



Ein wahrer Schatz

**Geförderte Freiwillige Tätigkeit: Ein
Handbuch**

von Peter Bates

Inhalt

Inhaltsverzeichnis.....	4
Danksagung	6
Ein Hinweis zum Layout, der sprachlichen Umsetzung und der Vertraulichkeit.....	6
Zu diesem Buch	7
Geförderte freiwillige Tätigkeit – Ein wahrer Schatz	9
Worin besteht geförderte freiwillige Tätigkeit?.....	9
Projekte der geförderten freiwilligen Tätigkeit	9
Geförderte freiwillige Tätigkeit im Rahmen der Gemeinde	9
Warum eine freiwillige Tätigkeit?	11
Arbeiten oder freiwillig tätig sein	11
Eine Sache kommt ins Rollen.....	13
Wem wird Unterstützung gewährt?	13
Chancengleichheit	15
Eine neue Organisation?	15
Ein Ersatz für einen Job?.....	15
Grundlegende Bestandteile	17
Erste Schritte	19
Die Zusammenarbeit mit Menschen	
Information potentieller freiwilliger Mitarbeiter zum Projekt	
Jeder ist willkommen	
Wie produktiv und motiviert müssen Menschen sein?.....	
Gespräche mit potentiellen freiwilligen Mitarbeitern	
Entscheidungen.....	29
Berücksichtigung möglicher Risiken	31
Vereinbarungen zu freiwilliger Mitarbeit	33
Verbindungen zu Fürsorgeeinrichtungen und Dienstleistern	35
Helfer zur Unterstützung der freiwillig Tätigen	57
Eine Schlüsselrolle	
Anstellung von Helfern für freiwillig Tätige, die besondere Hilfe	

benötigen.....	
Hilfe für die Helfer.....	
Das Ermitteln von Einsatzfeldern für Helfer.....	41
Aufnahme von Verbindungen zu potentiellen Stellen.....	41
Erweiterung von Gemeindekapazitäten.....	43
Ein guter Ort, um als freiwilliger Mitarbeiter tätig zu sein.....	44
Das Zusammenfügen von Personen und freiwilligen Aktivitäten.....	47
Ermitteln einer adäquaten Tätigkeit.....	47
Angebot von Wahlmöglichkeiten.....	47
Ehe alles beginnt.....	49
Planung und Abstimmung der Hilfe.....	49
Kosten.....	49
Vergünstigungen.....	51
Leistungsprobleme.....	51
Wie man die Sache zum Laufen bringt.....	53
Einführung und Schulung.....	53
Längerfristige Unterstützung.....	55
Der Umgang mit Problemen.....	57
Die Umsetzung des Projektes.....	59
Eine gesunde Organisation.....	59
Beratergruppen.....	59
Strategietreffen.....	61
Finanzielle Absicherung.....	61
Kontrolle und ständige Verbesserung.....	61
Umgestaltung der Organisation.....	61
Anhang 1: Nützliche Kontakte.....	62
Anhang 2: Über das Able Volunteers-Projekt.....	63
Anhang 3: Freiwilligen Tätigkeit von Personen, die zusätzliche Unterstützung benötigen.....	64
Zusätzliche Informationen.....	68

Danksagung

Im Verlauf unseres Projektes sind wir mit mehr als ein hundert Menschen in Kontakt gekommen und sie alle haben uns unterstützt und zu neuen Einsichten verholfen. Wir möchten uns jedoch besonders herzlich bedanken bei:

- Der Europäischen Union für die finanzielle Unterstützung der Arbeit
- Den freiwilligen Mitarbeitern und der Belegschaft von sechs Geförderten Freiwilligen Projekten in Großbritannien, die uns großzügigerweise an ihren Erfahrungen teilhaben ließen
- Den Partnern in Halle (Deutschland) und Salamanca (Spanien), die uns halfen darüber nachzudenken, wie sich geförderte freiwillige Tätigkeit in ihren Ländern positiv umsetzen läßt
- Bei Stephen Howlett vom Institut für Volunteering Research für seine richtungsweisenden Ideen zu einem breiteren Ansatz des Verständnisses von freiwilliger Tätigkeit
- Bei Roger Blunden für seine Hilfe beim Erarbeiten von Schlüsselaussagen und der Herausgabe dieses Handbuchs
- Bei den Kollegen vom Büro des National Development Team für das Angebot so dringlich benötigter administrativer Unterstützung und Förderung.

Ein Hinweis zum Layout, der sprachlichen Umsetzung und der Vertraulichkeit

Durchgängig durch das gesamte Buch haben wir Hinweise, Ratschläge und Anleitungen auf der rechten Hälfte einer Seite gruppiert und die linke Hälfte für Illustrationen und Beispiele genutzt.

Wir sind uns der Tatsache bewußt, dass Termini wie „Lernschwierigkeiten“ und „Gesundheit bei mentaler Erkrankung“ kontrovers anmuten. Wir haben uns um eine deutliche und respektvolle Darstellung bemüht.

Es gibt zahlreiche Zitate von Einzelpersonen in diesem Buch. Wir haben die Namen der freiwilligen Mitarbeiter geändert, um die Vertraulichkeit zu wahren.

Zu diesem Buch

Dieses Buch hat den Aufbau eines geförderten freiwilligen Projektes zum Gegenstand. Es wurde nach dem Abschluß des Projektes geschrieben, das durch die Europäische Union gefördert worden war und Partner aus Großbritannien, Deutschland und Spanien erfaßte.

Die nun vorliegende Anleitung ist für Personen erarbeitet worden, die ein solches Projekt geförderter freiwilliger Tätigkeit in ihrer Gemeinde, an ihrem Ort ins Leben rufen wollen. Wir bieten eine schrittweise Anleitung und unterbreiten Vorschläge für jede Etappe des Entwicklungsprozesses des Projektes. Unsere Vorschläge resultieren aus gewonnenen praktischen Erfahrungen. Dies ist allerdings kein vollständiges Handbuch zur bloßen Umsetzung, aber es beinhaltet nützliche Gedanken und Tipps aus Projekten, bei denen wir Erfahrungen sammeln konnten.

Das Buch ist in einige Abschnitte untergliedert:

Geförderte freiwillige Tätigkeit – Ein wahrer Schatz fixiert den Ort und beschreibt geförderte freiwillige Tätigkeit als einen wertvollen Beitrag für eine soziale Integration.

Eine Sache kommt ins Rollen hilft Personen, die sich mit dem Gedanken tragen, ein Projekt geförderter freiwilliger Tätigkeit ins Leben zu rufen, und begleitet sie bei den Vorbereitungsstapen.

Die Zusammenarbeit mit Menschen diskutiert Probleme, die im Zusammenhang mit der Gewinnung von freiwilligen Mitarbeitern entstehen.

Freiwillige Mitarbeiter zur Unterstützung erörtert die Rolle von Helfern, wie sie gewonnen werden können und wie sie unterstützt werden sollten.

Ermittlung von Einsatzfeldern für Helfer stellt die Verbindungen zu potentiellen Einsatzorten von freiwilligen Mitarbeitern her und zeigt, wie Möglichkeiten für den Einzelnen als Helfer erschlossen werden.

Das Zusammenfügen von Personen und freiwilligen Aktivitäten erörtert Wege zur Sicherung optimaler Möglichkeiten für potentielle freiwillige Mitarbeiter und der Erschließung eines Arbeitsfeldes.

Wie man die Sache zum Laufen bringt beschäftigt sich mit Hinweisen, wie freiwillige Mitarbeiter unterstützt werden können.

Die Umsetzung des Projektes erörtert Managementprobleme bei geförderten Projekten freiwilliger Tätigkeit.

Pamela in einem neuen Licht

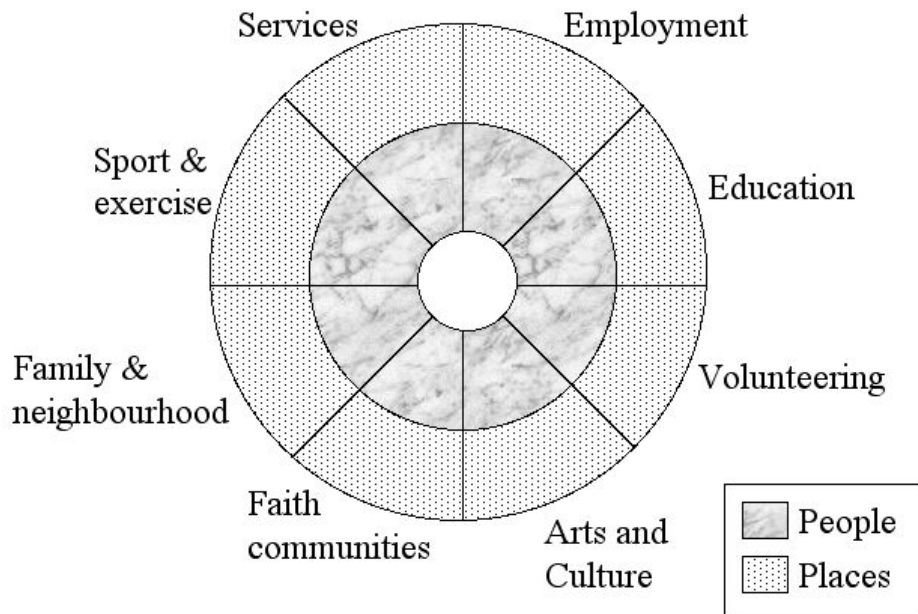
Nancy saß, die Ellbogen aufgestützt, am Küchentisch und hatte die Tageszeitung „Daily Mail“ vor sich und neben sich eine Tasse mit Zitronentee. Wir sprachen über den „Komm-Vorbei-Mittagsclub“ für ältere Menschen, den sie und Victor führen, unterstützt von einigen freiwilligen Mitarbeitern, die an fünf Tagen der Woche im Klub helfen. Ich fragte nach Pamela, die jahrelang wegen mentaler Gesundheitsprobleme in verschiedenen Einrichtungen behandelt worden war. Nancys Antwort stellte Pamela in ein neues Licht, faßte ihre eigene Meinung zusammen und bot uns unerwartet den Titel für diesen Bericht, als sie erklärte: „Sie ist ein wahrer Schatz.“

Eine Herausforderung durch Tony Blair

Am 2. März 2000 sprach Premierminister Tony Blair auf dem Active Community Convention über seine Auffassungen zur neuen Herausforderung im Bereich der freiwilligen Mitarbeit:

„Jeder Bürger dieses Landes kann auf seine spezifische Art und Weise einen Beitrag leisten. Aber zu viele freiwilligen Organisationen haben Mitarbeiter, die alle den gleichen Background haben und die Gewinnung für eine solche Tätigkeit richtet sich wiederum an die gleiche Gruppe. Heute verweisen das Netzwerk „Citizens Advice Bureau“ (eine Bürgerberatung), die Organisation „People’s Dispensary for Sick Animals“ (eine Einrichtung für kranke Tiere), das Rote Kreuz und RNIB darauf, dass sie Menschen unterschiedlichster Herkunft in ihren Organisationen involvieren, womit eine Vielfalt gegeben ist, die die Nation reflektiert, die wir sind. Mein Aufruf richtet sich nun an andere Freiwilligen-Verbände sich dieser Entwicklung anzuschließen.“

Freiwillige Mitarbeit als Teil des Lebensgefüges



Geförderte freiwillige Tätigkeit – Ein wahrer Schatz

Was verbirgt sich hinter geförderter freiwilliger Tätigkeit?

Eine freiwillige Tätigkeit oder Mitarbeit ist eine Aktivität, die von vielen Mitgliedern der Gesellschaft ausgeübt wird. Sie stellt eine Form des Beitrages für die Gemeinschaft, die Umwelt oder andere Menschen dar und erfolgt ohne Vergütung.

Bei geförderter freiwilliger Tätigkeit erhält eine Person besondere Unterstützung, um als freiwilliger Helfer wirken zu können. In diesem Buch geht es uns vor allem um das Aufzeigen von Wegen, wie Personen mit geistigen Behinderungen oder Lernschwierigkeiten in ihrem Wirken als freiwillige Mitarbeiter gefördert werden können.

Projekte der geförderten freiwilligen Mitarbeit

Einige Organisationen sind nun bereits ins Leben gerufen worden, die Personen spezielle Unterstützung anbieten, wenn sie als freiwillige Mitarbeiter tätig sein möchten. Oftmals handelt es sich dabei um bereits existierende Freiwilligen-Agenturen, die einen

zusätzlichen Mechanismus für unterstützende Maßnahmen aufgebaut haben. Häufig wird auch ein völlig neues Projekt gestartet, das sich dann ausschließlich als Agentur zur geförderten freiwilligen Tätigkeit versteht. Projekte können auch gestartet werden, die im Rahmen einer Gemeinde Tagesmöglichkeiten einer freiwilligen Tätigkeit bieten in traditionellen Tageszentren oder als Teil einer ABM, einer Fortbildung oder eines Bildungsprogramms.

Geförderte freiwillige Tätigkeit im Rahmen der Gemeinde

Geförderte Beschäftigung wird seit langem als hervorragender Weg der Einbindung behinderter Menschen gesehen, um ihnen die Möglichkeit zu eröffnen, einen geachteten Beitrag für die Gesellschaft zu leisten und um die Vorteile einer Tätigkeit zu erhalten. (siehe Anhang 3).

Einige Menschen wollen vielleicht keine bezahlte Beschäftigung oder sie erhalten möglicherweise nicht die Unterstützung, die sie benötigen, um einen Job zu finden und zu behalten. Für solche Menschen bietet die geförderte freiwillige Tätigkeit eine hervorragende Chance, ihren spezifischen Beitrag zu leisten und die Vorteile geachteter Mitarbeit in der Gemeinschaft zu genießen. Dann gibt es auch Menschen, die etwas für die Gemeinschaft tun wollen, ungeachtet dessen, ob sie einen Job mit einem Einkommen haben oder nicht. Geförderte freiwillige Mitarbeit ist ein Weg, damit Menschen ihren Beitrag für die Gemeinschaft leisten können. Das Diagramm gegenüber zeigt, wie freiwillige Tätigkeit Teil des Lebensgefüges ist. Es ist eines der besonderen Möglichkeiten, wie wir in Kontakt zu anderen Menschen an anderen Orten gelangen können.

Im ganz Speziellen haben Personen mit Lernschwierigkeiten oder geistigen Behinderungen erfahren, dass Projekte der geförderten freiwilligen Mitarbeit ein nützlicher Weg sind, um in die Gemeinschaft integriert zu werden und um einen wichtigen Beitrag für das Gemeindeleben vor Ort zu leisten.

Viele Bürger unserer Gesellschaft arbeiten freiwillig in verschiedenen Bereichen.

Zufriedenheit mit der Tätigkeit

*‘Ich bin zufrieden mit dem Job ... Wenn ich meine freiwillige Arbeit leiste, dann bin ich beschäftigt und ich höre nicht so oft Stimmen.’
(Carl)*

Ein Geben und Nehmen

‘Es ist nicht bloß, dass ich ihnen helfe. Es ist ein gegenseitiges Geben und Nehmen, weil ich unter Menschen komme, Leute kennen lerne und neue Freunde finde.’ (Frank)

Neue Freunde für Elaine und Karen

Elaine hat mit den Mitarbeitern vom Headway Club, wo sie auf freiwilliger Basis tätig ist, Freundschaft geschlossen. Sie haben sich schon gegenseitig zu Hause besucht, einander Geheimnisse offenbart und gemeinsam an gesellschaftlichen Höhepunkten teilgenommen. Elaine hat nun weniger sorgenvolle Gedanken, verglichen mit früher. Sie hat Freunde von Headway-Mitarbeitern kennen gelernt, die nun auch Elaines Freunde sind.

Nachdem Karen ihre freiwillige Tätigkeit aufgenommen hatte, faßte sie neues Vertrauen. Sie begegnete einem Ehepaar und baute sich hier eine Freundschaft auf. Kürzlich sind Karen und ihre Freundin für eine Woche nach Benidorm gefahren. Der Ehepartner ihrer Freundin war zu Hause geblieben und kümmerte sich um den Hund.

Etwas beginnen, in die Hand nehmen

‘Damit wirst du in die Lage versetzt, etwas in die Hand zu nehmen anstatt herumzusitzen und zu warten.’ (Keith)

Ein herausforderndes Symptom

‘Eine wahre Herausforderung - Menschen mit Problemen tragen auf ihre Art und Weise zur Gemeinschaft bei.’

Wieder gebraucht

‘Ich habe mich mein ganzes Leben lang um jemanden gekümmert bis er

dann starb. Es ist ein tolles Gefühl, daß man wieder gebraucht wird.' 'Es ist gut gegen das Herunterkommen im Geist und ich war ganz unten, tiefer kann man nicht kommen.' (Karen)

Heilung

'Die Arbeit in der Kindertagesstätte der Firma ist weit weg vom Tumult (des modernen Lebens). Es ist heilsam, Teil einer Sache zu sein, die wächst, als einer, die zerstört.'

Warum eine freiwillige Tätigkeit?

Obwohl Menschen für ihre freiwillige Tätigkeit keine Bezahlung erhalten, gibt es dennoch einige Vergünstigungen und Vorteile:

- Das Zufriedenheit darüber, etwas Nützliches getan zu haben, läßt die Menschen das Gefühl entwickeln, geachtet und geschätzt zu werden
- Die Möglichkeit flexibel zu arbeiten
- Die Chance Freunde zu finden
- Die Möglichkeit nützliche Erfahrungen zu sammeln, die vielleicht zu einer festen Anstellung beitragen können
- Etwas zu haben, das Freude bereitet
- Die Chance, aus der „Gemeinschaft der Behinderten“ hervorzutreten und neue Erfahrungen mit anderen Menschen zu teilen.

Viele Menschen, die wir im Verlauf der Arbeit an diesem Buch kennen gelernt haben, haben uns erzählt, wie die freiwillige Tätigkeit eine neue Dimension in ihr Leben gebracht hat.

Arbeiten oder freiwillig tätig sein?

Einige Leute, die wir kennen gelernt haben, sagten uns, warum ihnen eine freiwillige Tätigkeit eher zusagte als ein bezahlter Job:

- Eine freiwillige Mitarbeit kann der erste Schritt auf dem Weg zu einer Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt sein
- Es ist einfacher, zunächst verschiedene Probetätigkeiten im Rahmen einer freiwilligen Mitarbeit auszuüben, was bei der Entscheidung bzgl. eines Jobs und einer Karriere hilfreich sein kann.
- Es können auch in der angestrebten Tätigkeit keine bezahlten Beschäftigungen verfügbar sein
- Eine freiwillige Tätigkeit kann sich besser in familiäre Verpflichtungen, Krankenhausaufenthalte oder Fortbildungskurse einfügen
- Ein Gehalt kann sich als nicht ausreichend für den Haushalt erweisen.

Chelmsford

Alle Bewerber von Chelmsford, die sich für eine geförderte freiwillige Mitarbeit entschieden haben, sind willkommen, ungeachtet der Tatsache, ob sie Gesundheits- oder Sozialfürsorgedienste genutzt haben, ob sie Lernschwierigkeiten haben oder ob psychische Probleme formal diagnostiziert worden sind.

Leicester

Finanzielle Mittel für eine Tagesbetreuung für Menschen mit Lernschwierigkeiten sind in ein Projekt für geförderte freiwillige Tätigkeit geflossen. Dieses Projekt wird vom Freiwilligen-Zentrum geleitet. Freiwillige Mitarbeiter, die den ganzen Tag zur Verfügung stehen, wirken als Partner dieser neuen freiwilligen Mitarbeiter, sie arbeiten gemeinsam mit ihnen und erweisen umfangreiche Hilfe.

Somerset

Das Projekt „Supported Employment“ (geförderte Beschäftigung) wird in Sommerset durch die Abteilung für Sozialdienste (Social Services Department) geleitet und bietet Unterstützung für Menschen mit geistigen Behinderungen an, damit sie wieder Zugang zu einer Beschäftigung, Bildung oder freiwilligen Mitarbeit finden.

Cambridge

Die Organisation „Volunteers Plus“ ermittelt in Cambridge Möglichkeiten einer freiwilligen Tätigkeit für Menschen mit Lernschwierigkeiten und auch für Menschen mit psychischen Behinderungen. Es ist eine selbständige Organisation.

Halton

Das Büro der Freiwilligen Mitarbeiter von Halton („Halton Volunteer Bureau“) unterstützt die Gemeinden von Runcorn und Widnes. Das Büro bietet für jeden Interessenten aus den beiden Gemeinden die Möglichkeit einer freiwilligen Tätigkeit. Gleichzeitig erhalten diejenigen, die Hilfe benötigen, die entsprechende Unterstützung. Gegenwärtig werden besonders Menschen mit psychischen Problemen, Alkohol- und

Drogenabhängige sowie Menschen mit körperlichen Gebrechen oder Lernschwierigkeiten unterstützt. Die Hilfe des Büros richtet sich aber auch an Menschen, die irgendwann einmal sehr verletzt worden sind, denen es an Selbstvertrauen und Selbstachtung fehlt.

Edinburgh

Ein Team von Mitarbeitern leitet das Projekt „Community Care“ im Rahmen von Volunteer Exchange (Austausch von freiwilligen Mitarbeitern). Dieses Projekt zur zusätzlichen Unterstützung wurde in den frühen 1980ern gestartet. Es richtete sich ursprünglich an Menschen mit psychischen Problemen, aber jetzt arbeitet man hier auch mit Menschen, die aus den unterschiedlichsten Gründen besondere Hilfe benötigen.

Eine Sache kommt ins Rollen

In diesem Abschnitt möchten wir einige Vorschläge unterbreiten, die vor der eigentlichen Aufnahme des Projektes zur Geförderten Freiwilligen Tätigkeit berücksichtigt werden sollten.

Wem wird Unterstützung gewährt?

Am Anfang, in der Planungsphase, muß entschieden werden, wem das Projekt zur Geförderten Freiwilligen Tätigkeit dient. Hier sollen einige Möglichkeiten angeführt werden:

- Es kann Unterstützung für jedermann angeboten werden, der in einem bestimmten Gebiet oder einer Gemeinde freiwillig tätig sein möchte.
- Es sollen Menschen mit diesem Projekt erreicht werden, die im Rahmen einer Dienstleistung bereits erfaßt sind, z.B. für Personen mit Lernschwierigkeiten oder mit psychischen Problemen.
- Es sollen jenen helfen, die die Hilfe am nötigsten haben. So könnte ein Projekt zur Geförderten Freiwilligen Tätigkeit nur auf solche Personen ausgerichtet sein, die im Augenblick eine besondere, spezielle Hilfe erfahren. Jene, die sich in der größten Not befinden, könnten einen beträchtlichen Input benötigen, um Fortschritte in ihrer Situation zu machen. Allgemeinpraktiker sagen dann, „Wenn wir hier erfolgreich sind, dann können wir überall Erfolg haben.“
- Es soll jenen geholfen werden, die am stärksten motiviert sind. Manchmal wird diese Gruppe als Personenkreis angesehen, der mit dem geringsten Aufwand den größten Fortschritt erzielen wird. Ihr Erfolg wird dann die Mitarbeiter ermuntern und motivieren.
- Es soll denen geholfen werden, die den größten Nutzen aus dem geringsten Aufwand ziehen. Dieses Herangehen konzentriert sich zunächst auf die Aktivität und ordnet dann eine Zielgruppe zu, die sich entsprechend engagiert und den größten Vorteil aus dieser Aktivität zieht. Freiwillige Tätigkeit gepaart mit Beschäftigung und Bildung ist hier sehr wahrscheinlich und richtet sich primär an Personen, die die geringste Unterstützung benötigen.

-
- Man kann sich daran orientieren, im Kleinen mit einer bestimmten Zielgruppe zu beginnen. Das wäre ein guter Weg zur Entwicklung des Projektes.

Gleiche Möglichkeiten

„Freiwillig tätig zu sein ist ein fundamentaler Baustein der menschlichen Gesellschaft. Alle Menschen dieser Erde sollten das Recht haben, aus ihrer freien Entscheidung heraus ihre Zeit, ihre Talente und ihre Energie für andere und für die Gemeinschaft anzubieten.“ (Erklärung zur freiwilligen Tätigkeit, angenommen im Januar 2001, Internationaler Verband der Freiwillig Tätigen)

Statement zu Ersatzjobs

NAVB akzeptiert, dass es keinen einzigen einfachen Test gibt um herauszufinden, ob ein freiwilliger Mitarbeiter durch bezahlte Beschäftigung zu ersetzen ist. Die unten aufgelisteten Kriterien sind nur Orientierungspunkte und können nicht das gesamte Spektrum erfassen. So könnte ein Volunteer Bureau (eine Freiwilligen-Agentur) entscheiden, dass es angemessen ist, einen freiwilligen Mitarbeiter dort einzusetzen, wo sein Wirken die einzige Möglichkeit ist, um die Notlage zu lindern oder einem dringenden Bedürfnis zu entsprechen. Der Umfang, in dem diese Kriterien anwendbar sind, muß von jedem Büro /jeder Organisation individuell, den örtlichen Gegebenheiten angemessen, entschieden werden.

NAVB sieht freiwillige Mitarbeiter als Ersatz für eine bezahlte Beschäftigung, wenn sie:

- für eine kommerzielle Organisation tätig sind*
- Jobs oder Aufgaben in einer Körperschaft des öffentlichen Rechts oder einer Freiwilligen-Organisation ausführen, die vorher von bezahlten Arbeitskräften erledigt worden waren.*
- Jobs oder Aufgaben in einer Körperschaft des öffentlichen Rechts oder einer Freiwilligen-Organisation ausführen, die weiterhin von bezahlten Arbeitskräften erledigt werden.*
- Jobs oder Aufgaben ausführen, die vorrangig auf persönliche oder physische Pflege wie Waschen oder hygienische Pflege, ausgerichtet sind.*
- Jobs oder Aufgaben ausführen, die wiederholenden Charakter haben, fortlaufend oder unattraktiv sind und daher eine bezahlte Tätigkeit*

erfordern.

- *Jobs oder Aufgaben für Organisationen oder Einzelpersonen ausführen, die über die Mittel für eine Bezahlung verfügen. Dies schließt Fonds ein, die über Organisationen oder Einzelpersonen oder auch über externe Finanzierung zur Verfügung stehen.*
- *Jobs oder Aufgaben ausführen, die aus der rechtlichen Verantwortung heraus von einer anderen Person geleistet werden müssten.*
- *Jobs oder Aufgaben anderer Beschäftigter ausführen, die sich im Streit mit ihrem Arbeitgeber befinden.*

Ein ähnlich gelagertes Problem ist die Vertretung am Arbeitsplatz im Rahmen des Projektes „Government Training“

(Regierungsfortbildungsprojekt) oder bei Freiwilligen-Programmen, wo der „freiwillig Tätige“ eine finanzielle Beihilfe erhält. Diese Einzelpersonen sind theoretisch „freiwillig Tätige“, aber in der Realität sind es gering besoldete Arbeitskräfte. Wenn eine Organisation einen finanziellen Anreiz zur Verfügung stellt, damit ein Job oder eine Aufgabe ausgeführt wird, dann sollte die Vergütung den üblichen Tarifen entsprechen. Gleichzeitig muß anerkannt werden, dass es sich nicht um einen freiwillig Tätigen, sondern um einen Beschäftigten handelt.

Chancengleichheit

Werden Schritte unternommen, um zu sichern, dass jedes Mitglied der Zielgruppe unterstützt wird, das geeignet ist? Wie werden Menschen, die zu Minderheiten gehören, erreicht? Werden Personen ungeachtet ihrer Behinderung, Religion, sexuellen Orientierung und Rasse aufgenommen? Es wird vielleicht notwendig sein, Richtlinien für die Beachtung der Chancengleichheit aufzustellen und diese dann auch umzusetzen.

Eine neue Organisation?

Wird es notwendig sein, eine neue Organisation ins Leben zu rufen oder ist es denkbar, dass Geförderte Freiwillige Tätigkeit Teil einer bereits vorhandenen Organisationsstruktur wird? Die Beantwortung dieser Frage wird vielleicht entscheiden, auf

welchen Personenkreis man sich in seinen Aktivitäten ausrichtet und welche Mittel verfügbar sind.

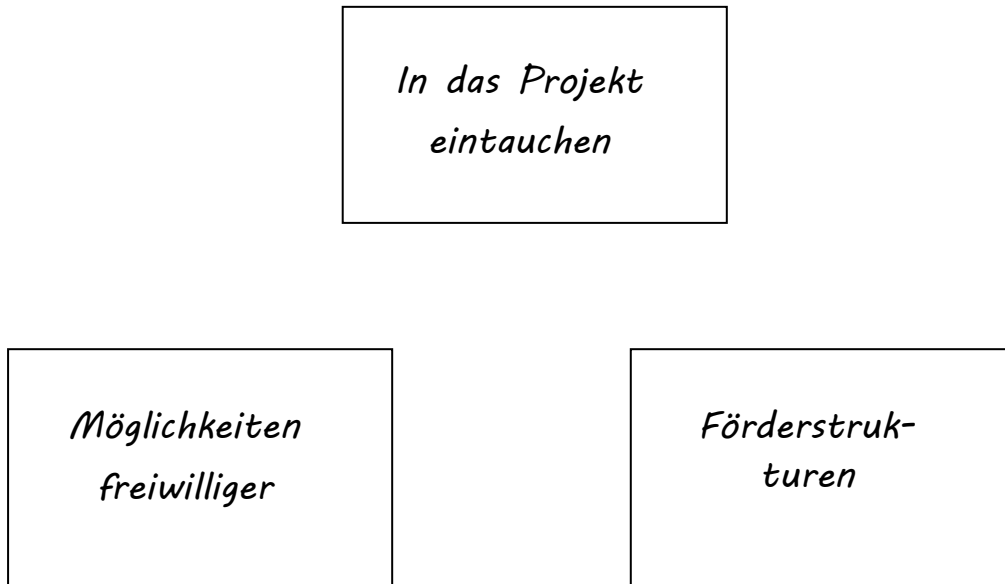
Ein Ersatz für einen Job?

Es soll möglicherweise deutlich werden, dass die Aktivitäten freiwilliger Mitarbeit nicht einfach Menschen von bezahlter Arbeit fernhalten sollen. Der britische Verband National Association of Volunteer Bureaux (Organisation der Freiwillig-Tätigen-Büros) hat eine klare Position hierzu bezogen (siehe gegenüber).

Es gibt aber eine Vielzahl von Problemen, die sich durch diese Position bzgl. Geförderter Freiwilliger Tätigkeit ergeben:

1. Einige Freiwilligen-Projekte werden vorsätzlich als Sprungbrett zu einem bezahlten Job genutzt. In einem solchen Fall könnte der Zeitraum einer unbezahlten Arbeit zum Sammeln von Erfahrungen im kommerziellen Unternehmen dienen und wäre somit sehr hilfreich. Allerdings müsste dieser Zeitraum begrenzt sein und eine echte Chance für Beschäftigung und Fertigkeitentwicklung bieten.
2. Die meisten freiwillig Tätigen, mit den wir gesprochen haben, sagten uns, dass sie ihre Tätigkeiten als nützlich empfinden und dabei auch eine gewisse Wichtigkeit und Zweckmäßigkeit erfahren. Das ist ein sehr wesentliches Element beim Aufbau von Selbstachtung. Es dürfte aber schwierig sein, eine freiwillige Tätigkeit zu finden, die echt lohnend ist und nicht nur einen Ersatz für einen Job darstellt.
3. Einige Personen, die wir befragt haben, erledigten Aufgaben, die als „endlos, sich wiederholend oder unattraktiv“ gelten, aber den Befragten interessant und lohnend erschienen. Wir müssen also die Beteiligten fragen, was sie gern tun möchten und sichern, dass ihnen eine entsprechende Auswahl angeboten wird.

Grundlegende Bestandteile eines Projektes zur Geförderten Freiwilligen Tätigkeit



Erste Schritte

*Das Projekt von **Edinburgh** hatte seinen Ursprung in der Betreuung psychisch Behinderter. Heute arbeitet man mit jedermann, der zusätzlicher Unterstützung bedarf.*

*In **Chelmsford** prüfte das Volunteer Bureau (Freiwilligen-Büro) die als Freiwillige Tätigen und fand heraus, dass Menschen mit Lernschwierigkeiten und psychisch Behinderte deutlich ihr Interesse an einer freiwilligen Mitarbeit bekundeten, sie aber nicht so lang wie andere bei einer Tätigkeit blieben. Sie gingen davon aus, dass ein Mitarbeiter des Projektes die Interessenten bei der Auswahl der geeigneten Tätigkeit unterstützen und im Falle von Schwierigkeiten helfend eingreifen sollte.*

Das Somerset - Projekt ist ein Ableger des Projektes zur Unterstützung von Personen mit psychischen Behinderungen bei der Jobsuche. Bei einige Interessenten, die im Supported Employment Bureau vorsprachen, ergab sich, dass sie eher an einer freiwilligen Tätigkeit als an einer Anstellung Interesse hatten.

Das Projekt in Cambridge begann als Teil eines allgemeinen Büros für freiwillige Mitarbeit. Dann wurde beschlossen, eigene Wege als unabhängige Organisation zu gehen.

Grundlegende Bestandteile

Bereits im Vorfeld muß man sich Gedanken zu Basiskomponenten machen, die wesentlich sind, damit Geförderte Freiwillige Tätigkeit effektiv wird. Nachfolgend sollen einige wesentliche Aspekte angeführt werden:

Im Vorfeld

Wie erfahren potentiell freiwillig Tätige über das Projekt und wie können sie Zugang zu ihm finden? Soll die Ermittlung von Interessenten über eine Art „Tag-der-offenen-Tür-Aktion“ erfolgen oder sollen sie mittels anderer Agenturen gewonnen werden? Soll sich das Projekt an einer bestimmten Art Hilfeleistung orientieren? Falls ja, so muß über die Beziehung dazu nachgedacht werden und es ist z.B. die Frage zu klären, ob Leiter von Pflegeeinrichtungen bzw. -organisationen einbezogen werden sollen und wie man dann mit ihnen zusammenarbeiten will. Im nächsten Abschnitt wird erörtert, wie zukünftige freiwillige Mitarbeiter gewonnen werden können.

Möglichkeiten einer freiwilligen Tätigkeit

Wie findet man Möglichkeiten für Menschen, die freiwillig tätig sein möchten? Kennt man seine eigene Gemeinde, seine Stadt und die ansässigen Organisationen, um Partner für das Angebot einer solchen Tätigkeit zu finden?

Förderstrukturen

Wie wird notwendige Förderung für freiwillig Tätige geleistet? Später werden wir die verschiedenen Varianten und Strategien hierzu noch darstellen. Dabei geht es dann auch speziell um die Rolle von Helfern im Rahmen des Projekts.

Einige Möglichkeiten für den Einsatz freiwillig Tätiger

Die nachfolgende Liste von Einsatzmöglichkeiten war vom Projekt Supported Volunteering erstellt worden, das im Gesamtprojekt eingebunden war:

Volkshochschulbüro

Bingo

Bluttransfusionsdienst

Heim für Katzen

Benefiz - Shop

Bürgerberatungsbüro

Gemeinde - Café

Recycling - Center

Datenmanagement

Desk top publishing

Fahrdienst

Familienzentrum

Fauna und Flora

Shop im Krankenhaus

Lokaler Radiosender

Mittagsclub für ältere Bürger

Ausleihdienst für medizinische Hilfsmittel

National Trust

Benefizaktionen

Baumpflege

Spielgruppen

Besucherzentrum im Gefängnis

Eisenbahnmuseum

Anfertigen von Audiobüchern

Hilfsgruppe für Flüchtlinge

Reitsport für Behinderte

Schule

Rollstuhlausleihdienst für Einkäufe

Einkäufe für ältere Bürger

Tierschutzbund

YMCA - Partner

Erste Schritte

Nachdem Klarheit darüber gewonnen wurde, wer unterstützt werden und in welche generelle Richtung das Projekt sich entwickeln soll, werden sich möglicherweise die folgenden Schritte ergeben:

- **Lernen Sie Ihre Gemeinde, Ihren Ort, Ihre Stadt kennen** – Sie müssen mehr über Ihre örtliche Gemeinde wissen und in Erfahrung bringen, wie sich Ihr Projekt in das Gesamtspektrum einfügt. Welche Möglichkeiten freiwilliger Mitarbeit existieren bereits? Bietet sich eine Zusammenarbeit mit einem bereits existierenden Projekt freiwilliger Tätigkeit an oder muß eine neue Organisation gegründet werden? Welches sind die wichtigsten Organisationen, die Interesse an einer Zusammenarbeit mit Ihrem Projekt haben könnten? Wer sind die potentiellen freiwilligen Mitarbeiter? Mit welchen Dienstleistern könnte man eventuell zusammenarbeiten? Die Antworten auf diese Fragen können bei der Definition, der Bestimmung, der Art des Projektes sehr hilfreich sein?
- **Ermitteln Sie potentielle Helfer für das Projekt** – Gibt es örtliche Unternehmen, Dienstleister oder wichtige Persönlichkeiten, die bei der Projektvorbereitung und dann dem Projekt selbst hilfreich sein könnten? Diese potentiellen Partner könnten um ihre Mitarbeit bei der Projektleitung gebeten werden.
- **Erstellen Sie einen Plan für das Projekt** – so dass Ihnen und allen Beteiligten deutlich wird, in welche Richtung sich das Projekt entwickeln soll.
- **Erkunden Sie Finanzierungsmöglichkeiten** – so dass klar ersichtlich ist, welche Mittel zur Verfügung stehen.

In den folgenden Abschnitten werden wir detailliert die Schritte

vorstellen, die die Gewinnung von Interessenten für eine freiwillige Tätigkeit betreffen, welche Helfer erforderlich sind, wie Einsatzmöglichkeiten ermittelt werden, wie die geeignetsten Personen für die jeweilige Tätigkeit gefunden werden und einige andere Dinge, die wichtig sind, um das Projekt Geförderte Freiwillige Tätigkeit erfolgreich umzusetzen.

Information potentieller freiwilliger Mitarbeiter zum Projekt

In Halton gibt es ein Display für Ausstellungen, das zu den verschiedenen Tagungsorten mitgenommen werden kann.

Das Edinburgh - Projekt hat ein siebenminütiges Video erarbeitet, das eine Vielzahl von vorhandenen Einsatzmöglichkeiten im Rahmen einer Freiwilligen Tätigkeit aufzeigt.

In Chelmsford werden regelmäßig Flyer erarbeitet, die über die vorhandenen Einsatzmöglichkeiten freiwilliger Mitarbeit informieren. Die Projektgruppe hat ein großes Album mit Fotos und Geschichten zusammengestellt, die die Möglichkeiten gut darstellen. Für einige freiwillig Tätige ist dies eine gute Quelle, die für sie am besten geeignete Tätigkeit zu finden. Das Album ist auch im Warteraum des Büros eine wichtige Hilfe.

Das Freiwillig-Tätigsein-Projekt von North Ayrshire hat seinen Sitz in einer ärztlichen Allgemeinpraxis und wird vom dortigen Team aktiv unterstützt. Personen mit psychischen Behinderungen arbeiten gemeinsam mit Helfern, die recht oft freiwillig Tätige sind, die ähnliche Probleme hatten. Gemeinsam wirken sie in örtlichen Freizeit- und Bildungseinrichtungen. Der Primary Health Care Trust finanziert die Aktivitäten im Rahmen dieses Projektes.

Einige Agenturen und Projektgruppen haben eigene Websites, wo sich Interessenten über das Projekt der Geförderten Freiwilligen Tätigkeit informieren können.

Geförderte Freiwillige Tätigkeit ist bekannt

Die in dieser Studie erfaßten sechs Projektgruppen förderten 607 Personen mit entweder psychischen Behinderungen oder Lernschwierigkeiten, die im letzten Jahr eine freiwillige Tätigkeit aufnahmen.

Andere sagen, dass es einen echten Bedarf dafür gibt

„Welche Probleme auch immer im Rahmen der Studie erkannt wurden, ein Mangel an Verweisen auf freiwillige Mitarbeit mit besonderer Förderung war nicht dabei.“ (Scottish Volunteer Bureau Network and Scottish Council Foundation 2001)

Die Zusammenarbeit mit Menschen

In diesem Abschnitt werden wir Wege diskutieren, wie freiwillig Tätige gewonnen werden können und wie herausgefunden werden kann, wie ihre Voraussetzungen und Möglichkeiten sind. In einem späteren Abschnitt stellen wir dann dar, wie Möglichkeiten für eine freiwillige Mitarbeit ermittelt und wie die geeigneten Mitarbeiter und deren Helfer gefunden werden können.

Information potentieller freiwilliger Mitarbeiter zum Projekt

Sie müssen die Menschen über Ihr Projekt informieren und ihnen mitteilen, dass Sie freiwillige Mitarbeiter suchen. Und um dies zu tun, gibt es sehr viele Möglichkeiten, aber dabei sollten folgende Aspekte berücksichtigt werden:

- Anzeigen und Werbung in der örtlichen Presse, dem Radio oder dem lokalen Fernsehsender;
- Eine Wanderausstellung;
- Die Produktion eines kurzen Videos;
- Informationsblätter, die an Orten ausgelegt werden, wo potentielle, freiwillige Mitarbeiter diese sehen können (z.B. in Bibliotheken, Kliniken, Arztpraxen, Tageszentren, Freizeiteinrichtungen);
- Mundpropaganda – dies ist häufig ein sehr effektiver Weg, um Menschen über das Projekt zu informieren. Je mehr Menschen in das Projekt involviert sind, desto mehr Möglichkeiten der Mundpropaganda ergeben sich;
- Kontakte zu Dienstleistern – einige Personen, die wichtige Schlüsselfunktionen einnehmen, wie Sozialarbeiter oder Chefs von Pflegeeinrichtungen, sind in der Lage Personen zu benennen, die Interesse am Projekt haben könnten.

Wenn Sie eine Broschüre oder eine einfache Beschreibung Ihres Projektes erarbeiten möchten, um zu zeigen, was das Projekt bietet und wen man damit unterstützen möchte, so sollte dies in einer einfachen Art der Darstellung erfolgen und leicht verständlich sein. Illustrationen können dabei recht hilfreich sein.

Es sollte auch bedacht werden, dass einige Aufmachungen für manchen Personenkreis nicht zugänglich sind oder abschreckend wirken (z.B. einige Personen nutzen keine Webseiten), daher ist es wichtig, eine Vielzahl verschiedener Publikationsmethoden über das Projekt zu nutzen.

Interessenten müssen ganz genau erfahren, wie sie in Kontakt mit dem Projekt kommen und wie sie weitere Informationen erhalten können. Wenn Sie eine Telefonnummer angeben, dann müssen Sie auch sichern, dass stets jemand zur Verfügung steht, um weitere Informationen zu erteilen.

Jeder ist willkommen?

Als Mark in seinem ersten Gespräch sagte 'Ich bin mir nicht sicher, ob ich das kann', erwiderte Theresa, 'Wir werden etwas finden, was du kannst'.

Keine Ablehnung

In der Broschüre zur Freiwilligen Tätigkeit in der Gemeinde (CSV) heißt es:

Q: Welche Qualifikationen benötige ich?

A: Keine. Wir vom CSV glauben, dass jeder etwas für die Gemeinde anbieten kann. Wie auch immer die Erfahrungen und Fähigkeiten sind, wenn Sie eine Verpflichtung eingehen, werden wir Ihnen eine interessante freiwillige Tätigkeit in Großbritannien anbieten, die Ihrem Können und Ihrem Leistungsvermögen entspricht.

Richtlinien, die von Halton erarbeitet worden

Die Richtlinien von Halton besagen folgendes:

- Basisqualitäten, die Agenturen von ihren freiwilligen Mitarbeitern erwarten, sind Verlässlichkeit, Pünktlichkeit, eine gewisse Verpflichtung und die Fähigkeit, sich anderen Personen gegenüber zu verhalten.*
- Manchmal ist die freiwillige Tätigkeit keine geeignete Tätigkeit für eine bestimmte Person zu einem bestimmten Zeitpunkt. Wenn das Ergebnis ein nicht zufriedenstellendes Praktikum ist, kann es für den Interessenten Unzufriedenheit bedeuten, den freiwillig Tätigen aus der Fassung bringen und somit Ursprung für Schwierigkeiten für eine Freiwilligen-Agentur bedeuten.*

Leicester

Die Mitarbeiter des Projektes in Leicester lehnen explizit das „Bereitschaftsmodell“ ab und sind der Auffassung, dass jeder, der freiwillig tätig sein möchte, Unterstützung bei der Umsetzung verdient hat. Es hängt vom Dienstleister / Anbieter ab, effektive Wege für eine

passende Förderung zu finden.

Cambridge

Im veröffentlichten Material von Cambridge Volunteers Plus heißt es, „Wir glauben, dass jeder etwas als freiwillig Tätiger für die Gemeinde anbieten kann“ und „Cambridge wird niemanden zurückweisen.“

Jeder ist willkommen

Jedes Projekt ist anders und muss seinen Weg finden. Einige Projekte gehen davon aus, dass niemand zurückgewiesen wird und für jeden eine passende freiwillige Tätigkeit gefunden werden kann, der sich an das Projekt wendet. Andere setzen Kriterien für ihre freiwillig Tätigen.

Hier möchten wir einige gute Erfahrungen anführen, die von einer internationalen Gruppe gesammelt wurden, die sich um die Geförderte Freiwillige Tätigkeit bemühte. Viele Vorschläge sind gute praktische Hinweise für jegliche Projekte der freiwilligen Tätigkeit, gerichtet auf eine hohe Qualität in der Dienstleistung. Andere Vorschläge sind spezifisch für die Geförderte Freiwillige Tätigkeit gedacht:

- ❖ Machen Sie es sich zur Maxime, niemanden abzulehnen – bemühen Sie sich, eine Möglichkeit der freiwilligen Tätigkeit für jeden zu finden, der mitarbeiten möchte.
- ❖ Hören Sie dem Interessenten zu – die Person weiß am besten, welchen Beitrag er / sie zu leisten vermag und welche Förderung er / sie benötigt.
- ❖ Bieten Sie eine deutliche Erläuterung der zu erwartenden Tätigkeit an, aber seien Sie flexibel im Beitrag, den der einzelne leisten sollte.
- ❖ Erschließen Sie Möglichkeiten für eine freiwillige Tätigkeit, die dem Einzelnen entspricht und zu ihm / ihr passt.
- ❖ Setzen Sie einen Mitarbeiter der Organisation ein, der zunächst den Interessenten willkommen heißt und dann für ihn / sie als Verbindungsperson fungiert.
- ❖ Lehnen Sie Diskriminierung unter den Organisationen der Gemeinde und den Agenturen Freiwilliger Mitarbeit ab und bieten Sie für Behinderte eine gleiche Fortbildung an. Bitten Sie freiwillig Tätige als „Erfahrungstrainer“ zu wirken und andere an ihren ganz persönlichen Erfahrungen teilhaben zu lassen.
- ❖ Konzentrieren Sie sich auf den positiven Beitrag, den Behinderte für ihre Gemeinde leisten können.
- ❖ Beziehen Sie Familienmitglieder in die Unterstützung der freiwilligen Tätigkeit ein. Dies könnte bei jungen Menschen leichter sein.

-
- ❖ Bieten Sie mehr Möglichkeiten einer freiwilligen Tätigkeit für Einzelpersonen.
 - ❖ Laden Sie bereits freiwillig tätige Personen ein, damit diese dann die Vorteile ihrer Tätigkeit gegenüber anderen darstellen können. Dies könnte im Rahmen einer Präsentation vor Nutzergruppen erfolgen. Eine solche Präsentation kann viel attraktiver und wirksamer sein als die von professionell tätigen Helfern.

Eine Verpflichtung zur Regelmäßigkeit?

In dem Bewerbungsformular von Chelmsford heißt es, „Wie oft möchten Sie freiwillig tätig sein? – täglich, wöchentlich, monatlich oder gelegentlich.“ Gerade diese zuletzt genannte Möglichkeit richtet sich an Personen, die keine regelmäßige Verpflichtung eingehen möchten.

Eine Mann wirkte in Halton als Fernfahrer für gelegentliche Ausflüge von Gruppen mit dem Minibus. Er fährt einmal in zwei Monaten und weniger häufig im Winter.

In Leicester sind einige im Kinder-Ferienclub freiwillig tätig. Sie sind an wenigen Tagen während der Ferien sehr beschäftigt und dann wieder für einige Monate nicht. Dies erweist sich als besonders nützlich für Interessenten, die ein College besuchen und nach einem Betätigungsfeld während der Ferien suchen.

Sie haben nichts zu tun

Im Mittags-Club von Chelmsford sagte Nancy, „Falls die freiwilligen Mitarbeiter nichts tun möchten, dann tun sie eben nichts.“ Es gibt eindeutige Erwartungen an die freiwilligen Mitarbeiter, aber jeder kann sich in dem von ihm / ihr bevorzugten Rahmen jeden Tag einbringen.

Ein dritter Weg

Ein freiwillig Tätiger sagte, dass diese Mitarbeit eine Art „dritten Weg“ darstellt. Eine bezahlte Ganztagsarbeit bringt zwar Geld, umfaßt aber auch viele Stunden und Druck. Andererseits ist Arbeitslosigkeit durch lange Weile und Einsamkeit gekennzeichnet. Eine freiwillige Tätigkeit hat einen Sinn, man kann sich einbringen, es entstehen soziale Kontakte und man ist in eine zeitliche Struktur eingebunden. Rob sagte, „Wenn du Angst vor Veränderungen hast, eine freiwillige Tätigkeit kann dir darüber hinweghelfen. Es ist leichter zu einer freiwilligen Tätigkeit zurückzukommen und den Faden wieder aufzunehmen, es ist jedenfalls einfacher als bei einem bezahlten Job“.

Wie produktiv und motiviert müssen Menschen sein?

Wenn Personen als „nicht motiviert“ beschrieben werden, dann könnte es sein, dass wir nur noch nicht herausgefunden haben, was sie gern möchten. Ist freiwillige Tätigkeit daher hauptsächlich ein Geschenk Ihrer Arbeit oder Ihrer Gegenwart?

Freiwillige Tätigkeit ist erfolgreich, wenn sie einen gelungenen Mix aus klaren Weisungen ohne Druck darstellt. Einige freiwillig Tätige haben beschrieben, wie sie manchmal zu ihrem Tätigkeitsbereich gekommen sind, sich aber an dem bestimmten Tag unproduktiv gefühlt haben. Eine Frau erzählte uns dagegen, dass sie gar nicht erst tätig wurde, wenn ihr nicht danach war. Für freiwillig Tätige hat es sich als günstig erwiesen, wenn sie eine gewisse Freiheit in der Absolvierung ihrer Tätigkeit gespürt haben, wenn sie ihrer Arbeit auch einmal nicht nachgehen mußten, wenn es ihnen nicht möglich war und sie sie aber wieder aufnehmen konnten, wenn sie wieder dazu bereit waren.

Einige Menschen sind ein Geschenk für die Gemeinde durch ihre bloße Anwesenheit, weniger durch ihre Tätigkeit. Dies zeigt sich in der Mitgliedschaft in formalen oder informellen Gruppen. Einige Agenturen für Geförderte Freiwillige Tätigkeit haben die Ansicht, dass freiwillige Mitarbeit eine Art Arbeit darstellt, die Produktivität fordert. Jeder, der nicht bereit oder nicht in der Lage ist produktiv zu sein, gilt als „nicht bereit für eine freiwillige Tätigkeit“.

Andere wiederum meinen, dass ein Mensch nicht produktiv ist, weil für ihn noch nicht die geeignete Tätigkeit gefunden worden war oder er zu einer anderen Zeit wirksam werden möchte. So setzen diese Menschen die Suche nach einer geeigneten Tätigkeit fort und geben den Menschen nicht auf.

Da ist eine Herausforderung, die Behinderte in die freiwillige Tätigkeit hineinbringen und das ist das Umdenken in Sinne, was freiwillige Tätigkeit eigentlich ist. Während einige freiwillige Tätigkeiten als Arbeitsvorbereitung und Produktivitätsbereiche benutzen wollen, erinnern uns andere daran, dass es um Mitglieder einer Gemeinde geht. Es geht um die Vielfalt des Menschseins.

Vorbereitung auf ein Gespräch

Was im Vorfeld berücksichtigt werden sollte:

- *Warum wollen Sie eine freiwillige Tätigkeit aufnehmen?*
- *Welche Fähigkeiten, Fertigkeiten und Interessen sowie welchen Zeitrahmen können Sie anbieten?*
- *Welchen Grad an Verbindlichkeit können Sie eingehen? Sind Sie zuverlässig und können Sie sich an vereinbarte Zeiten halten?*
- *Wie sehen Ihre eigenen Bedürfnisse aus und in welchem Umfang kann eine freiwillige Tätigkeit hier einen Beitrag leisten?*
- *Benötigen Sie Unterstützung, um eine freiwillige Tätigkeit zu beginnen oder diese durchzuführen? Wer soll diese Hilfe leisten?*
- *Gibt es etwas, das Sie in der Wahl Ihrer freiwilligen Tätigkeit einschränkt wie z.B. Ihre Fähigkeit mit anderen Menschen auszukommen, Krankheitssymptome oder Vorstrafen?*
- *Haben Sie eine genaue Vorstellung von dem, was Sie tun möchten oder wollen Sie viele verschiedene Dinge ausprobieren ehe Sie sich festlegen?*
- *In welchem Umfang sind Sie bereit, persönliche Informationen der Organisation zur Verfügung zu stellen, für die Sie freiwillig tätig sind?*
- *Die meisten Agenturen haben ein bestimmtes Auswahlverfahren. Wie gut können Sie damit umgehen, wenn Ihre Bewerbung für einen bestimmten Platz Ihrer freiwilligen Tätigkeit abgelehnt wird?*
- *Gibt es praktische Überlegungen, die berücksichtigt werden sollten hinsichtlich des Einsatzortes, der Zeit und für wie lange Sie freiwillig tätig sein werden?*

Fachkräfte in Chelmsford

Das Chelmsford - Projekt rät Fachkräften häufig ab, Gesprächen beizuwohnen, da dies den Eindruck vermitteln könnte, dass das

Freiwilligen-Projekt Teil eines Pflegesystems ist. Zu den Fachkräften kann man auf andere Art und Weise gute Beziehungen unterhalten.

Gespräche mit potentiellen freiwilligen Mitarbeitern

Sie werden vielleicht daran interessiert sein, potentielle, freiwillige Mitarbeiter zu einem Gespräch einzuladen, um deren Interessen zu diskutieren. Nachfolgend sollen einige Dinge aufgelistet werden, die berücksichtigt werden sollten, wenn ein Gespräch angebahnt und durchgeführt wird:

- Schlagen Sie einige Dinge vor, über die der Interessent vielleicht vor dem Gespräch nachdenken sollte. Einige mögliche Fragen sind gegenüber aufgelistet.
- Sichern Sie, dass das Gespräch in einem freundlichen Raum mit Bildern und Pflanzen und ohne Lärm und Unordnung stattfinden kann. Sie möchten sicher die Neutralität dieses Gesprächs wahren. Einige Interessenten haben möglicherweise bereits sehr viel Zeit an Orten verbracht, wo andere sehr viel Macht hatten, z.B. in den Büros von Sozialarbeitern oder in Arztpraxen. Das Büro von Geförderte Freiwillige Tätigkeit könnte vielleicht einem der o.g. Orte ähnlich sein. Sichern Sie, dass der Gesprächsort für den Interessenten ein „sicherer Ort“ ist.
- Ermitteln Sie, ob der Interessent Unterstützung bei der Anfahrt zum Gesprächsort benötigt.
- Informieren Sie den Interessenten deutlich, ob Sie die Fahrtkosten übernehmen oder nicht.
- Sichern Sie, dass das Gespräch in einer privaten Atmosphäre stattfindet und Sie nicht durch hin und her laufende Personen gestört oder beobachtet werden.
- Ermuntern Sie den Interessenten, einen Freund oder Helfer zum ersten Gespräch mitzubringen, falls er / sie dies möchte. Manchmal benötigen Interessenten einen Helfer an ihrer Seite, manchmal ziehen sie es auch vor allein zu kommen. Sie sollten jede der Entscheidungen begrüßen. Manchmal möchte auch ein Pflegedienstmitarbeiter beim Gespräch dabei sein, wenn er die jeweilige Person auf das Projekt aufmerksam gemacht hat. Aber auch hier gilt, dass der Interessent selbst entscheiden soll, welche Vorkehrungen für ihn am besten ist.

Das erste Gespräch

Ein Mitarbeiter des Projektes in Chelmsford, der gleichzeitig ein ausgebildeter Berater ist, hat verdeutlicht, dass das erste Gespräch für die Gesamtbeziehung zwischen dem Interessenten und dem Geförderte Freiwillige Tätigkeit - Projekt sehr wichtig ist.

Pat, eine freiwillig Tätige in Cambridge, empfand es als sehr hilfreich, dass der Gesprächspartner nicht eilig alles innerhalb eines Gesprächstermins entschieden wissen wollte. Ihr wurde Zeit zum Nachdenken gegeben und dies half ihr natürlich sehr, eine gute Entscheidung zu treffen.

Offenbarungen

Jeder Mensch trifft für sich die Entscheidung, über welche Dinge aus seinem Leben er den Mitarbeiter oder den Geschäftsführer von Geförderte Freiwillige Tätigkeit informieren möchte. Einige Menschen denken, dass ihre geistige Behinderung oder ihre Lernprobleme eine Privatangelegenheit sind. Nachfolgend wollen wir einige Ursachen dafür aufzeigen, warum Interessenten ihre Geschichte anderen mitteilen oder sie für sich behalten möchten.

<i>Gründe für eine Offenbarung</i>	<i>Gründe gegen eine Offenbarung</i>
------------------------------------	--------------------------------------

Einige Organisationen sind darauf bedacht, eine gemischte Gruppe freiwilliger Mitarbeiter zu beschäftigen, denn da kann für den Einzelnen besser herausgefunden werden, was er kann und welche Hilfe er benötigt

Die Umstände des Einzelnen erscheinen in einem positiven Licht

Der Einzelne muss allerdings den Geschäftsführer über seine Gesundheit und Sicherheitsprobleme informieren

Der Einzelne ist in einer günstigeren Vertrauensposition, wenn er anderen über sich selbst berichtet

Einige Projektmanager haben vorgefaßte Meinungen über Lernschwierigkeiten oder psychische Behinderungen

Das „Etikett“, das dem Einzelnen zugeordnet wird, dürfte seine Fähigkeiten für eine freiwillige Tätigkeit nicht beeinflussen

Sich nicht zu offenbaren gibt anderen die Chance, eine Person mit einem gewissen Etikett zu belegen, gemessen an der Behinderung

Der Einzelne möchte persönliche Dinge nicht mit einer fremden Person diskutieren

*Andy sagte, dass die freiwillige Tätigkeit für ihn „ein neuer Anfang war
- keiner brauchte unbedingt zu erfahren, was man alles durchgemacht
hat, aber wenn du ihnen die ganze Geschichte erzählen würdest, dann
würden sie nicht schlechter von dir denken.“*

Das Gespräch

Sie müssen sich über den Zweck des Gesprächs im klaren sein und genau wissen, wie Sie Ihre Ziele erreichen wollen. So könnten die Ziele des ersten Gesprächs im Folgenden liegen:

- Erläutern Sie dem Interessenten klar und deutlich das Freiwillig-Tätigsein-Projekt, so dass er es versteht und erkennt, dass es sich nicht um ein Geschenk handelt
- Erläutern Sie die Förderung, die Sie dem Interessenten für seine freiwillige Tätigkeit anbieten können
- Ermitteln Sie die Interessen, Skills und Talente des Gesprächspartners
- Bringen Sie in Erfahrung, was der Interessent von Geförderte Freiwillige Tätigkeit und dem gesamten Projekt erwartet
- Ermitteln Sie, welche Unterstützung der Interessent erhält und was er benötigt
- Stimmen Sie sich mit dem Interessenten über die weiteren Schritte ab.

Nach dem ersten Gespräch müssen Sie den Interessenten darüber informieren, ob er in das Projekt aufgenommen wird oder nicht. Im positiven Fall sind die nächsten Etappen zu besprechen.

Weitere Informationen zu Gesprächsstrategien usw. können Sie den Materialien des Institute for Careers Guidance und dem Buch von Sanderson et al (1997) entnehmen.

Offenbarungen

Die Projekte müssen für sich entscheiden, in welchem Umfang sie beteiligte Organisationen, Helfer und andere freiwillig Tätige über die Probleme des Einzelnen in Kenntnis setzen.

Allgemein läßt sich aus den Entscheidungen der zu unserem Projekt kontaktierten Organisationen erkennen, dass Informationen über den Einzelnen nur im notwendigen Rahmen mit Zustimmung der Person offen gelegt wurden. Der Umfang dieser persönlichen Informationen, die vom einzelnen Mitarbeiter benötigt wird, läßt sich in einer Skala darstellen. Der Geschäftsführer oder der verantwortliche medizinische Mitarbeiter wissen das meiste über das Leben des Einzelnen. Dann folgt der Helfer für Geförderte Freiwillige Tätigkeit, der die jeweilige Person unterstützt. Weiterhin sind es der Geschäftsführer der Einrichtung, wo der Einzelne konkret tätig ist, die Mitarbeiter und ganz am Ende steht die Öffentlichkeit.

Berücksichtigung möglicher Risiken

„Ich bin freiwilliger Leiter eines Spielprojektes für Kinder. Gerade eben habe ich mit einem Interessenten gesprochen, der mitarbeiten möchte. Er kam gut rüber, ist enthusiastisch und hat viele Erfahrungen in der Arbeit mit Kindern. Ihm muß ich zugute halten, dass er sehr offen war und mir gesagt hat, dass bei ihm manisch-depressive Psychose diagnostiziert worden war. Er sagt, dass er mit den Medikamenten gut zurecht kommt und ziemlich stabil ist. Soll ich ihn nun nehmen?“

Wenn man sich einmal auf die Fahnen geschrieben hat, dass gleiche Möglichkeiten allen offen stehen, dann gilt dies auch für psychisch Behinderte. Wie bei jedem Interessenten für eine freiwillige Tätigkeit ist die Schlüsselfrage, ob er in der Lage ist, die Arbeit auszuführen.

Diejenige Person, die dies sicher am besten weiß, ist der Interessent selbst. Er war bereit und hat sich ehrlich zu seiner Lage geäußert. Warum sollte der nächste Schritt nicht in einem weiteren Gespräch bestehen, in dem alle aufgetretenen Bedenken angesprochen werden. Gibt es Warnsignale, wenn sich sein Zustand ändert und was muß in einem solchen Fall getan werden?

Sicherheit ist eine wichtige Frage für jeden freiwilligen Leiter, vielleicht noch mehr, wenn es um die Betreuung von Kindern geht. Man sollte doch auch stets berücksichtigen, dass viele Informationen, die wir über psychische Behinderungen haben, von irreführenden und festgefahrenen stereotypen Aussagen in den Medien herrühren.

Die Arbeit mit freiwilligen Mitarbeitern, die einer besonderen Unterstützung bedürfen, kann eine Herausforderung und gleichzeitig eine überaus dankbare Erfahrung für alle Beteiligten sein.

(Copyright: National Centre for Volunteering)

Würden Sie das sagen?

Der Vertraulichkeitsgrundsatz des Volunteer Bureau beinhaltet, dass jegliche Information, die während des Gesprächs offenbart wird und die möglicherweise von Bedeutung für eine andere beteiligte Organisation ist, in aller Diskretheit an diese Organisation ergeht.

- Haben Sie Gesundheitsprobleme, Behinderungen oder andere Probleme?*
- Nehmen Sie Medikamente, die möglicherweise Ihre freiwillige Tätigkeit beeinträchtigen könnten? Wenn ja, nennen Sie uns bitte Details.*
- Stehen Sie momentan mit anderen Agenturen in Verbindung, z.B. mit einem Sozialarbeiter, einem Gesundheitsfürsorger oder einem Arzt?*
- Sind Sie vorbestraft?*

Risiken, die berücksichtigt werden sollten

Ein Risiko kann bei den Personen entstehen, für die eine freiwillige Mitarbeit eine völlig neue Erfahrung ist und wo es eventuell Bedenken bzgl. potentieller Risiken für die Person selbst oder für andere gibt.

Einige Probleme, die Sie berücksichtigen sollten, werden hier aufgezeigt:

- Welchen Grundsatz bzgl. Risiken gibt es in Ihrer Agentur? Besteht eine Versicherung?
- Wenn jemand an Ihr Projekt von einem Dienstleister verwiesen wird, dann sollten Sie auch entsprechende über die jeweilige Person informiert werden. Sollten potentielle freiwillige Mitarbeiter durch einen Dienstleister gefördert werden, so sollten Sie mit Zustimmung des Interessenten gemeinsam mögliche Risikofelder diskutieren.
- Es erscheint in diesem Zusammenhang vielleicht angebracht daran zu erinnern, dass einige Dienstleister bei einer begrenzten Kundenzahl äußerst negative Aspekte in den Vordergrund rücken und weniger ausgewogen auf Stärken und Könnensvermögen eingehen. Weiterhin wird in anderen Projekten davon ausgegangen, dass das Verhalten der jeweiligen Personen in Gesundheits- und Fürsorgeeinrichtungen ein schwacher Anzeiger für das Verhalten an anderen Orten darstellt. Fachkräfte scheinen häufig auch zu pessimistisch gegenüber den Fähigkeiten ihrer Klienten zu sein.
- Der Interessent an einer freiwilligen Tätigkeit ist möglicherweise die am besten geeignete Person, um die Risiken zu identifizieren. Dies wird der Fall sein, wenn er gut informiert ist, und fühlt, dass er eine Wahl selbst treffen kann, und wenn er verdeutlichen kann, was geändert werden muß, damit sich alle sicher fühlen.

-
- Für viele Menschen ist es sehr schwierig, mit Fremden über eine Zeit zu sprechen, als Dinge falsch liefen oder sie sich unsicher fühlten. Dies sind ganz private Gefühle und Angelegenheiten, die erst dann offenbart werden, wenn Menschen einander vertrauen können. Das bedeutet, es kann wesentlich nutzbringender sein, über einen Zeitraum eine Beziehung aufzubauen, als den Interessenten zu bitten, eine „Offenbarungserklärung“ während des ersten Gesprächs zu unterschreiben.
 - Jeder Mensch ist anders und jeder Ort hat seine Besonderheiten und genauso müssen Vereinbarungen für den jeweiligen zukünftig freiwilligen Mitarbeiter in dieser Hinsicht maßgeschneidert sein. Einige Einsatzgebiete von freiwilligen Mitarbeitern (z.B. bei der Arbeit mit Kindern oder anderen geschützten Gruppen) könnten eine Anfrage bei der Polizei, also ein Führungszeugnis, erfordern.

Das Vertrauen aufrecht erhalten

Freiwillige Mitarbeiter, die eine Förderung erfahren, befinden sich häufig auf der nehmenden Seite und sind so weitaus sensibilisierter für die Wichtigkeit respektvollen Umgangs als andere Bürger oder bezahlte Mitarbeiter. Der Vertrag, der beim Projekt Imagine mit den freiwillig Tätigen abgeschlossen wird, beinhaltet eine Aufgabenliste und festgelegte Arbeitszeiten sowie eine Erklärung, dass freiwillig tätige Mitarbeiter ebenso wie die angestellten Mitarbeiter an die gleiche Forderung nach Vertraulichkeit in ihren Tätigkeiten für die Kunden gebunden sind.

Ist das alles zu formal und konventionell?

Bei Volunteers Plus in Cambridge wird darauf Wert gelegt, dass diese Erwartungen allen klar sind, aber es existiert kein schriftliches Dokument hierfür. Freiwillig Tätige, die mit schriftlichen Materialien nicht umgehen können, könnten sich in dieser Beziehung eingeschüchtert fühlen. Ihnen würden sie ähnlich einer Lohnarbeit mit Vertrag und Sanktionen anmuten.

Klarheit über die Rollenverteilung

Der Leiter eines Benefiz-Ladens in Chelmsford ist gerade am Planen der spezifischen Kompetenzen, die bei jeder freiwilligen Tätigkeit benötigt und erreicht werden. Dies kann für Interessenten eine Hilfe sein, um für sich eine bestimmte Rolle auszuwählen, Notwendigkeiten der Vorbereitung und Förderung zu kennzeichnen. Sie sind die Grundlage für eine detaillierte und kompetente Beziehung für jeden freiwillig Tätigen.

Bei einem Treffen der Gruppe in Somerset hatte nur einer der fünf freiwillig tätigen Mitarbeiter ein schriftliches Dokument über seine Aufgaben bei sich.

Die Rechte freiwillig tätiger Mitarbeiter

Die Dokumente, die alle freiwillig Tätigen in Chelmsford erhalten, beinhalten eine Liste der Rechte der freiwillig Tätigen und deren Verantwortlichkeiten. Diese Rechte umfassen, das Recht:

- zu erfahren, welche Gründe zu einer Ablehnung des Antrags auf freiwillige Mitarbeit geführt haben,*
- auf eine adäquate Versicherung,*
- auf die Möglichkeit in die Organisation und die Entscheidungen eingebunden zu werden, die möglicherweise den freiwillig Tätigen betreffen,*

von den bezahlten Mitarbeitern geachtet und respektiert zu werden, wobei diese Mitarbeiter sich des Inhaltes und des Zwecks der Einbeziehung freiwillig Tätiger bewußt sein sollten.

Eine Vereinbarung für eine freiwillige Mitarbeit

Einige Organisationen haben konservative Vereinbarungen mit potentiell freiwillig Tätigen abgeschlossen, so dass für jeden klar wird, worin die Erwartungen bestehen. In einigen Fällen werden auf Wunsch schriftliche Vereinbarungen getroffen, in der Regel ist aber eine mündliche Absprache ausreichend.

Wir haben den Geschäftsführer des Fürsorgedienstes in die Vereinbarung eingeschlossen. In viele Fällen wollen die Interessenten ihre freiwillige Mitarbeit separat vom Gesundheits- und Fürsorgebereich sehen – und das ist auch gut so. In wieder anderen Fällen wird die freiwillige Tätigkeit erst dann ein Erfolg, wenn sich alle Seiten gleichermaßen bemühen. Das Verhältnis zwischen allen vier Partnern muss sorgfältig herausgearbeitet werden.

<p>Der freiwillig Tätige:</p> <p>Informieren Sie einen Verantwortlichen, falls Sie nicht in der Lage sind Ihre Aufgabe auszuführen.</p> <p>Respektieren Sie die Rechte der Menschen, mit denen Sie Kontakt haben, dies schließt auch das Recht auf Vertraulichkeit ein.</p> <p>Besuchen Sie Fortbildungen, bitten Sie um Hilfe, wenn sie Sie benötigen und bleiben Sie mit dem Projekt und seiner Leitung in Kontakt.</p> <p>Beachten und folgen Sie den vereinbarten Regeln.</p>	<p>Der Leiter der Gruppe freiwillig Tätiger:</p> <p>Stellen Sie die vereinbarte Tätigkeit zur Verfügung oder kündigen Sie sie begründet.</p> <p>Respektieren Sie die im Vorfeld vereinbarten Grenzen der Tätigkeit.</p> <p>Behandeln Sie den freiwillig Tätigen mit Respekt und ohne Diskriminierung.</p> <p>Bieten Sie dem freiwillig Tätigen regelmäßig ein positives Feedback seiner Tätigkeit.</p> <p>Halten Sie die Projektleitung bzgl. Erfolge und Probleme auf dem Laufenden.</p> <p>Koordinieren Sie vielfältige Fortbildungsaktivitäten für andere am Projekt beteiligte.</p>
--	--

Das Projekt Geförderte Freiwillige Tätigkeit:

Beziehen Sie den freiwillig Tätigen in den Prozeß der Entscheidungsfindung ein.

Sicher Sie eine optimale Verbindung zwischen dem freiwillig Tätigen und dem Einsatzgebiet. Bieten Sie ihm Entwicklungsmöglichkeiten.

Informieren Sie den freiwillig Tätigen genau, was seine Tätigkeit umfaßt.

Unterstützen Sie den freiwillig Tätigen und den entsprechenden Leiter.

Behandeln Sie den freiwillig Tätigen mit Respekt und ohne Diskriminierung.

Der Leiter der Fürsorge:

Koordinieren Sie die Anfangshilfe für freiwillig Tätige.

Unterstützen Sie die Person, die Probleme außerhalb ihrer freiwilligen Tätigkeit hat.

Bieten Sie Ihre Hilfe all jenen an, die sich um den Erfolg des Projektes und jeden einzelnen bemühen.

Beteiligen Sie sich daran, dass sich jeder sicher fühlt.

Einen persönlichen Mentor zur Seite

Eine Mitarbeiterin des Projektes Geförderte Freiwillige Tätigkeit hat eine neue Art der Verbindung zu den Gesundheits- und Fürsorgedienstleistern aufgebaut. Sie fand einen Mitarbeiter, der bereit war als Mentor zu wirken. Jeden Monat treffen sie sich und besprechen anstehende Fragen. Es werden keine Namen genannt, aber es werden neue Wege der Förderung der Einzelnen sondiert und es werden neue Lösungen gesucht.

Nachfolgend sollen einige Fragen aufgelistet werden, die beim Ausfindigmachen von Mentoren wichtig sind:

- Teilen Sie die Werte bzgl. Unabhängigkeit, Behinderung, Sicherheit und Teilnahme?*
- Über welche Skills sollte der Mentor hinsichtlich Behinderung, freiwillige Tätigkeit und Beobachtung / Überwachung verfügen?*
- Was halten Ihre Chefs von dieser Vereinbarung?*
- Finden die Beratungen während der Arbeitszeit statt?*
- Was wird schriftlich festgehalten?*
- Unter welchen Umständen würde der Mentor Kontakt zu Ihrem Chef aufnehmen?*
- Wie und warum würden Sie eine Vereinbarung beenden?*

Ein anderer Weg des Einsatzes von Mentoren

In Peterborough hat das Volunteer Centre ein Projekt gestartet, das freiwillige Mentoren zur Seite stellt. Sie geben Unterstützung durch Besuche, Fortbildungsmaßnahmen etc.

Ein professioneller Standpunkt?

Wir haben gehört, dass einige Menschen als „ungeeignet“ beschrieben wurden. Andere fühlten sich zu einer freiwilligen Tätigkeit gezwungen.

Verbindungen zu Fürsorgeeinrichtungen und Dienstleistern

In manchen Situationen können Leiter der Fürsorge oder andere Fachkräfte eine wesentliche Rolle dabei spielen, einen Interessenten für eine geförderte freiwillige Mitarbeit zu gewinnen. Die Rolle dieser Fachleute sollte ganz deutlich herausgearbeitet werden:

- Werden Sie selbst Hilfe für den freiwillig Tätigen anbieten oder werden Sie für ihn im Falle der Auftretens von Problemen dasein?
- In welchem Umfang wird die freiwillige Tätigkeit als Bestandteil des gesamten „Fürsorgepaketes“ verstanden?
- Wie ist das Verhältnis zwischen dem Leiter der Fürsorge und dem Projekt Geförderte Freiwillige Tätigkeit?
- Welche Unterstützung kann der Leiter der Fürsorge dem Projekt oder dem einzelnen freiwillig Tätigen anbieten?

Es besteht eine gewisse Gefahr, dass das Projekt Geförderte Freiwillige Tätigkeit justament als eine weitere Komponente von den Dienstleistungsanbietern angesehen wird (vielleicht als Alternative zur Tagesfürsorge). Daher ist es wichtig sich daran zu erinnern, dass eine freiwillige Tätigkeit eine von einem Interessenten ausgewählte Tätigkeit ist, mit der er seinen Beitrag leisten möchte und dafür auch Anerkennung erfahren sollte.

Viele Menschen glauben, dass es wesentlich vorteilhafter ist, wenn das Projekt Geförderte Freiwillige Tätigkeit Teil der Gemeinde und nicht eines Dienstleistungssystems ist. Wieder andere plädieren für die Vorteile einer Zusammenarbeit von Projekt und Fürsorge, was es erlauben würde, beide Systeme zu verschmelzen und womit gleichzeitig das Fürsorgesystem beeinflusst werden kann.

*Zu den Anforderungen an Helfer für Geförderte Freiwillige
Tätigkeit*

Skills und Kenntnisse

- *Umfangreiches Wissen und Verständnis für die Bedürfnisse von Menschen, die zusätzliche Unterstützung benötigen.*
- *Arbeitswissen zum Bereich freiwillige Tätigkeit und Kenntnis von Faktoren, die dessen Entwicklung beeinflussen.*
- *Bereitschaft zur Zusammenarbeit sowie Verhandlungsgeschick gepaart mit der Fähigkeit, freiwillige Mitarbeiter anzuleiten und zu befähigen.*
- *Fähigkeit zur Erarbeitung und Leitung von Fortbildungen für freiwillig Tätige und lokale Gemeindegruppen.*
- *Ausgezeichnetes kommunikatives Können (mündlich und schriftlich), versiert in Telefonkommunikation.*
- *Nachweis über erarbeitete und geleitete Projekte.*
- *Fähigkeit exakter Nachweisführung. Geübter Umgang mit Computerprogrammen (Textverarbeitung, Gestaltung von Webseiten).*

Erfahrungen

- *Mindestens zwei Jahre Erfahrungen im direkten Umgang mit Menschen, die behindert sind oder der Nachweis eine Qualifikation im Gesundheitswesen oder der Fürsorge.*
- *Erfahrungen aus der Zusammenarbeit mit oder der direkten Arbeit im Bereich freiwillige Mitarbeit.*
- *Erfahrungen im Führen von Gesprächen.*
- *Erfahrungen in der Erarbeitung von Berichten.*
- *Fähigkeit zu öffentlichen Äußerungen, Präsentationen und/oder Fortbildungen.*
- *Explizite Erfahrungen der Leitung, Einstellung und Förderung von freiwillig Tätigen.*
- *Erfahrungen in der Erschließung finanzieller Förderungen.*

Persönliche Eigenschaften

- *Vertrautheit im Einsatz von freiwilliger Tätigkeit als eine positive Chance für Menschen, die Unterstützung bedürfen.*
- *Kreativität, Enthusiasmus und Flexibilität, um sich schnell an verändernde Schwerpunkte im Bereich freiwillige Tätigkeit anzupassen.*
- *Verständnis für und Vertrautheit mit dem Konzept der Chancengleichheit für das Angebot einer vertrauenswürdigen Dienstleistung.*
- *Fähigkeit der Wichtung von Arbeitsaufgaben und Bereitschaft zur Arbeit unter Termindruck.*
- *Freundliche und zugängliche Persönlichkeit mit Humor.*
- *Mitfühlendes und kreatives Herangehen an Arbeitsaufgaben und Bereitschaft zur Teamarbeit.*
- *Akzeptanz einer Gleitarbeitszeit.*



Helfer zur Unterstützung freiwillig Tätiger

Eine Schlüsselrolle

Der Erfolg eines Projektes der Geförderten Freiwilligen Tätigkeit hängt sehr wesentlich von der Qualität der gewährten Unterstützung für die freiwillig Tätigen ab. Somit spielen die Helfer eine sehr wichtige Rolle, um den Erfolg der freiwillig Tätigen in ihrem Praktikum zu sichern.

Die Arbeit der Helfer umfaßt folgende Aspekte:

- Erläuterung des Projektes gegenüber Interessenten einer freiwilligen Tätigkeit und potentiellen Partnerorganisationen;
- Gespräche mit Interessenten und Unterstützung bei der Entscheidungsfindung bzgl. einer freiwilligen Mitarbeit und die Ermittlung des Umfangs der Förderung;
- Zusammenführen von freiwillig Tätigen und ihrem Wirkungsfeld;
- Sicherung der Unterstützung der freiwillig Tätigen und Aushandeln der Förderung innerhalb der Partnerorganisation, bei der die Tätigkeit ausgeführt wird;
- Unterstützung bei der Lösung von Problemen;
- Lückenlose Aufzeichnungen;
- Berichterstattung zur Projektentwicklung gegenüber dem Management
- Aushandeln der Förderung mit Fachkräften für den Einzelnen;
- Ermittlung von finanziellen Förderungsmöglichkeiten.

Auf der gegenüberliegenden Seite wird ein spezielles Beispiel angeführt und umseitig erfolgt eine Darstellung der Arbeitsaufgaben.

Ein Beispiel der Darstellung der Arbeitsaufgaben

Bezeichnung der Tätigkeit: Koordinator der Geförderten Freiwilligen Tätigkeit

Vorgesetzter: Volunteer Bureau Management

Gehalt: Variiert entsprechend der örtlichen Bedingungen

Wöchentliche Arbeitszeit: 37 Stunden

Arbeitsort: Büro des Volunteer Bureau

Grundlegende Pflichten und Aufgaben:

- 1. Spezielles Gesprächs-, Praktikums- und Förderangebot an Interessenten, die besondere Förderung benötigen.*
- 2. Information zum Projekt an potentielle Partnerorganisationen, Gesundheits- und Fürsorgeeinrichtungen und Interessenten, die besonderer Förderung bedürfen.*
- 3. Ausführung notwendiger administrativer Maßnahmen, um ein effektives Arbeiten des Projektes zu sichern.*

Leitung des Projektes Geförderte Freiwillige Tätigkeit:

- 1. Ermitteln von Interessenten und Gespräche mit ihnen, um mögliche Betätigungsfelder zu identifizieren, die ihren Interessen, Fähigkeiten und der Art und Weise der Förderung entsprechen.*
- 2. Arbeit mit Agenturen, die freiwillige Mitarbeiter einbeziehen und deren Ermunterung, Arbeitsfelder für freiwillig Tätige anzubieten, die einer speziellen Unterstützung bedürfen. Der Kontakt erfolgt durch informelle Gespräche, Informationsmaterial, Fortbildung, Präsentationen, fortlaufende Hilfe und, falls notwendig, nachteilige Behandlung.*
- 3. Gestalten des Weges, ein freiwillig Tätiger zu werden, so erreichbar und ansprechend wie nur möglich durch Werbematerial des Projektes, gerichtet an Interessenten, wobei der Prozeß des Einbeziehens von Personen so einfach wie nur möglich sein sollte. Dies erfordert wiederholte Besuche in Tageszentren und anderen Einrichtungen, die häufig von Personen genutzt werden, die*

zusätzliche Unterstützung benötigen. Gleiches trifft auf eine enge Zusammenarbeit mit Gesundheits- und Fürsorgeeinrichtungen zu.

- 4. Förderung der Teilnahme freiwillig Tätiger in jedem Bereich des Projektes, seiner Leitung und bei der Umsetzung.*
- 5. Zusammenarbeit mit ähnlichen Projekten und Studium entsprechender Fachliteratur, um zu sichern, dass die besten Verfahren und Hinweise zum Vorteil des eigenen Projektes genutzt werden und eigene Erfahrungen anderen zugute kommen.*
- 6. Information aller Projektbeteiligten.*
- 7. Unterstützungsangebote je nach Bedarf für Freiwillige, um ein Maximum an positiver Erfahrung, die durch die freiwillige Tätigkeit gesammelt wird, zu sichern.*
- 8. Erstellung von Finanz- und Tätigkeitsberichten gemäß Anforderung.*

Anstellung von Helfern für freiwillig Tätige, die besondere Unterstützung benötigen

Helfer für freiwillig Tätige können aus der unterschiedlichsten Bereichen gewonnen werden und bringen somit eine Vielzahl von Erfahrungen und Skills ein. Sie können von bereits existierenden Büros freiwilliger Mitarbeit oder von Dienstleistern zum Projekt wechseln. Außerdem können die Helfer mit entsprechenden Erfahrungen auch ältere Personen, Frauen auf dem Weg zurück ins Arbeitsleben, Behinderte oder junge Menschen sein, die ihre eigenen persönlichen Erfahrungen erweitern möchten.

Der Werdegang von Helfern, die wir kennen gelernt haben, zeigte folgende Bereiche:

- Fachkräfte (Therapeuten, Krankenschwester der Psychiatrie, Sozialarbeiter für psychische Betreuung);
- Psychologen;
- Absolventen der Kultur- und Medienwissenschaften
- ABM-Kräfte
- Gemeindearbeiter;
- Lehrer;
- Mitarbeiter von Tageszentren für Betreuung;
- Anwalt.

Hilfe für die Helfer

Die Helfer selbst benötigen ebenfalls Unterstützung in ihrer Tätigkeit, um eine hohe Qualität in ihrer Arbeit zu gewährleisten und um auftretende Probleme zu lösen.

Es erweist sich als sehr günstig, wenn sich die Helfer regelmäßig auf einer individuellen Basis z.B. mit einem Vertreter der Projektleitung treffen können. Solche Treffen bieten die Möglichkeit, Erfolge darzustellen und auch Probleme zu diskutieren.

Es ist genauso wichtig, die Helfer auf dem neuesten Stand des Projektes und der fachlichen Fragen zu halten, in dem sie sich mit anderen Helfern austauschen können und Fachliteratur lesen. Zusätzliche Unterstützung kann auch angeboten werden, in dem Treffen mit Vertretern anderer Projekte zum Erfahrungsaustausch organisiert werden.

Netzwerke

Ein Helfer des Projektes Geförderte Freiwillige Tätigkeit in Chelmsford besucht regelmäßig ein lokales Forum zu Behinderungen und die Entwicklung von Dienstleistungen in diesem Bereich, um auf dem neuesten Stand zu sein und neue Möglichkeiten für das Projekt zu ermitteln.

Checkliste zur Bewertung der Arbeitsplatzkultur

- 1. Kann die Kultur am Arbeitsplatz als zermürend und überlastet oder als offen und entspannt beschrieben werden?*
- 2. Haben die Mitarbeiter Zeit für ein Gespräch untereinander oder erledigt jeder ausschließlich seine Aufgaben?*
- 3. Konzentriert sich die Organisation auf Menschen, Leistung und Gewinn?*
- 4. Wie verhalten sich Mitarbeiter gegenüber Personen, die häufig Diskriminierungen ausgesetzt sind?*
- 5. Ist die Aufgabenverteilung zwischen einzelnen Mitarbeitern und freiwillig Tätigen streng oder sind Veränderungen möglich?*
- 6. Handelt es sich bei der Organisation um eine Einrichtung des Lernens, wo Vorgesetzte ständig nach neuen Möglichkeiten der Wissenserweiterung des Einzelnen suchen und somit dessen Tätigkeit und persönliche Erfahrung bereichern? Oder sind die Mitarbeiter an das eintönige Abarbeiten immer gleicher Aufgaben gebunden?*
- 7. Wie reagiert die Organisation, wenn Einzelne krank werden oder anderweitig unter Druck stehen oder nur mäßige Leistungen anbieten?*
- 8. Können Sie eine Person benennen, die bereit wäre, zusätzliche Unterstützung zu gewähren?*

Was kennzeichnet einen guten Ort, um als freiwillig Tätiger

zu wirken?

- *„Ein Ort, an dem alle möglichen Leute zusammen kommen und nicht jeder gleich bewertet wird.“ (Andy)*
- *„Ein Ort, an dem es Hoffnung gibt.“ (Laura)*
- *„Ein Ort, wo man sieht, dass Leute Fortschritte machen und sich verbessern.“*
- *„Ein Ort, an dem jeder bereit ist, etwas zu geben.“*

-
- *„Die Leute in der Organisation müssen zum Zuhören bereit sein und sie sollten auch einen Rat von einem freiwillig Tätigen annehmen können.“*
 - *In einem Benefiz-Laden in Chelmsford sagte Jose, dass sie vorschlagen würde, dass die Leute vielfältige Aufgaben versuchen sollten. Die Leute sind oft besser als es Beobachter bzw. Außenstehende erwarten.*

Das Ermitteln von Einsatzfeldern für Helfer

In diesem Abschnitt werden wir Wege diskutieren, wie Möglichkeiten für eine freiwillige Mitarbeit erschlossen und wie Verbindungen zu potentiellen Stützpunkten hergestellt werden können.

Ein wichtiger Bestandteil Ihrer Arbeit als Agentur für Geförderte Freiwillige Tätigkeit ist die Kontaktaufnahme und Verbindung zu lokalen Organisationen, die freiwillig Tätigen ein Betätigungsfeld bieten möchten. Dies kann durch Mundpropaganda geschehen, durch Besuche bei den entsprechenden Organisationen, durch Telefongespräche etc. Ermitteln Sie alle vorhandenen Möglichkeiten für eine freiwillige Mitarbeit und prüfen Sie, ob sie sich eignet.

Aufnahme von Verbindungen zu potentiellen Stellen

Es erweist sich als sehr nützlich, wenn genügend Zeit und Anstrengung in Kontakte zu anderen Organisationen investiert werden, die freiwillige Mitarbeiter willkommen heißen.

Einige Strategien, die sich bei Agenturen als hilfreich erwiesen haben, sollen hier benannt werden:

- Informationsbesuch, um Möglichkeiten zu sondieren;
- Verteilung von Rundschreiben;
- Erarbeitung einer Ausstellung;
- Produktion eines Videos;
- Werbung in einem Schaufenster;
- Erstellen und Nutzen einer Website;
- Präsentationen für interessierte Organisationen;
- Versand von Literatur;

-
- Einladung zu einer Party, um das Projekt vorzustellen;

-
- Erweitertes Netzwerk mit örtlichen Behinderten- und Freiwilligengruppen.

Kommission für die Rechte Behinderter (KRB)

Die Kommission für die Rechte Behinderter hat die Aufgabe, sich um die Umsetzung des Behindertengesetzes von 1995 zu kümmern. Sie sieht auch eine sehr positive Rolle in den Projekten zur freiwilligen Mitarbeit. Während wir der Auffassung sind, dass im Rahmen des o.g. Gesetzes noch keine hinreichende Erfahrung mit der freiwilligen Mitarbeit gesammelt wurde, waren wir doch von folgender Verlautbarung der KRB positiv überrascht:

„Es ist sicher höchst ungesetzlich, Behinderte von der freiwilligen Tätigkeit auszuschließen und es wäre sicher eine Barriere, die wir sofort abgebaut wissen wollten. In den meisten Fällen bedeutet eine freiwillige Tätigkeit den ersten Schritt zurück in eine Beschäftigung. In jedem Fall bringt sie die Menschen ins volle Leben zurück und hilft Vorurteile, negative Haltungen und Stereotype abzubauen.“

“Über ihre Hotline und das Practice Development Team (Beraterteam) kann die KRB Organisationen bei der Veränderung deren Praktiken, Prozeduren und Richtlinien helfen, so dass Behinderte als freiwillige Mitarbeiter, Beschäftigte und Kunden willkommen sind. Organisationen, die Hilfe benötigen, können die KRB-Hotline wählen unter der Telefonnummer 08457 622633. Gleiches gilt auch für Behinderte, die eine solche Benachteiligung erfahren.“

Kapazitätenaufbau

Ein Mitarbeiter sagte uns, dass es keine Zeit gäbe, um Leiter in der freiwilligen Tätigkeit zu schulen. Alle seien so beschäftigt, dass man einfach aus dem Weg gehen und niemanden behelligen solle.

Eine Rolle für Laura

Laura benutzt keine Worte um zu kommunizieren, aber sie ist an der Kasse eines Benefiz-Ladens tätig.

Partnerschaft

Carl erzählte uns: „Ich bediene Kunden, aber ich habe Probleme mit dem Rechnen, so macht Sue die Kasse oder ich nehme das Geld und sage ihr, wofür es ist und sie tippt es ein.“

Erweiterung von Gemeindekapazitäten

Agenturen der Geförderten Freiwilligen Tätigkeit können sehr erfolgreich mit der örtlichen Gemeinde arbeiten und diese ermuntern, freiwillig Tätige willkommen zu heißen. Dies schließt auch Behinderte ein. Das heißt aber auch, dass potentielle Interessenten in einem positiven Licht dargestellt und deren Vorteile für die Gemeindeorganisation hervorgehoben werden.

Community mapping (Anfertigen einer Organisationskarte der Gemeinde) ist dabei eine nützliche Aufgabe. Nehmen Sie sich die Zeit um herauszufinden, welche Organisationen es vor Ort gibt und wer die treibenden Kräfte und herausragenden Persönlichkeiten sind.

Einige Organisationen bedürfen einer gewissen Unterstützung und Ermunterung, um freiwillig Tätige mit einer Behinderung aufzunehmen. Dies könnte seine Ursachen in folgendem haben:

- Sie waren in der Vergangenheit im Stich gelassen worden, als sie einen freiwillig Tätigen in ihren Reihen hatten, der besondere Hilfe benötigte.
- Sie stehen unter Leistungsdruck und haben wenig Zeit, um zusätzliche Hilfe anzubieten.
- Sie verfügen nur über ungenaue, begrenzte Kenntnisse zu psychischen Behinderungen oder Lernschwierigkeiten.

Oft ist sehr wichtig, einflußreiche Persönlichkeiten an seiner Seite zu wissen, wenn es um Kontakte geht und das Projekt „in der Gemeinde verkauft“ werden soll.

Jobentwicklung

Ein Mitarbeiter sagte: „Vielleicht liegt die Schwierigkeit eher darin, dass die Praktika, die wir anbieten, nicht flexibel genug sind und es an der nötigen Unterstützung mangelt. Es liegt jedenfalls nicht an den freiwillig Tätigen, dass sie womöglich „schwierig“ sind. Manchmal ist es möglich mit einer Partnerorganisation zusammen zu arbeiten, um neue Jobs zu entwickeln oder existierende zu modifizieren, so dass sie für freiwillig Tätige machbar sind, die zusätzliche Hilfe benötigen. So kann aus dem Tätigkeitsprofil eines Jobs eine Sache ausgeschlossen werden, die jemand als schwierig empfindet. Menschen können oft in einer Partnerschaft arbeiten, um zu erreichen, was ein Einzelner nie schaffen könnte.“

Ein guter Ort, um als freiwilliger Mitarbeiter tätig zu sein – ein magischer Ort

Jemand hat einen Mittagsclub (a lunch club) beschrieben. Hier sind freiwillige Mitarbeiter willkommen und es heißt: „Das ist ein Ort ohne strikte Grenzen – freiwillige Mitarbeiter können Mitglied werden und umgekehrt. Hier ist eine tolle Atmosphäre, wo jeder mitmachen kann und die Organisation ist ganz einfach. Man sieht genau, wie alles funktioniert. Freiwillige Mitarbeiter können mit einer ganz kleinen Verpflichtung beginnen, aber die Kultur, das Ganze hier, begünstigt Wachstum und Einbeziehung eines jeden. So ist es ganz leicht, sich selbst immer mehr einzubringen“.

An ideale Möglichkeit für eine freiwillige Mitarbeit

Teilnehmer an unserem Projekt haben die folgenden Merkmale für eine ideale Möglichkeit einer freiwilligen Tätigkeit herausgearbeitet. Wir werden sie hier auflisten:

- Die Wünsche des freiwillig Tätigen und das Einsatzfeld passen gut zusammen.
- Ein Ort, an dem der freundlichste und herzlichste Mitarbeiter der Organisation zur Betreuung des neuen freiwillig Tätigen eingesetzt wird.
- Eine freundliche und entspannte Atmosphäre, wo Leute Spaß haben und alle glücklich sind, dabei zu sein.
- Eine hilfreiche Organisation, wo sich der freiwillig Tätige akzeptiert und zugehörig fühlt und wo auch emotionale Bindungen mit anderen entstehen können. Ein wachsendes Verständnis, dass man mehr ist als „nur der freiwillige Mitarbeiter“.
- Die Verantwortlichen sind sich aller Schwierigkeiten bewußt und haben eine verständnisvolle Haltung. Sie sehen „hinter das Etikett“.
- Eindeutige Erwartungen an die Aufgaben des freiwillig Tätigen und was benötigt wird.
- Klares Feedback zu Leistungen, gepaart mit einem hohen Maß an Ermunterung und der Möglichkeit, Vertrauen zu gewinnen.
- Der freiwillige Mitarbeiter wird gebraucht und die anderen Mitarbeiter in der Organisation drücken dies auch so aus.

-
-
- Es ist schön, wenn sich diejenigen, für die ein freiwilliger Mitarbeiter tätig ist, auch für seine Arbeit bedanken.
 - Der Manager informiert die freiwilligen Mitarbeiter und bezieht sie in Entscheidungen ein, die sie konkret betreffen.
 - Der freiwillige Mitarbeiter erhält eine Referenz.
 - Eine Möglichkeit, um anderen zu helfen. Eine nützliche Tätigkeit, die der freiwillige Mitarbeiter als wichtig erachtet.
 - Offen sein für Fortbildungen im Projekt Geförderte Freiwillige Tätigkeit, die auf effektive Unterstützung gerichtet sind.
 - Verständnis für psychische Probleme und Lernschwierigkeiten; Aufbau einer positiven Partnerschaft mit dem Projekt Geförderte Freiwillige Tätigkeit, um Hilfe individueller, entsprechend den Bedürfnissen zu gestalten.
 - Anfangshilfe mit einem guten Einführungstraining und einer Analyse der Aufgaben. Eine Probezeit um zu sehen, ob man miteinander auskommt, ehe längere Verpflichtungen eingegangen werden.
 - Natürliche Hilfen lassen sich schnell finden.
 - Eindeutige Bestimmung der Verantwortlichen und an wen man sich im Falle von Schwierigkeiten wenden kann, um Probleme rechtzeitig zu lösen.
 - Genügend Aufgaben, damit es für den freiwilligen Mitarbeiter nicht langweilig wird, aber es darf kein Druck entstehen.
 - Möglichkeiten der Aufnahme neuer Tätigkeiten, auch um neue Fertigkeiten zu entwickeln. Von Zeit zu Zeit sollten die Tätigkeitsfelder überprüft werden und man sollte keine unbegrenzte, eintönige Verpflichtung eingehen. Akzeptanz dessen, wenn ein freiwilliger Mitarbeiter seine Tätigkeit beenden möchte.
 - Ein Ort, der das Gefühl entstehen läßt, Teil einer größeren Gemeinschaft zu sein.

-
- Flexibilität. Ein Ort, wo es z.B. auch möglich ist, an einem Tag nicht zu erscheinen und Rückkehrer eher willkommen geheißen als kritisiert werden. Der freiwillige Mitarbeiter kann aus einer Vielzahl von Aufgaben wählen. Es ist einfach „Nein, danke zu sagen“, wenn man eine Aufgabe nicht übernehmen möchte. Das ist Mitarbeit im „Buffet-Stil“.
 - Eine starke Persönlichkeit in der Organisation, die davon überzeugt ist, dass Menschen, die Hilfe benötigen, ein Recht zur Mitarbeit haben.
 - Bereits vorhandene Erfahrungen mit freiwilligen Mitarbeitern oder eine Problem-Lösung-Haltung, die Schwierigkeiten erkennt und diese behandelt, wenn sie entstehen.
 - Der freiwillige Mitarbeiter wird zu Fortbildungsveranstaltungen, Feiern und anderen Gelegenheiten eingeladen, wo sich Mitarbeiter treffen.
 - Fahrtkosten und Kosten zur Unterbringung von Kindern werden erstattet. Tee und Kaffee werden zur Verfügung gestellt, vielleicht auch ein Essen.

Möglichkeiten einer Grobrecherche

Das Edinburgh-Team hat herausgefunden, dass viele Leute gern ihre Website besuchen, wo Möglichkeiten aufgelistet werden. Zusätzlich zur Website werden Interessenten und die Öffentlichkeit eingeladen, das Büro aufzusuchen und dort ohne Zeitdruck die Mappen auf verfügbare Einsatzgebiete zu durchforsten.

Das Volunteer Bureau in Cambridge hat alle Informationen über freiwillige Mitarbeit auf seiner Website plaziert.

Eine Datenbank zu Möglichkeiten freiwilliger Mitarbeit

Nachfolgend werden Hinweise zum Datenbankformat, eingesetzt in Edinburgh, zur Darstellung von Detailinformationen zur freiwilligen Mitarbeit angeboten.

<i>Kontakt details</i>	<i>Auswahlverfahren</i>
<i>Arbeitsbeschreibung</i>	<i>(Informationsberatung/Führungszeugnis/Referenzen/Vorstellungsgespräch/Probezeit</i>
<i>Ziele und Aktivitäten der Organisation</i>	<i>Erreichbarkeit</i>
<i>Anforderungen – wichtig und wünschenswert</i>	<i>Kostenrückerstattung?</i>
<i>Wie viele freiwillig Tätige werden benötigt?</i>	<i>Sind die freiwillig Tätigen während ihrer Arbeit versichert?</i>
<i>Einführung und Fortbildung</i>	<i>Zeitlimit (Datum, wann die Arbeit erledigt sein muß)</i>
<i>Tageszeit, Wochentag, erforderliche Dauer, – Kann die Arbeit in den Abendstunden oder am Wochenende ausgeführt werden?</i>	<i>Unterstützung und Anleitung</i>

Geeignete Möglichkeiten für eine freiwillige Tätigkeit

Während eines der Seminare, die als Teil unseres Projektes durchgeführt wurde, kennzeichneten die Teilnehmer, was eine gute Möglichkeit für eine freiwillige Tätigkeit ausmacht. Hier sind die Hinweise:

- Bieten Sie eine Vielzahl von Möglichkeiten an, so dass der Interessent die Tätigkeit auswählen kann, die ihn am meisten anspricht*
- Berücksichtigen Sie unbedingt die persönlichen Vorstellungen des Interessenten von Arbeitszeit, Tag, Ort und Art der Arbeitsaufgabe*
- Bieten Sie Möglichkeiten der Gestaltung an, die einschließen, dass der freiwillig Tätige seine Arbeit nicht verliert, wenn er an einem*

Tag seine Aufgaben nur unzureichend erfüllt

- *Berücksichtigen Sie eingehend die Interessen und Fähigkeiten*
- *Ist der Interessent zugänglich - physisch, intellektuell und emotional*
- *Sichern Sie Fortbildungen und den Wegfall zusätzlicher Förderung, wenn sich der freiwillig Tätige in seiner Aufgabe etabliert hat*
- *Räumen Sie den freiwillig Tätigen ein, auch einmal ein oder zwei Tage auszusetzen bzw. später mit der Arbeit zu beginnen*
- *Bieten Sie viele Aktivitäten zur Auswahl an*
- *Ermöglichen Sie, dass freiwillig Tätige auch einmal gar nichts tun*

Das Zusammenfügen von Personen und freiwilligen Aktivitäten

Es ist von enormer Wichtigkeit, dass jeder freiwillig Tätige eine Aufgabe erhält, die ihm oder ihr entspricht und die gleichfalls dem Profil der Organisation entspricht, für die sie tätig sind. Für das Projekt Geförderte Freiwillige Tätigkeit ist das ein wesentliche Sache.

Ermitteln einer adäquaten Tätigkeit

Es gibt sehr viele Wege, über die Personen und Interessenten etwas über die Möglichkeiten einer freiwilligen Mitarbeit erfahren können. Das Projekt Geförderte Freiwillige Tätigkeit nutzt verschiedene Kanäle, um Informationen jeder Zeit zur Verfügung zu stellen. Hierzu gehören:

- Listen, die im Büro der Agentur verfügbar sind;
- Website-Informationen;
- Verzeichnis von Organisationen und die Art freiwilliger Tätigkeit, die angeboten wird;
- Präsentationen für Interessenten;
- Umlauf eines Sammelalbums mit Fotos und Geschichten.

Angebot von Wahlmöglichkeiten

Wenn einmal jemand sein Interesse an einer freiwilligen Tätigkeit bekundet hat, so besteht der nächste Schritt darin, ihm eine Auswahl an Möglichkeiten anzubieten und ihn bei der Entscheidungsfindung zu unterstützen.

- Der Interessent und die angebotene Tätigkeit müssen einander entsprechen
- Eindeutige Formulierungen schaffen Klarheit
- Sichern Sie, dass sich der freiwillig Tätige über die Erwartungen, die an ihn und seine Arbeit gestellt werden, voll bewußt ist. Das ist besonders wichtig in Fällen von dringender Verlässlichkeit und anderen Forderungen.
- Der freiwillige Mitarbeiter muß **s e l b s t** seine Tätigkeit auswählen und wird dabei unterstützt. Bauen Sie bei jeder Möglichkeit Vertrauen auf.

-
- Erfassen Sie so genau wie möglich das Leistungsvermögen und die Grenzen des jeweiligen Interessenten.

Lesen Sie selbst.

Die Agentur Wear Valley Volunteer Development Agency hat ein Arbeitsbuch für freiwillige Mitarbeiter erstellt, das Interessenten zur Beantwortung eines Fragenkatalogs einlädt, um ihre Skills und Interessen herauszufinden sowie eine geeignete Tätigkeit auszuwählen.

Probezeit

Ein freiwilliger Mitarbeiter von Cambridge sagt, dass es wichtig sei, einige verschiedene Tätigkeiten zu probieren, da die erste vielleicht nicht die richtige sein könnte.

Für nur eine einzige Aufgabe

Dieser Ansatz bietet eine hervorragende Möglichkeit für Interessenten, die nicht über einen längeren Zeitraum freiwillig tätig sein können oder die mehrere Probeaufgaben benötigen, ehe sie sich entscheiden. In Cambridge hat eine Gruppe Samen für die Nationale Wildblumensammlung (National Wild Flower Collection) gesammelt. Eine andere Gruppe aus Cambridge hat ein Rundschreiben für die örtliche Wohlfahrt erarbeitet. Diese Aktivitäten zeigen, dass die Teilnehmer nur zur Mitarbeit an dieser einen Aufgabe teilnehmen, wenn sie das wünschen. Mitglieder des Projektes von Leicester haben einen gesponsorten Spaziergang durchgeführt. Andere freiwillige Mitarbeiter arbeiteten an Spielprojekten für Kinder und in Sportclubs während der Schulferien.

Den richtigen Mitarbeiter für die passende Tätigkeit

„Die Arbeitsaufgabe der freiwilligen Tätigkeit muß zur eigenen Vergangenheit passen. Ich habe ein Leben lang gelernt und daher ist die beste Aufgabe für mich als Trainer für PC.“

„Früher habe ich als Sekretärin in einem Büro gearbeitet, daher mag

ich es, wenn alles gut organisiert ist. Meine Aufgabe im Rahmen der freiwilligen Tätigkeit ist gut organisiert, das mag ich.“

Anton hat psychische Probleme und möchte mit Menschen arbeiten, die Alkohol- oder Drogenprobleme haben. Auf keinen Fall möchte er mit psychisch Behinderten arbeiten.

Ehe alles beginnt

In vielen Projekten baut der Helfer zum Interessenten eine Beziehung auf und unterstützt ihn/sie bei der Entscheidungsfindung bzgl. eines Aufgabenfeldes freiwilliger Mitarbeit, das seinen / ihren Interessen und Talenten sowie den Bedürfnissen entspricht. Manchmal werden hierfür mehrere Gespräche benötigt und Schritte, die unternommen werden können, beinhalten folgendes:

- Unterstützung für den Interessenten bei der Erstellung einer Liste möglicher Aufgabenfelder einer freiwilligen Tätigkeit;
- Angebot von Probeversuchen und einer Probezeit;
- Hilfe beim Ausfüllen eines Bewerbungsformulars, wenn es gefordert wird;
- Hilfe beim Erlangen von Referenzen, falls diese gebraucht werden;
- Gemeinsamer Besuch vor Ort, um sich mit den Gegebenheiten, der Anfahrt und den Menschen vertraut zu machen;

Viele Organisationen, die Partner im Projekt sind, möchten im Vorfeld ein Vorstellungsgespräch mit dem Interessenten führen, ehe ihm eine Aufgabe übertragen wird. Der Helfer sollte darauf vorbereitet sein und den Interessenten begleiten, falls dies notwendig ist.

Planung und Abstimmung der Hilfe

Es ist Aufgabe des Helfers, gemeinsam mit dem Interessenten herauszufinden und sich abzustimmen, welchen Umfang an Förderung er benötigt und wie die Hilfe konkret aussehen soll.

Eine gute Betreuung ist dann erreicht, wenn die Person positiv in die Zukunft sehen kann und nicht, wenn ein bloßes Praktikum arrangiert wurde. Die Hilfe, die der Einzelne benötigt, wird sich nach ihm selbst und den Praktikumsaufgaben richten. Einige Unterstützungsmaßnahmen, die durch das Projekt angeboten wurden, sind bereits oben aufgelistet worden. Im nächsten Abschnitt geht es dann eingehender um die Hilfeleistungen.

Kosten

Die freiwilligen Mitarbeiter möchten auch erfahren, welche Kosten übernommen werden. Reisekosten werden meist erstattet. Ausgaben für ein Essen, für die Kinderbetreuung, für Ausrüstungsgegenstände, Bekleidung und benötigte Erfrischungen können erstattet werden, wenn sie in Verbindung mit der Tätigkeit stehen.

Da einige freiwillig Tätige möglicherweise keine Rücklagen bilden konnten, ist die pünktliche Erstattung von Auslagen dringend geboten. Diese Angelegenheit muß auch genau mit den Partnerorganisationen ausgehandelt werden, wo die freiwillige Tätigkeit ausgeführt wird. In einigen Fällen muß dann das Projekt Geförderte Freiwillige Tätigkeit auch in der Lage sein, Vorschüsse zu gewähren.

Leistungsanreize

Carl sagte, „Ich bekomme Vergünstigungen in meinem Job. Ich arbeite in einem Lebensmittelmarkt und bekomme einige Trauben Wein für meine kleine Tochter. Ich habe ein freies Mittagessen und ich kann so viel Tee trinken, wie ich möchte.“

Zusatzleistungen

Die Agentur Volunteers Plus in Cambridge hat keinen Kontakt zur Sozialhilfe (Benefits Agency), erwartet aber, dass die freiwillig Tätigen selbst entsprechende Vereinbarungen treffen. Beim Arbeitsamt (Stelle zur Vermittlung Behinderter) erhalten sie entsprechende Hinweise

Ein Mitarbeiter hat uns folgendes erzählt: „Wir haben die Erfahrung mit Interessenten gemacht, dass sie alles ablehnen, sobald wir sie darauf hinweisen, dass sie die Sozialhilfe über die Aufnahme einer freiwilligen Tätigkeit informieren müssen. Das ging in einige Fällen soweit, dass die Interessenten das Büro sofort verlassen haben. Es ist natürlich eindeutig, dass sich die Leute über ihre Pflichten im Klaren sein müssen. Als Sozialhilfeempfänger haben sie eine Vereinbarung unterschrieben, dass sie die Sozialhilfe über jegliche Veränderungen in ihren Lebensumständen in Kenntnis setzen, dazu gehört auch die Aufnahme einer freiwilligen Tätigkeit. Wir wollen aber andererseits unsere Arbeit nicht gefährden und z.B. den Leuten Steine in den Weg legen, die sich für eine freiwillige Tätigkeit interessieren. Es gibt sicher weitere Stellen, die in eine Arbeit mit freiwilligen Mitarbeitern involviert sind, die gleichzeitig Sozialhilfeempfänger sind, z.B. Sozialarbeiter, Fürsorger und die Sozialhilfe selbst. Da ergibt sich die Frage, wessen Aufgabe es eigentlich ist oder sein sollte, die freiwillig Tätigen an diese Pflicht zu erinnern?“

Das Projekt von Somerset hat einen Standardbrief erarbeitet, der an eine bestimmte Person bei der Sozialhilfe geschickt wird. Er informiert sie über jede Person, die eine freiwillige Tätigkeit oder eine Art ABM aufgenommen hat. In Somerset hat man die Erfahrung gemacht, dass

*die Sozialhilfe nur Praktika „mit Gewinn“ besonders registriert.
Tätigkeiten in Wohlfahrtsorganisationen oder dem freiwilligen Sektor
bleiben unbeachtet.*

Vergünstigungen

Freiwillige Mitarbeiter erhalten manchmal kleine Vergünstigungen oder Vorteile im Rahmen ihres Aufgabenfeldes. In Cambridge erhält z.B. ein Kartenabreißer am Eingang des Theaters der Gemeinde eine Freikarte für die anschließende Vorstellung. Mitarbeiter, die Behinderten in der Sporthalle helfen, erhalten eine frei Mitgliedschaft im Sportclub und können das Fitness-Center kostenlos zu einer anderen Zeit nutzen. Wenn ein freiwilliger Mitarbeiter über die Mittagszeit tätig ist, dann erhält er in der Regel eine kostenlose Mahlzeit.

Leistungsprobleme

Ein Mitarbeiter im Projekt Geförderte Freiwillige Tätigkeit sollte ein Experte in Sachen Vergünstigungen und Leistungen für Behinderte sein. In den Bestimmungen waren maximal 16 Stunden Beschäftigung pro Woche festgelegt worden, was aber mittlerweile bereits wieder verändert wurde. Im Merkblatt (WK4 April 2001) heißt es:

- Sie können alles tun von Nachbarschaftshilfe über eine Mitarbeit in einer Wohltätigkeitsorganisation oder einer ähnlichen Organisation bis hin zum Wirken im Rahmen der Sozialfürsorge.
- Die freiwillige Tätigkeit darf sich nicht auf nahe Verwandte reduzieren.
- Sie können so viel freiwillige Tätigkeit leisten wie Sie möchten.
- Sie können Ausgaben wie Fahrgeld und Kosten für Berufsbekleidung, die Sie für Ihre freiwillige Tätigkeit benötigen, erstattet bekommen, ohne dass Ihre Leistungen gekürzt werden.
- Sollten Sie weitere Informationen benötigen, dann kontaktieren Sie bitte Ihr Amt für Sozialhilfe.

Die Organisation Volunteer Development Scotland (2000) hat darauf aufmerksam gemacht, dass, wenn die freiwillige Tätigkeit ähnlich dem vorher bezahlten Job ist, dies eine Überprüfung zustehender Leistungen auslösen kann.

Eine Fortbildung in Sachen freiwillige Tätigkeit

Nachfolgend ist ein Programmbeispiel angeführt, das aus Ideen verschiedener Projektgruppen besteht. Die Sitzungen dauern allgemein 90 Minuten und finden einmal in der Woche statt.

<i>1. Woche:</i>	<i>Einführung</i> <i>Erläuterung des Sitzungsablaufs - heitere Spiele, Blätter für Hausaufgaben.</i> <i>Nachdenken über freiwillige Tätigkeit. Welchen Nutzen kann man daraus ziehen, kann dies nicht auch durch andere übernommen werden? Was macht freiwillige Tätigkeit aus?</i> <i>Ermitteln von Möglichkeiten.</i>
<i>2. Woche:</i>	<i>Erkennen Sie Ihre Skills, Stärken und Erfahrungen</i> <i>Vertrauensaufbau und Erkennen der eigenen Kräfte</i> <i>Alles muß rechtmäßig sein - Wohlfahrts-/Sozialhilfe, Minimallohn, Führungszeugnis, Krankenversicherung, Versicherung.</i>
<i>3. Woche:</i>	<i>Sie müssen zuhören können und positive Skills haben</i> <i>Rechte und Pflichten eines freiwillig Tätigen</i> <i>Erholung</i> <i>Warum beenden manche Menschen ihre freiwillige Tätigkeit?</i>
<i>4. Woche:</i>	<i>Jeder nimmt an 3-4 Besuchen an Arbeitsorten freiwilliger Tätigkeit teil</i> <i>Planung für 6 Wochen</i> <i>Kaffeetrinken in der Stadt</i>

<i>5. Woche:</i>	<i>Persönliche Planung von Aktivitäten</i> <i>Die richtige Förderung erfahren. Beginn einer</i> <i>freiwilligen Tätigkeit - wer ist die wichtigste Person?</i> <i>Positive Haltungen. Was ist, wenn etwas schief läuft?</i> <i>Fallgruben vermeiden</i>
<i>6. Woche:</i>	<i>Die Gruppe ist einen Tag lang gemeinsam freiwillig</i> <i>tätig, es wird z.B. ein Zimmer im Gemeindezentrum</i> <i>gemalt</i>
<i>Nachfolgende</i> <i>Wochen</i>	<i>Einen Monat später ein sozialer Höhepunkt oder die</i> <i>Einladung, sich einer Gruppe anzuschließen</i>

Wie man die Sache zum Laufen bringt

In diesem Abschnitt werden wir eingehender die Wege darstellen, wie Menschen in ihrer freiwilligen Tätigkeit gefördert werden können.

Es gibt eine Vielzahl von Möglichkeiten der Förderung, angefangen bei der Vorstellung einer Tätigkeit bis hin zu intensiver Betreuung.

Einführung und Fortbildung

Einige Projektgruppen von Geförderte Freiwillige Tätigkeit bieten Einführungs- und Fortbildungsprogramme für ihre freiwilligen Mitarbeiter an.

Einführungsseminare richten sich primär an neue freiwillige Mitarbeiter, um andere Mitarbeiter kennen zu lernen, Fragen zu deren Tätigkeit zu stellen und um über bestehende Bedenken zu sprechen.

Bei einigen Projekten kümmern sich „alte Hasen“ um die Neuen und übernehmen eine Mentorenfunktion.

Für einige freiwillige Mitarbeiter ist die Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel die schwierigste Sache ihrer Freiwilligen-Erfahrungen. Einige Projektgruppen haben daher einen **Begleitedienst** für die jeweiligen Mitarbeiter eingerichtet, die sie dann bis zum Einsatzort begleiten.

Zahlreiche Agenturen bieten **Fortbildungskurse für freiwillige Mitarbeiter** an. Diese Kurse können für Kleingruppen geplant werden und richten sich vor allem an Mitarbeiter mit Lernschwierigkeiten. Die Kurse können auch speziell für weibliche bzw. männliche Mitarbeiter organisiert werden. Sie können sich besonders an Schlüsselfertigkeiten und deren Ausprägung orientieren, wie z.B. persönliche Darstellung, Kommunikation, Verhandeln oder technische Fertigkeiten, die im Rahmen der Arbeitsaufgabe benötigt werden.

Eine **spezifische, systematische Fortbildung** kann genutzt werden, indem ein Trainer den freiwillig Tätigen begleitet, die Tätigkeit analysiert und beständig den Mitarbeiter schult, diese Tätigkeit immer stärker selbst auszuführen, bis der Mitarbeiter absolut selbständig arbeitet (O'Bryan und O'Brien 1995).

Auch hier gilt: freiwillige Mitarbeiter, die zusätzliche Hilfe benötigen, sind ein Kostenfaktor, aber sie sind nicht kostenlos zu haben.

Unterstützung der Gruppe

Bei Volunteers Plus in Cambridge wird ein „Drop in Lunch“ (Einladung zum Mittagessen) einmal im Monat angeboten. Die Daten werden für ein ganzes Jahr veröffentlicht. Zwei Geschäfte, wo freiwillige Mitarbeiter tätig sind, bereiten das Essen vor und heißen die anderen Freiwilligen willkommen. In Cambridge werden ähnliche Aktionen ca. dreimal im Jahr durchgeführt und gestalten sich dann als Gartenfest oder Fete.

In Chelmsford findet einmal im Monat eine Beratung in einem Café statt, an dem alle freiwilligen Mitarbeiter teilnehmen können. Diese Treffen sind für Stamm-Mitarbeiter eine wertvolle Quelle des Erfahrungsaustauschs und für neue Mitarbeiter und Interessenten ein Schaufenster des Lernens über die alltäglichen Aufgaben bei einer freiwilligen Tätigkeit.

In Leicester existiert ein Komitee, das sich um entsprechende Veranstaltungen kümmert.

Telefon-Kontakte

Rachel hatte diesmal nicht vor, die Betreuungsgruppe, die sich jeden Monat traf, aufzusuchen, da sich einige schwierige Tage für sie ergeben hatte. Ein Helfer der Gruppe hatte sie jedoch angerufen und ermuntert, doch zum Treff zu kommen. Rachel nahm daraufhin doch teil und meinte dann, dass es doch gut war, weil sie sich entscheiden konnte, welcher Art ihre freiwillige Tätigkeit nun sein sollte.

An einem schlechten Tag spricht Simon etwa 20 Minuten lang mit seinem Berater und Helfer. Ohne diese Gespräche hätte er die freiwillige Tätigkeit längst aufgegeben.

Partner in freiwilliger Tätigkeit

Die Mitarbeiter des Cambridge Projektes beschreiben ihr System Volunteer Partners (Partner in freiwilliger Tätigkeit) so: „Manchmal braucht man nur eine kleine Hilfe, um etwas neues auszuprobieren. Manche freiwillig Tätigen möchte ihre Aufgabe mit einem anderen Mitarbeiter teilen, der helfen kann, wann immer es erforderlich ist.“ Den Mitarbeitern von Volunteer Partners werden ein gutes

Einsteigertraining sowie eine fortgesetzte Unterstützung angeboten.

Community Service Volunteers (CSV) - eine Wohltätigkeitsorganisation

CSV ist eine amtlich registrierte Wohltätigkeitsorganisation, deren freiwillige Mitarbeiter eine Vollzeittätigkeit ausüben. In Leicester bieten zwei CSV-Mitarbeiter individuelle Anleitung und Unterstützung im Bedarfsfall.

Individuelle Unterstützung

„Ich haben der Geschäftsführerin alles erzählt. Außer ihr wußte niemand etwas über mich. Ich war gerade dabei, dem „Etikett“ zu entkommen. Die Chefin schreibt jeden Monat einen Bericht und zeigt ihn mir (wie all die anderen erhalte ich eine monatliche Anleitung). Für mich gibt es dann noch die Drei-Wege-Fortschritts-Beratung mit der Chefin und den Leuten, wo ich arbeite. Jeden Monat wird mir etwas mehr Verantwortung übertragen.“

Langzeitunterstützung

Viele Agenturen handeln mit den freiwillig Tätigen aus, wie sie Kontakt halten können und wie über die gesamte Zeit Unterstützung gewährt werden kann. Hierbei könnten die folgenden Optionen eingeschlossen werden:

- **Beratungsgruppen** – hier können sich die freiwillig Tätigen laufend treffen und anstehende Probleme diskutieren;
- **Gruppe freiwillig Tätiger** – eine Gruppe Freiwilliger arbeitet an einer Aufgabe gemeinsam und die Mitglieder unterstützen einander;
- **Gruppenevents** werden von einigen Projekten organisiert. Sie bieten die Möglichkeit, sich im aufgelockerten Rahmen zu treffen, sind aber auch eine anerkannte Quelle der Unterstützung.
- **Ganz normale, natürliche Unterstützung.** Die Menschen, die vor Ort mit den Freiwilligen zusammenarbeiten, können die besten Berater und Helfer sein. Es können durchaus ein oder zwei Mitarbeiter gewonnen werden, die sich der freiwillig Tätigen annehmen und sie unterstützen.
- **Telefonkontakte.** Freiwillig Tätige bevorzugen häufig einen regelmäßigen Kontakt zur Agentur. Daher haben einige Projekte einen entsprechenden Telefonkontakt eingerichtet, wo Fortschritte und Probleme diskutiert werden können. Andere Projekte rufen routinemäßig jeden neuen Freiwilligen aus Geförderte Freiwillige Tätigkeit nach den ersten Wochen an, um sich über die Fortschritte zu erkundigen.
- **Der Einsatz von Mentoren** (oft ein erfahrener freiwilliger Mitarbeiter) schafft die Verbindung zu einem neuen freiwilligen Mitarbeiter, garantiert regelmäßige Kontakte und bietet Anleitung und Beratung. Häufig sind auch Besuche am Arbeitsplatz eingeschlossen.
- **Freundschaftliche Hilfe** bringt einen freiwilligen Mitarbeiter, der besonderer Unterstützung bedarf, mit jemandem außerhalb des Fürsorgesystems zusammen. Beide Seiten sind an freundschaftlichen Kontakten interessiert.

-
- **Buddying.** Manchmal ist es denkbar, eine direkte, tägliche Unterstützung durch jemanden zu organisieren, der gemeinsam mit dem freiwillig Tätigen arbeitet. Dies kann durch einen anderen Freiwilligen geschehen, der Teilzeit- oder Vollzeit arbeitet (siehe gegenüber), oder auch durch einen Beschäftigten von Geförderte Freiwillige Tätigkeit, die Partnerorganisation (wo die Arbeit konkret ausgeführt wird) oder einen Fürsorger.
 - Viele Organisationen haben vor Ort Vereinbarungen zur **Förderung und Anleitung** der freiwillig Tätigen getroffen, was auch die Evaluierung der geleisteten Arbeit und Fortbildung im Arbeitsbereich einschließt.

Die falsche Aufgabe

In Somerset arbeitete Keith als Freiwilliger in Familien mit Kindern, die Lernschwierigkeiten haben. Er war aufgefordert worden, ein sechzehnjähriges Mädchen zu baden. Er sagte, dass dies gegen seine Prinzipien wäre und verließ das Projekt.

Nicht genug zu tun

Karen arbeitet freiwillig in der Teestube des Krankenhauses. Ihr gefällt es dort und sie möchte eigentlich mehr tun, aber da sind noch so viele andere Freiwillige, dass sie nur für zwei Stunden aller 14 Tage kommen darf.

Zu lange Wartezeiten

Ein Mitglied der Gruppe in Somerset sagte, „Du mußt dich schon ganz schön überwinden, um dich als Freiwilliger zu bewerben und dann mußt du viel Geduld haben, bis sich eine Arbeitsmöglichkeit ergibt. Diese Warterei war furchtbar.“

Wenn Privates gefragt wird

Liz war gesagt worden, dass sie ihren Einsatzort für die freiwillige Arbeit über ihre Krankheit informieren müsse und dass mißfiel ihr und sie dachte: „Warum soll ich überhaupt eine freiwillige Tätigkeit annehmen?“

Etwas anderes ausprobieren

In Somerset sagte der Berater Karen, dass sie daran denken solle, dass sie jeder Zeit aus der momentanen Tätigkeit aussteigen und etwas anderes probieren könne.

Einen Menschen insgesamt im Blick haben

VOX hat den Slogan 'Essential Lifestyle Planning' (wichtige Lebensplanung; Smull und Harrison, 1992) aufgegriffen und ihn zu Essential Volunteer Plans (wichtige Planung für den Freiwilligen) für Freiwillige mit Lernschwierigkeiten weiterentwickelt. VOX-Mitarbeiter verbrachten gemeinsam mit den Freiwilligen und anderen Leuten eine gewisse Zeit und konnten so deren Talente, Fertigkeiten, Interessen und Passionen erfassen, um dann den geeigneten Tätigkeitsbereich für sie zu ermitteln. Weiterhin wurde deutlich, über welche Informationen der Praktikumsbereich verfügen sollte, um unterstützend zu wirken und damit die Sicherheit beider Seiten gewahrt bleibt. Momentan wird dieser Ansatz evaluiert.

Der Umgang mit Problemen

Eine Agentur Geförderte Freiwillige Tätigkeit muß darauf vorbereitet sein, sich mit aufkommenden Problemen auseinander zu setzen. Im Folgenden sollen einige Problemlösungsstrategien beschrieben werden:

- **Probleme voraussehen** und auf sie reagieren. Der Freiwillige ist sicher die geeignetste Person, um die Umstände zu beschreiben, in denen Probleme entstehen, und was getan werden kann, um sie zu vermeiden und wie geholfen werden kann. Ein System kann Mitarbeitern helfen Warnsignale für Problemsituationen zu erkennen und Maßnahmen zu ergreifen, die auch die Mitarbeiter selbst betreffen.
- **Verbindungen helfen.** Ein Projekt Geförderte Freiwillige Tätigkeit mit effektiven Verbindungen zu Anwälten, Beratern und Fürsorgern wird stets in der Lage sein, schnell auf Schwierigkeiten freiwilliger Mitarbeiter reagieren und angemessene Hilfe organisieren zu können.
- **Zusammenarbeit mit Beratungsdiensten.** Bei Freiwilligen, die zusätzlicher Unterstützung durch einen besonderen Dienst (z.B. Hilfe für Lernbehinderte oder psychisch Behinderte) bedürfen, könnte es angemessen sein, den entsprechenden Dienst zu kontaktieren (mit Zustimmung der betreffenden Person), um mit deren Hilfe, das Problem zu lösen. Es könnte durchaus Situationen geben, in denen die betreffende Person zustimmt, dass ein entsprechender Kontakt zum behandelnden Arzt, Psychiater oder Sozialarbeiter hergestellt wird.
- **Veränderungen im Arbeitsbereich aushandeln.** Manchmal gibt es die Möglichkeit der Problemlösung durch Verhandlung mit der Organisation / Agentur, bei der die Tätigkeit ausgeführt wird, z.B. wenn Veränderungen in der Arbeitszeit oder dem Arbeitsort vereinbart werden.
- **Überprüfung der freiwilligen Tätigkeit** um zu sichern, dass es sich noch immer um die günstigste Tätigkeit für den Einzelnen handelt und dass es noch Raum für eine Entwicklung gibt.
- **Kontakt zur Familie, mit Zustimmung der betreffenden Person, herstellen** um Probleme zu lösen oder Unterstützung zu sichern.

-
- **Angebot einer Alternative in der freiwilligen Tätigkeit**, wenn die betreffende Person absolut unglücklich mit und in der gegebenen Situation ist.
 - **Eine Pause einlegen.** Zahlreiche freiwillig Tätige, die besondere Unterstützung benötigen, setzen zeitweise ihre Tätigkeit aus. Projekte der Geförderten Freiwilligen Tätigkeit erleichtern den Freiwilligen eine solche Entscheidung und bieten dann auch wieder einen Neubeginn an.

Beratergruppen

Die Agentur Edinburgh Volunteer Exchange ist dabei, eine Gruppe zu etablieren, die aus freiwillig Tätigen, Partnern und freiwillig tätigen Managern besteht. Diese Gruppe wird die Entwicklung eines Betreuungsprojektes in der Gemeinde unterstützen. Ein Freiwilliger wurde in das Managementkomitee berufen und die Gruppe überlegt nun, wie dieser Freiwillige unterstützt werden kann, um die Verbindung zwischen dem Komitee und anderen Freiwilligen zu sichern. Eine Möglichkeit sehen sie in der „volunteer focus group“.

In Chelmsford gibt es eine Beratergruppe für das Projekt, zu der ein Vertreter einer Organisation gehört, wo Freiwillige tätig sind, ein Betreuer für psychisch Behinderte, ein Mitarbeiter des Managements von Volunteer Bureau, ein Vertreter einer Gesundheitsorganisation sowie zwei aktiv tätige Freiwillige, die besondere Förderung benötigen. Die Gruppe trifft sich viermal im Jahr, um aufgetretene Probleme zu diskutieren. Ihre Tätigkeit hat sich als sehr hilfreich erwiesen.

Die Agentur Wear Valley Volunteer Development hat ein Freiwilligenforum, das ausschließlich von freiwillig Tätigen geleitet wird und den Entscheidungsfindungsprozeß der Agentur aktiv unterstützt. Der Vorsitzende des Forums repräsentiert die Gruppe im Managementkomitee.

Wie Beratungen zugänglicher für jedermann gestaltet werden können

- *Planen Sie genau - eine gute Beteiligung braucht Zeit.*
- *Halten Sie Beratungen kurz und knapp - das kann bedeuten, dass man sich häufiger treffen oder mehr Zeit für die Realisierung von Aufgaben ansetzen muss.*
- *Prüfen Sie die Räumlichkeit und sichern Sie deren Neutralität, damit jeder Teilnehmer als gleichberechtigter Partner dabei ist.*
- *Verbleiben Sie bei einem Thema und springen Sie nicht von einem Thema zum anderen.*
- *Kümmern Sie sich um zusätzliche Hilfe für diejenigen, die dieser bedürfen - ein Teilnehmer möchte vielleicht einen Freund oder Anwalt mitbringen, wieder ein anderer möchte eventuell vorher die Tagesordnung einsehen, um einen Beitrag vorzubereiten.*
- *Beachten Sie auch die kleinen Dinge, wie ein persönliches Willkommen für die Teilnehmer, das Bereitstellen von Getränken und die Ausschilderung des Weges zur Toilette.*
- *Nutzen Sie verschiedene Formen für die Beratung wie das Verlesen der Tagesordnung, den Einsatz von Bildern, einer Kassette mit den Beschlüssen und große Schriftsätze bei schriftlich vorgelegten Materialien.*
- *Ermuntern Sie die Teilnehmer zu ganz persönlichen Beiträgen und zur „geschäftsmäßigen Diskussion“.*
- *Schaffen Sie eine freundliche Atmosphäre - lächeln Sie und nehmen Sie sich Zeit, um den Beitrag jedes Einzelnen zu würdigen.*
- *Finden Sie Wege, damit sich jeder einbringen kann.*
- *Entwickeln Sie ein Abstimmungssystem oder finden Sie andere Wege, um den Entscheidungsfindungsprozeß deutlich werden zu lassen und um zu zeigen, dass die Entscheidungen für alle Teilnehmer verbindlich sind.*

Die Umsetzung des Projektes

Dieser Abschnitt enthält Hinweise und Handlungsrichtlinien für die Umsetzung eines Projektes Geförderte Freiwillige Tätigkeit.

Eine gesunde Organisation

Damit ein Projekt Geförderte Freiwillige Tätigkeit effektiv läuft werden im Allgemeinen folgende Dinge benötigt:

- Klare Ziele
- Partner in der Gemeinde, die das Projekt unterstützen
- Gute Beziehungen zu finanziellen Fördermöglichkeiten und einflußreichen Personen
- Eindeutige Quellen für die Finanzierung
- Zugang zu Fortbildungsmöglichkeiten und fachlichem Rat, um das Projekt zu verbessern.

Beratergruppen

In vielen Projekten wurden Beratergruppen etabliert, um Unterstützung für das Projekt zu sichern. Hier sind häufig Menschen aus der Gemeinde tätig, die die notwendigen Erfahrungen und das Engagement haben und unterstützend für den Projektmanager wirken können. Generell besteht eine solche Gruppe aus ein oder mehreren Beratern:

- Vertreter von Organisationen, bei denen Freiwillige tätig sind
- Aktive freiwillige Mitarbeiter
- Vertreter von entsprechenden Organisationen wie Sozialdiensten oder Gesundheitseinrichtungen
- Menschen mit engen Beziehungen zur Gemeinde und deren Organisationen.

Diese Beratergruppen treffen sich drei- oder viermal im Jahr. Direktkontakte zu Beratern können im Falle von Problemen helfen, diese sofort zu lösen.

Eine wichtige Sache dieser Beratergruppen ist, dass sie offen sein müssen in ihren Treffen und die Teilnahme aller sichern sollten. Einige Hinweise sind gegenüber zusammengefasst.

Prüfsysteme

Das NAVB Qualitätssystem umfasst insgesamt 26 Standardwerte, die die Bereiche Management, Entwicklung und Aktivitäten abdecken.

Bewerbungsformulare

Chelmsford hat an sein Bewerbungsformular ein weiteres Formblatt hinzugefügt, das die Einhaltung der Chancengleichheit zum Ziel hat. Mit dem Formular werden Beschäftigungen, der Erhalt von Leistungen, die ethnische Herkunft, das Geschlecht, die Behinderung und das Alter erfasst. Zusätzlich werden Daten gesammelt, die z.B. die Anzahl von Vorstellungsgesprächen, neue Freiwillige, Personen, die noch keine Tätigkeit aufnehmen konnten, durchgeführte Beratungen zur Förderung von Freiwilligen, Besuche bei Partnerorganisationen und Präsentationen nachweisen. Weiterhin ist geplant zu erfassen, wie lange der einzelne Freiwillige seine aufgenommene Tätigkeit durchgeführt hat.

Das Projekt von Halton schließt auch das Erfassen von Daten bzgl. der Unterstützung ein, die Freiwillige erhalten.

Das Cambridge-Projekt sammelt eine Vielzahl an Informationen, einschließlich der entsprechenden Partner, mit denen sie zusammenarbeiten. Hier wird sogar die Zahl der Personen erfasst, die braten werden, und die telefonischen Anfragen festgehalten.

Übersichten, deren Daten über den Postweg gesammelt werden

Staffordshire Moorlands CVS hatte ein Nachfassschreiben verschickt, um mittels Bildern, Ankreuzen und dem Hinzufügen von Texten eine Übersicht zu erstellen. Einige Fragen sind z.B.: Leisten Sie auch weiterhin eine freiwillige Tätigkeit? Was gefällt Ihnen an der Tätigkeit am besten? Was gefällt Ihnen an dieser Tätigkeit nicht? Was bedeutet Ihnen diese freiwillige Tätigkeit? Gibt es Ihrerseits Vorschläge für Fortbildungsveranstaltungen, die wir organisieren sollten, damit Ihre Tätigkeit Ihnen mehr Erfüllung bringt? Haben Sie Hinweise für andere, die eine freiwillige Tätigkeit aufnehmen möchten?

Nutzer -Beratung und Kontrolle

'Go For It' (Mach mit!) ist ein Projekt für freiwillig Tätige, die Lernschwierigkeiten haben und eine besondere Förderung benötigen, das durch die Organisation Bede House Association in London geleitet wird. Die finanzielle Förderung erfolgt aus Lottomitteln. Es gibt hier ein externes Kontrollsystem, das von Beginn an funktioniert und in das die freiwillig Tätigen eingebunden sind. Alle sechs Monate finden regelmäßig Beratungen statt, an denen Mitarbeiter der Organisation und Freiwillige teilnehmen, um Strategien und Dienstleistungsangebote zu prüfen. Jeden Monat füllen alle Freiwilligen gemeinsam mit ihren Beratern eine Evaluationspapier aus, das nachweist, was im zurückliegenden Monat erreicht wurde und welche Ziele für den kommenden Monat gesetzt werden. Ein regelmäßiges Feedback vom Einsatzort ist ebenfalls angestrebt.

Strategietreffen

Einige Projekte organisieren Strategieberatungen für freiwillig Tätige, um miteinander über ihre Tätigkeit zu sprechen und herauszufinden, wie sich das Projekt Geförderte Freiwillige Tätigkeit entwickeln soll. Solche Beratungen können eine nützliche Grundlage für die zukünftige Entwicklung des Projektes sein.

Finanzielle Absicherung

Die finanzielle Absicherung ist das Hauptproblem eines jeden Projektes. Die Quellen, die wir für unser Projekt erschlossen haben, betreffen Förderungen durch:

- Einnahmen aus der Staatlichen Lotterie
- Stadträte, einschließlich Sozialdienste
- eine Vielzahl von Wohltätigkeitsorganisationen
- die Krankenkassen und entsprechende Stiftungen.

Es dauert mehrere Jahre, um ein effektives Netzwerk der Einsatzmöglichkeiten für freiwillig Tätige aufzubauen, die besondere Unterstützung benötigen. Die meisten Projekte sind dann allerdings nur für eine begrenzte Zeit möglich und schwierig in der Finanzierung. Wir hoffen, dass eine Reform der Tagesbetreuung neue Chancen für Projekte der Geförderten Freiwilligen Tätigkeit schaffen wird.

Kontrolle und ständige Verbesserung

Projekte müssen Wege finden, um Fortschritte zu kontrollieren und die sich daraus ergebenden Informationen für die Projektentwicklung zu nutzen. Das Feedback von den freiwillig Tätigen und den Partnern ist ein wichtiges Element jeglicher Art von Kontrolle. Es ist sehr wichtig für die Projektleitung, um in engem Kontakt zu den Freiwilligen und den Partner zu bleiben. Aus einer vielleicht formalen Sicht macht es auch Sinn, Standardinformationen zu sammeln und zu analysieren, die den Status des Projektes betreffen. Körperschaften, die an der Projektfinanzierung beteiligt sind, benötigen ebenfalls Informationen über den Verbleib der Mittel.

Einige Beispiele, wie bei einzelnen Projekten Informationen gesammelt wurden, sind gegenüber aufgezeigt.

Umgestaltung der Organisation

Die Beschäftigung einer Fachkraft ist bei weitem nicht ausreichend. Jeder Mitarbeiter muss seine Skills weiter entwickeln, so dass die Menschen, die eine besondere Unterstützung benötigen, ihren Platz in der Gemeinde finden können.

Anhang 1: Nützliche Kontakte

Projekte, die mit einem * gekennzeichnet sind, waren Partner im Programm *Able Volunteers*.

*Chelmsford Agency for Volunteering, Bank Chambers, New Street, Chelmsford, Essex CM1 1BA

Community Care Project, Edinburgh Volunteer Exchange, 77-79 Easter Road, Edinburgh EH7 5PW.

CSV, 237 Pentonville Road, London N1 9NJ

Go for It, 351 Southwark Park Road, London SE16 2JW

*Halton Voluntary Action, Brook Chambers, High Street, Runcorn WA7 1JH.

Imagine, 25 Hope Street, Liverpool L1 9BQ.

Institute of Career Guidance, 27a Lower High Street, Stourbridge, West Midlands DY8 1TA.

*Instituto Integracion en la Comunidad, Universidad de Salamanca, Avda. De la Merced 109-131, 37005 Salamanca, Spain.

Mind to Volunteer Project, The Volunteer Centre, 18-20 Countess Street, Saltcoats, North Ayrshire KA21 5HW.

National Association of Volunteer Bureaux, New Oxford House, 16 Waterloo Street, Birmingham B2 5UG

National Centre for Volunteering and the *Institute for Volunteering Research, Regent's Wharf, 8 All Saints Street, London N1 9RL.

Staffordshire Moorlands CVS, Bank House, 20 Edward Street Leek, Staffs ST13 5DS.

*The Supported Employment Bureau, College House, Broadway Park, Barclay Street, Bridgwater, Somerset TA6 5YA.

*TSE, Merseburger Strasse 52, 06110 Halle/Saale, Germany.

*VALUES Project, Leicester Volunteer Centre, 4th Floor, Market Centre Offices, 11 Market Place, The Jetty, Leicestershire LE1 5GG.

*Volunteers Plus, 4A Gonville Place, Cambridge CB1 1LY

VOX, Slade House, Horspath Driftway, Headington, Oxford OX3 7JH.

Wear Valley Volunteer Development Agency, Unit 4 - Crook Business Centre, New Road, Crook, County Durham DL15 8QE

Anhang 2: Über das Able Volunteers Projekt

Hauptagentur. Das National Development Team (Nationales Entwicklungsteam) leitete von Januar bis November 2001 ein Projekt unter der Bezeichnung *Able Volunteers*.

Finanzierung. Das Projekt wurde teilweise durch die EU-Kommission zu *Vorbereitende Maßnahmen zur Förderung sozialer Einbindung – Zusammenarbeit mit Wohlfahrtsorganisationen und Entwicklung des Zivilen Dialogs*.

Was wird benötigt? Eine kürzlich angefertigte Studie des britischen Instituts Volunteering Research ergab, dass Menschen mit Behinderungen sowohl bei formalen als auch informellen freiwilligen Aktivitäten unterrepräsentiert waren. Eine Studie, die zehn europäische Nationen erfaßte, sich der freiwilligen Tätigkeit widmete und im Zeitraum 1993 bis 1995 angesiedelt war ergab keinen Bezug auf Behinderte.

Welche Art freiwilliger Tätigkeit wird erfaßt? Einige Agenturen haben sich auf die Förderung von Bürgern konzentriert, die nicht behindert sind und im Bereich Krankenpflege und Sozialdienste als freiwillige Mitarbeiter wirksam werden möchten bzw., die sich als Helfer oder Berater für Behinderte in deren freiwilliger Tätigkeit in den genannten Bereichen engagieren. Im Gegensatz zu diesen beiden Richtungen hat *Able Volunteers* geprüft, wie Behinderte unterstützt werden können, so dass sie ihren Beitrag für Gemeinde leisten können.

Ziel des Projektes. Das Projekt hat sechs Stellen geprüft, die Menschen mit Lernschwierigkeiten oder psychischen Problemen in ihrer Tätigkeit als Freiwillige im Großraum einer Gemeinde unterstützt haben. In diesem Zusammenhang sind die entscheidenden Faktoren ermittelt worden, die notwendig sind, um ein solches Programm erfolgreich durchführen zu können. Gleichzeitig wurden Hinweise aus der Fachliteratur auf ihre Anwendbarkeit hin geprüft.

Methoden. (1) Bei sechs Stellen in Großbritannien wurde ein entsprechender Nachweis der Unterstützung von Personen mit psychischen Behinderungen oder Lernschwierigkeiten bei ihrer freiwilligen Tätigkeit gefunden. (2) Mindestens fünf Freiwillige und zwei Mitarbeiter wurden pro Agentur befragt. Förderrichtlinien und Praxisdokumente wurden überprüft. (3) Es wurden drei Seminare mit Vertretern dieser Agenturen und Kollegen aus Deutschland und Spanien organisiert. (4) Etwa 100 Personen besuchten die Abschlusskonferenz. Eine Vielzahl von Veröffentlichungen und Präsentationen haben die Ergebnisse der Studie dargestellt und verbreitet.

Zu NDT. Der Gesundheitsminister hat 1976 NDT etabliert, das seit 1992 unabhängig und gemeinnützig agiert. Das Hauptaugenmerk wird auf die Förderung neuer Möglichkeiten für Menschen mit Lernbehinderungen gelegt, um sie in Lebensalltag stärker einzubeziehen. NDT bezieht Behinderte direkt in alle Aktivitäten ein, d.h. in den Vorstand, als Berater, als Mitarbeiter und Trainer.

Anhang 3: Freiwillig Tätige, die zusätzliche Unterstützung benötigen

von Stephen Howlett, Institute of Volunteering Research

Es gibt nur wenig oder ungenaue Forschung zu den Vorteilen einer freiwilligen Tätigkeit von Menschen, die zusätzliche Unterstützung benötigen, aber es gibt andererseits allgemeine Untersuchungen und auch gute praktische Hinweise.

Der Nutzen einer freiwilligen Tätigkeit für die Gesundheit.

In ihrem Buch *The Healing Power of Doing Good – The Health and Spiritual Benefits of Helping Others*, stellen Allan Luks und Peggy Lane dar, dass die regelmäßige Hilfe, die man anderen angedeihen lässt, in Wechselbeziehung zu einer guten körperlichen und emotionalen Verfassung steht. Das freiwillige Tätigsein von Personen, die einer Förderung in ihren Aktivitäten bedürfen, erwies sich bei ihnen als Faktor der Stimulierung eines guten Gesundheitszustandes.

Es wurde sehr viel im Bereich freiwillige Tätigkeit und Gesundheit bezogen auf ältere Freiwillige getan. Die Ergebnisse sind sehr interessant, z.B. meinen Hulbert / Chase (1991) und Lackner / Koeck (1980), dass freiwillig Tätige eine höhere Lebenszufriedenheit haben. Hulbert / Chase verweisen auch darauf, dass ältere Freiwillige weniger einsam und allein sind und es zur Herausbildung von Freundschaften durch die freiwillige Tätigkeit kommt. Weitere Untersuchungen in diesem Bereich belegen, dass Freiwillige größere soziale Kompetenz erlangen und neue Rollen ausfüllen bzw. einnehmen (Newman, Vasudev und Baum 1983; Seville 1985).

Die meisten Hinweise zu den Vorteilen einer freiwilligen Tätigkeit versiegen, wenn es um das Einbeziehen von Menschen geht, die einer zusätzlichen Unterstützung bedürfen. Es werden zwar recht praktische Ratschläge erteilt, allein es mangelt ihnen am realen Hintergrund und einer tiefgründigeren Analyse anstehender Probleme bei der Zusammenarbeit mit Freiwilligen.

Einige Handbücher basieren auf örtlichen Untersuchungen, daher sind ihre Empfehlungen sehr wertvoll.

Die aus den verfügbaren Handbüchern ermittelbaren Aspekte lassen sich wie folgt gruppieren:

- Unterstützung und Förderung für den freiwillig Tätigen
- Unterstützung für die Mitarbeiter
- Wie kann das Einbeziehen von Freiwilligen, die einer besonderen Unterstützung bedürfen, attraktiv für Partnerorganisationen / Einsatzorte gestaltet werden.

Diese Hinweise können alle in Ideen und beste praktische Ansätze im Management von Agenturen für freiwillig Tätige einfließen. Im Zusammenhang mit zwei dieser Richtlinien war festgestellt worden, dass die aufgeworfenen Probleme auf die Tätigkeit von Freiwilligen angewandt werden können und sollten. Es gibt Handlungsrichtlinien für Manager zur Einbeziehung Freiwilliger, aber konkrete Hinweise zur Arbeit mit Freiwilligen, die etwas zusätzliche Hilfe benötigen, fehlen. Viele Dinge, die zum Einsatz „normalen Durchschnittsfreiwilliger“ gesagt worden sind, können für unser Projekt der Geförderten Freiwilligen Tätigkeit durchaus angewandt werden.

Zu den vorhandenen, nützlichen praktischen Anleitungen

Zunächst ist ein Gedanke zur Definition notwendig. Eine Vielzahl der praktischen Anleitungen geht von einer sehr weitreichenden Definition der „Notwendigkeit zusätzlicher Unterstützung“ aus und erfaßt darunter auch freiwillig Tätige, die Englisch als Zweitsprache sprechen und dem zu Folge Sprachprobleme haben (Starkey 1994; MacKinnon 1991).

Starkey (1994) widmet sich in ihrer Studie zu Cambridge der Frage, „warum freiwillig Tätige, die zusätzliche Hilfe benötigen in ein Projekt einbezogen werden sollten“. In der Beantwortung dieser Frage verweist Starkey auf das Recht eines jeden Gemeindemitglieds, seine Zeit und seine Fertigkeiten ohne Diskriminierung zur Verfügung stellen zu können. Dies wird gleichgestellt mit der Pflicht von Freiwilligenorganisationen und Körperschaften des öffentlichen Rechts zur Beschäftigung und

Einbeziehung Freiwilliger mit speziellen Fördernotwendigkeiten. Somit wird auch der Politik der Chancengleichheit entsprochen. Im Bereich der freiwilligen Tätigkeit setzt sich immer stärker das Verständnis durch, dass es eben nicht nur um eine passive Chancengleichheit geht, sondern viel mehr um ein aktives Vorgehen, denn Organisationen können sehr wohl von der Vielfalt ihrer Mitarbeiter profitieren. Ihre festangestellten Mitarbeiter und die freiwillig Tätigen reflektieren die Gemeinde, für die sie arbeiten.

Hier zeigt sich ein Schritt in die richtige Richtung, aber Untersuchungen zu speziellen Projekten haben aber auch gezeigt, dass Rückschläge und Fehlentwicklungen möglich sind. Starkeys Arbeit hat gezeigt, dass obwohl Organisationen ein breites Verständnis für die Vielfalt notwendiger zusätzlicher Hilfe für potentielle Freiwillige zeigten, etwa einem Fünftel keine Unterstützung zuteil wurde. Wenn geholfen wurde, dann erfolgte dies analog den erkennbaren körperlichen Beeinträchtigungen.

Fast die Hälfte der Beispiele wies nach, dass es den Mitarbeitern an Zeit fehlt, um die freiwillig Tätigen anzuleiten und zu unterstützen, ohne eine Beeinträchtigung der Qualität der Dienstleistung in Kauf zu nehmen. Diese Tatsache wurde dann andererseits mit Forderungen und Bedenken gepaart, wonach freiwillig Tätige flexibel sein müssten und „gebrechliche“ Freiwillige ungeeignet seien, dass Freiwillige es als äußerst kompliziert ansehen würden, mit anderen auskommen zu müssen und dass die Bedingungen in der Organisation bzw. der Agentur ungeeignet wären (Baker 1998; Mackinnon 1991).

Praktische Anleitungen betonen die Wichtigkeit eines Postens, einer Aufgabe, was ein Praktikum freiwillig Tätiger, die einer zusätzlichen Unterstützung bedürfen, erleichtern kann. Solche Arbeitsaufgaben helfen, um Hindernisse für Freiwillige und Organisationen zu überwinden. Die vorrangige Wirkung des Ausfüllens solcher Posten sind Referenzen und Förderungen. Die Erfahrungen des Volunteer Bureaux (VBs), wo eine solche Förderungsweise angeboten wird, zeigen, dass die Zeit ein recht kritischer Faktor sein kann. Zeit wird benötigt, um die Freiwilligen kennen zu lernen, Vertrauen aufzubauen und sicher zu stellen, dass sie ausdrücken können, was sie von dieser freiwilligen Tätigkeit erwarten. Aus dieser Sicht scheint diese Rolle zwei Bedürfnisse aller Freiwilliger zu erfüllen, nämlich zu sichern, dass sie das aus ihrer freiwilligen Tätigkeit mitnehmen, was sie erwarten und dass sie die notwendige Unterstützung erfahren. In diesem Zusammenhang werden auch die Bedenken von Organisationen erkennbar, dass sie für die Einbeziehung Freiwilliger mit besonderen Hilfsanforderungen gar nicht ausgerüstet sind.

Es gibt aber auch Dinge, die man aus den guten Erfahrungen der Tätigkeit Freiwilliger lernen kann. Auf dem Markt sind Handbücher zur freiwilligen Tätigkeit und deren Leitung erhältlich, aber sie enthalten kaum, wenn überhaupt, Hinweise zur Zusammenarbeit mit Freiwilligen, die eine zusätzliche Unterstützung benötigen. Einige allgemeine Prinzipien können durchaus für die Zusammenarbeit mit Freiwilligen, die Lernschwierigkeiten haben, angewendet werden. McCurley und Lynch (1998) verweisen auf die Wichtigkeit der Planungskomponente bei der Erstellung eines Freiwilligen-Programms. Sie betonen aber auch, dass in die Planungsphase alle Mitarbeiter einbezogen werden müssten, um ihre Erfahrungen in der Zusammenarbeit mit Freiwilligen

einfließen zu lassen Dies schließt auch Hinweise dazu ein, wo und wie viele Freiwillige eingesetzt werden und wie zusätzliche Komponenten, z.B. Fortbildungsmaßnahmen, berücksichtigt werden sollten. McCurley und Lynch identifizieren das Arbeitsklima in der Organisation bzw. Agentur als Schlüssel für eine erfolgreiche Einbindung aller Freiwilligen und kennzeichnen dies wie folgt:

- Eine klare Anerkennung der Position des Einzelnen, einhergehend mit der Achtung der Position anderer
- Der Wille sich dem Ziel unterzuordnen
- Vertrauen
- Toleranz und Akzeptanz
- Offene und ehrliche Kommunikation
- Identifikation mit der Gruppe: „Wir arbeiten hier zusammen“
- Einbeziehung und keine Ausgrenzung
- Gegenseitige Hilfe und Unabhängigkeit

All diese Aspekte tragen zur Einbeziehung freiwillig Tätiger bei und sie sind von besonderer Wichtigkeit, wenn es um Freiwillige geht, die eine zusätzliche Förderung benötigen. Die Anerkennung der Tatsachen, dass Mitarbeiter in die Planung einbezogen werden müssen, Fortbildungsmaßnahmen unerlässlich sind und ein positives Arbeitsklima sich förderlich auf das Arbeitsumfeld und die Leistungen auswirkt, könnte einer Organisation bzw. Agentur helfen, Schwierigkeiten zu überwinden, die sie im Zusammenhang mit dem Einsatz Freiwilliger sehen, die zusätzliche Hilfe benötigen.

Das Management beim Einsatz Freiwilliger

Das Management einer Freiwilligen-Agentur und all das, was ein erfolgreiches Wirken ausmacht, rücken immer stärker in den Mittelpunkt des Interesses. Die Rekrutierung und Vermittlung von Freiwilligen kann enorm davon profitieren, wenn es in der Organisation bzw. Agentur einen Mitarbeiter gibt, der in der Lage ist, Freiwillige zu begeistern, und der sichern kann, dass sie ein Maximum an positiver Erfahrung aus ihrer Tätigkeit mitnehmen. Bereits vorhandene und gut gehende Agenturen verweisen auf

formalere Prozeduren bei der Rekrutierung von Interessenten, sie bieten Verträge an und haben Methoden zur Anleitung erarbeitet.

Es ist zu berücksichtigen, dass der Grad an Formalität von der Organisation bzw. Agentur und ihren freiwillig Tätigen abhängt. Managementsysteme können förderlich sein, sie können aber auch abschreckend auf Freiwillige wirken, die sich nicht mit Anleitung und Kontrolle identifizieren können. Diese Tatsache muß besonders dann berücksichtigt werden, wenn es um die Einbeziehung von Freiwilligen geht, die einer zusätzlichen Unterstützung bedürfen. Daher sollte unbedingt bedacht werden, dass ein formelles Vorgehen im Management nicht zum Verlust an Flexibilität führt, wenn Freiwillige mit so vielfältigen Ambitionen und Charakteren einbezogen werden.

Zusätzliche Informationen

Die folgenden Quellen enthalten nützliche Materialien und Hinweise, die für Projekte Geförderter Freiwilliger Tätigkeit relevant sind.

Baker, F (1998) *Greater Expectations. Challenges of Volunteering Today for Volunteers with Mental Health Problems*. Mid Sussex Volunteer Development Agency

Bates, P. (ed) (2002) *Working for Inclusion* London: The Sainsbury Centre for Mental Health

Green, T and Stuart, S (1998) *The Good Practice Guide For Everyone Who Works With Volunteers*. The National Centre for Volunteering

Hulbert, J.R and Chase, R.A (1991) *Retiree Volunteers and the Agencies they Serve: A National Survey. Report prepared for the National Retiree Volunteer Center*, Amherst H. Wilder Foundation, St. Paul, MN.

Institute for Volunteering Research (1998) *Issues in Volunteering Management* London: National Centre for Volunteering

Lackner, R and Koeck, C (1980) *The Elderly as a Resource*. St. Paul: Minnesota State Planning Agency, Human Resources Planning

Luks, A with Lane, P (1991) *The Healing Power of Doing Good – The Health and Spiritual Benefits of Helping Others*. Columbine New York

Mackinnon, J (1991) *Volunteer – Access. A Manual For Special Needs Volunteering*. Victoria Volunteer Bureau. Canada

McCurley, S and Lynch, R (1998) *Essential Volunteer Management*. 2nd Edition. Directory of Social Change

McIntosh, B and Whittaker, A (eds) (1998) *Days of Change: A practical guide to developing better day opportunities with people with learning difficulties*. London: King's Fund

National Association of Volunteer Bureau (January 1997) *NAVVB position on Volunteering and Job Substitution* NAVVB Information Paper.

Newman, S; Vasudev, J and Baum, M (1983) *Experience of senior citizen volunteers in intergenerational programs in schools and the relationship to life satisfaction (Final report for Generations Together)*. Pittsburgh: University of Pittsburgh, Center for Social and Urban Research

O'Bryan, Anne and O'Brien, John (1995) *Supported Employment Quality Assurance* Manchester: National Development Team

O'Bryan, A.; Simons, K.; Beyer, S. & Grove, B. for the Policy Consortium for Supported Employment (2000) *A Framework For Supported Employment* York: Joseph Rowntree Foundation.

Sanderson, H.; Kennedy, J.; Ritchie, P. and Goodwin, G. (1997) *People, plans and possibilities: exploring person centred planning* Edinburgh: SHS Ltd.

Seville, J (1985) 'The Good Samaritan Program: Patients as Volunteers.' *Activities, Adaption and Aging*, 6, 73-78

Skill: The National Bureau for Students with Disabilities *Information - Looking for Work: Disclosing Disability* <http://www.skill.org.uk/l-sheets/lSheet24-print.htm>

Smull, Michael and Harrison, S. (1992) *Supporting People with Severe Reputations in the Community* Alexandria, VA: National Association of State Mental Retardation Program Directors.

Starkey (1994) '*No Place To Go*' *A Report on the Provision of Placements for Volunteers with Extra Support Needs within Voluntary and Statutory Organisations in Cambridge*. Cambridge Volunteer Centre.

Volunteer Development Scotland (2000) *A rich slice of time*. VDS, Stirling Enterprise Park, Stirling FK7 7RP

Scottish Volunteer Bureau Network and Scottish Council Foundation (2001) *A Virtuous Circle? Volunteering with extra support needs* Edinburgh: Scottish Council Foundation.

Volunteer Centre of Toronto (2001) *Ready and Able: Including volunteers with disabilities* Volunteer Centre of Toronto, 344 Bloor Street West, Suite 207, Toronto ON M5S 3A7, Canada.

Wilkie, Moya (2001) *Into volunteering: positive experiences of disabled people* London: Skill, National bureau for students with disabilities.