

Fachtagung des Berufskollegs der AWO Bielefeld

10.11.09

Ergebnisprotokoll WS 4

Hauptamt – Ehrenamt
„zwei Welten begegnen sich“

Evelin Krüger, Referentin für Freiwilligenarbeit

Freiwilligen Agentur Bethel

Die zentrale Fragestellung des Workshops lautete „Wie könnte eine Kooperation zwischen Hauptamtlichen und Ehrenamtlichen gelingen?“

Zunächst über den Austausch eigener Erfahrungen und Haltungen zu ehrenamtlicher Arbeit **(1)**, dann anhand eines Konfliktbeispiels, durchgeführt in einem Rollenspiel, führte Frau Krüger die Teilnehmenden in einen regen Austausch- und Reflexionsprozess über die Möglichkeiten einer Zusammenarbeit von ehrenamtlich und hauptamtlich Tätigen. Unter den Teilnehmenden intensivierte sich dadurch auch ein Verständnis dafür, welche Konflikte sich in dieser Zusammenarbeit ergeben könnten. Lösungsansätze für eine gute Kooperation wurden diskutiert **(2)**.

Abschließend stellte Frau Krüger Motive und Rahmenbedingungen von Hauptamtlichen und Ehrenamtlichen in wesentlichen Punkten gegenüber**(3)**.

1. Erfahrungen und Haltungen der Teilnehmenden zu ehrenamtlicher Arbeit

-sehr viel Pflege, dadurch wenig Zeit für Bewohner, die Ansprüche an die eigene Arbeit können teils nicht so realisiert werden, deshalb äußerten Teilnehmer den Wunsch, über ihre Arbeitszeit hinaus gern noch ehrenamtlich tätig zu sein zu wollen, um intensivere Kontakte zu Bewohnern aufbauen zu können

-die Kontakte von Klienten gehen oft über die Bereiche Wohnheim und Werkstatt nicht hinaus, ehrenamtliche Tätigkeit fördert Kontakte nach außen

-Klienten beziehen persönlich großen Gewinn aus ehrenamtlicher Tätigkeit, es ist aber auch ein „Geben und Nehmen“ auf beiden Seiten

-mit Hauptamtlichen und Ehrenamtlichen in derselben Einrichtung kann es zu „Rollenkonflikten“ kommen

2. Lösungsansätze für eine gute Kooperation zwischen Haupt- und Ehrenamtlichen

- **Kommunikation**

guter Kommunikationsfluss zwischen Leitung, Hauptamtlichen und Ehrenamtlichen

Austausch über Aufgaben, Rollen, Erwartungen, Befürchtungen

regelmäßige Gespräche

Transparenz auf allen Ebenen

Konflikte besprechen

Konkurrenz vermeiden

Fähigkeiten zu einer gemeinsamen Reflexion erwerben

- **gegenseitige Akzeptanz**

Wertschätzung

ein „Miteinander nicht Gegeneinander“

gegenseitige Hilfestellung, Unterstützung

Kooperation

- **Strukturen**

Kenntnisse über den Aufbau der Einrichtung,

Leitung, MA

Ehrenamtliche müssen wissen, an wen sie sich wenden können

Ehrenamtliche müssen wissen, welche Möglichkeiten und welche Grenzen sie haben

Rollenklärung

- **Einarbeitung und Begleitung**

gute Einarbeitung und Begleitung

fachliche Begleitung der Ehrenamtlichen durch Hauptamtliche

gemeinsame Ziele formulieren

gemeinsame Ziele am tatsächlichen Bedarf des Klienten orientieren

gemeinsame Entwicklung

3. Motive und Rahmenbedingungen von Ehrenamtlichen und Hauptamtlichen

Ehrenamt versus Hauptamt

„zwei Welten begegnen sich“

Das Verhältnis zwischen Ehrenamtlichen und Hauptamtlichen in Nonprofit-Organisationen

Welche Motive leiten Ehrenamtliche und Hauptamtliche in Nonprofit-Organisationen?

Motive	
Ehrenamtlich Tätige	Hauptamtlich Tätige
Altruistische Motive	Lebensunterhalt verdienen
Will etwas Sinnvolles tun, das auch Spaß macht	Will etwas Sinnvolles tun, ist in der Regel mit der Aufgabe identifiziert
Erweiterung der persönlichen Kenntnisse und Erfahrungen	berufliche Fortbildung, Aktualisierung des Wissens, Förderung durch Arbeitgeber
Wunsch nach zusätzlichen Kontakten	

Worin unterscheiden sich die Rahmenbedingungen für Ehrenamtliche und Hauptamtliche?

Rahmenbedingungen	
Ehrenamtlich Tätige	Hauptamtlich Tätige
Learning by doing, Qualifizierung durch einzelne Schulungen, berufliche Erfahrungen und Qualifikationen in der Regel in anderen Bereichen	Spezielles Fachwissen
Mitarbeit sollte koordiniert und unterstützt werden, Einsatz ist zeitlich begrenzt	Ist kontinuierlich da
Häufig nur für bestimmte Projekte und Zeiträume	Längere Bindung erwünscht und häufig gegeben
Frei – da keine vertragliche Bindung	Weisungsgebunden durch Hierarchie und Arbeitsvertrag
Nur begrenzt verantwortlich und haftbar zu machen	Verantwortlich für Erfüllung der Aufgabe und Einhaltung der Qualitätsstandards
Erwartet Anerkennung und Dank	Erwartet gerechte Beurteilung und Förderung durch den Arbeitgeber
Kann jederzeit gehen	Gebunden durch Arbeitsvertrag und Verdienstnotwendigkeit