



2

Neun Anforderungen an das Freiwilligenengagement

Im folgenden Kapitel sind wichtige Grundsätze für die Arbeit mit Freiwilligen in Einrichtungen, Gruppen und Initiativen zusammengestellt, auf die sich der Paritätische in seiner verbandlichen Arbeit verständigt hat.

1. Motive, Interessen und Ziele von Freiwilligen und Einsatzstellen in Einklang bringen

Es gibt viele gute Gründe, sich freiwillig zu engagieren. Dazu zählen: Bedürfnisse nach Kommunikation und Gemeinschaft, nach Sinnstiftung und Lebensgestaltung, nach gesellschaftlicher Verantwortung und Anerkennung, nach Erwerb und Erhalt von Fähigkeiten, nach der Bewältigung eigener Probleme und der Gestaltung eigener Lebenswelten. Fremd- und Selbsthilfemotive stehen gleichberechtigt neben dem Anliegen, Gemeinwohl und eigene Betroffenheit miteinander zu verbinden. Diese Vielfalt ist anzuerkennen.

Die Freiwilligen mit ihren besonderen Talenten, Erfahrungen und Eigenschaften brauchen Betätigungsfelder, die zu ihnen passen. Das setzt voraus, dass sie ihre Erwartungen klar formulieren. Die Einsatzstelle muss die richtigen Tätigkeiten anbieten und Weiterentwicklung möglichst passgenau ermöglichen. Freiwillige haben Anspruch auf eine sinnstiftende Tätigkeit.

2. Zusammenarbeit Freiwilliger und hauptberuflich Tätiger fördern

In vielen Organisationen arbeiten festangestelltes Personal und Freiwillige partnerschaftlich zusammen, um die sozialen Aufgaben zu erledigen. Freiwilliges Engagement besitzt eine besondere Qualität, die der beruflichen Arbeit nicht nachgeordnet ist, sondern sie ergänzt. Es setzt innovative Impulse, stellt Verbindungen zu Lebenswelten außerhalb der sozialen Arbeit her und eröffnet neue Perspektiven. Selbsthilfe wäre ohne das freiwillige Engagement nicht denkbar.

Im Alltag sehen sich Hauptamtliche und Freiwillige manchmal als Konkurrenten. Die Festangestellten befürchten, dass ihre Arbeitsplätze durch den (zunehmenden) Einsatz von Freiwilligen gefährdet werden; die Engagierten fühlen sich mitunter ausgenutzt und bevormundet.

Dies gilt es zu verhindern, beispielweise mit Hilfe folgender Maßnahmen:

- Ansprechpartner*innen für die Begleitung Freiwilliger,
- individuelle, schriftliche Tätigkeitsvereinbarungen mit den Freiwilligen,
- Transparenz über die Arbeit der Einrichtung,
- Mitsprachemöglichkeiten für die Freiwilligen,
- Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten für Freiwillige,
- De-Eskalationswege bei Konflikten,
- eine Freiwilligenanerkennungskultur (vgl. auch Abschnitt: 3.8).



3. Rahmenbedingungen abstecken

Schriftliche Vereinbarungen über Engagementzeiten und -orte, voraussichtliche Dauer, Umfang, Tätigkeitsinhalte und Verantwortung schaffen verlässliche Rahmenbedingungen für alle Beteiligten. Modalitäten über die Unterbrechung und den Ausstieg aus freiwilligem Engagement sollten frühzeitig geklärt werden (vgl. Abschnitt 3.4 und 4.3).

4. Freiwillige vorbereiten und begleiten

Bei freiwillig Engagierten gilt im Arbeitgebersinne die Fürsorgepflicht. Deshalb dürfen sie nicht unvorbereitet und ohne fachliche Begleitung mit komplexen Aufgaben betraut werden. So schützt man sie und die Klient*innen der Einrichtung vor Fehlverhalten und Schaden. Die Institutionen sollten Verantwortliche benennen und ggf. qualifizieren, die die Begleitung, Anleitung und Weiterbildung von Freiwilligen und die hierfür erforderlichen Ressourcen sicherstellen.

5. Freiwillige informieren und mitgestalten lassen

Freiwillige sollten vom ersten Tag an dazugehören und mitgestalten können. Die Einrichtungen ermöglichen Verantwortungsübernahme und Mitgestaltung, wie dies in der Engagementvereinbarung festgelegt ist. Bei Entscheidungen, die den Aufgabenbereich des Freiwilligen betreffen, ist größtmögliche Mitsprache zu gewährleisten. Die Freiwilligen werden in die Einsatzplanung und die Aufgabenbeschreibung einbezogen.

Ebenso wie Hauptamtliche benötigen Freiwillige Informationen darüber, welche Aufgaben und Anforderungen an sie gestellt sind, welchen Standards sie dabei unterliegen, welche Ziele die Organisation verfolgt und welche Anerkennung sie für ihr Engagement erhalten (Fortbildungs- und Qualifizierungsangebote, Zeugnisse etc.). Nur wer darüber Bescheid weiß, kann die Art und den Umfang seines Engagements eigenverantwortlich (mit)bestimmen. Durch kollegiale Einbindung auf verschiedenen Ebenen (Arbeitsbesprechungen, Stationsbesprechungen, Gruppensprechertreffen, Mitarbeitendenversammlungen usw.) wird sichergestellt, dass die Freiwilligen Zugang zu wichtigen Informationen erhalten und Mitsprachemöglichkeiten haben.

Sie werden an der Willensbildung und der fachlichen Ausgestaltung beteiligt.

6. Freiwillige sind Kolleg*innen mit Rechten und Pflichten

Freiwillige bringen Zeit, Kompetenz, Motivation, Energie und Kreativität in ihre Tätigkeit ein. Sie haben ein Anrecht auf Integration in Teams und in die Strukturen der Einrichtung oder Organisation sowie auf Fürsorge wie Arbeitsschutz, Anleitung und Förderung. Ihre Potenziale können sie nur dann entfalten, wenn ihnen mit Respekt begegnet wird und sie als gleichberechtigte Kolleg*innen akzeptiert werden. Das ist nicht immer einfach, da zwischen umfassender Beteiligung und möglicher Überforderung abgewogen werden muss.

Die Freiwilligen haben ebenso wie die hauptamtlich Beschäftigten Pflichten wie z.B. Loyalität und Verschwiegenheit.

7. Versicherungsschutz garantieren – finanzielle Aufwendungen erstatten

Freiwillige sollen angemessenen Versicherungsschutz erhalten, über den sie unaufgefordert informiert werden.

Kosten, die Freiwilligen im Zusammenhang mit ihrem Engagement entstehen, sollten erstattet werden (mehr dazu in Teil 3.8 „Wertschätzung und Anerkennung“ sowie 4. „Rechtliche Aspekte“).

8. Engagement wertschätzen und Nachweise ausstellen

„Ein wertschätzender Umgang miteinander und eine gelebte Kultur der Anerkennung, die Freiwillige in ihrem Engagement anerkennt, fördert und unterstützt, stärkt freiwilliges Engagement innerhalb der Organisation sowie die Organisation selbst.“ (Matuschek 2013). Eine solche Kultur ist entscheidend für die Motivation und das längerfristige Engagement von Freiwilligen.

Jede Organisation ist gefordert, angemessene Formen der Anerkennung (vgl. Abschnitt 3.8) zu entwickeln. Jeder/m Freiwilligen sollte zudem ein qualifizierter Nachweis ausgestellt werden, der differenzierte Aussagen zu Art, Dauer und Umfang des Engagements enthält.

9. Das Engagement kontinuierlich überprüfen und verbessern

Damit freiwilliges Engagement erfolgreich, sinnstiftend und erfüllend erlebt werden kann, kommt es auf die gute Gestaltung der Rahmenbedingungen für die Freiwilligen in den Organisationen an. Mit Hilfe von Evaluationsverfahren sollte überprüft werden, ob die wichtigsten Kriterien und Standards für ein gutes Freiwilligenmanagement erfüllt werden. Solche Verfahren wie z. B. bei der Freiwilligenagentur Heidelberg (Der Paritätische / Freiwilligenagentur Heidelberg 2017) liefern Hinweise für eine Verbesserung der Arbeit mit Freiwilligen. Eine Zertifizierung im Sinne eines „Gütesiegels“ für Freiwilligenengagement (vgl. bagfa 2014) kann durch den Paritätischen erfolgen.

Fazit

Zur erfolgreichen Integration Freiwilliger, zur Qualitätssicherung, zum Schutz Freiwilliger und für ein gutes Betriebsklima gibt es Standards. Dabei sollen keine bürokratische Hürden entstehen. Es geht darum, klare Absprachen zu treffen und wichtige Regeln als gelebte Praxis in die Arbeit mit Freiwilligen zu integrieren.



Arbeitsmittel und -unterlagen

Was ist bei der Umsetzung von Freiwilligenstandards in sozialen Organisationen zu bedenken?

Die Arbeit mit Freiwilligen in sozialen Organisationen erfordert von Zeit zu Zeit eine Standortbestimmung. Dabei wird ermittelt, welche Handlungsgrundsätze, welche organisatorischen Voraussetzungen und Regelungen und welche Ressourcen gegeben sind bzw. neu festgelegt werden müssen. Bedienen Sie sich dabei der nachstehend aufgeführten Orientierungspunkte:

- Thematisieren Sie die oben vorgeschlagenen Anforderungen möglichst in Ihrer Organisation/Ihrer Einrichtung/Ihrer Gruppe. Wichtig sind die Diskussion und Aussprache darüber – nicht das Verfassen langer Leitbild-Papiere.
- Für Freiwillige und für die Menschen, aber auch für alle anderen Akteure, die in Ihrer Organisation mit Freiwilligen zu tun haben, sollte es möglichst verbindliche Regeln zum Umgang miteinander geben (die durchaus auf einige Kernpunkte komprimiert bleiben können).
- Grundsätze, Freiwilligenchartas, Regelwerke, Standards zum Freiwilligenengagement – oder wie immer sie auch im Einzelnen genannt werden – sollten in das Selbstbild der Organisation aufgenommen und in der Praxis möglichst verbindlich angewandt werden.
- Zeigen Sie nach außen, dass Sie mit Freiwilligen arbeiten. Das engagierte Mitmachen von Freiwilligen führt zu einem Imagegewinn und verbessert die Lebensqualität der Klient*innen Ihrer Arbeit.



Engagement-Charta
des Paritätischen