

Liebe Leserinnen und Leser

Funktionierte die Welt auch ohne Freiwilligenarbeit? Welchen Beitrag kann ich als Individuum in der Gesellschaft leisten? Fragen, die wir uns in der Hektik des Alltags eher selten stellen. Ja, unsere Gesellschaft würde in ihrem groben Gefüge auch ohne ehrenamtlich engagierte Menschen existieren, jedoch nur reduziert funktionieren. Vieles wäre nicht möglich, kulturelle und soziale Leistungen würden massiv verringert, Netzwerke kämen nicht zustande, kurz: Die Gesellschaft wäre ärmer.

Lange Zeit war ich der Meinung, ehrenamtliche Tätigkeit sei eine Selbstverständlichkeit, und dass wir als Mitglieder der heutigen Zivilgesellschaft aufgefordert sind, in unserem Umfeld ehrenamtliche Arbeit zu leisten. Dem ist jedoch nicht so: Wir fokussieren oft aufs eigene Wohlergehen und vergessen leicht, wie viel Positives mit einem ehrenamtlichen Engagement verbunden sein kann, indem spannende Erfahrungen gemacht, der Austausch gepflegt und neue Erkenntnisse gewonnen werden.

Das Erbringen eines freiwilligen Engagements, das Investieren von Zeit und Energie in Menschen, in die Gesellschaft, ist ein nicht wegzudenkender, wichtiger Pfeiler unseres Zusammenlebens und verdient als solcher auch gebührend Unterstützung. Deshalb engagieren wir uns mit Mitteln des Migros Kulturprozent bei vitamin B: Wir stellen eine Plattform zur Verfügung, die es ehrenamtlich engagierten Menschen erlaubt, sich weiterzubilden, sich mit aktuellen Fragestellungen auseinander zu setzen und den Dialog zu pflegen.

Hedy Graber
Leiterin Direktion Kultur und Soziales,
Migros-Genossenschafts-Bund

**AKTUELL****BILDUNGSPROGRAMM 2005**

Das neue Bildungsprogramm von vitamin B erscheint Ende Dezember 2004.

EUROPÄISCHE FREIWILLIGEN-UNIVERSITÄT (EFU) 2005 LUZERN**Monetarisierung der Freiwilligenarbeit**

Montag, 30., und Dienstag, 31. Mai 2005
im KKL (Kultur- und Kongresszentrum Luzern)

Ein Anlass der Luzerner Veranstaltungswoche
30. Mai bis 3. Juni 2005:

«Soziale Schweiz – Soziales Europa»
Engagement für eine solidarische Gesellschaft
im 21. Jahrhundert
Programm unter www.efu2005luzern.ch





Die Geschäftsstelle vitamin B ist ein Jahr alt Wo Vereinsvorstände ihre Dosis abholen

Vor einem Jahr wurde die Geschäftsstelle an der Gasometerstrasse 9 in Zürich eröffnet. Dass diese vom Migros Kulturprozent getragene und von der Stadt Zürich unterstützte Stelle einem Bedürfnis entspricht, zeigen die Kursbelegungen und die wachsende Anzahl der Anfragen. Bis jetzt haben etwas über 200 kürzere oder längere Beratungen stattgefunden: am Telefon, per E-Mail oder am runden Tisch. Eine bunte Palette von Vereinen und anderen gemeinnützigen Organisationen waren darunter vertreten, allen vorab Vereine rund um die Familie und soziokulturelle Organisationen, gefolgt von solchen aus dem Gesundheitsbereich. Gegenstand der Beratung, aufgezählt nach Häufigkeit, waren: Vereinsrecht, Organisationsentwicklung, Finanzen, Personal und Gründungen. Nachdem eine Gründung immerhin zwanzigmal Thema war, galt es auch einmal, eine würdige Vereinsbeerdigung vorzubereiten. Was die Verteilung Männer – Frauen betrifft, zeigt sich in etwa das erwartete Bild: Zwei Drittel der Bildungsveranstaltungen und der Beratungen wurden von Frauen in Anspruch genommen. Nicht etwa, dass die Männer es weniger nötig hätten...

Nach einem Jahr Tätigkeit bin ich sehr beeindruckt vom grossen Engagement, welches in der vielfältigen Vereinslandschaft geleistet wird. Die ehrenamtlich Tätigen sind immer wieder bereit, ihre Erfahrungen weiterzugeben, was wiederum für meine Beratungstätigkeit und die Bildungsangebote von Vorteil ist. «vitamin B war für unseren Verein (über-)lebenswichtig», schreibt eine zufriedene Vorstandsfrau nach einer Beratung bei vitamin B. Und auch ich als Stellenleiterin schaue auf ein gutes Jahr zurück. Es gibt noch viel zu tun, aber ich bin zufrieden, weil die Arbeit mit und für ehrenamtlich tätige Frauen und Männer Freude macht und offenbar einen Vitamin- respektive einen Motivations-schub bewirken kann.

*Christa Camponovo,
Leiterin Geschäftsstelle vitamin B*



B – wie Bücher

Ein Geschenktipp, für andere oder sich selber:

GLEICHGESINNT

Der Verein – ein Zukunftsmodell

VEREINE sind nach wie vor populär. Das ist bei jungen und älteren Menschen so; in der Stadt wie auf dem Land. Im Verein werden Fremde zu Freunden, Alters- und Klassenunterschiede gemildert, neue Verbindungen und Symbole geschaffen. Das dürfte der Grund sein, warum das Modell «Verein» allen gesellschaftlichen Veränderungen trotzt. Der Verein hat Zukunft.

Das Buch enthält die Ergebnisse der ersten repräsentativen Umfrage zur Vereinskultur in der Schweiz und einen Essay von Nadine Olonetzky. Der Fotograf Tobias Madörin, bekannt für seine grossformatigen Stadtlandschaften, hat Vereinsmitglieder auf 36 Farbtafeln in der besten Tradition der Vereinsgruppenbilder porträtiert. (Klappentext)

Herausgeber: Museum im Bellpark Kriens,
Verlag Kontrast, 2003, Fr. 48.–
ISBN 3-906729-25-7

Ein Tipp für die Arbeit:

Von der Idee... zum Projekt... zum Auftrag... zur Planung

Diesem Schema folgen die sechs Denk- und Arbeitsschritte (Situationserfassung, Ziele setzen, Vorgehensvarianten, Auswahl, Bericht und Antrag, Evaluation). Punkt für Punkt werden die Leser/innen mit klar strukturierten Handlungsanweisungen angeleitet.

Für das Vorgehen stehen eine Reihe von praktischen Hilfsmitteln und Instrumenten zur Verfügung, welche die Planung unterstützen.

Ein weiteres Kapitel befasst sich mit der Projektorganisation (Aufbau- und Ablauforganisation). Sie gliedert das Vorhaben in inhaltliche und zeitliche Phasen, zeigt auf, wie die einzelnen Arbeitsschritte ineinander greifen, und wie die Zusammenarbeit aller Beteiligten geregelt wird.

Praktisches Planen in sozialen Organisationen

Ein Leitfaden für
Unterricht und Praxis
2003, 62 Seiten, Fr. 24.–

zu bestellen bei: Informationsstelle des Zürcher
Sozialwesens, Tel. 01 272 40 41,
kontakt@infostelle.ch

VITAMIN BAUSTEIN

Qualifikation mit Qualität

Wenn Ehrenamtliche Profis beurteilen

Viele Männer und Frauen in der ehrenamtlichen Arbeit haben mit Personal zu tun. Sie stellen Fachkräfte, Hilfspersonen oder Freiwillige an und sind für diese verantwortlich. Keine leichte Aufgabe, besonders auch wenn man bedenkt, dass die Ehrenamtlichen diesen Job mit knappen Zeitressourcen und ohne Bezahlung wahrnehmen. Bei vitamin B tauchen immer wieder Fragen rund um das Personalwesen auf. Wir stellen dabei fest, wie verantwortungsbewusst und engagiert diese Aufgaben von vielen wahrgenommen wird. Dies zeigen auch die Besuche des entsprechenden Seminars bei vitamin B, wo das Rüstzeug im Umgang mit Personal erworben werden kann.

Frau Daniela Vogt Fischer (DV), Dipl. Psych. IAP, amtierende ehrenamtliche Präsidentin von zwei grossen Kinderkrippen und ehemalige Präsidentin des Schlupfhuus Zürich, stellt im Folgenden Fragen an Frau Andrea Kürsteiner (AK), Personal- und Managementfachfrau und Leiterin des Seminars «Personalführung» bei vitamin B. Frau Vogt stellt die Fragen aus der Perspektive ihres langjährigen ehrenamtlichen Engagements.

DV: Die Personalverantwortlichen aus den Vorständen sind selten vor Ort tätig. Wie können sie die Arbeit einer Geschäftsleitung (Bsp. Krippenleiterin) beurteilen, wenn sie gar keinen direkten Einblick in deren Arbeit haben? Oder wie können sie sich einen Einblick verschaffen, ohne dass dies als Bespitzelung aufgefasst wird?

AK: Die MitarbeiterInnenqualifikation dient grundsätzlich der Entwicklung und Förderung der Mitarbeitenden und letztlich auch der Organisation. Zentrale Bestandteile in einem Personalentwicklungsgespräch sind die Selbsteinschätzung der Mitarbeitenden, die Fremdbeurteilung (dazu gehört Ihre Einschätzung), der Abgleich von Fremd- und Selbstbild, die Gesamtbeurteilung, die Rückmeldung der Mitarbeitenden an die Vorgesetzten und die Massnahmen für weitere Entwicklungen. Eine Rückmeldung ist immer eine subjektive Wahrnehmung und sollte auch als solche deklariert werden. Es ist aber wichtig, diese Wahrnehmung und Beurteilung anhand von konkreten Beispielen unterstreichen zu können.

Wenn Personalverantwortliche oder Vorstände selten vor Ort sind, so heisst das nicht nie. Einen gewissen Einblick haben Sie trotzdem oder Sie müssen sich eine Form von Zugang erschaffen. Sie planen, wann Sie zum Beispiel einen Besuch in der Krippe machen, sich mit der Leiterin treffen oder Mitarbeiter befragen. Es ist wichtig, dass Sie auch Kontakte zu Auftraggebenden haben, das heisst in Ihrem Fall den Eltern. In einer Krippe nehmen Sie selbstverständlich an Elternabenden teil und besuchen gemeinsame Anlässe.

Es muss also überlegt werden, wie Fakten gesammelt werden können. Diese Absichten sind transparent zu machen, und das Vorgehen ist mit der Krippenleiterin zu vereinbaren und zeitlich zu planen. Wenn

Sie keine eigenen Beobachtungen und keine Rückmeldungen von Eltern, keine Daten und Fakten haben, auf die Sie sich beziehen oder stützen können, so macht eine Leistungsbeurteilung tatsächlich keinen Sinn.

DV: Den Verantwortlichen wird von den Professionellen (Angestellten) oft die Legitimation abgesprochen, qualifizierend tätig zu sein, weil die Ehrenamtlichen keine berufsspezifischen Kenntnisse hätten.

Ist es unter diesen Umständen notwendig und sinnvoll, dass der Vorstand einen professionellen Qualifikationsstandard erarbeitet?

AK: Es erscheint mir wichtig, dass Vorstände, welche qualifizieren, sich selber fit machen (sich selber qualifizieren), um Personalentwicklungsgespräche professionell zu führen. Es wird von den Mitarbeitenden bemerkt, ob sie das kompetent tun, was wiederum Akzeptanz schafft.

Personalgespräche sollten gut vorbereitet und geplant stattfinden. Transparenz in jeder Phase (vor, während und nach dem Gespräch) ist ein Erfolgsfaktor.

Es ist zwingend, im Vorfeld jeder Leistungs- und Verhaltensbeurteilung die Kriterien gemeinsam festzulegen, woran eine zu beurteilende Person gemessen wird (ob angestellt oder ehrenamtlich tätig). Die gemeinsame Erarbeitung schafft ein Vertrauensverhältnis und trägt zu einer höheren Akzeptanz der Vorgesetzten bei.

Die vereinbarten Ziele sollen **messbar, erreichbar und überprüfbar** sein und müssen deshalb möglichst präzise und konkret formuliert sein. Folgende Unterlagen können dabei unterstützend zur Hand genommen werden: Leitbild, Stellen- oder Funktionsbeschreibung.

DV: Wenn ja, woher nehmen die Verantwortlichen genügend Informationen zur Entwicklung dieser Indikatoren?

AK: Standards, Handlungsleitsätze bzw. Indikatoren zu entwickeln sind komplexe, anspruchsvolle Prozesse, vor allem in der Anfangsphase. Ich empfehle den Einbezug von Beteiligten (Vorstand, Führungspersonen, einzelne Mitarbeitende) und evtl. die Unterstützung einer externen Fachperson. Es gibt zu diesem Thema auch durchaus brauchbare Literatur oder bereits erarbeitete Standards von verwandten Organisationen.



DV: Welche Art von Informationsgewinnung für die Leistungsbeurteilung ist sinnvoll, denkbar und effizient? Dürfen dabei auch zugetragene Informationen verwendet werden?

AK: Wichtig ist, diejenigen Beobachtungen, Daten, Fakten und Rückmeldungen zu verwenden, welche einen direkten Bezug zur Tätigkeit der zu beurteilenden Person und zu den vereinbarten Jahreszielen haben.

Zugetragene Informationen können, wenn sie relevant sind, verwendet werden. Ich empfehle, Einzelaussagen zu verifizieren. Es sollte auch gesagt werden, dass die Informationen von Dritten stammen.

DV: Ist die Befragung des Personals beim Beispiel der Qualifikation der Krippenleiterin möglich?

Die Befragung von Mitarbeitenden ist in Organisationen ein zentrales Instrument der Qualitätssicherung und eine wichtige Informationsquelle. Bei umfassenden anonymen Erhebungen werden verschiedene Aspekte erfragt. Die Zufriedenheit mit der Führung ist einer davon.

Falls gezielt und persönlich einzelne Mitarbeitende befragt werden, so ist ein solches Vorgehen mit einer Führungsperson abzusprechen. Eine persönliche Befragung sollte als solche deklariert und im Einverständnis mit der zu beurteilenden Führungsperson geplant werden.

DV: Welches sind die wichtigsten Bereiche, welche überprüft werden sollen?

Das hängt von der Funktion, den Aufgaben, Standards und Zielsetzungen ab. Generell sind folgende Aspekte überprüfbar: Erfüllung der Funktion, Einhaltung von Standards, Erreichung der vereinbarten Jahresziele, Beurteilung von Verhaltenszielen, Führungsverhalten. Das Führungsverhalten zum Beispiel kann wiederum in einzelne Kriterien unterteilt werden: Mitarbeitende führen/Managementkompetenz/Entscheidungsfähigkeit.

Je präziser die einzelnen Elemente definiert sind, desto genauer kann beobachtet und beurteilt werden. Diese Transparenz ist für alle Beteiligten wichtig. Die vorgesetzte Person weiss, was es zu überprüfen gilt, und die zu beurteilende Person hat Klarheit bezüglich der Erwartungen.

Philosophie des Personalentwicklungsgesprächs

- Zielbeurteilungs- und Zielvereinbarungsgespräch, Entwicklungs- und Förderaspekt stehen im Vordergrund, Gespräch steht im Zentrum (nicht Formular, nicht Monolog).
- Beidseitige Vorbereitung ist zentral (Grundbotschaften, zentrale Fragen, wichtigste Erwartungen).
- Es ist nicht das einzige MitarbeiterInnen-gespräch im Jahr!
- Die Inhalte des Qualifikationsgesprächs sollten keine Überraschung sein.
- Es geht um das Besprechen der Stärken und Schwächen der/des Mitarbeitenden aus ihrer/seiner persönlichen Sicht in Bezug auf die Leistungssituation bzw. vereinbarten Ziele.
- Es geht um das Einbringen der Sichtweise der/des Führungsverantwortlichen.
- Im Idealfall werden Ziele vereinbart, im härteren Fall gesetzt.
- So vorgehen, wie man selber möchte, dass mit einem umgegangen wird.

Andrea Kürsteiner

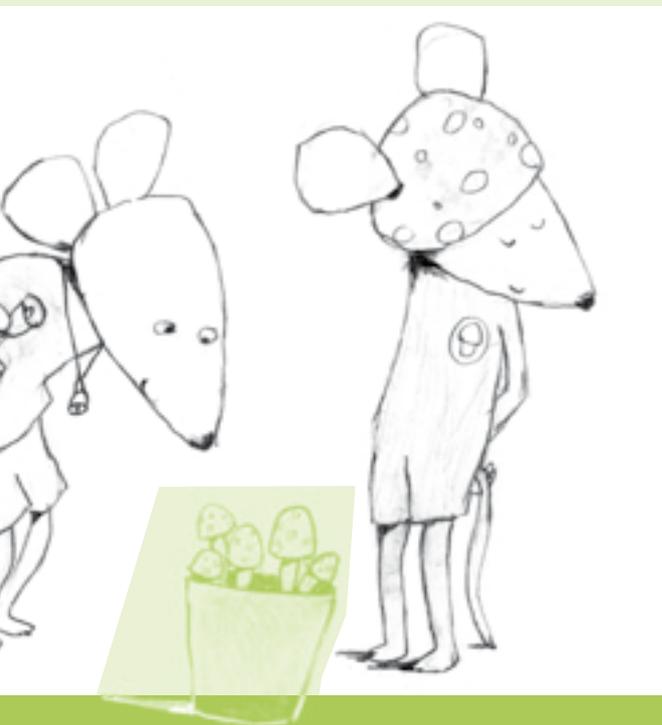


Unterlagen zum Thema finden Sie auch unter:
www.vitaminB.ch/Ratgeber/Bausteine/Personal

Literatur

Beobachter Ratgeber:
Die Richtigen finden und fördern
Beobachter-Buchverlag, 2003, Fr. 24.–

Haberleitner Elisabeth u. a.:
Führen, Fördern, Coachen
Piper Verlag, 2004, Fr. 18.10



PAUSENZEICHEN

Schlusspunkt, gehalten anlässlich der Tagung
«Einpacken oder Anpacken – Vereine im Wandel» vom 25. Sept. 2004
Eva Renate Schmidt und Christine Walter-Schäfer waren die Hauptreferentinnen.



Bitte still
weil ich will
den Schlusspunkt setzen
vor dem Hetzen
zum Buffet
oh je
die Mägen knurren
die Köpfe surren
es tun sich ranken
viele Gedanken
nach diesem Tag
wer vermag
alles zu fassen
bleibt nur Jassen
oder mehr
bitte sehr
was soll jetzt sein
im Verein
er ist so geartet
dass er wartet
auf neue Ideen
wollen mal sehen
was die bringen
ein Liedlein singen
vom Widerstand
am laufenden Band
immer das Gleiche
wer stellt die Weiche
für Innovationen
wenn Traditionen
das höchste Gut
nur Mut
wir halten uns fit
mit E. R. Schmidt
nochmals lesen
ihre Thesen
die bauen auf
der lange Schnauf
ist von Nöten
sonst geht sie flöten
die Motivation
das kommt davon
vom Ehrenamt
wo allesamt
gratis schaffen
hier reimt Affen
Stunden verbringen
nach dem Singen

noch Diskussionen
die sich lohnen
oder auch nicht
keine leichte Pflicht
im Amt zu walten
klug zu schalten
Mitglieder pflegen
Archive hegen
Budgets erstellen
die reellen
Gelder suchen
richtig verbuchen
sich nicht genießen
zu qualifizieren
Führung wagen
in diesen Tagen
Führungsstile
gibt es viele
und auch die Frauen
sollen sich trauen
PR betreiben
und die cheiben
Sitzungen leiten
vorbereiten
Neue rekrutieren
nicht personalisieren
das ist von Übel
nicht für den Kübel
das Protokoll
oh wie toll
Strategie Strategie
aber wie
kommen die zu Rand
im Nachbarland
sind auch nicht bräver
Frau Walter Schäfer
hat ungeniert
fusioniert
Vereine vereint
und sie meint
die Identifikation
braucht es schon
sie hat Tipps parat
und guten Rat
gar nicht teuer
die Tagung heuer
mög beschwingen
ich wünsch Gelingen

im Wirkungskreis
denn ich weiss
Sie bleiben dran
Frau und Mann
tun Hoffnung wagen
ich will Danke sagen
allemaal
Ihnen im Saal
für Musik und Wort
an diesem Ort
auch dem GDI
Organisationsgenie
alles perfekt
ausgeheckt
gut betreut
wurden wir heut
jetzt tut Not
ein Werbespot
das Kulturprozent
hat nicht gepennt
die Stadt unterstützt
es hat genützt
bei Vorstandsfragen
nicht verzagen
vitamin B
ist per se
für Vereine da
he ja
fast alle Zeit
es ist soweit
wohlan
wir packen an
anstatt ein
so soll es sein
das Buffet parat
Brot und Salat
andres auch
es ist der Brauch
nicht abzurauschen
noch auszutauschen
Vernetzung pflegen
Teller belegen
ich hör glaub auf
mir fehlt der Schnauf
ganz zum Schluss
reimt noch Kuss.

Christa Camponovo

Pausenzeichen

BOARD

Tagesfamilien-Verein Zürich sucht zwei neue Vorstandsmitglieder

Wir suchen für die Gruppe Öffentlichkeitsarbeit zwei medienerfahrene Texter oder Texterinnen. Der zeitliche Aufwand beinhaltet 4 Abendsitzungen und eine Klausursitzung pro Jahr sowie die Mitarbeit in einer Arbeitsgruppe. Wir sind eine aufgestellte Gruppe und haben Freude an unserer ehrenamtlichen Tätigkeit.

Wir freuen uns auf Ihre Kontaktnahme!
Tagesfamilien-Verein Zürich, Priska Giger, Geschäftsleiterin, Imfeldstr. 89, 8037 Zürich, 01 493 52 51, priska.giger@tagesfamilien-zh.ch
Homepage: www.tagesfamilien-zh.ch

Die Vereinigung der Angehörigen von Schizophrenie- und Psychisch-Kranken VASK Zürich sucht Vorstandsmitglieder und freiwillige Helfer und Helferinnen:

- Unterstützung des Teams am Beratungs- und Kontakttelefon von Angehörigen für Angehörige
- Jemanden, der/die sich fundiert um Fundraising kümmert
- Verstärkung des Schulungsteams, das regelmässig in Gesundheits- und Polizeischulen Aufklärung betreibt
- Leute, die schreibgewandt sind und die Federn zum Kritzeln bringen
- Menschen, die etwas Gutes tun und sich hie und da engagieren möchten
- Nachfolge für unsere Präsidentin, welche 2006 in Pension gehen wird.

Weitere Informationen: Vreni Diserens, Telefon 01 240 38 76, E-Mail info@vaskzuerich.ch, www.vaskzuerich.ch

Können Sie in Ihrem Verein, Ihrer Stiftung oder in Ihrer Organisation **fachliche Unterstützung** brauchen?

Gerne würde ich im Vorstand oder im Stiftungsrat einer Non-Profit-Organisation mitarbeiten.

Langjährige Erfahrung in

- Freiwilligenarbeit
- Öffentlichkeitsarbeit und Mittelbeschaffung
- Erwachsenenbildung
- Vereinsarbeit

Sind Sie interessiert?

Ich freue mich auf Ihre Anfrage oder auf Ihre Unterlagen.

Ruth Fries, Guyerstr. 5, 8304 Wallisellen
Tel. 01 830 67 56 oder E-Mail: r.fries@tic.ch

Zu vermieten während der Woche Raum (ca. 65 m²) für Kurse, Weiterbildungen usw. im **«solino – Treffpunkt am Schanzengraben»**. Für weitere Auskünfte und Besichtigung steht Marianne Müller, 01 342 28 04, gerne zur Verfügung.

Brigitt András kay

Flühgasse 75, CH-8008 Zürich
Tel. 01 383 35 04, Fax: 01 383 35 07
E-Mail: andraskay1@bluewin.ch

Die Illustrationen zu dieser Ausgabe stammen von Daniela Rütimann, visuelle Gestalterin FH. Sie wohnt in Luzern und arbeitet als freischaffende Illustratorin: danielaruetimeann@bluewin.ch

vitamin 
Fachstelle für ehrenamtliche Arbeit

Impressum

Geschäftsstelle vitamin B
Gasometerstrasse 9, 8005 Zürich
info@vitaminB.ch, www.vitaminB.ch
B-Dur: Newsletter von vitamin B, 2–3-mal pro Jahr
Auflage: 5500 Ex., Nr. 11, Oktober 2004
Redaktion: Christa Camponovo / Cornelia Hürzeler
Illustration: Daniela Rütimann, danielaruetimeann@bluewin.ch
Grafik: atelier-küttel.ch
Druck: Kasimir Meyer AG, Wohlen

vitamin B ist ein Projekt des Migros Kulturprozent
in Zusammenarbeit mit dem
Sozialdepartement der Stadt Zürich

MIGROS
Kulturprozent

Mit dem Kulturprozent nimmt die Migros gesellschaftliche Verantwortung wahr. Als freiwilliges Engagement für mehr Lebensqualität unterstützt das Kulturprozent kulturelle und gesellschaftliche Projekte. Unsere Projekte stärken Selbsthilfe und Eigenverantwortung, fördern Solidarität und Integration. Die Migros unterstützt innovative Projekte, die aktuellen Diskussionen neue Impulse geben.