

Stellschrauben für Freiwilligenmanagement in Jugendhilfe/ Jugendarbeit (in Berlin)

Ein Blick auf Mitgliedsorganisationen des DPW Berlin

September 2017

Wahlpflichtprojekt im Zertifikatskurs Freiwilligenmanagement,
Paritätische Akademie/ Hochschule für angewandte Pädagogik

Mehr Informationen: <http://www.marcludwig.com/ehrenamtsmanager>

155

Beantwortungen Insgesamt

53

Beantwortungen DPW

24

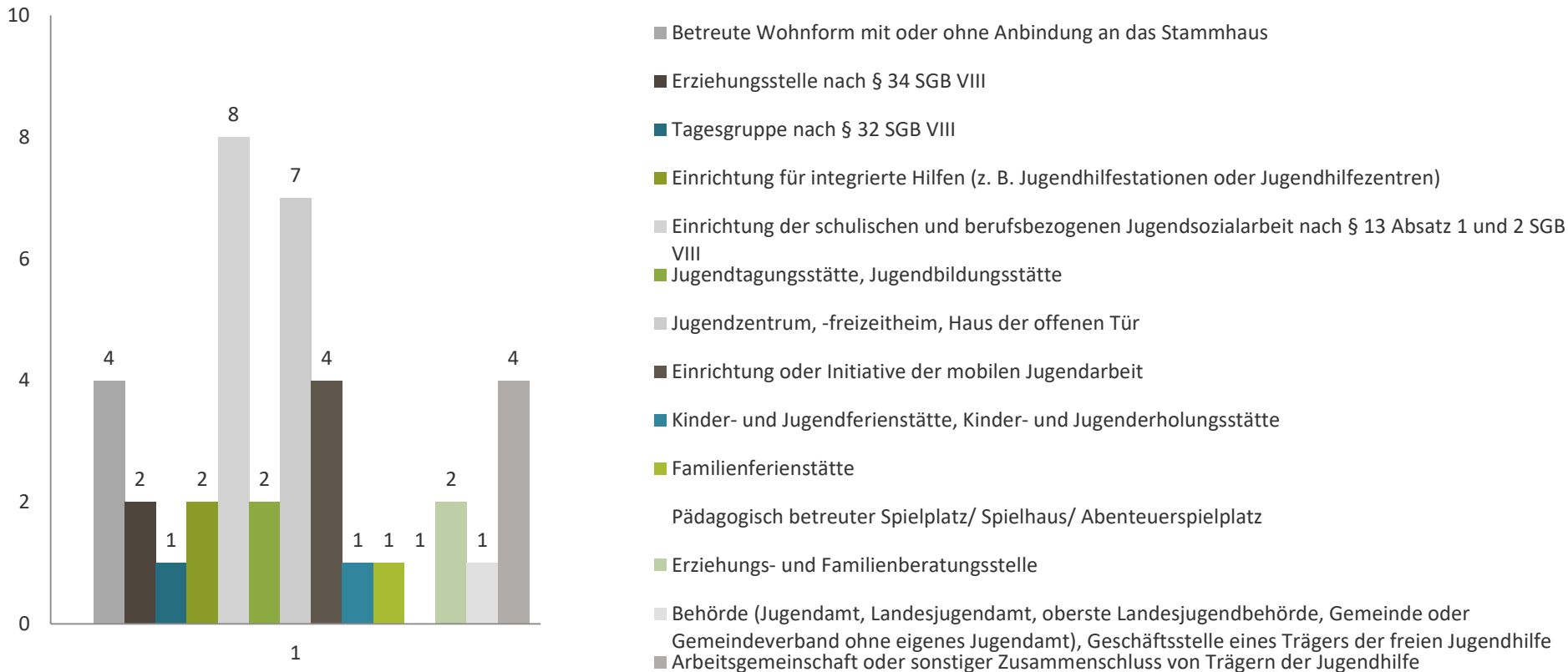
Vollständige Beantwortungen DPW

quantitative Umfrage [surveymonkey.com](https://www.surveymonkey.com)

Umfragedauer: 10.05. bis 09.06.2017

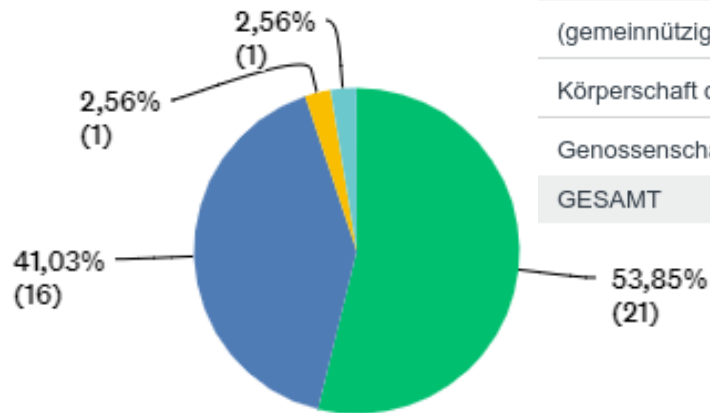
Q2: Bitte konkretisieren Sie die Art der Einrichtung.

Beantwortet: 40 Übersprungen: 13



Q3: Welche Rechtsform hat der Träger in dem Sie tätig sind/ tätig waren?

Beantwortet: 39 Übersprungen: 14

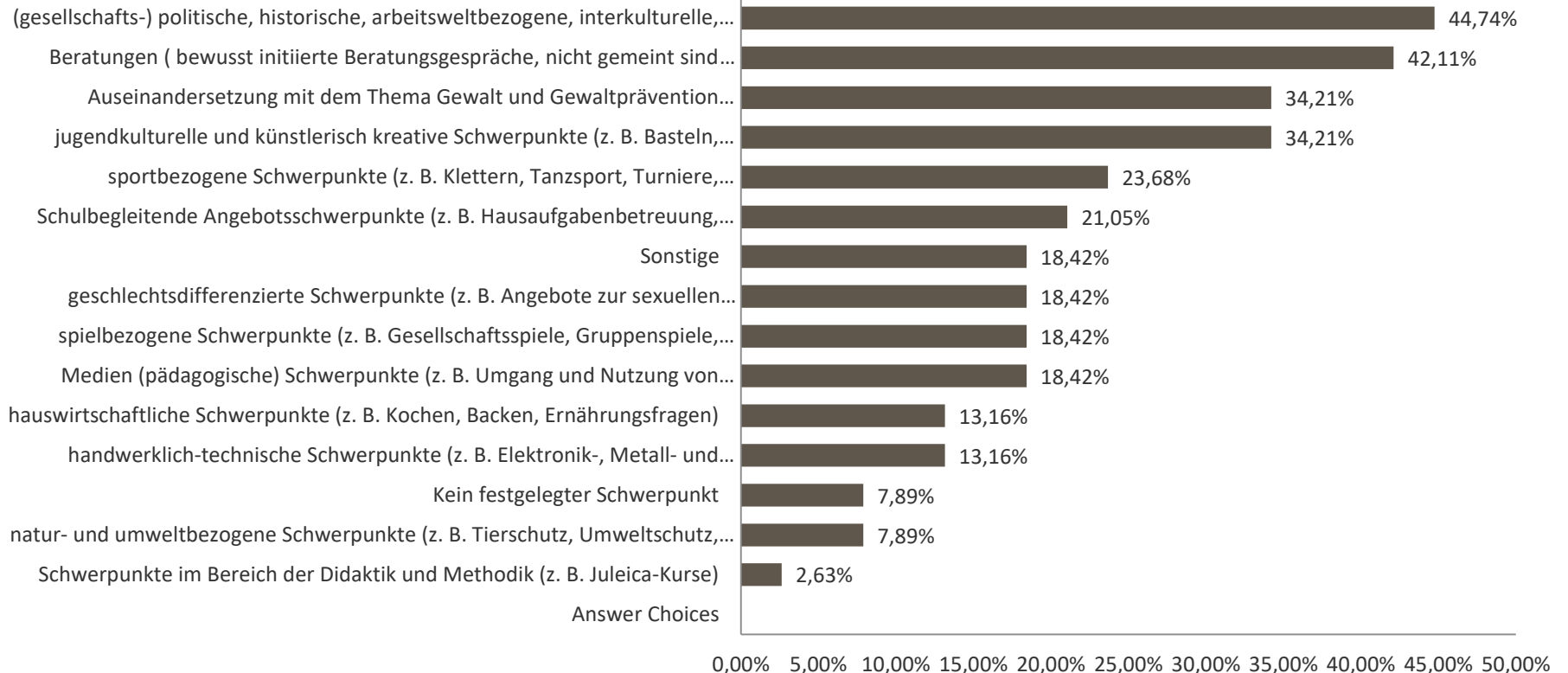


ANTWORTOPTIONEN	BEANTWORTUNGEN	
(gemeinnütziger) Verein	53,85%	21
(gemeinnützige) Gesellschaft mit beschränkter Haftung (gGmbH / GmbH)	41,03%	16
Körperschaft des öffentlichen Rechts	2,56%	1
Genossenschaft	2,56%	1
GESAMT		39

- (gemeinnütziger) Verein
- (gemeinnützige) Gesellschaft mit beschränkter Haftung (gGmbH / GmbH)
- Körperschaft des öffentlichen Rechts
- Genossenschaft

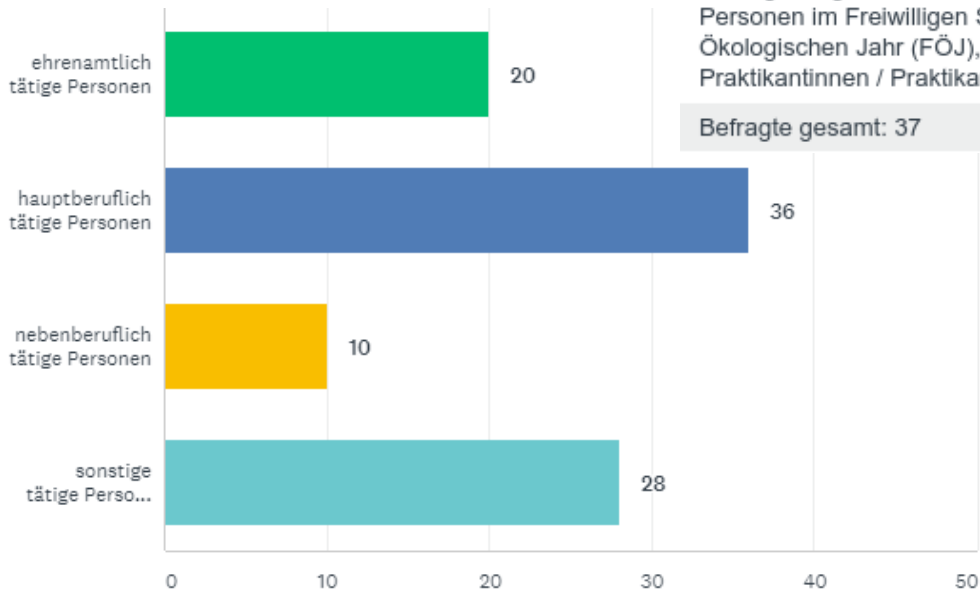
Q4: Welchen Themenschwerpunkt setzen Sie in Ihrer Arbeit?

Beantwortet: 38 Übersprungen: 15



Q5: Welche personellen Ressourcen besitzt der Träger für die Durchführung von Angeboten im Bereich der Kinder- und Jugendarbeit?

Beantwortet: 37 Übersprungen: 16

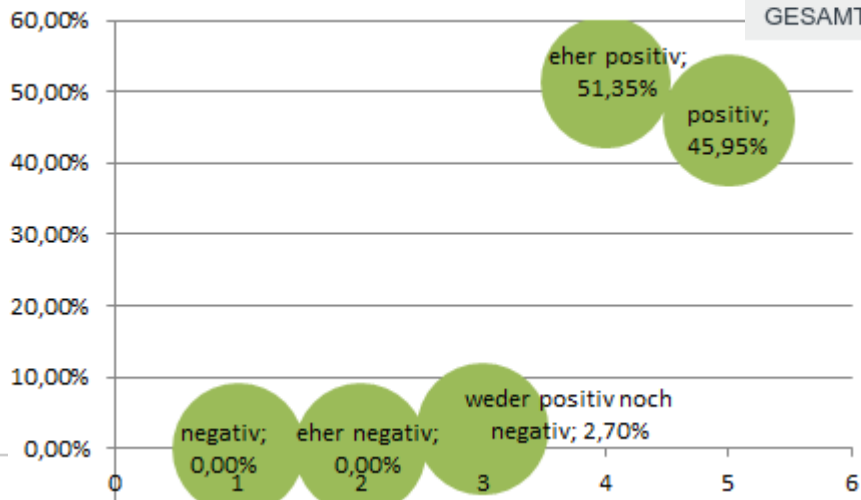


ANTWORTOPTIONEN	BEANTWORTUNGEN	
ehrenamtlich tätige Personen	54,05%	20
hauptberuflich tätige Personen	97,30%	36
nebenberuflich tätige Personen	27,03%	10
sonstige tätige Personen (Honorarkräfte, geringfügig Beschäftigte, Personen im Freiwilligen Sozialen Jahr (FSJ), im Freiwilligen Ökologischen Jahr (FÖJ), im Bundesfreiwilligendienst (BFD) sowie Praktikantinnen / Praktikanten)	75,68%	28
Befragte gesamt: 37		

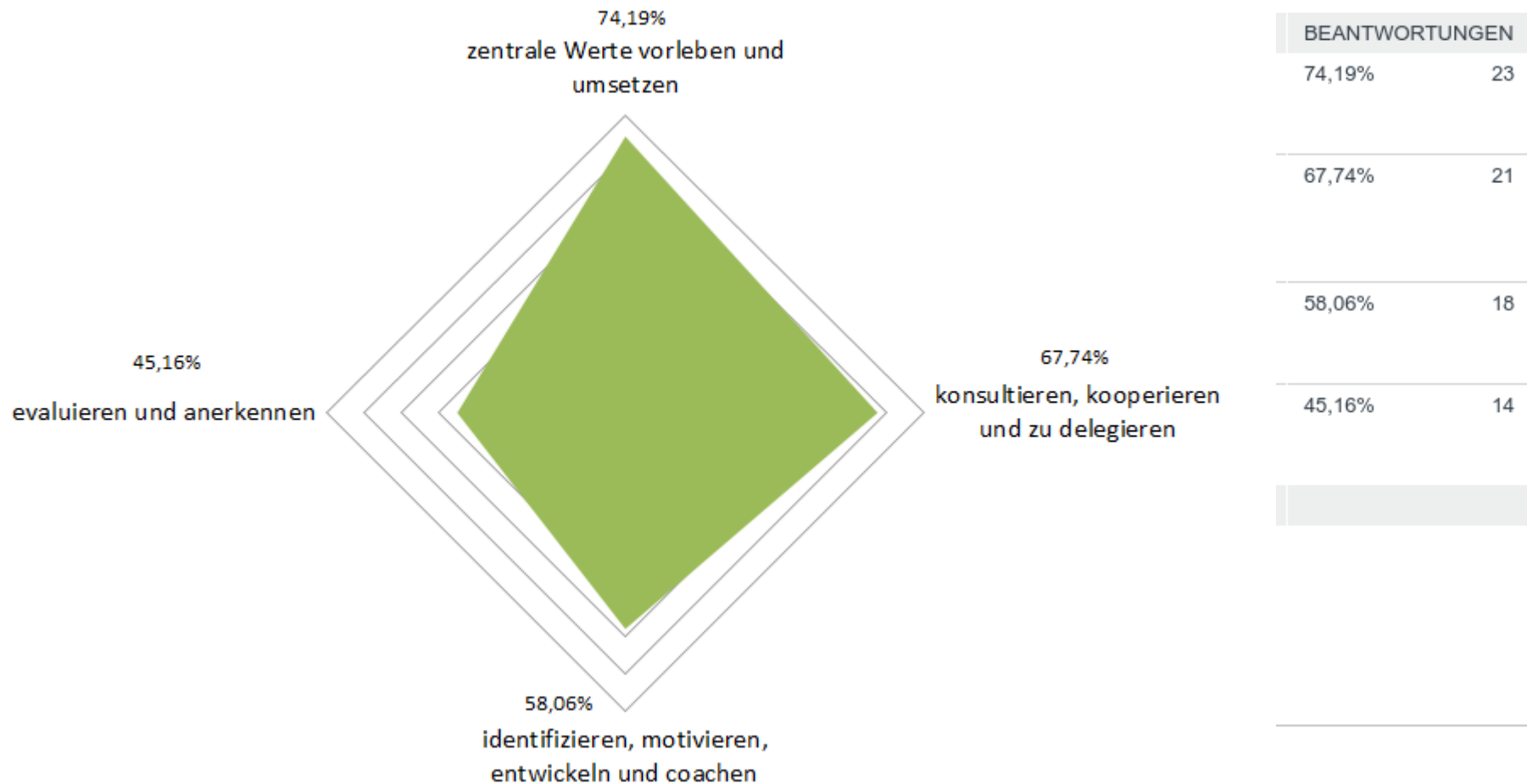
Q6: Welche Einstellung haben Sie zu Ihrem Arbeitsplatz?

Beantwortet: 37 Übersprungen: 16

ANTWORTOPTIONEN	BEANTWORTUNGEN
negativ	0,00% 0
eher negativ	0,00% 0
weder positiv noch negativ	2,70% 1
eher positiv	51,35% 19
positiv	45,95% 17
GESAMT	37



Q7: Welche der Führungsaufgaben sind Ihnen in der Organisation bekannt?



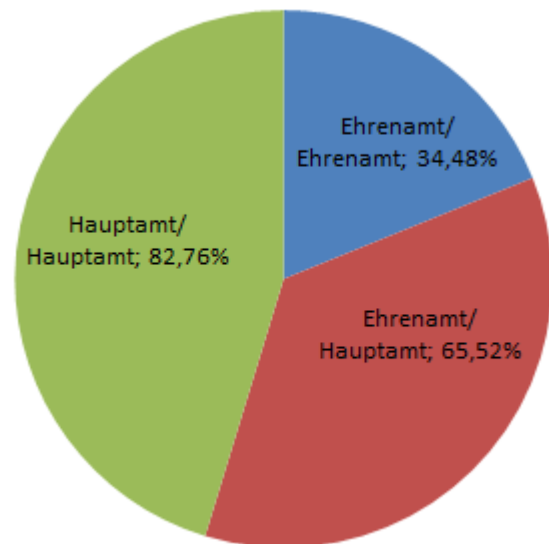
Q8: Wie sollte die Größe Ihres Teams sein?

Beantwortet: 31 Übersprungen: 22

ANTWORTOPTIONEN	BEANTWORTUNGEN	
kleiner	0,00%	0
etwas kleiner	0,00%	0
genau richtig	41,94%	13
etwas größer	38,71%	12
größer	19,35%	6
GESAMT		31

Q9: Welche Feedbackgespräche sind Ihnen in Ihrer Organisation bekannt?

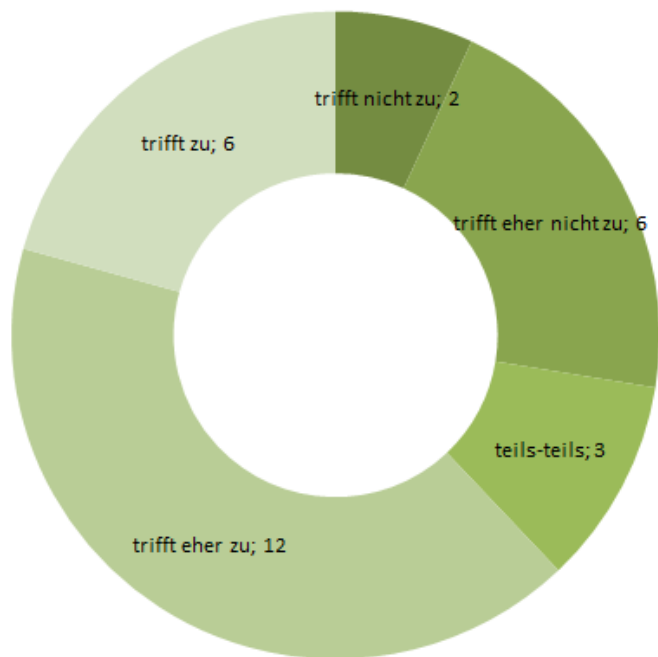
Beantwortet: 29 Übersprungen: 24



ANTWORTOPTIONEN	BEANTWORTUNGEN	
Hauptamt/ Hauptamt: Auch das Hauptamt unter sich sollte sich mindestens einmal im Jahr austauschen, inwieweit die Erwartungen, die mit dem Ehrenamtlichen Programm verbunden wurden, eingetroffen sind. Hier geht es um die Effizienz, die Verlässlichkeit, die Professionalität der Ehrenamtlichen genauso wie um die persönlichen Beziehungen. Auch dieses Gespräch wird von dem Freiwilligenmanager moderiert, die Leitung der Institution sollte Teil des Gesprächs sein. Die Ergebnisse werden, wenn gewünscht den Ehrenamtlichen übermittelt.	82,76%	24
Ehrenamt/ Hauptamt: Im Feedback zwischen dem Ehrenamt und dem Hauptamt geht es in erster Linie um das Verhältnis zueinander. Sollte es Unklarheiten zu den Aufgaben/Tätigkeiten geben oder den genauen Zuständigkeiten, so sollte dies in diesen Gesprächen geklärt werden. Genauso wenn es persönliche Unzufriedenheiten gibt, können diese in solchen Gesprächen angesprochen werden. Moderiert werden sollten diese Gespräche von dem Freiwilligenmanager, der im Zweifel hier auch als Mediator eingreifen kann.	65,52%	19
Ehrenamt/ Ehrenamt: Es lässt sich weder ausschließen noch verhindern, dass es auch zwischen den Ehrenamtlichen zu Spannungen kommen kann. Das Team/ die Gruppe der Ehrenamtlichen müssen die Möglichkeit haben sich unter sich austauschen zu können. Dabei können Verhältnisse im Ehrenamtsprogramm angesprochen werden, aber auch Probleme/Hindernisse innerhalb der Gruppe. Das Gespräch wird von einem der Ehrenamtlichen moderiert und das Ergebnis, wenn gewünscht, dem Freiwilligenmanager im Anschluss übergeben.	34,48%	10
Befragte gesamt: 29		

Q10: Bemüht sich Ihre Organisation um ihre berufliche Entwicklung?

Beantwortet: 29 Übersprungen: 24



ANTWORTOPTIONEN	BEANTWORTUNGEN
trifft nicht zu	6,90% 2
trifft eher nicht zu	20,69% 6
teils-teils	10,34% 3
trifft eher zu	41,38% 12
trifft zu	20,69% 6
GESAMT	29

Wie hängen berufliche Entwicklung und Einstellung zum Arbeitsplatz zusammen? Ein Antwortversuch.

Mehr Informationen unter <http://www.marcludwig.com/category/freiwilligenmanagement>

Die Bemühungen von Organisationen um berufliche Entwicklungen und die persönliche Einstellung zum Arbeitsplatz korrelieren signifikant.

Je stärker Mitarbeitende das Gefühl haben, die Organisation kümmert sich um Ihre berufliche Entwicklung, desto positiver sind Mitarbeitende (MA) ihrem Arbeitsplatz gegenüber eingestellt.

Es handelt sich um einen positiven, mittelstarken Zusammenhang, der signifikant ist.

**Je stärker die Entwicklungsmöglichkeit (von MA wahrgenommen),
desto höher die Einstellung zum Arbeitsplatz**