

Arbeitsgruppe:

Daniela Dahlmann, Geschäftsführung SkF Warburg
 Susanne Smolen, Geschäftsführung SkF Dortmund Hörde
 Heinrich Volke, Vorstandsvorsitzender SKM Bielefeld
 Marie-Luise Tigges, Referentin Diözesangeschäftsstelle
 SkF/SKM

Verantwortlich für die Zusammenstellung:
 Marie-Luise Tigges

Kontakt & Copyright:

Diözesangeschäftsstelle SkF/SKM
 Am Stadelhof 15, 33098 Paderborn
 Tel. 05251/ 209-276
 skf.skm@caritas-paderborn.de
 www.skf-skm-erzbistum-paderborn.de

MÖGLICHE HERANGEHENSWEISEN

- > Kontakte zu (Fach-)Hochschulen aufnehmen. Können die originären Aufgabenbereiche von SkF/SKM den Studierenden vorgestellt werden? (Die Arbeitsgruppe nimmt zu den (Fach-)Hochschulen im Erzbistum Kontakt auf.)
- > Gute Bewerber*innen, die man selbst nicht nehmen kann, an die Nachbarverbände verweisen.
- > Bei Ausschreibungen die Vorteile des Verbandes herausstellen, z.B.:

- ✓ Gute Bezahlung, Tarifgehalt gem. den AVR der Caritas
- ✓ Urlaubs- und Weihnachtsgeld
- ✓ Work-Live-Balance möglich
- ✓ auch bei geringen Stellenumfängen Kranken- und Sozialversicherung
- ✓ automatische Teilnahme an Stufensteigerungen
- ✓ 30 Tage Urlaub (auf Basis einer 5-Tage-Woche).
- ✓ Zukunftsorientierte betriebliche Altersvorsorge (5,6 % des Bruttogehaltes als Einzahlung des Arbeitgebers in die betriebliche Altersvorsorge (KZVK).
- ✓ vielfältige Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten
- ✓ Wir freuen uns, wenn unsere Mitarbeitenden von Vielfalt geprägt sind.
- ✓ Bei uns gibt es kurze Kommunikationswege

Ggf. auf weitere Vorteile wie z.B. Fahrradleasing, Unterstützung bei Kitasuche, kostenfreie Beratungsdienste, Krankengeldzuschuss o.ä. aufmerksam machen.

Je nach Form der Stellenausschreibung kann es sinnvoll sein, eine persönliche Ansprache zu wählen, z.B. „Wenn Sie Teil eines richtig guten Teams sein wollen...“ oder „Wenn Sie Ihre Kenntnisse in die Praxis umsetzen wollen...“ oder „Auf Sie haben wir gewartet...“ oder „Sie erhalten eine gute Bezahlung...“

Je nach Format und wenn es zum Verband passt, kann auch in einzelnen Fällen eine Du-Anrede erfolgen. Dies müsste dann aber auch so gelebt werden, sonst ist es nicht authentisch.

ZUM GUTEN SCHLUSS...

Für alle, aber insbesondere für die Suche nach hauptamtlichem Personal gilt:

- > Angebot von Schnuppertagen
- > Bindung von Nachwuchskräften
- > Möglichkeiten von Praktika
- > Anrufbeantworter – Warteschleife modernisieren und offene Stellen bewerben
- > Homepage auf Aktualität und Ansprechbarkeit hin überprüfen sowie offensive und offensichtliche Bewerbung von Stellenangeboten
- > Öffentlichkeitsarbeit – Radio, Zeitung, Instagram ...
- > sich bekannt machen und dran bleiben

Mit den Abkürzungen SkF und SKM kreativ umgehen, um ein Hingucker zu sein. Beispiele, mit denen man spielen kann:



sozial – stimmig –
 spezifisch – sachkundig
 – stark – sinnstiftend

klug – kompetent –
 kontrastreich –
 konsequent – kraftvoll –
 kritisch – kommunikativ –
 kooperativ – konstant

f

familiär – frauenspezifisch
 – fortschrittlich – frisch
 – fantastisch – fröhlich –
 facettenreich

m

männerspezifisch –
 menschlich – modern –
 multikulturell – mutig

In den Verbänden sind bereits viele gute Ansätze vorhanden. Manches muss ggf. überdacht oder überarbeitet werden. Vieles wird als selbstverständlich gesehen, aber nicht benannt. Hier gilt der Leitsatz: Gutes tun und drüber reden. Machen Sie auf sich aufmerksam und gehen Sie kreativ und offensiv vor. Probieren Sie Neues aus und geben Sie Erfolge weiter.



SOZIAL
 KOMPETENT
 FACETTENREICH
 MENSCHLICH

Arbeitshilfe für SkF- und SKM-
 Vereine zur Mitgliederwerbung –
 Vorständeengewinnung –
 Finden neuer Mitarbeitender

EINLEITUNG

Seit einiger Zeit gestaltet sich die Suche nach haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitenden, Vorständen und Mitgliedern sehr schwierig. Dies hat dazu geführt, dass dieses Thema in verschiedenen SkF /SKM Gremien auf Diözesanebene besprochen wurde. Es wurden Ideen gesammelt, die die ganze Bandbreite der Thematik behandelt. In einer kleinen Arbeitsgruppe, die aus einem Vorstandsmitglied, zwei Geschäftsführungen und der Diözesan-Geschäftsstelle gebildet wurde, wurden die Ideen gesichtet und weiterbearbeitet.

ZIEL dieser Handreichung ist, Anregungen, Ideen, Hinweise zu geben, was bei der Suche nach Haupt- und Ehrenamtlichen in den Ortsvereinen nützlich sein kann und passt. Jeder Verband kann und muss für sich entscheiden, was das richtige Vorgehen ist. Wichtig ist, dass man sich mit dem Thema frühzeitig auseinandersetzt und Entscheidungen für Herangehensweisen trifft. Die gewählte Außenwirkung eines Verbandes ist schon ein erster Schritt zur Gewinnung von Mitarbeitenden.

VERSCHIEDENE MENSCHEN – UNTERSCHIEDLICHE IDEEN

Welche Menschen für welches Einsatzgebiet gesucht

Welche Menschen für welches Einsatzgebiet gesucht werden, ist zunächst gleich: Es ist immer zu bedenken, was interessiert die Zielgruppe und was spricht sie an. Da Menschen sehr unterschiedlich und vielfältig sind, wird es nicht unbedingt leichter. Will ich jüngere oder ältere Menschen, Männer oder Frauen, Kirchnahe oder Kirchenferne, ausgesprochene Profis oder noch Unerfahrene ansprechen? Dies alles spielt neben weiterem eine wesentliche Rolle. Dazu muss man sich als Verband darüber klar sein, wie will ich wahrgenommen werden? Was ist meine Aussage? Was trage ich besonders nach vorn? Katholische Ausrichtung, als Frauen- bzw. Männerfachverband, als offen für Vielfalt – auch, was die Mitarbeitenden betrifft – , als Profis für bestimmte Handlungsfelder, als Verband mit Entwicklungs-

potenzial, als innovativ, an Bedarfen orientiert, als Verband der Begegnung und/oder Vernetzung oder, oder, oder. Alles ist richtig und legitim, aber je nach vorrangiger Darstellung eines Schwerpunktes kann dies zur Folge haben, dass mögliche Interessent*innen sich besonders oder gar nicht angesprochen fühlen.

Auch die Form der Suche nach haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitenden kann sehr unterschiedlich sein. Während die Älteren tendenziell eher auf persönliche Ansprache, die Tageszeitung und Infos in Netzwerken reagieren, sind bei Jüngeren die Social-Media-Kanäle zu bedenken. Auch Ausschreibungen direkt an öffentlichen Orten oder bei den Unis zu verorten, kann hilfreich sein.

Es gibt außergewöhnliche Ideen, die erstmal originell wirken und dadurch das Interesse wecken. Beispielsweise kann man die Rückseite von öffentlichen Bussen für eine gewisse Zeit beschriften zu lassen.



Sowohl hier als auch in anderen Ausschreibungsformen könnte ein Barcode unterstützend sein. Und es macht natürlich einen Unterschied, ob ich Mitglieder, Ehrenamtliche – auch für die Vorstandsarbeit oder hauptamtlich Mitarbeitende suche.

<https://prisma-werbung.com/werbe-konfigurator.html>

MITGLIEDER

Bei den meisten Verbänden ist die Zahl der Mitglieder nicht sehr hoch. Auf den Bereich der Mitgliederwerbung wurde vielfach aufgrund von aktuellen Herausforderungen eher selten der Fokus gelegt. Gleichzeitig ist es i.d.R. sinnvoll und erforderlich, dass potenzielle Vorstände erstmal Mitglieder sind.

Grundsätzlich stellt sich die Frage, was bringt den Menschen die Mitgliedschaft eines Fachverbandes? Was hält sie bei der Stange? Hier gäbe es sicher einige Ansatzpunkte:

- Ggf. ehrenamtliche Betreuer*innen verstärkt ansprechen, Mitglied zu werden
- Mitarbeiter*innen sensibilisieren, dass sie Ehrenamtliche auf eine mögliche Mitgliedschaft ansprechen können/sollen.
- Mitgliederversammlungen zeitlich flexibel gestalten (abends), mehr Angebote, wie Fachvortrag o.ä.
- Eine verbandsübergreifende gemeinsame Kampagne

VORSTÄNDE

Es wird immer schwieriger, Menschen zu finden, die bereit sind, ein Ehrenamt, das zudem noch eine hohe Verantwortlichkeit und dazu einen entsprechenden Zeitaufwand beinhaltet, zu übernehmen. Daher ist es wichtig, die Expert*innen in den Positionen des Vorstands zu befragen. Nachfolgend eine Aufzählung dessen, was die aktuellen Vorstände zu ihrer Arbeit gebracht hat:

- Persönliche Sprache durch Geschäftsführungen oder andere Ehrenamtliche
- Zufälligkeit der Zeit, z.B. gerade begonnener Ruhestand
- Interesse, sich hinter Sachverhalte und Zahlen zu klemmen, d.h. eigene Interessen und Talente wurden angesprochen
- Nette Gruppe der Ehrenamtlichen
- Spaß an der Zusammenarbeit
- Sinnhaftigkeit der Arbeit
- Möglichkeit des Schnupperns
- Interessante Vorträge, Ausflüge, gutes Essen
- Mitgliederabende mit Erörterung fachlicher Themen
- Das richtige Ehrenamt finden – mal aushelfen bis hin zu leitendem Ehrenamt
- Begleitung des Ehrenamtes ist wichtig
- Beziehung muss gepflegt werden
- Soziale Kontakte
- Gelebtes Christentum
- Christliche Verantwortung ansprechen, z.B. über die Kirchengemeinde
- Es gibt nichts Gutes, außer man tut es
- Begegnung mit anderen
- Sinnvolle Aufgabe nach Berufsleben, bevor man in ein Loch fällt

- Persönliche Weiterentwicklung
- Ist auch ein gutes Ehrenamtsfeld für Männer
- Hier wird gehandelt
- Neue Einblicke in die soziale Welt
- Hilfe für jede(n), auch die Menschen am Rande
- Bewusstsein, wie gut es mir geht
- Hilfe mit überschaubarem Aufwand
- Leidenschaft
- Es gibt immer etwas zu lachen

Darüber hinaus gibt es folgende Vorschläge:

- Es gibt genug Menschen in den Kirchengemeinden, die

- Es gibt genug Menschen in den Kirchengemeinden, die aktiv sein wollen, aber unzufrieden sind mit einigen Entwicklungen in der Kirche.
- Pfarrbriefvorschlag, der einen gewissen theologischen Überbau hat und der von allen nach Bedarf genutzt werden kann (ist in Arbeit)
- Man könnte sich im Umfeld geschlossener Kirchen umhören, da dort ja auch Ehrenamt war.
- Menschen, die sich als Kirchenvorstand haben aufstellen lassen und nicht gewählt wurden, könnten auch angesprochen werden.
- Rotarier, Zonta oder ähnliche Gruppen ansprechen. Dies braucht Zeit. Sie haben Finanzquellen und gute Vernetzungen.
- Bei den örtlichen Banken und Steuerberatungsbüros nachfragen, ob Menschen in den Ruhestand gehen und ggf. als Wirtschaftsbeirat aktiv sein wollen.

MITARBEITENDE

Der Fachkräftemangel zeigt sich auch bei den SkF- und SKM-Vereinen, teilweise ist ein Generationenwechsel zu verzeichnen, Fachkräfte der sozialen Arbeit können sich ihre Stellen aussuchen. Die Work-Life-Balance spielt heute bei jungen Menschen tendenziell eine größere Rolle als dies in der Vergangenheit der Fall war.

Biografien, die von der Fachverbandsarbeit geprägt sind, finden sich immer seltener, eine enge Identifikation mit dem Verband ist nicht mehr automatisch vorhanden. Dies macht es erforderlich, anders als bisher auf Personalsuche zu gehen. Viele sind hier schon auf dem Weg.