

# Zukunft des Ehrenamtes im DRK im Saarland

Handlungsempfehlungen  
zur Stärkung und Förderung des Ehrenamtes  
in den Gemeinschaften des  
Deutschen Roten Kreuzes



## Inhaltsverzeichnis

Grußwort	Seite 03
Vorwort	Seite 04
Teilnehmerliste AG Ehrenamt	Seite 05
Ziele und Auftrag	Seite 06
Definition des Begriffs „Ehrenamt im DRK“	Seite 06
Handlungsempfehlungen	
Kommunikation	Seite 07
Anerkennungskultur	Seite 09
Motivation	Seite 11
Qualifizierung	Seite 13
Praxisbeispiele	Seite 14
DRK-Veröffentlichungen, Arbeitshilfen und Informationsquellen	Seite 16
Interessentenbogen	Seite 18
Tätigkeitsbeschreibungen	Seite 19
Schweigepflicht-Erklärung für die ehrenamtliche Mitarbeit	Seite 20
Abrechnung der Aufwendungen im Rahmen der ehrenamtlichen Tätigkeit	Seite 20
Geburtstagsliste	Seite 22
Tabellarische Darstellung	Seite 23

## Grußwort

Das Deutsche Rote Kreuz (DRK), Landesverband Saarland hat sich wie alle DRK-Landesverbände und der Verband der Schwesternschaften intensiv mit der Umsetzung der Strategie 2010plus beschäftigt. Ein wesentlicher Baustein der Strategie 2010plus ist die Auseinandersetzung mit dem Thema Ehrenamt im DRK.

Die 19 Mitgliedsverbände des DRK-Bundesverbände sind dazu aufgefordert worden ein Strategiepapier zu erarbeiten, das dazu geeignet ist, die Zukunft des Ehrenamtes im DRK zu stärken, Ehrenamtliche weiterhin für satzungsgemäße Aufgaben des Roten Kreuzes zu werben und Strukturen zu schaffen, damit das Ehrenamt im DRK auch in der Zukunft ein entscheidender Baustein der Rotkreuzarbeit sein wird.

Der DRK-Landesverband Saarland ist jetzt in der Lage, nach einer zweijährigen Diskussion innerhalb des Verbandes ein Ehrenamtspapier vorzulegen, das dazu geeignet ist, die vom DRK-Bundesverband formulierten Ziele umzusetzen.

Bernhard Preiß  
Präsident

## Vorwort

Die tragende Säule der ehrenamtlichen Arbeit in den Gemeinden vor Ort bilden die ehrenamtlichen Helferinnen und Helfer in den Gemeinschaften des DRK-Landesverbandes Saarland.

Diese Gemeinschaften sind die Bereitschaften, das Jugendrotkreuz, die Wasserwacht und die Wohlfahrts- und Sozialarbeit. Die ehrenamtlichen Helferinnen und Helfer in den Bereitschaften bilden den größten Anteil der Ehrenamtlichen, gefolgt von den Mitgliedern des Jugendrotkreuzes und den Helferinnen und Helfern in der Wohlfahrts- und Sozialarbeit. Menschen, die ihre freie Zeit und ihr Wissen kostenlos dem Roten Kreuz zur Verfügung stellen, können nur dann langfristig an das DRK gebunden werden, wenn der Verband, der DRK-Landesverband Saarland und alle DRK-Gliederungen im Saarland, eine zeitgemäße Anerkennungskultur entwickelt. Motivation durch Anerkennung ist Grundlage für eine erfolgreiche Ehrenamtsarbeit. Dazu gehört z.B. auch die zeitnahe Bereitstellung von Materialien, damit die Ehrenamtlichen in der Lage sind, ihre Aufgaben zu erfüllen, z.B. in der Bereitschaftsarbeit und im Sanitätsdienst. Dazu gehört allerdings auch eine adäquate Aus- und Fortbildung, d.h. Qualifikation für die Ehrenamtlichen, damit sie auch über die entsprechenden Kompetenzen verfügen, um anderen Menschen helfen zu können.

All diese Maßnahmen und andere, sind jetzt von einer Arbeitsgruppe Ehrenamt in dem vorliegenden Papier „Handlungsempfehlungen zur Stärkung und Förderung des Ehrenamtes in den Gemeinschaften des Deutschen Roten Kreuzes im Saarland“ zusammengefasst worden und sollen dazu dienen, den Verantwortlichen im Landesverband, in den Kreisverbänden und in Ortsvereinen, das Ehrenamt im DRK-Landesverband Saarland zu stärken, für die Zukunft auszurichten und zu sichern.

Mit freundlichen Grüßen

(Margarete Schäfer-Wolf)  
Vizepräsidentin und Landesleiterin  
der Wohlfahrts- und Sozialarbeit

(Hans-Joachim Adams)  
Landesbereitschaftsleiter

(Hannelore Reuter)  
Landesbereitschaftsleiterin

(Sandra Schatzmann)  
Landesleiterin JRK

## Teilnehmer

### AG Ehrenamt (Gemeinschaft: Bereitschaften und Wohlfahrtsarbeit)

<b>Name</b>	<b>Vorname</b>	<b>Funktion</b>	<b>Gliederung</b>
Schäfer-Wolf	Margarete	Vizepräsidentin Landesleiterin Wohlfahrts- und Sozialarbeit Vorsitzende	LV Saarland
Reuter	Hannelore	Landesbereitschaftsleiterin	LV Saarland
Henrich	Sandra	JRK-Landesleiterin	LV Saarland
Kiefer	Inge	Kreisbereitschaftsleiterin	KV Saarlouis
Kokalidis	Andreas	Kreisbereitschaftsleiter	KV Saarbrücken
Lauermann	Christel	Stv. Kreisvorsitzende	KV Neunkirchen
Meiser	Markus	Bereitschaftsleiter	KV Merzig-Wadern
Zäh	Ulrike	Kreissozialleiterin	KV Homburg
Hoffmann	Michael	Kreisgeschäftsführer	KV Merzig-Wadern
Scheid	Franz-Josef	Kreisgeschäftsführer	KV St. Wendel
Bartha	Christian	Teamleiter Aktive Dienste	LV Saarland
Erbelding	Martin	Leiter der Stabsstelle Moderation	LV Saarland
Molitor	Bettina	Teamleiterin Allgemeine Sozialarbeit	LV Saarland
Morsch	Britta	Projektleiterin Betreuung von Demenzkranken	LV Saarland
Ruppert	Claudia	Referentin Gesundheitsförderung	LV Saarland
Weber	Heike	Blutspendekoordinatorin	LV Saarland

## Ziele und Auftrag

Auf der Grundlage der Beschlüsse des DRK-Bundesverbandes und der Strategie 2010plus hat der DRK-Landesverband Saarland das Strategiepapier zum Sozialen Ehrenamt im Landesverband Saarland verabschiedet. Zur Umsetzung dieses Strategiepapieres wurde zunächst eine Arbeitsgruppe „Ehrenamt in der Wohlfahrts- und Sozialarbeit“ gegründet, aus der dann die Arbeitsgruppe „Ehrenamt Gemeinschaften“ eingerichtet worden ist.

Die Arbeit der Arbeitsgruppe „Ehrenamt Gemeinschaft“ orientierte sich dabei an dem DRK-Leitbild, Leitlinie 4 „Wir können unseren Auftrag nur erfüllen, wenn wir Menschen, insbesondere als unentgeltlich tätige Freiwillige, für unseren Aufgaben gewinnen“.

Danach ist das Ehrenamt als Querschnittsaufgabe in allen Aufgabenfeldern und Gemeinschaften des DRK zu stärken und zu fördern. Die Arbeitsgruppe Ehrenamt hat sich bei der strategischen Ausrichtung des Ehrenamtes auf die Kernbereiche Kommunikation, Anerkennungskultur, Motivation und Qualifizierung konzentriert.

Diese strategischen Schwerpunkte dienen der Entwicklung und Gewinnung von Menschen, die sich in unterschiedlichen Funktionen und unterschiedlicher Art und Weise an der Aufgabenerfüllung des Roten Kreuzes in den Gemeinschaften beteiligen wollen. Die Mitglieder der Arbeitsgruppe haben daher im Detail überprüfbare Handlungsempfehlungen erarbeitet. Sie dienen der Sicherung des Ehrenamtes in den unterschiedlichen Funktionen und Gemeinschaften im DRK.

Dazu sollen die im Folgenden aufgeführten Handlungsempfehlungen zu den benannten Schwerpunkten beitragen.

## Definition des Begriffs „Ehrenamt im DRK“

Ehrenamtliche Tätigkeit ist eine Tätigkeit auf freiwilliger unentgeltlicher Grundlage. Freiwilligkeit bedeutet dabei die verantwortungsbewusste Übernahme von Aufgaben aufgrund eigener Entscheidungen und Zustimmung.

Unentgeltlichkeit heißt Tätigkeit ohne Bezahlung. Ehrenamtliche haben Anspruch auf die Erstattung nachgewiesener Aufwendungen, die ihnen in Ausübung ihres Ehrenamtes entstehen.

Ehrenamtliche im DRK sind folgende Personengruppen:

- a) Freiwillige und ehrenamtlich Tätige, die sich ohne jegliche finanzielle Rückerstattung im DRK engagieren und teilweise sogar ihre eigenen Ressourcen, auch finanzieller Art, mit einbringen;
- b) Freiwillige und ehrenamtlich Tätige, die eine Erstattung von Auslagen nach den gültigen gesetzlichen Bestimmungen erhalten und/oder die höchstens
  - den Ehrenamtsfreibetrag des § 3 Nr. 26a EStG in Höhe von 500 € jährlich erhalten oder die
  - ihre Tätigkeit im Rahmen der Übungsleiterpauschale nach § 3 Nr. 26 EStG bis 2.100,00 € jährlich ausüben.

(Beschuß des DRK-Präsidiums vom 15.11.2010)

# Kommunikation

## Strategieempfehlung 1 Kommunikation

Die Kommunikation und der Austausch von Informationen zwischen den verschiedenen Ebenen innerhalb des DRK, zwischen den Funktionsträgern und den Ehrenamtlichen und zwischen den Ehrenamtlichen und Hauptamtlichen ist Grundvoraussetzung für eine funktionierende Organisation. Die Kommunikation spielt in der heutigen Wissensgesellschaft, in der permanent neue Erkenntnisse dazu führen, dass man sein Handeln ändern muss, eine entscheidende Rolle.

Daraus leiten sich folgende Handlungsempfehlungen ab:

### **Maßnahme 1:**

Direkter Informationsfluß von Fachinformationen an interessierte Ehrenamtliche sicherstellen.

#### **Handlungsempfehlung:**

Der Ortsvereinsvorsitzende und der Kreisvorsitzende haben sicherzustellen, dass aktuelle Fachinformationen zeitnah (einmal im Quartal) per E-Mail, Brief, Newsletter, Internet oder persönlich an alle ehrenamtlichen Helfer/innen seiner Gliederung weitergeleitet werden.

Der Ortsvereinsvorsitzende und der Kreisvorsitzende haben sicher zu stellen, dass die ehrenamtlichen Helfer/innen Zugänge zu ZMS, Dienstleistungsdatenbank und Wissensbörse haben.

Die Kreisgeschäftsführer stellen sicher, dass ein Link auf ihre Homepage, der zu dem Landesverbandsnewsletter-Abo-Login führt, gesetzt wird.

### **Maßnahme 2:**

Offene Informationsveranstaltung für alle Ehrenamtlichen pro Kreisverband.

#### **Handlungsempfehlung:**

Der Kreisvorsitzende stellt sicher, dass auf den unterschiedlichen Ebenen Treffen und Informationsveranstaltungen für die Ehrenamtlichen nach Bedarf, wenn möglich, halbjährlich stattfinden.

### **Maßnahme 3:**

Ständige Information über die Verwendung der finanziellen Mittel aus den Sanitätsdiensten der Bereitschaften und/oder der DRK-Ortsvereine.

#### **Handlungsempfehlung:**

Der Ortsvereinsvorsitzende und der Bereitschaftsleiter stellen sicher, dass die Verwendung der Finanzmittel, die durch DRK-Gliederungen erwirtschaftet werden, für die ehrenamtlichen Helfer/innen transparent gemacht werden. Dies soll erfolgen durch Mitgliederversammlungen, Jahresberichte, Broschüren, Internetveröffentlichungen und sonstige Publikationen.

#### **Maßnahme 4:**

Transparenz

#### **Handlungsempfehlung:**

Die Führungskräfte in den Gemeinschaften, die Kreisbereitschaftsleiter, die Kreissozialleiter, die Bereitschaftsleiter und die Ortsvereinsvorsitzenden sorgen dafür, dass alle zukunftsweisenden Entscheidungen in den Gemeinschaften und in den Ortsvereinen den ehrenamtlichen Helferinnen und Helfern transparent gemacht werden. Transparenz ist Grundvoraussetzung für eine gute vertrauensvolle Zusammenarbeit, damit jeder Ehrenamtliche weiß, wer in seiner Gemeinschaft oder seinem Ortsverein welche Entscheidungen trifft und getroffen worden sind.



# Anerkennungskultur

## Strategieempfehlung 2 Anerkennungskultur

Die Anerkennungskultur spielt im Ehrenamt auf allen Ebenen eine entscheidende Rolle. Ehrenamtliche stellen ihre Zeit und ihr Wissen kostenlos einer sozialen Organisation zur Verfügung. Aus diesem Grunde ist es notwendig, nicht zuletzt um die Motivation der Ehrenamtlichen aufrecht zu erhalten, und sie auch stärker an die Organisation zu binden, dass die Ehrenamtlichen verschiedene Formen der Anerkennung erhalten.

Daraus leiten sich folgende Handlungsempfehlungen ab:

### **Maßnahme 1:**

Regelmäßige Treffen zur Förderung des sozialen Zusammenhalts der Ehrenamtlichen in den Gemeinschaften.

#### **Handlungsempfehlung:**

Der Präsident, der Kreisvorsitzende und der Ortsvereinsvorsitzende laden regelmäßig ihre Ehrenamtlichen zu Treffen ein, um damit den sozialen Zusammenhalt zu fördern.

### **Maßnahme 2:**

Überbringung persönlicher Grüße.

#### **Handlungsempfehlung:**

Der Präsident, der Kreisvorsitzende und der Ortsvereinsvorsitzende stellen sicher, dass Ehrenamtlichen persönliche Grüße zu besonderen Anlässen, wie z.B. runden Geburtstagen, Geburten, Hochzeiten, Sterbefällen, Weihnachten und Neujahr an ihre Ehrenamtlichen und/oder Familienangehörigen verschickt werden.

### **Maßnahme 3:**

Ehrungen und Auszeichnungen.

#### **Handlungsempfehlung:**

Der Präsident, der Kreisvorsitzende und der Ortsvereinsvorsitzende stellen sicher, dass alle ehrenamtlichen Helfer und Helferinnen, die Ehrung erhalten, die nach der jeweils gültigen Ehrungs-Ordnung ihnen zusteht.

### **Maßnahme 4:**

Jede Führungskraft hat aufgrund ihrer sozialen Kompetenz, die Arbeit der Ehrenamtlichen im Alltag zu würdigen, und sich dafür zu interessieren.

#### **Handlungsempfehlung:**

Führungskräfte nutzen die Gelegenheit von Übungen, Veranstaltungen und tatsächlichen Einsätzen, die Arbeit der Ehrenamtlichen durch ein persönliches Gespräch zu würdigen.

**Maßnahme 5:**

Zuverlässigkeit des Hauptamtes

**Handlungsempfehlung:**

Der Präsident, der Kreisvorsitzende oder der Ortsvereinsvorsitzende stellen sicher, dass die Zusammenarbeit zwischen Hauptamt und Ehrenamt sich orientiert an der nach der Bundessatzung beschlossenen Leitlinie 4 "Menschen im Roten Kreuz".

**Maßnahme 6:**

Würdigung von Arbeitgebern, die sich für das Ehrenamt einsetzen.

**Handlungsempfehlung:**

Der Präsident, der Kreisvorsitzende und der Ortsvereinsvorsitzende oder das jeweils zuständige Vorstandsmitglied der Gemeinschaften würdigt die Bereitschaft von Arbeitgebern, die Ehrenamtliche für soziale Aufgaben, für Sanitätsdienstleistungen, für Einsätze im Rahmen von größeren Katastrophen freustellen. Dies kann erfolgen durch ein Dankschreiben, durch die Ausstellung einer Urkunde und durch die Einladung zu Veranstaltungen des DRK.

**Maßnahme 7:**

Ausscheiden

**Handlungsempfehlung:**

Generell, aber vor allem bei frühzeitiger Fluktuation, sollte ein Austrittsgespräch geführt werden, um Ehrenamtliche, die den Verband verlassen, in ihrer Persönlichkeit zu würdigen. Es geht darum, ihnen zu vermitteln, dass der Verlust ihrer ehrenamtlichen Mitarbeit bedauert wird. Dies kann zu einem positiven Gesamteindruck und dementsprechend zu einer Stärkung des DRK-Image bzw. zu einer Vermeidung von Negativpropaganda in der Öffentlichkeit beitragen. Außerdem führen Austrittsgespräche zur Erkennung von internen Defiziten, die dann anschließend abgebaut werden können. Dies hat zu erfolgen durch das zuständige Vorstandsmitglied für die jeweilige Gemeinschaft.

**Maßnahme 8:**

Ehrenamtszeugnis/Ehrenamtsbescheinigung

**Handlungsweisung:**

Der Präsident, der Kreisvorsitzende und der Ortsvereinsvorsitzende stellen Ehrenamtlichen nach längerer qualifizierter DRK-Tätigkeit, z.B. ein entsprechendes „Ehrenamtszeugnis/Ehrenamtsbescheinigung“, das sie beruflich verwerten können, aus.

# Motivation

## Strategieempfehlung 3 Motivation

Gute Motivation ist Grundvoraussetzung für ein gelungenes ehrenamtliches Engagement. Ohne motivierte Ehrenamtliche kann keine Ehrenamtsorganisation seine Aufgaben, die in der Satzung beschrieben sind, erfüllen. Deshalb nimmt der Punkt der Motivation einen hohen Stellenwert ein, in der Förderung und Weiterentwicklung des Ehrenamtes. Als Erfolgsfaktor zukünftiger ehrenamtlicher Rotkreuzarbeit gilt die Herstellung der Nähe zwischen den Anforderungen und Aufgaben des Roten Kreuzes und den berechtigten Bedürfnissen der Ehrenamtlichen. Dazu gehört im Wesentlichen die Schaffung und Motivation und eine bessere Kultur des Umgangs miteinander.

Daraus leiten sich folgende Handlungsempfehlungen ab:

### **Maßnahme 1:**

Organisation erstellt mit Ehrenamtlichen konkrete Aufgabenbeschreibungen.

### **Handlungsempfehlungen:**

Bevor der an einem Ehrenamt interessierte seine Tätigkeit aufnimmt, ist ihm mündlich und schriftlich die Aufgabenstellung, die er in der Zukunft in der Organisation ausüben möchte, gemeinsam mit ihm konkret zu besprechen und zu beschreiben (siehe Anlage). Dies hat zu erfolgen durch das zuständige Vorstandsmitglied für die jeweilige Gemeinschaft.

### **Maßnahme 2:**

Vorstellungsgespräch/Einführungsgespräch:

### **Handlungsempfehlung:**

Neuen ehrenamtlichen Mitarbeitern/innen sollte zu Beginn ihres Engagements nicht nur professionell gestaltetes und aussagekräftiges Informationsmaterial ausgehändigt werden. Es ist auch erforderlich, ihre spezifischen Wünsche, Bedürfnisse und Fähigkeiten zu ergründen, um einen für beide Seiten optimalen Beginn zu erreichen. Dafür sollte ein ausführliches Einführungsgespräch stattfinden. Dies hat zu erfolgen durch das jeweils zuständige Vorstandsmitglied der jeweiligen Gemeinschaft oder durch Delegation an das Hauptamt.

### **Maßnahme 3:**

Schnupperangebote

### **Handlungsempfehlung:**

In der Absicht, einen neigungsgerechten Einsatz im Roten Kreuz zu fördern, sollte ein zeitlich fest definiertes Schnupperangebot unterbreitet werden. Dadurch wird neuen ehrenamtlichen Mitarbeitern/innen die intensive Prüfung der eigenen Motivation für ein Engagement im Roten Kreuz deutlich vor Augen geführt. Dies soll angeboten werden durch das jeweils zuständige Vorstandsmitglied der Gemeinschaften.

**Maßnahme 4:**

Patenschaft

**Handlungsempfehlung:**

Begleitend und ergänzend zum Einführungsgespräch ist die Bereitstellung eines Paten sinnvoll, der als erfahrener Rotkreuzler in die Aufgabengebiete und die Verbandsstruktur einweist und auch für persönliche Belange zur Verfügung steht.

**Maßnahme 5:**

Kommunikationstraining für ehrenamtliche Führungskräfte

**Handlungsempfehlung:**

Die für die Gemeinschaft zuständigen Vorstandsmitglieder müssen erkennen, dass die Kommunikation ein wichtiges Führungsinstrument ist und entscheidend dazu beiträgt, dass ehrenamtliche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen ihre Aufträge ordnungsgemäß ausführen können. Deshalb ist es erforderlich, dass für alle ehrenamtlichen Führungskräfte ein Kommunikationstraining angeboten wird.

**Maßnahme 6:**

Partizipation/Beteiligung

**Handlungsempfehlung:**

Die für die Gemeinschaften zuständigen Vorstandsmitglieder müssen die Bedürfnisse der Ehrenamtlichen erkennen und für sie angemessene Maßnahmen und Programme nach Ihrer Neigung, Eignung und Fähigkeiten zur Partizipation an der Organisation ermöglichen

**Maßnahme 7:**

Ausstattung

**Handlungsempfehlung:**

Die für die Gemeinschaften zuständigen Vorstandsmitglieder müssen dafür Sorge tragen, dass die Ehrenamtlichen über die notwendige persönliche Ausstattung verfügen. Dies bedeutet, dass sie über eine adäquate Bekleidung, Ausrüstung aber auch über einen fachlich und sachlich richtig ausgestatteten Gruppenraum verfügen.

# Qualifizierung

## Strategieempfehlung 4 Qualifizierung

### **Maßnahme 1:**

Weiterbildung

### **Handlungsempfehlung:**

Alle Leitungs- und Führungskräfte sowie Vorsitzende haben die Pflicht, sich selbst weiter zu bilden. Außerdem müssen sie allen interessierten Ehrenamtlichen entsprechende Qualifizierungsmaßnahmen anbieten.

### **Maßnahme 2:**

Mitarbeitergespräche

### **Handlungsempfehlung:**

Alle Leitungs- und Führungskräfte haben die Pflicht, interessierten Ehrenamtlichen die Möglichkeit eines Perspektivgesprächs anzubieten.

# Praxisbeispiele

<b>Titel</b>	<b>DRK Gliederung</b>	<b>Kontakt</b>
Ehrenamtlicher Besuchsdienst	LV Baden, KV Kehl	Klaus van Eyckels, E-Mail: klaus.van.eyckels@ drk-baden.de
Brainwalking - Bewegung und Gedächtnistraining	LV Baden-Württemberg, KV Heilbronn	KV Heilbronn, Frankfurter Str. 12, 74072 Heilbronn, Tel.: 07131 6236-21 www.drk-heilbronn.de
Betreuungsgruppe Demenzkranker	LV Baden-Württemberg, KV Hohenlohe,	KV Hohenlohe Dieselstr. 10, 74653 Künzelsau, Tel.: 07940 9225-0 www.drk-hohenlohe.de
Demenz-Cafe mit Angehörigen als Austausch der Generationen	LV Baden-Württemberg, KV Nürtingen/Kirchheim	KV Nürtingen- Kirchheim/Teck, Koordinationsstelle Selbstbestimmtes Leben im Alter, Christina Kleiner, Osianderstr. 12, 73230 Kirchheim/Teck, Tel.: 07021 97034-20
Besuchsdienst im Rahmen von Betreutem Wohnen	LV Baden-Württemberg, KV Nürtingen/Kirchheim	KV Nürtingen-Kirchheim/ s.o
Ehrenamtlicher Besuchsdienst	LV Berlin, KV City	DRK Havel-Spree Soziale Dienste gGmbH, Gotzkowskystr. 8, 10555 Berlin Tel.: 030 348 03-123
Ehrenamtlicher Besuchsdienst	LV Berlin, KV Müggelspree	DRK-Pflegeservice Müggelspree gGmbH, Rheinstr. 48, 10318 Berlin Tel.: 030 50 38 07 97
Zeit schenken! - Besuchsdienst	LV Bremen, KV Bremen	Karin Markus, Leiterin der Ehrenamtlichen Sozialarbeit, E-Mail: easozialarbeit@ drk-bremen.de, Mobil: 0173-6080945
Ehrenamtlicher Besuchsdienst	LV Hessen, KV Gelnhausen	Gabriele Wiemer, E-Mail: wiemer@ drkgelnhausen.de

Jung und Alt gemeinsam	LV Mecklenburg- Vorpommern, KV Rügen	Herr Päschke, Raddasstr. 28, 18528 Bergen, Tel. 03838 802328, E-Mail: b.paeschke@ ruegen.drk.de
Ambulanter Besuchsdienst	LV Niedersachsen, KV Hameln-Pyrmont	Anke Riechert, E-Mail: a.riechert@ drk-hameln-pyrmont.de
Pro Senior - Ehrenamtlicher Besuchsdienst in der häuslichen Pflege mit dem Schwerpunkt der interkulturellen Integration	LV Nordrhein	LV Nordrhein, Gabriele Schmidt, Auf'm Hennekamp 71, 40225 Düsseldorf, Tel.: 0211-3104137 E-Mail: g.schmidt@ drk-nordrhein.net
DRK-Globus-Kurklinik- Projekt: Ehrenamt und Wirtschaft - Azubis engagieren sich	LV Saarland	LV Saarland Martin Erbeding, Leiter der Stabsstelle
Cafe Vergissmeinnicht - Häusliche Betreuung demenzkranker Menschen durch geschulte Ehrenamtliche	LV Saarland	LV Saarland Britta Morsch, Projektleiterin
Besuchsdienst für Senioren	LV Sachsen, KV Dresden	KV Dresden, Birgit Fassbender, Tel.: 0351 850 02 63
Pflegebegleiter für pflegende Angehörige	LV Sachsen, KV Görlitz	KV Görlitz, Lausitzer Str. 9, 02828 Görlitz

## DRK-Veröffentlichungen, Arbeitshilfen und Informationsquellen

<b>Titel</b>	<b>DRK-Gliederung</b>	<b>Bezugsquelle</b>
Grundsatzaussagen zum ehrenamtlichen Engagement in den sozialen Aufgabenfeldern des DRK und Umsetzungshilfen zu den Grundsatzaussagen (2006)	Bundesausschuss Wohlfahrts- und Sozialarbeit! Generalsekretariat	DRK Wissensbörse: <a href="https://www.drk-wb.de">https://www.drk-wb.de</a> Dokument-Nr. 20088
Fortbildungen im Freiwilligenmanagement	DRK Service GmbH	<a href="http://www.drkservice.de/seminaruebersicht.html">www.drkservice.de/ seminaruebersicht.html</a>
Management ehrenamtlicher Arbeit. In: Managementhandbuch des Deutschen Roten Kreuzes (2010)	DRK Service GmbH	<a href="http://www.drkservice.de/1361.html">http://www.drkservice.de/ 1361.html</a>
Freiwilliges Engagement in Angeboten, Diensten und Einrichtungen der DRK-Sozialarbeit (2005)	Generalsekretariat	DRK Wissensbörse: <a href="https://www.drk-wb.de">https://www.drk-wb.de</a> Dokument-Nr. 7139
Projekt Ehrenamt in der DRK-Altenhilfe - Ergebnisbericht (2008-	Generalsekretariat	DRK Wissensbörse: <a href="https://www.drk-wb.de">https://www.drk-wb.de</a> Dokument-Nr. 16323 oder Sandra Hofmann, E-Mail: <a href="mailto:hofmanns@drk.de">hofmanns@drk.de</a> , kostenfrei zu beziehen
Fachtagung Soziales Ehrenamt Neue Angebote entwickeln, Ehrenamtliche gewinnen, Aufmerksamkeit schaffen (2009)	Generalsekretariat	Sandra Hofmann E-Mail: <a href="mailto:hofmanns@drk.de">hofmanns@drk.de</a> kostenfrei zu beziehen
Brücken bauen - Soziales Ehrenamt, Generationendialog, Bürgergesellschaft (2009)	Generalsekretariat	<a href="http://www.drk-intern.de/fileadmin/medien/marketingforen/mf_altenhilfe/Anwendung/Abbildungen!Themenheft%2004.pdf">http://www.drk-intern.de/ fileadmin/medien/ marketingforen/ mf_altenhilfe/ Anwendung/ Abbildungen!Themen heft%2004.pdf</a> oder S. Hofmann E-Mail: <a href="mailto:hofmanns@drk.de">hofmanns@drk.de</a> , kostenfrei
Schulung Pfleger: 'Diagnose, Demenz' (2009)	Generalsekretariat	als Ordner erhältlich 15,- Euro zzgl. Versandkosten, Andreas Elvers, E-Mail: <a href="mailto:elversa@drk.de">elversa@drk.de</a>
Altenhilfe im DRK - eine Positionsbestimmung und Gesamtstrategie Pflege 2001 (2005)	Generalsekretariat	DRK Wissensbörse: <a href="https://www.drk-wb.de">https://www.drk-wb.de</a> Dokument-Nr. 6619
Ehrenamtliches Engagement in der Ambulanten Pflege (Power- Point mit Film auf CD, 2009)	Generalsekretariat	Nora Hausin, E-Mail: <a href="mailto:hausinn@drk.de">hausinn@drk.de</a> , kostenfrei zu beziehen
Qualitätsmanagement für ehrenamtliche Arbeit	Generalsekretariat Kompetenzzentrum Ehrenamt und Qualität	<a href="http://www.equalitaet.de">www.equalitaet.de</a>



Rahmenkonzept Ehrenamtlicher Besuchsdienst (2010)	LV Baden	Klaus van Eyckels, E-Mail: klaus.van.eyckels@ drk-baden.de
Arbeitshilfe zum Aufbau eines ehrenamtlichen Besuchsdienstes (2009)	LV Hessen	Sabine Kühn von Burgsdorff, E-Mail: Sabine.Kuehn_v._ Burgsdorff@drk-hessen.de
Ehrenamtskonzept für die Wohlfahrts- und Sozialarbeit (2008)	LV Niedersachsen	Abt. III, Ilona Voltmer E-Mail: ilona.voltmer@drklvnds.de
Aufbau eines ehrenamtlichen Besuchsdienstes in der häuslichen Pflege - Projektbericht als Arbeitshilfe (2010)	LV Nordrhein	DRK Wissensbörse: <a href="https://www.drk-wb.de">https://www.drk-wb.de</a> Dokument-Nr. 18770 oder LV Nordrhein, Gabriele Schmidt Tel.: 0211-3104137, E-Mail: g.schmidt@ drk-nordrhein.net
Ehrenamtlicher DRK-Besuchsdienst - Konzept (2010)	LV Oldenburg	Rosemarie Sommer, E-Mail: sommer@ lv-oldenburg.drk.de kostenfrei zu beziehen
Strategiepapier zum Ehrenamt im Saarland (2010/11)	LV Saarlandsoziale	LV Saarland, Martin Erbeding, Leiter der Stabsstelle
Richtlinien zur Stärkung und Förderung des sozialen Ehrenamtes im LV Saarland (2010/11)	LV Saarland	LV Saarland, Martin Erbeding, Leiter der Stabsstelle

## Interessentenbogen

Name, Vorname	
Straße	
PLZ, Ort	
Stadtteil	
Telefonnummer	
Handy	
E-Mail	
Bevorzugt zu erreichen über:	
Geburtsdatum (freiwillige Angabe)	
Ausbildung/Beruf	
Besondere Kenntnisse/Fähigkeiten	
Interessen	
Vorerfahrungen	
Vorstellungen über den zeitlichen Rahmen	
Unter Vorbehalt Wünsche zu der zu besuchenden Person beschreiben	
Mögliche(r) Einsatzort(e)	

## Tätigkeitsbeschreibung

Art der ehrenamtlichen Tätigkeit	Besuchsdienst
Einrichtung Träger	DRK-Kreisverband Musterstadt
Ziel des Besuchsdienstes	Besuch von Freizeitgestaltung mit älteren und pflegebedürftigen Menschen, um Selbständigkeit, Selbstbestimmung und Teilhabe am gesellschaftlichen Leben zu fördern
Aufgaben/Tätigkeiten	Gestaltung der Zeit nach eigenen Fähigkeiten und Wünschen der Besuchten, z.B. <ul style="list-style-type: none"> <li>- Zuhören</li> <li>- Erzählen</li> <li>- Vorlesen</li> <li>- Spaziergehen</li> <li>- Spielen</li> <li>- Cafébesuch</li> <li>- Begleitung beim Einkauf</li> <li>- Begleitung zum Friedhof</li> <li>- Begleitung zu Veranstaltungen</li> <li>- usw.</li> </ul>
Voraussetzungen	Kontaktfreudigkeit, Freude am Umgang mit Menschen
Einsatzort	Wohnung der Besuchten und deren näheres Umfeld
Zeitaufwand	Individuell abzustimmen
Einführung	N.N., Zeitpunkt: 1.10.2010 um 10.00 Uhr
Erfahrungsaustausch	mit anderen Ehrenamtlichen und Unterstützung des ambulanten Pflegedienstes; Ort: KV Musterhausen, Häufigkeit/Zeitpunkt
Fortbildung/Kostenübernahme	Bei Bedarf, der sich aus Erfahrungsaustausch ergibt
Versicherungsschutz	Ja
DRK-Mitgliedschaft	Nicht notwendig
Ansprechpartnerin	Frau... E-Mail: .....

## Schweigepflicht-Erklärung für die ehrenamtliche Mitarbeit

Ich verpflichte mich, über alle dienstlichen Angelegenheiten und insbesondere personenbezogene Informationen, die mir aufgrund meiner ehrenamtlichen Mitarbeiter in den Diensten und Einrichtungen des \_\_\_\_\_ bekannt werden, Stillschweigen zu bewahren.

Mir ist bewusst, dass ich auch nach Beendigung meiner Tätigkeit zur Verschwiegenheit und zum Datenschutz verpflichtet bin.

\_\_\_\_\_  
Name

\_\_\_\_\_  
Vorname

\_\_\_\_\_  
Ort/Datum

\_\_\_\_\_  
Unterschrift



## Geburtstagsliste

Monat	Ehrenamtliche/r	Vorjahresaktion/Anmerkungen
Januar		
Februar		
März		
April		
Mai		
Juni		
Juli		
August		
September		
Oktober		
November		
Dezember		

## Zukunft des Ehrenamtes im DRK im Saarland - Tabellarische Darstellung

Lfd. Nr.	Thema	Maßnahme	Handlungsempfehlung
a)	<b>Kommunikation</b>	<p><b>Maßnahme 1)</b> Direkter Informationsfluß von Fachinformationen an interessierte Ehrenamtliche sicherstellen.</p> <p><b>Maßnahme 2:</b> Offene Informationsveranstaltung für alle Ehrenamtlichen pro Kreisverband.</p> <p><b>Maßnahme 3:</b> Ständige Information über die Verwendung der finanziellen Mittel aus den Sanitätsdiensten der Bereitschaften und/oder der DRK-Ortsvereine</p> <p><b>Maßnahme 4:</b> Transparenz</p>	<p>Der Ortsvereinsvorsitzende und der Kreisvorsitzende haben sicherzustellen, dass aktuelle Fachinformationen zeitnah (ein-mal im Quartal) per E-Mail, Brief, Newsletter, Internet oder persönlich an alle ehrenamtlichen Helfer/innen seiner Gliederung weitergeleitet werden.</p> <p>Der Ortsvereinsvorsitzende und der Kreisvorsitzende haben sicher zu stellen, dass die ehrenamtlichen Helfer/innen Zugänge zu ZMS, Dienstleistungsdatenbank und Wissensbörse haben.</p> <p>Die Kreisgeschäftsführer stellen sicher, dass ein Link auf ihre Homepage, der zu dem Landesverbandsnewsletter-Abo-Login führt, gesetzt wird</p> <p>Der Kreisvorsitzende stellt sicher, dass auf den unterschiedlichen Ebenen Treffen und Informationsveranstaltungen für die Ehrenamtlichen nach Bedarf, wenn möglich, halbjährlich stattfinden.</p> <p>Der Ortsvereinsvorsitzende und der Bereitschaftsleiter stellen sicher, dass die Verwendung der Finanzmittel, die durch DRK-Gliederungen erwirtschaftet werden, für die ehrenamtlichen Helfer/innen transparent gemacht werden. Dies soll erfolgen durch Mitgliederversammlungen, Jahresberichte, Broschüren, Internetveröffentlichungen und sonstige Publikationen.</p> <p>Die Führungskräfte in den Gemeinschaften, die Kreisbereitschaftsleiter, die Kreissozialleiter, die Bereitschaftsleiter und die Ortsvereinsvorsitzenden sorgen dafür, dass alle zukunftsweisenden Entscheidungen in den Gemeinschaften und in den Ortsvereinen den ehrenamtlichen Helferinnen und Helfern transparent gemacht werden. Transparenz ist Grundvoraussetzung für eine gute vertrauensvolle Zusammenarbeit, damit jeder Ehrenamtliche weiß, wer in seiner Gemeinschaft oder seinem Ortsverein welche Entscheidungen trifft und getroffen worden sind.</p>

Lfd. Nr.	Thema	Maßnahme	Handlungsempfehlung
b)	Anerkennungskultur	<p><b>Maßnahme 1:</b> Regelmäßige Treffen zur Förderung des sozialen Zusammenhalts der Ehrenamtlichen in den Gemeinschaften.</p> <p><b>Maßnahme 2:</b> Überbringung persönlicher Grüße.</p> <p><b>Maßnahme 3:</b> Ehrungen und Auszeichnungen</p> <p><b>Maßnahme 4:</b> Jede Führungskraft hat aufgrund ihrer sozialen Kompetenz, die Arbeit der Ehrenamtlichen im Alltag zu würdigen, und sich dafür zu interessieren.</p> <p><b>Maßnahme 5:</b> Zuverlässigkeit des Hauptamtes</p> <p><b>Maßnahme 6:</b> Würdigung von Arbeitgebern, die sich für das Ehrenamt einsetzen.</p>	<p>Der Präsident, der Kreisvorsitzende und der Ortsvereinsvorsitzende laden regelmäßig ihre Ehrenamtlichen zu Treffen ein, um damit den sozialen Zusammenhalt zu fördern.</p> <p>Der Präsident, der Kreisvorsitzende und der Ortsvereinsvorsitzende stellen sicher, dass Ehrenamtlichen persönliche Grüße zu besonderen Anlässen, wie z.B. runden Geburtstagen, Geburten, Hochzeiten, Sterbefällen, Weihnachten und Neujahr an ihre Ehrenamtlichen und/oder Familienangehörigen verschickt werden.</p> <p>Der Präsident, der Kreisvorsitzende und der Ortsvereinsvorsitzende stellen sicher, dass alle ehrenamtlichen Helfer und Helferinnen, die Ehrung erhalten, die nach der jeweils gültigen Ehrungs-Ordnung ihnen zusteht.</p> <p>Führungskräfte nutzen die Gelegenheit von Übungen, Veranstaltungen und tatsächlichen Einsätzen, die Arbeit der Ehrenamtlichen durch ein persönliches Gespräch zu würdigen.</p> <p>Der Präsident, der Kreisvorsitzende oder der Ortsvereinsvorsitzende stellen sicher, dass die Zusammenarbeit zwischen Hauptamt und Ehrenamt sich orientiert an der nach der Bundessatzung beschlossenen Leitlinie 4“ Menschen im Roten Kreuz“.</p> <p>Der Präsident, der Kreisvorsitzende und der Ortsvereinsvorsitzende oder das jeweils zuständige Vorstandsmitglied der Gemeinschaften würdigt die Bereitschaft von Arbeitgebern, die Ehrenamtliche für soziale Aufgaben, für Sanitätsdienstleistungen, für Einsätze im Rahmen von größeren Katastrophen freustellen. Dies kann erfolgen durch ein Dankschreiben, durch die Ausstellung einer Urkunde und durch die Einladung zu Veranstaltungen des DRK.</p>



Lfd. Nr.	Thema	Maßnahme	Handlungsempfehlung
b)	Anerkennungskultur	<p><b>Maßnahme 7:</b> Ausscheiden</p> <p><b>Maßnahme 8:</b> Ehrenamtszeugnis/Ehrenamtsbescheinigung</p>	<p>Generell, aber vor allem bei frühzeitiger Fluktuation, sollte ein Austrittsgespräch geführt werden, um Ehrenamtliche, die den Verband verlassen, in ihrer Persönlichkeit zu würdigen. Es geht darum, ihnen zu vermitteln, dass der Verlust ihrer ehrenamtlichen Mitarbeit bedauert wird. Dies kann zu einem positiven Gesamteindruck und dementsprechend zu einer Stärkung des DRK-Image bzw. zu einer Vermeidung von Negativpropaganda in der Öffentlichkeit beitragen. Außerdem führen Austrittsgespräche zur Erkennung von internen Defiziten, die dann anschließend abgebaut werden können. Dies hat zu erfolgen durch das zuständige Vorstandsmitglied für die jeweilige Gemeinschaft</p> <p>Der Präsident, der Kreisvorsitzende und der Ortsvereinsvorsitzende stellen Ehrenamtlichen nach längerer qualifizierter DRK-Tätigkeit, z.B. ein entsprechendes „Ehrenamtszeugnis/Ehrenamtsbescheinigung“, das sie beruflich verwerten können, aus.</p>

Lfd. Nr.	Thema	Maßnahme	Handlungsempfehlung
c)	Motivation	<p><b>Maßnahme 1:</b> Organisation erstellt mit Ehrenamtlichen konkrete Aufgabenbeschreibungen.</p> <p><b>Maßnahme 2:</b> Vorstellungsgespräch/Einführungsgespräch:</p> <p><b>Maßnahme 3:</b> Schnupperangebote</p>	<p>Bevor der an einem Ehrenamt interessierte seine Tätigkeit aufnimmt, ist ihm mündlich und schriftlich die Aufgabenstellung, die er in der Zukunft in der Organisation ausüben möchte, gemeinsam mit ihm konkret zu beschreiben (siehe Anlage). Dies hat zu erfolgen durch das zuständige Vorstandsmitglied für die jeweilige Gemeinschaft.</p> <p>Neuen ehrenamtlichen Mitarbeitern/innen sollte zu Beginn ihres Engagements nicht nur professionell gestaltetes und aussagekräftiges Informationsmaterial ausgehändigt werden. Es ist auch erforderlich, ihre spezifischen Wünsche, Bedürfnisse und Fähigkeiten zu ergründen, um einen für beide Seiten optimalen Beginn zu erreichen. Dafür sollte ein ausführliches Einführungsgespräch stattfinden. Dies hat zu erfolgen durch das jeweils zuständige Vorstandsmitglied der jeweiligen Gemeinschaft oder durch Delegation an das Hauptamt.</p> <p>In der Absicht, einen neigungsgerechten Einsatz im Roten Kreuz zu fördern, sollte ein zeitlich fest definiertes Schnupperangebot unterbreitet werden. Dadurch wird neuen ehrenamtlichen Mitarbeitern/innen die intensive Prüfung der eigenen Motivation für ein Engagement im Roten Kreuz deutlich vor Augen geführt. Dies soll angeboten werden durch das jeweils zuständige Vorstandsmitglied der Gemeinschaften.</p>

Lfd. Nr.	Thema	Maßnahme	Handlungsempfehlung
c)	<b>Motivation</b>	<p><b>Maßnahme 4:</b> Patenschaft</p> <p><b>Maßnahme 5:</b> Kommunikationstraining für ehrenamtliche Führungskräfte</p> <p><b>Maßnahme 6:</b> Partizipation/Beteiligung</p> <p><b>Maßnahme 7:</b> Ausstattung</p>	<p>Begleitend und ergänzend zum Einführungsgespräch ist die Bereitstellung eines Paten sinnvoll, der als erfahrener Rotkreuzler in die Aufgabengebiete und die Verbandsstruktur einweist und auch für persönliche Belange zur Verfügung steht.</p> <p>Die für die Gemeinschaft zuständigen Vorstandsmitglieder müssen erkennen, dass die Kommunikation ein wichtiges Führungsinstrument ist und entscheidend dazu beiträgt, dass ehrenamtliche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen ihre Aufträge ordnungsgemäß ausführen können. Deshalb ist es erforderlich, dass für alle ehrenamtlichen Führungskräfte ein Kommunikationstraining angeboten wird.</p> <p>Die für die Gemeinschaften zuständigen Vorstandsmitglieder müssen die Bedürfnisse der Ehrenamtlichen erkennen und für sie angemessene Maßnahmen und Programme nach ihrer Neigung, Eignung und Fähigkeiten zur Partizipation an der Organisation ermöglichen</p> <p>Die für die Gemeinschaften zuständigen Vorstandsmitglieder müssen dafür Sorge tragen, dass die Ehrenamtlichen über die notwendige persönliche Ausstattung verfügen. Dies bedeutet, dass sie über eine adäquate Bekleidung, Ausrüstung aber auch über einen fachlich und sachlich richtig ausgestatteten Gruppenraum verfügen.</p>

Lfd. Nr.	Thema	Maßnahme	Handlungsempfehlung
d)	<b>Qualifizierung</b>	<p><b>Maßnahme 1:</b> Weiterbildung</p> <p><b>Maßnahme 2:</b> Mitarbeitergespräche</p>	<p>Alle Leitungs- und Führungskräfte sowie Vorsitzende haben die Pflicht, sich selbst weiter zu bilden. Außerdem müssen sie allen interessierten Ehrenamtlichen entsprechende Qualifizierungsmaßnahmen anbieten.</p> <p>Alle Leitungs- und Führungskräfte haben die Pflicht, interessierten Ehrenamtlichen die Möglichkeit eines Perspektivgesprächs anzubieten.</p>



Deutsches Rotes Kreuz e.V.  
Landesverband Saarland



**Deutsches  
Rotes  
Kreuz**

## **DRK Landesverband Saarland e.V.**

Wilhelm-Heinrich-Str. 7-9

66117 Saarbrücken

Telefon: 0681/5004-0

E-mail: [presse@lv-saarland.drk.de](mailto:presse@lv-saarland.drk.de)

Internet: [www.lv-saarland.drk.de](http://www.lv-saarland.drk.de)

**Rufen Sie uns an.**

**Infos unter:**

**0180 365 0180**

Festpreis 6 ct./min; Mobilfunkpreise maximal 42 ct./min.