

Konzeption Freiwilligenmanagement



SELbstbestimmt leben
mit AMbulanter Assistenz

SELAM-Lebenshilfe gGmbH

Nadorster Straße 26
26123 Oldenburg

Tel.: 0441 | 350 44-0
Fax: 0441 | 350 44-290
www.salam-lebenshilfe.de
info@salam-lebenshilfe.de

Inhalt

Profil der SELAM-Lebenshilfe gGmbH	1
Historie	1
Arbeitsfelder	1
Leitbild	2
MitarbeiterInnen	3
Standards zur Qualitätssicherung	3
Digitalisierung	4
Vernetzung	4
Freiwillig sozial engagiert in der SELAM-Lebenshilfe: Das Profil des Freiwilligenmanagements	5
Interne Vernetzung/Einbettung	6
Möglichkeiten zur Gewinnung Freiwilliger	6
Aufnahmeverfahren/Auswahl der Freiwilligen	7
Anforderungsprofil für Freiwillige	8
Gesetzliche Grundlage	9
Das Team	10
Dienstleistungs-Portfolio im Überblick	10
Mögliche Aufgaben für Freiwillige mit und ohne Beeinträchtigung	11
Kooperation mit externen Partnern	12
Begleitung und Bindung von Freiwilligen im Rahmen einer Anerkennungs-kultur	12
Konfliktmanagement	13
Beendigung und Verabschiedung	14
Schritte auf dem Weg zur Umsetzung	15
Anhang:	16
Anhang 1: Organigramm SELAM Lebenshilfe	16
Anhang 2: Freiwilligenvereinbarung	17
Anhang 3: Aufsichtspflicht und Haftung	19
Anhang 4: Erstgespräch	22
Anhang 5: Pflege und Medikamente in der Freiwilligenarbeit	24
Anhang 6: Gesprächsleitfaden zur Konfliktklärung	24
Anhang 7: „Feedback und Abschied“	25
Quelle:	26

Profil der SELAM-Lebenshilfe gGmbH

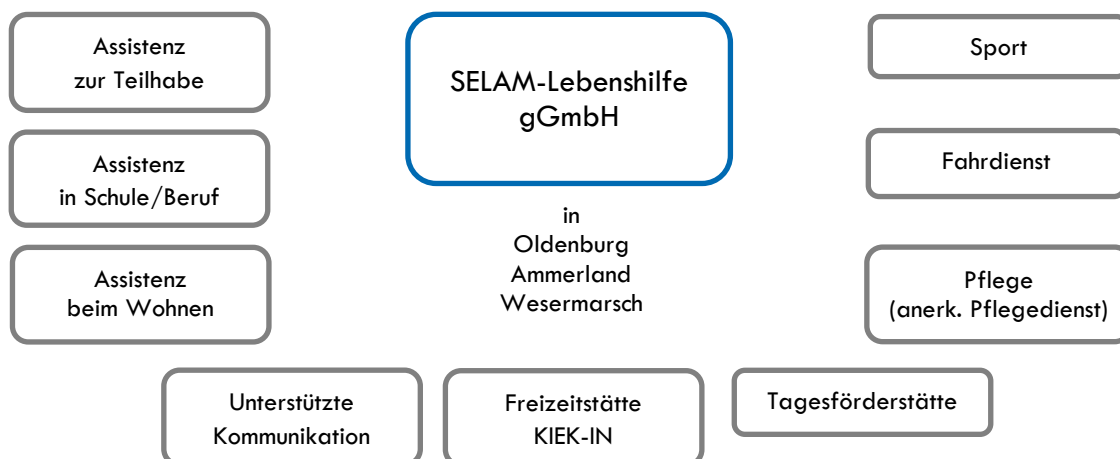
Historie

Die SELAM-Lebenshilfe ging aus einer Elterninitiative hervor und wurde 1990 als gemeinnützige GmbH gegründet. In ihrer jetzigen Form ist sie ein Zusammenschluss der Vereine Lebenshilfe Oldenburg und Ammerland, die Gesellschafter der SELAM-Lebenshilfe gGmbH sind.

Die ursprüngliche Idee, selbstbestimmtes Wohnen für Menschen mit Beeinträchtigung durch ambulante Assistenzleistungen zu ermöglichen, weitete sich schrittweise auch auf andere Lebensbereiche und Altersgruppen aus, so dass die SELAM-Lebenshilfe gGmbH mittlerweile in vielen unterschiedlichen Arbeitsfeldern tätig ist und umfassend individuelle Hilfestellung zu einem selbstbestimmten Leben leisten kann.

Derzeit bieten rund 400 KollegInnen aus unterschiedlichen pflegerischen, sozialen und pädagogischen Berufen Assistenzen für Menschen in der Region an.

Arbeitsfelder



MitarbeiterInnen aus unterschiedlichen Arbeitsfeldern stehen in regelmäßigem Austausch, so dass Maßnahmen zur Unterstützung unserer KundInnen und zur Erreichung ihrer persönlichen Ziele übergreifend abgestimmt werden können. Der Bereich „Freiwilligenmanagement“ findet sich in vielen der oben genannten Arbeitsfelder wieder.

Die Arbeitsfelder sind zu Bereichen zusammengefasst und Elemente der Organisationsstruktur der SELAM-Lebenshilfe gGmbH (vgl. Anhang 1: Organigramm). Die jeweiligen Bereichs- und AbteilungsleiterInnen stehen KundInnen, BesucherInnen und deren Angehörigen, MitarbeiterInnen und Kostenträgern als AnsprechpartnerInnen zur Verfügung.

Leitbild

SELAM steht für SELbstbestimmt leben mit AMbulanten Hilfen.

Es gehört zu unseren Grundwerten, dass Menschen mit Beeinträchtigung – unabhängig von der Art der Beeinträchtigung und ungeachtet des Umfangs ihres Hilfebedarfs – ein Recht auf eine selbstbestimmte und inklusive Lebensgestaltung haben und am gesellschaftlichen Leben teilhaben können. Dabei ist ein wichtiger Ansatzpunkt, Wahlmöglichkeiten anzubieten und die Selbstständigkeit zu fördern.

Wir möchten die gesellschaftlichen Verhältnisse im Umgang mit Menschen mit Beeinträchtigung positiv verändern. Wir setzen uns dafür ein, dass Menschen mit Beeinträchtigung als selbstverständlicher Teil unserer Gesellschaft akzeptiert werden. Wir engagieren uns für dieses Ziel auf gesellschaftlicher und (sozial-)politischer Ebene.

Unsere Arbeit in der SELAM-Lebenshilfe ist geprägt durch den Respekt gegenüber allen Menschen. Wir setzen uns dafür ein, dass Geringschätzung und Diskriminierung im täglichen Umgang mit anderen Menschen keinen Raum bekommen.

(Auszug aus dem Leitbild der SELAM-Lebenshilfe gGmbH)

Neben dem Leitbild sind drei Prinzipien von besonderer Bedeutung für den pädagogischen Ansatz der SELAM-Lebenshilfe gGmbH:

- Personenzentrierung,
d. h. am Bedarf der jeweiligen Kundin und des jeweiligen Kunden orientiert,
- Sozialraumorientierung,
d. h. im alltäglichen persönlichen Umfeld und daher zumeist ambulant,
- und persönliche Zukunftsplanung
d. h. die Kundin oder den Kunden darin zu unterstützen, persönliche Wünsche und Lebensperspektiven zu entwickeln und umzusetzen, um ein selbstbestimmtes Leben in unserer Gesellschaft zu führen.

Diese Prinzipien sind handlungsleitend insbesondere für die Durchführung individueller Unterstützung durch die AssistentInnen vor Ort und operationalisieren damit die Grundsätze des Leitbildes.

MitarbeiterInnen

Das Leitbild legt fest, wer wir sind, wie wir arbeiten und was wir erreichen möchten. Es dient als Orientierungsrahmen und Handlungsanleitung für die tägliche Arbeit. Die darin genannten Grundsätze sind für alle in der SELAM-Lebenshilfe gGmbH beschäftigten Menschen verbindlich. Dementsprechend legt die SELAM-Lebenshilfe gGmbH großen Wert auf MitarbeiterInnen und Freiwillige mit entsprechender Grundhaltung sowie Erfahrung in der Arbeit oder dem Zusammenleben mit Menschen mit Beeinträchtigung sofern vorhanden. Ausgehend von der bestehenden Erfahrung und/oder Qualifikation im pflegerischen oder pädagogischen Bereich ermöglicht die SELAM-Lebenshilfe die Teilnahme an einem internen Fortbildungsprogramm, um das persönliche Kompetenzprofil zu erweitern. Kernstück jeder Einarbeitung ist immer die Einarbeitung vor Ort. Hierbei wird besonderer Wert auf den Kontakt mit Menschen mit Beeinträchtigung gelegt, die im Fokus unserer Arbeit liegen.

Da die Arbeit mit Menschen mit Beeinträchtigungen zu einem großen Teil auf persönlichen Beziehungen fußt, strebt die SELAM-Lebenshilfe gGmbH ein festes Team von Freiwilligen an.

Standards zur Qualitätssicherung

Freiwillige werden entsprechend ihrer Qualifikation, aufgabenbezogen ausgewählt und in einer Abteilung oder für ein bestimmtes Projekt eingesetzt. Dienst- und Vertretungspläne regeln den Einsatz innerhalb der Tätigkeit.

Die Qualitätssicherung erfolgt in allen Bereichen der SELAM-Lebenshilfe gGmbH durch Rückmeldungen der KundInnen und BesucherInnen, regelmäßigen Dienst- und Fallbesprechungen einschließlich kollegialer Beratung und Fortbildungen. Vorgaben der Arbeitssicherheit werden durch regelmäßige Unterweisungen erfüllt. Darüber hinaus besteht ein Beschwerde- und Verbesserungsmanagement sowohl für KundInnen und BesucherInnen als auch für MitarbeiterInnen und Freiwillige. Generelle Abläufe sind durch die Betriebsordnung und in Organisationsverfügungen sowie Leitfäden geregelt, die gemäß dem Prinzip des kontinuierlichen Verbesserungsprozesses regelmäßig überprüft und angepasst werden.

Digitalisierung

Die SELAM-Lebenshilfe gGmbH führt die Dokumentation und Abrechnung ihrer Leistungen in einem digitalen, papierlosen System, sodass die handschriftlichen Einsatzbestätigungen ersetzt werden konnten. Leistungen werden mittels Tablet-PC oder Handy erfasst, dokumentiert und digital signiert. So schaffen wir mehr Flexibilität in der täglichen Arbeit und der Mensch steht im Mittelpunkt.

Vernetzung

Ein selbstbestimmtes Leben und die Teilhabe in allen Lebensbereichen für Menschen mit Beeinträchtigung sind die erklärten Ziele der SELAM-Lebenshilfe gGmbH. Dazu vernetzen wir uns mit anderen Akteuren und stehen in regelmäßigem Austausch.

Eine aktive Mitgliedschaft besteht zu diesem Zweck in folgenden Vereinen und Verbänden:

- Paritätischer Wohlfahrtsverband Niedersachsen e.V.
- Landesverband der Lebenshilfe für Menschen mit geistiger Behinderung e.V.
- Bundesvereinigung der Lebenshilfe für Menschen mit geistiger Behinderung e.V.
- Behindertensportbund Niedersachsen e.V.
- Stadtsportbund Oldenburg e.V.
- Beratungs- und Koordinationsstelle für Selbsthilfegruppen e.V. (BEKOS)
- Blauschimmel Atelier – Projekt zur Förderung der blauen Kunst, Kultur und Begegnung e.V.
- Sozialpsychiatrischer Verbund Oldenburg
- Und weiteren...

Darüber hinaus engagieren sich die MitarbeiterInnen der SELAM-Lebenshilfe gGmbH in zahlreichen regionalen sowie landesweiten Arbeitskreisen und Initiativen für die Belange von Menschen mit Beeinträchtigung.

Freiwillig sozial engagiert in der SELAM-Lebenshilfe: Das Profil des Freiwilligenmanagements

Bürgerschaftliches Engagement ist ein wichtiger Grundpfeiler unserer Gesellschaft. Mitbestimmung und partnerschaftliches Handeln, Solidarität und gegenseitiges Vertrauen tragen zu einem Leben in Vielfalt bei.

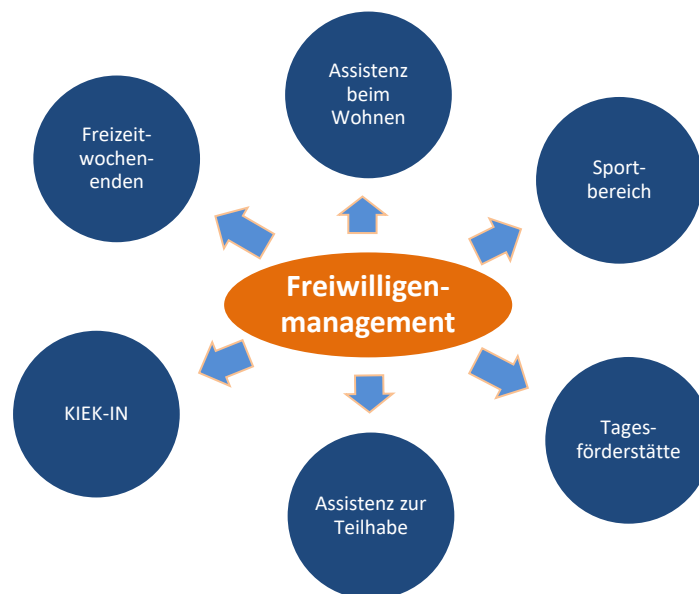
Die Lebenshilfe ist von jeher eine Organisation, die auf der Basis freiwillig engagierter Menschen entstanden ist. Eltern von Kindern mit Beeinträchtigung sowie andere engagierte Bürgerinnen und Bürger schlossen sich zusammen, um die Belange von Menschen mit Beeinträchtigung zu vertreten. Noch heute prägen sie das Bild der Lebenshilfen wie z. B. durch ihre Tätigkeit in den Vorständen.

Zudem gibt es auch zahlreiche andere Bereiche, in denen freiwilliges Engagement bereichernd sein kann. Die vielfältigen Möglichkeiten, die der Einsatz von Freiwilligen mit sich bringt, wurden in vielen Lebenshilfen, wie auch bei der SELAM-Lebenshilfe, bisher noch nicht umfassend in den Blick genommen. Verschiedene Bereiche zur Ausübung freiwilligen Engagements sollen nun geöffnet werden. Dies gilt im Zeitalter der Inklusion selbstverständlich für Menschen mit und ohne Beeinträchtigung, die sich freiwillig engagieren möchten.

„Das Motiv für den Ausbau des freiwilligen sozialen Engagements sind nicht Kostendruck und Abbau sozialstaatlicher Leistungen. Es geht um eine ergänzende Qualität zur hauptamtlich geleisteten Behindertenhilfe in bewusster Kooperation mit den hauptamtlichen Mitarbeiter(innen).“ (Lebenshilfe-Verlag Marburg, Freiwilligenkoordination – Das Handbuch für die Freiwilligenarbeit in der Lebenshilfe, S.12)

Die Tätigkeit der Freiwilligen ist immer eine ergänzende Hilfe und ein zusätzliches Angebot zur Arbeit der Fachkräfte und weiteren Mitarbeitenden. Es ist ein von den Engagierten selbst gewähltes, an persönlichen Interessen und Kompetenzen orientiertes, unentgeltliches, öffentliches Engagement. Es ist sinnvoll, bürgerschaftliches Engagement strategisch zu planen, innovativ auszurichten und bereichernd für alle Beteiligten zu fördern. In diesem Konzept wurde der Begriff „Freiwillige“ gewählt, um sich von der alten Begrifflichkeit des „Ehren-Amtes“ abzugrenzen und die damit verbundene Neuausrichtung zu verdeutlichen, die einen umfassenderen, professionalisierteren Prozess einleitet.

Interne Vernetzung/Einbettung



Möglichkeiten zur Gewinnung Freiwilliger

Die Gewinnung von freiwillig Engagierten stellt eine kontinuierliche Aufgabe dar. Eine zielgerichtete und systematische Gewinnung und Begleitung von Freiwilligen sind daher unumgänglich. Einzubeziehen sind hierbei stets die verantwortlichen MitarbeiterInnen sowie die Berücksichtigung des aktuellen Bedarfs an notwendiger freiwilliger Unterstützung. Das entwickelte Engagement-Angebot ist bei der Freiwilligensuche auf die angesprochene Zielgruppe zugeschnitten.

Möchte man Freiwillige für sich gewinnen, so steht zu Beginn immer eine positive Grundhaltung des Unternehmens gegenüber freiwillig engagierten Personen. Freiwillige bereichern die Arbeit mit Vielfalt und durch einen unverstellten Blick auf den Bereich, indem sie eingesetzt werden. Sie bringen Lebenserfahrung sowie neue Ideen in die Arbeit ein und erschaffen die Möglichkeit, mehr Angebote durchzuführen.

Nun ist der nächste Schritt gezielt Werbung für den Einsatz von Freiwilligen zu schalten; dies kann über folgende Wege geschehen:

- Online-Börsen (z. B. Aktion Mensch oder bei den Hochschulen),
- Kooperationen mit Freiwilligenagenturen, wie z. B. „Ehrensache“ in Oldenburg und deren Online-Börse,

- Gesuchen auf der eigenen Homepage, auf Facebook und Instagram, im Rundbrief sowie persönlicher Ansprache bei Veranstaltungen,
- Auftritte bei Festen, Messen u. a.,
- Werbung (Flyer, Plakate),
- Besuche an Schulen und Unis,
- Gewinnung von Freiwilligen durch Freiwillige („Mund-zu-Mund-Propaganda“),
- Partnerschaften mit Wirtschaftsunternehmen,
- Vermittlungen durch den Spitzenverband der Paritätäer Oldenburg-Ammerland,
- 5. Dezember: „Tag des Ehrenamtes“ (Beteiligung an Aktionen oder eigene positive Nutzung),
- Vereine und Verbände in Oldenburg und umzu.

Zu beachten bei gezielter Werbung ist, dass konkrete Tätigkeiten beschrieben werden, die innerhalb von attraktiven Projekten oder Veranstaltungen passieren, weiterhin können auch kleine und einfache Aufgaben gezielt angesprochen werden. Außerdem sollten in den Anzeigen die Fähigkeiten, die zur Ausübung der freiwilligen Tätigkeit nötig sind, beschrieben werden, um so ein möglichst detailliertes Bild von der Aufgabe der/des Freiwilligen zu zeichnen.

Ein weiterer wichtiger Faktor bei der Gewinnung von Freiwilligen ist es, die Zielgruppe zu kennen. Wen möchte ich ansprechen? Wird ein bestimmtes Alter gesucht? Gibt es spezielle Anforderungen an die Freiwilligen, die zu erfüllen sind? Oder kann durch das freiwillige Engagement eine Kompetenz erworben werden?

Aufnahmeverfahren/Auswahl der Freiwilligen

Bei der SELAM-Lebenshilfe übernimmt ein/e FreiwilligenkoordinatorIn die Gewinnung und die Auswahl der Freiwilligen. Die Kontaktaufnahme sowie das Erstgespräch aller Freiwilligen laufen immer über diese Stelle. Die Auswahl der Freiwilligen erfolgt unter Berücksichtigung des jeweiligen Anforderungsprofils der Tätigkeit, der Persönlichkeit, der individuellen Ressourcen und Stärken sowie der persönlichen Bedürfnisse und Zeitvorstellungen der/des Interessierten.

Im Erstgespräch erfolgt ein Kennenlernen unter folgenden Aspekten:

- Interessen
- Fähigkeiten
- Erwartungen
- Motive

- Zeitlicher Rahmen/Verfügbarkeit, der/des Freiwilligen
- Sind Fortbildungen vor Antritt der Tätigkeit notwendig?

sowie:

- Befristung der Tätigkeit
- Welche Angebote/Projekte sind aktuell innerhalb der SELAM-Lebenshilfe verfügbar?
- Was kann die SELAM-Lebenshilfe als Organisation dem/der Freiwilligen anbieten (Einarbeitung, Probezeit, Versicherung, Fort- und Weiterbildung etc.)?

Hierbei ist insbesondere die Haltung der/des Interessierten gegenüber Menschen mit Beeinträchtigung und dem Thema Inklusion zu hinterfragen bzw. zu entwickeln, gegebenenfalls zu verändern und im Nachgang bzw. während der Tätigkeit bei der SELAM-Lebenshilfe zu stärken. Dies kann z. B. anhand von Thesenpapieren der Bundesvereinigung der Lebenshilfe, Fortbildungen, Gesprächen und positiven Vorbildern in der Praxis geschehen. Stellt sich heraus, dass sich die SELAM-Lebenshilfe aufgrund bestimmter Einstellungen und/oder Haltungen der/des Interessierten kein Engagement vorstellen kann, ist auch dies direkt und offen zu kommunizieren. Falls keine Übereinkunft über ein Engagement bei der SELAM-Lebenshilfe stattfindet, gibt es die Möglichkeit, an andere Institutionen zu verweisen, die möglicherweise besser geeignet sind.

Aus dem Erstgespräch resultiert die gegenseitige Einschätzung, ob die SELAM-Lebenshilfe sowie die Tätigkeit und der/die Freiwillige zusammenpassen. Dieses sogenannte „Matching“ beinhaltet auch eine Hospitation im ausgewählten Bereich. Im Anschluss wird allen Beteiligten Zeit zur Reflexion und Entscheidungsfindung gegeben. Außerdem werden die Modalitäten der weiteren Kommunikation verabredet.

Anforderungsprofil für Freiwillige

Menschen, die sich bei der SELAM-Lebenshilfe freiwillig engagieren, unterzeichnen, wie jede/r MitarbeiterIn, die Handreichungen gegen Gewalt und Rassismus (Selbstverpflichtungserklärung) und richten ihr Handeln entsprechend aus. Ihre Haltung und ihr Handeln sollen durch ein humanistisches Menschenbild geprägt sein. Werte wie Toleranz, ein wertschätzender Umgang miteinander und Offenheit gehören selbstverständlich dazu. Auch Freiwillige werden auf der Grundlage des Leitbildes sowie der „Charta der Vielfalt“ in das Unternehmen eingeführt. Sie sollen den Anforderungen der Freiwilligenarbeit bei der SELAM-Lebenshilfe im Rahmen der entsprechenden Tätigkeitsvereinbarung gewachsen sein und die Bereitschaft mitbringen, Neues kennen zu lernen und zuverlässig (in einer Gruppe, aber auch alleine) zu unterstützen. Die Fähigkeit zur

Reflexion der Tätigkeit muss vorhanden sein, sowie die Bereitschaft zur Teilnahme an Workshops und Fortbildungen. Zuverlässigkeit steht in der Freiwilligenarbeit an erster Stelle und spiegelt sich in der Zusammenarbeit mit den Familien sowie den MitarbeiterInnen und der SELAM-Lebenshilfe wider. Freiwillige können sich in Gruppenangeboten und bei Veranstaltungen ab einem Alter von 16 Jahren engagieren, in der Einzelbegleitung sowie bei der Übernahme der Aufsichtspflicht erst ab einem Alter von 18 Jahren (vgl. Anhang 2 und 3).

Gesetzliche Grundlage

Entscheidet sich ein/e interessierte/r Freiwillige/r für den Einsatz innerhalb der SELAM-Lebenshilfe, hat er/sie auch bestimmte formelle Pflichten zu erbringen, die durch den/die FreiwilligenkoordinatorIn angekündigt und durch die Personalabteilung abgewickelt werden: Der/die Freiwillige braucht nach dem BTHG ein erweitertes polizeiliches Führungszeugnis. Hierfür bekommt er/sie einen Vordruck, um es kostenlos beim Bürgeramt zu beantragen. Das Zeugnis wird der SELAM-Lebenshilfe zur Einsicht vorgelegt, dies wird entsprechend dokumentiert sowie in regelmäßigen Abständen (alle 5 Jahre) wiederholt. Der/die Freiwillige unterschreibt eine Engagement-Vereinbarung mit einer Tätigkeitsbeschreibung, des Weiteren eine Belehrung zum Datenschutz und eine Verpflichtung zur Verschwiegenheit, insbesondere in Bezug auf Bildrechte. Außerdem erhält der/die Freiwillige Informationen zur Aufsichtspflicht und zu Versicherungen, enthalten in der Betriebsordnung, die daraufhin zu prüfen und ggf. zu erweitern ist. Diese Dokumente werden an den/die neue/n Freiwillige/n zur Begrüßung in Form einer Informationsmappe zusammen mit Flyern, AnsprechpartnerInnen u. a. übergeben. Dazu gehören auch Informationen und Einladungen zu Fortbildungen und einem gegenseitigen Austausch, die das freiwillige Engagement stets begleiten und reflektieren sollen. Außerdem wird der/die Freiwillige zur Begrüßungsveranstaltung aller neuen Mitarbeitenden der SELAM-Lebenshilfe eingeladen. Sind diese Schritte erfolgt, kann der/die Freiwillige mit seiner/ihrer Tätigkeit starten.

Das Team

„Die Zusammenarbeit von Hauptamtlichen und Freiwilligen erfordert ein partnerschaftliches Miteinander. Die Personalplanung und -entwicklung im Bereich des freiwilligen sozialen Engagements wird unter Einbezug der hauptamtlichen Mitarbeiter(innen) (...) durchgeführt.“

(Lebenshilfe-Verlag Marburg, Freiwilligenkoordination – Das Handbuch für die Freiwilligenarbeit in der Lebenshilfe, S. 13)

In den operativen Geschäftsbereichen gibt es aktuell 12 Freiwillige im KIEK-IN und 3 Freiwillige in der Sportabteilung. Die Anleitung liegt bei den pädagogischen Fachkräften der jeweiligen Bereiche, die Verwaltung wird durch die Personalabteilung ausgeführt. Koordiniert werden diese über eine/n FreiwilligenkoordinatorIn, welche/r die Freiwilligenarbeit übergreifend steuert.

Folgende Aufgaben fallen in die Tätigkeit der Freiwilligenkoordinatorin/des Freiwilligenkoordinators:

- Regelmäßige Prüfung der verschiedenen Geschäftsbereiche, unter dem Fokus, Möglichkeiten für freiwilliges Engagement zu finden
- Entwicklung von Aufgabenprofilen für potenzielle Freiwillige
 - Aufgabenprofile können grundsätzlich in drei Kategorien unterteilt werden:
 - Engagement innerhalb der Organisation als zusätzliches Angebot
 - Engagement im Tandem
 - Unterstützung von beeinträchtigten Menschen, um selbst tätig zu werden
- Stetige Akquise von weiteren Freiwilligen
- Unterstützung bei der Koordination von Fortbildungen
- Angebot von regelmäßigen Reflexionsgesprächen
- MediatorInnen-Tätigkeit bei Konflikten
- Anerkennungskultur innerhalb des Freiwilligenmanagements im Blick halten
- Abschlussgespräch bei Beenden der Tätigkeit

Dienstleistungs-Portfolio im Überblick

- Tandem
- Projektarbeit
- Freizeitbegleitung
- Unterstützung der Freizeitstätte KIEK-IN

- Unterstützung der Sportabteilung

Mögliche Aufgaben für Freiwillige mit und ohne Beeinträchtigung

Bei möglichen Aufgaben ist generell zu unterscheiden zwischen „Einzelpatenschaften“ und der Mitarbeit bei Gruppenangeboten oder Projekten.

Eine **Einzelpatenschaft** könnte z. B. die Begleitung von Aktivitäten innerhalb der Tagesstruktur mit einem Menschen mit Beeinträchtigung sein, oder eine andere Form der individuellen (Freizeit-)Gestaltung. Ebenso besteht die Möglichkeit einer Einzelpatenschaft innerhalb einer Familie als zusätzliches Angebot der Assistenz zur Teilhabe (AZT). Hier ist im Rahmen von nachbarschaftlichem Engagement genauso an die KundInnen in der Assistenz beim Wohnen (ABW) zu denken. Die Wohngemeinschaften können verstärkt in die Nachbarschaft eingebunden werden, z. B. mit einem „Tag der offenen Tür“ oder (Advents-)Kaffeetrinken, um nur zwei Beispiele zu nennen sich miteinander vertraut zu machen. Daraus können im besten Fall Besuchskontakte oder kleine Hilfeleistungen im häuslichen Bereich entstehen. Dazu zählen auch die Begleitung zu Freizeitaktivitäten oder gemeinsame Hobbys, Gartenarbeit oder Spaziergänge. Das Modell der freiwilligen Einzelbegleitung ist auch für die Tagesförderstätte (TFS) erstrebenswert. Dort Beschäftigte üben Tätigkeiten an einem „Außenarbeitsplatz“, wie z. B. im nahen gelegenen Supermarkt, aus und werden von einem/einer Freiwilligen begleitet, so dass die Fachkraft bei den anderen Beschäftigten der Arbeitsgruppe bleiben kann. Hierbei sollte im Vorfeld jedoch ein intensives Training stattgefunden haben, sodass der/die Freiwillige/r und Beschäftigte/r über ein gewisses Maß an Vertrauen und Handwerkszeug verfügen, um eventuelle Krisensituationen zu meistern.

Die Mitarbeit bei **Gruppenangeboten** der SELAM-Lebenshilfe kann im KIEK-IN, bei den Sportangeboten als ÜbungsleiterIn oder den Freizeitwochenenden stattfinden. Neue Ideen, ermöglicht durch den Umzug des KIEK-IN und der damit einhergegangenen Umstrukturierung des Teams sind immer willkommen und erstrebenswert. Auch die Mithilfe bei Festen und Veranstaltungen ist eine gute Möglichkeit des Engagements insbesondere für Menschen, die nur punktuell Zeit einbringen können.

Eine andere Möglichkeit ist **die Arbeit im Tandem** von einem Menschen mit und einem Menschen ohne Beeinträchtigung. Solche Tandem-Patenschaften könnten z. B. durch Ausstellungen/ Museen führen, gemeinsam den Park säubern oder einen Infostand begleiten. Hier gilt es in Oldenburg neue Kooperationen zu schließen, die für alle Seiten bereichernd sein können. Darüber hinaus können auch Menschen mit Beeinträchtigung als „Co-Mitarbeitende“ (begleitende Mitarbeitende)

an Gruppenangeboten mitwirken. Hierbei gilt es zu beachten, dass Tandem-partnerInnen klare Aufgabenverteilungen und Absprachen benötigen; außerdem wächst diese Arbeit nur mit einem gewissen Vertrauen zueinander und gegenseitiger Akzeptanz. Eine Möglichkeit zwei Menschen in einem Tandem zusammenzubringen wäre auch ergänzende Fähigkeiten beider miteinander zu kombinieren. Und sollte sich die Arbeit im Tandem dem Ende zu neigen ist es wichtig, für beide TandempartnerInnen einen geeigneten Abschied voneinander zu finden, oder gegebenenfalls weitere Projekte für das Tandempaar zu finden.

Personelle Ausstattung

- FreiwilligenkoordinatorIn mit einer festen Zahl an Wochenstunden
- Variierende Zahl von Freiwilligen pro Abteilung/Projekt

Kooperation mit externen Partnern

- Service-Learning Seminar der Universität Oldenburg
- Stammtisch Inklusion
- „Ehrensache“ Ehrenamtliches Engagement der Stadt Oldenburg

Begleitung und Bindung von Freiwilligen im Rahmen einer Anerkennungs-kultur

Die SELAM-Lebenshilfe möchte sich auch durch die Rahmenbedingungen attraktiv für Freiwillige machen. Hierzu zählen abgestufte Möglichkeiten zum Engagement wie oben bereits erwähnt, z. B. kurzfristige Möglichkeiten der Mithilfe, Engagement bei Feiern und Veranstaltungen, regelmäßige Angebote wie Gruppen oder eher kompakte, wie z. B. Freizeitwochenenden.

Bei all dem bietet die SELAM-Lebenshilfe den Freiwilligen fachliche Anleitung und Begleitung, Unterstützung bei der Umsetzung eigener Ideen sowie ein umfangreiches Fortbildungsangebot bestehend aus Erste-Hilfe-Kursen, Fahrsicherheitstraining bei Bedarf, DLRG-Kurs(en), Fortbildungen zu inhaltlichen und pflegerischen Themen. Die Fortbildungs- und Reflexionsangebote werden auch nach den Wünschen und Bedarfen der Freiwilligen bzw. aktuellen Themen aus den Tätigkeitsbereichen gestaltet.

Die inhaltliche Anleitung erfolgt durch die verantwortlichen MitarbeiterInnen des jeweiligen Bereiches. Bei Fragen oder Problemen steht der/die FreiwilligenkoordinatorIn zur Verfügung. Er/Sie veranstaltet in regelmäßigen Abständen einen Stammtisch für die Freiwilligen. Hierbei ist angedacht, diesen in verschiedenen Restaurants und Bars Oldenburgs stattfinden zu lassen, um

so die öffentliche Wirksamkeit zu steigern und die Attraktivität des Freiwilligenangebots zu fördern.

Stets im Blick sollte die Motivation der Freiwilligen für ihr Engagement sein: z. B. das Bedürfnis, mit Menschen zusammen zu kommen und im Team zu arbeiten, der Wunsch nach neuen Erkenntnissen und Erfahrungen, die Motivation zum eigenständigen Arbeiten und der Übernahme von Verantwortung, das Bedürfnis einer sinnvollen eigenen Freizeitgestaltung oder anderen zu Helfen und Gutes zu tun. Um dies ernst zu nehmen und die Motivation zu erhalten, ist eine Anerkennung der Arbeit der Freiwilligen sehr wichtig. Hierzu gehört z. B. die Teilnahme an Teamgesprächen und die Einladung zu Feiern und Festen der SELAM-Lebenshilfe. Die MitarbeiterInnen der SELAM-Lebenshilfe kennen „ihre“ Freiwilligen gut und sind im regelmäßigen Austausch miteinander. Auch die Verpflegung bei Fachveranstaltungen kann zur Anerkennungskultur gezählt werden. Hier ist stets zu evaluieren, welche Stiftungsmittel oder andere Zuschüsse im Rahmen von freiwilligem Engagement zur Verfügung stehen, um finanziell für diese Bereiche, wie z. B. auch für Seminare, gut aufgestellt zu sein. Glückwünsche zum Geburtstag, Post zu Weihnachten oder andere regelmäßige Traditionen der Anerkennung und zum „Danke-Sagen“ liegen ebenso in der Verantwortung der Freiwilligenkoordinatorin/des Freiwilligenkoordinators. Auch hierbei gilt, die Angebote sinnvoll zu kanalisieren, da bei vielen Freiwilligen die Zeit begrenzt ist, und sie diese motiviert in die Arbeit mit den KundInnen einbringen.

Des Weiteren erhalten die Freiwilligen den Ehrenamtspass der Stadt Oldenburg, mit Hilfe dessen die Freiwilligen durch Vergünstigungen im Freizeitbereich eine weitere Anerkennung für ihr Engagement erhalten. Außerdem werden den Freiwilligen Auslagen, wie Telefon- und Fahrtkosten, bei Nachweis durch die Personalabteilung erstattet.

Durch diese Maßnahmen und ein gutes kollegiales Miteinander zwischen MitarbeiterInnen und Freiwilligen kann eine hohe Identifikation mit der SELAM-Lebenshilfe erzeugt werden, die förderlich für weiteres freiwilliges Engagement ist.

Konfliktmanagement

Ein ebenso wichtiger Faktor im Zuge der Anerkennung ist das Handeln und die Rückendeckung bzw. ein authentisches Vorgehen bei Konflikten. Diese können mit KundInnen, Eltern, MitarbeiterInnen oder unter den Freiwilligen entstehen. Bei Konflikten steht den Freiwilligen insbesondere der/die FreiwilligenkoordinatorIn, in MediatorInnen-Funktion, zur Lösung und Aufarbeitung zur Seite. Weiterhin bekommen sie durch den/die AnleiterIn regelmäßig Feedback über ihre Arbeit und die Möglichkeit zur Reflexion in Einzelgesprächen, Gruppenangeboten oder Seminaren

ebenfalls durch den/die FreiwilligenkoordinatorIn. Innerhalb des Konfliktmanagements arbeitet die SELAM-Lebenshilfe nach dem Prinzip des „Reframing“, und versucht hiermit Konflikte in neues Potential zu wandeln. Aufgabe der MitarbeiterInnen im direkten Kontakt zu den Freiwilligen ist es deshalb, darauf zu achten, dass sich die Freiwilligen gegenüber den KundInnen oder deren Familien klar genug abgrenzen sowie die Grenze zwischen Engagement und Freundschaft zu den KundInnen im Blick haben. Eine Möglichkeit die Freiwilligen in diesem Thema zu stärken ist die Möglichkeit der Teilnahme am Fortbildungsangebot „Selbstfürsorge“. Treten jedoch schwerwiegende Probleme auf oder der Eindruck entsteht, dass das Engagement insbesondere zum Wohle der KundInnen nicht gut verläuft, sucht die Ansprechperson bei der SELAM-Lebenshilfe das Gespräch mit dem/der Freiwilligen. Es kann über notwendige Veränderungen bei der Arbeit, einen Wechsel des Einsatzortes oder auch eine Beendigung des Engagements nachgedacht werden. Liegen schwerwiegende Gründe vor, ist das Engagement direkt (im Gespräch) zu beenden.

Beendigung und Verabschiedung

Die Beendigung des freiwilligen Engagements kann durch beide Seiten erfolgen: durch den/die Freiwillige/n selbst, aber auch durch die SELAM-Lebenshilfe.

Generell steht es dem/der Freiwilligen offen, die Tätigkeit zu jedem Zeitpunkt zu beenden, bestenfalls mit Vorlauf (laut Tätigkeitsvereinbarung 4 Wochen) und der erfolgreichen Suche oder sogar Überschneidung (mit) einer nachfolgenden Person. Vielleicht ergibt sich die Möglichkeit, dass jemand aus dem Freundes- oder Bekanntenkreis des/der „alten“ Freiwilligen selber, der/die das Engagement bereits aus Erzählungen oder von Besuchen kennt, für positiv erachtet und die Tätigkeit seines/ihres Freundes übernimmt. Jeder Weggang eines/einer Freiwilligen wird bedauert, und es wird versucht den/die Freiwillige mit einem guten Gefühl Abschied nehmen zu lassen. Nur so kommt er/sie vielleicht irgendwann wieder, sei es als Freiwillige/r oder bei Menschen in der Berufsfindungsphase auch als Fachkraft, und behält die Zeit des Engagements entsprechend positiv in Erinnerung. Am Ende des Engagements erfolgt ein Abschlussgespräch mit dem/der FreiwilligenkoordinatorIn anhand des Feedback-Formulars. Dieses Gespräch ist insbesondere dann sinnvoll, wenn der Eindruck entsteht, die Gründe für die Beendigung des Engagements stehen unausgesprochen im Raum, oder es ist noch etwas offen, und der/die Freiwillige nimmt viel davon „mit nach Hause“.

Sind die Abschlussgespräche geführt, ist dem/der Freiwilligen ein guter Abschied von der SELAM-Lebenshilfe zu bereiten. Die Verabschiedung kann nach eigenen Wünschen gestaltet sein, und am besten vor Ort erfolgen – dort, wo das Engagement stattfand. Im Rahmen der Anerkennungskultur wird der/die Freiwillige auch von der/dem FreiwilligenkoordinatorIn dankend verabschiedet, bekommt ein kleines Geschenk sowie eine Bescheinigung über die geleistete Tätigkeit und einen Nachweis über die besuchten Fortbildungen.

Schritte auf dem Weg zur Umsetzung

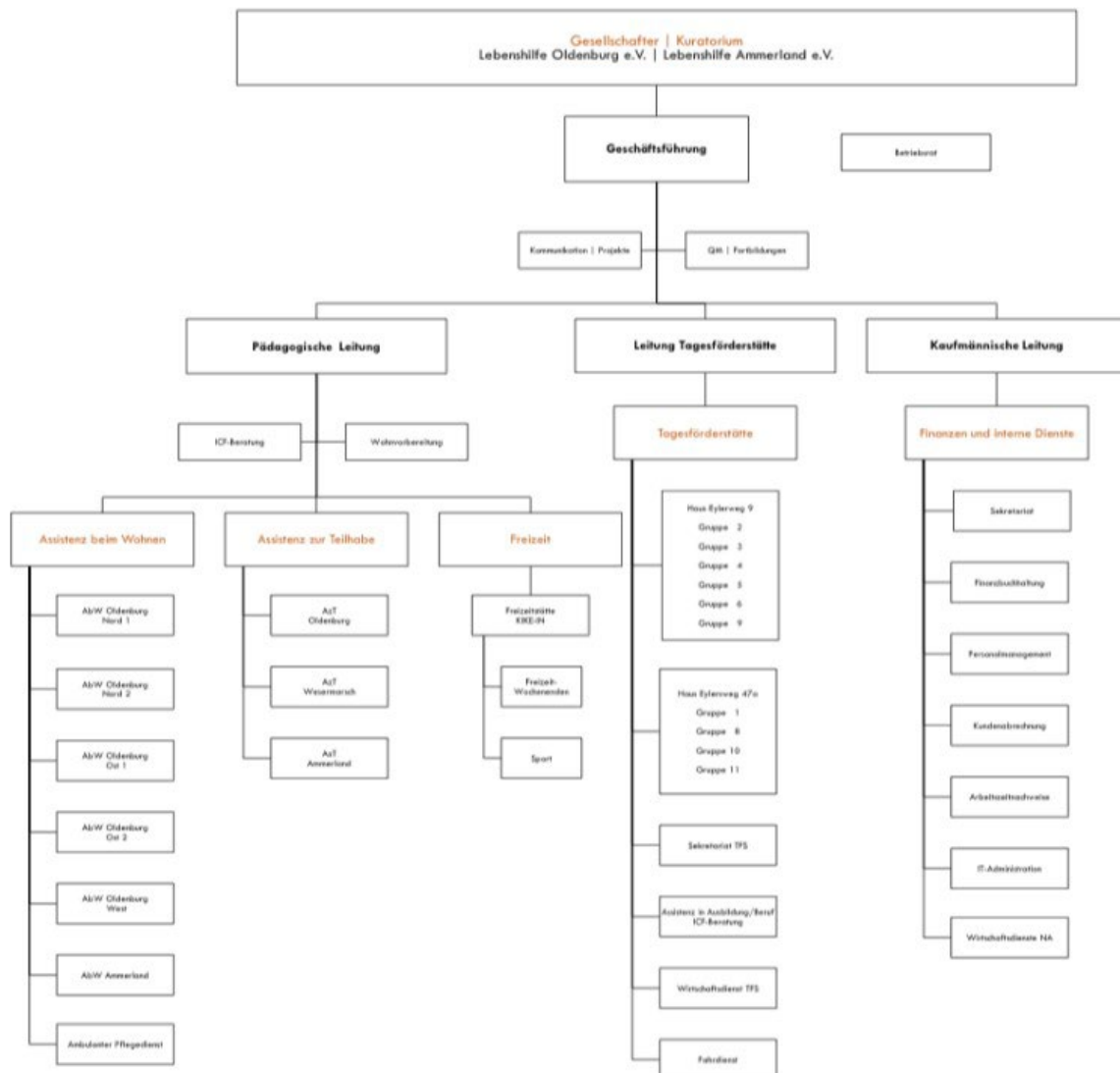
Das Freiwilligenkonzept ist regelmäßig zu überprüfen und auf seine Aktualität hin zu hinterfragen.

Vor der Umsetzung sind folgende Punkte zur Vorgehensweise zu klären:

Der zukünftige Bedarf an freiwilliger Unterstützung in den einzelnen Bereichen ist halbjährlich zu prüfen und abzufragen. Damit verbunden ist auch die Entwicklung neuer „Konzepte“ z. B. in der Assistenz zur Teilhabe oder in der Tagesförderstätte unter Einbeziehung der dortigen Fachkräfte und MitarbeiterInnen. Der/Die FreiwilligenkoordinatorIn weist insgesamt die möglichen AnleiterInnen der Angebote vor Ort in das neue Freiwilligenmanagement ein. Außerdem ist mit dem Pflegedienst ein Formblatt zu erstellen, das beinhaltet, welche „pflegerischen“ Tätigkeiten Freiwillige ausführen dürfen, und ob sie beispielsweise in einer Einzelbetreuung (nach Anleitung) ein Notfallmedikament geben dürfen (Anhang 5).

Anhang:

Anhang 1: Organigramm SELAM Lebenshilfe



Anhang 2: Freiwilligenvereinbarung

Name/Vorname:	Geburtsdatum:
Straße:	PLZ:
Tel.:	eMail:

bietet der SELAM-Lebenshilfe gGmbH die freiwillige und unentgeltliche Mitarbeit im Rahmen von
ca. Stunden wöchentlich/monatlich für folgendes Projekt/folgende Aufgaben an:

Die SELAM-Lebenshilfe gGmbH bietet Ihnen:

- AnsprechpartnerInnen, bei denen Sie Ihre Ideen, Meinungen und Anregungen einbringen können,
- bei Fragen und Schwierigkeiten ein Gespräch in vertraulicher Atmosphäre,
- Informationen, Anleitung und Hilfe, damit Sie engagiert mitarbeiten können,
- regelmäßige Teamtreffen zum Austausch – auch mit anderen freiwilligen Helfern,
- auf Wunsch ein Feedback über Ihre geleistete Arbeit,
- Versicherungsschutz während Ihres Einsatzes,
- Weiterbildungsangebote,
- eine angemessene Aufwandsentschädigung.

Sie stimmen zu:

- das Grundsatzprogramm und die ethischen Grundaussagen der Lebenshilfe als Basis für die Zusammenarbeit zu akzeptieren,
- getroffene Vereinbarungen über Einsatzzeiten und –aufgaben einzuhalten und zu erfüllen, sich im Verhinderungsfall rechtzeitig bei uns zu melden,
- an den monatlichen Teamtreffen teilzunehmen,
- die Weiterbildungsangebote zu nutzen,
- die Schweigepflicht gemäß der Schweigepflichterklärung zu wahren,
- die Beendigung ihrer Tätigkeit rechtzeitig anzukündigen.
- die Betriebsordnung der SELAM-Lebenshilfe in der zurzeit gültigen Fassung gelesen zu haben und einzuhalten. Diese ist Bestandteil dieser Vereinbarung.

Die Beendigung der freiwilligen Tätigkeit muss schriftlich mit einer Frist von einem Monat zum Monatsende angekündigt werden.

Eventuell erhaltene Schlüssel und der Ehrenamtspass sind spätestens am letzten Tag zurückzugeben.

Weitere Vereinbarungen sind nur gültig, wenn sie schriftlich abgeschlossen werden.

Oldenburg, Datum

Unterschrift
Geschäftsführer

Unterschrift
FreiwilligenkoordinatorIn

Unterschrift der/des
Freiwilligen

Anhang 3: Aufsichtspflicht und Haftung

Aufsichtsbedürftigkeit

Aufsichtsbedürftig sind:

Alle Minderjährigen, unabhängig vom Vorliegen einer Behinderung und davon, ob sie im Einzelfall aufgrund ihres Entwicklungsstands überhaupt noch der Aufsicht bedürfen. Letzteres kann sich auf das Maß der Aufsichtsbedürftigkeit auswirken.

Volljährige sind nur aufsichtsbedürftig, wenn sie wegen ihres geistigen oder körperlichen Zustands im Einzelfall beaufsichtigt werden müssen. Dies hängt von der persönlichen Veranlagung, den individuellen Eigenarten, dem bisher eingeübten Verhalten, aber auch von den äußeren Umständen ab.

Aufsichtspflicht

Aufsichtspflicht kann laut Gesetz (§ 832 I BGB) bestehen; so z.B. für die Eltern eines Minderjährigen. Diese Aufsichtspflicht endet in der Regel mit der Volljährigkeit des Kindes. Eine gesetzliche Pflicht zur Aufsicht über Volljährige besteht grundsätzlich nur für Betreuer mit dem Wirkungskreis Personensorge, soweit Aufsichtsbedürftigkeit gegeben ist.

Eine Aufsichtspflicht kann sich auch aus einem Vertrag ergeben (§ 832 II BGB). Die Einrichtung, z.B. die Werkstatt für Behinderte oder die Wohnstätte, schließt einen Vertrag mit der aufgenommenen Person und übernimmt damit die Aufsichtspflicht. Aufsichtsperson ist diejenige, die direkt die Aufsicht wahrzunehmen hat. Dies können sowohl die fest angestellten Mitarbeiter(innen) in Einrichtungen als auch ehrenamtliche Mitarbeiter(innen) z.B. bei Freizeiten sein.

Die Aufsichtspflicht umfasst grundsätzlich zwei Verpflichtungen:

- Dritte vor Schäden zu bewahren, die ihnen von einem Aufsichtbedürftigen zugefügt werden können;
- Aufsichtbedürftige selbst vor Schäden zu bewahren, die ihnen durch ihr eigenes Verhalten oder von außen drohen.

Inhalt der Aufsichtspflicht

In welchem Umfang und mit welchen Mitteln die Aufsichtspflicht erfüllt werden muss, wird vom Einzelfall abhängig gemacht. Paragraph 832 BGB spricht hierbei von »gehöriger Aufsichtsführung«. Die Rechtsprechung führt hierzu aus: »Ob ein Aufsichtspflichtiger seiner Aufsichtspflicht genügt hat, richtet sich danach, ob er zur Verhinderung der Schädigung Dritter das getan hat, was von einem verständigen Aufsichtspflichtigen in seiner Lage und nach den Umständen des Einzelfalles vernünftigerweise und billigerweise verlangt werden konnte.«

Diese Umschreibung der Aufsichtspflicht ist weitgehend unbestimmt. Die Anforderungen an die konkrete Aufsichtsführung müssen sich deshalb nach praktischen Kriterien richten. Grundsätzlich ist anzumerken, dass die Beaufsichtigung um so stärker sein muss, je weniger der Aufsichtsbedürftige zu sachgerechtem Verhalten oder Handeln willens oder in der Lage ist. Bei der Aufsichtsführung sind auch pädagogische Erwägungen zu berücksichtigen. Das Bemühen um selbstbestimmtes, selbständiges und verantwortungsbewusstes Handeln schließt eine zu weit gehende Reglementierung der Lebensführung aus. Daher kann die Aufsicht zurücktreten, je selbständiger und verantwortungsbewusster eine TeilnehmerIn ist. Darüber hinaus kann von einem Aufsichtspflichtigen nur das ihm Zumutbare verlangt werden, d.h. er ist auf keinen Fall verpflichtet, den Aufsichtsbedürftigen auf Schritt und Tritt zu beobachten. Dies würde eine Überspannung seiner Pflichten bedeuten, aber auch, insbesondere bei volljährigen Menschen mit Behinderungen, eine Gängelei, die allen Bemühungen um Selbstbestimmung und Selbständigkeit zuwiderläuft. Auch Menschen mit Behinderungen haben das Recht auf freie Entfaltung ihrer Persönlichkeit (Art. 2 I GG), das nicht durch strenge Anforderungen an die Aufsichtspflicht beschnitten werden darf.

Als Möglichkeiten der Aufsichtsführung kommen in Betracht:

Belehrung

Aufsichtsbedürftige sind auf mögliche Gefahren hinzuweisen und über mögliche Verhaltensmaßnahmen aufzuklären. Wichtig ist dabei, dass die Belehrung verständlich, umfassend und sachgerecht ist. Die Einhaltung von Belehrungen und Warnungen muss überprüft werden.

Begleitung/Überwachung

Eine *generelle Überwachung und Begleitung* ist nur bei Personen notwendig, bei denen angenommen werden muss, dass sie sich und andere z.B. durch aggressives, unkontrolliertes Verhalten oder durch Orientierungslosigkeit gefährden.

Eine *Überwachung und Begleitung aus konkretem Anlass* kann bei Aktivitäten wie z.B. Schwimmen aus medizinischen Gründen (Anfallsleiden, Spastik) notwendig sein oder dann notwendig werden, wenn festgestellt wird, dass sich ein Aufsichtsbedürftiger nicht an Belehrungen gehalten hat. Ein konkreter Anlass zur Überwachung und Begleitung besteht auch bei erheblicher Gruppengröße, erwarteten Gefahrenquellen usw. Bei der Planung und Durchführung von Aktivitäten muss daher der Umfang der Begleitung bedacht werden (Art der Aktivität, Anzahl des Personals, notwendige Ausbildungen und Kenntnisse usw.).

Verbot

Wenn Warnungen oder Belehrungen missachtet wurden, kann es auch notwendig sein, ein eindeutiges Verbot auszusprechen und dessen Einhaltung zu überwachen.

Unmöglich machen

Dieser stärkste Eingriff in die Handlungsfreiheit eines Aufsichtsbedürftigen ist angebracht, wenn ein konkreter Schaden befürchtet wird oder vorhersehbar ist. Dies gilt auch, wenn Be-
lehrungen missachtet oder Verbote nicht eingehalten werden.

Welches Mittel im Einzelfall erforderlich ist, hängt von dem Maß der Aufsichtsbedürftigkeit, der Wahrscheinlichkeit eines Schadenseintritts und der möglichen Schwere des Schadens ab. Die Anforderungen an die Aufsichtspflicht lassen sich somit weitgehend konkretisieren, obwohl jeder Einzelfall gesondert betrachtet werden muss.

Anforderungen an die Aufsichtspflicht

Strenge Anforderungen sind an die Aufsichtsführung zu stellen, wenn die Gefahr der Schädigung Dritter vorhersehbar ist, z.B. weil der Aufsichtspflichtige weiß, dass der Aufsichtsbedürftige in einer bestimmten Situation bereits einmal einen Schaden angerichtet hat, dass der Betreffende im Besitz gefährlicher Gegenstände ist oder sich diese leicht beschaffen kann oder aber sich im jeweiligen Bereich nicht ausreichend sicher bewegen kann. Dies kann, insbesondere bei der Teilnahme am öffentlichen Straßenverkehr, eine Rolle spielen.

Geringere Anforderungen sind zu stellen, wenn der Betreffende die entsprechende Einsichtsfähigkeit besitzt und/oder das geforderte Verhalten eingeübt und ohne Zwischenfälle ausgeführt hat.

Um selbst eine Entscheidung über das notwendige Maß an Aufsicht treffen zu können, sollten folgende Punkte bedacht werden:

- **Teilnehmer(in):** Alter, Eigenart, Charakter, Auffälligkeiten, Krankheiten
- **Gruppenverhalten:** Größe der Gruppe, Vertrautheit der Gruppe, Gruppendynamik
- **Gefährlichkeit der Aktivität:** Art der Aktivität z.B. Ausflug, Besichtigung oder Baden, Art von Spiel- und Freizeitgeräten
- **Örtliche Umgebung:** Abgeschlossenheit des Geländes, Wege, Großstadt, Kleinstadt, Dorf, Spielplatz, Nähe von Gewässern, Steinbrüchen, unübersichtliche Umsteigesituationen bei der Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel
- **Mitarbeiter(innen):** Anzahl, Charakter, Kenntnisse und Erfahrungen, Ausbildung und Qualifikationen
- **Verhältnis zwischen MitarbeiterInnen und TeilnehmerInnen:** Vertrautheit, Dauer der Bekanntheit, Anzahl Mitarbeiter(innen) – Teilnehmer(innen)
- **Erziehungsauftrag/Konzept:** Selbstbestimmung und Selbständigkeit
- **Zumutbarkeit für die Mitarbeiter(innen):** Ständige Überwachung – Erreichbarkeit

Aufsichtspflichtverletzung und Haftung

Verursachen Aufsichtsbedürftige einen Schaden oder entsteht ihnen selbst einer, wird geprüft, in welchem Umfang der Schaden durch eine Aufsichtspflichtverletzung entstanden ist. Bei der *zivilrechtlichen Schadensklärung* geht es darum, ob der entstandene Schaden durch den Aufsichtsbedürftigen (bzw. seine private Haftpflichtversicherung) zu tragen ist oder durch den Aufsichtspflichtigen (bzw. seine private oder betriebliche Haftpflichtversicherung).

Neben dieser zivilrechtlichen Haftung kann es in einigen Fällen auch zu einer *strafrechtlichen Untersuchung* kommen. Dies ist in der Regel bei Unfällen mit Körperverletzung oder tödlichem Ausgang der Fall. Hierbei müssen der Aufsichtspflichtige und der Einrichtungsträger nachweisen, dass eine »gehörige Aufsichtsführung« gewährleistet war (siehe oben) bzw. dass der Unfall oder Schaden auch bei gehöriger Aufsichtsführung entstanden wäre.

Zu einer strafrechtlichen Verfolgung kommt es auch, wenn *Aufsichtspflichtige selbst eine strafbare Handlung ausführen oder die strafbare Handlung eines Aufsichtsbedürftigen animieren, unterstützen oder billigen*. Dies betrifft z.B. Straftaten wie Körperverletzung, fahrlässige Tötung, sexuellen Missbrauch, Diebstahl, Sachbeschädigung.

Der Träger eines Freizeitangebots kann haftbar gemacht werden, wenn nachgewiesen wird, dass keine ausreichende Aufsicht zur Verfügung gestellt wurde oder dass die Aufsichtspersonen ungeeignet waren. Das bedeutet nicht, dass z.B. bei Freizeiten nur pädagogisch ausgebildete Personen eingesetzt werden dürfen. Vielmehr sind persönliche Erfahrung, Verantwortungsbewusstsein und Zusammensetzung des Teams entscheidend.

Anhang 4: Erstgespräch

Lebenshilfe	Potentieller Freiwilliger
☐ Was macht die SELAM-Lebenshilfe (aus)?	
☐ Was ist attraktiv an der SELAM-Lebenshilfe?	
	☐ Wie und wo will ich mich engagieren? ☐ Warum will ich mich engagieren? ☐ Welche Erfahrungen und Fähigkeiten bringe ich mit?
☐ Welche Engagementbereiche kommen in Frage?	☐ Was würde mich an der Aufgabe interessieren?

☐ Welche Fähigkeiten sind notwendig?	☐ Welche Fähigkeiten fehlen mir?
☐ Welche Qualifizierung wäre sinnvoll?	☐ Welche Unterstützung brauche ich?
☐ Was sind die konkreten Rahmenbedingungen?	☐ Welche Gestaltungsmöglichkeiten und Freiheiten bestehen für mich inhaltlich, organisatorisch, etc.?
☐ Welche konkreten Aufgaben gehören zur Tätigkeit?	☐ Welche Materialien/Infrastruktur wird gestellt?
☐ Welche Arbeitszeiten gibt es?	
☐ Ist eine Aufgabenteilung mit Fachkräften und anderen MA der SELAM-Lebenshilfe vorgesehen?	
	☐ Wie erfolgt die Einarbeitung? ☐ Wer arbeitet mich in meine Tätigkeit ein? ☐ Wer begleitet mich, wer ist AnsprechpartnerIn?
☐ Konfliktmanagement	
☐ Beendigung des Engagements	
	☐ Bin ich versichert? ☐ Welche Kosten werden erstattet? ☐ Bestehen Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten?
☐ Was ist noch offen?	☐ Was ist noch offen?

Anhang 5: Pflege und Medikamente in der Freiwilligenarbeit

Im Rahmen der freiwilligen Mitarbeit bei der SELAM Lebenshilfe stehen den freiwillig engagierten die Fortbildungen der Firma offen. Um im Bedarfsfall ein Medikament geben zu dürfen, müssen folgende Fortbildungen besucht werden:

- Medikamentenschulung
- Erste Hilfe
- Hygieneschulung

Weiterhin werden von den BesucherInnen der Freizeitstätte durch die Abteilungsleitung Freizeit Medikamentenpläne erbeten, sodass diese zur Einsicht der Bedarfsmedikation vor Ort sind. Im Austausch mit der Pflegedienstleitung werden ebenfalls Überlegungen erwogen, eine spezielle Medikamentenschulung für freiwillige MitarbeiterInnen anzubieten.

So kann sowohl für die MitarbeiterInnen als auch für die BesucherInnen und KundInnen eine gute Ausgangslage geschaffen werden, um im Bedarfsfall Medikamente verabreichen zu können.

Anhang 6: Gesprächsleitfaden zur Konfliktklärung

1. Schritt: Konflikt wahrnehmen und untersuchen
 - Was ist passiert? Wie fühle ich mich?
 - Was „stimmt“ hier nicht mehr?
 - Was möchte ich am liebsten tun?
2. Schritt: Gesprächsvorbereitung
 - Was möchte ich im Gespräch erreichen (eigene Ziele klären)?
 - Einschätzen meines Konfliktpartners, meiner Konfliktpartnerin: die Situation mit seinen/ihren Augen sehen. Verständnis für den/die Andere/n entwickeln (Reframing)
 - Rahmenbedingungen für das Gespräch schaffen: Ungestörtheit, angenehme Atmosphäre...
3. Schritt: Gespräch führen
 - Begrüßung
 - Konflikt beschreiben
 - Beobachtung schildern
 - Gefühle dazu benennen
 - Bedürfnis äußern

- Wunsch/Bitte formulieren
- Die Seite des /der Anderen hören („Aktives Zuhören“)
- Solange bis beide das Gefühl haben, gehört und verstanden zu werden
- Gemeinsame Lösungsmöglichkeiten erarbeiten und sich darauf einigen
- Beide sollen damit zufrieden sein
- Ergebnis (schriftlich) festhalten, Vereinbarung treffen

4. Schritt: Gespräch auswerten

- Womit bin ich zufrieden, was ist mir gut gelungen?
- Konnte ich mein Ziel erreichen?
- Was hätte ich gern anders gemacht und wie?
- Gibt es noch Klärungsbedarf?
- Wie empfinde ich das Ergebnis mit etwas zeitlichem Abstand?
- Geben Sie sich Anerkennung, Sie hatten Mut!

Anhang 7: „Feedback und Abschied“

Checkliste:

- ☐ Drücken Sie Ihr Bedauern aus, dramatisieren Sie die Situation aber nicht.
- ☐ Bieten Sie dem/der Freiwilligen die Möglichkeit, sich von allen persönlich zu verabschieden bzw. helfen Sie ihm/ihr, ein eigenes Abschiedsritual umzusetzen.
- ☐ Informieren Sie frühzeitig in Ihrer Einrichtung über den Weggang des/der Freiwilligen.
- ☐ Suchen Sie einen geeigneten Rahmen, um das Engagement angemessen zu würdigen.
- ☐ Bieten Sie einen Tätigkeitsnachweis, Zertifikat etc. an.
- ☐ Geben Sie eine der Leistung angemessene Form der Anerkennung (z. B. Bild, Blumen etc.)
- ☐ Fragen Sie, ob und wie der Kontakt nach dem Engagement gehalten werden soll.
- ☐ Bieten Sie auch die Möglichkeit, wieder zurückzukommen.

Quelle:

Bundesvereinigung Lebenshilfe für Menschen mit geistiger Behinderung e. V. Hrsg. (2007), „Freiwilligenkoordination – Das Handbuch für die Freiwilligenarbeit in der Lebenshilfe“, S. 12f., Lebenshilfe-Verlag Marburg.