

Leitlinien zur Freiwilligenarbeit
im Caritasverband für den Landkreis Haßberge e.V.



1. Grundsätzliches

- 1.1 Definitionsversuch und Begriffswahl
- 1.2 Ebenen der Zusammenarbeit
- 1.3 Bedeutung dieser Leitlinien

2. Bedingungen der Zusammenarbeit

- 2.1 Verhältnis Freiwillige und Verbandsleitung
- 2.2 Verhältnis freiwillige und berufliche Mitarbeit
- 2.3 Absicherung
 - 2.3.1 Gesetzliche Unfallversicherung
 - 2.3.2 Haftpflichtversicherung
 - 2.3.3 Private Unfallversicherung
 - 2.3.4 Dienstreiseversicherung

3. Freiwilligen-Management

- 3.1 Gewinnung Freiwilliger
- 3.2 Aufgaben- und Stellenentwicklung
- 3.3 Einführung und Orientierung
- 3.4 Begleitung und Schulung
- 3.5 Bindung und Stabilisierung
- 3.6 Formen der Anerkennung
 - 3.6.1 Offizieller Anerkennungsrahmen
 - 3.6.2 Individuelle Anerkennungsformen
- 3.7 Überprüfung und Sicherung (Evaluation)
- 3.8 Abschied

4. Wiedervorlage

1. Grundsätzliches

1.1 Definitionsversuch und Begriffswahl

Im Fachlexikon der sozialen Arbeit wird ehrenamtliche/freiwillige Tätigkeit im sozialen Bereich wie folgt definiert: „Ehrenamtlich/freiwillig Tätige sind Bürgerinnen und Bürger, die sich unentgeltlich oder gegen eine geringe Entschädigung für soziale Aufgaben zur Verfügung stellen“. Oberstes Prinzip ist dabei die Freiwilligkeit und die eigene Entscheidung.

Im deutschsprachigen Raum hat sich für freiwilliges Engagement bis heute keine einheitliche Bezeichnung durchsetzen können. Ehrenamt, Freiwilligenarbeit, Selbsthilfe, Bürgerarbeit und weitere Begriffe werden relativ willkürlich nach persönlichen Vorlieben synonym oder - durch Schrägstriche getrennt - gleichzeitig verwendet.

Eine ganze Reihe von Gründen sprechen heute gegen eine weitere Verwendung des Begriffes „Ehrenamt“ und für eine kontinuierliche Etablierung der „Freiwilligenarbeit“ als Bezeichnung für freiwilliges Engagement:

Um ein „Amt“ geht es bei freiwilligen Tätigkeiten im sozialen Bereich nur in den Wirkungskreisen der öffentlichen Gewalt (ehrenamtlicher Vormund, Betreuer etc.) oder wenn Funktionen durch eine Wahl erworben werden (z.B. Vorstände in Vereinen). Doch auch bei diesen – wie bei den Engagierten in anderen Tätigkeitsfeldern ebenso – stehen die meisten Aktivitäten eher im Gegensatz zum „amtlichen“ Tun und dem, was allgemein damit verbunden wird.

Unter freiwilligem Engagement ist zudem nicht nur regelmäßige und/oder mit einem Amt verbundene Tätigkeit zu verstehen, sondern jede, auch sporadische soziale Tätigkeit mit und für Menschen.

Zum ständisch geprägten Begriff „Ehre“ haben die meisten Bürgerinnen und Bürger heute keinen Bezug mehr. Dagegen wächst das Bewusstsein, dass Menschen aufeinander angewiesen sind und die Verantwortung dafür nicht allein dem Staat und professionellen Diensten überlassen werden kann. Weiterhin wird mit „ehrenamtlicher“ Arbeit auch sehr häufig Laientum assoziiert. Dies entspricht heute keinesfalls mehr dem Tätigkeitsprofil der freiwillig Engagierten. Auch freiwillige Arbeit muss qualitativ hochwertig erbracht werden und spielt sich häufig in Tätigkeitsfeldern ab, die hohe professionelle Kompetenzen erfordern. Freiwillige verfügen überwiegend über Kenntnisse und Erfahrungen aus Ausbildung und Erwerbsarbeit, Haushalt, Familientätigkeit und aus dem Umgang mit sozialen Problemen (vgl. Fachlexikon der sozialen Arbeit).

Schließlich spricht für unsere Wahl, in Zukunft „Freiwilligenarbeit“ zur Bezeichnung freiwilliger Tätigkeit in unserem Verband zu etablieren, auch und vor allem die Entscheidung der Freiwilligen selbst: Den meisten Engagierten geht es weder um „Ehre“ noch um ein „Amt“, sondern schlicht und einfach um freiwillig übernommene, zusätzliche und meist unentgeltliche Dienste zugunsten einzelner oder des Gemeinwesens. Zudem entschieden sich die freiwillig Engagierten in einer großen bundesweiten Untersuchung (Freiwilligensurvey 1999) selbst überwiegend für den Begriff der Freiwilligenarbeit zur Bezeichnung ihrer Tätigkeit.

Für den Begriff Ehrenamt dagegen spricht im Moment allenfalls dessen größerer Bekanntheitsgrad. Dieses Problem sollte sich aber im Laufe der Zeit von selbst lösen.

1.2 Ebenen der Zusammenarbeit

Der Caritasverband für den Landkreis Haßberge e.V. steht mit zwei sich grundsätzlich voneinander unterscheidenden „Arten“ von freiwillig tätigen Gruppen in Verbindung:

Zum einen engagieren sich hier Freiwillige, die direkt in die Arbeit im Verband eingebunden und organisiert sind (z.B. Freiwillige im Sozialpsychiatrischen Dienst).

Zum anderen besteht aber auch ein unterschiedlich weitreichender und differenzierter Kontakt zu Gruppen freiwillig Tätiger, die unabhängig von unserem Verband arbeiten (z. B. Caritasvereine vor Ort) oder organisiert sind (z. B. Besuchsdienste).

Diese beiden unterschiedlichen Ebenen der Zusammenarbeit gilt es zu beachten und entsprechend differenzierte Angebote zu entwickeln.

Die Eigenständigkeit beider ist zu respektieren. Externe Gruppen dürfen nicht von unserem Verband vereinnahmt werden.

Bei den unabhängig von uns arbeitenden und organisierten freiwillig tätigen Gruppen ist es zudem an unserem Verband, sich mit deren Regularien und Strukturen vertraut zu machen und umgekehrt, diese Gruppen über unsere Ansprüche ausreichend zu informieren.

Die Leitlinien zur Freiwilligenarbeit im Caritasverband für den Landkreis Haßberge e.V. können sich nur auf die Zusammenarbeit mit den Freiwilligen, die direkt in unseren Verband eingebunden sind, beziehen. Für externe Freiwilligengruppen verlieren sie ihre allgemeine Verbindlichkeit. In dieser Beziehung müssen individuelle Formen der Zusammenarbeit durch spezifische Vereinbarungen auf der Basis dieser Leitlinien ausgehandelt werden.

Insgesamt ist es das erklärte und ausdrückliche Ziel des Caritasverbandes für den Landkreis Haßberge e.V., Freiwilligenarbeit in jeder Organisationsform, unabhängig davon, ob direkt oder indirekt mit uns verbunden, zu fördern und zu unterstützen.

1.3 Bedeutung dieser Leitlinien

Im Positionspapier des Deutschen Caritasverbandes e.V. „Wider die Gleichgültigkeit – Für eine Kultur der Solidarität“ aus dem Jahr 2000 wird Folgendes festgestellt und gewürdigt:

„Wenn Christen das ‚Salz der Erde‘ und ‚Licht der Welt‘ sein sollen, dann erscheint es für einen kirchlichen Wohlfahrtsverband angebracht, auf eine möglichst starke Aktivierung des Sozialen vor Ort hinzuwirken sowie die Gründung und Bündelung gemeinwohlorientierter Aktivitäten zu fördern und freiwilliges Engagement tatkräftig zu unterstützen. Das ehrenamtliche/freiwillige Engagement ist daher heute für eine lebendige Gemeinschaft unverzichtbar“ (S. 4).

Die Satzung des Deutschen Caritasverbandes e.V. hält in ihrer Aufgabenpalette fest: „Der Deutsche Caritasverband soll insbesondere die ehrenamtliche Mitarbeit anregen und vertiefen“.

Das Leitbild des Deutschen Caritasverbandes e.V. bestätigt diesen Satzungsauftrag und weitet ihn aus, indem der Verband mit „sozial engagierten Menschen, Initiativen und Organisationen an der Verwirklichung einer solidarischen Gesellschaft“ zusammenzuarbeiten strebt.

Die verbandliche Caritas ist also nicht nur „Dienstleister auf dem Sozialmarkt“ oder „Anwalt für Benachteiligte“ – so wichtig diese Funktionen zweifellos sind -, sondern ganz entscheidend auch „Solidaritätsstifter“ (Vertreterversammlung des Deutschen Caritasverbandes 1999).

Auf der Grundlage des Bischöflichen Dekretes vom 04.11.1995 wurde den Kreis-Caritasverbänden die Vorhaltung der caritativen Grunddienste übertragen. Die Gemeindecaritas ist einer dieser Grunddienste. Aufgabe der Gemeindecaritas ist neben anderen die Hilfe bei der Gewinnung und Begleitung von Freiwilligen (vgl. Vereinbarung zwischen dem Caritasverband für den Landkreis Haßberge e.V. und dem Diözesancaritasverband Würzburg e.V. vom 11.04.02).

Der Caritasverband für den Landkreis Haßberge e.V. steht in der Tradition der Wohlfahrtsverbände, die ihre Anfänge im freiwilligen Engagement haben: „Das Ehrenamt ist die Wurzel des Verbandes und durch das Engagement Ehrenamtlicher ist die Caritas entstanden“ (Leitbild Caritasverband für den Landkreis Haßberge e.V.). Freiwilliges Engagement gehörte von Anfang an zu den Grundlagen der verbandlichen Caritas auf allen Ebenen. Lorenz Werthmann, der Gründer des Caritasverbandes, spricht von der „allgemeinen Caritaspflicht“. Im Selbstverständnis jener Zeit war damit die tätige Nächstenliebe, das soziale Engagement, die „Zeitbereitschaft“ des Einzelnen, und weniger die Spendenbereitschaft gemeint (Positionspapier des Deutschen Caritasverbandes e.V. „Wider die Gleichgültigkeit – Für eine Kultur der Solidarität“, S. 5).

Eine wichtige Aufgabe des Caritasverbandes für den Landkreis Haßberge e.V. besteht in der „Anregung und Vertiefung ehrenamtlicher Mitarbeit“ (Satzung § 4, Nr. 6).

Diese durch Leitbild und Satzung eingegangene Selbstverpflichtung unseres Verbandes zur Initiierung und Förderung der Freiwilligenarbeit sollen die vorliegenden Leitlinien zur Freiwilligenarbeit unterstützen und konkretisieren: Der Verband verpflichtet sich, die einzelnen Bausteine dieser Leitlinien vorzuhalten und allen Beteiligten zugänglich zu machen. Wir wollen damit einen Beitrag dazu leisten, anderen die Erfüllung ihrer „allgemeinen Caritaspflicht“ (L. Werthmann) zu ermöglichen. Den Freiwilligen soll unser Angebot transparent gemacht werden, sie sollen sich auf die Inhalte dieser Leitlinien berufen und verlassen können.

Dabei bilden diese nur den Rahmen für die Freiwilligentätigkeit. Die individuelle Ausgestaltung der freiwilligen Tätigkeit innerhalb dieses Rahmens obliegt der freiwillig tätigen Person und dem/der jeweils zuständigen Hauptberuflichen.

2. Bedingungen der Zusammenarbeit

2.1 Verhältnis Freiwillige und Verbandsleitung

Die Verbandsleitung erkennt das freiwillige Engagement als gesellschaftlich wertvolle Arbeit an und befürwortet es als einzigartigen Beitrag für die Organisation. Freiwillig Tätige sind willkommen.

Die Einrichtungen unseres Verbandes müssen daran gehen, Energien für die Freilegung von Solidaritätspotenzialen aufzuwenden. Das ist nicht kostenlos zu erreichen. Die Gewinnung und die Begleitung von freiwillig tätigen Personen bedarf des Einsatzes personeller und sachlicher Ressourcen (vgl. Georg Letzgus, neue caritas 14/2001, S. 13).

Die wirkungsvolle Mitarbeit von freiwillig Engagierten erfordert professionelle Unterstützung. Dies bedeutet, dass durch Freiwillige keine hauptberuflichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ersetzt werden können. Vielmehr wird durch die nötige Begleitung zusätzliche Arbeitszeit der Hauptberuflichen gebunden. Die hauptberuflich Tätigen sind zur Zusammenarbeit mit freiwillig Engagierten zu motivieren. Dies gelingt nur, wenn ihnen ein ausreichendes Zeitbudget hierfür eingeräumt wird. Der Caritasverband für den Landkreis Haßberge e.V. wird für die Aufgaben im Bereich des Freiwilligen-Managements hauptberuflich Tätige freistellen.

Die Leistung der freiwillig Engagierten wird durch die Einrichtung honoriert. Die Honorierung erfolgt in konsequenter Abgrenzung zu allem, was in die Nähe von tariflicher oder tarifähnlicher Bezahlung kommt. Formen der Anerkennung sind zu entwickeln und einheitlich festzulegen. Die Minimalverpflichtung unseres Verbandes besteht darin, dass es als selbstverständlich angesehen wird, Auslagen und Unkosten (z. B. Fahrt- und Telefonkosten, Berufsbekleidung, Bildungsmaterial) freiwillig tätiger Personen zu ersetzen (vgl. Georg Letzgus, a.a.O.). Eine finanzielle Entschädigung für den zeitlichen Aufwand kann nicht geleistet werden.

Freiwillig Tätige erhalten die Möglichkeit, Anregungen und Anträge in die zuständigen Gremien des Verbandes einzubringen.

Der Caritasverband für den Landkreis Haßberge e.V. wird für die Freiwilligenarbeit einen eigenständigen Haushaltsetat einsetzen, aus dem die Kosten im Zusammenhang mit diesem Betätigungsfeld finanziert werden.

2.2 Verhältnis freiwillige und berufliche Mitarbeit

Freiwillige und berufliche Mitarbeit sind die beiden Säulen, auf denen die Arbeit unseres Verbandes ruht. Die eine Form der Mitarbeit kann und darf nicht gegen die andere ausgespielt werden.

Freiwilliges Engagement ergänzt die berufliche Arbeit. Die Freiwilligen bereichern den Alltag einer Einrichtung mit ihrer Lebenserfahrung, mit ihren Kompetenzen aus Familie und Beruf und durch ihre weniger verbindliche Einordnung in die Struktur und Abläufe der Einrichtung. Weiterhin hat die Arbeit der Freiwilligen auch dadurch, dass sie häufig dem Lebensraum und Lebensgefühl der Zielgruppen sehr nahe stehen, eine ganz besondere Qualität.

Beruflich Tätige haben in zwei verschiedenen Bereichen Kontakt zur Freiwilligenarbeit: Als Begleiter und Unterstützer Freiwilliger und als freiwillig Tätige selbst.

Freiwillig Tätige brauchen Aufmerksamkeit, Anleitung, Begleitung und einen zuverlässigen Ansprechpartner. Dies muss vor allem von beruflichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern geleistet werden. Für diese Aufgabe gilt es die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu sensibilisieren, zu qualifizieren und ihnen die notwendigen zeitlichen Ressourcen einzuräumen.

Hauptberufliche übergeordneter Arbeitsebenen müssen angehalten werden, zu erkennen, dass Freiwilligenarbeit nicht wie die sonstige Berufsarbeit ihrer Steuerung, Zuteilung und Führung unterliegt. Bei der Planung der Aufgaben und Einsatzbedingungen von Freiwilligen sind neben dem Leitungspersonal und den freiwillig Tätigen insbesondere die beruflichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die mit den Freiwilligen zusammenarbeiten, einzubeziehen.

Hauptberufliche haben eine gewisse Fürsorgepflicht für die freiwillig Tätigen. Sie müssen mit dem Engagement der Freiwilligen verantwortlich umgehen, mögliche Überforderungen einzelner Freiwilliger frühzeitig erkennen und diesen entgegen wirken.

Freiwillige haben in vielen Bereichen Aufsichts- und Leitungsfunktionen (z. B. Vorstände). Aber auch die Freiwilligen, die in anderen Funktionen bei uns tätig sind, sind an Entwicklungen in der Einrichtung zu beteiligen oder zumindest über diese zu informieren. Freiwillig Engagierte sind nicht Helferinnen und Helfer der hauptberuflichen Kräfte, sondern treten als Aktive mit besonderen Fähigkeiten, Neugier und Offenheit auf. Sie haben eigene Kompetenzen und eigenständige Verantwortung für ihre spezifischen Einsatzbereiche.

Eine besondere Situation liegt dann vor, wenn berufliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zugleich auch freiwillig tätig werden. Der Caritasverband für den Landkreis Haßberge e.V. begrüßt die Bereitschaft seiner beruflich Tätigen zur Freiwilligenarbeit, leitet aber keine direkten oder indirekten Verpflichtungen hierzu ab. Er fördert freiwilliges Engagement seiner beruflichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht nur in den eigenen Einrichtungen, sondern steht auch deren freiwilliger Tätigkeit in anderen Bereichen unterstützend gegenüber.

2.3 Absicherung

2.3.1 Gesetzliche Unfallversicherung

Freiwillig Engagierte in unserem Verband sind durch die Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege abgesichert, wenn sie bei ihrer freiwilligen Tätigkeit einen körperlichen Schaden erleiden (Unfall während der Tätigkeit, Erkrankung durch die Tätigkeit, Wegeunfall).

Die Berufsgenossenschaft übernimmt im Falle eines Unfalls die Kosten für die medizinische, berufliche und soziale Rehabilitation und zahlt die dazugehörigen Geldleistungen. Sie übernimmt auch die Zahlung von Verletztengeld. Dies allerdings nur an berufstätige Personen, die sich während der freiwilligen Tätigkeit verletzt haben, da das Verletztengeld Lohnersatzfunktion hat.

Die freiwillig Tätigen müssen einen eingetretenen Personenschaden unmittelbar an die Personalabteilung des Caritasverbandes für den Landkreis Haßberge e.V. melden. Ansprechpartnerinnen: Frau Radler, Tel. 09521 691-13, oder Frau Rümer, Tel. 09521 691-15.

2.3.2 Haftpflichtversicherung

Der Caritasverband verfügt über Haftpflichtversicherungen, die freiwillig Tätige in den Versicherungsschutz einbeziehen. Die Haftpflichtversicherung tritt für den Fall ein, wenn freiwillig Engagierte im Rahmen ihrer Tätigkeit andere Menschen verletzen oder Sach- oder Vermögensschäden auftreten.

Grundsätzlich besteht also Versicherungsschutz für Schäden, die Dritten zugefügt werden. Kein Versicherungsschutz besteht für die sogenannten Eigenschäden, d. h. Schäden, die der Mitarbeiter seinem Dienstherrn zufügt. Gerichte greifen in solchen Fällen auf die im Arbeitsrecht entwickelten Haftungsgrundsätze zurück, wonach Arbeitnehmer nur bei grober Fahrlässigkeit und Vorsatz voll, bei normaler Fahrlässigkeit quotenmäßig zur Haftung herangezogen werden. In diesen Fällen haftet der freiwillig Tätige analog dem Hauptberuflichen mit seinem Privatvermögen. Ein Haftungsausschluss erfolgt nur bei leichter Fahrlässigkeit.

Eine besondere Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung tritt ein, wenn freiwillige Mitarbeiter der Geschäftsstelle (insbesondere Vorstandsmitglieder) einfach oder grob fahrlässig einen Schaden verursachen.

2.3.3 Private Unfallversicherung

Durch die Leistungen einer privaten Unfallversicherung kann eine existentielle Absicherung erfolgen, wenn die Berufsgenossenschaft nicht oder nur unzureichend leistet (z. B. Erwerbsminderung unter 20%, Unfall während einer Tätigkeit, die nicht unmittelbar der freiwilligen Tätigkeit zuzuordnen ist, Rentenleistung zu gering). Die private Unfallversicherung ergänzt die gesetzliche. Leistungen der privaten Unfallversicherung werden zusätzlich zu den gesetzlichen Leistungen erbracht.

Der Caritasverband für den Landkreis Haßberge e.V. bietet den freiwillig Tätigen die Möglichkeit, einer Gruppenunfallversicherung beizutreten, die auf die Zeit der freiwilligen Tätigkeit beschränkt ist. Die Beiträge werden von unserem Verband übernommen.

2.3.4 Dienstreiseversicherung

Unser Verband ist im Besitz verschiedener Dienstwägen, die nach Absprache auch von den Freiwilligen genutzt werden können und sollen.

Benutzen Freiwillige in genehmigten Ausnahmefällen für ihre Tätigkeit ein privates Kraftfahrzeug, kommt bei einem Unfall zunächst die Kaskoversicherung unseres Verbandes für Schäden am eigenen Fahrzeug auf. Die vereinbarte Selbstbeteiligung von 153,- Euro wird i. d. R. vom Verband übernommen.

3. Freiwilligen-Management

Freiwillige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unterstützen unseren Verband bei der Verwirklichung seiner satzungsgemäßen Aufgaben. Freiwillige Tätigkeit hat somit einen hohen Stellenwert für die erfolgreiche Arbeit unseres Verbandes. Die Tätigkeiten der Freiwilligen sind zum Teil sehr anspruchsvoll. Die geleistete Unterstützung durch Freiwillige soll qualitativ hochwertig erbracht werden. Hierbei haben freiwillig Tätige einen Anspruch auf Unterstützung durch den Verband und seine beruflichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Die im Folgenden skizzierte Struktur der Freiwilligenarbeit im Caritasverband für den Landkreis Haßberge e.V. soll dem Verband, seinen beruflich und natürlich besonders den freiwillig Tätigen Sicherheit geben sowie positive Rahmenbedingungen für eine gelingende Freiwilligenarbeit darstellen. Diese Rahmenbedingungen sind in Einzelfällen bereits vorhanden, in anderen Fällen sind die geschilderten Rahmenbedingungen Zielvorgaben, die unserer Arbeit Richtung geben sollen. Berufliche und freiwillige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie die Verbandsleitung müssen nach einer angemessenen Zeitspanne die Verwirklichung dieser angestrebten Rahmenbedingungen gemeinsam überprüfen.

3.1 Gewinnung Freiwilliger

Immer wieder wird in der Öffentlichkeit der Trend zur Entsolidarisierung und Individualisierung unserer modernen westlichen Gesellschaft beklagt. Diesen Feststellungen stehen die Ergebnisse der letzten großen bundesweiten Untersuchung zum freiwilligen Engagement (Freiwilligensurvey 1999) z. T. konträr gegenüber: Die Bereitschaft zum freiwilligen Engagement ist größer als das Engagement, das letztlich abgerufen wird. Es gibt also eine große Zahl potentieller freiwilliger Helfer, die es zu aktivieren gilt. Beim Versuch, neue Engagierte zu gewinnen, darf allerdings nicht kurzfristiger Erfolg erwartet werden. Erfahrungsgemäß sind mehrere Kontakte nötig, bis vorhandenes Interesse in konkretem Engagement mündet.

Erfolgversprechende Strategien zur Akquisition neuer Freiwilliger sind u. a.:

- Aktives Zugehen auf mögliche Freiwillige:
Interessierte wollen persönlich gefragt werden. Am besten wirkt dabei die Ansprache durch Personen, die bereits im Arbeitsfeld tätig sind und mit ihrer ganzen Person hinter der Idee stehen.
- Multiplikatoren definieren und ansprechen:
z. B. bereits tätige Freiwillige, Menschen, die mit potentiellen Freiwilligen Kontakt haben (Lehrerinnen und Lehrer, Pfarrer, usw.)
- Öffentlichkeitsarbeit:
z. B. Darstellung der verbandseigenen Engagementfelder in der Öffentlichkeit durch Broschüren, Internetauftritte, (kuriose) Plakatwerbung, Ausstellungen, Vorträge, Präsentationen an Stadtfesten, Schulen u. ä., verstärkte Präsenz bei öffentlichen Veranstaltungen im sozialen Nahraum
- regelmäßige Pressearbeit im örtlichen Zeitungsmarkt (Tages- und Wochenzeitungen, Gemeindeblätter, Pfarrbrief):
z. B. Engagementserfahrungen bereits tätiger Freiwilliger veröffentlichen, Tätigkeitsfelder vorstellen und Ergebnisse veröffentlichen, inhaltliche Informationen mit Informationen über Engagementfelder kombinieren, Serien anbieten (v. a. in „saurer-Gurken-Zeit“)
- Stellenanzeigen im örtlichen Zeitungsmarkt:
Ein weiterer Weg wäre die Suche nach neuen Freiwilligen über den örtlichen Stellenmarkt mittels ansprechender Annoncen

3.2 Aufgaben- und Stellenentwicklung

Die Arbeit an der Aufgaben- und Stellenentwicklung ist eng mit dem Aufgabenfeld der Gewinnung neuer Freiwilliger verbunden. Es kann durchaus auch sinnvoll sein, zuerst an der Stellenentwicklung zu arbeiten und erst danach nach möglichen Freiwilligen für diese Aufgabe zu suchen.

Eine attraktive Aufgaben- und Stellenbeschreibung erleichtert die Gewinnung neuer Freiwilliger. Attraktive Tätigkeiten sind nach neueren Erkenntnissen solche, die zeitlich überschaubar sind, Möglichkeiten zur Entfaltung persönlicher Interessen und Begabungen bieten, Möglichkeiten zur persönlichen Entwicklung eröffnen, Mitgestaltungsmöglichkeiten einräumen, neue Kontaktmöglichkeiten versprechen, usw..

Die Beschreibung von Tätigkeitsfeldern schafft außerdem Sicherheit für die Freiwilligen, die beruflich Tätigen und die Organisation selbst.

Um Freiwillige nicht zu überfordern und inhaltlich interessante Angebote zur Verfügung zu stellen, die für sie Sinn ergeben und in ihren zeitlichen Rahmen passen, bedarf es einer Klärungsphase. Es muß geklärt werden was, wo, wie lange mit wem gemacht wird und welche Fähigkeiten oder Vorerfahrungen der/die Freiwillige mitbringt oder mitbringen soll. In diesem Zusammenhang spielen die Aufgaben eine zentrale Rolle. Sie müssen klar benannt werden und überschaubar sein. Wird das Profil einer Aufgabe deutlich, steigt auch ihr Wert. Das Risiko von Über- oder Unterforderung wird reduziert und Konfliktpotential begrenzt.

3.3 Einführung und Orientierung

Zu Beginn der Einführungsphase erhalten freiwillig Engagierte einen Überblick über die Gesamtorganisation und ihre Tätigkeitsfelder.

Freiwillig Tätige haben die Möglichkeit, am Einführungsnachmittag für neue Mitarbeiter teilzunehmen.

Es sollen Schnupperbesuche oder Probeaktivitäten von interessierten Freiwilligen im angestrebten Betätigungsfeld ermöglicht werden. Im Anschluss daran folgt ein Beratungs- und Entscheidungsgespräch zwischen dem Freiwilligen und dem/der zuständigen beruflichen Mitarbeiter/in. Schließlich sollen entsprechend interessierten Freiwilligen Vorbereitungsseminare oder „Lernzeiten“ unter Anleitung von erfahrenen Freiwilligen angeboten werden.

Den Abschluss der Einführung bildet eine individuelle Vereinbarung. Diese enthält u. a. Angaben über Zeitraum und Art der freiwilligen Tätigkeit sowie über Verschwiegenheitspflicht und weitere einzuhaltende Regelungen.

3.4 Begleitung und Schulung

Freiwillige erwarten besonders in der Anfangszeit ihrer Tätigkeit intensiven Kontakt, Anleitung und Interesse von Seiten des Trägers. Sie wünschen Ausbildung im Hinblick auf ihre Aufgabe und Begleitung in der praktischen Arbeit.

Möglichkeiten hierzu bestehen in der Ausbildung vor Ort, durch Information und Hilfestellung von beruflichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, in der Praxisbegleitung durch erfahrene Personen, durch die Bereitstellung von Büchern und Materialien zu spezifischen Themen und die Schulung durch kompetente Referenten.

Nicht nur in der Anfangszeit der freiwilligen Tätigkeit ist die unkomplizierte Erreichbarkeit, eine offene und wertschätzende Grundhaltung sowie Transparenz der Tätigkeit der zuständigen beruflichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von großer Bedeutung.

3.5 Bindung und Stabilisierung

Freiwillige suchen anspruchsvolle, abwechslungsreiche Aufgaben. Sie erwarten ein Mindestmaß an Absicherung (Versicherung) und haben einen Anspruch auf Information, Austausch und Bereitschaft zur Zusammenarbeit auf der Seite der beruflichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Sie möchten die Arbeit nach eigenen Ideen und Fähigkeiten gestalten und die Möglichkeit zur Beteiligung an Veränderung und Weiterentwicklung in ihrem Betätigungsfeld haben. Dies soll ihnen durch die Einbindung in vorhandene und/oder die Bildung neuer Teamstrukturen ermöglicht werden.

Auf der anderen Seite gelten Hierarchien in sozialen Organisationen auch für Freiwillige. Die letzte Verantwortung für die Qualität der Arbeit tragen die beruflichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bzw. der Verband. Die Gestaltungsverantwortung tragen Professionelle, die Durchführungsverantwortung liegt beim freiwillig Tätigen. Ziel ist ein partnerschaftlicher Führungsstil bei nicht egalitären hierarchischen Strukturen.

Können Differenzen zwischen den betroffenen Freiwilligen und Hauptberuflichen selbst nicht zufriedenstellend gelöst werden, steht ein/e berufliche/r Mitarbeiter/in zur Verfügung, um zu vermitteln.

3.6 Formen der Anerkennung

Freiwillig Engagierte haben Anspruch auf Anerkennung. Sie verdeutlicht die Wertschätzung unseres Verbandes für die Freiwilligen.

Unser Verband gewährleistet dies durch differenzierte Formen der Anerkennung.

3.6.1 Offizieller Anerkennungsrahmen

In Anlehnung an die Richtlinien des Diözesancaritasverbandes Würzburg e.V. vom 30.10.98 erlässt der Caritasverband für den Landkreis Haßberge e.V. folgende eigene Richtlinien für freiwillige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter:

Auszeichnung für 10 Jahre freiwillige Tätigkeit:

- Ehrenurkunde
- Ehrenzeichen in Silber

Auszeichnung für 25 Jahre freiwillige Tätigkeit:

- Ehrenurkunde
- Ehrenzeichen in Gold

Freiwillig Engagierte, die in hervorragendem Ausmaß dem Werk und der Idee der Caritas gedient haben, erhalten als höchste Auszeichnung des Deutschen Caritasverbandes e.V. den

- Brotteller

Ehrenzeichen und Brotteller werden i. d. R. durch ein Vorstandsmitglied des Diözesancaritasverbandes Würzburg e.V. überreicht.

Bei besonderen Anlässen für hervorragende Leistungen kann das „Glasbild des Vinzenz von Paul“ verliehen werden. Über die Verleihung entscheidet der 1. Vorsitzende des Diözesancaritasverbandes Würzburg e.V.

3.6.2 Individuelle Anerkennungsformen

Anerkennung ist eine Frage der Gesamthaltung gegenüber den Freiwilligen.

Freiwillige suchen Erfolgserlebnisse, Selbstbestätigung, Weiterentwicklung und Gemeinschaft in ihrer Arbeit. Sie erwarten positive soziale Kontrolle, indem ihre Arbeit wahrgenommen wird und sie Rückmeldungen erhalten.

Individuelle Anerkennungsformen bestehen u. a. in:

- offenen Gesprächen zwischen Freiwilligen und Hauptberuflichen, Interesse an den Erfahrungen der Freiwilligen, aktivem Nachfragen und unmittelbarem „Dankesagen“ in der konkreten Situation durch Hauptberufliche
- der laufenden systematischen Information über und Einbindung in die Arbeit (Teams und Gremien des Verbandes, regelmäßige Treffen der Freiwilligen betreut durch Hauptberufliche)
- Weiterbildung und Qualifikation
- finanzieller Aufwandsentschädigung (z. B. Fahrt- und Telefonkosten, Kosten für Porto, Fax)
- Glückwünschen zu bestimmten Fest- und Geburtstagen
- Presseartikeln über Aktivitäten, Namensnennungen bei Veröffentlichungen
- der Erteilung eines Bonus` bei Bewerbung um eine berufliche Tätigkeit in unserem Verband
- dem Angebot der beitragsfreien Fördermitgliedschaft in unserem Verband

Die Kosten für diese differenzierten Formen der Anerkennung sind im Haushalt einzuplanen.

3.7 Überprüfung und Sicherung (Evaluation)

Auch freiwilliges Engagement soll den Qualitätsansprüchen des Verbandes genügen.

Zur Überprüfung und Sicherung der Qualität freiwilliger Tätigkeit können u. a. folgende Instrumente eingesetzt werden: Gemeinsame Teams und Diskussionsrunden von freiwillig Engagierten und beruflich Tätigen, individuelle Beratungsgespräche zwischen Hauptberuflichen und Freiwilligen unter Einbeziehung der entwickelten Aufgabenbeschreibung (vgl. 3.2), aufmerksame Beachtung von Rückmeldungen anderer Freiwilliger, Hauptberuflicher und Klienten sowie Schulungen.

Evaluation umschließt den gesamten Prozess des Freiwilligen-Managements.

Sie beginnt bereits bei der Auswahl neuer Freiwilliger, ist Bestandteil der Stellenentwicklung, Einführung und Begleitung und endet bei der Verabschiedung der freiwillig Tätigen aus ihrem Aufgabenfeld.

3.8 Abschied

Freiwillige sollen von ihrer Mitarbeit in unserem Verband stilvoll Abschied nehmen können.

Dieser Aspekt hat nicht nur große Bedeutung für die freiwillig Engagierten selbst, sondern auch für die beruflichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie für eine breitere Öffentlichkeit.

Niemand soll das Gefühl haben, sich aus seiner freiwilligen Tätigkeit wegschleichen zu müssen. Das Ergebnis hiervon wäre zum einen Unzufriedenheit beim Freiwilligen, die sehr wahrscheinlich auch von seiner sozialen Umgebung wahrgenommen würde. Zum anderen führt ein unvorbereiteter Ausstieg Freiwilliger u. U. zu Überforderungen anderer Freiwilliger und beruflicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Der angemessene Ausstieg aus der freiwilligen Tätigkeit braucht Vorbereitung und Beratung.

Es gilt, bestimmte Formen und Rituale für den Abschied zu entwickeln. Grundsätzlich soll ein persönliches Auswertungsgespräch zwischen dem/der zuständigen Hauptberuflichen und dem/der freiwillig Tätigen stattfinden. Ein Raster für dieses Auswertungsgespräch wird im Verband erarbeitet.

Für weitere Formen der Verabschiedung soll ein verbindlicher finanzieller Rahmen festgelegt werden. Über die Ausgestaltung der Verabschiedung im Einzelnen (Buchgeschenk, Blumen, gemeinsames Essen, o. a.) entscheiden die zuständigen Hauptberuflichen, u. U. nach Rücksprache mit den Freiwilligen.

4. Wiedervorlage

Stand Juni 2003.

Genehmigt im Caritasrat am 03.Juni 2003.

Vorstellung in einer außerordentlichen Vertreterversammlung am 03. Juli 2003.

Wiedervorlage nach einem Jahr, um die Zielerreichung zu kontrollieren.