

Leitlinien für das Ehrenamt



für Köln



IN VIA



Malteser
...weil Nähe zählt.



IN DER VIELFALT SIND WIR STARK!

Leitlinien für das Ehrenamt im Caritasverband für die Stadt Köln e.V. und den Fachverbänden IN VIA, katholischer Verband für Mädchen- und Frauensozialarbeit Köln e.V., Malteser Hilfsdienst e.V. Köln, Sozialdienst katholischer Frauen e.V. Köln und Sozialdienst katholischer Männer e.V. Köln

Vorbemerkung

In den vergangenen Jahren haben sich die Caritas für Köln und die Fachverbände sehr um die Belebung des ehrenamtlichen Engagements bemüht und dabei gute Fortschritte erzielt. Dazu mussten auf allen Ebenen Vorurteile, Haltungen und Überzeugungen in Frage gestellt und „auf einen neuen Stand“ gebracht werden.

Uns ist die Zusammenarbeit mit freiwilligen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein wichtiges Anliegen. Wir wollen sie in Zukunft nicht nur sichern, sondern ausbauen.

In den vergangenen Jahren haben der Diözesancaritasverband, das Netzwerk Bürgerschaftliches Engagement Köln, das Erzbistum Köln und der Deutsche Caritasverband verschiedene Leitlinienpapiere veröffentlicht. Alle diese Impulse nimmt die nun von uns vorgelegte Handreichung auf.

Mit diesem Papier beziehen wir uns auf die Leitlinien, die die Diözesanarbeitsgemeinschaft Ehrenamt entwickelt hat und die am 10. September 2009 von der Mitgliederversammlung der DiAG Ehrenamt angenommen wurden. Diese Leitlinien sind, in leicht abgewandelter Form, Bestandteil dieses Papier und geben unsere Grundüberzeugungen wieder.

In einem zweiten Teil formulieren wir in den Handreichungen unsere gemeinsamen Standards für die praktische Umsetzung der Leitlinien im Alltag.

Diese Standards sollen ehrenamtliche und hauptamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als eine Selbstverpflichtung sehen, die Sicherheit und Verbindlichkeit für die Zusammenarbeit schafft.

Damit gehen wir einen Schritt über die bislang vorgelegten Leitlinienpapiere hinaus und hoffen, damit den Ansprüchen gerecht zu werden, die Interessierte und Engagierte an uns und unsere Organisation in Einrichtungen und Diensten stellen.



Peter Krücker
Sprecher des Vorstandes
Caritasverband für die Stadt Köln e.V.



Sibylle Klings
Geschäftsführerin
IN VIA Köln e.V.



Monika Kleine
Geschäftsführerin
SkF e.V. Köln



Wolfgang Scheiblich
Geschäftsführer SKM e.V. Köln



Patrick Farrenschon
Geschäftsführer Malteser Hilfsdienst e.V. Köln

Grundprinzip

Ehrenamt und Selbsthilfe gehören zum Selbstverständnis der Caritas.

Nahezu sämtliche karitativen und sozialen Einrichtungen und Dienste haben ihre historischen Wurzeln im individuellen Engagement von Menschen für andere. So ist das Bürgerschaftliche Engagement des Einzelnen bis heute Ausdruck der Partizipation und des Gestaltungswillens. Es geht im sozialen und caritativen Engagement nicht nur um Barmherzigkeit und Erbarmen für Menschen, die in ihrer gegenwärtigen Lebenssituation auf Hilfe angewiesen sind. Freiwilliges Engagement zeigt uns die Lücken im System, macht deutlich, wo Gesetze, Verordnungen und Ausführungsbestimmungen an den Notwendigkeiten im Einzelfall scheitern.

Es zeigt, was Menschen bewegt und umtreibt und wie sie sich ihre Gesellschaft und ihr Leben vorstellen.

Das soziale und caritative Ehrenamt verlangt von den Engagierten nicht nur Zeit, Wissen und Kenntnisse, sondern Empathie, ein feines Gespür für Grenzen bei gleichzeitiger Hinwendung zu den anvertrauten Menschen, seien es nun Kinder, Jugendliche, Erwachsene oder Senioren. Diese hohen Anforderungen verlangen von den Trägern Umsicht, eigenes Engagement und die nicht nachlassende Bereitschaft, zu einem guten Miteinander von Hauptamtlichen und Ehrenamtlichen beizutragen.

Leitlinien¹

Die hier zusammen gestellten Leitlinien bilden die Grundlage für die gemeinsame Arbeit mit freiwilligen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Caritasverband für die Stadt Köln und den Fachverbänden SKM, SkF e.V. und InVia.

1. Ehrenamt ist gelebte Solidarität

Menschen engagieren sich im sozialen Ehrenamt für andere, verbessern oder sichern Lebenschancen, helfen anderen in jedem Lebensalter

Die Einrichtungen der Caritas und der Fachverbände bieten so Orte und Möglichkeiten, damit Menschen ihre Solidarität mit anderen praktisch leben und nach außen und innen dokumentieren können.

Die Verbände schaffen im Gegenzug Strukturen für eine gute und vertrauensvolle Zusammenarbeit von haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Sinne der Hilfesuchenden.

2. Ehrenamt in der Caritas und den Fachverbänden ist nicht an die Religion gebunden, es

ist offen für glaubende und nichtglaubende Menschen und für Menschen aller Religionen.

Ausschlusskriterien für die Aufnahme einer ehrenamtlichen Arbeit sind rechtsextremistische, antisemitische, fremdenfeindlichen oder andere in irgendeiner Weise diskriminierende, demokratiefeindliche oder extremistische Haltungen und Positionen.

¹ Die Leitlinien entsprechen dem Leitlinienpapier vorgelegt von der Diözesanarbeitsgemeinschaft Ehrenamt und verabschiedet und veröffentlicht in 2009

3. Ehrenamt ist ein Leitungs- und Führungsthema

Ehrenamtliche Arbeit kann nur da gelingen, wo der Einsatz von Ehrenamtlichen sowohl von den Vorständen, den Geschäftsführungen, den Leitungen wie auch von den hauptamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wirklich gewollt und gewünscht ist.

Ehrenamt ist „Chefsache“: Vorstände und Geschäftsführungen ermöglichen über die Schaffung von Strukturen aber auch die Freistellung personeller, logistischer und materieller Ressourcen, dass sich das Ehrenamt in den Einrichtungen und Diensten gut entwickeln kann

4. Ehrenamt kann Hauptamt nicht ersetzen

In Zeiten leerer Kassen besteht die Gefahr, hauptamtliche Arbeit durch Ehrenamt oder niedrig entlohnte Freiwilligendienst zu ersetzen.

Ehrenamt ist kein Lückenbüßer und auch kein Ersatz für Hauptamt, sondern seiner „Eigenart“ nach immer ein „Mehr“, das den Klientinnen und Klienten zur Verfügung steht.

5. Ehrenamt ist unentgeltlich

Ehrenamtliche erhalten für ihre Arbeit keine Entlohnung, lediglich die ihnen entstandenen Kosten werden erstattet.²

6. Ehrenamt kostet Geld

Ehrenamtliche Arbeit kostet Geld, wenn die Gewinnung, Schulung und Begleitung und Koordination von Ehrenamtlichen gelingen soll.

7. Ehrenamt braucht Profilbildung und die Abgrenzung zum Hauptamt

Das Ehrenamt erweitert und unterstützt die Qualität hauptamtlicher Arbeit. Dazu ist es unerlässlich, die Einsatzgebiete von hauptamtlichen und ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu definieren und voneinander abzugrenzen.

Es gehört zur „Eigenart“ ehrenamtlichen Engagements, dass sich die Ehrenamtlichen vor allem an den Bedürfnissen der Klientinnen und Klienten orientieren. Klientinnen und Klienten schätzen die Tatsache, dass der Einsatz der Ehrenamtlichen freiwillig ist und betrachten ihn als besondere Form der Zuwendung.

8. Ehrenamt braucht Wertschätzung und Anerkennung/Ehrenamtliche werden mit ihren Fähigkeiten und Qualifikationen wahrgenommen

Weil sich ehrenamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit ihrem eigenen Blick, mit ihren eigenen Erfahrungen freiwillig für eine besondere Personengruppe engagieren wollen, ist es sinnvoll, ihre Wahrnehmungen, ihre Veränderungsvorschläge anzuhören und ernst zu nehmen. Es ist eine besondere Form von Wertschätzung und Anerkennung, sich diesen Impulsen zu öffnen.

² Vgl. dazu die den Jahresbericht 2009 des Bundesnetzwerkes Bürgerschaftliches Engagement, in dem die Definition der Enquete-Kommission des Deutschen Bundestages noch einmal aufgenommen und mit der Frage nach dem „Eigen-Sinn“ des Bürgerschaftlichen Engagements verknüpft wurde: Bürgerschaftliches Engagement wurde von der Enquete-Kommission des Deutschen Bundestags »Zukunft des bürgerschaftlichen Engagements« als freiwillig, gemeinwohlbezogen und unentgeltlich charakterisiert. Wenn nun Aufwandspauschalen in einer Reihe von Feldern des bürgerschaftlichen Engagements geschaffen oder erhöht werden, dann stellt sich die Frage, welche Folgen solch eine Monetarisierung des Engagements für dessen Eigen-Sinn und seine Abgrenzung vom Tätigkeitsbereich der Erwerbsarbeit hat. Es entstehen Grauzonen zwischen beiden Bereichen.
In: Bundesnetzwerk Bürgerschaftliches Engagement (BBE) (Hrsg.): Jahresbericht 2009, Berlin 2009, S. 29.

Dies gilt insbesondere dort, wo hauptamtliche und ehrenamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zusammenarbeiten oder wo in bestehende Teams Ehrenamtlicher neue Interessierte integriert werden sollen.

Die Offenheit von Einrichtungen und Diensten für andere Impulse, Ansichten und Einsichten ist Voraussetzung für die Mitarbeit von Menschen zu öffnen, die einen anderen religiösen oder kulturellen Hintergrund oder interkulturelle Erfahrung haben.

Daher werden die Rückmeldungen von Ehrenamtlichen, ob nun über Zufriedenheitsbefragungen, Teambesprechungen, ein Beschwerdemanagement etc. aufgenommen und in die Qualitätsentwicklungsprozesse der Verbände eingebunden.

9. Ehrenamt braucht innerverbandliche Strukturen, Verlässlichkeit und Klarheit

Ehrenamtliche Arbeit braucht Koordination und Begleitung, Qualifizierung und Austausch. Ehrenamt „nebenher“ zu machen gelingt nicht, deshalb braucht es eine hauptamtliche oder auch eine ehrenamtliche Koordination, die mit ausreichend Zeit und Kompetenzen ausgestattet ist, um Ehrenamtliche zu gewinnen, auszubilden und zu begleiten und die Arbeit an aktuelle Erfordernisse und Veränderungen anzupassen.

Analog zur hauptamtlichen Arbeit kann auch das Ehrenamt nur in Strukturen gedeihen, die verbindliche Vorgaben zum Arbeitsort, der Arbeitszeit, der Einführung in und Begleitung der Arbeit machen.

Um sicherzustellen, dass in einer Institution Absprachen verbindlich und Strukturen verlässlich sind, muss die Arbeit mit Ehrenamtlichen organisiert und strukturiert werden.

Dazu müssen organisationsintern Prozesse zur Suche, Schulung, Begleitung, Anerkennung bis hin zur Verabschiedung von Ehrenamtlichen beschrieben werden.

Nur so können vergleichbare Strukturen in größeren Einheiten mit unterschiedlichen Engagementfeldern geschaffen werden.

10. Ehrenamt wird zeitlich und räumlich flexibel

In Zeiten, in denen sich Lebensmodelle ändern, in denen von Menschen immer mehr Flexibilität verlangt wird, bieten die Einrichtungen und Dienste der Caritas für Köln und der Fachverbände kurzfristige und auch langfristige Engagementmöglichkeiten an.

Neben dem klassischen Ehrenamt, das auch die Erwartung an eine gewisse Beheimatung in einem Verein oder einem Arbeitsgebiet und den dort tätigen Menschen mit sich bringt, wünschen immer mehr Ehrenamtliche auch zeitlich befristete Engagements im Rahmen von Projekten.

Handreichung für die Praxis

Um die oben formulierten Leitlinien umsetzen zu können, haben sich der Caritasverband Köln und die Fachverbände auf folgende praktische Absprachen verständigt, die alle interessierten und bereits engagierten Ehrenamtlichen so in jedem Verband vorfinden und damit auch verlässlich einfordern können.

Eingangsmanagement

Die einzelnen Verbände verfügen über eine Vielzahl an unterschiedlichen Einrichtungen und Diensten. Ehrenamtliche können so aus einem breiten Spektrum an Einsatzmöglichkeiten wählen. Um für sich die richtige Einsatzstelle bei einem Verband oder auch bei den Einrichtungen der übrigen Verbände zu finden, werden in einem Eingangsgespräch die verschiedenen Engagementmöglichkeiten vorgestellt.

In aller Regel kristallisieren sich in diesem ersten Gespräch bereits Interessensgebiete heraus.

Die Einrichtungen und Dienste, die dann als interessant identifiziert wurden, können besucht werden, um eine Einschätzung der Einsatzmöglichkeiten, der Zeiten und Strukturen vornehmen zu können.

Zum Einstiegsmanagement gehören auch

- die Vereinbarung einer Probezeit
- die Unterzeichnung von Vertraulichkeitsvereinbarungen
- die Verständigung auf eventuell vorliegende Verträge/Verpflichtungserklärungen
- die Vorlage eines Führungszeugnisses, sofern erforderlich
- die Information zur Präventionsordnung zur Verhinderung von (sexuellem) Missbrauch

Koordinatorinnen und Koordinatoren – verlässliche Ansprechpartner

In jedem Verband, aber auch in jeder Einrichtung gibt es verlässliche Ansprechpartner, die mit den Ehrenamtlichen zusammenarbeiten. Ihnen obliegt die Koordination der Einsätze, die Festlegung von Einsatzzeiten, die Begleitung der Ehrenamtlichen in der Arbeit, die Organisation von Schulungen und die Abwicklung von Verwaltungsfragen.

Auch bei Fragen, Konflikten, Unsicherheiten, dem Wunsch nach Wechsel und Veränderung stehen die Koordinatorinnen und Koordinatoren an der Seite der Ehrenamtlichen.

Schulungen und Qualifizierungen

Weil die Caritas und die Fachverbände in überwiegendem Maße für hilfebedürftige Menschen arbeiten, ist in vielen Arbeitsbereichen die Teilnahme an den regelmäßig stattfindenden Präventionsschulungen vor der Aufnahme einer freiwilligen Tätigkeit verpflichtend.

Für andere freiwillige Tätigkeiten wie z.B. beim Hospizdienst, in der Straffälligenhilfe oder in den „Frühen Hilfen“ gibt es verbindlich im Vorfeld zu absolvierende Schulungen.

Zudem finden im Bereich der Essensausgaben oder für die Durchführung von gemeinsamen Koch- und Ernährungskursen auch sogenannte „Belehrungen“ statt, die vor der Aufnahme einer Tätigkeit zu absolvieren sind.

Beim Einstieg in eine freiwillige Tätigkeit werden die ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über notwendige Einstiegsqualifizierungen, Voraussetzungen, Inhalte und Termine informiert.

Neben den Arbeitsfeldern, in denen vor dem Einstieg in die praktische Arbeit Schulungen verbindlich vorgeschrieben sind, gibt es Einsatzstellen, in denen Schulungen optional sind oder zu einem späteren Zeitpunkt absolviert werden können. Zudem bieten der Caritasverband und die Fachverbände zum Teil auch gemeinsam weitergehende Schulungen und Qualifizierungen an. Dabei kann es sich um fachspezifische Fortbildungen und Auffrischkurse aber auch um Schulungen und Austausch zu übergreifenden Themen z.B. „Nähe und Distanz“ oder „Interkulturalität“ handeln.

Die Ehrenamtlichen sind gebeten und aufgefordert, selbst Schulungen und weitergehende Qualifizierungen anzuregen.

Kostenerstattung und Versicherung

Der Caritasverband und die Fachverbände zahlen für ehrenamtliches Engagement keine Entlohnung wie z.B. eine Übungsleiterpauschale, ersetzen aber die durch die Tätigkeit entstandenen Kosten.

Dazu liegen in allen Einrichtungen und Diensten entsprechende Formulare vor. Zum Teil werden die notwendigen Unterlagen in „Ehrenamtsmappen“ zu Beginn der Tätigkeit ausgehändigt.

Ehrenamtliche sind während ihrer Tätigkeit, bei der An- und Abfahrt über die zuständige Berufsgenossenschaft versichert. Sollte es zu einem Unfall oder Schaden kommen, reicht z.B. beim Arzt oder Krankenhaus die Mitteilung über diese berufsgenossenschaftliche Absicherung, um die weiteren Schritte einzuleiten.

Versicherungsfragen bezüglich der Nutzung des eigenen PKWs oder der PKWs der Einrichtungen und Dienste sollten im Vorfeld der Nutzung mit den Koordinatorinnen und Koordinatoren geklärt werden.

Anerkennungskultur

Die Verbände, aber auch die einzelnen Einrichtungen und Dienste haben eine Anerkennungskultur entwickelt, zu der Feste, Feiern, Grüße zu den Feiertagen, die Einbindung in die Informationskultur (Zusendung eines Jahresberichtes oder eines Newsletters) und gemeinsame Unternehmungen gehören. Auch die individuelle Anerkennungskultur, die meist in den Teams und Arbeitsbereichen gelebt und gestaltet wird, erfährt die Unterstützung durch die Vorstände und Geschäftsführungen der Caritas und der Fachverbände.

Zur Erhebung der Mitarbeiterzufriedenheit, aber auch der bestehenden Veränderungswünsche haben sich regelmäßige Befragungen der Ehrenamtlichen bewährt.

Ausstiegsmanagement

Manchmal verändern sich die Interessen, die berufliche oder die private Situation oder es endet ein befristetes Projekt.

In den Einrichtungen und Diensten findet dann in aller Regel eine gemeinsame Verabschiedung statt.

Darüber hinaus haben Ehrenamtliche ein Recht auf einen Tätigkeitsnachweis. Dieser Nachweis kann in der für den sogenannten „Tätigkeitsschein NRW“ vorgesehenen Form ausgestellt werden oder in einer Zeugnisform.

Herausgeber



Caritasverband für die Stadt Köln e.V.
Peter Krücker, Sprecher des Vorstandes (ViSdP)
Bartholomäus-Schink-Str. 6, 50825 Köln
Tel.: 0221 95570-0
www.caritas-koeln.de



IN VIA Köln e.V.
Stolzestr. 1a, 50674 Köln
Tel.: 0221 4728600
www.invia-koeln.de



Malteser Hilfsdienst e.V.
Stadtgeschäftsstelle Köln
Stolberger Straße 319, 50933 Köln
Tel.: 0221 9497600
www.malteser-stadt-koeln.de



Sozialdienst katholischer Frauen e.V. Köln
Mauritiussteinweg 77-79, 50676 Köln
Tel.: 0221 12695 – 0
www.skf-koeln.de
f-koeln.de



Sozialdienst katholischer Männer e.V. Köln
Große Telegraphenstraße 31, 50676 Köln
Tel.: 0221 2074-0
www.skm-koeln.de

Stand: September 2013



Malteser
...weil Nähe zählt.



IN DER VIELFALT SIND WIR STARK!