

Fördern und Orientieren

Rahmenbedingungen der Ehrenamtlichenarbeit in Vollzugsanstalten

Veranstaltung | 19.07.2018 |
Prof. Dr. Günter Rieger | Dekan |

Gründe für das Ehrenamt?

- Ressourcen
- Beziehungsarbeit
- Soziale Netze
- Multiplikatoren

*„Wir sollten es wollen,
auch wenn wir uns Ignorenz
leisten könnten“*

Ermöglichende Strukturen (enabling structures)

- Traditionelles vs. neues Engagement

Lebenslang	Zeitlich begrenzt
Altruismus	Eigennutz
Institutinalisiert	selbstorganisiert

- Zusammenarbeit mit Professionellen
 - Konkurrenz
 - Kompetenzgefälle



Engagieren sie sich bei uns!

- Bitte haben Sie Verständnis, dass wir Ihnen grundsätzlich misstrauen
- Die Umgebung in der Sie sich engagieren, ist (gewollt) kalt, kahl und ungemütlich, für manche beängstigend
- Oft haben wir keine Zeit für Sie – wir sind sehr überlastet
- Grundsätzlich: die Hauptamtlichen Wissen alles besser
- Vorsicht, die Menschen für die Sie sich engagieren wollen, sind nicht vertrauenswürdig, immer schwierig, manchmal gefährlich ...

„Mit Engagement können“ (Bartjes/Otto 2000)

- Hauptamtliche verbindlich einbeziehen (staff commitment)

- Gute Tätigkeiten für Freiwillige entwerfen (good job design)
- Neue Wege für Freiwilligen-Mitarbeit gehen (recruitment)
- Mit Freiwilligen Erstgespräche führen (interviewing)
- Freiwillige auswählen und vermitteln (selection and placement)
- Freiwillige orientieren/Verbindlichkeiten festlegen (orientation and commitment)
- Freiwilligen-zentriertes Einarbeiten (training)
- Freiwilligen Supervision gewähren (supervision/unterstützende Begleitung)
- Freiwillige wieder gehen lassen (release)
- Freiwilligen anerkennen und ehren (recognition)
- Evaluation



- Settings und Institutionen engagementoffen gestalten



Freiwilligenarbeit orientieren

- Tätigkeiten abgrenzen und gestalten
- Freiwillige auswählen – Erstgespräch und Überprüfung
- Freiwillige einführen/Verbindlichkeiten festlegen/einarbeiten
- Freiwillige begleiten und fortbilden

Freiwilligenarbeit fördern – Werbung und Öffentlichkeitsarbeit

- **Drei Ebenen**
 - Thema in der überregional Öffentlichkeit präsent halten
 - Öffentlichkeitsarbeit im regionalen Sozialraum
 - Das wichtigste: „Mund zu Mund Propaganda“

Freiwilligenarbeit fördern – anerkennen und ehren

- Vielfalt der Möglichkeiten
- Stimmigkeit
- Wichtig:
 - Fortbildung
 - Persönliche Ansprache
 - Partizipation

Freiwilligenarbeit fördern – die Institution öffnen

- Hauptamtliche einbeziehen
- Leitbild entwickeln
- Räume gestalten
- Prozesse transparent machen
- Zusammenarbeit (partizipativ) gestalten



Zentrale Stellung der Hauptberuflichen – Gate Keeper

- Ihre befürwortende, anerkennende Haltung ist Grundvoraussetzung für erfolgreiches Einbeziehen von Freiwilligen
 - Akzeptanz – *„Volunteers sind willkommen. Ihre Mitarbeit zu wollen ist Bestandteil der Organisationsphilosophie“*
 - Wertschätzung – *„es wird anerkannt das Volunteers einen einzigartigen Beitrag für die Organisation leisten“*
(Bartjes/Otto 2000: S. 55)

Fehlende Unterstützung von Hauptamtlichen – mögliche Ursachen

- Sicherheitsrisiko
- Arbeitsbelastung
- „Rosinen picken“
- Professionelle Minderwertigkeit und professionelle Arroganz



Freiwilligenarbeit fördern - Politik und Verwaltung

- Freiwilligenarbeit braucht öffentlichen/ politischen Rückhalt – für ein engagementförderliches Klima
- Freiwilligenarbeit gibt es nicht zum Nulltarif
 - Stellenbeschreibung - Personalkosten
 - Aufwandsentschädigung

