Das Gefühl, im Rahmen „Gleichgesinnter“ mit gleichen Funktionen oder Interessen sich über Erlebtes auszutauschen, über negative wie auch positive Erfahrungen sprechen zu können ist für viele sehr wichtig. Vor allem der Austausch über negative Erfahrungen - über Probleme und Schwierigkeiten in der Tätigkeit - reden zu können, kann viel Stärke vermitteln.

Die Erkenntnis, dass es Probleme gibt, die allgemeiner Natur sind und daher auch auf einer allgemeinen, übergeordneten Ebene zu lösen sind, kann unter Umständen ausschlaggebend sein für ein weiteres ehrenamtliches Engagement. Gemeinsam nach Lösungen zu suchen macht nicht nur mehr Spaß, sondern es vermittelt auch das Gefühl des „Wir schaffen das!“ und „Wir werden nicht allein gelassen“.

Persönliche Kontakte zu schaffen, z.B. durch den Aufbau von Netzwerken,

bedeutet auch, den Erlebniswert und das Gefühl „etwas Besonderes“ erlebt zu haben, zu ermöglichen und ist ein wesentliches Motivationskriterium für weitere ehrenamtliche Tätigkeit. Nicht zuletzt schwärmen altgediente Funktionäre noch heute von ihren gemeinsamen Erlebnissen vergangener Tage, die bis heute eine ganz wichtige Motivationsbasis für die weitere ehrenamtliche Arbeit darstellt.

Auch das „Learning from the best“ wird durch den Austausch angeregt. Erfolgreiche Projekte und Aktionen können vorgestellt und für andere

Ehrenamtliche Impulse sein, selber ähnliche Vorhaben zu starten.



Solche regelmäßigen Treffen können auf der Orts- bzw. Kreisebene stattfinden (z.B. Gruppenleitertreffen), auf Landesebene (z.B. Forum für Gruppenleiter,

Pfingsttreffen) oder sogar als „special event“ auf Bundesebene (JRK-Supercamp) den notwendigen Motivationsschub geben.

Qualifizierung und Fortbildung

Wenn man an Ehrenamtliche Forderungen stellt, muss man auch Förderung bieten, d.h. für einzelne Aufgaben muss deutlich werden, wo und

wie der Ehrenamtliche Aus- und Weiterbildung erhalten kann.

Aus- und Fortbildungsveranstaltungen werden im JRK u.a. von Landesverband angeboten. Es besteht darüber hinaus die Möglichkeit, dass ehrenamtliche Mitarbeiter sich an den Landesverband wenden um spezifische Fortbildungsangebote für Tätigkeitsfelder der Jugendarbeit vor Ort zu vereinbaren, damit die Angebote so nah wie möglich an den individuellen Bedürfnissen der Ehrenamtlichen ansetzen können. Das Thema einer Gruppenberatung wird gemeinsam durch die Gruppenleiter und dem Bildungsreferenten vereinbart. Grundsätzlich ist jedes im Zusammenhang mit der Tätigkeit als Gruppenleiter stehendem Thema denkbar. Der zeitliche Umfang der Fortbildung wird in Absprache mit der zu beratenden Gruppe festgelegt und kann zwischen einem Abend und einem ganzen Wochenende betragen.

Ziel der Fortbildung ist es, den Gruppenleitern vor Ort konkrete Hilfestellungen zur Bewältigung von Aufgaben und Problemen in der jeweiligen Gruppenarbeit zu geben.

Die Hilfe kann auf drei Ebenen ansetzen:

1. Inhaltlich konzeptionelle Fragen der Tätigkeit (Erweiterung der Fachkompetenz, z.B. Mitarbeitergewinnung, Kooperationsvorhaben,

Öffentlichkeitsarbeit, zeitgemäße Jugendarbeit...)

2. Fragen der Organisation, Arbeitsplanung etc. (Erweiterung der Methodenkompetenz, z.B. Zielfindungsprozesse, Maßnahmenplanung, Arbeitsteilung, Beratungs- und Entscheidungskultur...)
3. Gruppendynamische Aspekte (Erweiterung der Sozialkompetenz, z.B. Förderung der Kommunikation, Kooperation, Umgang mit Konflikten...)

politik“ oder Manipulation aussieht, schreckt Ehrenamtliche ab.

Allen Gruppenleitern sollte der Bezug zum „Ganzen“, der Gesamtarbeit des JRK und DRK möglich gemacht werden um so die Bedeutung ihres individuellen Engagements für die Gesamtheit erkennen zu können. Dies bedarf der Koordination und des Austauschs von Informationen und Erfahrungen. Dazu sind bestimmte Kommunikationskanäle notwendig, die dies sicherstellen.

Am besten eignet sich der direkte, persönliche Kontakt zwischen allen Beteiligten. Gremien wie Gruppenversammlungen, Kreisausschüsse oder Kreisversammlungen dienen der Absprache, dem Informationsaustausch, dem Erheben von Weiterbildungsbedarf oder gemeinsamer Entscheidungen wie z.B. Unternehmungen zu beschließen und zu realisieren.

Die Gruppenfortbildungen sind immer als Hilfe zur Selbsthilfe zu verstehen.

Außerdem können in den Landesverbänden Fachbücher ausgeliehen bzw. weitervermittelt werden.

Systematische Information und Transparenz

Ehrenamtliche müssen alle Informationen innerhalb des Verbandes erhalten können, damit sie Durchsetzungschancen ihrer eigenen Interessen und Ideen

haben und Entscheidungen und Hintergründe durchschaubar werden. Alles, was nach „Geheim-



Beratung

Eine qualifizierte Ausbildung der Ehrenamtlichen wird oft geleistet, aber die Beratung bei Alltagsproblemen fehlt häufig. Beratung darf aber nicht erst einsetzen, wenn die Probleme den Ehrenamtlichen über den Kopf wachsen.

Beratung muss kontinuierlich geschehen.

Vor Ort brauchen Ehrenamtliche immer wieder Unterstützung

bei der Klärung ihrer Motive, bei der Begrenzung ihrer Arbeit (bzw. Arbeitszeiten) oder bei der fachlichen Weiterqualifizierung.

In den Landesverbänden stehen hauptberufliche Referenten zur Verfügung. Zu deren Aufgaben gehört es, in Fragen der Jugendarbeit zu beraten, zu qualifizieren oder Unterstützung anzubieten.

Selbst die Initiative ergreifen

Oft herrscht eine „Komm-Struktur“ vor, das heißt Kontakte zu den Gruppenleitungen vor Ort gibt es nur aufgrund von Initiativen durch Gruppenleiter.

Die Perspektive der Kreisleitungen endet an der Eingangstür des Kreis-

verbandes. Nur was hereinkommt, wird wahrgenommen, alles andere bleibt außen vor.

Stattdessen sollte routinemäßig in regelmäßigen Abständen der Kreisleiter (oder ein zuständiges Kreisleitungsmitglied) den Kontakt zu den verantwortlichen Gruppenleitern suchen.

Ein fester Ansprechpartner

Es kann sinnvoll sein, für den Prozess der Förderung und Weiterentwicklung ehrenamtlichen Engagements im jeweiligen JRK-Kreisverband eine Person mit der ständigen Aufgabe „Ehrenamtlicher Referent“ zu gewinnen. Dieser Referent hält den Kontakt zu den aktiven Gruppenleitern und sichtet deren Weiterbildungsbedarf bzw. darüber hinausgehende Bedürfnisse nach Unterstützung.

Teamarbeit

Es sollten möglichst mehrere Gruppenleiter gemeinsam in Einsatz sein.

Verantwortung wird geteilt, aber die Talente vervielfältigt.

Es macht einfach mehr Spaß, gemeinsam eine Gruppe zu leiten.

Entwicklungsplan



Fluktuation (Wechsel) gehört zur Ehrenamtlichkeit.

Sie muss akzeptiert und einkalkuliert werden. Weder darf man Fluktuationsprozesse ignorieren, sonst sind plötzlich alle Ehrenamtlichen verschwunden, noch darf man versuchen, Ehrenamtliche künstlich länger zu halten, denn das schadet ihrer Motivation und der Arbeit. Statt dessen sollte eine kontinuierliche Weiterentwicklung des „Bestandes“ der Ehrenamtlichen in einem „Ehrenamtlichen- Entwicklungsplan“ geplant werden.

Legt gemeinsam jedes Jahr einen Termin fest. Lasst aus den Ergebnissen Konsequenzen folgen!

Folgende Fragen können bei der Erstellung eines Ehrenamtlichen-Entwicklungsplans Orientierung geben:

1. Welche Aufgaben für Ehrenamtliche gibt es? Welche Inhalte, Methoden und Zeiten sind in diesen Aufgaben verlangt?
2. Welche Anforderungen stellen diese Tätigkeiten an potentielle Ehrenamtliche? Beschreibe die Aufgaben konkret.
3. Welche Menschen haben die geforderten Kompetenzen?

Welche Kompromisse/Einschränkungen sind möglich?

4. Welche Gratifikationen kannst du anbieten? Welche Bedingungen müssen geschaffen werden? Welche Motive können sich die potentiellen Ehrenamtlichen erfüllen? Welche Leistungen erbringt das JRK?
5. Bestimme eine reale Zielgruppe potentieller Ehrenamtlicher. Wie kannst du Kontakt zu dieser Gruppe aufnehmen?

Sammle Informationen über die Zielgruppe.
6. Wie werden die Ehrenamtlichen aus- und weitergebildet?
7. Wie werden die Ehrenamtlichen bei ihrer Tätigkeit beraten und unterstützt?
8. Wie erhalten die Ehrenamtlichen Anerkennung?
9. Wie findest du „Nachwuchs“?
10. Wie können Ehrenamtliche ausscheiden? Wie wird ihnen gedankt?

Erfolg

Die beste Bestätigung besteht im spürbaren Erfolg einer Tätigkeit.

Oberstes Ziel sollte es daher sein, die

Ehrenamtlichen so zu unterstützen und zu fördern, dass die gesetzten Ziele auch erreicht werden.

Auf die positiven Begleiterscheinungen von „Erfolg“ haben wir ja schon eingehend hingewiesen (z.B. Wertschätzung, Motivation usw.)

Auch den Ausstieg vorbereiten

Zur Förderung und Anerkennung zählt auch das „gehen lassen können“ von Gruppenleitern. Menschen und Gruppen entwickeln sich in Prozessen, die auch Abschiede und Endpunkte beinhalten. Ein klassisches Beispiel sind z.B. Gruppenleiter, die nach dem Abitur zwecks Aufnahme eines Studiums in eine andere Stadt ziehen müssen und damit ihr wöchentliches Engagement in der Gruppe nicht mehr erfüllen können.

Beratung und Begleitung sollte den Ehrenamtlichen helfen, solche Ausstiegspunkte rechtzeitig zu erkennen und sich entsprechend darauf vorzubereiten.

Ein „ehrevoller“ Abschied versteht sich leider bislang nicht immer vom selbst, obwohl der Ehrenamtliche dies verdient hat.

Ein Fest, ein Abschlussgespräch, eine Pressemitteilung, ein Geschenk oder ähnliches sollte zu solchen Anlässen obligatorisch sein.

Natürlich gilt es in diesem Zusammenhang auch, frühzeitig einen geeigneten Nachfolger zu finden und entsprechend vorzubereiten. Hier muss für Kontinuität und für die Weiterentwicklung der Gruppenarbeit gesorgt werden.

7.2 Sonntagsreden- Nein danke! - Zeitgemäße Formen der Anerkennung

Die beste Bestärkung und Würdigung ehrenamtlichen Engagements ist die Sicherstellung des Erfolges ehrenamtlicher Tätigkeiten durch die bisher genannten Rahmenbedingungen.

Dennoch können symbolische Gesten und Gratifikationen zur weiteren ehrenamtlichen Tätigkeit beitragen und Ehrenamtliche in ihrem Engagement bestätigen. Nur bitte keine flammenden Sonntagsreden oder die Überreichung der „Sauren Gurke am goldenen Band“. Es gibt zeitgemäßere Formen und Geschenke.

In diesem Kapitel stellen wir einige Formen der „Belohnung“



von Ehrenamtlichen vor.

"Wir machen einen drauf"

Wer sollte geehrt werden?

In Grunde genommen verdienen es alle im Laufe des Jahres aktiv Gewesenen, gewürdigt zu werden, auch diejenigen, die nur über eine kurze Zeit ehrenamtlich oder freiwillig für das JRK tätig waren.

Verständlicherweise ist dies bei materiellen Preisen nicht immer leistbar.

Spezielle Ehrungen aber könnten für Ehrenamtliche durchgeführt werden, die besondere oder herausragende Leistungen auf dem Gebiet der ehrenamtlichen Jugendarbeit erbracht haben.

Auch kontinuierliche Tätigkeiten über einen längerfristigen Zeitraum sollten besonders geehrt werden.

Alle Gruppenleiter werden zu einem Selbstverpflegungswochenende in einer Hütte im Wald eingeladen.

Oder wie wäre es mit einer Konzertfahrt in eine Musikmetropole mit kostenlosem Eintritt und Übernachtung in der Jugendherberge oder im dort angesiedelten DRK-Kreisverband?

"Auch 'mal ohne Kids sein"

Freunde treffen, in einer Runde klönen, in aller Ruhe einen Tee oder Kaffee schlürfen, mit anderen etwas spielen, Musik hören ...

Der Kreisverband macht's für seine Gruppenleiter möglich.

"Time is money"

Für die Terminplanung unserer Gruppenleiter sammeln wir von Werbefirmen pfiffige Kalender oder Zeitplaner.

Wenn es mit den Werbefirmen nicht klappt, dann holen wir eben im Zentraleinkauf bei einem Werbep്രäsenten preiswert witzige Kalender.

Wie kann geehrt werden?

"Ein Kurztrip nach New York"

Mit einer finanziellen Unterstützung des Kreisverbandes, mit Geld aus diversen Sammel-Aktionen und einem Eigenanteil von ca. 200.- DM könnte es für unsere Gruppenleiter schon für 5 Tage nach New York gehen.

"Das Angenehme mit dem Nützlichen verbinden"

- Eintrittskarten für eine Spielemesse
- Eine neue Spielekartei
- Spielebücher oder Arbeitshilfen
- Bei einem geringen Honorar kommen Spieleversender auch gerne in den Kreisverband und stellen ihre neuesten Spiele zum Ausprobieren vor

"Kleine persönliche Aufmerksamkeiten erhöhen die Freundschaft"

- Die Maxi CD der Lieblingsgruppe
- Das Buch vom Lieblingsautor
- Material für das persönliche Hobby
- Etwas fürs Outfit
- Einen Gutschein für den Lieblingsitaliener zum Abendessen

Der persönliche Bezug zu einem ganz speziellen Gruppenleiter steht hierbei im Vordergrund: Es geht um ihn- nicht um irgend jemand!

Anhaltspunkte für persönliche Geschenke erfährst du, wenn du die Checkliste aus Kapitel 2 benutzt hast.

"Heute sammeln wir"

Wir sammeln diesmal nicht für einen Hilfszweck in Lesotho, und auch nicht für das Waisenhaus in Benin oder für die Seemannsmission.

Nein, heute sammeln wir für die Unterstützung der Arbeit unserer ehrenamtlicher Mitarbeiter in der Kinder- und Jugendarbeit.

"Kleine Aufmerksamkeiten"

Dank und Anerkennung müssen nicht immer bombastische Feuerwerke an Aktivitäten sein, auch kleine Aufmerksamkeiten erfüllen ihren Zweck, z.B.

- Eine Karte

auf der alle sich bedanken und unterschreiben, insbesondere zu besonderen Anlässen wie Geburtstag, Abitur, bestandene Gesellenprüfung...

- "Schmusekarten"

sie eignen sich übrigens auch für Gruppen zur Weihnachtsfeier, Nikolaus o.ä.: Jedes Gruppenmitglied schreibt für jedes andere einen Zettel mit persönlichem, positiven Inhalt, z.B. was einem besonders gut am anderen gefällt usw., anonym oder mit Unterschrift.

Jeder legt einen Umschlag mit seinem Namen aus, in den dann die Schmusekarten von allen anderen gelegt werden, so dass jeder von allen anderen eine Karte erhält.

Die Umschläge werden dann verschlossen und erst zu Hause geöffnet und gelesen.

- „Regenschirmtanz“

Besonders bei Weihnachtsfeiern geeignet: An einen Regenschirm werden 12 Briefumschläge befestigt, für jeden Monat des nächsten Jahres einer. In den Umschlägen hast du je ein jahrestypisches „Dankeschön“ beschrieben, z.B. die Einladung im August bei schönem Wetter zu einem Picknick, für den Dezember werden Plätzchen gebacken und ähnliches mehr.

Alle Gruppenleiter werden aufgefordert, zur Musik zu tanzen.

Der Regenschirm wird dabei immer weitergereicht.

Stoppt die Musik, so öffnet derjenige Gruppenleiter einen beliebigen Briefumschlag, der den Schirm in den Händen hielt, als die Musik stoppte.

Das darin befindliche „Dankeschön“ muss der Gruppenleiter nun in dem Monat, der angegeben ist, für den nächsten Gruppenleiter

vorbereiten, der den nächsten Briefumschlag beim Regenschirmtanz öffnet.

So geht es weiter, bis der letzte Briefumschlag geöffnet wurde. Das darin befindliche „Dankeschön“ gilt dem Gruppenleiter, der den ersten Umschlag öffnete.

So wird jeder Gruppenleiter einmal beschenkt und beschenkt einmal einen anderen Gruppenleiter aus dem Kreisverband.

Nehmen mehr als 12 Gruppenleiter teil, so kann man mehrere Gruppenleiter in eine Gruppe zusammenfassen, z.B. nach gemeinsamen Heimatorten.

Dieses Spiel kostet nichts, macht viel Spaß und fördert den Kontakt untereinander.

„Attraktive Preise“

- Eintrittskarten für den Zirkus
- Ein Super-Essen im drei Sterne Lokal
- Karten für ein Rockkonzert
- Karten für einen Kabarettisten
- Eine CD
- 3-Tagesfahrt in eine interessante Stadt

- Karten für ein Sportereignis, wie z.B. Fußballkarten
- Eine Bahn-Card
- Software für den Computerfreak
- Attraktives Weiterbildungsangebot
- Delegationsreise ins Ausland
- Eine Ehrenamtsfete für alle, die aktiv waren im letzten Jahr
- Sportgeräte wie z.B. Skateboard, Inline-Skates...

"Öffentlichkeitsarbeit"

Anerkennung von Ehrenamtlichen soll oft durch öffentliche Bekanntmachungen erreicht werden.

Leider werden dabei oft nur der Träger und seine Ziele vorgestellt, während die handelnden Menschen, die den Verband erst lebendig machen, kaum wahrgenommen werden.

Oder die Zielgruppe und die Angebote einer Veranstaltung werden präsentiert, wer die Leistungen mit welchem Aufwand erbringt, wird allerdings selten deutlich.

Deshalb heißt Anerkennung von Ehrenamtlichen in der Öffentlichkeit, die Personen und Leistungen - auch individuelle - herauszustellen.

So sollten z.B. Presseberichte die Einzelperson vorstellen und über die individuellen Motive und Leistungen berichten. Erst in zweiter Linie könnte auf den Träger dieser Arbeit verwiesen werden.

"Bescheinigungen"

Freiwillig bzw. ehrenamtlich geleistete Arbeit kann durch einen qualifizierten Tätigkeits- und Leistungsnachweis bescheinigt werden, der z.B. für Bewerbungsschreiben genutzt werden kann.

In Nordrhein-Westfalen gibt es die Möglichkeit, ein Beiblatt zum Zeugnis zu erwerben, auf dem den Schülern ehrenamtliches Engagement außerhalb der Schule bescheinigt wird.

Diese Maßnahme geht auf einen Erlass der Düsseldorfer Landesregierung zurück.

"Internationale JRK-Jugendtreffen im Ausland"

Neben der Teilnahme an verbands-eigenen Internationalen Begegnungen im Landesverband (als Geschenk!) gibt es jedes Jahr zahlreiche Einladungen von Rotkreuz-Gesellschaften aus dem Ausland zu



Schlusswort

internationalen JRK-Treffen.

Diese Einladungen werden durch das Generalsekretariat an die Landesverbände weitergeleitet, von dort dann wiederum an die Kreisverbände vermittelt.

Noch besser ist es, wenn geeignete Kandidaten durch die Kreisleitung bereits vorab an den Landesverband gemeldet werden. Denn oft muss es mit der Bewerbung schnell gehen, der „Dienstweg“ nimmt viel Zeit in Anspruch, bis dann endlich der Gruppenleiter aus dem OV Hintertupfingen von der Einladung erfährt.

Die Kosten für die Hin- und Rückreise übernimmt in der Regel das Generalsekretariat zu 40%.

Unterkunft und Verpflegung ist meistens Sache der einladenden Rotkreuz-Gesellschaft.

Den Rest der Reisekosten (oder zumindest einen Teil) kann dann der Kreisverband übernehmen, damit ein fitter Gruppenleiter an diesem spannenden Abenteuer teilnehmen kann.

Wir hoffen, du kannst mit den Anregungen und Ideen in dieser Broschüre etwas anfangen.

Sicherlich bist du jetzt so voller Tatendrang, dass du sofort das Projekt „Gewinnung neuer Gruppenleiter“ in deinem Kreisverband starten möchtest.

Wir wünschen dir viel Erfolg und vor allem Spaß dabei!

„Wenn du ein Schiff bauen willst, so trommle nicht die Männer zusammen, um Holz zu beschaffen, Werkzeug vorzubereiten, Aufträge vorzubereiten, die Arbeit zu verteilen, sondern lehre die Männer die Sehnsucht nach dem unendlichen Meer“

Antoine de Saint-Exupéry