



Leistungskennzahlen im Bereich Freiwilligenarbeit

Das Kompetenzzentrum Freiwilligenarbeit hat gemeinsam mit der Fachgruppe Freiwilligenarbeit des SRK 2013 Leistungskennzahlen erarbeitet, um die Mitgliedorganisationen bei der Evaluation ihrer Leistung im Bereich Freiwilligenarbeit zu unterstützen. Es handelt sich dabei mehrheitlich um quantitative Kriterien, die nützliche Hinweise liefern können.

Allerdings genügt es nicht, die Freiwilligenarbeit nur mittels dieser Indikatoren auszuwerten. Vielmehr sind immer, wenn von Freiwilligenarbeit die Rede ist, auch qualitative Faktoren zu berücksichtigen, die jedoch schwieriger zu erfassen sind. Das freiwillige Engagement hat nicht nur einen positiven Einfluss auf die Freiwilligen selbst (Erhöhung des Selbstbewusstseins und Selbstvertrauens, Erweiterung von Kompetenzen, Sozialisierung), sondern Freiwilligenarbeit fördert immer auch wichtige Werte für Gemeinschaft und Gesellschaft wie beispielsweise Solidarität, gegenseitiges Verständnis oder soziale Kohäsion (Inklusion).

Leistungskennzahlen:

1. Anzahl Freiwillige, Anzahl Kontakte, Anzahl jährliche Rekrutierungen

- Anzahl Freiwillige pro Jahr
- Anzahl Kontakte mit an Freiwilligenarbeit interessierten Personen
- Anzahl neue Freiwillige pro Jahr (Neurekrutierungen)
- Anzahl „corporate volunteers“ pro Jahr
- Durchschnittliche Verweildauer in Jahren pro Freiwilliger
- Anzahl Freiwilliger im Verhältnis zur Kantonsbevölkerung (Beispiel SRK gesamtschweizerisch: 72'000 Freiwillige entsprechen 1.1% der Schweizer Bevölkerung)

2. Anzahl geleisteter Stunden, Monetarisierung

- Geleistete Stunden der Freiwilligen
- Monetarisierung: Geleistete Stunden der Freiwilligen multipliziert mit einem Stundenansatz (GS SRK rechnet mit einem Stundenansatz von CHF 30.-)
- Durchschnittlich geleistete Stunden jährlich pro Freiwilliger
- Anzahl Freiwillige, die sich mehr als 4 Stunden monatlich engagieren

3. Wirkung

- Anzahl Begünstigte pro Jahr

Um auch qualitative Informationen zu erhalten, macht es Sinn, Zufriedenheitsumfragen bei den Begünstigten durchzuführen.

4. Management / Kosten-Nutzen

- Kosten im Zusammenhang mit dem Freiwilligen-Management: Miteinbezogen werden sollen alle Personalkosten die nötig sind für die Gewinnung von Freiwilligen, für die Betreuung sowie Aus- und Weiterbildung, Kosten für die Spesen sowie für Versicherungen etc.
- Monetarisierung vs. Äquivalent Vollzeit-Stelle: Sobald der monetäre Gegenwert der Freiwilligenarbeit errechnet wurde, kann eine Schätzung vorgenommen



werden, wie viele Vollzeitstellen notwendig sind, um die selbe Stundenzahl zu erreichen.

- Monetarisierung der Anzahl Stunden Freiwilligenarbeit minus die Kosten, die im Zusammenhang mit dem Freiwilligenmanagement entstehen (Gewinnung, Betreuung, Bildung, Spesen, Versicherung etc.)
- Quotient der organisationellen Wirkung = Monetarisierung der geleisteten Stunden Freiwilligenarbeit / Kosten des Freiwilligen-Managements (Gewinnung, Begleitung, Versicherungen, Ausbildungen FW und Personal, Ausflüge/Feiern etc.)
Mit dieser Zahl kann man den Betrag beziffern, der der Allgemeinheit zu Gute kommt, für jeden in die Freiwilligenarbeit investierten Franken.

Um auch qualitative Informationen zu erhalten, macht es Sinn, Zufriedenheitsumfragen bei den Freiwilligen durchzuführen.

5. Aus- und Weiterbildungen

- Anzahl der Freiwilligen, die an einer Grundschulung zum Roten Kreuz teilgenommen haben. (Empfehlenswert wäre, dass alle Freiwillige die Grundschulung besuchen)
- Anzahl Freiwilliger, die spezifische Ausbildungen besucht haben (Je nach dem, welche Ausbildungen in der betreffenden Organisation angeboten werden.)

Um auch qualitative Informationen zu erhalten, macht es Sinn, Zufriedenheitsumfragen bei den ausgebildeten Freiwilligen durchzuführen.

6. Partizipation

- Anzahl Freiwilliger, die an der Generalversammlung teilnehmen.
- Anzahl Freiwilliger, die Mitglied des Vorstandes, von Kommissionen oder speziellen Arbeitsgruppen sind.
- Anzahl Freiwilliger, die an gesellschaftlichen Anlässen wie Ausflügen, Festen, Mahlzeiten oder ähnlichem teilnehmen.
- Anzahl Freiwilliger, die im Rahmen ihrer Einsätze an Anlässen zum Erfahrungsaustausch teilnehmen.

7. Entwicklung der Freiwilligen in der Organisation

- Anzahl Freiwilliger, die ihre Einsätze innerhalb der Organisation wechselten oder die innerhalb eines Jahres mehrere verschiedene Aktivitäten ausführten.

8. Ausstieg / Ende des Engagements

- Anzahl Freiwilliger, die im Verlaufe des Jahres die Organisation verlassen haben (oder auf Anrufe, Mails etc. nicht mehr reagieren).
- Verbleibrate : Anzahl Freiwilliger minus die Freiwilligen, die die Organisation verlassen haben.

Beispiel: Innerhalb meiner Organisation sind 325 Freiwillige aktiv. 45 Freiwillige haben die Organisation im Verlaufe des Jahres verlassen. $325 + 45 = 370$ entsprechen 100%. Die Verbleibrate entspricht somit ungefähr 88%

Um auch qualitative Informationen zu erhalten, macht es Sinn, mit den Freiwilligen Abschiedsgespräche zu führen, um zu wissen, aus welchen Gründen sie die Organisation verlassen.