

Richtlinien zur Stärkung und Förderung des Sozialen Ehrenamtes im DRK- Landesverband Saarland e.V.



Inhalt

- 1) **Grußwort**.....
- 2) **Grundlagen der Strategie 2010plus**.....
- 3) **Strategiepapier Soziales Ehrenamt im DRK-Landesverband Saarland**.....
- 4) **Zentrale Umsetzungsergebnisse des Strategiepapieres**.....
 - 4.1) Marketingstrategie.....
 - 4.2) Kommunikationsstruktur
 - 4.3) Anerkennungskultur.....
 - 4.4) Aufgabenbeschreibung.....
 - 4.5) Ehrenamtsvereinbarung.....
 - 4.6) Stellenbeschreibung.....
 - 4.7) Vernetztes Seminarprogramm
- 5) **Dank**.....

Definition Ehrenamt

Ehrenamtliche Tätigkeit ist eine Tätigkeit auf freiwilliger und unentgeltlicher Grundlage.

Freiwilligkeit bedeutet dabei die verantwortungsbewusste Übernahme von Aufgaben aufgrund eigener Entscheidung und Zustimmung. Unentgeltlichkeit heißt Tätigkeit ohne Bezahlung. Ehrenamtliche haben Anspruch auf Auslagenersatz, der ihnen in Ausübung ihres Ehrenamtes entsteht.

1) Grußwort

Bürgerschaftliches Engagement ist Ausdruck von Verantwortungsfähigkeit und ein wesentlicher Faktor für faire Chancen in unserer demokratischen Gesellschaft. Das ehrenamtliche Engagement bereichert das soziale Miteinander und vermittelt Erfolgserlebnisse, die prägend sein können für das ganze Leben.

Soziales Ehrenamt ist ein unschätzbares Kapital und eine der wichtigsten Ressourcen, die wir in unserer Gesellschaft und im Deutschen Roten Kreuz haben. Deshalb ist die Förderung des sozialen Ehrenamtes in unserer Organisation Aufgabe von Vorstand und Geschäftsführung des Landesverbandes Saarland, denn es trägt maßgeblich zum gesellschaftlichen Zusammenhalt und zur Umsetzung der strategischen Ziele des Roten Kreuzes im Saarland bei.

Über 300 Ehrenamtliche in der Gemeinschaft Wohlfahrts- und Sozialarbeit engagieren sich beim Landesverband Saarland in unterschiedlichen sozialen Projekten und tragen damit die Idee des Roten Kreuzes, die Freiwilligkeit und die Ehrenamtlichkeit, in die Gemeinden des Saarlandes hinein.

Als Vizepräsidentin des Landesverbandes und Landesleiterin der Sozialarbeit fühle ich mich ganz besonders den Ehrenamtlichen in den sozialen Projekten verpflichtet. Zur Stärkung des Sozialen Ehrenamtes haben wir im Rahmen einer Arbeitsgruppe Soziales Ehrenamt jetzt zukunftsfähige Rahmenbedingungen geschaffen. Diese dienen dazu, die jetzt tätigen Ehrenamtlichen weiter an unsere Organisation zu binden, und künftig neue Bürger und Bürgerinnen für das Ehrenamt im Deutschen Roten Kreuz zu gewinnen. Dieses ehrenamtliche Engagement für alle, für Ältere und Junge, für Frauen und Männer beim Deutschen Roten Kreuz muss verlässlich sein und Rahmenbedingungen haben. Die dazu notwendige Unterstützung zukommen zu lassen und das ehrenamtliche Engagement anzuerkennen, weiterzuentwickeln und zu stärken ist eine der vornehmsten Aufgaben des Landesverbandes.

Die vorliegenden Richtlinien zur Stärkung und Förderung des Sozialen Ehrenamtes im Landesverband Saarland soll allen Verantwortlichen, hauptamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und Ehrenamtlichen der Gemeinschaft Wohlfahrts- und Sozialarbeit des Landesverbandes dazu dienen, diese Ziele auf der Grundlage der verabschiedeten Rahmenrichtlinien zu erreichen.

Diese Richtlinien können natürlich auch auf die Ehrenamtlichen aller Gemeinschaften des Roten Kreuzes im Saarland übertragen werden.

Foto

2) Grundlagen des Sozialen Ehrenamtes

Im Deutschen Roten Kreuz (DRK), Landesverband Saarland zeichnet sich das Ehrenamt durch eine hohe Komplexität aus. Es findet in nahezu allen Bereichen der Kreis- und Ortsverbände statt. So sind landesweit im DRK 4.776 Ehrenamtliche in den Feldern der nationalen Hilfsgesellschaft und der freien Wohlfahrtspflege und 2.210 im Jugendrotkreuz im Einsatz.

Während die ehrenamtliche Arbeit in den meisten Bereichen des DRK gut organisiert ist und eingespielt läuft, muss dem Sozialen Ehrenamt mehr Aufmerksamkeit geschenkt werden als bisher. Hier ist noch eine Menge Aufbauarbeit zu leisten, existierende Angebote müssen erweitert und optimiert werden. Denn gerade für das soziale Ehrenamt erfährt das Deutsche Rote Kreuz in der Öffentlichkeit eine hohe Wertschätzung. Aus diesem Grunde muss eine Kommunikation in Gang gesetzt werden, die diese Aufgabenfelder den potenziellen Spendern und Spenderinnen auch regelmäßig vorstellt.

Die Arbeit mit Ehrenamtlichen ist in den Grundsatzaussagen zum ehrenamtlichen Engagement in den sozialen Aufgabenfeldern des DRK fest verankert.

So steht in der Präambel:

„Eine wichtige Voraussetzung ist eine grundlegende Offenheit in den Verbänden, Diensten und Einrichtungen, die deutlich macht, dass ehrenamtliches, bürgerschaftliches Engagement tatsächlich gewollt ist, dass es in der jeweiligen Institution nicht nur ermöglicht, sondern ausdrücklich unterstützt und gefördert wird.“

„Meint man es ernst, mit der das DRK besonders prägenden und profilschaffenden Arbeit der Ehrenamtlichen, so darf die Finanzierung und Umsetzung ehrenamtlicher Arbeit nicht dem Zufall oder dem „Goodwill“ überlassen bleiben, sondern bedarf klarer Regelungen.“

Diese klare Regelungen sind jetzt von dem Landesverband Saarland ausgearbeitet worden, basierend auf dem **Strategiepapier der Wohlfahrts- und Sozialarbeit**, verabschiedet in der Landesvorstandssitzung des DRK-Landesverbandes Saarland vom 21.6.2010. Die freiwillig Engagierten brauchen klare Rahmenbedingungen für ihr Soziales Ehrenamt, sie benötigen Einführung, Begleitung, Information. Dabei ist eine gute Kooperation zwischen Ehrenamt und Hauptamt, eine Begleitung auf gleicher Augenhöhe und eine gegenseitige Wertschätzung notwendig.

Die Unterstützung und Förderung des Sozialen Ehrenamtes ist ein wesentliches Qualitätsmerkmal des DRK. Es ist erforderlich, gemeinsam die notwendigen Schritte zu gehen, um Soziales Ehrenamt ganz selbstverständlich in die Leistungskonzepte des Verbandes zu integrieren.

3) Strategiepapier Soziales Ehrenamt

Ausgehend von der Tatsache, dass im Rahmen der Strategie 2010plus das Ehrenamt einen besonderen Stellenwert erlangt hat, hat der Landesverband Saarland sich zum Ziel gesetzt, ein Strategiepapier Soziales Ehrenamt im Landesverband Saarland zu erarbeiten, um eine Grundlage für das Soziale Ehrenamt und für alle Ehrenamtlichen in diesen Aufgabenfeldern zu haben.

Aus diesem Grund hat der Landesverband Saarland eine Arbeitsgruppe Ehrenamt am..... gegründet. Mitglieder dieser Arbeitsgruppe Ehrenamt waren und sind:

Rabea Pallien, Projektleiterin SIGNAL
Ursula Pelz-Menzenbach, Referentin Gesundheitsförderung, Familienbildung
Nina Andres, Referentin Gesundheitsförderung
Claudia Ruppert, Referentin Gesundheitsförderung
Bettina Molitor, Teamleiterin Allgemeine Soziale Arbeit
Britta Morsch, Projektleiterin Demenz
Martin Erbeling, Leiter der Stabsstelle
Margarete Schäfer-Wolf, Vizepräsidentin und Landesleiterin der Sozialarbeit.

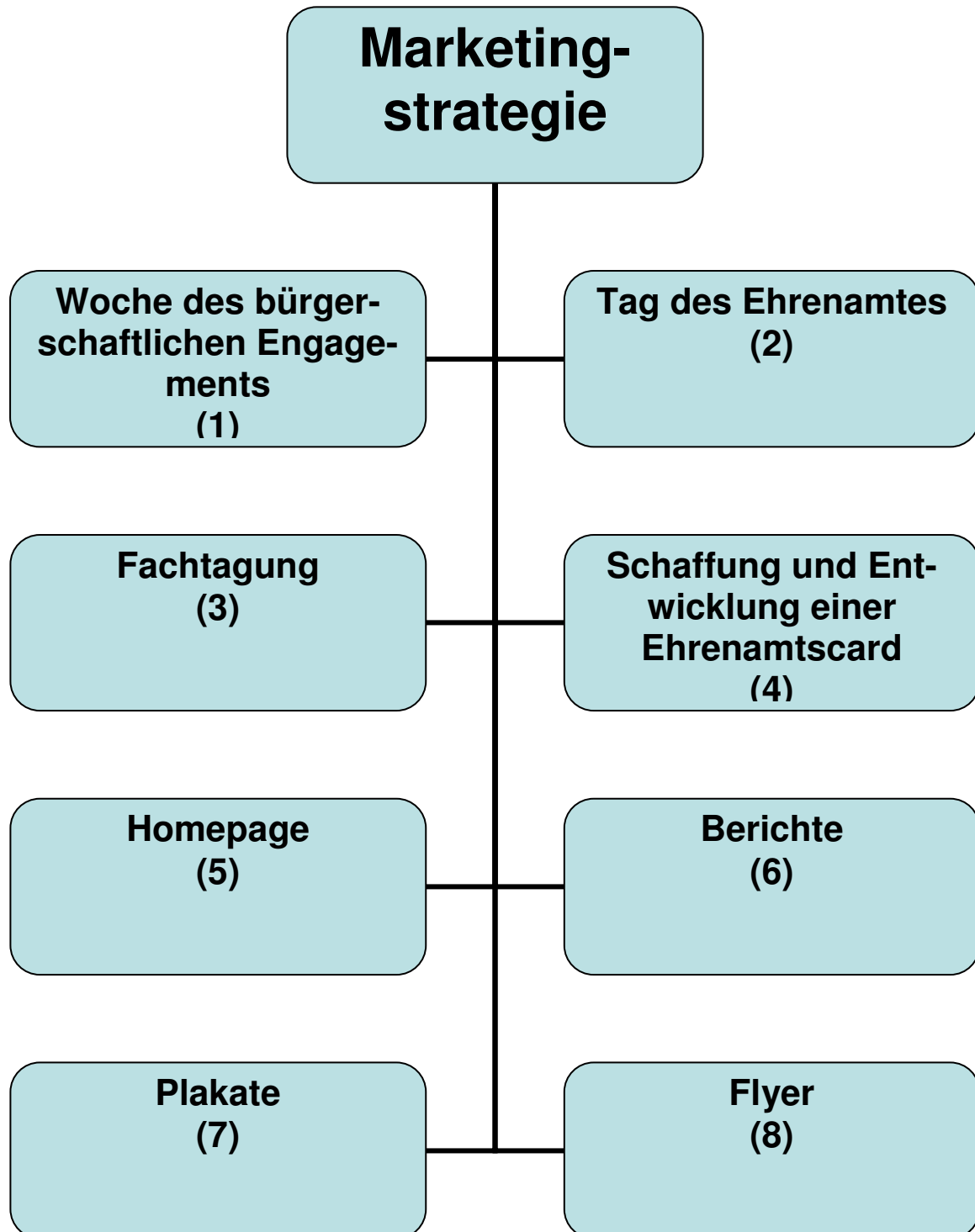
Nachdem die Arbeitsgruppe ihre Ergebnisse vorgelegt hat, wurde das Strategiepapier in der Vorstandssitzung des Landesverbandes Saarland vom 21.6.2010 verbindlich **für alle Verantwortlichen im Sozialen Ehrenamt beschlossen**. In einem zweiten Schritt wurden die in diesem Papier formulierten strategischen Ziele nun in konkrete Arbeitsschritte umgewandelt, die in zwei Unterarbeitsgruppen, der Arbeitsgruppe EA 1 und Arbeitsgruppe EA 2, erstellt worden sind.

Die dabei erarbeiteten Rahmenbedingungen für das soziale Ehrenamt wurden insbesondere unter Berücksichtigung der aktuellen gesellschaftlichen Entwicklungstendenzen formuliert. Sie dienen in erster Linie dazu, den Ehrenamtlichen im Sozialen Ehrenamt einen Orientierungsrahmen zu geben und zum anderen, dem Deutschen Roten Kreuz die Möglichkeit zu geben, das Soziale Ehrenamt zu fördern. Besondere Berücksichtigung haben dabei die Motive, Einstellungen und Erwartungen der Menschen gespielt, die bereit sind, sich in einer ehrenamtlichen Organisation zu engagieren.

4) Zentrale Umsetzungsergebnisse des Strategiepa- piers

4.1) Marketingstrategie

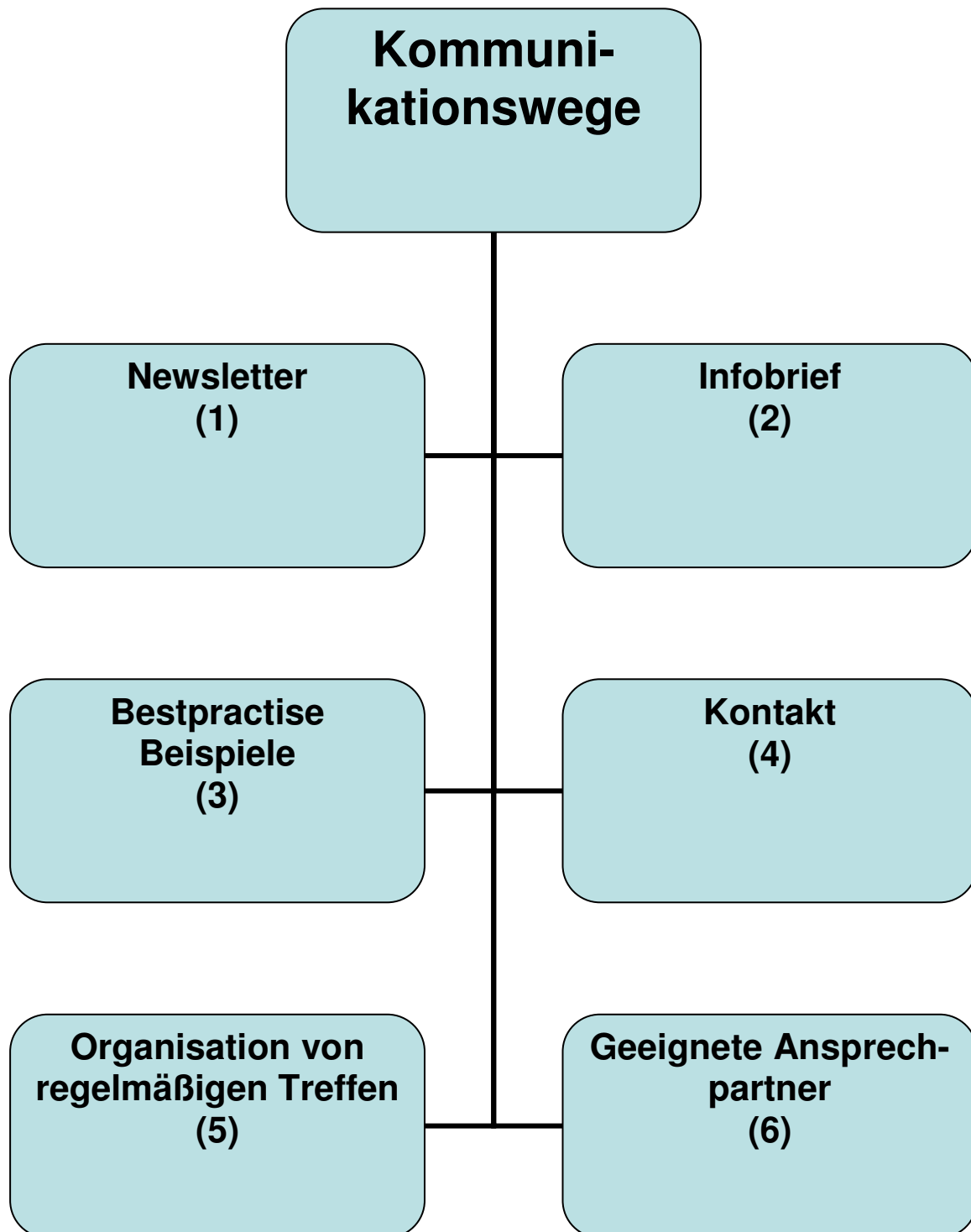
Foto



Erläuterungen zum Aufbau einer Marketingstrategie

- 1) **Woche des bürgerschaftlichen Engagements** im September jeden Jahres
Mit allen EA der Wohlfahrts- und Sozialarbeit; mit „aktiven“ Ehrenamtlichen aus den KV und OV; *1mal jährlich*
- 2) **Tag des Ehrenamts** im Dezember
Veranstaltungen, Pressetermin, Ehrungen, *1mal jährlich*
- 3) **Fachtagung Soziales Ehrenamt oder Fachtagung Ehrenamt**
Übergreifendes Thema vorgegeben durch den LV, gemeinsame Erarbeitung eines Themas;
alle 2 Jahre
- 4) **Schaffung und Entwicklung einer Ehrenamtscard – ZMS-Card**
Entwurf einer „Ehrenamtscard“
- 5) **Homepage des DRK-Landesverbandes**
„Layout“ der Homepage wird den DRK-KV zur Verfügung gestellt
- 6) **Berichte**
Presse, Funk, Fernsehen
- 7) **Werbematerialien**
Plakate und Flyer

4.2) Kommunikationsstruktur



Erläuterungen zum Aufbau einer Kommunikationsstruktur

1) **Newsletter**

Regelmäßige Herausgabe eines informativen Newsletters zu bestimmten Aufgabenfeldern, zu allen Aufgabenfeldern der Wohlfahrts- und Sozialarbeit; themenorientiert; Aktualitäten

2) Regelmäßige Herausgabe eines **Infobriefes**, Zielgruppe siehe oben

3) **Bestpractice Beispiele**, z.B. im Internet

4) **Kontakt** über E-Mail

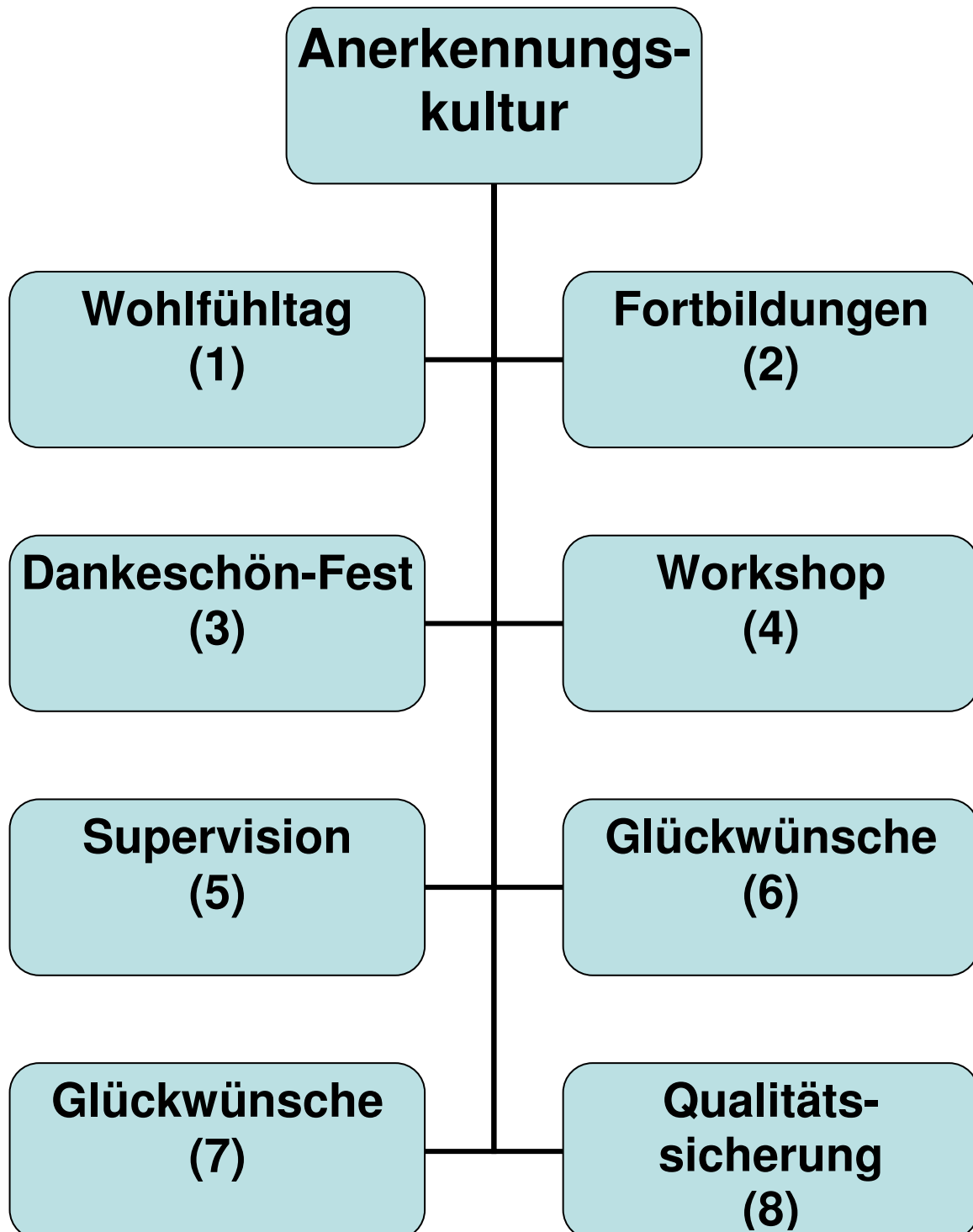
5) **Organisation von regelmäßigen Treffen**

für Ehrenamtliche, die sowohl sozial kommunikativen als auch fachlich inhaltlichen Zwecken dienen. Dies bedeutet, dass in Einzel- und Gruppengesprächen Raum geboten werden soll sich auszutauschen, Kritik und Anregungen auszudrücken sowie Wissen zu vermitteln bzw. sich anzueignen. Diese Treffen können die Integration und die Identifikation der bürgerschaftlich Engagierten mit ihrer Aufgabe in der Einrichtung und dem Verband fördern.

6) **Ein geeigneter Ansprechpartner**

muss zur Verfügung stehen und Kompetenz besitzen, um sich um fachliche Probleme und Fragen Ehrenamtlicher kümmern zu können; dies beinhaltet, dass der Ansprechpartner in Fragen des Ehrenamtes den Freiwilligen beratend zur Seite steht. Ein solcher Ansprechpartner trägt in hohem Maße dazu bei, ehrenamtliche Betätigung in den wohlfahrtspflegerischen Aufgabenfeldern und damit des DRK und dessen ideellen Anspruch zu sichern.

4.3) Anerkennungskultur



Erläuterungen zur Anerkennungskultur

- 1) **Wohlfühltag** (1 Tag), für alle Ehrenamtlichen in der Wohlfahrts- und Sozialarbeit des LV.
- 2) **Fortbildungen** für alle EA im LV, orientiert an den Aufgabenfeldern.
- 3) **Dankeschön-Fest** (1x jährlich) für alle EA der Wohlfahrts- und Sozialarbeit im LV, KV und OV
 - Eröffnung durch Vizepräsidentin
 - Musikalisches Rahmenprogramm
 - Interview mit Ehrenamtlichen
 - Vorführungen von Ehrenamtlichen des DRK
 - Ehrungen und andere
 - externe Moderation (SR und/oder SZ).
- 4) **Workshop**
für alle EA im LV der Wohlfahrts- und Sozialarbeit
 - Einladung von ausgewählten, bekannten, besonders engagierten DRK-Gliederungen (OV und/oder KV), bekannt durch unsere Referentinnen in der FGTS, in dem Bewegungsprogramm und in dem Café Vergissmeinnicht
 - Präsentation und Bestpractice Beispiele, ausgewählt durch den LV im Bereich der wohlfahrtspflegerischen Arbeit
 - Gewinnung und Aufbau von neuen Projekten vor Ort bei den DRK-Gliederungen (OV und/oder KV).
- 5) **Supervision**
regelmäßig und bedarfsorientiert.
- 6) **Glückwünsche**
zu Geburtstagen und Ehrentag ehrenamtlicher MA und Übungsleiter, Kursleiter und andere; Einsatz der ZMS-Datenbank.
- 7) **Glückwünsche**
zu Jubiläen der Bewegungsgruppe, der Café Vergissmeinnicht u.a. regelmäßige Arbeitsgruppentreffen zum gegenseitigen Kennenlernen und insbesondere zum Informationsaustausch.

P.S. Die Richtlinien der Anerkennungskultur gelten auch für die Übungsleiter- und Kursleiter/innen in der Wohlfahrts- und Sozialarbeit.

4.4) Aufgabenbeschreibung „*Soziales Ehrenamt*“

Vorlage

Bezeichnung	
Qualifikation/Voraussetzung	
Aufgabengebiet	
Zielgruppe	
Zeitraumen	
Träger	
Hauptamtlicher Ansprechpartner im LV	
Versicherung	
Kostenerstattung	
Ausbildung/Fortbildung über DRK	

Aufgabenbeschreibung „Soziales Ehrenamt im DRK“

Muster

Bezeichnung	Ehrenamtliche Integrationsbegleiter/innen im Programm SIGNAL Programm SIGNAL in Kooperation mit Ministerium für Bildung des Saarlandes
Qualifikation/Voraussetzung	Keine formalen Qualifikationen nötig Wünschenswert wären Erfahrungen in Arbeit mit Kindern und Jugendlichen, Sprachförderung oder Arbeit mit Migranten
Aufgabengebiet	<p>Um Kindern, die aus anderen Ländern nach Deutschland kommen, beim Erwerb und bei der Anwendung der deutschen Sprache zu helfen, werden ehrenamtliche Integrationsbegleiter/-innen eingesetzt.</p> <p>Ehrenamtliche Integrationsbegleiter/-innen sind einmal pro Woche eingesetzt in der Sprachförderung in Kleingruppen (ca. 3-5 Kinder) eingesetzt.</p> <p>Im Mittelpunkt der konkreten ehrenamtlichen Tätigkeit im Projekt SIGNAL steht der kulturelle Austausch und die Vermittlung bzw. Förderung der deutschen Sprache durch Spiele, Bücher und andere Materialien.</p> <p>Weiterhin werden durch Sprachanlässe wie z.B. Exkursionen in nahegelegene Tierparks, Theater usw. lebensweltbezogene Sprachförderangebote initiiert, an denen die Kinder mit ihren Eltern gemeinsam mit den ehrenamtlichen Integrationsbegleiter/-innen teilnehmen können. Diese Sprachanlässe werden in Zusammenarbeit mit der Schule entwickelt und vorbereitet.</p>
Zielgruppe	Kinder mit Migrationshintergrund im Grundschulalter
Zeitraumen	1,5 Stunden pro Woche zzgl. Vorbereitungszeit Teilnahme an Fortbildung nach eigenen Möglichkeiten Teilnahme an viertel- bzw. halbjährliche Besprechungen, Erfahrungsaustausch etc.
Träger	Kleingruppenförderung von Kindern mit Migrationshintergrund an Grundschulen im Saarland

Muster

Hauptamtlicher Ansprechpartner im LV	DRK Landesverband Saarland <i>Rabea Pallien</i> Wilhelm-Heinrich-Str. 7-9 66117 Saarbrücken Tel. 0681-5004 244 Fax 0681-5004 192 Handy 0172-6601015 Pallienr@lv-saarland.drk.de
Versicherung	Kinder und Ehrenamtliche sind während ihrer Tätigkeit versichert
Kostenerstattung	50,- € pro Monat (ausgenommen von der Zahlung sind aufgrund der Schulferien Juli, August, November und Dezember)
Ausbildung/Fortbildung über DRK	<p>Zu Beginn der Tätigkeit werden die ehrenamtlichen Integrationsbegleiter/innen auf die Tätigkeit in einer halbtägigen Einführungsveranstaltung vorbereitet.</p> <p>Darüber hinaus werden vielfältige fachliche Fortbildungen über das DRK kostenfrei angeboten, aus denen die Ehrenamtlichen anhand ihres beruflichen Hintergrunds oder ihrer Erfahrung auswählen können.</p> <p>Weiterhin können die Veranstaltungen des Deutsch als Zweitsprache (DaZ) – Bereich am Landesinstitut für Pädagogik und Medien (LPM) kostenfrei besucht werden.</p> <p>Dabei sollten min. 2 Fortbildungen im Kalenderjahr besucht werden.</p> <p>Ein Erfahrungsaustausch findet in regelmäßigen Abständen statt.</p>

4.5) Ehrenamtsvereinbarung

Hiermit wird vereinbart zwischen Herr/Frau _____ ,
wohnhaft _____ ,
und dem DRK-Landesverband Saarland folgende ehrenamtliche Tätigkeit durchzuführen:

Aufgabengebiet: _____

Einsatzstelle: _____

Einsatzort: _____

Einsatzzeit: _____ von _____ bis _____
Tag

Auslagenerstattung: _____

Ehrenamtliche sollen an Fortbildungen, die im Rahmen des Seminarprogramms des DRK angeboten werden, im Kalenderjahr teilnehmen. Die hauptamtlichen Mitarbeiter/innen des DRK Landesverband Saarland übernehmen die Betreuung, Begleitung und Fortbildung der ehrenamtlichen Helfer/innen.

Es wurden folgende Materialien ausgegeben - sie bleiben Eigentum des DRK - :

Saarbrücken. _____
Ort, Datum

Für das DRK

(freie(r) Mitarbeiter(in))

4.6) Stellenbeschreibung

Ehrenamtskoordinator

Name des Mitarbeiters/Mitarbeiterin	n.n.
Stelleneinordnung	Ehrenamtskoordinator Mitarbeiter/in Stabsstelle
Ziel der Stelle:	<ul style="list-style-type: none"> - Förderung/Wahrnehmung der ehrenamtlichen Arbeit - Steigerung der Motivation der Ehrenamtlichen im DRK - Förderung der Organisationsentwicklung der Rotkreuzgemeinschaften - Förderung des Qualitätsmanagements für ehrenamtlich wahrgenommene Aufgaben
Befugnisse/Vollmachten	Teilnahme an Sitzungen und Tagungen Zeichnungsbefugnis gemäß den Vorgaben der Geschäftsordnung
Aufgaben	<p>Förderung/Wahrnehmung der ehrenamtlichen Aufgaben</p> <ul style="list-style-type: none"> - Beratung, Betreuung und Unterstützung der Vorstände/Präsidien der Kreisverbände und Ortsvereine <p>Förderung/Unterstützung des ehrenamtlichen Personalmanagements für Leitungs- und Führungskräfte in den Kreisverbänden und im Landesverband</p> <ul style="list-style-type: none"> - Förderung der Personalentwicklung für Leitungs- und Führungskräfte aus Kreisverbands- und Ortsvereinsebene sowie Entwicklung von Unterlagen hierfür - Aufbau und Begleitung von neuen ehrenamtlichen Gruppen (Aufgabenbereichen) vor Ort In Teilbereichen Förderung der Organisationsentwicklung der Rotkreuzgemeinschaften - Beratung und Unterstützung der Kreisverbände und Ortsvereine bei der ehrenamtlichen Personalgewinnung - Sicherstellen der Grundlagen für ehrenamtliche Tätigkeiten im Verband; Beratung und Unterstützung der Kreisverbände/Ortsvereine - Förderung der Vernetzung von Diensten und Leistung; <p>Förderung des Qualitätsmanagements für ehrenamtlich wahrgenommene Aufgaben, insbesondere des drk-internen QM-Systems „Ehrenamt & Qualität“ (EQ)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Unterstützung beim Aufbau/der Anwendung des QM-Systems „Ehrenamt&Qualität“ zur

	Optimierung der ehrenamtlichen wahrgenommenen Aufgaben
Fachkompetenz	<ul style="list-style-type: none"> - Grundlegende Kenntnisse über die Einbindung ehrenamtliche im DRK - Grundlegende Kenntnisse im Bereich der Satzungen, der Ordnungen der Rotkreuzgemeinschaften und der ergänzenden innerverbandlichen Vorgaben hierzu. - Umfassende Kenntnisse im Bereich des Personalmanagements für Ehrenamtliche im DRK - Grundlegende Kenntnisse über das QM-System Ehrenamt&Qualität - Grundlegende Kenntnisse in der Methodik und Didaktik der Erwachsenenbildung - EDV-Wissen in den Bereichen Textverarbeitung, Präsentationsprogramm sowie spezieller Anwendungen in der Personalverwaltung und Statistik - Kenntnisse in der Beurteilung wirtschaftlicher Zusammenhänge
Methodische Kompetenz	<ul style="list-style-type: none"> - Organisationsvermögen - selbständiges und strukturiertes Arbeiten
Sozial- und Kommunikationskompetenz	<ul style="list-style-type: none"> - Befähigung zur Informationsaufbereitung und –verarbeitung - Beratungsfähigkeit - Kooperationsfähigkeit - Leisten von Hilfestellung - Gesprächsbereitschaft - Konflikterkenntnis und –lösung - Motivationsvermittlung - Befähigung im Umgang mit ehrenamtlichen Tätigen
Führungs- und Persönlichkeitskompetenz	<ul style="list-style-type: none"> - Verantwortungsbereitschaft - Entscheidungsfähigkeit - Kosten- und Wirtschaftlichkeitsbewusstsein - Konzeptionsvermögen - Innovationsfähigkeit - Eigeninitiative - Teamfähigkeit
Zusätzliche Anforderungen	Die Stelle erfordert die Bereitschaft zur Tätigkeit außerhalb der normalen Arbeitszeiten und zur Durchführung von Terminen in den DRK-Verbänden vor Ort.

4.7) Vernetztes Seminarprogramm

Grundraster für ein gemeinsames Fortbildungsprogramm im Sozialen Ehrenamt

1)	Ausbildung	2)	Fortbildung
	Allgemein: <ul style="list-style-type: none"> - Erste Hilfe - DRK-Einführung für Sozialarbeit 		Allgemein: <ul style="list-style-type: none"> - Erwachsenengerechte Unterrichtsgestaltung - Kommunikation - Team- und Gruppenbildung - Öffentlichkeitsarbeit
3)	Fachspezifisch nach den vorhandenen Curricula	4)	Fachspezifisch nach den vorhandenen Curricula
	<ul style="list-style-type: none"> - Demenz - SIGNAL - Bewegungsprogramm - Familienbildung - usw. 		<ul style="list-style-type: none"> - Demenz - SIGNAL - Bewegungsprogramm - Familienbildung - usw.

5) Dank

Als Vizepräsidentin des Landesverbandes Saarland und Landesleiterin der Sozialarbeit danke ich allen, die mitgearbeitet haben, das Strategiepapier „Soziales Ehrenamt“ zu entwickeln und die daraus resultierenden Richtlinien zur Stärkung und Förderung des Sozialen Ehrenamtes im Landesverband zu formulieren. Insbesondere danke ich den Mitgliedern der Arbeitsgruppe Ehrenamt:

Rabea Pallien, Projektleiterin SIGNAL

Ursula Pelz-Menzenbach, Referentin Gesundheitsförderung, Familienbildung

Nina Andres, Referentin Gesundheitsförderung

Claudia Ruppert, Referentin Gesundheitsförderung

Bettina Molitor, Teamleiterin Allgemeine Soziale Arbeit

Britta Morsch, Projektleiterin Demenz

Martin Erbelding, Leiter der Stabsstelle

Danken möchte ich auch dem Vorstand des Landesverbandes Saarland, der das Strategiepapier einstimmig verabschiedet hat und dem Landesgeschäftsführer des Landesverbandes Saarland, Günther Batschak, der seine Zusage gegeben hat mitzuhelfen, die Richtlinien umzusetzen.