

caritas



Rahmenkonzept zum Ehrenamt in den Diensten und Einrichtungen der Caritas Hamm

(Stand: 22. Dezember 2014)

Mit bewegten Menschen in Bewegung bleiben.

Inhaltsverzeichnis	Seite
Vorwort	2
1. Bedeutung des Ehrenamtes in der Caritas	3
2. Unser Verständnis vom Ehrenamt	3
3. Ziele des ehrenamtlichen Engagements in der Caritas Hamm	3
4. Anforderungsprofil für den ehrenamtlichen Mitarbeiter	4
5. Anreiz für ehrenamtliche Mitarbeit in der Caritas	4
6. Qualitätsmerkmale	4
7. Gewinnung von ehrenamtlichen Mitarbeitern	5
8. Zugang zum Ehrenamt	5
9. Auswahl und Begleitung der ehrenamtlichen Mitarbeiter	7
10. Qualifizierung für die Aufgabe des Ehrenamtes	7
11. Anerkennung	7
12. Beendigung und Verabschiedung	8
13. Anforderungen und Aufgaben der Ehrenamtsbegleitung	8
14. Rahmenbedingungen	9

Wir haben uns zur Vereinfachung der Schreib- und Leseweise für die männliche Form der Anrede entschieden, jedoch sind Frauen wie Männer gleichwohl gemeint.

Vorwort

Aus christlicher Sicht drückt sich im unentgeltlichen, solidarischen Dienst am Nächsten Gottes- und Nächstenliebe und zugleich das Wesen Gottes selbst aus, denn der biblische Gott ist ein Gott, der Ansehen, Würde und Freiheit, Hoffnung und Zuversicht schenkt.

Ehrenamtliches Engagement ist also ein wichtiges Zeugnis in der Erfüllung des christlichen Auftrages, die Gottes- und Nächstenliebe in den vielfältigen Situationen des Lebens umzusetzen und erfahrbar zu machen. Geschenkte Zeit, Zuwendung, aktive Unterstützung, ein offenes Ohr, Begleitung auf vielfältigen Wegen, das Dasein und Bleiben in dunklen Stunden oder das Mitgestalten von Festen – all diese Hilfen sind mit Geld oft nicht zu bezahlen. Für all das und vieles mehr benötigt die Caritas Hamm in ihren Diensten und Einrichtungen Menschen mit Herz und Verstand, mit Talenten und gestalterischer Einsatzbereitschaft. Die Erfahrung zeigt, Freude und Leid mit anderen zu teilen, Zeit zu schenken, sich selbst mit den eigenen Fähigkeiten sinnvoll für andere einzusetzen, ist innerlich bereichernd und kann ein hohes Maß an Zufriedenheit bringen. Ehrenamtliche Tätigkeit ist nie einseitig und langweilig, ist schenken und beschenkt werden. Ehrenamt bringt Kontakt mit anderen, erfüllt das eigene Leben mit Sinn, gibt Neues zu entdecken und bietet Raum, die eigenen Kompetenzen und Charismen einzusetzen.

Mit diesem Konzept ist ein einheitlicher Rahmen gesteckt, in dem Ehrenamt in den Diensten und Einrichtungen der Caritas Hamm zum Einsatz kommen bzw. weiter entwickelt werden kann. Die Benennung von Anforderungen an ehrenamtliches Engagement, verlässliche Strukturen und Zuständigkeiten, Ansprechpartner, Unterstützung und Wertschätzung sowie Einsatzorte, die den je eigenen Fähigkeiten und Neigungen entsprechen, zeichnen aus unserer Sicht die Qualität ehrenamtlicher Arbeit aus.

Wir danken den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die dieses Rahmenkonzept in einer fachbereichsübergreifenden Projektgruppe erarbeitet haben. Wir freuen uns auf eine positive Weiterentwicklung des Ehrenamts in der Caritas Hamm - zum Wohle der uns anvertrauten Menschen in ihren je unterschiedlichen Lebenssituationen sowie zur Förderung der Attraktivität ehrenamtlichen Engagements in unseren Diensten und Einrichtungen.

Hamm, 22. Dezember 2014

Elmar Marx

Tobias Berghoff

Vorstand/Geschäftsführung

1. Bedeutung des Ehrenamtes in der Caritas

Für die Gestaltung einer sozialverantwortlichen Gesellschaft und zur Förderung des Gemeinwohls ist bürgerschaftliches Engagement ein unverzichtbarer Bestandteil. Aus diesem Grund beziehen wir Bürger, die sich ehrenamtlich engagieren möchten, in unsere Arbeit aktiv mit ein und fördern das Ehrenamt.

In dem Leitbild des Caritasverbandes für das Erzbistum Paderborn heißt es: „Aus christlicher Verantwortung leistet Caritas vielfältige Hilfe mit und für Menschen. Als Wohlfahrtsverband der katholischen Kirche wirkt der Caritasverband für das Erzbistum Paderborn an der Gestaltung des kirchlichen und gesellschaftlichen Lebens mit. Maßgebend für seine Tätigkeit sind der Anspruch des Evangeliums und der Glaube der Kirche. In der Geschichte der Kirche und der Christenheit haben sich zahllose Frauen, Männer und viele Vereinigungen sowie caritative Orden immer neu der Menschen in Not angenommen. Dies Erbe gilt es immer wieder in der Gegenwart zu übersetzen, zu erneuern und weiterzuentwickeln.“

Dieses hier vorliegende Konzept definiert zum einen das gemeinsame Verständnis von Ehrenamt und zum anderen die Rahmenbedingungen, unter denen Hauptamtliche und Ehrenamtliche in der Caritas Hamm zusammen arbeiten.

2. Unser Verständnis vom Ehrenamt

Wir verstehen Ehrenamt als ein selbst gewähltes, freiwilliges, kompetentes, unentgeltliches und öffentliches Engagement. Die Tätigkeit der Ehrenamtlichen ist immer eine ergänzende Hilfe und ein zusätzliches Angebot zur Arbeit der Hauptamtlichen, die keine spezifische Kenntnis bezogen auf ihren Einsatzbereich erfordert. Ehrenamtliche in der Caritas gewinnen neue Erfahrungen und soziale Kontakte, erhalten Aus- und Weiterbildung, bekommen Anerkennung und finden auch für sich persönlich neue Lebenserfahrungen, die ihr Leben bereichern. Sie geben durch ihr Engagement ein Zeugnis christlicher Nächstenliebe und bilden ein Bindeglied in gesellschaftliche Gruppen, Institutionen und Organisationen in der Stadt Hamm.

3. Ziele des ehrenamtlichen Engagements in der Caritas Hamm

Ziel ist es, die ehrenamtliche Tätigkeit im Hinblick auf die Zukunft strategisch zu planen, innovativ auszurichten und sinnvoll zu fördern. Dieses Rahmenkonzept bietet den Verantwortlichen und Beteiligten in den Einrichtungen Standards, Arbeitshilfen und Anregungen, die es fortan zu berücksichtigen gilt.

Folgende Ziele für das ehrenamtliche Engagement sind uns wichtig:

- Wir fördern das Ehrenamt und ermöglichen solidarisches Handeln.
- Die Ehrenamtlichen sind Multiplikatoren in der kommunalen und kirchlichen Öffentlichkeit.
- Die Ehrenamtlichen ergänzen die Arbeit der Hauptamtlichen und schaffen zusätzliche Angebote, die den von ihnen begleitenden Menschen zugute kommt.
- Die ehrenamtlich Tätigen geben Impulse und Anregungen, die der Weiterentwicklung in den Einrichtungen dienen bzw. förderliche sein können.

4. Anforderungsprofil für den ehrenamtlichen Mitarbeiter

Folgende Erwartungen werden an den ehrenamtlichen Mitarbeiter gestellt:

- eine durch das christliche/humanistische Menschenbild geprägte Lebenseinstellung (z. B. Wertschätzung, Toleranz, Aufgeschlossenheit ...);
- Anerkennung des Leitbilds vom Caritasverband und der jeweiligen Einrichtung;
- Freude im Umgang mit Menschen;
- Bereitschaft sich auf neue, fremde und bislang unbekannte Lebensstile einzulassen;
- den Anforderungen in körperlicher, geistiger und psychischer Hinsicht gewachsen zu sein;
- die Fähigkeit, im Umgang mit den zu begleitenden Menschen in ein ausgewogenes Verhältnis von Nähe und Distanz zu gehen;
- Bereitschaft, in einer Gruppe oder in einem Team zu arbeiten;
- Bereitschaft zur Reflexion, das bedeutet, sein eigenes und/oder das gemeinsame Handeln überdenken zu können;
- Bereitschaft zur Teilnahme an Aus- und Weiterbildung sowie Workshops;
- Zuverlässigkeit in der Ausübung der ehrenamtlichen Tätigkeit.

Weitere differenzierte Anforderungen können sich je nach Einrichtung und Einsatzmöglichkeit ergeben.

5. Anreiz für ehrenamtliche Mitarbeit in der Caritas

Menschen, die sich ehrenamtlich engagieren, können folgenden Nutzen aus ihrer Tätigkeit ziehen:

- sinnhaftes und erfülltes Tun zur Stärkung der eigenen Persönlichkeitsentwicklung;
- Vorbereitung auf die ehrenamtliche Aufgabe in der Hospitations- und Einstiegsphase;
- Qualifizierung für die Aufgabe im Ehrenamt;
- kontinuierliche Begleitung in der jeweiligen Einrichtung durch einen beauftragten Ehrenamtsbegleiter;
- Partizipation an Entscheidungs- und Gestaltungsprozessen im Einsatzbereich;
- Einbindung in das Team von ehrenamtlichen Mitarbeitern in der jeweiligen Einrichtung;
- nach Bedarf Bereitstellung von Räumlichkeiten;
- Gewährung von Aufwandsentschädigung je nach Art des Tätigkeitsfeldes (wie z.B. Fahrtkosten) und nach Absprache mit dem Ehrenamtsbegleiter.

6. Qualitätsmerkmale

Wir gewährleisten Rahmenbedingungen, in denen Ehrenamtliche ihre Tätigkeit umsetzen.

Unsere (messbaren) Qualitätsmerkmale sind:

- Auswahlgespräch vor Beginn ehrenamtlicher Aufgaben;
- Kontrakt über ehrenamtliche Mitarbeit;
- Transparenz von Strukturen und Zuständigkeiten;
- Erörterung der Grenzen und Möglichkeiten der Motivation;
- klare Aufgabenbeschreibung mit Anforderungsprofil;
- Rahmenbedingungen für die Selbstorganisation zur Sicherung des jeweiligen Einsatzes;

- Planungssicherheit auf beiden Seiten durch Einhaltung von Terminen und Vorgaben;
- Arbeit nach einem verlässlichen Einsatzplan;
- Anleitung und Hilfestellung durch den Ehrenamtsbegleiter;
- Unterstützung bei besonders belastenden Situationen oder Fallarbeit;
- Reflexionsgespräche, Rückmeldungen, Abschlussgespräch vor der Beendigung der ehrenamtlichen Tätigkeit;
- Mitteilung von Veränderungen beiderseits;
- Kultur der Anerkennung und Wertschätzung für die geleistete Arbeit;
- Nachweis über die geleistete ehrenamtliche Tätigkeit;
- regelmäßige Angebote der Qualifizierung/Weiterbildung;
- Versicherungsschutz.

7. Gewinnung von ehrenamtlichen Mitarbeitern

Die Gewinnung von ehrenamtlichen Mitarbeitern stellt eine kontinuierliche Aufgabe für die Verantwortlichen der Einrichtungen dar. Eine zielgerichtete und systematische Gewinnung und Begleitung von ehrenamtlichen Mitarbeitern ist daher unumgänglich.

Möglichkeiten zur Gewinnung Ehrenamtlicher sind:

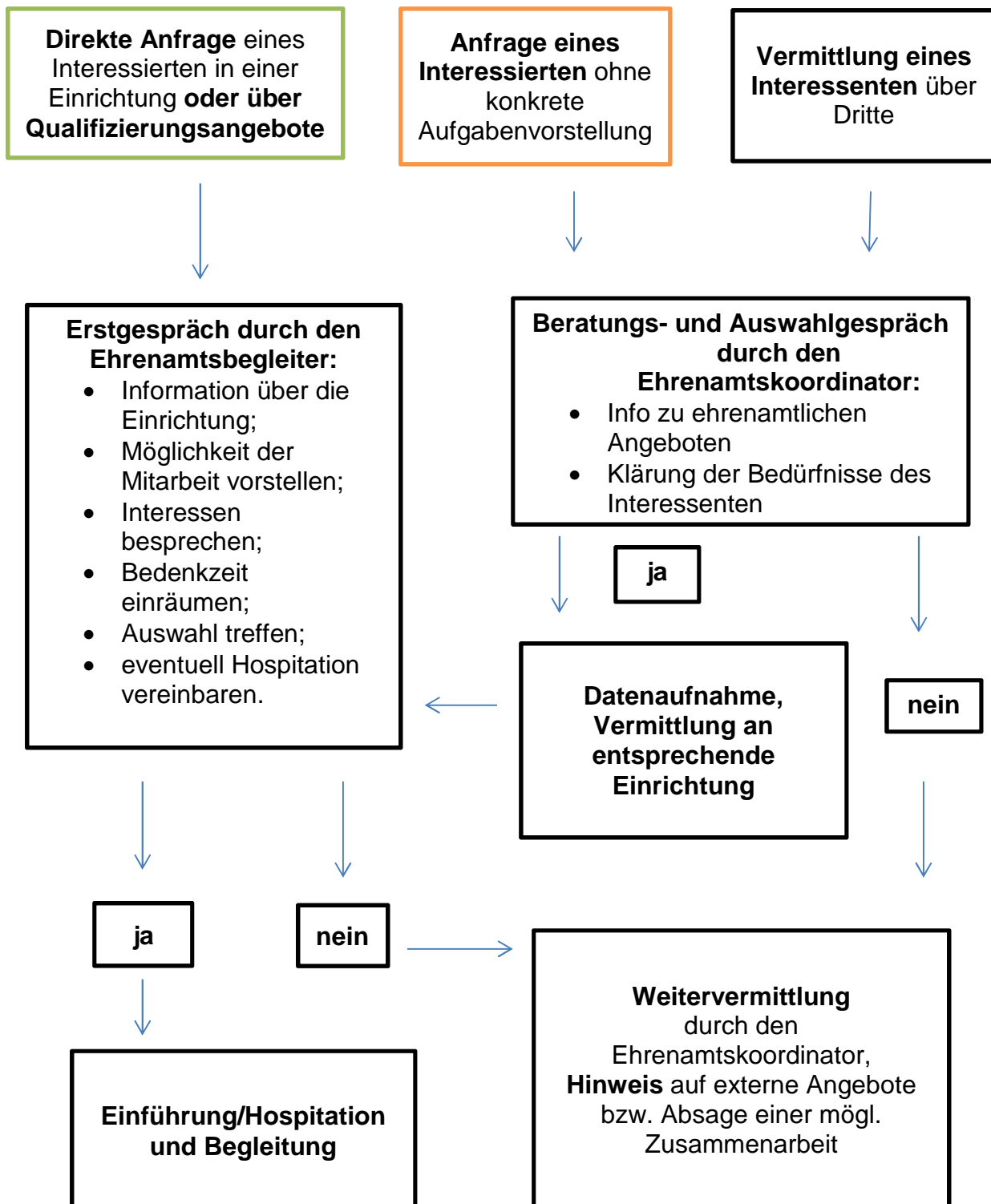
- persönliche Ansprache/Kontakt;
- Qualifizierungs- und Weiterbildungsangebote;
- Ansprache ehemaliger Mitarbeiter/Praktikanten;
- Printmedien und Rundfunk;
- Kontakte zu Kirchengemeinden, örtlichen Vereinen und öffentlichen Institutionen;
- Vernetzung mit anderen Institutionen bzw. Kooperation mit diesen;
- Internetauftritt;
- Werbung bei hauseigenen Veranstaltungen („Tag der offenen Tür“, Feste).

8. Zugang zum Ehrenamt

Menschen können sich, unabhängig von Religion und Konfessionszugehörigkeit, ehrenamtlich bei uns engagieren. Der Zugang für Interessierte erfolgt über ein Gespräch mit dem Ehrenamtskoordinator und/oder durch den Ehrenamtsbegleiter in der jeweiligen Einrichtung.

Die Zugangswege ins Ehrenamt bei der Caritas Hamm sind im Schaubild auf der nächsten Seite dargestellt.

Mögliche Zugangswege von Interessierten für das Ehrenamt



9. Auswahl und Begleitung der ehrenamtlichen Mitarbeiter

Die Auswahl, Einführung und individuelle Begleitung ehrenamtlicher Mitarbeiter wird über die verantwortliche Ehrenamtsbegleitung in den jeweiligen Einrichtungen umgesetzt. Grundsätzlich sollte die Auswahl der ehrenamtlichen Mitarbeiter unter Berücksichtigung des jeweiligen Anforderungsprofils der Tätigkeit sowie der Persönlichkeit und der persönlichen Bedürfnisse des Bewerbers erfolgen. Die Zuweisung des zukünftigen ehrenamtlichen Mitarbeiters in eine bestimmte Einrichtung findet in der Regel nach dem Erstgespräch oder in der Hospitationsphase statt.

Für eine erfolgreiche und reibungslose Zusammenarbeit werden in einem Kontrakt die wichtigsten Rahmenbedingungen wie persönliche Daten, Aufgaben, Einsatzort, Verschwiegenheitserklärung und Versicherungsschutz abgeklärt. Zudem ist abzustimmen, welche Nachweispflicht für den Aufgabenbereich des Ehrenamtes notwendig ist.

10. Qualifizierung für die Aufgabe des Ehrenamtes

Die spezifische Qualifizierung ist ein Teil der Vorbereitung für jeden Ehrenamtlichen und soll ihm Sicherheit, Orientierung und Anerkennung geben. Mit der Unterzeichnung des Kontrakts stimmt der Ehrenamtliche der Qualifizierung und der Teilnahme an einer allgemeinen Informationsveranstaltung zu. Die Ziele der Qualifizierung ergeben sich aus den jeweiligen Aufgabenbereichen sowie den damit verbundenen rechtlichen und organisatorischen Rahmenbedingungen. Diese Qualifizierung wird zentral für alle Ehrenamtlichen aus den unterschiedlichen Einrichtungen in der Caritas angeboten.

Qualifizierungs- und Weiterbildungsangebot können sein:

- Gelingende Kommunikation;
- Konfliktbewältigung;
- Lebenswelten anhand der Sinus Milieu-Studie;
- u.a. themenbezogene Angebote z. B. zur Demenzerkrankung.

Zudem wird eine allgemeine Informationsveranstaltung einmal pro Jahr angeboten.

Inhalte sind:

- Leitbild des Verbandes;
- Unser Selbstverständnis von Ehrenamt in der Caritas;
- Rechtliche Grundlagen mit Schweigepflicht und Datenschutz;
- Versicherungsschutz.

11. Anerkennung

Nichts ist selbstverständlich – ein Dank ist immer motivierend. Wahrnehmen und anerkennen der ehrenamtlichen Arbeit sowie der Person äußern sich in positiven Rückmeldungen wie auch ehrlicher Kritik. Fragen zur Befindlichkeit verhindern Missverständnisse und Vorurteile. Auch die „Tür- und Angelgespräche“ sind wichtig in der Arbeit mit den Ehrenamtlichen. Weitere Möglichkeiten der Wertschätzung kann von jeder Einrichtung individuell eingesetzt werden. Da ehrenamtlich Engagierte ihre Zeit und ihren Einsatz frei von Honoraren schenken, ist die Pflege und Wertschätzung des Ehrenamtes wichtig und unverzichtbar.

12. Beendigung und Verabschiedung

Die Beendigung des Ehrenamtes kann verschiedene Ursachen haben:

- nachträgliche Feststellung der Nichteignung;
- Private Gründe (z. B. fehlende zeitliche Ressourcen, Umzug, Veränderung der Interessen und Lebensumstände);
- Form des Ehrenamts: Zeitlich begrenztes, projektbezogenes Ehrenamt;
- Unzufriedenheit mit dem Ehrenamt (z. B. Veränderungen der Rahmenbedingungen und Inhalte, Störung der vertrauensvollen Zusammenarbeit);
- Beendigung aufgrund unüberbrückbarer Differenzen in der Einrichtung.

Nach Beendigung der ehrenamtlichen Tätigkeit wird ein Abschlussgespräch geführt. Dabei geht es einerseits darum, eine Rückmeldung über die Zusammenarbeit zu erhalten und andererseits eine Form der Wertschätzung der geleisteten Arbeit zu geben. In diesem Gespräch wird dem Ehrenamtlichen ein Feedbackbogen ausgehändigt, damit die Rückmeldung in die Evaluation und Dokumentation im Sinne eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses einfließen kann. Zudem erhält jeder Ehrenamtliche, der ausscheidet, ein Dankschreiben und die Möglichkeit, weiterhin z. B. durch Einladung zu Veranstaltungen in Kontakt mit der Caritas zu bleiben.

Nachweis der ehrenamtlichen Tätigkeit

Auf Wunsch des Ehrenamtlichen erhält dieser je nach Dauer seines Einsatzes einen qualifizierten Tätigkeitsnachweis oder eine Teilnahmebescheinigung.

13. Anforderungen und Aufgaben der Ehrenamtsbegleitung

Jedem Ehrenamtlichen steht ein Ehrenamtsbegleiter in der Einrichtung als kontinuierlicher Ansprechpartner und als Begleitperson zur Seite. Diese individuelle Begleitung bezieht sich sowohl auf den Kontakt des ehrenamtlichen Mitarbeiters zum Klienten als auch auf sein Arbeitsverhalten. Die Abstimmung der gesamten Ehrenamtsarbeit in der Caritas Hamm erfolgt durch die Ehrenamtskoordinatorin.

Qualifizierung der Ehrenamtsbegleitung

Die wachsende Bedeutung des Ehrenamtes erfordert, dass Hauptamtliche in der Zusammenarbeit mit Ehrenamtlichen gut vorbereitet werden und darin auch Unterstützung finden. Der Mitarbeiter, der in der jeweilig Einrichtungen als Ehrenamtsbegleiter fungiert, erhält vor seinem Einsatz je nach Bedarf/Vorerfahrungen eine vorbereitende Einführung und eine spezifische Qualifizierung. Dem Ehrenamtsbegleiter sollten die Angebote des Ehrenamtes innerhalb der Caritas vertraut sein. Zudem sollte er Kompetenzen und Erfahrungen in der Begleitung und Führung von Menschen sowie der Leitung von Gruppen besitzen.

Aufgaben des Ehrenamtsbegleiters:

- Mitwirkung bei der Gewinnung von Ehrenamtlichen;
- Führung des Erstgespräches;
- Anleitung/Einführung in die ehrenamtliche Tätigkeit mit anschließendem Reflexionsgespräch;
- Koordination des ehrenamtlichen Einsatzes;
- Terminabsprache zur Qualifizierung für das Ehrenamt;
- Pflege der Kontaktdaten bezogen auf den ehrenamtlichen Mitarbeiter;

- Sicherstellung der Begleitung, gegebenenfalls kollegiale Beratung bzgl. der praktischen Arbeit der Ehrenamtlichen;
- Vertretung von Anliegen und Interessen der Ehrenamtlichen innerhalb der Einrichtung wie z.B. sensible und zeitnahe Reaktion bei Wünschen oder Beschwerden;
- Leitung des Treffens der Ehrenamtlichen in der Einrichtung;
- Förderung der Arbeitsbedingungen, damit effektive Mitarbeit gelingen kann wie z.B. Bereitstellung von Räumlichkeiten, Verwendung von Telefon, Benutzung von Material;
- Umsetzung der Anerkennung und Wertschätzung der Tätigkeit des ehrenamtlichen Mitarbeiters;
- Abschlussgespräch;
- Darstellung der Tätigkeitsbereiche der Ehrenamtsarbeit nach Außen (Öffentlichkeitsarbeit) im Rahmen der „Regelung der Pressearbeit der Caritas Hamm“.

Auch der Ehrenamtsbegleiter wird unterstützt und erhält seinerseits Begleitung durch den Ehrenamtskoordinator der Caritas.

Aufgaben des Ehrenamtskoordinators:

- Gewinnung von Ehrenamtlichen;
- Vermittlung von Ehrenamtlichen in die jeweiligen Einrichtungen;
- Führung von Erstgesprächen;
- Gestaltung und Durchführung der Qualifizierung der Ehrenamtsbegleitung;
- Angebote der individuellen Beratungsmöglichkeit für die Ehrenamtsbegleiter;
- Kollegiale (Fall-) Beratung;
- Durchführung einer zentralen Dankeschön-Veranstaltung;
- Steuerung/Beteiligung der Durchführung von Informationsveranstaltungen und Qualifizierungen-;
- Öffentlichkeitsarbeit;
- Initiieren von Ehrenamtsprojekten;
- Weiterentwicklung des Ehrenamtes.

14. Rahmenbedingungen

Verschwiegenheitserklärung

Die ehrenamtlich Tätigen gehen eine absolute Verpflichtung zur Verschwiegenheit ein, die ihren Ausdruck in der unterzeichneten Verschwiegenheitserklärung findet.

Versicherungsschutz

Gem. § 2 Abs. 1 Nr. 9 SGB VII sind alle Personen versichert, die unentgeltlich im Gesundheitswesen oder in der Wohlfahrtspflege tätig sind. Die Versicherung unseres Verbandes übernimmt Schäden, die von Ehrenamtlichen bei der Ausübung ihrer ehrenamtlichen Tätigkeit schuldhaft, aber ohne Vorsatz verursacht werden. Der ehrenamtliche Mitarbeiter erhält das BGW (Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege) Merkblatt (Anlage 3), damit er im Bedarfsfall über die Leistungsansprüche informiert ist.

Die Voll- und Teilkaskoversicherung tritt für Sachschäden am Auto ein. Dies gilt nur für vereinbarte Fahrten während der Einsätze. Unfallschäden, die von Ehrenamtlichen an Fahrzeugen anderer Personen verursacht werden, müssen von der KFZ-Versicherung des Ehrenamtlichen übernommen werden. Die hiermit eventuell verbundene tarifliche Höherstufung ist über eine Schadenfreiheitsrabatt-Rückstufungs-Versicherung abgesichert.

Regelung für Kostenerstattung

Wir möchten, dass die Ehrenamtlichen ihre Zeit einbringen und nicht ihr Geld. Aus diesem Grund erstatten wir nach Absprache die Kosten, die im Rahmen der freiwilligen Tätigkeit bei uns entstehen. Dies gilt selbstverständlich auch für die Fahrtkosten. Anfallende Kosten im Rahmen der Tätigkeit werden im Vorfeld mit der Ehrenamtsbegleitung in der jeweiligen Einrichtung besprochen.

Im Rahmen unserer Möglichkeiten werden wir versuchen, alles Notwendige für die ehrenamtliche Tätigkeit zur Verfügung zu stellen.

Nachweispflicht

Je nach Tätigkeit sind bestimmte Voraussetzungen notwendig. Sie werden im Erstgespräch mit dem Ehrenamtsbegleiter besprochen und in jeder Einrichtung individuell vereinbart.

Folgende Voraussetzungen können wichtig sein:

- erweitertes Führungszeugnis, BZR Bundeszentralregisterauszug;
- Selbstverpflichtungserklärung zur Prävention von sexuellem Missbrauch;
- Gesundheitsbelehrung nach der Hygieneverordnung;
- Schutz der Gesundheit.

Der Antrag auf ein erweitertes polizeiliches Führungszeugnis wird durch die Personalabteilung ausgestellt.