

Quick Scan oder: Lohnt es sich, die Situation freiwilliger bzw. ehrenamtlicher MitarbeiterInnen in Ihrer Einrichtung bzw. Ihrem Unternehmen näher zu betrachtenⁱ?

K.O.-Fragen

- Wir wollen jetzt und künftig nicht mit Ehrenamtlichen zusammenarbeiten
- Wir arbeiten mit Ehrenamtlichen zusammen und haben keine Probleme, diese zu halten bzw. bei Bedarf neue engagementbereite Freiwillige zu finden
- Im Rahmen unseres Qualitätsmanagement-Systems sind Fragen im Zusammenhang mit dem Gewinnen, der Ausbildung, Weiterqualifizierung und Personalentwicklung, der Aufgabenübertragung, der Gratifikation und Anerkennung freiwillig geleisteter Arbeit sowie der Gestaltung des Abschied-Nehmens Ehrenamtlicher systematisch geregelt

Anleitung zur Auswertung: Wenn Sie mindestens eine Ja-Antwort gegeben haben: Sie brauchen sich im Moment mit der Situation freiwilliger bzw. ehrenamtlicher MitarbeiterInnen in Ihrer Einrichtung bzw. Ihrem Unternehmen nicht weiter zu befassen. Wenn Sie besonders gründlich sein wollen, notieren Sie sich, diesen Kurztest in einem Jahr zu wiederholen. Oder delegieren Sie diese Aufgabe an eine Person, die für Fragen des Freiwilligen-Engagements verantwortlich ist oder in deren Aufgabenbereich die Befassung mit dieser Fragestellung am ehesten hineinpassen würde. Haben Sie dreimal mit „Nein“ geantwortet, geht es hier weiter:

13 ultimative Situationsbeschreibungen:

1. Die Engagementmöglichkeiten für Freiwillige sind definiert und wir können Interessierten an einer freiwilligen Mitarbeit ein ausdifferenziertes (abgestuftes) Programm von Engagementmöglichkeiten unterschiedlicher Art und zeitlicher Beanspruchung bieten, soweit die Komplexität unserer Aufgabenstellung als Einrichtung eine solche Ausdifferenzierung ermöglicht.
2. Wir sind uns über unsere Motive klar, aus denen heraus wir die Mitarbeit freiwillig Engagierter befürworten.
3. Es existieren schriftliche Tätigkeits- / Aufgabenbeschreibungen für die verschiedenen Rollen, in denen Freiwillige bei uns tätig werden können.
4. Wir können den Kern dessen beschreiben, was die Bindung und den Reiz freiwillig Engagierter an unsere Einrichtung bzw. unser Unternehmen ausmacht.
5. Wir überprüfen regelmäßig, ob bestehende Aufgaben für die Performance der Leistungserbringung weiterhin sinnvoll sind und entwickeln bei Bedarf neue Aufgabenstellungen für freiwillig Engagierte.
6. Es existiert eine klare Rollentrennung zwischen freiwillig engagierten und hauptberuflich beschäftigten MitarbeiterInnen; für beide Gruppen sind die Erwartungen, Rechte und Pflichten definiert. Es gibt einen Verhaltenskodex für die hauptberuflichen MitarbeiterInnen zum Umgang und zur Zusammenarbeit mit freiwillig Engagierten.
7. Leistungseinheiten sind so zugeschnitten, dass sie eindeutig hauptberuflich tätigen bzw. freiwillig engagierten MitarbeiterInnen zugeordnet werden können; es gibt keine oder nur geringe Überschneidungen im Aufgabenzuschnitt.
8. Es existiert ein Budget für die Einarbeitung und das Training, die Aus- und Weiterbildung freiwillig Engagierter.
9. Wir haben Veranstaltungen und andere attraktive Formen, in denen unsere Wertschätzung gegenüber freiwilligen Engagements zum Ausdruck kommt bzw. die der Gratifikation des freiwillig geleisteten Engagements dienen.

10. Es gibt einen klar bestimmten Verantwortlichen für Fragen der Gewinnung, des Einsatzes und der Pflege freiwillig Engagierter.
11. Der bzw. die Verantwortlichen für den Einsatz von freiwillig Engagierten sind über die Zufriedenheit dieser MitarbeiterInnen mit ihren Auflagenstellungen laufend informiert und die Veränderungen werden systematisch ausgewertet.
12. Freiwillig Engagierte sind aktiv an der Evaluation und der laufenden Verbesserung des ehrenamtlich erbrachten Leistungsangebotes beteiligt.
13. Wir erhalten (positive und / oder negative) Rückmeldungen (also auch Klagen)über die (Qualität der) Arbeit der freiwillig Engagierten aus dem Kreis
 - . der hautamtlichen MA
 - . von den Klienten bzw. Nutznießern unserer Arbeit
 - . aus dem Kreis der freiwillig Engagierten selbst

Anleitung für die Auswertung:

- 9 – 13 x Ja: Ihr „Laden“ scheint in Ordnung zu sein. Entscheiden Sie selbst: Ist es lohnend; eine systematisierte Form der Vergewisserung über den Einsatz freiwillig Engagierter vorzunehmen und vor allem: Hätten Sie für den Fall, dass Sie dies tun, die personellen und zeitlichen Ressourcen wie auch den Einfluss auf die Entscheidungen Ihrer Organisation, um Erkenntnisse aus der Bewertung als Veränderungsideen in die Praxis umzusetzen?
- 4 – 9 x Ja: Ganz offensichtlich haben Sie sich bereits einmal eingehender mit den Notwendigkeiten eines effektiven Einsatzes von Freiwilligen in Ihrer Einrichtung bzw. in Ihrem Sozial-Unternehmen auseinander gesetzt. Es fehlt aber noch an einer systematisierten Form für den Freiwilligen-Einsatz. Wir raten Ihnen zu einem Freiwilligen – Auditⁱⁱ. Auf diese Weise werden Sie sehr wahrscheinlich auch auf neue Gesichtspunkte treffen, die für einen erfolgreichen Einsatz Freiwilliger von Bedeutung sind. Anschließend können Sie entscheiden, ob und wenn ja welche der Verbesserungspotenziale Sie vorrangig angehen wollen und dabei mitbedenken, ob Sie über die dafür erforderlichen finanziellen, personellen und zeitlichen Ressourcen verfügen.
- 0 – 3 x Ja: Sie haben sicher gute Gründe gehabt, sich für dieses Thema zu interessieren. Wir empfehlen Ihnen die Lektüre der Broschüre „Das Haus richten“, die Sie bei uns oder beim diakonischen Werk anfordern könnenⁱⁱⁱ. Dort finden Sie auch verfeinerte Selbstbewertungs-Instrumente. Entscheiden Sie dann, ob Sie im Moment eigentlich über die personellen, finanziellen und zeitlichen Möglichkeiten verfügen, an Ihrer gegenwärtigen Praxis etwas zu ändern, denn es kommt schon einiges an Anforderung auf Sie zu. Wenn Sie allerdings schon jetzt sicher sind, etwas am Einsatz Freiwilliger in Ihrer Einrichtung tun wollen, raten wir Ihnen, sich die Zeit für eine etwas ausführlichere Diagnose (z.B. im Rahmen eines Freiwilligen – Audits (s. 4 – 9 x Ja) zu nehmen. So können Sie herausfinden, auf welche Punkte Sie Ihre Anstrengung vorrangig konzentrieren wollen.

ⁱ Der Text ist (mit geringfügigen Änderungen) der von Peter Wattler-Kugler verfassten Broschüre: „Das Haus richten. Ehrenamtliche gewinnen und integrieren“ entnommen, die im Rahmen der Kampagne „Handeln Ehrensache“ im Rahmen der Aktivitäten des Diakonischen Werkes zum internationalen Jahr der Freiwilligen erstellt wurde.

ⁱⁱ Eintägiges standardisiertes Beratungsangebot von iD – iNNOVATIVE DIENSTE KÖLN. Weitergehende Informationen können Sie einfach per mail anfordern: wattler@id-koeln.de.

ⁱⁱⁱ Das Haus richten. Ehrenamtliche gewinnen und integrieren. Art-Nr.: 91 68 35. Bestelladresse: Diakonisches Werk, Zentraler Vertrieb. Postfach 10 11 42, 70010 Stuttgart. Vertrieb@diakonie.de (1 € zzgl. Versandkosten).