

In der Geschichte der Arbeiterwohlfahrt ist die Bedeutung der ehrenamtlichen Arbeit neben der Sozialpolitik ein zentrales Fundament der Bewegung. Das Verständnis ehrenamtlicher Arbeit beruht auf der Idee einer lebendigen Bürgergesellschaft, in der das Bedürfnis des Einzelnen auf Anerkennung und Selbstverwirklichung und seine Verantwortung für die Gemeinschaft einen Ausgleich finden können. In der Verantwortung der historischen Leistung findet sich der Gedanke des ehrenamtlichen Engagements gleich in zwei Leitbildern wieder:

- ◆ Wir sind ein Mitgliederverband, der für eine sozial gerechte Gesellschaft kämpft und politisch Einfluss nimmt. Dieses Ziel verfolgen wir mit ehrenamtlichem Engagement und professionellen Dienstleistungen
- ◆ Wir sind fachlich kompetent, innovativ, verlässlich und sichern dies durch unsere ehren- und hauptamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Diesen Leitbildern entsprechend bedeutet das, dass wir im Kreisverband Region Hannover die Arbeit der Ehrenamtlichen nicht dem Zufall überlassen und die Förderung des Ehrenamtes und des freiwilligen Engagements als eine zentrale Aufgabe des Kreisverbandes ansehen. Dabei blicken wir zurück auf die Wurzeln der Arbeit in der Arbeiterwohlfahrt und verbinden Hilfe zur Selbsthilfe, Solidarität und freiwilliges Engagement zu einem modernen Management des Ehrenamtes. Hier in der Region Hannover haben wir bei 7000 Mitgliedern und rund 900 Beschäftigten in 70 Einrichtungen ca. 800 Ehrenamtliche, die in die Arbeit eingebunden sind.

Management des Ehrenamtes bedeutet eine planvolle Einstellung zum Ehrenamt. Die Entwicklung und Förderung des Ehrenamtes im Kreisverband bleibt damit nicht dem Zufall überlassen, sondern folgt einem Managementkonzept. Dieses Konzept setzt sich zusammen aus der Förderung bestehender Strukturen und der Entwicklung neuer Felder der ehrenamtlichen Arbeit zu eigenständigen Projekten des Kreisverbandes oder der Ortsvereine. Die Formen der Zusammenarbeit zwischen Hauptamtlichen der unterschiedlichsten Einrichtungen und Ehrenamtlichen müssen neu entstehen.

Das bedeutet:

Neue interessante Tätigkeitsfelder für Ehrenamtliche werden ausgearbeitet und sprechen vermehrt Menschen an, die vorher noch nicht mit der Arbeiterwohlfahrt in Berührung kamen. Ein interessantes Projekt oder Thema bindet Menschen eher und langfristiger an die Arbeiterwohlfahrt als verschiedene Werbe-Broschüren.

Die Qualität der Arbeit in der AWO erhöht sich durch das Zusammenspiel von Haupt- und Ehrenamt. Die Kooperation von Professionellen und „Laien“ hat eine positive Auswirkung auf die Menschen, mit denen wir arbeiten. Unterschiedliche Bedürfnisse werden durch die verschiedenen Ansprachen wahrgenommen und zufriedengestellt.

Es wird künftig zu den beruflichen Anforderungen gehören, ehrenamtliche Aufgabenfelder gemeinsam mit engagementbereiten Bürgerinnen zu entwickeln und die Zusammenarbeit zwischen haupt- und ehrenamtlich Tätigen zu organisieren und zu gestalten.

Die Entwicklung neuer Tätigkeitsfelder für Ehrenamtliche wirkt sich auch auf die Arbeit in den Ortsvereinen aus. Neue Ehrenamtliche werden sich aktiv in die Arbeit des Verbandes einbringen und in den Entscheidungsgremien mitwirken.

Durch eine breit angelegte Werbung mit neuen Tätigkeitsfeldern in der Öffentlichkeit wird die AWO verstärkt als Mitglieder- und Ehrenamtsorganisation in der Bevölkerung wahrgenommen.

Die Entwicklung eines neuen Forums für Ehrenamtliche, als loser Zusammenschluss von Ehrenamtlichen.

Der längst fällige Dialog zwischen Ehrenamt und Hauptamt wird mit dem Projekt eingeführt.

Ehrenamtliche beteiligen sich stärker an der inhaltlichen Ausgestaltung der professionellen Arbeit. Mitbestimmung der Ehrenamtlichen wird eine stärkere Rolle in der Arbeit spielen.

Die Durchführung

Die Vorbereitung und spätere Durchführung muss an die Geschäftsleitung angekoppelt sein. Es wird an die Gründung einer AG gedacht, die in den ersten Wochen die vorliegende Konzeption verfeinert und die anstehenden praktischen Schritte plant. Das Konzept beinhaltet die Verankerung der Freiwilligenarbeit in den einzelnen Institutionen mit klaren Aufgaben, Zuschreibungen und Handlungsabläufen.

Einzelne Elemente der Durchführung

◆ **Erstellen von Tätigkeitsprofilen in den Einrichtungen**

Die Einrichtungen werden in Zusammenarbeit mit einer/m Mitarbeiter Tätigkeiten auswählen, die geeignet sind ehrenamtlich zu bewältigt zu werden.

◆ **Alle zukünftigen Konzepte müssen eine Möglichkeit der ehrenamtlichen Mitarbeit enthalten.**

Darüber hinaus werden Projekte oder Schwerpunkte entwickelt, die von Ehrenamtlichen getragen werden.

◆ **Erhebungsbogen für alle Ehrenamtlichen**

Die Ehrenamtlichen werden zentral in einer Kartei geführt. Die Einrichtungen, die „Ihre“ Ehrenamtlichen gesondert betreuen, sollen dies auch weiterhin tun. Zentrale Vergünstigungen für alle Ehrenamtliche werden zentral verschickt. Ehrungen und Einladungen können so zentral vorgenommen werden. Angebot und Nachfrage werden zentral verwaltet, um bei Anfragen einen besseren Überblick geben zu können. Gezielte Information über Fortbildung, Versicherungsfragen etc. werden vereinfacht.

◆ **Einheitliche Software**

Alle Freiwilligen sind mit ihren Daten in einer Datei aufgenommen. Daten können von allen genutzt werden/“feste“ ehrenamtliche Mitarbeiter dürfen nur nach vorheriger Absprache „abgeworben“ werden. Freiwillige haben jederzeit das Recht, in andere Projekte der AWO einzusteigen.

◆ **Einheitliche Strukturabläufe entwickeln und sicherstellen**

Die Ansprache, Vermittlung und Betreuung von Ehrenamtlichen wird einheitlich im Kreisverband geregelt. Freiwillige, die sich bei der AWO melden, werden mit den gleichen Informationen versorgt. Sie haben Anrecht auf gleiche Aufwandsentschädigung, Fortbildung, Feiern und sonstige Vergünstigungen.

◆ **Trainingsseminare für Hauptamtliche**

Alle Hauptamtlichen, die in dem Projekt mitarbeiten, müssen vorher an einem Seminar zum Thema „Ehrenamtlichenarbeit“ teilnehmen. Inhalte und Ziel der Seminare sind die Sicherstellung einer gemeinsamen Politik der ehrenamtlichen Arbeit.

◆ **Werbung und Gewinnung**

Die Werbung soll einheitlich werden mit spezifischen Schwerpunkten. Die Werbung kann nur gelingen, wenn für die Ehrenamtlichen klare Strukturen geschaffen wurden. Neue Formen von Kinowerbung bis zur Zeitungsannonce sollen getestet werden.

Dies System der Freiwilligenmanagements werden wir in Etappen einführen, damit wir auf die sich verändernden Engagementformen besser reagieren können. Wir müssen für geeignete Rahmenbedingungen sorgen, damit die Freiwilligen sich in der Arbeit wohlfühlen und das als Anerkennung sehen.

Die Problemfelder in der Arbeit mit Freiwilligen sind:

- Konfliktpotential in der Zusammenarbeit von Freiwilligen und Hauptamtlichen
- Nicht geregelte Arbeitsaufträge und Arbeitsstrukturen
- Kein geregeltes Ausstiegsritual
- Fehlende Anerkennung
- Fehlende Qualifizierung der Hauptamtlichen im Umgang mit den Freiwilligen
- Nicht ausreichend Freiwillige für problematische Arbeit

In der Zukunft wird unser Augenmerk auf diesen Problemfeldern liegen. Eine einzige Lösung für diese Problemfelder wird es nicht geben. Wir müssen immer wieder daran arbeiten, da die handelnden Personen sehr unterschiedliche Menschen sind. Das macht die Arbeit mit Freiwilligen so spannend und gibt immer wieder neue Impulse für die Arbeit.

Adalbert Mauerhof