



DEUTSCHER EVANGELISCHER VERBAND
FÜR ALTENARBEIT UND PFLEGE E.V.
Fachverband des Diakonischen Werkes der EKD

**Arbeitsgemeinschaft
Offene, gemein-
wesenorientierte
Altenarbeit**

Geschäftsstelle DEVAP
Altensteinstraße 51
14195 Berlin
Tel.: 030 83001-277
Fax: 030 83001-285
devap@rummelsberger.net
www.devap.de



Impulspapier

Freiwilliges Engagement in Einrichtungen und Diensten

**Ein Mehr an Lebensqualität
für alle Beteiligten**

impulse

DEVAP
Deutscher Evangelischer Verband
für Altenarbeit und Pflege e.V.

Arbeitsgemeinschaft Offene, gemeinwesenorientierte Altenarbeit

DEVAP regt an

Freiwilliges Engagement in Einrichtungen und Diensten

Ein Mehr an Lebensqualität für alle Beteiligten

Inhalt

Einführung

Vom Mehrwert des Freiwilligen Engagements für die Einrichtungen und Dienste

Strategische Überlegungen für die Einrichtungen und Dienste

Herausgeber

Wilfried Voigt, stellvertretender Vorsitzender des DEVAP

Vorgelegt von einer Projektgruppe innerhalb der Arbeitsgemeinschaft „Offene, gemeinwesenorientierte Altenarbeit“ im DEVAP, Oktober 2008

Mitglieder

Christa Stelling, Vorsitzende der Arbeitsgemeinschaft „Offene, gemeinwesenorientierte Altenarbeit“

Burkhard Batze, EVAP im Diakonischen Werk Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz e.V.

Dagmar Jung, Diakonisches Werk in Hessen und Nassau e.V.

Roswitha Kottnik, Diakonisches Werk der EKD

Rolf Schlagmann, Stadtmission Zwickau e. V.

Gabriele Trull, Vorsitzende der Arbeitsgemeinschaft Ev. Krankenhaus-Hilfe

Redaktionelle Bearbeitung

Dr. Kurt A. Holz

Heike Wehrbein, DEVAP-Geschäftsstelle

Potentielle Freiwillige mit attraktiven Bedingungen und Angeboten ansprechen

Das Potential von Menschen, die bereit sind, sich freiwillig zu engagieren, ist groß; groß ist aber auch die Konkurrenz in diesem „Markt“-Segment. Wer immer in einer Einrichtung für die Arbeit mit Freiwillig Engagierten zuständig ist, muss beachten, dass

- Freiwillig Engagierte auf ein entsprechendes Angebot warten und angesprochen werden wollen – Frauen anders als Männer, ältere Menschen anders als jüngere.
- die einmal getroffenen Vereinbarungen eingehalten und nicht einseitig verändert werden.
- es um kurz-, mittel- oder langfristige Engagements gehen kann.

Freiwillig Engagierte übernehmen innerhalb einer Einrichtung oder eines Dienstes eine wichtige Aufgabe. Freiwilliges Engagement bringt – für alle Beteiligten – ein Mehr an Lebensqualität.

Strategische Überlegungen für die Einrichtungen und Dienste

Freiwilliges Engagement als Teil der Organisationsentwicklung identifizieren

Freiwillig Engagierte sollten ihren Platz in der Organisationsstruktur und im Leitbild der Einrichtung haben. Das bedeutet konkret:

- Der Einsatz von Freiwillig Engagierten gehört verbindlich zum Konzept der Einrichtungen.
- Freiwillig Engagierte werden als Teil der Mitarbeiterschaft begriffen und entsprechend eingeplant.
- Die Potentiale von Freiwillig Engagierten werden erkannt.
- Freiwillig Engagierte werden in die Fort- und Weiterbildung eingebunden.
- Die Würdigung des freiwilligen Engagements ist Teil der betrieblichen Anerkennungskultur.
- Kosten, die durch den Einsatz von freiwillig Engagierten entstehen, werden budgetiert.

Die Potenziale der Freiwillig Engagierten entdecken und nutzen

Freiwillig Engagierte bringen ihre Berufs- und Lebenserfahrung ein. Das ist von Vorteil, weil sie

- zusätzliche Kompetenzen einbringen.
- neue Ideen haben.
- oftmals „quer“ zu bestehenden Strukturen denken.
- immer wieder den Kontakt von draußen nach drinnen herstellen.

Kooperationspartner in der Region suchen

Kooperationspartner sind im Gemeinwesen vorhanden und sollten aus arbeitsökonomischen Gründen genutzt werden, wenn es darum geht, Freiwillig Engagierte zu gewinnen und zu qualifizieren. Als Kooperationspartner kommen in Betracht:

- die Kirchengemeinden der Umgebung mit ihren diversen Bildungsangeboten,
- evangelische Erwachsenenbildungs-Einrichtungen,
- lokale Bildungs- und Kulturinstitute (wie Volkshochschulen oder freie Träger der Erwachsenenbildung),
- Vereine, politische Parteien, Gewerkschaften.

Gelingende Kooperationen und Partnerschaften erfordern, dass

- die Einrichtung oder der Dienst sich selbst als offen und kooperativ darstellt.
- verbindliche Absprachen zwischen allen Beteiligten vereinbart werden.
- für alle Beteiligten so genannte „Win-win-Situationen“ geschaffen werden.
- eine gute Presse- und Öffentlichkeitsarbeit geleistet wird.

Einführung

Die Begriffe „Freiwilliges Engagement“, „Bürgerschaftliches Engagement“ und „Ehrenamt“ werden in der Alltagssprache nebeneinander verwendet. Für dieses Impulspapier, das sich vorrangig an die Leitungen von Einrichtungen und Diensten wendet, entscheidet sich der DEVAP durchgehend für die Formulierung „Freiwilliges Engagement“ und „Freiwillig Engagierte“, da diese Begriffe in der wissenschaftlichen Diskussion vorherrschend sind. Der DEVAP regt an, sie in den Sprachgebrauch der Einrichtungen und Dienste sowie in die diakonischen Qualitätsmanagementsysteme zu übernehmen.

Das Freiwillige Engagement hat sich in den vergangenen Jahrzehnten erheblich verändert. Die Ursachen für diesen Strukturwandel liegen in der modernen Gesellschaft und ihrer Ausprägung als Dienstleistungsgesellschaft. Viele ehemals ehrenamtlich geprägte Dienste haben sich heute zu professionellen Arbeitsfeldern entwickelt. „Dienste am Menschen“ sind ein gefragtes Ausbildungssegment und zu anerkannten Berufsbildern geworden. Weiterhin wirkt in diesen Arbeitsfeldern das Freiwillige Engagement als ergänzende Hilfe und zusätzliches Angebot mit eigener Qualität für alte und hilfsbedürftige Menschen.

Der Umgang der hauptberuflich Mitarbeitenden mit Freiwillig Engagierten unterliegt eigenen Regeln, deren Gestaltung Teil der betrieblichen Organisationsentwicklung ist. Konstitutive Elemente dafür sind die Gewinnung, die Begleitung und die regelmäßige Fortbildung von Freiwillig Engagierten sowie die Wertschätzung ihres Einsatzes.

Freiwilliges Engagement stellt eine Herausforderung für die Weiterentwicklung diakonischer Einrichtungen und Dienste dar.

Für den DEVAP bedeutet das:

- Der DEVAP will mit seiner Initiative zum Freiwilligen Engagement dazu anregen, vielfältige, insbesondere dezentrale und niedrigschwellige Beteiligungsformen zu installieren.
- Der DEVAP leistet seinen Beitrag, die auf das Gemeinwesen bezogene Arbeit neu zu entdecken und Organisationsformen zu schaffen, die für die Mitarbeit und Eigeninitiative von Freiwillig Engagierten offen sind.
- Der DEVAP sieht darin einen entscheidenden Schritt zu einer Kultur solidarischen Helfens, die ihre Wurzeln in der Anwaltschaft für die Betroffenen hat.

Jede diakonische Einrichtung und jeder diakonische Dienst in der Altenhilfe und Altenarbeit braucht freiwillig engagierte Mitarbeitende.

Vom Mehrwert des Freiwilligen Engagements für die Einrichtungen und Dienste

Freiwillig Engagierte verstärken die Normalität

Freiwillig Engagierte verstärken die Normalität in den Einrichtungen und Diensten, weil sie

- Ausdruck sozialer Einbindung sind.
- Zeit für persönliche Zuwendung haben.
- als Menschen von nebenan Ansprechpartner für jedes Gesprächsthema sind.
- zweckfreie Begegnungen ermöglichen.
- die vorgegebene Zweidimensionalität – hier Pflegende, dort Gepflegte – ergänzen.

Freiwillig Engagierte sind zusätzliche Qualitätsmanager

Freiwillig Engagierte stellen eine Chance dar, die Organisationsstruktur der Einrichtung und des Dienstes zu ergänzen, weil sie

- den Blick von außen ermöglichen.
- Offenheit und Transparenz für ihren Einsatz wünschen.
- der Betriebsblindheit vorbeugen.
- als Laien die professionelle Routine in Frage stellen und „vom Sand zum Schmiermittel im Getriebe“ einer Einrichtung werden können.
- den erweiterten Qualitätsbegriff der Einrichtung unterstützen.

Freiwillig Engagierte bedeuten eine Bereicherung

Das gelingende Miteinander von Freiwillig Engagierten und hauptberuflich Mitarbeitenden trägt zu einer Bereicherung des Klimas bei, weil sie

- für alle sichtbar christliche Nächstenliebe praktizieren.
- Freiräume für die hauptberuflich Mitarbeitenden schaffen.
- Entlastung für pflegende Familienangehörige bieten.
- dazu beitragen, Frust und Spannungen abzubauen.

Im Rahmen des Qualitätsmanagements gilt es zu verdeutlichen,

- welche Aufgaben hauptberuflich Mitarbeitende übernehmen müssen.
- welche Aufgaben Freiwillig Engagierte übernehmen können.
- welchen Wert „Arbeit“ hat – die bezahlte und die unbezahlte Arbeit.
- wie in der Gesellschaft ein neues Nachdenken über die Weiterentwicklung unserer Zivilgesellschaft in Gang gesetzt werden kann.
- wie das in die Praxis umgesetzt werden kann.

Freiwillig Engagierte bedeuten einen Imagegewinn

Freiwillig Engagierte tragen zu einem besseren Image bei, weil sie

- eine Atmosphäre der Offenheit und des Miteinanders im Gemeinwesen schaffen.
- ein positives Bild der Einrichtung oder des Dienstes in die breite Öffentlichkeit tragen, ähnlich wie Angehörige.
- als nicht bezahlte, aber unbezahlbare Öffentlichkeitsarbeiter wirken.
- als Botschafter der Einrichtungen und Dienste auftreten können.
- durch eine positive Mundpropaganda die Angst vor dem Leben im Heim allgemein und in „ihrer“ Einrichtung nehmen können.