

**Mitglieder werben ist schon schwer,
...sie zu halten noch viel mehr!**

Thomas Stadler

16.04.2015 - Oerlenbach

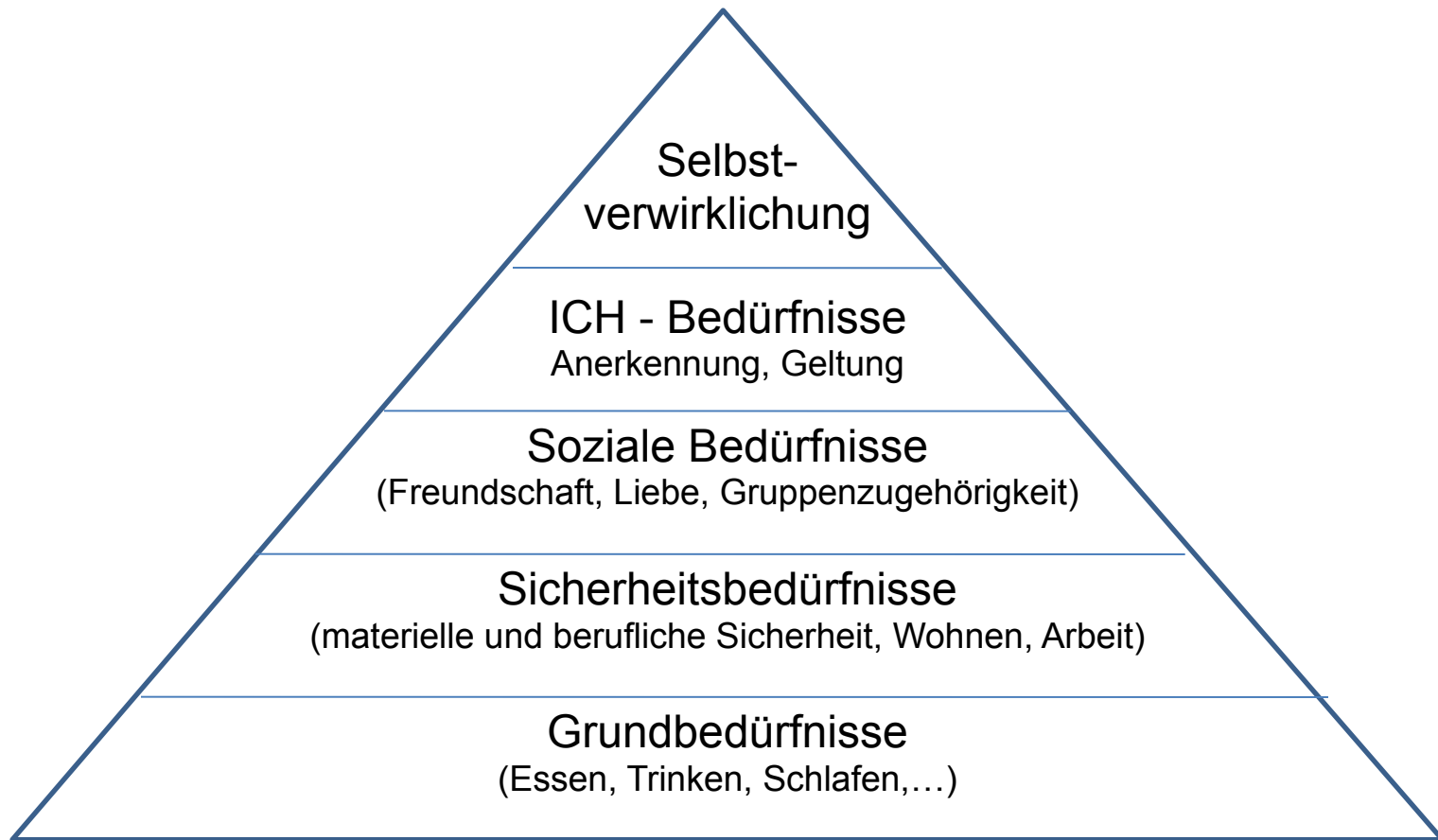


Navigation

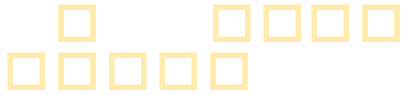
- **Motivation – was motiviert im Ehrenamt?**
- **Zwei-Faktoren-Theorie von Herzberg**
- **statt Ehrenamt erst mal Engagement**
- **Megatrends**
- **denkbare Gründe für eine Abnahme ehrenamtlichen Engagements**
- **noch ein Wort zur Zeit**
- **Zwischenfazit**
- **Personalmanagement**



Motivation – was motiviert im Ehrenamt?



nach Maslow



Zwei-Faktoren-Theorie von Herzberg

Motivatoren – auf den Inhalt der Tätigkeit bezogen, steigern die Zufriedenheit

Hygienefaktoren – auf den Kontext der Tätigkeit bezogen, verhindern bei Vorhandensein Unzufriedenheit

Motivatoren:

Erfolgserlebnis
Anerkennung
Tätigkeit selbst
Verantwortungsgefühl
Fortschritt
Wachstum

Hygienefaktoren:

Entlohnung und Gehalt
Vereinspolitik und Führungsverhalten
Kompetenz der Führungskräfte
Persönliche Beziehung zu Führungskräften
Tätigkeitsbedingungen
Einfluss auf das Privatleben
Persönliche Beziehungen in der Gruppe
Status
Sicherheit



Gesellschaftliche Trendentwicklung



**statt Ehrenamt
erst mal Engagement!**



Megatrends

...haben eine großen und epochalen Charakter mit einer Dauer von ca. 30 Jahren. Sie formen ganze Gesellschaften neu. Sie sind unbequem, komplex und bisweilen paradox. Wenn wir sie verstehen, können wir die Zukunft erfolgreiche gestalten!

- Globalisierung
- Female Shift
- Konnektivität
- Urbanisierung
- Silver Society
- Neo-Ökologie
- Gesundheit
- Neues Lernen
- Mobilität
- New Work
- Individualisierung



Quelle: Zukunftsinstitut GmbH, Frankfurt am Main



denkbare Gründe für eine Abnahme ehrenamtlichen Engagements

- ▮ **Verbandsstrukturen**
- ▮ **Belastung**
- ▮ **keine Mitbestimmung**
- ▮ **zu hohe Kompetenzerwartungen**
- ▮ **lange Einarbeitungszeit**
- ▮ **Konkurrenz- und Erfolgsdruck**
- ▮ **keine Anerkennung**
- ▮ **finanzielle Opfer**
- ▮ **blanke Geselligkeit**
- ▮ **Uniform**
- ▮ **Autorität in der Freizeit**





noch ein Wort zur Zeit...



***„Das größte Geschenk ist Zeit,
überreicht mit Aufmerksamkeit,
Ehrlichkeit und der Gewissheit
sie ohne Verpflichtung zu erhalten.“***
Thomas Stadler



Zwischenfazit!

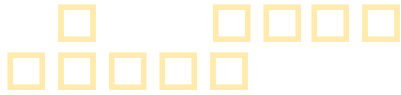
Wir brauchen eine Engagement- und Ehrenamts politik!





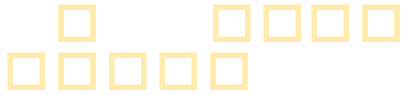
Personalmanagement

1. Personalplanung
2. Personalgewinnung
3. Personalorientierung und -integration
4. Personalentwicklung
5. Personalgratifikation



1. Personalplanung

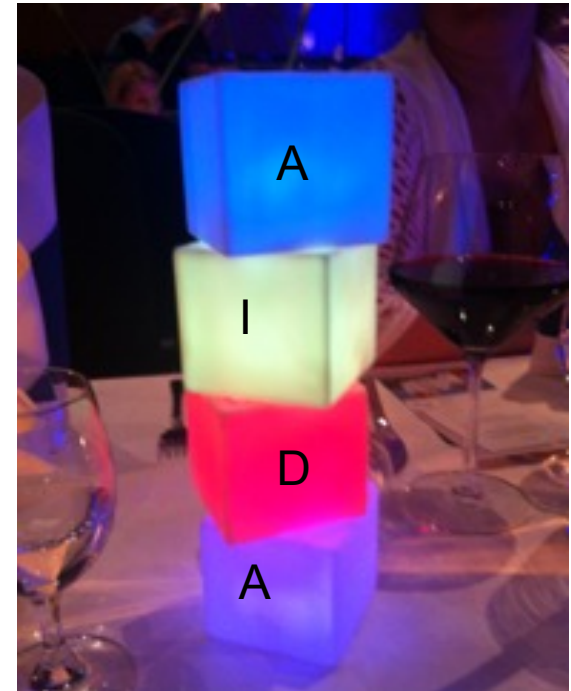
- **Bestandsaufnahme/Bedarfsanalyse**
- **Einsatzfelder festlegen**
- **konkreten Personalbedarf ermitteln**



2. Personalgewinnung

- Zielgruppenbestimmung
- Die Wege der Ansprache
- Inhaltliche Ausgestaltung der Botschaft
- Das Erstgespräch nach AIDA

1. Attention – Aufmerksamkeit erregen
2. Interest – Interesse an der Sache erzeugen
3. Desire – Den Wunsch wecken, sich zu „bewerben“
4. Action – Die Aktivität auslösen, Kontakt aufnehmen





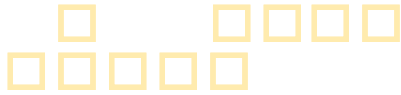
3. Personalorientierung/-integration

- **Erstgespräche**
- **Infomaterial**
- **Qualifikations- und neigungsgerechte Tätigkeit**
- **Neue Tätigkeitsfelder**
- **Schnupperangebote**
- **Einführungsseminare**
- **Patensystem/Mentorensystem**



4. Personalentwicklung

- **Neigungsorientierte Förderung**
- **Tätigkeitsbeschreibungen**
- **Fördergespräche**
- **Qualifikationsangebote**
- **Nachwuchsgewinnung**
- **Supervision**
- **Delegation**
- **Regelung des Ausscheidens**



5. Personalgratifikation

- **Anerkennung durch Personalentwicklung**
- **Aufzeigen persönlichen Nutzens**
- **Geldlose ist nicht gleich kostenlose Anerkennung**
- **Anerkennung durch hauptamtliche Mitarbeiter**



Fazit

**Mitglieder werben ist schon schwer,
...sie zu halten noch viel mehr!**

**Aber es funktioniert und es lohnt
sich!**

Thomas Stadler



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit



Soziale Netzwerke:

- xing
- skype (stadler.t)

·facebook:



Kontakt:

Thomas Stadler
Kantweg 9
97469 Gochsheim

Mobil: 0170/8328709
E-mail: stadler.t@web.de
Internet: www.th-stadler.de