



## Konzept zur Einbettung von ehrenamtlichen Mitarbeiter\*innen in der Wagener'schen Stiftung

Das vorliegende Konzept der Wagener'schen Stiftung orientiert sich am Leitfaden der Akademie für Ehrenamtlichkeit Deutschland. Diese haben eine Fibel für Koordination von Ehrenamtlichen herausgegeben, an der sich auch die Stiftung orientiert um eine Qualifizierte Begleitung zu gewährleisten (vgl. Akademie für Ehrenamtlichkeit Deutschland (2009): Fibel Freiwilligen-Koordination. Basiskurs. 4. überarb. Auflage. Berlin Friedrichshain, Selbstverlag.)

### **Ehrenamtsarbeit in der Wagener'schen Stiftung**

#### 1. Feste/fester r Ansprechpartner\*in

Um den ehrenamtlichen Mitarbeiter\*innen eine qualifizierte Begleitung zu ermöglichen und den Einstieg in die Arbeit bei der Stiftung zu erleichtern, ist ein fester Ansprechpartner für diese Ehrenamtlichen von großer Bedeutung. Dies ist der Stiftung bewusst und hat daher eine zusätzliche Stelle in der Stiftung geschaffen. Diese arbeitet im Zeitraum eines Jahres die ehrenamtlichen Mitarbeiter\*innen ein und schafft Strukturen, die nach Ablauf des Jahres weitergeführt werden können. Der Schwerpunkt der Stellenbeschreibung liegt dabei auf der Begleitung, Beratung, Unterstützung und Qualifizierung der ehrenamtlichen Mitarbeiter\*innen. Eine/ ein fester Ansprechpartner\*in ist nötig, um den ehrenamtlichen Mitarbeiter\*innen bei Fragen und Reflexionsbedarf zur Verfügung zu stehen. Zusätzlich stellt die Ehrenamtskoordinator\*in der Stiftung somit Bindeglied zwischen allen Beteiligten und da erleichtert eine Verknüpfung von ehrenamtlichen und hauptamtlichen Mitarbeiter\*innen in der Stiftung. Nach Ablauf des Jahres wird die Aufgabe durch andere/anderen Mitarbeiter\*in übernommen.

#### 2. Regelmäßige Gesprächsangebote

Um den ehrenamtlichen Mitarbeiter\*innen gute Möglichkeiten zu bieten, sich einzubringen und die Arbeit der Stiftung mitzugestalten, werden regelmäßige Gespräche angeboten. Diese finden sowohl im *Einzelgespräch* mit der Koordinatorin als auch in *Gruppengesprächen* mit anderen ehrenamtlichen Mitarbeiter\*innen statt. Dies ermöglicht *Erfahrungsaustausch* untereinander sowohl in Bezug auf Erfolgserlebnisse, als auch Rückschläge und den Umgang damit. Die ehrenamtlichen Mitarbeiter\*innen können sich außerdem untereinander Vernetzen.



Um dies zu erleichtern wurde ein *E-Mailverteiler* eingerichtet, über den die ehrenamtlichen Mitarbeiter\*innen informiert werden und auch untereinander Kontakt aufnehmen können.

### 3. Mittel und Räume

Es ist geklärt, welche Mittel und Räume den ehrenamtlichen Mitarbeiter\*innen zur Verfügung stehen. Grundsätzlich gilt für die ehrenamtlichen Mitarbeiter\*innen das gleiche Recht wie für die hauptamtlichen Mitarbeiter\*innen. Zugang zu den öffentlichen Räumen der Stiftung wird ihnen genauso gewährt wie anderen Mitarbeiter\*innen. Dafür erhalten sie wenn nötig eigen *Schlüssel*. Dies verdeutlicht Wertschätzung und Anerkennung ihrer Arbeit und beugt hierarchischen Umgang miteinander vor. Dennoch sind die ehrenamtlichen Mitarbeiter\*innen nicht wie hauptamtliche Mitarbeiter einzusetzen. Daher hat sich die Stiftung im Vorfeld Gedanken darübergemacht, welche Aufgaben von ehrenamtlichen Mitarbeiter\*innen übernommen werden können und welche nicht. Dies beugt Überforderung und Ausnutzung der ehrenamtlichen Mitarbeiter\*innen vor. Auch Auslagen die die ehrenamtlichen Mitarbeiter\*innen durch ihre Tätigkeit bei der Wagenerschen Stiftung haben, werden nach Absprache erstattet.

### 4. Tätigkeitsfelder für ehrenamtliche Mitarbeiter\*innen in der Stiftung

Ehrenamtliche Mitarbeiter\*innen haben unterschiedliche Möglichkeiten sich einzubringen. An erster Stelle steht der Bereich der Wohnpatenschaften. Dazu hat die Stiftung ein gesondertes Konzept entwickelt, welches die Aufgaben, Anforderungen und Ziele beschreibt. Des Weiteren ist `Ehrenamt` natürlich auch durch den Charakter einer Stiftung eng in die Strukturen eingebunden. Dies betrifft unter anderem die Vorsteher der Stiftung. Um diese Art des Ehrenamts soll es aber in diesem Konzept nicht gehen.

Ehrenamtliche Mitarbeiter\*innen können, in Absprache mit den hauptamtlich Tätigen, eigene Angebote, Ausflüge, Gruppen, etc. ins Leben rufen. Dadurch entsteht ein vielfältiges Angebot für die Bewohner\*innen der Stiftung und die ehrenamtlichen Mitarbeiter\*innen haben unterschiedliche Möglichkeiten ihre Ideen und Interessen einzusetzen.

Mögliche Tätigkeitsfelder für ehrenamtliche Mitarbeiter\*innen in der Stiftung sind:

- Gruppenangebote, wie zum Beispiel gemeinsames Kochen oder gemeinsames Singen
- Wohnpatenschaft
- Ausflüge, wie zum Beispiel gemeinsame Fahrradtouren oder Spaziergänge



- Beratungsangebote, wie zum Beispiel Unterstützung in der Tierhaltung oder beim Lesen und Beantworten von behördlichen Anschreiben
- Stiftungszeitung

Ehrenamtliche Mitarbeiter\*innen stehen dabei unter *besonderen Schutz*. Um Überforderung zu vermeiden, werden individuelle Fähigkeiten, Kompetenzen aber auch *Grenzen* der ehrenamtlichen Mitarbeiter\*innen berücksichtigt. Dabei gilt es grundsätzlich, dass die ehrenamtlichen Mitarbeiter\*innen keine Aufgaben übernehmen, der sie sich nicht gewachsen fühlen, außerdem sollen sie keine Pflegerischen- oder Reinigungsaufgaben übernehmen. Wichtig ist, dass dies klar kommuniziert wird, um die ehrenamtlichen Mitarbeiter\*innen evtl. auch vor Forderungen/ Erwartungen Seitens der Mieter zu schützen. Dies ist Aufgabe der Ansprechpartner\*in.

#### 5. Qualitätssicherung

Um eine *Qualitätssicherung* der geleisteten Arbeit der Stiftung zu gewährleisten ist vorgesehen, dass die ehrenamtlichen Mitarbeiter\*innen je nach Aufgabenbereich die Möglichkeit erhalten sich fortzubilden. Dafür werden nach Bedarf und Interesse, aber auch nach übernommener Tätigkeit *Schulungen* konzipiert.

#### 6. Bewusste Entscheidung für das Ehrenamt in der Stiftung!

Die Entscheidung ehrenamtliche Mitarbeiter\*innen in die Arbeit der Stiftung stärker einzubeziehen, war *eine bewusste Entscheidung*. Dies schafft eine Atmosphäre des Willkommen- seins und verdeutlicht den ehrenamtlichen Mitarbeiter\*innen dass ihre Arbeit/ Ideen erwünscht sind. Dies ist Basis für eine gelingende Zusammenarbeit. Dazu hat sich die Stiftung mit den folgenden Fragen auseinandergesetzt:

#### Warum wollen wir mit ehrenamtlichen Mitarbeiter\*innen arbeiten?

Durch die verschiedenen Qualifikationen, Erfahrungen und Kompetenzen, bringen ehrenamtliche Mitarbeiter\*innen Vielfalt in die Arbeit der Stiftung. Außerdem ermöglicht die Zusammenarbeit mit ehrenamtlichen Mitarbeiter\*innen das Angebot der Stiftung zu erweitern und zusätzliche Leistungen und Angebote anzubieten. Dabei ist es uns wichtig, ehrenamtliche Mitarbeiter\*innen als zusätzliche Unterstützung zu sehen, die nicht die Arbeit von hauptamtlichen Mitarbeitern übernehmen sollen. Des Weiteren können ehrenamtliche Mitarbeiter\*innen durch ihr Engagement in der Stiftung anderen davon berichten und so zu einer Verbreitung des Leitbildes der Stiftung beitragen. Ehrenamtliche Mitarbeiter\*innen



können dadurch positive Öffentlichkeitsarbeit leisten. Ein weiterer wichtiger Aspekt ist allerdings auch das Aufbrechen von Isolation in der sich viele der Bewohner\*innen der Stiftung befinden. Durch die Arbeit mit ehrenamtlichen Mitarbeiter\*innen können neue Kontakte entstehen und die Angebote an denen mehrere Bewohner\*innen teilnehmen können außerdem Vernetzung der Bewohner untereinander ermöglichen und einen Rahmen für Begegnungen schaffen.

Ein weiterer wichtiger Aspekt ist außerdem, dass die ehrenamtlichen Mitarbeiter\*innen nicht nur von außen gewonnen werden sollen, sondern zusätzlich auch aus der Bewohnerschaft stammen sollen. Durch die Übernahme einer ehrenamtlichen Tätigkeit, soll den Bewohner\*innen zu mehr Selbstständigkeit, Sinnhaftigkeit, Struktur und Selbstvertrauen verholfen werden.

#### Was bietet die Stiftung, was macht sie für ehrenamtliche Mitarbeiter\*innen attraktiv?

Ehrenamtliche Mitarbeiter\*innen haben in unserer Stiftung die Möglichkeit, sich vielfältig einzubringen, aktiv zu werden und unsere Arbeit und Angebote für die Bewohner\*innen unserer Stiftung mitzugestalten. Wir bieten die Möglichkeit je nach Fähigkeiten, Kompetenzen und Erfahrungen der ehrenamtlichen Mitarbeiter\*innen, Aufgabe in der Stiftung zu übernehmen und die eigenen Fertigkeiten in die Arbeit der Stiftung einfließen zu lassen. Dabei ist eine Abstimmung der Interessen der Ehrenamtlichen auf die Bedürfnisse der Bewohner\*innen erforderlich, damit die umgesetzten Ideen für alle Beteiligten sinnhaft und bereichernd sind. Ehrenamtliche Mitarbeiter\*innen haben zudem die Möglichkeit eigene Interessen im Sinne der Stiftung umzusetzen und sich weiter zu bilden und zu qualifizieren.

In unserer Stiftung können sich ehrenamtliche Mitarbeiter\*innen ausprobieren, neue Fähigkeiten entwickeln und ausarbeiten. Sie haben die Möglichkeit andere Menschen und deren Lebensalltag kennenzulernen, diese im Alltag zu unterstützen und sie können dazu beitragen, dass die Bewohner\*innen Kontakte und Beziehungen untereinander aufbauen. Außerdem können sie bei uns eigenverantwortlich arbeiten, neue Erfahrungen machen und aus ungewohnten Situationen lernen. Dabei stehen Spaß und Freude an der Tätigkeit bei allen Aktivitäten im Vordergrund. Dies ist sowohl für die ehrenamtlichen Mitarbeiter\*innen als auch für die Bewohner von zentraler Bedeutung. Wie bieten den ehrenamtlichen Mitarbeiter\*innen eine enge Zusammenarbeit mit den Hauptamtlichen Mitarbeiter\*innen und dadurch eine enge Begleitung, die bei Fragen und Schwierigkeiten zur Verfügung steht.



### Welche Motivationen bringen die ehrenamtlichen Mitarbeiter\*innen mit?

Durch aktuelle Umfragen und Erhebungen ist belegt, dass, die Motivationen der Ehrenamtlichen zwischen altruistischen und individuellen Motiven zu finden sind. Sowohl der Wunsch zu Helfen und die Gemeinschaft zu stärken und mitzugestalten, als auch der Wunsch nach Anerkennung, Erfahrungsgewinn leiten die Ehrenamtlichen. Dabei spielen außerdem die veränderten Rahmenbedingungen der Gesellschaft eine Rolle. Die Stiftung ist sich bewusst, dass die Ehrenamtlichen heute durchschnittlich weniger Zeit investieren möchten und das Ehrenamtliche ein Engagement nicht mehr als lebenslange Aufgabe sehen, sondern dies stattdessen oftmals Vorübergehend ausführen möchten. Das ist der Stiftung bewusst und stellt mit Ihren unterschiedlichen Angeboten auch unterschiedliche Formen des Engagements zur Verfügung.

### Wie viel Zeit sollen die ehrenamtlichen Mitarbeiter\*innen spenden?

Auch ehrenamtliche Mitarbeiter\*innen haben keine unbegrenzten Zeitressourcen. Dies ist der Stiftung bewusst und daher findet mit jeder/ jedem ehrenamtlichen Mitarbeiter\*innen vor Aufnahme einer Tätigkeit für die Stiftung ein Gespräch statt. In diesem werden Wünsche, Erwartungen beider Seiten und auch die Rahmenbedingungen geklärt. Damit die ehrenamtlichen Mitarbeiter\*innen nicht in eine Überforderung geraten, wird genauestens besprochen, wie viel Zeit sie zur Verfügung haben. Die ehrenamtlichen Mitarbeiter\*innen können selbst entscheiden wie viel Zeit sie der Stiftung zur Verfügung stellen können. Dennoch ist es uns als Stiftung im Zuge von Kontinuität und Verlässlichkeit, als Qualitätsstandart unserer Arbeit, wichtig, dass gemachte Verabredungen und Termine eingehalten werden. Dafür sind Absprachen mit den ehrenamtlichen Mitarbeiter\*innen wichtig.

### Welche Voraussetzungen sollten die ehrenamtliche Mitarbeiter\*innen erfüllen

- Vorlage eines Führungszeugnisses
- Bereitschaft an Qualifikationsangeboten teilzunehmen
- Verlässlichkeit
- Nicht von Wohnungslosigkeit betroffen

Grundsätzlich steht die Stiftung Personen, die sich bei uns in der Stiftung engagieren möchten, offen gegenüber. In den individuellen Gesprächen wird geklärt, ob eine ehrenamtliche Tätigkeit von beiden Seiten aus tragbar ist.



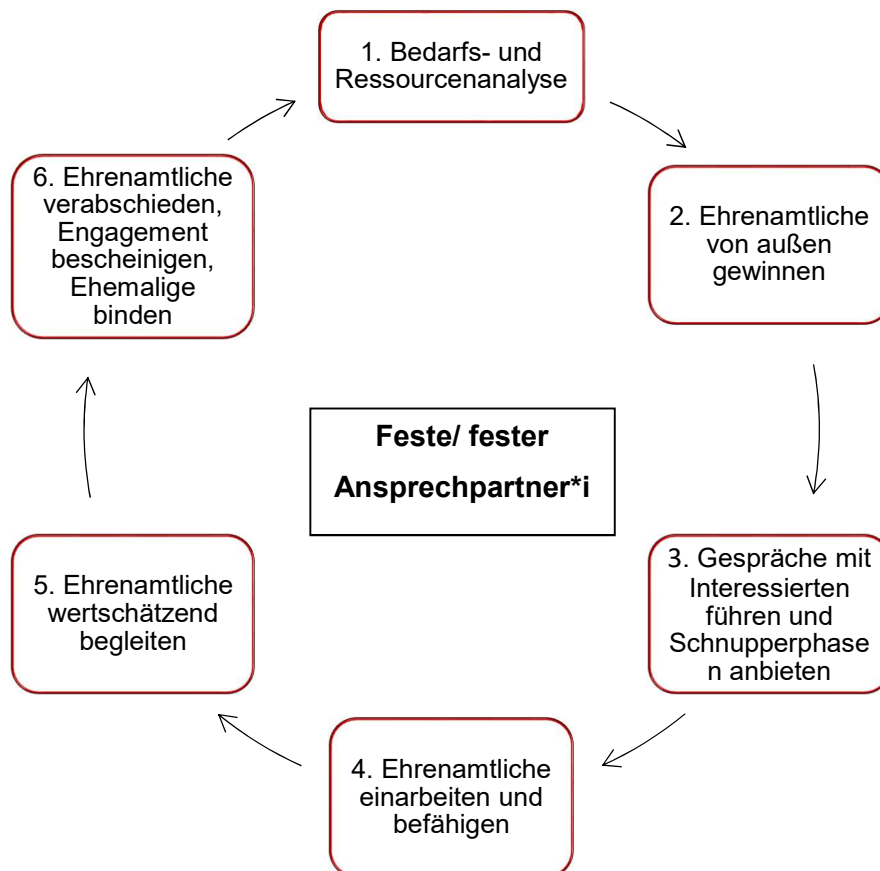
## Gewinnung und Begleitung von ehrenamtlichen Mitarbeiter\*innen für die Stiftung

Das Konzept der Johann-Jobst-Wagnerschen- Stiftung zur Gewinnung, Begleitung und Förderung von ehrenamtlichen Mitarbeiter\*innen orientiert sich am Leitfaden der Akademie für Ehrenamtlichkeit Deutschland, welches wiederum auf dem Freiwilligenmanagement von Reifenhäuser und Reifenhäuser basiert (vgl. Reifenhäuser, C./ Reifenhäuser, O. (Hrsg.): Praxishandbuch Freiwilligenmanagement. Weinheim/ Basel: Beltz Juventa).

Es handelt sich bei dem in der Stiftung umgesetzten Konzept um einen Kreislauf, in dem systematisch verschiedene Bereiche erarbeitet werden, um eine qualifizierte, wertschätzende und für alle Beteiligten zufriedenstellende Ehrenamtsbegleitung zu ermöglichen.

### Die Elemente der Ehrenamtsförderung

Folgende Elemente der Engagementförderung bilden die Grundlage unsere Zusammenarbeit mit den ehrenamtlichen Mitarbeiter\*innen in unserer Stiftung.



(vgl. Der Paritätische Gesamtverband (2014): Arbeitsheft Förderung von ehrenamtlichen Engagement. Ein Leitfaden für Migrantenorganisationen)



## **1. Bedarfs- und Ressourcenanalyse**

### Bedarfsanalyse

Bei der Bedarfsanalyse wird überprüft, welche potentiellen Aufgaben es in der Stiftung für ehrenamtliche Mitarbeiter\*innen gibt und es wird überprüft, in welchen Arbeitsbereichen noch ehrenamtliche Mitarbeiter\*innen benötigt werden. Grundlage sind dabei die Bedrafe der Mieter\*innen.

### Ressourcenanalyse

Bei der Ressourcenanalyse wurde berücksichtigt welche/ welcher ehrenamtlichen Mitarbeiter\*innen bereits aktiv sind und ob diese bereit wären, weiterer Aufgaben zu übernehmen. Ebenso wird mit den ehrenamtlichen Mitarbeiter\*innen besprochen, ob sie sich die Übernahme anderer als der bisher durchgeführten Aufgabe vorstellen könnten.

Zusätzlich wird überprüft, welche/welcher Bewohner\*in Interesse daran hätte, Aufgaben in der Stiftung zu übernehmen?

## **2. Ehrenamtliche Mitarbeiter\*innen von außen gewinnen**

Um ehrenamtliche Mitarbeiter\*innen zu gewinnen, verwendet die Stiftung unterschiedliche Methoden:

- Werbung bei der Freiwilligenagentur Hannover
- Werbung bei Stadtteilrunden und anderen Treffen in der Öffentlichkeit
- Werbung auf der eigenen Internetseite
- Werbung durch direkte Ansprache bei potenziell Interessierten
- Werbung durch Flyer und Aushänge
- Teilnahme an der Freiwilligenbörse

## **3. Gespräche mit Interessierten führen und Schnupperphasen anbieten**

Meldet sich jemand, der an einer ehrenamtlichen Mitarbeit interessiert ist, wird ein unverbindliches Erstgespräch durchgeführt. Für dieses Erstgespräch ist ein Leitfaden entwickelt worden, der dieses Gespräch strukturiert. Dieses Gespräch dient dem gegenseitigen Kennenlernen. Es soll ermöglichen, herauszufinden ob die Erwartungen der Stiftung und der interessierten Person zusammenpassen. Außerdem sollen Erwartungen und Kompetenzen der interessierten Person erfragt werden, sowie die Rahmenbedingungen und Möglichkeiten



in der Stiftung erläutert werden. Ziel des Erstgespräches ist es, das beide Seiten voneinander wissen was erwartet wird. Dies soll helfen Missverständnissen vorzubeugen.

*Inhalte des Erstgespräches:*

- Vorstellung der Stiftung mit ihren Zielen und das wofür sie sich einsetzt.
- Benennung von möglichen Tätigkeitsfeldern für ehrenamtliche Mitarbeiter\_in in der Stiftung
- Interessen/ Kompetenzen und Erwartungen der interessierten Person
- Erwartungen der Stiftung
- Rahmenbedingungen wie Versicherung, Erstattung von Auslagen, Führungszeugnis, Ehrenamtsvereinbarung und Schweigepflicht.
- Möglichkeiten von Schulungen und Qualifizierungen

Nach dem Erstgespräch wird ein Termin verabredet, an dem dann Besprochen wird, ob sich beide Seiten eine Zusammenarbeit vorstellen können. Bei diesem Termin werden die Ehrenamtsvereinbarung und die Verschwiegenheitserklärung unterzeichnet und das weitere Vorgehen besprochen. Außerdem erhalten die ehrenamtliche Mitarbeiter\_innen eine Begrüßungsmappe mit weiteren Informationen zu der Stiftung. Je nach vereinbarter Tätigkeit wird eine Schnupperphase vereinbart. Auf jeden Fall aber wird der/die neue ehrenamtliche Mitarbeiter\*in bei der Aufnahme der Tätigkeit begleitet.

#### **4. Ehrenamtliche Mitarbeiter\*innen einarbeiten und befähigen**

Um den ehrenamtlichen Mitarbeiter\*innen den Einstieg in die Tätigkeit zu erleichtern, findet besonders in der Anfangszeit eine enge Begleitung durch die Ehrenamtskoordinatorin statt. Sie steht bei Fragen und Problemen zur Verfügung. Um die Anfangszeit gut zu strukturieren, gibt es eine Checkliste, an der sich orientiert wird und deren Punkte in der ersten Zeit (innerhalb des ersten Monats) abgearbeitet werden sollen.

#### **5. Ehrenamtliche Mitarbeiter\*innen wertschätzend begleiten**

Die Arbeit der ehrenamtlichen Mitarbeiter\*innen ist ein wertvoller Beitrag, der die Arbeit der Stiftung unterstützt und bereichert. Um dies Wertzuschätzen finden regelmäßige Gespräche statt, die die ehrenamtlichen Mitarbeiter\*innen mit der zuständigen Hauptamtlichen durchführen können. Dazu werden individuell Gesprächstermine vereinbart, bei denen die





ehrenamtlichen Mitarbeiter\*innen Feedback zur geleisteten Arbeit erhalten, aber genauso auch die Möglichkeit haben selber Feedback an die Stiftung zu geben. Diese Gespräche sollen die Möglichkeit bieten, die eigene Arbeit zu reflektieren, über mögliche Schwierigkeiten zu sprechen, aber auch Erfolge zu benennen. Neben diesen Einzelgesprächen finden außerdem regelmäßig; einmal im Quartal, Gruppengespräche statt, zu denen alle ehrenamtlichen Mitarbeiter\*innen eingeladen werden. Dies bietet die Möglichkeit sich untereinander auszutauschen, aber auch um evtl. neue Ideen zu entwickeln oder um Neues aus der Stiftung zu erfahren. Des weitern bietet die Stiftung für besondere Aufgaben Schulungen an. Dies betrifft zur Zeit die Durchführung der Wohnpatenschaft und ist in einem seperaten Konzept nachzulesen.

Weitere Möglichkeiten ehrenamtliche Mitarbeiter\*innen wertzuschätzen:

- Feste
- Erwähnung auf der Webseite/ Öffentlichkeitsarbeit
- Engagementsnachweis/Zeugnis/ Zertifikat
- Geburtstagsgruß/Karte,Weihnachtskarte
- Auslagenerstattung
- Qualifizierung

## **6. Ehrenamtliche Mitarbeiter\*innen verabschieden, Engagement bescheinigen, Ehemalige binden**

Wird eine Ehrenamt bei uns in der Stiftung beendet, ist es uns wichtig, die geleistete Arbeit wertzuschätzen. Es wird ein Abschlussgespräch geführt, in dem Dank und auch Lob für die ehrenamtliche Arbeit ausgesprochen wird. Sollte das Engagement von Seiten der Stiftung aufgelöst werden, ist es uns dennoch wichtig für die bisherige Zusammenarbeit zu danken.

Wenn die ehrenamtlichen Mitarbeiter\*innen Interesse daran haben, stellt die Stiftung ein Zeugnis/ Bescheinigung über ehrenamtliche Tätigkeit aus. Außerdem ist uns bewusst das auch ausgeschiedenen ehrenamtliche Mitarbeiter\*innen dennoch Führsprecher der Stiftung sein können. Daher werden die Ehemaligen, wenn dies gewünscht ist, weiterhin über die Entwicklung der Aktivitäten in der Stiftung auf dem Laufenden halten, oder zu veranstaltungen in der Stiftung eingeladen. So soll es den ehemaligen ehrenamtlichen Mitarbeiter\*innen ermöglicht werden, wieder eine ehrenamtliche Tätigkeit aufzunehmen.