

Umsetzungshilfen zu den Grundsatzaussagen zum ehrenamtlichen Engagement in den sozialen Aufgabenfeldern des DRK

Aussage	Umsetzung	Konsequenzen für Einrichtungen und Dienste der sozialen Arbeit im DRK
<p>Präambel: Freiwilliges Engagement muss gewollt sein.</p>	<p>Eine wichtige Voraussetzung ist eine grundlegende Offenheit in den Verbänden, Diensten und Einrichtungen, die deutlich macht, dass ehrenamtliches, bürgerschaftliches Engagement tatsächlich gewollt ist, dass es in der jeweiligen Institution nicht nur ermöglicht, sondern ausdrücklich unterstützt und gefördert wird. Das bedeutet auch, freiwilliges Engagement bei der Organisations- und Personalentwicklung und der Ressourcenplanung zu berücksichtigen.</p> <p>Meint man es ernst mit der das DRK besonders prägenden und Profil schaffenden Arbeit der Ehrenamtlichen, so darf die Finanzierung ehrenamtlicher Arbeit nicht dem Zufall oder dem „Good will“ überlassen bleiben, sondern bedarf klarer Regelungen (Bereits die „Teilstrategie Ehrenamt“ sowie die „Gemeinsamen allgemeinen Regeln für die ehrenamtliche Tätigkeit“ enthalten diesbezügliche Aussagen und Vorschläge).</p> <p>Jeder weiß: Ehrenamtliche, freiwillige Arbeit ist nicht zum Nulltarif zu haben. Die notwendigen Ressourcen für Personal wie für Sachmittel sind aus den Eigenmitteln der Rotkreuzgliederungen bereitzustellen (die Eigenmittel setzen sich v.a. aus Mitgliedsbeiträgen und freien Spenden zusammen). Eine Finanzierung aus Leistungsentgelten, wie z.B. Pflegesätzen, ist nicht möglich.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nachvollziehbare Berücksichtigung ehrenamtlichen Engagements in der Personal- und Organisationsentwicklung • Bereitstellung von Personal- und Sachmitteln für ehrenamtliches Engagement (Personalmittel für Ansprechpartner und Koordinatoren, Sachmittel für Treffen oder Weiterbildungsmaßnahmen) • Installierung von Ehrenamts-Koordinatorinnen und Koordinatoren auf allen Ebenen des DRK (Bundes-, Landes- und Kreisverbandsebene)
<p>Ehrenamtliche entscheiden über die Art ihres Engagements</p>	<p>Die veränderten Sozial-, Familien- und Lebenssituationen der Menschen, die sich freiwillig engagieren, sind ebenso zu berücksichtigen wie ihre Ansprüche an Inhalte, Formen und Zyklen des Engagements.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Aufbau von Kompetenzen in der Beratung Engagierter in der Findungsphase (Diagnostische Kompetenz)

	<p>Die Entscheidung über ihr Engagement treffen die Menschen, die sich engagieren (möchten) nach ihrer Motivation und ihren Interessen. Wichtig ist, dass die Aufgabe und die Person, die sie ausübt, zueinander passen. Entscheidender ist die Frage der Beteiligungsmöglichkeiten sowie der Gestaltungsspielräume, die den Engagierten zuteil werden.</p> <p>Seitens der Einrichtungen und Dienste muss Kompetenz bereit stehen, um Menschen in dieser Entscheidungsphase kompetent zu begleiten.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Entwicklung von Möglichkeiten der Mitgestaltung der Arbeit von Ehrenamtlichen in bislang hauptamtlich geprägten Arbeitsfeldern
<p>Ehrenamtliche entscheiden über den Umfang ihres Engagements</p>	<p>Ein langfristiges Engagement ist ebenso zu ermöglichen wie das Engagement in zeitlich befristeten, anlass- oder projektbezogenen Aufgaben.</p> <p>Es muss darum gehen, sowohl den Erfordernissen der Einrichtungen, den Bedürfnissen der hauptamtlichen Kräfte und den Interessen der Engagierten gleichermaßen gerecht zu werden. Freiwillige sind kein Ersatz für beruflich geleistete Soziale Arbeit, sondern eine Ergänzung mit einem qualitativ eigenständigen Beitrag, von der alle Beteiligten profitieren.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Flexibilisierung der Einsatzplanung Ehrenamtlicher • keine Überschneidung in der Einsatzplanung ehren- und hauptamtlich Tätiger (weder zeitlich noch inhaltlich)
<p>Ein geeigneter Ansprechpartner oder eine geeignete Ansprechpartnerin muss sich kompetent um fachliche Probleme und Fragen Ehrenamtlicher kümmern.</p>	<p>Die Ansprechperson koordiniert und begleitet die Ehrenamtlichen. In Fragen des Ehrenamtes steht sie den Freiwilligen wie den Hauptamtlichen beratend zur Seite. Es handelt sich um eine anspruchsvolle Tätigkeit. Eine solche Ansprechperson trägt in hohem Maße dazu bei, ehrenamtliche Betätigung in den sozialen Aufgabenfeldern des DRK und damit dessen ideellen Anspruch zu sichern.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Benennung und Qualifizierung einer Ansprechpartnerin oder eines Ansprechpartners: dies ist eine Leitungsaufgabe • Ausweisen des notwendigen Zeitbudgets
<p>Für Ehrenamtliche sind regelmäßige Treffen zu veranstalten, die sowohl sozialen-kommunikativen als auch fachlich-inhaltlichen Zwecken dienen</p>	<p>Regelmäßige Treffen für bzw. mit den Engagierten sind wichtige Elemente motivierender Begleitung. In Einzel- und Gruppengesprächen bieten sie einen Raum, sich auszutauschen, Kritik und Anregungen auszudrücken sowie Wissen zu vermitteln bzw. sich anzueignen. Diese Treffen fördern die Integration und die Identifikation der bürgerschaftlich Engagierten mit ihrer Aufgabe, der Einrichtung und dem Verband.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ressourcenbereitstellung (Raum, Getränke, etc.)
<p>Ehrenamtliche erhalten</p>	<p>Ein wichtiges Motiv, sich freiwillig zu engagieren, ist der Wunsch, sich im</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Installation von Personal-

<p>notwendige Kenntnisse durch Einarbeitung und Fortbildung vermittelt</p>	<p>Rahmen der Tätigkeit persönlich wie fachlich zu qualifizieren. Je nach Erfahrung und Kompetenz sowie nach Aufgabenstellung sind als Vorbereitung für den Ehrenamtlichen Qualifizierungen notwendig, so z.B. bei der Hospizarbeit. Regelmäßig angebotene Fortbildungen für die Ehrenamtlichen erhöhen nicht nur deren Fach- und Sozialkompetenz, sie sind auch ein Zeichen von Wertschätzung.</p>	<p>entwicklungsmaßnahmen für Ehrenamtliche</p>
<p>Die Aufgaben Ehrenamtlicher in einem Aufgabenfeld werden gemeinsam vereinbart und sind allen Beteiligten gegenüber transparent zu machen</p>	<p>Zur Orientierung und um Missverständnisse zu vermeiden, sollten die Aufgaben Ehrenamtlicher möglichst konkret beschrieben sein, gegebenenfalls durch Zielstellungen. Der Grad der Verbindlichkeit ist festzulegen. Besonders sensibel sind die Schnittstellen zwischen haupt- und ehrenamtlich ausgeübten Aufgaben; Zuständigkeiten und Verantwortungsbereiche sind voneinander abzugrenzen und klar zu beschreiben.</p> <p>Die Hauptamtlichen sind in die Aufgabenentwicklung einzubeziehen, besonders dort, wo sie und Ehrenamtliche eng zusammenarbeiten. Für ein vertrauensvolles Miteinander auf gleicher Augenhöhe ist es notwendig, die Hauptamtlichen auf die Zusammenarbeit mit freiwillig Engagierten vorzubereiten und entsprechend zu qualifizieren.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Partnerschaftliche und verbindliche Aufgabenplanung Haupt- und Ehrenamtlicher • Moderation des Prozesses der Zusammenarbeit und entsprechende Qualifikation Hauptamtlicher
<p>Ehrenamtliche wünschen, dass ihr Einsatz anerkannt wird</p>	<p>Anerkennung und Wertschätzung kann sich in sehr unterschiedlichen Formen ausdrücken. Wichtig ist, dass sich die Anerkennung auch an die engagierte(n) Person(en) richtet und nicht nur die geleistete Arbeit hervorgehoben wird.</p> <p>Anerkennung heißt, Dank auszudrücken für die freiwillig zur Verfügung gestellte Zeit, das Wissen, die Kenntnisse und Fähigkeiten. Ebenso wie Ehrungen und Auszeichnungen Anerkennung zeigen, kann Wertschätzung ihren Ausdruck auch in selbstbestimmten, eigenverantwortlichen Tätigkeiten, in Qualifizierungsangeboten oder in einer guten Öffentlichkeitsarbeit finden.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Entwicklung von Anerkennungskulturen z.B. in Leitbildern oder regelmäßigen Veranstaltungen