

Engagiert in Hessen

Informationen von Freiwilligen für Freiwillige

„Zusammenarbeit zwischen Haupt- und Ehrenamt



Ausgabe 39
August 2016

Editorial

Liebe Leserinnen und Leser,

in vielen gesellschaftlichen Bereichen geht die Arbeit von Haupt- und Ehrenamtlichen Hand in Hand. Diese Zusammenarbeit kann auf verschiedene Arten und Weisen organisiert sein. Wichtig ist festzulegen, wie die Aufgabenverteilung aussehen soll, damit die gegenseitigen Erwartungen auch realistisch erfüllt werden können.

Wer hat welche Rolle? Entlasten die Ehrenamtlichen die Hauptamtlichen wirklich, oder ist mit der Betreuung sogar Mehrarbeit verbunden? Nehmen die Ehrenamtlichen den Hauptamtlichen den Job weg? All diese Fragen sollten sich Institutionen und Vereine stellen, wenn sie auf eine erfolgreiche Kooperation setzen möchten.

Der Politikbeitrag von Gabi Frank-Mantowski von der Landesleitstelle „Gut leben im Alter“ berichtet über eine gemeinsame Qualifizierung von Haupt- und Ehrenamtlichen in Rheinland Pfalz.

Im Fachbeitrag schildert Dr. Jürgen Schumacher von der INBAS-Sozialforschung GmbH die Chancen der Zusammenarbeit von Haupt- und Ehrenamtlichen.

Bei den Beispielen aus der Praxis stellen wir Ihnen das Hospiz Sankt Katharina in Frankfurt, den Förderverein der Grundschule Limburg-Offheim, den freiwilligen Polizeidienst bei der Polizei in Frankfurt/Main, die TelefonSeelsorge Nordhessen, sowie das Hessische Landesmuseum Darmstadt vor.

Auf der Pinnwand finden Sie ergänzend zwei Links mit ausführlichen Leitfäden zum Thema Kooperation von Haupt- und Ehrenamtlichen.

Nun noch ein paar Worte **in eigener Sache**:

Heute liegt Ihnen die letzte Ausgabe von Engagiert in Hessen vor.

Nach knapp 10 Jahren verabschiedet sich das Redaktionsteam von den treuen Leserinnen und Lesern.

Mit den viermal im Jahr erschienenen Ausgaben haben wir ein breites Spektrum von ehrenamtlicher Arbeit mit den dazugehörigen ehrenamtlichen Personen vorgestellt. Die Motivationen der Freiwilligen im bürgerschaftlichen Engagement waren sehr unterschiedlicher Natur. Diesen Menschen wollten wir ein Forum bieten, ihre Arbeit vorzustellen und ihnen damit Anerkennung für ihren Einsatz zollen.

Wenn Sie, liebe Leserinnen und Leser, sich haben inspirieren lassen, ebenfalls auf dem einen oder anderen Gebiet tätig zu werden, freuen wir uns sehr darüber.

Wir wünschen Ihnen weiterhin viel Freude an Ihrer ehrenamtlichen Arbeit.

Ihr Redaktionsteam

Inhaltsverzeichnis

Editorial	1
Aus der Politik	2
Fachbeitrag	4
Aus der Praxis	5
Links	13
Pinnwand	13
Impressum	15
Redaktions-Team	15

Impressum

LandesEhrenamts-
agentur Hessen

Otto-Fleck-Schneise 4
60528 Frankfurt/Main

☎ 069 / 67 89-426

☎ 069 / 67 89-206

E-Mail

landesehrenamtsagentur-hessen@gemeinsam-aktiv.de

Redaktionsteam:

Andrea Befort

Marianne Silbermann

Layout und Versand:

Christel Presber

LandesEhrenamtsagentur
Hessen

www.gemeinsam-aktiv.de

Gemeinsame Qualifizierung von Haupt- und Ehrenamtlichen erhöht den gegenseitigen Respekt

In Rheinland-Pfalz wurde in diesem Jahr erstmalig eine gemeinsame Qualifizierung von Haupt- und Ehrenamtlichen durchgeführt. Gabi Frank-Mantowski von der Leitstelle „Gut leben im Alter“ gab der Redaktion folgendes Interview:

Welche Hintergründe führten dazu, eine gemeinsame Qualifizierung von Haupt- und Ehrenamtlichen zu gestalten?

48 Prozent der Rheinland-Pfälzerinnen und Rheinland-Pfälzer sind freiwillig engagiert. Sie sind meist gut gebildet und bringen viel Erfahrung aus Beruf, Familie und bisherigem Engagement rund um Familie oder Verein mit. Hauptamtliche wollen mit diesen engagierten Freiwilligen zusammenarbeiten, widmen sich jedoch oft noch vielen weiteren Aufgaben, haben Teilzeitstellen oder sind befristet beschäftigt. Bestehende Fortbildungsangebote sprechen in der Regel nur eine der beiden Zielgruppen an. Mit dieser bundesweit erstmaligen gemeinsamen Modell-Qualifizierung soll ein Forum angeboten werden, in dem beide gemeinsam zentrale Aspekte ihrer Zusammenarbeit bearbeiten können.

Warum wird die Qualifizierungsmaßnahme vom Sozialministerium RP unterstützt?

Die rheinland-pfälzische Landesregierung nimmt das Ehrenamt sehr ernst und unterstützt die Arbeit der Ehrenamtlichen. In allen Ministerien und in der Leitstelle „Ehrenamt und Bürgerbeteiligung“ werden dazu seit vielen Jahren zahlreiche Programme, Projekte und Initiativen realisiert. Die Landesleitstelle „Gut leben im Alter“ im Sozialministerium berät, unterstützt und begleitet seit 23 Jahren das Engagement älterer Menschen. Immer wieder erfährt sie von gravierenden Konflikten, die tolle Projekte ausbremsen oder abrupt beenden. Unterschiedliche Erwartungen und mangelnde Kommunikation sind vielfach Ursache.

Um gegenseitige Wertschätzung zu üben, wechselseitig die Potentiale als Haupt- und Ehrenamtliche zu würdigen und bestehende Grenzen anerkennen zu können, entstand die Idee einer erstmaligen gemeinsamen Fortbildung. Entwickelt und umgesetzt wurde das Modellprojekt mit kompetenten Partnern: Das Institut für Sozialpädagogische Forschung Mainz (ism) begleitet im Rahmen der Servicestelle „Netzwerk Familien stärken“ die Familieninstitutionen in Rheinland-Pfalz. Das Sozialpädagogische Fortbildungszentrum (SPFZ) des Landesjugendamtes im Landesamt für Soziales, Jugend und Versorgung ist ein erfahrener Partner in der Umsetzung von Qualifizierungsmaßnahmen.

Als bedeutende Modell-Qualifizierung wird die Reihe von den Ministerien für Soziales, für Weiterbildung, für Jugend und Familie und von der Staatskanzlei in Rheinland-Pfalz gefördert und vom ism evaluiert.

Wer nimmt an der Qualifizierungsreihe teil?

Haupt- und Ehrenamtliche aus Altenpflegeeinrichtungen, von Mehrgenerationenhäusern und Familieninstitutionen, aus Seniorenbüros und Seniorenprojekten, aus sozialen und kulturellen Gemeinwesenprojekten, von Wohnungsunternehmen und

Ein Blick nach Rheinland-Pfalz

Bundesweit einmaliges Qualifizierungsmodell

Ministerien unterstützen die Programme der Freiwilligenarbeit

Kooperation zur Fortbildung Haupt- und Ehrenamtlicher

Verschiedene Einrichtungen senden ihre Haupt- und Ehrenamtlichen zur Fortbildung

Wohlfahrtsverbänden sind hier vertreten. Beide Gruppen agieren in den Einrichtungen im weitesten Sinne als Ehrenamtskoordinatoren oder Ehrenamtsbeauftragte.

Warum ist es so wichtig, dass Haupt- und Ehrenamtliche eine gemeinsame Qualifizierung durchlaufen?

Fachliche Fragen, Mentalitäts- und Kommunikationsunterschiede zwischen Haupt- und Ehrenamtlichen werden über diesen kontinuierlichen Austausch erfahrbar und zusammengeführt. Gegenseitige Achtung, Anerkennung von Fähigkeiten, Verantwortungsübernahme, Respekt und Zusammenarbeit „auf Augenhöhe“ werden gefördert. Die an der Fortbildung teilnehmenden Tandems aus einer Institution genießen die Zeit des gegenseitigen Kennenlernens und die Entwicklung einer neuen gegenseitigen Wertschätzung.

Welche Module sind in der Fortbildung erforderlich, um die Zusammenarbeit für beide Gruppen zufriedenstellend zu erreichen?

Neben der Vermittlung von grundlegendem Knowhow für die Zusammenarbeit von Ehrenamt und Hauptamt nimmt die Qualifizierung die Schnittstellen der beiden Personengruppen in den Blick. Im Modul 1 „Rollen und Aufgaben von Haupt- und Ehrenamtlichen“ ging es um die Herausarbeitung von den jeweiligen Verantwortlichkeiten und Kompetenzen, im Modul 2 „Kommunikation und Konfliktmanagement“ wurde erörtert, wieso es so wichtig ist, sich immer wieder abzusprechen und einen klaren Rahmen zu vereinbaren, wie mit Konflikten konstruktiv umgegangen und wie die Motivation auch bei Konflikten erhalten werden kann. Im Modul 3 „Vereins- und versicherungsrechtliche Fragen“ stand die Klarheit in Versicherungsfragen auf beiden Seiten und die Notwendigkeit der Absprache von Aktivitäten im Mittelpunkt. Das Modul 4 „Gewinnung, Auswahl, Begleitung und Qualifizierung von Ehrenamtlichen“ beschäftigt sich mit den Wünschen und Anforderungen an eine freiwillige Tätigkeit heute und in Zukunft. Best-Practice-Beispiele sollen die für beide Seiten motivierende, entlastende und gelingende Begleitung herausarbeiten. Das Modul 5 „Projektentwicklung und Umsetzungsplanung“ wird die Umsetzung von projektorientierter Arbeit Ehrenamtlicher erproben. Die Erfahrungen beider Seiten bei Entwicklung und Planung, Freiräume in der Gestaltung und einen für beide Seiten tragbaren Arbeitsaufwand werden in den Blick genommen.

Welche ersten Erkenntnisse aus den Modulen, die bereits stattgefunden haben, können schon geschlossen werden?

Insgesamt haben die Teilnehmenden nach den ersten drei Modulen die gemeinsame Durchführung der Qualifizierungsreihe als überaus erfolgreich und für ihre berufliche und ehrenamtliche Arbeit als sehr bereichernd erfahren. Die gemeinsame Qualifizierung erhöht den gegenseitigen Respekt und die Wertschätzung sowie die Begegnung auf Augenhöhe. Die Bandbreite der Konfliktpotentiale wurde deutlich und ein besserer Umgang mit Knackpunkten konnte herausgearbeitet werden. Eine Kultur des Miteinanders, die auf Kommunikation und kontinuierlichen Austausch setzt, sollte die Zusammenarbeit prägen.

Die Qualifizierung „Gut zusammen arbeiten!“ wird 2017/2018 in Rheinland-Pfalz erneut gemeinsam mit den Partnern angeboten.

„Engagiert in Hessen“ Ausgabe 39 August 2016

Kontinuierlicher Austausch dient zur besseren Zusammenarbeit

Qualifizierung zeigt die Schnittstellen der beiden Personengruppen in 5 Modulen auf

Gemeinsame Qualifizierung wurde als bereichernd erfahren

Gabi Frank-Mantowski, Landesleitstelle "Gut leben im Alter"
Ministerium für Arbeit, Soziales Gesundheit und Demografie Rheinland-Pfalz, Bauhofstraße 9, 55116 Mainz, Telefon 06131 16-2685
E-Mail: gabi.frank-mantowski@msagd.rlp.de, www.msagd.rlp.de
www.gutlebenimalter.rlp.de

Fachbeitrag

Konstruktive Kooperation von Haupt- und Ehrenamtlichen

Es gibt heute kaum einen Bereich, der ohne ehrenamtliches Engagement auskommt. Im Vereinsbereich wie etwa im Sport versteht sich dies von selbst, denn hier ist das Ehrenamt die Basis und in vielen größeren Vereinen kommt das Hauptamt unterstützend hinzu. Im Bereich der – hauptamtlich dominierten – Einrichtungen ist das Bild geteilt: im Kulturbereich und in der Altenpflege z.B. gibt es etwa genauso viele Einrichtungen, die auf ehrenamtliche Mitarbeit verzichten, wie solche, die sie nutzen. Bei einem Teil dieser Einrichtungen ist dies kein Zufall, sondern sie lehnen ehrenamtliche Mitarbeit bewusst und zum Teil vehement ab.

Über Jahrzehnte hinweg war die Befürchtung, ehrenamtliches Engagement könne Arbeitsplätze vernichten, der Dreh- und Angelpunkt von Problemen zwischen Haupt- und Ehrenamtlichen. Dieses „Jobkiller“-Argument scheint an Bedeutung zu verlieren, sei es, weil in vielen Bereichen heute eher Arbeitskräftemangel herrscht, sei es, weil sich herumzusprechen beginnt, dass ehrenamtliches Engagement mehr hauptamtliche Arbeitsplätze schafft und sichert, als es solche möglicherweise gefährdet. Die Herausstellung von Beispielen, wie z.B. die Übernahme eines Schwimmbades oder einer Kultureinrichtung durch einen ehrenamtlichen Freundeskreis Arbeitsplätze sichert, ist eine gute Möglichkeit, Vorurteile weiter abzubauen.

Andere Vorbehalte beziehen sich auf eine mögliche Abwertung der hauptamtlichen Berufsbilder und eine Gefährdung der Qualität der erbrachten Leistungen, wenn „Laien“ mitarbeiten. Hier kann der Nachweis, dass bei weitem nicht alle Ehrenamtlichen „Laien“ sind, sondern es unter ihnen auch viele Qualifizierte und Hochqualifizierte geben, den Vorbehalten entgegenwirken.

Dort, wo die Kooperation von Haupt- und Ehrenamtlichen sich eingespielt hat und auf günstige Rahmenbedingungen trifft, funktioniert sie sehr gut. Durch entsprechende Regelungen oder einfach durch Gewohnheit weiß jede/r, was sie oder er tun kann – und was nicht. Vor diesem Hintergrund ist es nicht verwunderlich, dass dort, wo die Kooperation von Haupt- und Ehrenamtlichen spontan gestaltet werden muss, weil eine unvorhergesehene Situation eingetreten ist, weit mehr Probleme auftreten.

Eine direkte Zusammenarbeit von Haupt- und Ehrenamtlichen „Hand in Hand“ ist die Form, in der sich die unterschiedlichen Ressourcen von Haupt- und Ehrenamt am besten entfalten können – sie ist aber auch am ehesten anfällig für Probleme, weil es dafür schlichtweg mehr Anlässe gibt. Sollte es in einer solchen engen Zusammenarbeit Probleme geben, so ist dies jedoch keineswegs ein Grund, auf ehrenamtliches Engagement zu verzichten.

Auf ehrenamtlichen Einsatz kann in keinem Bereich verzichtet werden

Befürchtung: ehrenamtliche Arbeit könnte Arbeitsplätze vernichten

Nachweis: Ehrenamtliche sind keine „Laien“

Kooperation von Haupt- und Ehrenamtlichen benötigen günstige Rahmenbedingungen

Zusammenarbeit „Hand in Hand“

Es gibt auch vielfältige Beispiele dafür, wie Ehrenamtliche in Einrichtungen in eigenständigen Teams – sei es mit oder auch ohne hauptamtliche Anleitung – Arbeitsbereiche komplett übernehmen.

Unter den Hauptamtlichen spielen diejenigen, die für Freiwilligenmanagement zuständig sind, eine besondere Rolle. Wenn diese über ausreichend Zeit und Ressourcen verfügen, um ihre Arbeit gut zu machen, ist damit die wichtigste Voraussetzung dafür erfüllt, dass eine konstruktive Zusammenarbeit von Haupt- und Ehrenamtlichen auch auf Dauer gewährleistet werden kann. Ein gutes Freiwilligenmanagement kann flexibel auf Veränderungen reagieren und dann, wenn es nötig ist, die Kooperationsformen anpassen.

Dr. Jürgen Schumacher, INBAS-Sozialforschung GmbH, 60599 Frankfurt,

Tel. 069-680 98 90-11 E-Mail: js@inbas-sozialforschung.de

www.inbas-sozialforschung.de

Aus der Praxis

Zusammenarbeit von Ehrenamt und Hauptamt beim Deutschen Roten Kreuz

(Rahel Demant) Beim Deutschen Roten Kreuz, sagt Franz Philippe Bachmann, Kreisleiter Jugendrotkreuz, ergänzen sich Haupt- und Ehrenamt gut. Er ist begeisterter Verfechter der Organisation und seit 25 Jahren Mitglied. Seit seinem Studium in Bonn engagiert sich Franz in unterschiedlichen Funktionen. Er begann seine Arbeit im Katastrophenschutz, betreute sportliche Veranstaltungen als Sanitäter und gibt Einführungsseminare und bildet Ersthelfer aus. Auch wieder belebte er den DRK-Suchdienst in Frankfurt, der bis dahin eingeschlafen war.

Nach 8 Jahren des Engagements in Bonn zog Franz Philippe Bachmann nach Friedberg um. Auch um neue Kontakte zu knüpfen, schloss er sich bald wieder dem dortigen Ortsverein an. Seine Hauptmotivation sind die vielfältigen Betätigungsfelder, in denen man sich engagieren kann, neue Sachkenntnisse und soziale Kompetenzen ver- und anwenden lernt. Dabei ist die Größe und Internationalität der Organisation ein Vorteil. So hat er zum Beispiel während eines Urlaubs in NYC das dortige Rote Kreuz besucht und wurde auf einen Einsatz mitgenommen.

In NYC, als auch in Frankfurt ergänzen sich Haupt- und Ehrenamtliche auf ideale Weise. Während hauptamtliche DRKler langfristig planbar und zuverlässig einsetzbar sind, sind die Vorteile von Ehrenamtlichen die schnelle Erreichbarkeit und Einsatzmöglichkeiten. Während Hauptamtliche noch durch Stellenausschreibungen, Bewerbungsverfahren und Anfangsseminare gehen, ist der Ehrenamtliche schnell vor Ort gerufen und kann seine Kenntnisse einbringen. Ehrenamtliche bringen häufig Stärken und Kompetenzen ein, die Hilfsorganisation nicht zu marktüblichen Konditionen einkaufen könnten. Bachmann selber arbeitet als freiberuflicher Unternehmensberater. Durch Spendengelder ließe sich sein Gehalt nicht finanzieren. Durch freiwillige, nicht materiell motivierte Arbeit steigt häufig auch die Motivation der Ehrenamtlichen. Sie sind mit dem Herzen im Einsatz und machen so besondere Angebote erst möglich.

„Engagiert in Hessen“ Ausgabe 39 August 2016

**Gutes
Freiwilligenmanage-
ment erforderlich**

**Haupt-und
Ehrenamtliche
ergänzen sich gut**

**Neue
Sachkenntnisse und
soziale
Kompetenzen**

**Vorteil der
Ehrenamtlichen ist
oft die schnelle
Erreichbarkeit**

**Besondere Angebote
der Einrichtung
durch Ehrenamtliche**

Besonders während der Flüchtlingskrise im vergangenen Jahr wurden die Vorteile der Zusammenarbeit von Haupt- und Ehrenamtlichen besonders offensichtlich. Während die Hauptamtlichen sich von Montag bis Freitag um die Flüchtlinge kümmerten, übernahmen die Ehrenamtlichen die Betreuung am Wochenende.

Den Vorwurf, dass Ehrenamtliche Hauptamtlichen die Arbeit wegnähmen, lässt Franz Philippe Bachmann nicht gelten. Ehrenamtliche können keinen Einsatz von Montag bis Freitag leisten, außer in den Abendstunden. Auch engagieren sich Ehrenamtliche nur sehr spezifisch in Feldern, die ihnen Ausgleich zu ihrem Alltagsjob bieten, mit einer besonderen Betonung auf sozialen Kontakten.

Also gibt es wirklich keine Probleme zwischen Ehrenamtlichen und Hauptamtlichen? In der direkten Zusammenarbeit mit dem Deutschen Roten Kreuz gebe es kaum Probleme, sagt Bachmann. Allerdings äußern sich die Betroffenen wohl in den Internetforen und auf Facebook zum Thema und ihre Sorge, abgeschafft und durch Ehrenamtliche ersetzt zu werden. Hier helfen, so Franz Philippe Bachmann, eine direkte Kommunikation und die Ansprache der Kommentatoren. Die digitale Strategie des DRK lasse aber leider zu wünschen übrig und hinke der Zeit hinterher.

Mehr Informationen über das Deutsche Rote Kreuz in Frankfurt unter www.drkfrankfurt.de

Konfliktlösungen durch Offenheit und Direktheit

(Lea Rühmann) Bereits seit zehn Jahren kommt Ulrike Gieseking einmal pro Woche für fünf Stunden ins Hospiz Sankt Katharina in Frankfurt. Dort werden sterbende und schwerkranke Menschen auf der Grundlage von christlichen Werten betreut, es werden aber Menschen aller Konfessionen aufgenommen. Mit der Pflege selbst hat Frau Gieseking, wie alle ehrenamtlichen MitarbeiterInnen, dort allerdings nichts zu tun, das übernehmen die dafür ausgebildeten Hauptamtlichen.

Die ehrenamtlichen MitarbeiterInnen, die die Anzahl der Hauptamtlichen weit übersteigt, übernehmen alle anfallenden Arbeiten, die den festen MitarbeiterInnen abgenommen werden können und gerade gebraucht werden. Dies kann ein Gespräch oder ein Spaziergang mit einem Hospizgast oder Angehörigen sein, oder auch Wäsche waschen. Frau Gieseking kocht meistens, und besonders schöne Momente liegen für sie darin, wenn ein/e Bewohner/in, die/der nur noch sehr wenige Dinge zu sich nehmen kann, sich darüber freut, dass die Lieblingsspeise zubereitet wurde oder es besonders gut geschmeckt hat.

Als sie vor zehn Jahren von einer Freundin gefragt wurde, ob sie ehrenamtlich im Hospiz arbeiten wolle, war sie sich zunächst unsicher, ob sie überhaupt geeignet sei und die Zeit dafür reiche. Doch heute sieht sie ihre Arbeit als perfekten Ausgleich. Es macht ihr Leben rund. Als ihre Motivation für die ehrenamtliche Arbeit im Hospiz gibt Ulrike Gieseking Artikel 1 des Grundgesetzes an: „Die Würde des Menschen ist unantastbar.“ Früher arbeitete sie in der Kommunalpolitik und sah diesen Satz eher als Versprechen an. Heute kann sie ihn in ihrem Ehrenamt in die Realität umsetzen.

Flüchtlingskrise zeigt die Vorteile der Zusammenarbeit

Kaum Probleme in der Zusammenarbeit

Freiwilligenarbeit im Hospiz

Ehrenamtliche übernehmen Arbeit, wo sie gebraucht werden

Motivation ist Artikel 1 des Grundgesetzes

Für die ehrenamtliche Arbeit im Hospiz Sankt Katharina ist Absprache mit den Hauptamtlichen die wichtigste Voraussetzung. Sobald die ehrenamtlichen MitarbeiterInnen im Hospiz ihren Dienst antreten, melden sie sich im Büro und erhalten eine kleine Einweisung: Welcher Gast möchte heute seine Ruhe haben, wer ist heute lebhaft und mag vielleicht spazieren gehen oder sich unterhalten? Dies gibt den Ehrenamtlichen Sicherheit. Auch zwischendurch kommen die Hauptamtlichen nach Möglichkeit immer mal wieder auf die Ehrenamtlichen zu, um ihre Arbeit koordinieren. Zusätzlich gibt es alle paar Wochen eine Konferenz einiger Ehren- und Hauptamtlichen, in denen besprochen wird, was auf beiden Seiten besser gemacht werden kann.

Trotz diesen Absprachen kann es manchmal zu kleineren Missverständnissen kommen, wenn die Vorstellungen auseinander gehen. Oft ist es ein Generationenproblem: Die meisten Ehrenamtlichen sind bereits in Rente, während die Hauptamtlichen wesentlich jünger sind. Daher haben die festen MitarbeiterInnen manchmal Probleme damit, Ehrenamtliche direkt anzusprechen, wenn es um Kritik geht, denn vor älteren Menschen hat man ja meist mehr Respekt.

Es ist natürlich schade, wenn dadurch Missverständnisse aufkommen. Aber auf der anderen Seite können die Ehrenamtlichen auch nachvollziehen dass die Hauptamtlichen einer höheren Belastung ausgesetzt sind und mehr Stress haben. Auch dass es ab und zu kleine Probleme gibt, empfinden sie als völlig natürlich. Durch Offenheit und Direktheit können ihrer Meinung nach Konflikte am besten gelöst und unterbunden werden und außerdem durch eine bestmögliche Zusammenarbeit das Wohlbefinden der Gäste des Hospizes maximiert werden.

Kontakt: Markus Johannes Agethen, Leiter des Hospiz Sankt Katharina

Seckbacher Landstr.65 E, 60389 Frankfurt; Telefon: 069-4603 2101

E-Mail: agethen@hospiz-sankt-katharina.de

Ehrenamtliche sind Arbeitgeber

Motivation

Der Förderverein der Grundschule Offheim e.V. wurde im Jahr 2001 von Eltern für Eltern, oder präziser von Müttern für Mütter gegründet. Während die Betreuungsangebote im KiTa-Bereich zunehmend besser wurden, gab es ein vergleichbares für Kinder im Grundschulalter nicht. Daher hatten einige berufstätige Mütter die Idee, zunächst eine Initiative zu organisieren, mit der sie die Betreuung ihrer Kinder untereinander regeln konnten. Der enorme Zuspruch führte aber schnell dazu, dass die private Initiative nicht mehr ausreichte und man zusätzlich bezahlte Kräfte einsetzte. Zu diesem Zweck wurde der Förderverein gegründet.

Alle Vorstandsmitglieder haben oder hatten Kinder in der Betreuung, so dass deren Engagement zwar ehrenamtlich, aber trotzdem eigennützig war. Für 2 meiner Kollegen im Vorstand gilt dies mittlerweile aber nicht mehr, da deren Kinder mittlerweile auf eine weiterführende Schule gehen, die beiden aber dennoch bei uns weiter mitmachen.

Absprachen mit den Hauptamtlichen sind erforderlich

Missverständnisse werden schnell ausgeräumt

Konflikte lösen durch direkte Ansprache

Förderverein wurde von Eltern für Eltern gegründet

Aufgaben

Der Förderverein ist hauptsächlich für die Durchführung der Betreuung an der Grundschule zuständig, d.h. die Kinder der Vereinsmitglieder werden, sofern die entsprechenden Modelle gebucht sind, vor und nach dem Unterricht betreut werden, erhalten ein warmes Mittagessen in der Einrichtung und werden bei der Erstellung der Hausaufgaben unterstützt.

Außerdem wird während der Sommerferien eine Ferienbetreuung über 3 Wochen angeboten, bei der die Kinder ein umfangreiches Ausflugs- und Besuchsprogramm unter Aufsicht von Betreuerinnen absolvieren können.

Daneben dient der Verein als Plattform, um Spendengelder, Sponsoring-Erträge und Fördermittel für Projekte an der Grundschule einzusammeln und diese damit zu unterstützen.

Struktur

Der Verein besteht aus ca. 60 Mitgliedern (Eltern der betreuten Kinder) aus deren Mitte ein vierköpfiger Vorstand gewählt wurde. Diese sind ehrenamtlich für den Verein als 1. und 2. Vorsitzender, Schatzmeister und Schriftführer tätig.

Daneben sind 5 Betreuerinnen als hauptamtliche Kräfte als Minijober angestellt, welche die Kinder beaufsichtigen, Mittagessen austeilen, Hausaufgaben kontrollieren und für die Reinigung der Küche und der Betreuungsräume sorgen.

Der Vorstand ist als gesetzlicher Vertreter des Vereins damit auch Arbeitgeber für die Angestellten, wobei die Weisungsbefugnis nicht für jede Tätigkeit schriftlich fixiert ist, sondern im praktischen Alltag von den Betreuerinnen geregelt und bei Unklarheiten mit den Mitgliedern des Vorstandes, vor allem dem 1. Vorsitzenden, besprochen oder kurz über eine existierende WhatsApp-Gruppe abgestimmt wird.

Des Weiteren arbeitet der Verein mit externen Dienstleistern zusammen (Steuerberaterin für die Lohnbuchhaltung und bei der Erstellung von Steuererklärungen oder Unterstützung bei Betriebsprüfungen der Berufsgenossenschaft/ AWO liefert das Mittagessen/ Reinigungsfirma reinigt und holt/ bringt Schürzen).

Verhältnis Haupt/ Ehrenamt

Der Vorstand ist als handelndes Organ für den Verein haftungsrechtlich verantwortlich und ist Arbeitgeber für die beim Verein Beschäftigten. Aufgrund der gesetzlichen Vorgaben (Sozialversicherung, Abstimmung mit Steuer- und sonstigen Behörden wie z.B. Gesundheits- und Veterinäramt) ist der Verein de facto ein kleines Sozialunternehmen.

Der Vorstand ist als Arbeitgeber den Betreuerinnen gegenüber weisungsbefugt und legt die Rahmendaten für die Vereinsarbeit fest. Im täglichen Geschäft besteht aber ein äußerst entspanntes Verhältnis, in dem dieser hierarchisch-organisatorisch existierende Unterschied kaum spürbar wird. Die Betreuerinnen planen ihren Arbeitseinsatz und ihren Urlaub weitgehend selbständig untereinander und informieren den Vorstand darüber. Zwar wird der Arbeitseinsatz schriftlich dokumentiert (Stichwort: Mindestlohn), die Meldung an die Lohnbuchhaltung erfolgt

„Engagiert in Hessen“ Ausgabe 39 August 2016

Unterschiedliche Modelle für die Betreuung der Grundschul Kinder

Projektgelder zur Unterstützung notwendig

Ehrenamtlicher Vereinsvorstand

Hauptamtliche Kräfte

Vorstand ist Arbeitgeber

Vorstand arbeitet mit externen Dienstleistern zusammen

Verein ist kleines Sozialunternehmen

Weisungsbefugnis des Vorstandes

aber auf Vertrauensbasis und wird nicht durch Zeiterfassungssysteme kontrolliert.

Außerdem sind die Mitarbeiterinnen in die inhaltliche Planung der Betreuung während der Schulzeit und in den Sommerferien einbezogen. Dazu gehören Aktivitäten wie Basteln, Spielplatzbesuche, Exkursionen und die Ansprache möglicher Ausflugsziele in Bezug auf Verfügbarkeit und Kosten.

Gemeinsame Aktivitäten im Sommer (Grillfest) und im Winter (Weihnachtsessen) tragen zur Pflege dieses guten Verhältnisses bei.

Florian Brechtel, 1. Vorsitzender Förderverein der Grundschule Offheim e.V. Tel. 06431-591874

E-Mail: florian.brechtel@dragoman.eu

Ehrenamtliche unterstützen die Frankfurter Polizei

(Meike Gras) Mit der Einführung des Freiwilligen Polizeidienstes in Frankfurt im Jahr 2007 machte es sich die Stadt zum Ziel, ihren Bürgern mehr Sicherheit zu bieten. In einer Kooperation arbeitet die Polizei Frankfurt am Main mit dem Ordnungsamt der Stadt Frankfurt am Main zusammen.

Unter den Leitmotiven „Präsenz zeigen, beobachten und melden“ leisten die Ehrenamtlichen eine rein präventive und wichtige Unterstützungsarbeit für die Frankfurter Polizei.

Susanne Hippauf, Polizeioberkommissarin in der Abteilung Einsatz-Prävention, und Kriminalhauptkommissar Thomas Zosel sind für die Koordination des Freiwilligen Polizeidienstes verantwortlich. Dazu führen sie administrative Aufgaben aus; nehmen die Auswahl von Neubewerbungen sowie die Ausbildung der Ehrenamtlichen vor und gelten als Ansprechpartner/in für die Freiwilligen PolizeihelferInnen in Frankfurt.

„Der Freiwillige Polizeidienst gilt als eine Art ‚verlängertes Auge‘ der Polizei“, schildert Thomas Zosel. Dank dessen Präsenz durch Fußstreifen, Bürgergespräche und Einsätze auf Sonderveranstaltungen der Stadt wird den Bürgern Sicherheit geboten. Auch findet eine Entlastung der Hauptamtlichen statt, die in der gewonnenen Zeit andere Aufträge entgegen nehmen können. „Der Freiwillige Polizeidienst erhält damit bei den Polizeibeamten und auch bei den Bürgern Anerkennung und Wertschätzung“, berichtet Thomas Zosel.

„Die vermehrten Fahrradkodierungsaktionen, die unter anderem durch die Mitarbeiter/innen des Freiwilligen Polizeidienstes durchgeführt werden, sind ein Baustein von Fahrradpräventionsmaßnahmen“, sagt Susanne Hippauf. Solche Aktionen hätten bisher geholfen, gestohlene Fahrräder wieder zurückgeben zu können. „Die Bedeutung der unterstützenden Arbeit der Ehrenamtlichen für die Frankfurter Polizei zeigte sich auch, als durch eine Täterbeschreibung zweier Freiwilliger in Frankfurt-Sachsenhausen ein Raubtäter gefasst werden konnte“, ergänzt Thomas Zosel beispielhaft. Aufgrund ihrer Ausbildung seien die Freiwilligen Polizeihelfer/innen im Beobachten und Erkennen besser geschult als der „Normalbürger“.

Der Freiwillige Polizeidienst übernimmt eine rein präventive Funktion. Die Ehrenamtlichen sind auf 10 Reviere in der Stadt verteilt, von

„Engagiert in Hessen“ Ausgabe 39 August 2016

Inhaltliche Planung der Betreuung in der Schulzeit und für die Ferienbetreuung

Einführung des freiwilligen Polizeidienstes in Frankfurt

Ehrenamtliche leisten präventive Unterstützung für die Polizei

Bürgern wird mehr Sicherheit geboten

und

Entlastung der Hauptamtlichen

Durchführung der Fahrradkodierungsaktionen

Ausbildung zur Beobachtung und Erkennen von Tätern

dessen Dienststellenleitern/ Dienstgruppenleitern sie ihre Aufgaben erhalten. „Im Team übernehmen sie dann entweder Fußstreifen in öffentlichen Anlagen und in der Fußgängerzone oder sind auf Veranstaltungen, wie auf einem Weihnachtsmarkt tätig, wo sie zumeist in direktem Kontakt mit den Bürgern stehen“, so Thomas Zosel. Zu ihren Aufgaben gehöre es, sicherheitsrelevante Situationen auszumachen und die zuständigen hauptamtlichen Polizisten zu informieren. Wichtig sei hier zum einen die Nähe zu den Bürgern, aber auch die Kommunikation zwischen Ehrenamtlichen und Hauptamtlichen. So wäre es darüber hinaus von Nöten, dass die Ehrenamtlichen Vorfälle während des Einsatzes verschriftlichen, um eine Informationsweitergabe an die Hauptamtlichen zu gewährleisten. Laut Susanne Hippauf ist hier die Ausbildung des Freiwilligen Polizeidienstes von großer Bedeutung: „Im Vorfeld ihrer Tätigkeit erhalten die Ehrenamtlichen eine 50- stündige Ausbildung“, erzählt Susanne Hippauf. Diese wird durch Polizeibeamte durchgeführt und die angehenden Freiwilligen Polizeihelfer/innen erhalten so einen Einblick in die vielfältigen Aufgaben der Polizei. Wichtig sei es, die Freiwilligen über ihre Rechte und Befugnisse aufzuklären und sie in die Abläufe der Polizeiarbeit zu integrieren. „Schließlich sollen alle profitieren, sodass es nicht ein ‚Mehr‘ an Arbeit gibt“, ergänzt Thomas Zosel. „Teamarbeit wird bei uns groß geschrieben. Die ausgebildeten Polizisten und die Freiwilligen bringen eine gemeinschaftliche Leistung“, so Susanne Hippauf.

Neben dem theoretischen Teil führen die Hauptamtlichen auch Einsatztrainings mit den Ehrenamtlichen durch. So werden zum Beispiel die richtige Nutzung von „Hilfsmitteln zur körperlichen Gewalt“ (Pfefferspray) und der Umgang mit menschlichen Konflikten geschult. Insbesondere die Eigenschaften der Kommunikationsfähigkeit und des Verantwortungsbewusstseins werden von den Freiwilligen Polizeihelfer/innen erwartet.

**Kontakt: Freiwilliger Polizeidienst, Ansprechpartner Thomas Zosel, Kriminalhauptkommissar, E-Mail: E43.ppffm@polizei.hessen.de
[http://www.frankfurt.de/sixcms/detail.php?id=2778&ffmparf_id_inhalt\]=1384080](http://www.frankfurt.de/sixcms/detail.php?id=2778&ffmparf_id_inhalt]=1384080)**

Telefonseelsorge Nordhessen - Reden tut der Seele gut

(Daniela Metzger) Mit jemandem reden zu können der Zeit hat, zuhört, mitdenkt und jederzeit erreichbar ist; die Telefonseelsorge ist da, wenn Freunde und Familie nicht verfügbar sind oder nicht in Frage kommen. Bereits 1957 ins Leben gerufen, zählt die Telefonseelsorge Nordhessen zu den ältesten Einrichtungen dieser Art in Deutschland. In den Anfangszeiten lag der Fokus darauf, akut suizidgefährdeten Menschen eine Ansprechstelle zu bieten. Jährlich erreichen rund 20.000 Anrufe die Telefonseelsorge Nordhessen. Der Anruf ist kostenlos, Mail- und Chatangebote ergänzen den Service. Die Bandbreite der Themen reicht von Einsamkeit, Beziehungsproblemen, körperlichem Befinden (Beschwerden, Erkrankungen) bis zu psychischen Belastungen (Depressionen, Zwängen, Phobien). Aktuell stellen 75 Ehrenamtliche sicher, dass die Telefonseelsorge Nordhessen rund um die Uhr besetzt ist.

Eine von ihnen ist Brigitte.* Seit 16 Jahren nimmt die 63-Jährige Anrufe für die Telefonseelsorge entgegen. Zusätzlich engagiert sie sich seit 9 Jahren auch innerhalb des Vorstandes. Pro Monat wendet sie

„Engagiert in Hessen“ Ausgabe 39 August 2016

Direkter Kontakt zu den Bürgern durch Freiwillige

50-stündige Ausbildung in Theorie und Praxis für den freiwilligen Polizeidienst

Teamarbeit wird groß geschrieben

Im Umgang mit menschlichen Konflikten geschult

Mit jemandem reden, der zuhören kann

20.000 Anrufe pro Jahr

TelefonSeelsorge ist rund um die Uhr besetzt

insgesamt ca. 20 Stunden für die Telefonseelsorge auf, Vorstandsarbeit und Supervisionszeiten inklusive. Auf die Arbeit der Telefonseelsorge aufmerksam wurde sie durch einen privaten Schicksalsschlag, als ihr Sohn sich im Alter von 19 Jahren das Leben nahm. In dieser schwierigen Lebenssituation erfuhr Brigitte viel Unterstützung durch ehrenamtlich tätige Menschen. Dies löste in ihr den Wunsch aus, anderen etwas davon zurückzugeben. Sie ist überzeugt: der Mensch benötigt gerade in schwierigen Situationen zuerst den Kontakt zu anderen Menschen. Dieses Wissen und der Umgang mit Menschen allgemein prägen die Motivation für ihr Engagement. Erfahrungen aus Gesprächen, Einblicke in ganz unterschiedliche Lebenssituationen und vor allem die Selbsterfahrung empfindet sie als große Bereicherung für ihr Leben. Auch der Dank der Anrufenden trägt seinen Teil dazu bei. Auf die Frage, für wen sich das Engagement bei der Telefonseelsorge eigne, antwortet sie: „Menschen, die ein hohes Maß an Interesse für ihre Mitmenschen aufbringen, Zeit verschenken können und die Verbindlichkeit der Tätigkeit mit ihrem beruflichen und/oder privaten Umfeld in Einklang bringen können“.

Gut vorbereitet auf das anspruchsvolle Ehrenamt

Die Tätigkeit für die Telefonseelsorge ist anspruchsvoll und erfordert eine gute Vorbereitung der freiwillig Engagierten. Ihre Aufgabe sieht die Co-Geschäftsführerin Helga Thomson deshalb darin, die Ehrenamtlichen, wo immer nötig zu unterstützen, damit diese ihre Aufgaben gut erledigen können. Interessierte Personen nehmen zunächst an einem Auswahlverfahren teil. Es folgt ein einjähriger Ausbildungskurs welcher ca. 150 Stunden (inkl. Hospitationen) umfasst. Vermittelt werden Fertigkeiten, Fähigkeiten und Kenntnisse, die in die Lage versetzen, am Telefon hilfreiche Gespräche führen zu können. Dazu zählen u.a. Theorie und Praxis der Kommunikationspsychologie, Grundwissen im Umgang mit psychischen und physischen Krankheiten, Suizid, Tod, Beziehungen, Glaube und Religion. Im Gegenzug zu dieser umfassenden Ausbildung verpflichten sich die Teilnehmenden mindestens für 2 Jahre bei der Telefonseelsorge tätig zu sein und rund 150 Stunden pro Jahr sowie 6 Nachtdienste zu übernehmen.

Enge Zusammenarbeit mit Hauptamtlichen unterstützt Ehrenamtliche

Die Leitung der Geschäftsstelle erfolgt hauptamtlich in Co-Leitung und umfasst Aus-, Fort- und Weiterbildung der Ehrenamtlichen, den organisatorischen und finanziellen Rahmen, Öffentlichkeitsarbeit und die Zusammenarbeit der regionalen und bundesweiten Organisation "TelefonSeelsorge". Ein externes Supervisoren-Team begleitet die in sechs bis sieben Supervisionsgruppen aufgeteilten Freiwilligen mindestens einmal monatlich. Seelsorge für die Freiwilligen selbst sowie regelmäßige Fortbildungen zu aktuellen Themen werden ebenfalls von Hauptamtlichen angeboten. Der regelmäßige Austausch innerhalb der Supervisionsgruppen und die verschiedenen Weiterbildungsangebote empfindet auch Brigitte als sehr wichtig; sie helfen ihr, die Konfrontation mit z.T. sehr anspruchsvollen Gesprächssituationen zu meistern. Die Zusammenarbeit mit den Hauptamtlichen schätzt sie als gut ein, da diese den Ehrenamtlichen und ihrem Engagement jeweils hohe Wertschätzung entgegenbringen.

Private Erfahrungen motivierten zur Arbeit bei der TelefonSeelsorge

Einblicke in Lebenssituationen der Hilfesuchenden

1-jähriger Ausbildungskurs und Hospitation sind Voraussetzung

Hauptamtliche stehen den Freiwilligen zur Seite

Regelmäßiger Austausch und Weiterbildungsangebote sind wichtig

* Name geändert, alle Ehrenamtlichen arbeiten anonym bei der Telefonseelsorge

Kontakt: Geschäftsstelle TelefonSeelsorge Nordhessen e.V.

Helga Thomson, Tel.: 0561 - 28 23 99

E-Mail: telefonseelsorge.nordhessen@ekkw.de

Hessisches Landesmuseum Darmstadt

(Bf) Die Zusammenarbeit von Haupt- und Ehrenamtlichen existiert im Hessischen Landesmuseum Darmstadt (HLMD) seit mehr als 20 Jahren. Maßgeblich wurde sie vom " Verein Ehrenamt für Darmstadt e.V." getragen, der sich mit dem HLMD in Verbindung setzte, um die Mithilfe in unterschiedlichen Bereichen anzubieten: in der Bestandspflege (Betreuung des Physikalischen Kabinetts, Transkriptionen, Inventarisierung in der Erd- und Lebensgeschichte), in der Bildung und Vermittlung, im Service sowie in der Außenstelle Schriftguss, Satz und Druckverfahren. Seit der Wiedereröffnung des HLMD im September 2014 werden ehrenamtlich engagierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter intensiv im Museumsshop und an der Infotheke eingesetzt. Auch heute noch erfolgt die Unterstützung des HLMD überwiegend durch den "Verein Ehrenamt für Darmstadt e.V." Darüber hinaus melden sich freiwillig engagierte Personen zur Mitarbeit in der Abteilung Schriftguss, Satz und Druckverfahren – ehemalige Setzer und Drucker, die diese Berufsfelder noch gelernt und ausgefüllt haben und ihr Wissen und ihre Erfahrungen hier weitergeben. Dort gibt es auch einen fest angestellten Mediengestalter des HLMD, der sich um die ehrenamtlich engagierten MitarbeiterInnen kümmert.

Im Haupthaus koordiniert ein Wissenschaftler die Einsätze und Dienstpläne. Übergeordnet steht die Direktion für Rückfragen und besondere Anliegen der Ehrenamtlichen zur Verfügung.

Die Kooperation bzw. Trennung von Haupt- und Ehrenamtlichen im HLMD gelingt, indem die Aufgaben relativ klar verteilt und abgesteckt sind. Regelmäßige Treffen mit den Betreuern des „Vereins Ehrenamts für Darmstadt e.V.“ sowie anderen Verantwortlichen in den Servicebereichen sorgen für Transparenz. Dabei ist der Alltag nicht immer konfliktfrei. Vor allem die soziale Betreuung und Einbindung der ehrenamtlich Engagierten ist eine wichtige Aufgabe, die oft über den freiwilligen Einsätzen steht. Zweimal im Quartal werden für die im Museumsshop tätigen Ehrenamtlichen kostenfreie Führungen in den Sonderausstellungen und Schausammlungen angeboten. Alle ehrenamtlichen MitarbeiterInnen werden zu einer eigenen Weihnachtsfeier eingeladen. Das HLMD profitiert selbst in der Form von den Ehrenamtlichen, dass durch den jahrelangen Einsatz eines ehrenamtlichen Kollegen zur Betreuung des Physikalischen Kabinetts ein wichtiger Bestandskatalog entstanden ist und im vergangenen Jahr mit Unterstützung einer wissenschaftlichen Volontärin die kleine Ausstellung „Gebrochenes Licht“ in der Karl-Freund-Galerie realisiert werden konnte.

Darüber hinaus ließe sich ohne die ehrenamtlichen MitarbeiterInnen vor allem der Museumsshop personell nicht abdecken.

Auf Vereinsseite koordinieren zwei ehrenamtliche Betreuer den Einsatz der Freiwilligen für den Museumsshop. Ulrich Mustar, Lufthansa-Mitarbeiter und Beirat des „Vereins Ehrenamt für Darmstadt e.V.“ und Katja Stenutz übernahmen diese Aufgabe als ehrenamtliche

Seit 20 Jahren existiert die Zusammenarbeit von Haupt- und Ehrenamtlichen

„Verein Ehrenamt für Darmstadt“ unterstützt das Hessische Landesmuseum

Ein Wissenschaftler koordiniert die Zusammenarbeit

Klar verteilte Aufgaben zwischen den beiden Personengruppen

Ehrenamtliche Mitarbeiter realisieren Angebote

KoordinatorInnen für das HLMD. Über die Arbeit der 43 Freiwilligen berichtet Ulrich Mustar, dass diese hauptsächlich im Museumsshop und bei Bedarf an der Infotheke eingesetzt sind. Sie stehen den BesucherInnen für Fragen zum Museum oder zu laufenden Sonderausstellungen zur Verfügung und kümmern sich um die täglichen Dinge des Shops. Fragestellungen, wie z.B. bei der Auswahl der Produkte im Shop oder der Absteckung der Zuständigkeiten zwischen Haupt- und Ehrenamtlichen werden in regelmäßigen Terminen mit der Museumsleitung besprochen und geklärt. Daraus hat sich ein vertrauensvoller, offener und regelmäßiger Austausch entwickelt.

Gleichwohl sehen Ulrich Mustar und Katja Stenutz bei der großen Anzahl von Ehrenamtlichen die Notwendigkeit eines hauptamtlichen Koordinators für die Freiwilligen, der die Rolle eines Ansprechpartners und Mittlers zwischen Haupt- und Ehrenamtlichen innehaben müsste. Für das Museum selbst - so sind sich alle einig - ist der Einsatz der Ehrenamtlichen ein großer Gewinn. Das Wichtigste ist nach Einschätzung der Ehrenamtlichen, dass die Zusammenarbeit aller Akteure auf Augenhöhe erfolgt und die Arbeit ernstgenommen und wertgeschätzt wird.

**Mehr Informationen erteilt Yvonne Mielatz: presse@hlmd.de
Tel.: 06151-1657-100**

Links

Sie möchten noch mehr erfahren?

[https://sozarb.h-da.de/fileadmin/documents/Fachbereiche/Soziale Arbeit/Lehrende/Jakob/Lokale Engagementfoerd Ber Jakob.pdf](https://sozarb.h-da.de/fileadmin/documents/Fachbereiche/Soziale_Arbeit/Lehrende/Jakob/Lokale_Engagementfoerd_Ber_Jakob.pdf)

Lokale Engagementförderung in hessischen Kommunen

[http://esport.dshs-koeln.de/197/1/Dissertation Daniela Wagner.pdf](http://esport.dshs-koeln.de/197/1/Dissertation_Daniela_Wagner.pdf)

Die Zusammenarbeit von haupt- und ehrenamtlichen Führungskräften im organisierten Sport als Spannungsfeld freiwilliger Vereinigungen

http://www.buergergesellschaft.de/fileadmin/pdf/gastbeitrag_ross_tries_100528.pdf

Die Kernfrage des freiwilligen Engagements ist die Gewinnung der Hauptberuflichen

http://www.euro.centre.org/data/1144414732_85255.pdf

Curriculum/Berufliches Fortbildungsprogramm für Förderung und Unterstützung von Freiwilligenarbeit

Pinnwand

Unterstützung für die Zusammenarbeit von Haupt- und Ehrenamtlichen

Das Zusammenleben in Städten, Gemeinden und Landkreisen wird durch bürgerschaftliches Engagement entscheidend mitgeprägt. Die Kommune ist der zentrale Ort für Beteiligung und Engagement. Jede Kommune muss ihren eigenen Weg zur Förderung des bürgerschaftlichen Engagements finden. Denn: Strategien und Rahmenbedingungen müssen den lokalen Gegebenheiten und dem vor Ort bestehenden Handlungsbedarf angepasst werden. Ein wichtiges

Freiwillige arbeiten im Museumsshop und an der Infotheke

Vertrauensvoller, offener und regelmäßiger Austausch

Hauptamtlicher Koordinator wäre wünschenswert

Weitere Informationen zum Thema:

Auswertungen

Beispiele

Analysen

Curriculum

Leitfäden bieten einen Handlungsspielraum an

Handlungsfeld ist dabei die Zusammenarbeit von Haupt- und Ehrenamtlichen und das konstruktive Arbeiten beider Akteure. Die nachfolgend genannten Leitfäden wurden entwickelt und herausgegeben, um einen Handlungsspielraum anzubieten. Diese möchten wir Ihnen kurz vorstellen:

1. Leitfaden Kooperation von Haupt- und Ehrenamtlichen als Gestaltungsaufgabe

Vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend wurde die Studie „Kooperation von Haupt- und Ehrenamtlichen in Pflege, Sport und Kultur“, die von 2012 bis 2015 erstellt wurde, in Auftrag gegeben. Daraus wurde ein Handlungsleitfaden entwickelt, mit dem Ziel, Modelle vorzustellen und konkrete Verfahrensweisen vorzuschlagen, wie die Kooperationen zwischen Haupt- und Ehrenamtlichen neu gestaltet oder bestehende Kooperationen optimiert werden können.

<http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/freiwilliges-engagement,did=223036.html>

2. Lokale Engagementförderung in hessischen Kommunen

Von der LandesEhrenamtsagentur Hessen wurde ein „Leitfaden zur lokalen Engagementförderung in hessischen Kommunen“ herausgegeben.

Der Leitfaden stellt „Bausteine“ für eine erfolgreiche lokale Engagementförderung vor und soll interessierte Kommunen darin unterstützen, neue Engagementstrukturen aufzubauen. Er richtet sich an Entscheidungsträger in Kommunalpolitik und -verwaltung, sowie Fachkräfte in Einrichtungen und Organisationen, die in ihrer Gemeinde neue Aktivitäten zur Förderung bürgerschaftlichen Engagements anregen und eine bürgerorientierte Kommunalentwicklung stärken wollen. Die vorgestellten „Bausteine“ und Empfehlungen werden durch ausgewählte Beispiele aus Kommunen ergänzt.

<http://www.gemeinsam-aktiv.de/mm/Leitfaden.pdf>

**Leitfaden vom
Bundesministerium
Familie, Senioren,
Frauen und Jugend**

**Leitfaden der
LandesEhrenamts-
agentur Hessen
stellt „Bausteine“
vor**

Impressum

(Die Redaktionsmitglieder arbeiten ehrenamtlich)

Redaktions-Team:



Andrea Befort (Bf)
Engagement-Lotsin
E-Mail:
andreabefort@aol.com



Marianne Silbermann (ms)
SeniorTrainerIn und Engagement-Lotsin
E-Mail:
marianne.silbermann@t-online.de

Bei dieser Ausgabe haben Rahel Demant, Meike Gras, Daniela Metzger und Lea Rühmann mitgewirkt.

Weitere Ausgaben von **Engagiert in Hessen** finden Sie auf
<http://www.gemeinsam-aktiv.de/dynasite.cfm?dsmid=10874>

zuständig für:
„Editorial „
„Aus der Praxis“

zuständig für:
„Aus der Politik“
„Fachbeitrag“,
„Links“