

Bürgerschaftliches Engagement in der freien Wohlfahrtspflege in Rheinland-Pfalz –

Wandel, Entwicklungen und Perspektiven



Eine Positionierung

Impressum:

LIGA-Querschnittsausschuss Ehrenamt
und Freiwilligendienste der
LIGA der Freien Wohlfahrtspflege in Rheinland-Pfalz
Bauerngasse 7
D-55116 Mainz
Tel: 06131-22 46 08
Fax: 06131-22 97 24
E-Mail: info@liga-rlp.de
www.liga-rlp.de
V.i.S.d.P.: Sylvia Fink, Geschäftsführerin
1. Auflage November 2014

Bildnachweise:

Titelseite, Seite 7, Seite 10: © Trueffelpix - Fotolia.com
Seite 8: © Coloures-pic - Fotolia.com
Seite 11: © fotomek - Fotolia.com
Seite 12: © vege - Fotolia.com
Seite 14: © SG-design - Fotolia.com
Seite 15: © boygostockphoto - Fotolia.com
Seite 16: © Style Media & Design - Fotolia.com

Inhaltsverzeichnis

	<u>Seite</u>
Vorwort	4
Einführung	6
1. These: Vielfältige Engagementformen erweitern und bereichern das „klassische“ Ehrenamt.....	8
2. These: Veränderte Lebenssituationen und ein Mentalitätswechsel bei den Freiwilligen erfordern passgenaue Angebote.....	10
3. These: Menschen in allen Lebenslagen wollen und können sich engagieren.....	11
4. These: Freiwilliges Engagement bedarf der Hauptamtlichen - eine Herausforderung für das Hauptamt.....	12
5. These: Ermöglichung statt Funktionalisierung des bürgerschaftlichen Engagements	13
6. These: Qualitätssicherung durch Einführung von Standards im Management des bürgerschaftlichen Engagements....	15
Fazit: Bürgerschaftliches Engagement bringt Mehrwert für alle.....	16
Anhang: Gelingendes Freiwilligenmanagement.....	19

Vorwort

Nicht nur während und nach den Flutkatastrophen in Ost- und Süddeutschland im Jahr 2013 – wenn auch dort mit besonderer Deutlichkeit durch die mediale Aufmerksamkeit sichtbar – wird an unzähligen Beispielen deutlich, dass es „überall im Land Menschen gibt, die nicht nur reden, sondern handeln“; und zwar in den ganz unterschiedlichen Formen des bürgerschaftlichen Engagements. Die LIGA der Spitzenverbände der Freien Wohlfahrtspflege in Rheinland-Pfalz ist sich der enormen Bedeutung des bürgerschaftlichen Engagements u.a. in den vielen sozialen Handlungsfeldern bewusst - bei nüchterner Betrachtung wird unsere Zivilgesellschaft ohne das bürgerschaftliche Engagement kaum mehr funktionieren. Hier sind insbesondere die Menschen zu nennen, die im Freiwilligen Engagement (Ehrenamt) und in den verschiedenen Freiwilligendiensten (FSJ, FÖJ, EFD, BFD) tätig sind. Und eben dies, das besonders intensive Engagieren für einen Anderen und für das Gemeinwesen, eint die verschiedenen bürgerschaftlichen Engagementformen.

Diese Erkenntnisse haben die LIGA Anfang 2012 veranlasst, einen „Querschnittsausschuss für Freiwilliges Engagement und Freiwilligendienste“ zu bilden, dessen Aufgabe es sein soll - unter Berücksichtigung der Parallelen, aber auch der Besonderheiten von Ehrenamt und Freiwilligendiensten -, die aktuellen gesellschaftlichen und politischen Entwicklungen des bürgerschaftlichen Engagements aufzuspüren und die Konsequenzen hieraus für die Wohlfahrtsverbände, aber auch für Gesellschaft und Politik, zu benennen.

Dabei ist bei dem hier nun vorliegenden Positionspapier, das auch als Selbstverständnis- und Diskussionspapier zu

verstehen ist, das konkrete Ziel gewesen, die aus dem Jahr 1996 stammende LIGA-Stellungnahme „Das soziale Ehrenamt in der Freien Wohlfahrtspflege“ zu überarbeiten und in das Jahr 2014 zu „übertragen“. Engagementpolitik fußt in diesem Sinne auch für die Verbände der Freien Wohlfahrtspflege auf einem lebendigen Diskurs mit dem Ziel einer umfassenden Strategieentwicklung. In diesem Sinne ist auch die kürzliche erschienene Studie „MehrWertSchöpfung“ des Instituts für Bildungs- und Sozialpolitik (IBUS), die in Kooperation mit der LIGA erarbeitet wurde, in den Blick zu nehmen.

Zusammenfassend kommt das Papier u.a. zu dem Ergebnis, dass im Rahmen der durchaus notwendigen systematischen Organisationsgestaltungen der Verbände und deren Einrichtungen der Instrumentalisierung und „Verdienstlichung“ des bürgerschaftlichen Engagements eine partizipative Ausgestaltung und die Entwicklung neuer Formate des bürgerschaftlichen Engagements entgegen zu setzen sind.

Regine Schuster
LIGA-Vorsitzende

Einführung

Die Wurzeln der heutigen professionalisierten „Sozialen Arbeit“ der Wohlfahrtsverbände reichen weit zurück und gründen letztlich auf dem freiwilligen sozialen Engagement von Menschen für Menschen.

Aus unterschiedlichen religiösen, ethischen oder weltanschaulichen Gründen haben sich Menschen schon immer freiwillig für (benachteiligte) Mitmenschen, Gruppen oder das Gemeinwesen eingesetzt. Ziel der Hilfe dabei war und ist es weiterhin, Not oder Benachteiligung auszugleichen, mitmenschliche Unterstützung zu gewähren und ein selbstbestimmtes Leben in Würde und in der Gemeinschaft zu ermöglichen. Bürgerschaftliches Engagement - das Engagement von Bürgern und Bürgerinnen¹ in seinen vielfältigen Formen - bildet die Basis, ist ein Grundpfeiler unserer sozialen und demokratischen Gesellschaftsordnung².

Im Zuge einer Professionalisierung der Hilfe(n) sind in der Zwischenzeit aus den spontanen Hilfen neben dem freiwilligen Engagement wohlfahrtsverbandliche Organisationen

¹ Im folgenden Text wird unter dem Gesichtspunkt der Lesbarkeit nur die männliche Form verwendet; gemeint sind dabei aber stets Männer und Frauen.

² „Die Bürgergesellschaft ist das Leitbild des bürgerschaftlichen Engagements. Bürgergesellschaft beschreibt ein Gemeinwesen, in dem die Bürgerinnen und Bürger auf der Basis gesicherter Grundrechte und im Rahmen einer politisch verfassten Demokratie durch das Engagement in selbstorganisierten Vereinigungen und durch die Nutzung von Beteiligungsmöglichkeiten die Geschicke des Gemeinwesens wesentlich prägen können. Bürgergesellschaft ist damit zugleich Zustandsbeschreibung und Programm; denn Engagement und die Grundlagen dafür sind in der Bundesrepublik Deutschland vorhanden.“, vgl. näher: Bericht der Enquete-Kommission „Zukunft des Bürgerschaftlichen Engagements“, Deutscher Bundestag, Drucksache 14/8900 vom 03.06.2002, S. 24 f.

entstanden. Hilfe wird von diesen, basierend auf dem Subsidiaritätsprinzip, professionell, nach Qualitätsvorgaben und gegen Entgelt geleistet. Ein sozialwirtschaftlicher Bereich, ja sogar ein „Markt“, ist daraus entstanden.

Trotz der erfolgten Professionalisierung wächst die Notwendigkeit und Bedeutung des Bürgerschaftlichen Engagements mehr denn je, denn das Eigenprofil und der Eigenwert dieses Engagements bietet eine besondere Form der Zuwendung von Menschen für Menschen: Es geschieht freiwillig, es ist (weitestgehend) frei von einem Abhängigkeitsverhältnis, Freiwillige bringen ihre je individuelle Lebenswelt ein, sie bringen ihr Verständnis von Hilfe und Nähe ein, ihre individuellen Kompetenzen, sie entwickeln zusätzliche Angebote und sie identifizieren, wo neue Hilfsangebote nötig sind.



Diese grundsätzliche Einordnung des Bürgerschaftlichen Engagements vorweg geschickt, ist es das Anliegen der fünf in der LIGA der Spitzenverbände der Freien Wohlfahrtspflege in Rheinland-Pfalz zusammengefassten Verbände, mit dem vorliegenden Positionspapier ihre aktuelle Haltung zu diesem Thema aufzuzeigen. Das Papier richtet sich dabei zu allererst an die Wohlfahrtsverbände und deren Einrichtungen – im Sinne einer „Selbstverpflichtung zum internen Gestalten“ des bürgerschaftlichen Engagements. Es enthält darüber hinaus auch Handlungsvorschläge für das sozialpolitische Wirken der Verbände gegenüber Politik und Gesellschaft.

I. These:

Vielfältige Engagementformen erweitern und bereichern das „klassische“ Ehrenamt

Das Bürgerschaftliche Engagement hat sich weiter entwickelt, ist gewachsen, hat sich verändert, sich erfolgreich an die heutigen Lebensbedingungen und Herausforderungen in einer Bürgergesellschaft angepasst.

Die gesellschaftlichen Veränderungen suchen nach Antworten, die oft in ehrenamtlich / freiwillig / bürgerschaftlich organisierten Initiativen ihre Antwort finden. Hier seien als Beispiele genannt: Die Hospizarbeit, die große Palette der Selbsthilfegruppen, die Patenschaftsmodelle für Jugendliche, die vielfältigen Fördervereine, sowie die Unterstützernetze für und mit Menschen mit Migrationshintergrund. Allein die Zunahme der Begriffe für unterschiedliche Formen Bürgerschaftlichen Engagements verdeutlicht eine wachsende Vielfalt und den Wandel im Engagementverständnis.

Neben dem klassischen, oft lebenslangen/zeitlich unbefristeten und unentgeltlichen Ehrenamt, existieren andere Engagementformen, die sich vor allem durch ihre zeitliche Befristung, Motivation oder Projektorientierung unterscheiden.

So zum Beispiel die gesetzlich geregelten Jugendfreiwilligendienste für das In- und Ausland wie das FSJ/FÖJ/IJFD (z.B. „Weltwärts“, „Kulturweit“) sowie der Bundesfreiwilligendienst (BFD) für Jugendliche, junge Erwachsene und ältere Menschen ohne Altersbegrenzung nach oben. Sie folgen einer anderen Systematik als das freiwillige unentgeltliche Engagement: Neben der zeitlichen Befristung sind in dieser Form des bürgerschaftlichen Engagements, die als „Soziale Lerndienste“ gelten, deutlichere Strukturen



auszumachen, die gewisse Parallelen zu Arbeitsverhältnissen zeigen (etwa: Voll- oder Teilzeit, Urlaubsanspruch, Entgelt, soziale Absicherung, Sozialversicherungspflicht, Bildungstage, Kündigungsregelungen). Aber auch hier bringen Menschen ihre je eigene Lebenswelt ein und engagieren sich für eine bestimmte Zeit besonders intensiv für den Anderen und für das Gemeinwesen.

Weiterhin zu finden sind z.B. Selbsthilfegruppen, welche die eigenen Mitglieder beraten oder Bürgerinitiativen, welche die politische Entscheidungsfindung vor Ort beeinflussen wollen.

Diese große Vielfalt an Möglichkeiten bietet zunehmend mehr Bürgern die Chance zum Engagement für andere und auch für die politische Mitgestaltung in einer Bürgergesellschaft.

Das fordert auch die Wohlfahrtsverbände heraus, Rahmenbedingungen zu schaffen, damit diese unterschiedlichen Formen des Engagements ermöglicht werden, sich miteinander entfalten und ergänzen können.

2. These:

Veränderte Lebenssituationen und ein Mentalitätswechsel bei den Freiwilligen erfordern passgenaue Angebote

Bürgerschaftliches Engagement ist nicht mehr nur aus der Sicht derer zu beurteilen, „für die“ es erbracht wird, sondern ebenso auch aus Sicht derer, „von denen es erbracht wird“.

Die Motivationslage im Engagement ist vielfältig. So stehen Motive wie das Engagement für das Gemeinwesen, das Miteinander, das Bedürfnis nach sozialen Kontakten, persönliche Emanzipation zu erfahren oder der Wunsch, neue Aufgaben zu entdecken, gleichberechtigt nebeneinander.

Die Bereitschaft sich zu engagieren, ist nach wie vor hoch, doch die individuelle und aktuelle Lebenssituation der Freiwilligen/Ehrenamtlichen tritt stärker in den Vordergrund. Alter, Herkunft, Zeitbudget, wirtschaftliche Situation, persönliche und berufliche Perspektiven, politischer und kultureller Hintergrund u.a. gestalten sowohl die Auswahl und Entscheidung für bzw. gegen ein bestimmtes soziales Engagement im eigenen Lebensraum vor Ort (oder am zukünftigen Studienort) als auch die Intensität und Dauer des Engagements.

Diese heterogenen Engagement-Motive bedürfen deshalb seitens der Verbände passgenauer Angebote für die vielfältigen Interessen und Lebenssituationen der Freiwilligen. Das setzt ein entsprechendes Beratungsverständnis und Beteiligungsmanagement voraus, welche in den Verbänden eingeübt werden müssen und nicht nur „nebenher“ erfolgen sollten.



Denn die Passgenauigkeit des Engagements dient dessen Dauerhaftigkeit und - wenn man so will - seinem Erfolg.

3. These: Menschen in allen Lebenslagen wollen und können sich engagieren

Teilhabe im Sinne von „Mitverantwortung“ und „aktiver Mitgestaltung (in) der Gesellschaft“ steht jedem Menschen nach seinen individuellen Möglichkeiten zu.

Menschen ohne Arbeit, Menschen mit Behinderungen, Menschen ohne festen Wohnsitz, Rentenbezieher auch mit kleinem Einkommen ebenso wie bspw. Flüchtlinge oder Menschen mit Migrationshintergrund wollen nicht nur Hilfeempfänger, sondern auch sozial Engagierte in ihrem Gemeinwesen sein. Jeder kann und sollte dafür seinen Beitrag nach seinen Möglichkeiten einbringen dürfen.



In der letzten Zeit sind in diesem Zusammenhang bereits einige gute Ideen entstanden: Die Offenheit der Einrichtungen für alle Menschen mit den unterschiedlichen Lebensentwürfen, Barrierefreiheit in jeder Hinsicht, soziale Anerkennung, auch die Möglichkeit, mit durch Zertifizierung erworbene Fähigkeiten einen Arbeitsplatz zu finden, sind einige gute Beispiele. In diese Richtung sollte weiter gedacht und gehandelt werden.

Alle Menschen in einer Gesellschaft müssen sich bürgerhaftliches Engagement „leisten“ können. Niemand soll

von einem bürgerschaftlichen Engagement aus wirtschaftlichen, altersbedingten oder rechtlichen Gründen ausgeschlossen werden. Im begründeten Einzelfall sollte die Zugangsmöglichkeit zum bürgerschaftlichen Engagement auch durch die Zahlung einer angemessenen Aufwandsentschädigung unterstützt werden können. Eine Kostenerstattung für eine erbrachte Auslage wie Fahrt- oder Materialkosten sollte mittlerweile selbstverständlich sein.

Die Teilhabe aller am bürgerschaftlichen Engagement fordert erneut die Wohlfahrtsverbände und mit ihnen alle Verantwortlichen in Politik und Gesellschaft auf, entsprechende soziale Rahmenbedingungen zu schaffen und Inklusion einzuüben.

4. These:

Freiwilliges Engagement bedarf der Hauptamtlichen – eine Herausforderung für das Hauptamt

Hauptamtliche Mitarbeiter stehen im Spannungsfeld zwischen Sicherung ihrer Arbeit mit ihrem eigenen Profil einerseits und der Anerkennung des Engagements der Freiwilligen mit dessen eigener Qualität andererseits. Sie sind gefordert, für die unterschiedlichen Wünsche, Bedürfnisse und Möglichkeiten der Freiwilligen bedarfsgerechte Rahmenbedingungen und Strukturen anzubieten. Die Arbeit für Ehrenamtliche und Freiwillige und mit ihnen entwickelt sich zu einem eigenen Arbeitsschwerpunkt im Berufsprofil der Hauptamtlichen.



Im besten Fall ergänzen sich Hauptamt und bürgerschaftliches Engagement wechselseitig, ohne die jeweiligen Besonderheiten zu vernachlässigen.

Für die Wohlfahrtsverbände bedeutet dies, für die Unterstützungsarbeit ihrer Hauptamtlichen entsprechende Arbeitskapazitäten bereit zu stellen, Qualifizierungen anzubieten und die Schnittstellen bzw. -mengen zwischen Freiwilligen und Hauptamtlichen zu klären.

5. These: Ermöglichung statt Funktionalisierung des bürgerschaftlichen Engagements

Seit einiger Zeit ist ein starker Trend zur Funktionalisierung und Monetarisierung ehrenamtlicher und freiwilliger Tätigkeitsformen zu beobachten – sei es aus Gründen der zunehmenden Unterfinanzierung sozialer Dienstleistungen, des Rückzugs des Staates aus seiner sozialstaatlichen Verantwortung oder des demografischen Wandels mit einem einhergehenden Mangel an qualifiziertem Personal, insbesondere in den Pflegeberufen.

Diese Entwicklung läuft dem eigentlichen Charakter des bürgerschaftlichen Engagements zuwider. Bürgerschaftliches Engagement darf nicht als „Lückenbüßer“ für personelle und/oder finanzielle Engpässe oder gar als fester Bestandteil der Personalplanung (um-)funktionalisiert werden. Auch ungeklärte, intransparente Mischungen und Grauzonen zwischen den verschiedensten Tätigkeiten -

von entgeltlichem Engagement bis hin zu Vollerwerbsarbeit unter dem „Deckmantel“ ehrenamtlicher Tätigkeit - bergen die Gefahr einer schleichenden Abwertung und Aushöhlung des bürgerschaftlichen Engagements.

Die fortschreitende Verstaatlichung der Freiwilligendienste ist hier ein deutliches Beispiel für die Instrumentalisierung des bürgerschaftlichen Engagements. Mit Aussetzen der Wehrpflicht und Einführung des Bundesfreiwilligendienstes wurde die staatliche Regulierung in den Freiwilligendiensten noch weiter verschärft und mit der Erwartung verknüpft, den Wegfall des Zivildienstes im sozialen Bereich zu einem Großteil aufzufangen. Dabei gelten die Freiwilligendienste neuerdings also nicht mehr nur als Bildungs- und Sozialisationsprojekt, sondern zunehmend auch als

Beitrag zur Bewältigung der Probleme, die insbesondere mit dem demografischen Wandel in unserer Gesellschaft einhergehen. Teilweise werden die Freiwilligendienste sogar als arbeitsmarktpolitisches Instrument missbraucht.

Die geschilderten Entwicklungen werden auch die Wohlfahrtsverbände vor neue Herausforderungen stellen, da nicht übersehen werden sollte, dass die Überlegungen zur stärkeren Einbeziehung von bürgerschaftlichem Engagement zumindest in Teilen notwendig, ja sogar vorteilhaft sein können. Hier bedarf es einer neuen Abgrenzung, was sinnvoll haupt- und ehrenamtlich/freiwillig geleistet werden kann. Dabei ergibt sich die Chance, für viele Arbeitsfelder erneut zu prüfen, ob ehrenamtliches und freiwilliges Handeln nicht neue Erfahrungen, neue Herausforderungen und „Mehrwert“ für alle Beteiligten mit sich bringen könnten.



Zusammenfassend gilt es also, seitens der Wohlfahrtsverbände in Politik und Gesellschaft dafür einzutreten, die ungeklärten Grauzonen innerhalb des bürgerschaftlichen Engagements zu klären, der Funktionalisierung der Engagierten entgegenzutreten und „echtes“ bürgerschaftliches Engagement zu ermöglichen.

6. These: Qualitätssicherung durch Einführung von Standards im Management des bürgerschaftlichen Engagements

Grundlage einer gelingenden Freiwilligenarbeit ist das systematische Freiwilligenmanagement, das Aufgaben und Konzepte klärt, eine Kultur der Wertschätzung entwickelt, Gewinnungsstrategien beinhaltet, Rahmenbedingungen beschreibt, Evaluationskriterien entwickelt, Bedarfsanalysen vornimmt und die Koordination des Ehrenamtes und der Freiwilligendienste in den Mittelpunkt stellt.

So wie bei Hauptamtlichen die Personalentwicklung selbstverständlich sein sollte, so bedarf es bei den Ehrenamtlichen und Freiwilligen seitens der Verbände eines professionellen Freiwilligenmanagements, verbunden mit entsprechend ausgewiesenen Stellenanteilen bei den Hauptamtlichen.

Freiwilligenmanagement versteht sich als Teil der systematischen Organisationsentwicklung, bedeutet eine strategische Entscheidung der Unternehmen bzw. Einrichtungen und muss deshalb von der Leitungsebene aus initiiert und unterstützt werden.



In den Organisationen wird es Teil des anstehenden Change Managementprozesse bzw. der Strukturprozesse sein müssen - die gesamte Organisation wird dabei auch aus der Perspektive des bürgerschaftlichen Engagements betrachtet.

Fazit:

Bürgerschaftliches Engagement bringt MehrWert für alle

Freiwillige sagen, sie haben Spaß und Freude bei ihrer Tätigkeit, ihre Zeit sei ausgefüllt, sie fühlen sich gebraucht und anerkannt. Sie berichten, dass sie Wertschätzung erfahren und dass sie die vielen menschlichen Begegnungen im Engagement genießen.

Freiwillige bringen sich mit ihren jeweiligen Möglichkeiten ein, erfahren und lernen vieles in ihrer sozialen Tätigkeit, tauschen sich aus und reflektieren ihre Erfahrungen und erweitern so insbesondere ihre soziale Kompetenz. Sie verbessern ihre Kommunikationsfähigkeit und fördern ihre persönliche und berufliche Entwicklung.



Bürgerschaftliches Engagement bildet, es führt über die praktische Arbeit zu „informellem Lernen“ und vermittelt über Fortbildungen non-formale Bildungsinhalte. Fachliche Kenntnisse, Wissen um gesellschaftspolitische Themen und Zusammenhänge, persönliche, emotionale, kommunikative, soziale und methodische Impulse bereichern die Engagierten.

Für Menschen, die andere brauchen, sind Freiwillige, die für sie Zeit haben, ein großer Gewinn. Die Unterstützung durch andere Menschen erweitert nicht bloß den „Aktionsradius“, ermöglicht mehr als die gesellschaftliche und kulturelle Teilhabe, sondern bietet vor allem ein Erfahrungs- und Erlebnisgewinn. Menschliche Zuwendung zu erfahren, ist darüber hinaus ein unverzichtbares Glück.

Darüber hinaus gilt aus Sicht der sozialen Dienste und Einrichtungen: Sie erfahren durch den Einsatz „ihrer“ Freiwilligen eine wesentliche Aufwertung und Erdung, weil sie ihre sozialen Angebote qualitativ wesentlich verbessern können. Und wenn Freiwillige „mitreden“ dürfen, ist das ein wesentlicher Baustein für Neues und Veränderung. Und wenn aus Freiwilligen einmal (bezahlte) Mitarbeitende werden, ist dies sicher nicht die schlechteste Art der Personalgewinnung.

Und last but not least darf sich eine Gesellschaft über ihre Bürgerinnen und Bürger freuen, die sich solidarisch mit anderen Menschen zeigen: Der mündige (Mit-)Mensch, der sich aktiv sozial und politisch für das Gemeinwohl engagiert, ist ein Idealbild moderner Staatsformen.

Nimmt man diesen „MehrWert für alle“ in den Blick, wird das Folgende deutlich:

Auch in Zukunft haben insbesondere die Verbände der Freien Wohlfahrtspflege die Aufgabe, sich den gesellschaftlichen Veränderungen in allen Formen des bürgerschaftlichen Engagements zu stellen und sie mit zu gestalten. Dabei richtet sich das Augenmerk auf die Bereitstellung bedarfsgerechter Rahmenbedingungen und Konzepte, für die Unterstützung der Freiwilligen ebenso wie für die Qualifizierung der Hauptamtlichen für ihre Arbeit mit den Freiwilligen.

Auch in Zeiten zurückgehender staatlicher Leistungen und trotz etwaiger gegenläufiger Interessen dürfen Grundsätze wie

- Achtung der Freiwilligkeit bei den Engagierten
- Einhaltung der Unabhängigkeit bei den Verbänden
- Beteiligung und Entwicklungsmöglichkeit der Freiwilligen
- Trennung von finanziell geregelten Leistungen und freiwillig erbrachten Tätigkeiten,

nicht aufgegeben werden.

Und nicht zuletzt besteht als sozialpolitische Aufgabe der Wohlfahrtsverbände fort, sich für eine entsprechende **Anerkennung** und **Förderung** bürgerschaftlichen Engagements durch Politik und Gesellschaft einzusetzen.

*LIGA-Querschnittsausschuss Ehrenamt und Freiwilligendienste,
Oktober 2014*

Anhang:

Gelingendes Freiwilligenmanagement

Eine engagementfreundliche Organisationskultur setzt folgende Werte voraus:

- Positive Grundhaltung gegenüber freiwilliger Arbeit, indem die Organisation geklärt hat, warum sie mit Freiwilligen arbeitet
- Gelebte Kultur der Freiwilligkeit, d.h. Freiwillige sind gerne gesehen und Teil der Einrichtung/des Verbandes
- Verständnis dafür, dass Freiwillige keine Angestellten sind und sich unentgeltlich freiwillig verpflichtet haben. Sie sind in einem Auftragsverhältnis, nicht in einem Arbeitsverhältnis tätig
- Eröffnung von Handlungsspielräumen der Freiwilligen
- Wertschätzung der geleisteten Arbeit sowohl unter den Freiwilligen als auch zwischen ihnen und den Hauptamtlichen
- Anerkennung der Fähigkeiten, Neigungen und Stärken der Freiwilligen

Diesen Werten kann man u.a. auf folgende Weise Ausdruck verleihen:

- Qualitätsstandards für die Arbeit mit Freiwilligen
- Schaffung einer Freiwilligencharta
- Teilnahme der Freiwilligen an Betriebsfeiern und Betriebsausflügen
- Einladung der Freiwilligen zu Teamsitzungen
- Einbeziehung der Freiwilligen bei Entscheidungen (*abhängig von den Partizipationsstufen, vom Aufgabenfeld und von der Art der Einrichtung*)

-
- Unterstützung der Freiwilligen bei der beruflichen Karriere durch Nachweise oder Credit Points für das Studium (Kompetenzbilanzen etc.)
 - Ermöglichung der Teilnahme der Freiwilligen an Seminaren und Fortbildungen
 - Ehrungen der Freiwilligen im öffentlichen Raum, falls gewünscht
 - Monetäre Anerkennungsformen (Aufwandsentschädigungen im Sinne von Kostenerstattungen, evtl. Gutscheine, Fahrschein für ÖPNV usw.)
 - Öffentlichkeitsarbeit in vielfachen Facetten (Internet, Pressearbeit, Radio, Engagement-Wettbewerbe, etc.)

Auf organisatorisch-struktureller Ebene sind folgende Aspekte von Bedeutung:

- Die Organisation muss vorbereitet sein auf die Zusammenarbeit mit Freiwilligen.
- Hauptamtliche müssen den organisatorischen Rahmen für den Einsatz schaffen.
- Freiwillige müssen durch Hauptamtliche angeleitet und unterstützt werden.
- Für die auszuübende Tätigkeit muss eine möglichst detaillierte Aufgabenbeschreibung vorliegen.
- Informations- und Kommunikationswege müssen allen Beteiligten klar sein.
- Absprachen sollten gemeinsam getroffen werden und ggf. schriftlich fixiert werden.
- Die Zuständigkeiten zwischen bzw. von Hauptamt und Freiwilligen müssen klar geregelt sein.
- Es müssen feste Ansprechpartner benannt werden, die genügend Zeit für Freiwillige haben.

-
- Für den Einsatz von Freiwilligen muss es klare Zeitstrukturen geben.
 - Räumliche, technische, materielle und finanzielle Ressourcen für den Einsatz müssen bereit gestellt werden.
 - Es sollten unbedingt Reflexion und Feedbackgespräche erfolgen.
 - Finanzielle Aufwendungen müssen erstattet werden.
 - Beim Umgang mit Staat und Verwaltung müssen die Freiwilligen durch Hauptamtliche entlastet werden.
 - Die Freiwilligen müssen versicherungsrechtlich abgesichert werden.
 - Über datenschutzrechtliche Bestimmungen muss aufgeklärt und informiert werden.

Raum für Notizen
