



Konzeption Freiwilligenmanagement
Lebenshilfe-Werk Kreis Waldeck-Frankenberg e.V.

Stand: 14.03.2025

1. Ehrenamtliches Engagement im Lebenshilfe-Werk Kreis Waldeck-Frankenberg e.V.

Sich freiwillig zu engagieren ist werteorientiertes, empathisches Handeln, das gerade in einer Zeit von sozialen Umbrüchen und dem Verändern von Werten und Sozialstrukturen eine neue und wichtige Bedeutung erhält.

Besonders im Freizeitbereich sollen für Menschen mit Behinderung Möglichkeiten zur Teilhabe am Leben in der Gesellschaft angeboten werden, die durch Freiwillige begleitet werden können.

So ist es z.B. für Bewohnerinnen und Bewohner möglich, außerhalb ihrer Wohnungen weitere soziale Kontakte zu schließen und an Veranstaltungen, Vereinsleben oder Ausflügen teilzunehmen.

2. Auftrag und Ziel

Das Ziel des Freiwilligenmanagements ist sowohl die Steigerung von Lebensqualität für Menschen mit Behinderung in Einrichtungen des Lebenshilfe-Werkes Kreis Waldeck-Frankenberg e.V. (LHW), als auch bereichernde Erfahrungen für Freiwillige zu ermöglichen. Ebenso sollen ehrenamtliche Strukturen die professionelle Arbeit in der Eingliederungshilfe ergänzen und Hemmschwellen abbauen. Über das Einbinden von Freiwilligen und die persönlichen Kontakte zu Menschen mit Behinderung kommen wir dem gemeinsamen Ziel der sozialen Teilhabe einen Schritt näher.

Durch den am Menschen mit Behinderung orientierten Einsatz von Freiwilligen soll die persönliche Situation der Klienten¹ unterstützt und verbessert werden.

Klienten sollen die Chance bekommen, sich im Rahmen ihrer persönlichen Möglichkeiten und Vorstellungen innerhalb der Gesellschaft einzubringen.

Die Koordinierung der engagierten Menschen erfolgt durch eine hauptamtliche Koordination. Dafür ist eine Zusammenarbeit der Freiwilligenkoordination mit den hauptamtlich Mitarbeitenden des LHW unerlässlich. Gemeinsam sollen Bedarfe und Einsatzmöglichkeiten entwickelt werden.

Die Arbeit der Freiwilligen soll an der Lebenswelt der Klienten orientiert sein und deren individuelle Situation verbessern.

Gleichzeitig ist es Ziel und Aufgabe, Interessenten für ehrenamtliche Arbeit zu gewinnen und die dafür fachlich notwendige Weiterbildung und Schulung zu ermöglichen.

Durch eine systematische Vernetzung von der Freiwilligenkoordination und Hauptamtlichen werden geeignete und interessierte Personen mit der passenden Tätigkeit in den Regionen in Verbindung gebracht.

Dieses Angebot sichert eine sinnvolle Ergänzung und Bereicherung der bestehenden Dienstleistungen und soll grundsätzlich allen Klienten im LHW zur Verfügung stehen.

Zielgruppe sind alle Klienten in allen Regionen des LHW, egal ob Kinder, Jugendliche oder Erwachsene, in den Bereichen soziale Teilhabe und Teilhabe am Arbeitsleben.

3. Rahmenbedingungen

Die Freiwilligenkoordination ist fester Ansprechpartner für alle am Prozess Beteiligten innerhalb und außerhalb des LHW.

Zwischen dem LHW und den ehrenamtlichen Mitarbeitern wird eine Freiwilligenvereinbarung zum ehrenamtlichen Engagement geschlossen. Art und Umfang der Freiwilligentätigkeit ist, in der zwischen dem Vorstand und dem Betriebsrat geschlossenen Betriebsvereinbarung, verbindlich geregelt.

¹ Aufgrund der besseren Lesbarkeit wird im weiteren Text das generische Maskulinum verwendet. Gemeint sind jedoch immer alle Geschlechter.

Das LHW übernimmt im Zusammenhang entstandene Kosten, wie z.B.

- Erstattung der tatsächlichen Aufwendungen
- Fahrtkosten zum Einsatzort und während des Einsatzes (0,30€ pro Kilometer)
- Ausgaben für notwendige Schulungen, z.B. Erste Hilfe
- Die Ausgaben für die Ausstellung eines erweiterten Führungszeugnisses vor Antritt der Tätigkeit und der weiteren alle 5 Jahre folgenden Führungszeugnisse
- Verpflegung

Es stehen den Freiwilligen feste Ansprechpartner aus den jeweiligen Einsatzorten zur Verfügung. Die Kontaktdaten der einzelnen Personen und deren Funktionen sind den Freiwilligen bekannt.

4. Aufgabenfelder

Gewinnung ehrenamtlich tätiger Personen

Neue Freiwillige werden durch alle im LHW beschäftigten Mitarbeitenden akquiriert und mit der Freiwilligenkoordination in Kontakt gebracht.

Voraussetzung dafür ist die gezielte Information und Transparenz innerhalb des Unternehmens, um die Mitarbeitenden als Multiplikatoren zu gewinnen und zu halten.

Durch interne und externe Öffentlichkeitsarbeit mittels Information und Werbung werden die Aufgabenfelder für ehrenamtliches Engagement zu den Bürgern transportiert.

Als wichtigstes Instrument der Gewinnung von Freiwilligen ist die Direktansprache zu sehen. Um Freiwillige zu gewinnen ist es entscheidend, sich über die Motive möglicher Freiwilliger Gedanken zu machen. Im Vordergrund stehen immer auch die eigene Freude und die persönlichen Interessen.

Ist ein an Freiwilligenarbeit Interessierter gefunden, wird ein Erstgespräch mit der Freiwilligenkoordination vereinbart. Das wechselseitige Kennenlernen steht im Vordergrund.

Folgende Unterlagen werden mit dem Freiwilligen besprochen und ausgefüllt:

- Freiwilligenvereinbarung
Wird mit jedem Freiwilligen vor Aufnahme der Tätigkeit besprochen, vom Betriebsrat, der Leitung, der Freiwilligenkoordination und anschließend den Freiwilligen unterschrieben.
- Personalbogen
Im Erstgespräch wird dieser ausgefüllt, um grundlegende Informationen über die freiwillige Person zu sammeln. Er dient als Grundlage für die Freiwilligenvereinbarung.
- Schweigepflichtserklärung
Freiwillige unterliegen im gleichen Umfang wie hauptamtlich Tätige der Schweigepflicht. Diese bezieht sich auf alle Informationen über Personen und persönliche Umstände der Menschen, die sie im Laufe des freiwilligen Einsatzes kennen lernen. Die Schweigepflicht bleibt auch nach Abschluss der Freiwilligentätigkeit bestehen.
- Presseerlaubnis
Um die Freiwilligenarbeit in den verschiedenen Medien vorstellen zu können, werden alle Freiwilligen gebeten eine Presseerlaubnis zu unterschreiben.

Freiwillige sind während ihres Einsatzes beim LHW versichert (Unfall, Haftpflicht) und werden über den Versicherungsschutz und die eigenen Pflichten durch die Freiwilligenkoordination und die jeweilige Leitung informiert.

Beschreibung der Einsatzfelder

Freiwilligenarbeit im LHW darf nach gültiger Betriebsvereinbarung keine professionelle Arbeit von hauptamtlichen Mitarbeitern ersetzen, sondern hat eine ergänzende Funktion.

Als sinnvoll haben sich folgende Aufgabenbereiche erwiesen:

Eigenes Angebot:

Eine freiwillige Person hat Interessen oder ein Hobby, das sie teilen möchte und bietet dieses als eigenständiges Angebot an (z.B. Trommelkurs, Fotokurs, Nordic Walking, Vorlesen/Spielen, usw.). Das Angebot kann innerhalb und außerhalb der Räume des LHW stattfinden und sollte regelmäßig sein.

Begleitung von Angeboten/Freizeitaktivitäten:

Angebote aus den Bereichen werden durch Freiwillige zusätzlich begleitet und unterstützt. Dabei handelt es sich in erster Linie um Ausflüge und Angebote in der Freizeit, aber auch Feste und Veranstaltungen. Das Engagement ist eher punktuell und am Bedarf orientiert.

Zusätzliche Begleitung von Freizeiten:

Freiwillige begleiten Freizeitmaßnahmen der Einrichtungen, auch über mehrere Tage.

Mithilfe in Funktionsbereichen:

Damit sind alle Engagement Bereiche eingeschlossen, die nicht im direkten Kontakt mit Menschen mit Behinderung stehen, z.B. Fahrdienste.

Patenschaften:

Um einzelne Klienten zu begleiten, erhalten Freiwillige die Möglichkeit, als Paten im Rahmen von Besuchen tätig zu sein. Der Stundenumfang orientiert sich an den Bedürfnissen der Klienten und den Möglichkeiten der Paten (maximal jedoch 10 Stunden in der Woche). Der Kontakt sollte regelmäßig und unabhängig von einer gesetzlichen Betreuung sein. Auf die Gestaltung der Treffen nehmen beide Seiten Einfluss.

Schulung/Qualifizierung und Begleitung

Paten

Mitarbeiter als Paten in allen Bereichen stellen ein wichtiges Bindeglied zwischen dem Freiwilligenmanagement, den Freiwilligen und der Einsatzstelle dar.

Die Aufgabe der Paten ist es, die Freiwilligen vor Ort mit der Einsatzstelle und ihren Aufgaben vertraut zu machen. Sie sorgen dafür, dass die Freiwilligen vorgestellt werden und dass sie alle wichtigen Informationen erhalten. Sehr wichtig ist es, über die Besonderheiten im Zusammenhang mit den Klienten Auskunft zu geben. Ebenfalls sind sie dafür verantwortlich, dass die Rahmenbedingungen am Einsatzort für die Freiwilligentätigkeit organisiert sind.

Freiwillige

Für die Freiwilligen ist Weiterbildung ein Zeichen der Wertschätzung und Anerkennung ihrer unbezahlten Arbeit. Zudem ist es eine Chance, sich weitere Kenntnisse anzueignen und eine Möglichkeit, mit Gleichgesinnten in Kontakt zu kommen.

Folgende Formen der Weiterbildung sind möglich:

- Erfahrungsaustausch in Gruppen
- Weiterbildung mit Fachpersonen aus den eigenen Reihen
- Weiterbildung mit externen Fachpersonen in den Einsatzorten
- Fachliteratur

Die Freiwilligenkoordination informiert die Freiwilligen über aktuelle Angebote, z.B. interne Fortbildungen in den Einsatzbereichen und macht bei Bedarf auch eigene Angebote wie z.B. Freiwilligenschulung zum Thema Behinderung. Ein Antrag muss vor Beginn der Fortbildung bei der Freiwilligenkoordination und der Leitung des Einsatzbereiches eingereicht und entschieden werden. Die ggf. anfallenden Kosten werden dann vom Einsatzbereich getragen.

Orientierungs- und Kennlernphase

Jede neu gewonnene freiwillige Person wird nach dem Erstgespräch mit der Freiwilligenkoordination der Leitung und/oder dem Einsatzpaten vorgestellt. Die Leitung ist informiert über die geplante Tätigkeit und entscheidet mit über den Einsatz. Die Einarbeitung vor Ort und Vorstellung der Freiwilligen im Team liegt in der Verantwortung der Leitung.

Im Anschluss findet eine Orientierungs- und Kennlernphase statt. Dazu lernen die Freiwilligen den Einsatzort, die Kollegen und Klienten kennen. Wichtige Informationen zu den Klienten, besondere Eigenheiten oder behinderungsbedingtes Verhalten, werden besprochen.

Regelmäßiges Feedback von der Einsatzstelle an die Freiwilligen über die geleistete Arbeit gibt Orientierung und dient der Anerkennung der Tätigkeit. In Zusammenarbeit mit der Freiwilligenkoordination und der Leitung wird der Einsatz besprochen und reflektiert. Gleichermäßen geben auch die Freiwilligen der Leitung und der Freiwilligenkoordination eine Rückmeldung, ob der Einsatzbereich ihren Wünschen und Vorstellungen entspricht. Die Freiwilligen haben jederzeit die Möglichkeit sich mit einem Anliegen an ihren Paten oder an die Freiwilligenkoordination zuwenden.

Anerkennung

Da die Anerkennung der Freiwilligenarbeit nicht über eine finanzielle Entschädigung erfolgt, ist es umso wichtiger, die Wertschätzung mit anderen Mitteln auszudrücken.

Freiwillige haben das Recht auf angemessene Aufwandsentschädigung, Versicherung, und professionelle Begleitung. Die Freiwilligenkoordination, aber auch alle anderen am Prozess beteiligten Mitarbeiter sind dafür verantwortlich, dass eine Kultur der Achtsamkeit und Wertschätzung herrscht.

- Die Freiwilligenkoordination kennt alle Freiwilligen und ist fester Ansprechpartner
- E-Mail oder Briefe zu bestimmten Anlässen, z.B. Geburtstagen, durch Leitung vor Ort oder auch vom Freiwilligenmanagement
- Erstattung von Auslagen
- Einladung zu Veranstaltungen des LHW
- Bei besonderen Anlässen wird die örtliche Presse eingebunden
- Integration von freiwilligen Angeboten und Unternehmungen in die Öffentlichkeitsarbeit z.B. durch Postings in den sozialen Medien
- Individuelle Gestaltung des Abschieds nach Beendigung der Tätigkeit
- Ausstellung einer qualifizierten Bescheinigung über die geleistete Tätigkeit.

Ende der Freiwilligentätigkeit

Im LHW haben freiwillig engagierte Menschen die Möglichkeit ihre Tätigkeit jederzeit zu beenden, werden aber darauf hingewiesen, dies rechtzeitig der Einrichtung bzw. der Freiwilligenkoordination mitzuteilen.

Sollten Gründe für das Auflösen der Tätigkeit mitgeteilt werden, sind diese zu akzeptieren, soweit sie im Zusammenhang mit den Freiwilligen stehen. Gibt es Probleme in der Einrichtung, wird diesen nachgegangen und es wird nach gemeinsamen Lösungsmöglichkeiten gesucht.

Die Arbeit der Freiwilligen kann auch von Seiten des LHW beendet werden, wenn es keine geeignete Einsatzmöglichkeit mehr gibt oder Ausschlussgründe, wie z.B. Delikte oder unüberbrückbare persönliche Auseinandersetzungen vorliegen oder eine freiwillige Person hauptamtlich angestellt wird.