

Verknüpfung von Haupt- und Ehrenamt in DRK-Kindertageseinrichtungen



Inhaltsverzeichnis

	Vorwort.....	4
	Die Grundsätze des Roten Kreuzes und Roten Halbmondes.....	5
<u>1</u>	Einladung zur Profilbildung in der DRK-Kindertageseinrichtung.....	6
<u>2</u>	Benutzerinformation.....	8
<u>3</u>	Strategie 2020 und das Hauptaufgabenfeld Kindertagesbetreuung.....	10
<u>4</u>	Das Profil in der DRK-Kinder-, Jugend- und Familienhilfe.....	12
<u>5</u>	Zur Funktion der Handreichungen.....	14
<u>6</u>	Ehrenamt in den Einrichtungen der DRK-Kindertagesbetreuung.....	16
<u>7</u>	Handlungsempfehlungen.....	24
<u>7.1</u>	Handlungsempfehlungen: Informieren und Motivieren.....	26
<u>7.2</u>	Handlungsempfehlungen: Raum für Ehrenamt schaffen.....	38
<u>7.3</u>	Handlungsempfehlungen: Anerkennung füreinander.....	46
<u>7.4</u>	Handlungsempfehlungen: Management des ehrenamtlichen Engagements.....	52
<u>7.4.1</u>	Erstgespräch mit Ehrenamtlichen und Entscheidung.....	52
<u>7.4.2</u>	Schriftliche Vereinbarung mit Ehrenamtlichen.....	53
<u>7.4.3</u>	Einarbeitung der Ehrenamtlichen.....	54
<u>7.4.4</u>	Qualifizierung von Ehrenamtlichen.....	55
<u>7.4.5</u>	Beteiligung von Ehrenamtlichen.....	56
<u>7.4.6</u>	Konfliktbearbeitung zwischen Haupt- und Ehrenamtlichen.....	56
<u>7.4.7</u>	Beendigung des ehrenamtlichen Engagements.....	58
<u>7.4.8</u>	Evaluation ehrenamtlichen Engagements.....	60
<u>7.5</u>	Handlungsempfehlungen: Gesellschaftliches Engagement von Kindern.....	64
<u>8</u>	Ausblick.....	70
	Literaturverzeichnis.....	72
	Impressum.....	76

Vorwort

„Der Weg entrümpelt sich im Gehen. Aber man muss ihn gehen.“ (Henri Dunant)

Mit der Bedeutung der Rotkreuz-Grundsätze für die pädagogische Arbeit in den DRK-Kindertageseinrichtungen beschäftigen sich die pädagogischen Fachkräfte der DRK-Kindertageseinrichtungen, die Fachreferent_innen der DRK-Gliederungen sowie die DRK-Fachberater_innen bereits seit Mitte der 1990er Jahre. Sie sind Ausgangspunkt und Grundlage für den nunmehr weiterführenden Profilbildungsprozess in den DRK-Kindertageseinrichtungen, der im Rahmen der Strategie 2020 begonnen wird. Die vorliegende Handreichung zum Profilelement „Verknüpfung von Haupt- und Ehrenamt in DRK-Kindertageseinrichtungen“ soll den pädagogischen Fachkräften als Orientierungs- und Arbeitshilfe für die Arbeit in den Einrichtungen dienen. Dabei steht vor allem der gemeinschaftliche Prozess der fachlichen Auseinandersetzung und Entwicklung in jedem Team im Vordergrund. Die Handreichung soll motivieren, sich auf den Weg zu einem gemeinsamen Profil aller DRK-Kindertageseinrichtungen zu begeben und Herausforderungen auf diesem Weg miteinander zu bewältigen.

Ich wünsche allen in den DRK-Kindertageseinrichtungen Tätigen viel Erfolg bei ihrer für die Gesellschaft und den Verband sehr bedeutsamen Arbeit.



Donata Freifrau von Schenck zu Schweinsberg, DRK-Vizepräsidentin

Die Grundsätze des Roten Kreuzes und Roten Halbmondes

Menschlichkeit

Die internationale Rotkreuz- und Rothalbmombewegung, entstanden aus dem Willen, den Verwundeten der Schlachtfelder unterschiedslos Hilfe zu leisten, bemüht sich in ihrer internationalen und nationalen Tätigkeit, menschliches Leiden überall und jederzeit zu verhüten und zu lindern. Sie ist bestrebt, Leben und Gesundheit zu schützen und der Würde des Menschen Achtung zu verschaffen. Sie fördert gegenseitiges Verständnis, Freundschaft, Zusammenarbeit und einen dauerhaften Frieden unter allen Völkern.

Unparteilichkeit

Die Rotkreuz- und Rothalbmombewegung unterscheidet nicht nach Nationalität, Rasse, Religion, sozialer Stellung oder politischer Überzeugung. Sie ist einzig bemüht, den Menschen nach dem Maß ihrer Not zu helfen und dabei den dringendsten Fällen den Vorrang zu geben.

Neutralität

Um sich das Vertrauen aller zu bewahren, enthält sich die Rotkreuz- und Rothalbmombewegung der Teilnahme an Feindseligkeiten wie auch, zu jeder Zeit, an politischen, rassistischen, religiösen oder ideologischen Auseinandersetzungen.

Unabhängigkeit

Die Rotkreuz- und Rothalbmombewegung ist unabhängig. Wenn auch die Nationalen Gesellschaften den Behörden bei ihrer humanitären Tätigkeit als Hilfsgesellschaften zur Seite stehen und den jeweiligen Landesgesetzen unterworfen sind, müssen sie dennoch eine Eigenständigkeit bewahren, die ihnen gestattet, jederzeit nach den Grundsätzen der Rotkreuz- und Rothalbmombewegung zu handeln.

Freiwilligkeit

Die Rotkreuz- und Rothalbmombewegung verkörpert freiwillige und uneigennützig Hilfe ohne jedes Gewinnstreben.

Einheit

In jedem Land kann es nur eine einzige Nationale Rotkreuz- und Rothalbmombewegung geben. Sie muss allen offenstehen und ihre humanitäre Tätigkeit im ganzen Gebiet ausüben.

Universalität

Die Rotkreuz- und Rothalbmombewegung ist weltumfassend. In ihr haben alle Nationalen Gesellschaften gleiche Rechte und die Pflicht, einander zu helfen.

1 Einladung zur Profilbildung in der DRK-Kindertageseinrichtung

Sicherlich haben Sie etwas über die Profilbildung im Kindertagesstättenbereich des DRK von Ihrem Träger, Ihrer Fachberater_in, Ihrem Landesverband oder Ihrer Kolleg_in in der DRK-Kindertageseinrichtung im selben Ort oder Kreis gehört und sind nun neugierig geworden, was sich dahinter verbirgt, welche Ziele angestrebt werden und welche Inhalte und Anregungen für Ihre pädagogische Arbeit bedeutsam sein könnten.¹

Diese Handreichung ist eine Einladung, sich mit Ihrem Team auf einen Entwicklungsprozess einzulassen, den zur selben Zeit viele Einrichtungen der DRK-Kindertagesbetreuung beginnen und aktiv mitgestalten, mit dem Ziel ein gemeinsames Profil für die DRK-Kindertagesbetreuung zu entwickeln und zu prägen.

Sie wird Sie durch einen Entwicklungsprozess begleiten und Ihnen das notwendige Fachwissen zu den einzelnen Profilelementen zur Verfügung stellen. Dafür haben wir bei der Erarbeitung eine Auswahl getroffen, die die wesentliche und zur Zeit aktuelle Fachdiskussion zum Thema „Ehrenamt“ in Verbindung mit den Rotkreuz-Grundsätzen wiedergibt.

Die Handreichung „Verknüpfung von Haupt- und Ehrenamt in DRK-Kindertageseinrichtungen“ bietet auf der beigefügten CD-ROM Anregungen für den Entwicklungsprozess, für die einzelnen Schritte, die sich bereits in der Praxis bei einem anderen bedeutsamen Thema, nämlich der DRK-Kindertageseinrichtung als „Ort des gesunden Aufwachsens“² in ihrer Anwendung und Umsetzung bewährt haben. Diejenigen Fachkräfte, die bereits zu diesem Thema mit ihrem Team gearbeitet haben, finden dort somit Vertrautes wieder. Diejenigen,

die sich nicht mit diesem Thema und den einzelnen Prozessschritten befasst haben, finden dort wichtige Anregungen und haben damit die Gelegenheit, zu starten und ihre Erfahrungen mit einem bereits erprobten Konzept zu sammeln.

Darüber hinaus wird Ihnen neues, aber auch sicherlich bereits bekanntes Fachwissen begegnen. Dies ist bewusst so angelegt, da es immer gut ist, wenn auf neuen Wegen bereits bekannte Begleiter getroffen werden.

An der Erarbeitung dieser Handreichung waren verschiedene Fachexpert_innen des Deutschen Roten Kreuzes beteiligt. In intensiver und angeregter Zusammenarbeit haben wir diese Handreichung für Sie und Ihr Team zusammengestellt und wünschen Ihnen gutes Gelingen bei der Umsetzung!

Wir wünschen Ihnen, dass Sie sich mit Ihrem Team neugierig dem jeweiligen Profilelement nähern und viele für Sie interessante und hilfreiche Anregungen für Ihre tägliche Arbeit in der vorliegenden Handreichung entdecken können. Bauen Sie auf Bewährtem und Bekanntem auf, schätzen Sie das bisher Erreichte und nutzen Sie das, was für Ihre Einrichtung und Ihr Team zum aktuellen Zeitpunkt und für Ihre weitere Entwicklung passend ist.

¹ Lesehinweis Gender_Gap: In der vorherrschenden männlichen Schreibweise ist nicht davon auszugehen, dass tatsächlich weibliche und andere Perspektiven wie die von transidenten oder intersexuellen Menschen mitgedacht werden. Daher wird in der vorliegenden Publikation der so genannte Gender-Gap verwendet (zum Beispiel Kolleg_innen). Die Schreibweise bewegt sich zwar weiterhin zwischen den Polen männlich und weiblich, sie lässt aber deutlich mehr Raum für weitere Geschlechtsidentitäten. Von dieser Regelung ausgenommen sind alle Literaturzitate und Interviews, diese werden im Original wiedergegeben.

² Die DRK-Kita als „Ort des gesunden Aufwachsens“ – Starterpaket, Berlin 2012.

Benutzerinformation

8

Diese Handreichung besteht aus verschiedenen Teilen, die Ihnen das Thema „Verknüpfung von Haupt- und Ehrenamt in DRK-Kindertageseinrichtungen“ einerseits theoretisch und andererseits mit Anregungen für die Praxis näherbringen. Der Praxisteil besteht aus konkreten Handlungsempfehlungen, Praxisbeispielen und Hinweisen für weiterführende Literatur und ist die Beschreibung einer fachlich qualifizierten Praxis. Diese Zusammenstellung soll für Ihre Arbeit in der Kindertageseinrichtung nicht als verbindliche Vorgabe verstanden werden, sondern Ihnen als mögliche Anregung dienen. Uns ist bewusst, dass diese Zusammenstellung unvollständig ist und auch deshalb in Ihrer Praxis durch aktuelle Themen ergänzt werden muss und somit – wie bereits oben beschrieben – als Einladung zur Auseinandersetzung mit dem Thema verstanden werden soll. Zu den einzelnen Handlungsempfehlungen finden Sie auf der beigefügten CD-ROM Anlagen mit verschiedenen Arbeitsmaterialien, wie z. B. Formulare, die Ihnen die praktische Arbeit in den DRK-Kindertageseinrichtungen erleichtern sollen.

Das Ziel der Profilbildung kann aber nicht nur durch Vermittlung von aktuellem Fachwissen und der dazugehörigen Empfehlungen (Handlungsempfehlungen und Praxisbeispiele) erreicht werden. Wesentlich ist darüber hinaus das eigene konkrete Handeln in der Praxis und deren Reflexion. So entstehen Erfahrungskompetenz und -wissen, die auch zur Teamentwicklung maßgeblich beitragen.

9

Strategie 2020 und das Hauptaufgabenfeld Kindertagesbetreuung

Das Deutsche Rote Kreuz benötigt als Verband, der aus Einzelverbänden besteht, immer wieder gemeinsame Orientierung. Mit einer solchen Orientierung soll erreicht werden, dass alle DRK-Gliederungen „an einem Strang ziehen“ und in der Öffentlichkeit als „ein Verband“ wahrgenommen werden.

Um diese Orientierung zu geben, erarbeitet das DRK in größeren zeitlichen Abständen gesamtverbandliche Strategien. Diese DRK-Strategien setzen um, was die Gemeinschaft aller Rotkreuz-, Rothalbmond- und Rotkristallgesellschaften in den 186 Ländern der „Internationalen Föderation der Rotkreuz- und Rothalbgesellschaften“ als weltweite Strategien miteinander beschließen.

Die „Strategy 2020“ der Internationalen Föderation der Rotkreuz- und Rothalbmondgesellschaften hat den Titel „Saving lives, changing minds“ und entsprechend hat die aktuelle Strategie des Deutschen Roten Kreuzes den Titel „Strategische Weiterentwicklung des DRK 2011 bis 2020: Menschen

helfen – Gesellschaft gestalten“.³ Mit der Strategie will das DRK auf globale Veränderungen wie Klimawandel, Schuldenkrise, Globalisierung und auf gesellschaftliche Herausforderungen in Deutschland wie den demographischen Wandel antworten. Vor allem diejenigen Menschen, die ausgegrenzt oder benachteiligt werden, sollen dabei besonders berücksichtigt werden. Die Strategie wurde im Verband abgestimmt.

Für die Zielgruppe Kinder, Jugendliche und Familien heißt das strategische Ziel: Stärkung und Schutz von Kindern, Jugendlichen und ihren Familien. Dieses Ziel ist Teil des übergeordneten Ziels der Strategie: „Wir helfen Menschen, unter sozial gesicherten, geschützten und gesunden Bedingungen zu leben“. Für die Kinder-, Jugend- und Familienhilfe greift das strategische Ziel die Grundlagen auf, die mit der Rahmenkonzeption der DRK-Kinder-, Jugend- und Familienhilfe „Mit gebündelten Kräften in die Zukunft“ gelegt wurden.⁴ Es formuliert die Schwerpunkte, die in den kommenden Jahren gesetzt werden sollen.

³ Strategische Weiterentwicklung des DRK 2011–2020: Menschen helfen – Gesellschaft gestalten, DRK-Generalsekretariat, 2012.

⁴ DRK, Kinder-, Jugend- und Familienhilfe „Mit gebündelten Kräften in die Zukunft“, Rahmenkonzeption, 2009.

Der Präsidialrat des Deutschen Roten Kreuzes hat am 29.11.2012 beschlossen, das Aufgabenfeld Kindertagesbetreuung zum Hauptaufgabenfeld zu erklären. Es wird somit zum Kernbestandteil der Umsetzung des strategischen Ziels „Stärkung und Schutz von Kindern, Jugendlichen und ihren Familien“. Das Hauptaufgabenfeld besteht aus den Angeboten der Kindertagesbetreuung für Kinder bis 14 Jahren und ihre Familien. Dabei ist zwischen der öffentlichen Kindertagesbetreuung und der informellen Kindertagesbetreuung zu unterscheiden. Mit dem Begriff der öffentlichen Kindertagesbetreuung ist die Kindertagesbetreuung als Leistung der Jugendhilfe nach §§ 22 ff. SGB VIII gemeint, das sind also Tageseinrichtungen für Kinder und die Kindertagespflege. Informelle Kindertagesbetreuung umfasst dagegen kostenfreie Betreuung durch Großeltern, andere Verwandte, Freund_innen oder Nachbar_innen. Darüber hinaus sind die Vernetzungsaufgabenfelder die Angebote des DRK für junge Familien.

Das Aufgabenfeld Kindertagesbetreuung hat eine hohe ideelle Bedeutung. Es trägt über das Bildungsangebot und die Ermöglichung elterlicher Berufstätigkeit zur Stärkung sozial benachteiligter Kinder und Familien bei und verbreitet im Rahmen des Bildungsangebotes und der Vernetzung im Gemeinwesen Werte und Ideale des Roten Kreuzes.⁵

⁵ Hauptaufgabenfeld „Kindertagesbetreuung: Befähigung von Kindern, Partnerschaft mit Familien“, DRK-Generalsekretariat, 2012.

Was bedeutet Hauptaufgabenfeld und welche Konsequenzen ergeben sich daraus?

Hauptaufgabenfeld bedeutet zunächst einmal, für alle im Verband tätigen Entscheidungsgremien ist die Kindertagesbetreuung im DRK wichtig. Dabei sind die Kindertageseinrichtungen das wichtigste und größte Aufgabenfeld. Sie sind eine Kernaufgabe des Verbandes und alle Gliederungen haben gemeinsam erklärt, sich um Angebote aus diesem Feld zu bemühen. Sowohl in quantitativer, als ganz besonders auch in qualitativer Art und Weise mit einem gemeinsamen Profil für alle Einrichtungen und Angebote der Kinder-, Jugend- und Familienhilfe im DRK. Damit dieses Ziel auch gemeinsam umgesetzt wird, setzen sich die Entscheider_innen und jede Gliederung, also vom Ortsverein bis zum Bundesverband, ein selbst bestimmtes Ziel. Dies wird von den Präsidien bis zur Bundesebene kontinuierlich begleitet und es wird immer wieder nachgefragt, wie die Umsetzung läuft und wo es noch Unterstützungsbedarfe gibt.

4 Das Profil in der DRK-Kinder-, Jugend- und Familienhilfe

Wie soll das gemeinsame Profil aussehen?

Mit der neuen Strategie 2020 soll in der DRK-Kinder-, Jugend- und Familienhilfe erreicht werden, dass ein gemeinsames Profil verwirklicht wird. Das gemeinsame Profil der DRK-Kinder-, Jugend- und Familienhilfe beruht auf den Grundsätzen der Rotkreuz- und Rothalbmondbewegung und übersetzt diese in die praktische Arbeit. Dabei handelt es sich um die folgenden Profilelemente, die als Qualitätsmerkmale aller Angebote der Kinder-, Jugend- und Familienhilfe gelten:

- Das Profilelement **„Anwaltschaftliche Vertretung“**: Jedes Angebot setzt sich anwaltschaftlich für die Kinder, Jugendlichen und Familien ein und stärkt diese, das für sich selbst zu tun. Alle Angebote setzen sich in ihrer Einflussosphäre für kinder-, jugend- und familien-gerechte Lebensbedingungen ein. Kinder, Jugendliche und die Familien fühlen sich in ihren Anliegen wahrgenommen und werden gestärkt für ihre Beteiligung an gesellschaftlichen Entscheidungen.

- Das Profilelement **„Inklusion“**: Jedes Angebot bietet allen Kindern, Jugendlichen oder Familien ein Angebot, das den jeweils individuellen Bedarfen entspricht und ihnen umfassende Teilhabe am Angebot ermöglicht. Die Kinder, Jugendlichen oder Familien erleben, dass ihr Recht auf individuelle Bildung und Befähigung oder Hilfeleistung in den DRK-Angeboten nicht nur propagiert, sondern sichtbar gelebt wird – egal, in welcher Lebenslage sie sich befinden und welchen Lebensentwurf sie haben.

- Das Profilelement **„Verknüpfung von Haupt- und Ehrenamt“**: Jedes Angebot bietet die Möglichkeit ehrenamtlichen Engagements und stärkt die Kompetenzen und die Bereitschaft zum ehrenamtlichen Engagement der beteiligten Kinder, Jugendlichen oder der Familien. Diese erfahren, dass freiwilliges Engagement Ehrenamtlicher ihnen persönlich zugutekommen kann. Sie erfahren weiterhin, dass freiwilliges Engagement Menschen in ihrem Leben Sinn und soziale Verbindungen geben kann. Sie werden ange-regt, Gleiches zu tun.
- Das Profilelement **„Interne Vernetzung der DRK-Angebote“**: Jedes Angebot bietet den Kindern, Jugendlichen oder Familien Hilfen aus einer Hand und nutzt dazu gezielt die Vielfalt der DRK-Angebote. Die Kinder, Jugendlichen und Familien erhalten vom DRK je nach Lebenslage und Bedürfnissen vernetzte Angebote aus einer Hand.

Das Deutsche Rote Kreuz hat sich bereits 2013 in einem Verständigungspapier zum Profil der DRK-Kinder-, Jugend- und Familienhilfe, das alle Arbeitsfelder berücksichtigt, geäußert.⁶ Die gemeinsam von Bundesverband und Landesverbänden verabschiedete Broschüre richtet sich an alle haupt- und ehrenamtlich Mitwirkenden in Leitungs- und Multiplikatorenfunktion der DRK-Kinder-, Jugend- und Familienhilfe. Das Verständigungspapier ermöglicht ein gemeinsames Verständnis von dem, was genau der Verband mit den vier Profilelementen meint.

Das Verständigungspapier ist also Grundlage für die arbeitsfeldspezifischen theoretischen Darlegungen und Handlungsempfehlungen in dieser Handreichung für die DRK-Kindertageseinrichtungen.

- Das Profilelement **„Rotkreuz-Grundsätze“** ergänzt das Gesamtprofil der DRK-Kinder-, Jugend- und Familienhilfe. Das Menschenbild der Rotkreuz-Grundsätze prägt das Bild vom Kind, aus dem sich die weiteren Leitsätze für die Arbeit der pädagogischen Fachkräfte ableiten. Deshalb sind die Auseinandersetzung mit den Rotkreuz-Grundsätzen und ihr Einwirken auf die alltägliche pädagogische Praxis prägend für das Profil.

⁶ Das Profil der DRK-Kinder-, Jugend- und Familienhilfe. Eine Verständigungsgrundlage, Berlin 2013.

5

Zur Funktion der Handreichungen

Funktionen der Handreichungen sind es, die verschiedenen Profilelemente fachlich und inhaltlich zu füllen und für die praktische Umsetzung eine Orientierung zu geben. Die Handreichungen richten sich mit diesem Ziel an die Fachkräfte in den Einrichtungen der DRK-Kindertagesbetreuung sowie an deren Träger. Denn die Träger stehen in der Gesamtverantwortung, pädagogisch qualifizierte Arbeit durch die Sicherstellung der notwendigen Rahmenbedingungen zu ermöglichen und anhaltend zu sichern. Dies beinhaltet mindestens den landesrechtlich vorgegebenen Personal- und Qualifikationsschlüssel, qualifizierte Fachkräfte, anregungsreiche Innen- und Außenräume, vielfältige Materialien, die den Interessen und Möglichkeiten der Kinder entsprechen, sowie Fortbildung und Fachberatung für die Weiterentwicklung der Fachkräfte, um den Anforderungen gerecht werden zu können und zur Profilbildung mit Ressourcen und mit Wertschätzung beizutragen.

In allen Handreichungen zu den Profilelementen sind einige Textpassagen ähnlich aufgebaut, auf diese Weise werden elementare, für alle Profilelemente grundlegende Inhalte und methodische Anregungen deutlich. Die Übereinstimmungen ergeben sich aus dem Bezug auf die Strategie 2020 und die verbandlich abgestimmten Profilelemente, die die Grundlage für alle Handreichungen sind.

Ehrenamt in den Einrichtungen der DRK-Kindertagesbetreuung

Ehrenamt in Kindertageseinrichtungen ist ein Thema, das bereits von vielen Fachkräften in ihren Einrichtungen im Rahmen der Beschäftigung mit den Rotkreuz-Grundsätzen für die Arbeit diskutiert worden ist und fester Bestandteil des Angebotes ist. Ehrenamt in DRK-Kindertageseinrichtungen hat also Tradition. Allerdings haben sich bei den rechtlichen Vorgaben und Umsetzungsmöglichkeiten immer wieder Änderungen ergeben, die in dieser Handreichung dargestellt werden sollen. Aber auch der konzeptionelle Bereich befindet sich im ständigen Wandel. Außerdem rückt die Förderung des gesellschaftlichen Engagements von Kindern und Eltern immer mehr in den Fokus. So haben die Kindertageseinrichtungen im Rahmen ihres Bildungsauftrages die Aufgabe, ihre Einrichtungen als demokratische Orte zu entwickeln und mit allen Beteiligten gemeinsam zu gestalten. So können Kinder und Eltern gemeinsam erfahren, lernen und Kompetenzen erwerben und sich für gemeinnützige Ziele einsetzen.

Für die Entwicklung von Engagement und die Öffnung der Kindertageseinrichtung spielt das pädagogische Konzept des Situationsansatzes eine wesentliche Rolle, der von der Arbeitsgruppe Vorschulerziehung des Deutschen Jugendinstitutes gemeinsam mit Kindern, Eltern und pädagogischen Fachkräften aus verschiedenen Modelleinrichtungen entwickelt wurde und auf dem die Rahmenkonzeption für die Kindertageseinrichtungen im Deutschen Roten Kreuz basiert. Eines der wesentlichen Ziele ist es, eine engere Verbindung zwischen den Kindertageseinrichtungen und dem Gemeinwesen herzustellen. Dabei öffnet sich die Einrichtung einerseits für Menschen aus dem näheren und weiteren Umfeld, die sich mit ihren Kompetenzen und Erfahrungen in die pädagogische Arbeit einbringen und diese aktiv mitgestalten, andererseits nutzen die pädagogischen Fachkräfte die Lern- und Erfahrungsorte im Gemeinwesen für die Kinder, Eltern und sich selber. Die Öffnung der Einrichtung umfasst darüber hinaus auch ein Verständnis, dass Menschen mit verschiedenen Interessen und Bedarfen die Räume der Einrichtung nutzen können. Diese Aspekte werden ausführlich in der Handreichung „Interne Vernetzung der DRK-Angebote“ dargestellt.

Ehrenamt im Deutschen Roten Kreuz

Ehrenamt in DRK-Kindertageseinrichtungen ist eingebettet in die Konzeption und Gesamtstrategie des Deutschen Roten Kreuzes zum Ehrenamt im Verband. Die Möglichkeiten sich an der ehrenamtlichen Wohlfahrts- und Sozialarbeit des Deutschen Roten Kreuzes zu beteiligen und an ihr mitzuwirken sind vielfältig und abhängig vom Aufgabenfeld auch sehr unterschiedlich. Das Hauptaufgabenfeld der Kindertagesbetreuung bietet darunter eine Möglichkeit sich mit seinen Kompetenzen und Zeitressourcen einzubringen. Das ehrenamtliche Engagement in der Kindertagesbetreuung basiert auf den allgemeinen Grundlagen des Ehrenamtes im Deutschen Roten Kreuz.

Grundsätzlich gilt, dass ein ehrenamtliches soziales Engagement im Verband auch ohne die Mitgliedschaft und Zugehörigkeit zur Gemeinschaft Wohlfahrts- und Sozialarbeit möglich ist. Die Gemeinschaft Wohlfahrts- und Sozialarbeit bildet „den organisatorisch-strukturellen Rahmen der ehrenamtlichen Wohlfahrts- und Sozialarbeit im DRK.“ (Deutsches Rotes Kreuz, 2012 (1), S. 39.)

Neben der Gemeinschaft Wohlfahrts- und Sozialarbeit gibt es weitere Rotkreuz-Gemeinschaften, in denen Ehrenamtliche tätig und organisiert sind: die Bereitschaften, die Bergwacht, das Jugendrotkreuz und die Wasserwacht. „Jede Gemeinschaft hat ihre eigenen inhaltlichen Schwerpunkte und Ausrichtungen, handelt aber immer nach den Grundsätzen und dem Leitbild des DRK. In ihren Ordnungen regeln die Gemeinschaften u. a. ihre Ziele, ihren Aufbau, ihre Organe und die Art der Mitwirkung.“ (Deutsches Rotes Kreuz, 2012 (1), S. 36.)

In vielen DRK-Kindertageseinrichtungen gibt es bereits eine Zusammenarbeit mit dem Jugendrotkreuz, der Wasserwacht oder z. B. einer Rettungshundestaffel in unterschiedlichsten Formen. Besonders häufig werden gegenseitige Besuche durchgeführt, bei denen die Mitglieder der Gemeinschaften den Kindern Einblick in ihre Tätigkeiten geben. Das kann entweder in der Kindertageseinrichtung stattfinden oder durch Besuche der Kinder bei den Ehrenamtlichen.



Musikpat_innen, die sich mit ihren Kompetenzen und Erfahrungen in die pädagogische Arbeit einbringen und diese aktiv mitgestalten, ermöglichen den Kindern rhythmische und musikalische Erfahrungen.



Praxisbeispiel

»Zusammenarbeit zwischen JRK und DRK-Kindertageseinrichtung«

Jedes Jahr zur Frühlingszeit, genauer gesagt drei Wochen vor Ostern, ist ganz Eisenach im Sommergewinnfieber. Sommergewinn, was ist das denn, fragen sich sicher jetzt viele.

Die Antwort ist ganz einfach: das größte Frühlingsfest Deutschlands, bei dem nach einem großen Umzug mit vielen Mitwirkenden der Winter als Stroh-puppe symbolisch verbrannt wird. Zehntausende Besucher_innen sind jedes Jahr dabei. Der DRK-Kreisverband Eisenach übernimmt die Absicherung dieser traditionsreichen Veranstaltung.

Die DRK-Kindertagesstätte „Regenbogenhaus“ gestaltet schon viele Jahre diesen großen Umzug am Vortag mit allen Kindern der Kita als „Kleinen Sommergewinn“ nach. Ganz klein hat alles vor 15 Jahren begonnen, aber inzwischen sind wir eine echte „Konkurrenz“ für die Großen geworden. Wir gehen jetzt nämlich gemeinsam mit den Kindern der Grundschule durch unser Wohngebiet und da

kommen doch locker 500 Kinder zusammen. Alle Nachbar_innen und viele Eltern, Omas und Opas stehen am Straßenrand und winken uns zu. Damit auch alles glatt geht, brauchen wir natürlich Hilfe. Ein Polizist sperrt die Straße ab und das Jugendrotkreuz begleitet den Umzug mit Sanitätstaschen, um im Ernstfall schnell helfen zu können. Da unsere Jugendrotkreuzler_innen sich regelmäßig treffen und ihre Kenntnisse in der 1. Hilfe auf den neusten Stand bringen, sind wir ganz beruhigt, dass sie mit uns gemeinsam am Umzug teilnehmen. Außerdem fassen sie auch gerne einfach einmal zu und nehmen die Kleinsten an die Hand, wenn die Füße mal nicht mehr so richtig wollen. Die Kinder der Kita finden das richtig gut und vielleicht ist dann auch schon ein neues Mitglied für das Jugendrotkreuz dabei.

(Ute Klemm, DRK-Kindertagesstätte Regenbogenhaus Eisenach)

In der BRD begann schon in den 1970er Jahren ein gesellschaftlicher Reformprozess, der sich auch in einer veränderten Kultur der sozialen und politischen Beteiligung der Bürger_innen ausdrückte. Dieser beinhaltet, dass die Bürger_innen aktiv Kompetenzen erwerben, die es ihnen ermöglichen, das eigene Leben und die Gesellschaft engagiert mitzugestalten. Daraus entstanden verschiedene Bürgerbewegungen mit dem Ziel, die Lebensbedingungen in der Gesellschaft zu verbessern. In den 1990er Jahren ist dieser Prozess durch den Beitritt der DDR zur BRD noch etwas diffuser geworden und es kam der Begriff des Strukturwandels im Ehrenamt auf (Behr, Liebig, Rauschenbach, 2000). Seit dieser Zeit gibt es das politische Feld der Engagementpolitik verbunden mit der Enquete-Kommission Zukunft des bürgerschaftlichen Engagements und dem Freiwilligensurvey.

Der Begriff des bürgerschaftlichen Engagements stellt die aktiven Mitgestaltungsmöglichkeiten der einzelnen Bürger_innen bei der Übernahme von Mitverantwortung und der Bewältigung von Aufgaben für und in der Gesellschaft in den Vordergrund. Diese Sichtweise prägt auch die pädagogische Arbeit mit Kindern in den DRK-Kindertageseinrichtungen, die zum Ziel hat, Kindern ein Recht auf demokratisches Engagement zu ermöglichen. Auch hier wird das Recht der Kinder auf Mitentscheidung und Mitgestaltung betont. (Vgl. Hansen, Knauer, Sturzenhecker, 2011, S. 133.)

Definition

»Ehrenamt«

Ehrenamtliche im DRK sind Menschen, die sich über ihre gesellschaftlichen und beruflichen Verpflichtungen hinaus besonders hervorheben, indem sie Zeit, Wissen und Können freiwillig und unentgeltlich für humanitäre Zwecke und Dienstleistungen einbringen, in der Überzeugung, dass ihre Arbeit dem Gemeinwohl und ihrer eigenen Selbstverwirklichung dient.

(Definition des DRK in Anlehnung an die Definition der Internationalen Föderation der Rotkreuz- und Rothalbmondbewegung, beschlossen auf der Sitzung des Präsidialrates am 26.09.1997.)

Definition

»Ehrenamt in den Hauptaufgabenfeldern des DRK«

Zur Rolle des Ehrenamtes in den Hauptaufgabenfeldern ist in der Bundessatzung des Deutschen Roten Kreuzes Folgendes festgelegt:

„Die vom Präsidialrat des Bundesverbandes zu beschließenden DRK-Hauptaufgabenfelder werden über ganz Deutschland hinweg koordiniert, um flächendeckend in einheitlicher Qualität angeboten zu werden. Dabei ist ein Wesensmerkmal eines DRK-Profiles, stets den Einsatz von Ehrenamtlichen in den Hauptaufgaben selbst oder in passenden ergänzenden Leistungen sicherzustellen.“

(Deutsches Rotes Kreuz, 2009, S. 2.)

Definition

»Bürgerschaftliches Engagement«

„Anders als das traditionelle Ehrenamt verweist ‚gesellschaftliches Engagement‘ oder ‚bürgerschaftliches Engagement‘ auf die aktive Mitgestaltung der Gesellschaft und die Vielfalt der Engagementformen.“

Gesellschaftliches Engagement:

- ist freiwillig
- ist gemeinwohlorientiert
- verfolgt einen Eigensinn und dient auch der Realisierung eigener Interessen
- findet im öffentlichen Raum statt
- ist nicht auf materiellen Gewinn gerichtet
- wird in der Regel gemeinschaftlich ausgeübt
- greift gesellschaftliche Anliegen auf und macht sich zu deren Anwalt
- umfasst demokratisches Mitentscheiden und Mithandeln“

(Knauer, Sturzenhecker, Hansen, 2012, S. 15 ff.)

Grundsatzaussagen zum ehrenamtlichen Engagement in den sozialen Aufgabenfeldern des DRK (Fassung vom 20.03.2006)

Präambel

Freiwilliges Engagement muss gewollt sein. Die ehrenamtliche Tätigkeit in den sozialen Aufgabenfeldern des DRK muss von den DRK-Verbänden bzw. den Einrichtungen, Angeboten und Diensten nicht nur akzeptiert, sondern aktiv gewollt und unterstützt werden. Das Ehrenamt ist ein Charakteristikum des DRK. Es muss also als Chance zur Profilierung und nicht als Anhängsel betrachtet werden. Vieles spricht dafür, dass die zukünftig angestrebte Qualität im DRK erst durch ehrenamtliche Mitwirkung ermöglicht wird.

Grundsatzaussagen

(1) Ehrenamtliche entscheiden über die Art ihres Engagements

In dem Aufgabenfeld, in dem die Ehrenamtlichen tätig werden möchten, suchen sie sich – in Absprache und Abstimmung – ihre Aufgaben nach ihren Interessen und Fähigkeiten aus. Die Angebote, Dienste und Einrichtungen sollten offen auch für neue Ideen und die freie Ausgestaltung durch die Ehrenamtlichen sein.

(2) Ehrenamtliche entscheiden über den Umfang ihres Engagements

Es ist die Entscheidung der Ehrenamtlichen, wie oft und wann sie freiwillig tätig werden; auch das Ende ihres Engagements bestimmen sie selbst. Alle Erfahrungen zeigen, dass der tatsächlich gewährte Entscheidungsspielraum die höchste Verbindlichkeit und Kontinuität des Engagements bewirkt. Diejenigen, die bereit sind, sich für andere Menschen zu engagieren, tun dies grundsätzlich verantwortungsvoll und ernsthaft.

(3) Ein geeigneter Ansprechpartner oder eine geeignete Ansprechpartnerin muss sich kompetent um fachliche Probleme und Fragen Ehrenamtlicher kümmern

Kompetent bedeutet in diesem Zusammenhang, dass diese Person über entsprechende Zeit, Ressourcen und Handlungsberechtigung verfügen muss, um der Aufgabe umfassend gerecht zu werden. Eine solche Ansprechperson

trägt in hohem Maße dazu bei, ehrenamtliche Betätigung in den sozialen Aufgabenfeldern des DRK und damit dessen ideellen Anspruch zu sichern.

(4) Für Ehrenamtliche sind regelmäßige Treffen zu veranstalten, die sowohl sozial-kommunikativen als auch fachlich-inhaltlichen Zwecken dienen

Es bedarf der Information sowie eines regelmäßigen Kontakts und Austauschs der Ehrenamtlichen untereinander und mit ihrem Ansprechpartner. Die Häufigkeit dieser Treffen hängt u. a. von den Inhalten und dem damit verbundenen Regelungsbedarf der ehrenamtlichen Tätigkeit ab.

(5) Ehrenamtliche erhalten notwendige Kenntnisse durch Einarbeitung und Fortbildung vermittelt

Die Ehrenamtlichen werden z. B. über „Schnuppertage“ oder „Paten“ behutsam und sensibel in ihre Aufgabe eingeführt, Erwartungen werden so konkretisiert und gegebenenfalls korrigiert. Verantwortung übernehmen die Ehrenamtlichen schrittweise nach ihren Wünschen und Fähigkeiten.

(6) Die Aufgaben Ehrenamtlicher in einem Aufgabenfeld werden gemeinsam vereinbart und sind allen Beteiligten gegenüber transparent zu machen

Vereinbart heißt nicht zwingend, dass die Aufgaben schriftlich fixiert sind. Wichtig ist jedoch für eine gute vertrauensvolle Zusammenarbeit, dass jeder Ehren- und Hauptamtliche weiß, was seine Aufgaben und Zuständigkeiten sind.

(7) Ehrenamtliche wünschen, dass ihr Einsatz anerkannt wird

Es gibt unterschiedlichste Formen, Anerkennung und Wertschätzung auszudrücken: ein Lächeln, ein Händedruck, das gesprochene Danke, ein Blumenstrauß, die öffentliche Bekanntmachung, Einladungen, Fortbildungsangebote: Hier sind Phantasie und Kreativität gefragt!

Das DRK macht es sich auf allen Ebenen zur Aufgabe sich in der Politik, bei Arbeitgebern und in den Medien verstärkt für die Anerkennung freiwillig ehrenamtlich Engagierter einzusetzen. Diesen Grundsatzaussagen stimmte das Präsidium des DRK in seiner Sitzung am 23. November 2006 einstimmig zu.
(Deutsches Rotes Kreuz e. V., 2012 (1), S. 40.)

Ehrenamt und Inklusion

Zukünftig wird im Rahmen der Diskussionen und der Entwicklung von Konzepten zur Inklusion hierbei auch das Thema Ehrenamt unter fachlichen, rechtlichen und strukturellen Fragestellungen betrachtet werden müssen. Wenn DRK-Kindertageseinrichtungen ihre Arbeit nach innen und außen öffnen, wirft dies folglich nämlich auch die Fragestellung auf, wie alle ehrenamtlich interessierten Bürger_innen ohne Einschränkung aus dem sozialen Umfeld in der Einrichtung tätig werden können. So lässt sich aus dem Recht aller Menschen auf uneingeschränkte Teilhabe, Gleichberechtigung und Selbstbestimmung ableiten, dass Menschen nicht nur Objekt sozialen Engagements sein sollten, sondern ebenfalls das Recht und die Möglichkeit haben sollten, sich ehrenamtlich als Subjekt einzubringen, zu beteiligen und soziales Engagement mitzugestalten, also selbst zum Akteur im Ehrenamt zu werden. So können z. B. die eigenen Erfahrungen im Ehrenamt eingebracht und gewinnbringend genutzt werden. Die erfolgreiche Arbeitsweise von Selbsthilfegruppen basiert auf diesen konzeptionellen Grundlagen und dem damit verbundenen Perspektivenwechsel.

So stehen auch die DRK-Kindertageseinrichtungen vor der Herausforderung, für alle Formen und Inhalte der gesellschaftlichen Vielfalt offen zu sein und Möglichkeiten zu eröffnen, in denen sich Menschen in

ihren Lebensbezügen vorurteilsbewusst wiederfinden und in denen sie ehrenamtlich barrierefrei tätig werden können. Das Thema Inklusion wird in seiner gesamten thematischen Breite ausführlich in der Handreichung „Inklusion in DRK-Kindertageseinrichtungen“ behandelt. Im Folgenden wird die Bedeutung der interkulturellen Öffnung für das Ehrenamt in DRK-Kindertageseinrichtungen als ein Aspekt von Inklusion behandelt.

Definition

» Inklusion «

Das Konzept der Inklusion „besagt, dass eine Gesellschaft aus Individuen besteht, die sich alle voneinander unterscheiden. Diese Heterogenität ist gesellschaftliche Normalität und wird positiv bewertet (Vielfalt). Kein Mensch darf aufgrund dieser Unterschiede benachteiligt werden (Antidiskriminierung). Dafür ist es notwendig, die individuellen Möglichkeiten ihrer Mitglieder zu berücksichtigen und bestehende Barrieren abzubauen (Barrierefreiheit). Daher muss die Gesellschaft dafür sorgen, dass alle ihre Mitglieder einen gleichberechtigten Zugang zu gesellschaftlichen Institutionen und Dienstleistungen haben (Prinzip der Chancengleichheit) und aktiv an der Gestaltung der Gesellschaft mitwirken können (Teilhabe im Sinne von Partizipation). Inklusion bedeutet, dass sich nicht der Einzelne an bestehende Strukturen einfügen muss, sondern dass die Strukturen geschaffen werden, so dass jedes Individuum das Recht auf Selbstbestimmung und gesellschaftliche Teilhabe verwirklichen kann.“ (Alicke, 2012, S. 47.)

Ehrenamt und interkulturelle Öffnung

Leitungskräfte, die mit ihren Mitarbeiter_innen einen Prozess interkultureller Öffnung für das Ehrenamt in ihrer Kindertageseinrichtung beginnen und langfristig verfolgen:

- haben das Ziel, die vielfältigen und wertvollen Kenntnisse und Fähigkeiten, die Zuwander_innen im Rahmen einer ehrenamtlichen Tätigkeit in die Kindertageseinrichtung einbringen können, systematisch zu aktivieren und zu nutzen
- haben sich mit interkultureller Kompetenz als Thema der Personalentwicklung beschäftigt
- machen eine Bestandsaufnahme der Einrichtung zum Ausgangspunkt ihres Prozesses der interkulturellen Öffnung:
- Dazu gehören eine Erfassung der Personalstruktur im Hinblick auf ihren kulturellen Hintergrund (Herkunftsland, Sprachen, religiöse Ausrichtung, Qualifikation, Kompetenzen etc.) und die Erfassung der verschiedenen Arbeitsbereiche und deren interkulturelle Orientierung (Zusammenarbeit mit zugewanderten Eltern, pädagogische Arbeit mit zugewanderten Kindern etc.)
- erheben im Rahmen einer Sozialraumanalyse die Lebensräume und die ethnische Infrastruktur im Einzugsbereich ihrer DRK-Kindertagesstätte.
- auf der Grundlage dieser Ergebnisse werden die Angebote für die Kinder und Eltern, aber auch für die Ehrenamtlichen ausgerichtet (vgl. Deutsches Rotes Kreuz Landesverband Westfalen-Lippe, ohne Jahr, S. 8 ff.)

Der Träger der DRK-Kindertageseinrichtung kann den Prozess der interkulturellen Öffnung des Ehrenamtes unterstützen, indem er ausreichende personelle und sächliche Mittel für die neuen Aufgaben der Mitarbeiter_innen und ihre fachliche Weiterentwicklung im Rahmen von Fortbildungen und Fachberatung zur Verfügung stellt. Eine weitere Unterstützung bietet die Einrichtung eines Steuerkreises auf Trägerebene, der sich mit dem Thema arbeitsfeldübergreifend beschäftigt, die einzelnen Angebote und Einrichtungen des Trägers miteinander vernetzt und gemeinsame Handlungsempfehlungen für die Praxis entwickelt und koordiniert.

Zum Weiterlesen

Deutsches Rotes Kreuz e. V.:
Leitthesen Interkulturelle Öffnung im DRK und Grundsätze zur interkulturellen Öffnung im DRK, 2006, S. 1 und 2; zuletzt am 12.06.2014 abgerufen unter: www.drk-ikoe.de/fileadmin/user_upload/0601LeitthesenIKOE.pdf.

Deutsches Rotes Kreuz Landesverband Westfalen-Lippe e. V. (Hrsg.):
Interkulturelle Öffnung des Ehrenamtes. Eine Handlungshilfe für DRK-Leitungskräfte in der Wohlfahrtsarbeit, Münster ohne Jahr.

Praxisbeispiel

»Zur interkulturellen Öffnung des Ehrenamtes«

Bedingt durch die räumliche Lage – in einem Quartier mit besonderem Erneuerungsbedarf, früher Brennpunkteinrichtung – lag es nahe, von Anfang an die Familien und den Sozialraum eng mit in die Konzeption unserer Kita einzubinden.

Bei der Aufnahme der Kinder fragen wir gleichzeitig die Kompetenzen und die Möglichkeit eines ehrenamtlichen Engagements für andere Familien mit ab. Dabei ergibt sich ein sehr breites Spektrum von Bauchtanz über Fahrradinspektion bis hin zu Computerkursen für Frauen.

Eine unserer Mütter (Französin, Informatikerin) bot sich zunächst für einen kleinen interaktiven Sprachkurs für Kinder und Eltern an. Praktisch sah es so aus, dass wir uns zu einem Kochtreff in der Kitaküche trafen und dort – unter ihrer Anleitung – zunächst die Küche und verschiedene Gebrauchsgegenstände mit französischen Vokabeln beschrifteten (sehr zur „Freude“ unserer Köchin).

Und anschließend buken wir gemeinsam einen typisch französischen Kuchen.

Im Gespräch wurde irgendwann über die besondere Situation der Mütter und deren Qualifizierungsbedarf zur Vermittlung in Arbeit gesprochen. Dabei kam heraus, dass viele Mütter Angst vor den Bewerbungstrainings und den Computerkursen des Arbeitsamtes hatten bzw. diese Kurse erfolglos abgebrochen haben. Unsere französische Mutter bot nun auch Computerkurse und Kurse zum Verfassen von Bewerbungsschreiben am PC an, die sehr erfolgreich verliefen.

(Petra Schlegel, DRK Kita und Familienzentrum Weltweit, Bielefeld)

Handlungsempfehlungen

7.1 Handlungsempfehlungen: Informieren und Motivieren.....	26
7.2 Handlungsempfehlungen: Raum für Ehrenamt schaffen.....	38
7.3 Handlungsempfehlungen: Anerkennung füreinander	46
7.4 Management des ehrenamtlichen Engagements.....	52
7.4.1 Erstgespräch mit Ehrenamtlichen und Entscheidung	52
7.4.2 Schriftliche Vereinbarung mit Ehrenamtlichen	53
7.4.3 Einarbeitung der Ehrenamtlichen	54
7.4.4 Qualifizierung von Ehrenamtlichen.....	55
7.4.5 Beteiligung von Ehrenamtlichen.....	56
7.4.6 Konfliktbearbeitung zwischen Haupt- und Ehrenamtlichen	56
7.4.7 Beendigung des ehrenamtlichen Engagements	58
7.4.8 Evaluation ehrenamtlichen Engagements.....	60
7.5 Handlungsempfehlungen: Gesellschaftliches Engagement von Kindern.....	64

Die Handlungsempfehlungen zum Ehrenamt in Kindertageseinrichtungen beinhalten zwei Aspekte, die in diesem Kapitel behandelt werden. Erstens geht es um die Ziele und Inhalte, Rahmenbedingungen und Umsetzungsmöglichkeiten ehrenamtlicher Arbeit in den DRK-Kindertageseinrichtungen. Zweitens geht es um die Förderung des gesellschaftlichen Engagements von Kindern und Eltern, denn im Rahmen des Bildungsauftrages von Kindertageseinrichtungen haben Kindertageseinrichtungen die Aufgabe ihre Einrichtungen mit allen Beteiligten als demokratische Orte zu entwickeln und zu gestalten. Die Förderung des gesellschaftlichen Engagements resultiert außerdem aus den Rotkreuz-Grundsätzen als wichtige Aufgabe für die pädagogischen Fachkräfte. So bilden die Grundsätze Menschlichkeit und Freiwilligkeit die Basis für das gesellschaftliche Engagement in der DRK-Kindertageseinrichtung.

Alle Aufgaben, die sich aus den Handlungsempfehlungen ergeben, sind zusätzliche Aufgaben für die Leitungskräfte und die pädagogischen Fachkräfte der DRK-Kindertageseinrichtungen. Für die Aufgabenwahrnehmung sind die notwendigen zeitlichen Ressourcen sicherzustellen. Dies beinhaltet vor allem Zeiten für die Leitungskraft, die

das Management des Ehrenamtes in den DRK-Kindertageseinrichtungen wahrnehmen und sicherstellen muss, so z. B. die Einführung der Ehrenamtlichen und die Begleitung der Ehrenamtlichen. Weitere entsprechende Aufgaben ergeben sich aus dem Prozessverlauf für die Zusammenarbeit mit Ehrenamtlichen (vgl. Kapitel 7.4). Für die Leitungskraft entspricht der Einsatz einer/eines Ehrenamtlichen dem Aufwand einer/eines zusätzlichen Mitarbeiter_in. So steigen z. B. die Anforderungen im administrativen Bereich. Einige der Aufgaben können an die pädagogischen Fachkräfte delegiert werden, viele müssen jedoch von der Leitungskraft selbst wahrgenommen werden.

Jedoch: Auch wenn der Aufwand hoch ist, ist die Mitarbeit von Ehrenamtlichen in DRK-Kindertageseinrichtungen immer eine Bereicherung für alle Beteiligten.

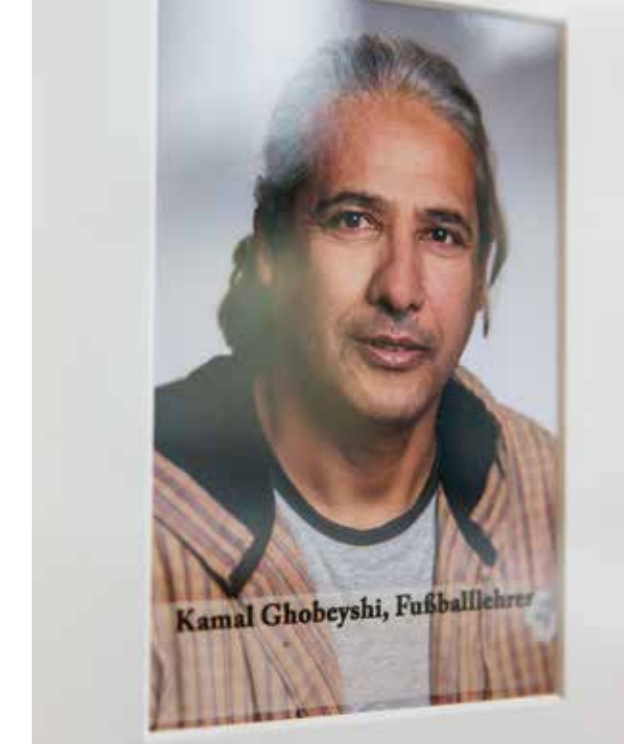
Handlungsempfehlungen: Informieren und Motivieren

Eine ziel- und fachgerichtete gegenseitige Information aller Beteiligten bildet die Basis für gegenseitiges Vertrauen und eine gute Zusammenarbeit. Deshalb bindet die Leitungskraft der Kindertageseinrichtung alle Beteiligten frühzeitig in den Planungs- und Umsetzungsprozess zum ehrenamtlichen Engagement in der Kindertageseinrichtung mit ein:

- **die pädagogischen Fachkräfte**, indem sie mit ihnen gemeinsam Eckpunkte zum ehrenamtlichen Engagement erarbeitet und damit die Akzeptanz aller pädagogischen Fachkräfte sicherstellt. Dies ist eine wesentliche Voraussetzung für eine vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen Haupt- und Ehrenamtlichen
- **den Träger**, indem sie die im DRK-Ortsverein bzw. -Kreisverband vorhandenen Strukturen und Erfahrungen der Zusammenarbeit mit Ehrenamtlichen gewinnbringend für die Planung und Umsetzung in der Kindertageseinrichtung nutzt und den Träger in ihre Planung und Umsetzung aktiv mit einbezieht
- **die Ehrenamtskoordinator_innen**, indem sie deren Kenntnisse und arbeitsfeldübergreifende Erfahrungen in ihre Planung und Umsetzung mit einbezieht und Strukturen für die zukünftige gemeinsame Zusammenarbeit entwickelt und aufbaut
- **die Eltern**, indem sie bereits vorhandenes ehrenamtliches Engagement der Eltern aufgreift, gemeinsam mit ihnen weiterentwickelt und die Elternvertretung bei der Eckpunkte-erarbeitung zum ehrenamtlichen Engagement beteiligt
- **die Kinder**, indem sie deren Interessen und Themen gemeinsam mit den pädagogischen Fachkräften zum Ausgangspunkt für ehrenamtliches Engagement in der Kindertageseinrichtung macht und die Kinder bei der Planung und Umsetzung aktiv mit beteiligt



Fußballspielen ist für viele Kinder interessant, nicht nur zu Zeiten von Europa- und Weltmeisterschaften, und kann deshalb gut zum Ausgangspunkt für ehrenamtliches Engagement in der Kindertageseinrichtung werden.



Kamal Ghobeysi, Fußballlehrer

- **das Gemeinwesen**, indem sie bei der Planung und Umsetzung vorhandene Strukturen im Gemeinwesen erkundet, nutzt und zu den Ansprechpartner_innen auf der kommunalen Ebene Kontakte knüpft und diese in Planung und Umsetzung einbezieht
- **die Ehrenamtlichen**, indem sie den interessierten Ehrenamtlichen für ihre Tätigkeit relevante Informationen zu den rechtlichen Voraussetzungen vor Aufnahme der ehrenamtlichen Tätigkeit zur Verfügung stellt und anschließend gemeinsam mit den Ehrenamtskoordinator_innen für alle auftretenden Fragen der Ehrenamtlichen als Ansprechpartner_in zur Verfügung steht

Im Folgenden werden die wichtigsten Aspekte einer ziel- und fachgerichteten gegenseitigen Information für alle Beteiligten umfassend dargestellt und mit praxisorientierten Formularen, die sich im Anhang auf der CD-ROM befinden, ergänzt.

Wichtige Informationen für die pädagogischen Fachkräfte

Worüber sollen sich pädagogische Fachkräfte im Team bei der Erarbeitung eines Eckpunktepapiers zum ehrenamtlichen Engagement in DRK-Kindertageseinrichtungen gemeinsam auseinandersetzen und welche Aspekte sind wichtig für die Entwicklung, Reflexion und Fortschreibung der Konzeption?

Leitungskräfte und pädagogische Fachkräfte wissen über das Engagement von Ehrenamtlichen in DRK-Kindertageseinrichtungen:

- welchen Stellenwert Ehrenamt im Deutschen Roten Kreuz hat
- in welchen Bereichen des Deutschen Roten Kreuzes sich Menschen freiwillig engagieren
- wer Ansprechpartner_in für die Ehrenamtlichen ihrer Kindertageseinrichtung ist bzw. an wen interessierte Ehrenamtliche verwiesen werden können und welche Unterstützung von ihnen im Rahmen des Ehrenamtes in DRK-Kindertageseinrichtungen erwartet wird (vgl. Reifenhäuser, 2013, S. 28)

Vor allem die Haltung der pädagogischen Fachkräfte gegenüber den Ehrenamtlichen prägt die Atmosphäre der Zusammenarbeit. Die Haltung wird positiv beeinflusst, wenn die pädagogischen Fachkräfte gemeinsam mit der Leitungskraft die vorhandenen Erwartungen, Befürchtungen und Bedenken offen und ohne Zeitdruck austauschen. Dabei sollten folgende Themen auf jeden Fall angesprochen werden:

- die fachlichen, institutionellen und satzungsgemäßen Gründe für die Zusammenarbeit mit Ehrenamtlichen
- die Unterschiede zwischen der hauptamtlichen und der ehrenamtlichen Tätigkeit
- die Rolle von Ehrenamt als Ergänzung und nicht als Ersatz von Hauptamt
- Individuelle Befürchtungen und Bedenken der pädagogischen Fachkräfte

Die Ergebnisse der Erarbeitung einer gemeinsam abgestimmten Haltung fließt in die einrichtungsspezifischen Eckpunkte zum ehrenamtlichen Engagement mit ein.

Weitere Inhalte eines Eckpunktepapiers können sein:

- die Aufgabenprofile zur genauen Beschreibung der Tätigkeiten von Ehrenamtlichen (siehe Kapitel 7.2)
- die Prozessschritte bei der Planung, Durchführung und Evaluation ehrenamtlichen Engagements in der DRK-Kindertageseinrichtung (siehe Kapitel 7.4)

- die Berücksichtigung verschiedener Motive bei älteren und jüngeren Ehrenamtlichen, so wünschen sich Ältere eher verlässliche und vertraute Kontexte, Jüngere dagegen eher befristete Engagementmöglichkeiten mit Möglichkeiten zur Mitgestaltung und Mitentscheidung

Um Ehrenamt erfolgreich in der Kindertageseinrichtung etablieren zu können, sollten sich Leitungskräfte und pädagogische Fachkräfte einer DRK-Kindertageseinrichtung mit dem Prozess des grundlegenden Strukturwandels des Ehrenamtes in Deutschland beschäftigen. Das traditionelle Ehrenamt mit den vor allem altruistischen Motiven der Ehrenamtlichen und ihrem regelmäßigen und zeitlich langfristig angelegten Engagement ändert sich in den Motivanlässen, den Inhalten und Formen des ehrenamtlichen Engagements.

Neue, durchaus auch eigennützige Motive treten neben die idealistischen Motive und ergänzen sich gegenseitig. Dazu gehören z. B. der Wunsch nach Zugehörigkeit zu einer sozialen Gemeinschaft, nach Selbstverwirklichung und Anerkennung sowie nach Raum und Möglichkeiten für Teilhabe am öffentlichen Leben und für den eigenen politischen Gestaltungswillen. Manche finden auch Zugang zum Engagement durch eine eigene Betroffenheit.

Auch die Formen des Ehrenamtes wandeln sich bei vielen Interessierten vom dauerhaften Engagement in befristete und damit zeitlich überschaubare Tätigkeiten, die oftmals projektbezogen übernommen werden. Das Engagement wird oftmals situativer und spontaner. Damit verbunden sind neue Aufgabenfelder z. B. im Umweltschutz und in der Friedensarbeit, die sich die Ehrenamtlichen neben den eher klassischen Tätigkeitsfeldern in den Bereichen Erziehung, Pflege und Betreuung erschließen. (Vgl. Herriger, 2010, S. 161.)



Das Trainingsprogramm der Kinderfußballgruppe führt der ehrenamtlich tätige Fußballtrainer aufgrund seiner eigenen Kompetenzen, Erfahrungen und Aktivitäten in einem Fußballverein eigenständig durch, was die Nachhaltigkeit des ehrenamtlichen Engagements unterstützt.

Viele Ehrenamtliche interessieren sich für neue Formen der Selbstorganisation, bei denen sie sich aktiv einbringen können. Dieser Aspekt sollte bei der Erarbeitung eines einrichtungsbezogenen Konzeptes zum Ehrenamt Beachtung finden, indem Partizipation von Ehrenamtlichen, die vermehrt eine bedeutsame Rolle bei der Entscheidung für ein Engagement und dessen Aufrechterhaltung spielen, intensiv im Team erarbeitet, diskutiert, gemeinsam abgestimmt und umgesetzt werden.

Leitungskräfte, die gemeinsam mit den pädagogischen Fachkräften Partizipation der Ehrenamtlichen in der DRK-Kindertageseinrichtung sicherstellen wollen, wissen, dass Partizipation:

- Innovationspotential von Ehrenamtlichen beinhaltet
- durch gemeinsam vereinbarte Methoden der Mitbestimmung Interessenskonflikten zwischen Haupt- und Ehrenamtlichen vorbeugt

- zu Selbstbestimmung führt und Selbstbestimmung die Ehrenamtlichen motiviert
- eine gute Möglichkeit ist, die Qualität der Angebote von Ehrenamtlichen zu verbessern
- der Nachhaltigkeit von ehrenamtlichem Engagement dient

(Vgl. Deutsches Rotes Kreuz e. V. 2013, S. 82 ff.)

Insgesamt lässt sich feststellen, dass traditionelles Ehrenamt neben neuen Engagementformen und Beteiligungsstrukturen weiter fortbesteht. Die Beratergruppe Ehrenamt hat einen praktischen kurzen Fragebogen zu Engagementstilen entwickelt, der unterstützen kann, unterschiedliche Ehrenamtliche zu identifizieren.

(Vgl. www.beratergruppe-ehrenamt.de/praxis-methoden, zuletzt abgerufen am 17.10.2014.)

Zum Weiterlesen

DRK-Landesverband Baden-Württemberg e. V.: HENRI – Professionelles Ehrenamtsmanagement, Dokumentation, Stuttgart 2013.

Wichtige Informationen für die Eltern

Viele Eltern engagieren sich trotz der Anforderungen durch Familie und Beruf auch in dieser Lebensphase vor allem in Kindertageseinrichtungen und Schulen sowie im Bereich Sport und Bewegung. Je älter das jüngste Kind der Familie ist, desto höher ist das Engagement der Eltern. Anstiege des Engagements können an den Phasen der Übergänge in die Kindertageseinrichtung und in die Schule verzeichnet werden. Alleinerziehende sind weniger ehrenamtlich engagiert, sicherlich auch aufgrund ihrer angespannten Lebenssituation (vgl. BMFSFJ, 2009, S. 164 ff.). Im Rahmen von Partizipation und Empowerment mit und für Eltern öffnet sich die Kindertageseinrichtung für die Beteiligung und Mitwirkung von Eltern auf verschiedenen Ebenen in der Kindertageseinrichtung und schafft Räume und Möglichkeiten für ehrenamtliches Engagement. (Vgl. Deutsches Rotes Kreuz, 2014, S. 58.)

Dabei sind folgende Informationen für Eltern wichtig:

- Wenn Eltern sich als Ehrenamtliche einbringen, kommt ihr Engagement nicht nur ihrem eigenen Kind zugute, sondern unterstützt und bereichert alle Kinder und ihre Familien.
- Die Eltern tragen durch ihr Mitwirken bei Aktivitäten, Angeboten und Festen erheblich zu einer erfolgreichen Erziehungspartnerschaft bei.
- Eltern als Ehrenamtliche bringen sich mit ihren individuellen Kompetenzen und Interessen in die Kindertageseinrichtung regelmäßig, projektorientiert oder im Rahmen von Einzelaktivitäten ein und setzen so ihren Wunsch nach Mitgestaltung um.
- Auch Eltern, deren Kinder ehemals in der Kindertageseinrichtung betreut wurden, können als Ehrenamtliche aktiv bleiben. So bleibt auch die Familie der Einrichtung und den anderen Familien weiterhin verbunden.

Um Ehrenamtlichen auch einen guten Kontakt mit den Eltern zu ermöglichen, gibt es einige grundlegende Informationen für Eltern, in deren Kindertageseinrichtung Ehrenamtliche tätig werden:

- Das Engagement von Ehrenamtlichen ist eine Bereicherung für die Kinder, Eltern, Familien und pädagogischen Fachkräfte.
- Die Ehrenamtlichen ersetzen keine hauptamtlichen Mitarbeiter_innen und übernehmen deshalb auch nicht deren Aufgaben. Diese sind weiterhin Ansprechpartner_innen für die Eltern und verantwortlich für die Zusammenarbeit mit ihnen.
- Über Aushänge mit Informationen zum Aufgabenbereich der Ehrenamtlichen sowie Fotos der aktuell tätigen Ehrenamtlichen in der Kindertageseinrichtung werden die Eltern zuverlässig informiert.
- In die Vorüberlegungen und konzeptionellen Weiterentwicklungen zum Einsatz von Ehrenamtlichen in der Einrichtung werden die Elternbeiratsvertreter_innen mit einbezogen bzw. sie erhalten Informationen über bereits bestehende Konzeptionen zur Zusammenarbeit mit Ehrenamtlichen.
- Eltern können das ehrenamtliche Engagement in der Einrichtung sehr unterstützen, wenn sie bei der Vermittlung weiterer Ehrenamtlicher für neue Projekte mit einbezogen werden.

Durch ehrenamtliches Engagement in der DRK-Kindertageseinrichtung haben die Eltern die Möglichkeit, gemeinsam mit den Kindern und von den Kindern in einem Dialog zu lernen. Sie lernen von deren Sicht der Dinge und ihrer eigensinnigen Art, sich die Welt zu erschließen. Dadurch gewinnen sie Einsichten in die Selbstbildungsprozesse der Kinder und können ihnen Anerkennung und Wertschätzung entgegenbringen.

Durch die Beteiligung an Projekten können die Eltern die Kinder an ihren Erfahrungen teilhaben lassen und zugleich neue Erkenntnisse für sich selbst gewinnen. So werden neben den pädagogischen Fachkräften auch Eltern von Lehrenden zu Lernenden (vgl. Preissing, 2003, S. 32 ff.). „Die Wirklichkeit wird als komplexer Prozess betrachtet, der von niemandem zur Gänze verstanden werden kann. Man kann sich ihm nur im gemeinsamen Dialog annähern, wodurch Lehrende zu Lernenden werden und umgekehrt.“ (Friesenbichler, 2007, S. 4.)

Wichtige Informationen für die Kinder

Für die Kinder sollten alle wichtigen Informationen über das Engagement der Ehrenamtlichen dem Entwicklungsstand der Kinder entsprechend kurz vor dem ersten Einsatz mitgeteilt werden: ein Foto, der Name und die Aufgabe sind für Kinder als Information ausreichend. Je kleiner die Kinder sind, desto wichtiger ist es, dass sich die Ehrenamtlichen regelmäßig in einem festen Rhythmus am Alltag in der Einrichtung beteiligen. Wenn die Zeitabstände zu lang sind, werden die Kinder nur schwer eine Beziehung aufnehmen und kaum oder auch gar nicht von den Angeboten profitieren können. Auch Ehrenamtliche brauchen eine Eingewöhnungszeit und sollten ihre Beziehungen zu den Kindern angemessen aufnehmen und aufbauen. Wenn die Ehrenamtlichen das Tempo des gemeinsamen gegenseitigen Kennenlernens den Kindern überlassen, kommt es auch nicht zu Enttäuschungen. Unterstützend wirkt es auch, wenn sich die

pädagogischen Fachkräfte mit den Kindern in der Zwischenzeit regelmäßig über die Ehrenamtlichen austauschen und sich an deren Aktivitäten gemeinsam erinnern.

Je kleiner die Kinder sind, desto wichtiger ist es, dass ihre Bindungspersonen, also die pädagogischen Fachkräfte, sich ihnen in der gewohnten Weise feinfühlig anbieten, da die Ehrenamtlichen diese Bindung nicht ersetzen können und auch nicht ersetzen sollen.

Wenn Ehrenamtliche sich punktuell im Rahmen eines Projektes mit ihren speziellen Kompetenzen einbringen, werden die pädagogischen Fachkräfte die Kinder im üblichen Rahmen in Gesprächskreisen oder bei anderen Aktivitäten auf den Besuch oder die Besichtigung vorbereiten und sie über das Wichtigste informieren.

Wichtige Informationen für den Träger

Der Träger der Kindertageseinrichtung ist grundsätzlich über das Engagement von Ehrenamtlichen in der Einrichtung zu informieren. Je nach Anzahl der Kindertageseinrichtungen im DRK-Kreisverband bzw. DRK-Ortsverein und nach dem Selbstverständnis bei der Wahrnehmung der Trägeraufgaben kann der Träger auch viele Aufgaben an die Leitungskraft der Einrichtung delegieren. Allerdings wird er sicherlich über besondere Aktivitäten Ehrenamtlicher informiert werden wollen. Eine solche Aktivität wäre es z. B., wenn ein Förderverein seitens der Eltern oder von anderen Interessierten, z. B. Freunden oder regelmäßigen Spendern der Einrichtung, gegründet werden soll. Fördervereine verfolgen den Zweck, die Arbeit der Einrichtung mit zusätzlichen Finanz- und Sachmitteln, aber auch durch das Einbringen ehrenamtlichen Engagements zu fördern und zu unterstützen. Der Förderverein mit seinen freiwilligen Mitgliedern ist rechtlich selbständig.

Zum Weiterlesen

Bundesnetzwerk Bürgerschaftliches Engagement, BBE (Hrsg.): Der Förderverein in Kitas – Möglichkeiten, Ansätze und Perspektiven; in: Bürgerschaftliches Engagement in Kindertagesstätten. Dokumentation der Fachtagung am 19. und 20. April 2012 in Mainz, Berlin 2013, S. 54–56; abrufbar unter: www.kita.rlp.de/fileadmin/dateiablage/News_Teaserleiste/Downloads/be_in_kitas_2012_web.pdf; letzter Abruf am 22.05.2014.

Deutsches Rotes Kreuz e. V.: Wegweiser Ehrenamtskoordination. Ein Handbuch für die Praxis, Berlin 2013.

Wichtige Information für die Ehrenamtskoordinator_innen

Von großer Bedeutung für eine erfolgreiche Arbeit mit Ehrenamtlichen ist eine vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen der Leitungskraft der Kindertageseinrichtung und der/dem Ehrenamtskoordinator_in, sofern die zuständige DRK-Gliederung diese Position besetzt hat. Der/Die Ehrenamtskoordinator_in ist regelmäßig über die Planungen, Inhalte und erreichten Meilensteine bei der Erarbeitung einer einrichtungsspezifischen Konzeption zur Gewinnung und Zusammenarbeit mit Ehrenamtlichen im Team zu informieren sowie auch über den Verlauf, Erfolge und Stolpersteine des langfristigen, projektbezogenen oder punktuellen Engagements.

Wichtige Informationen für das Gemeinwesen

Oftmals gibt es im Gemeinwesen bereits Ansprechpartner_innen anderer Träger oder Organisationen, die die Koordination im Rahmen von Netzwerkarbeit übernommen haben, wie z. B. Bürgerstiftungen und Freiwilligenagenturen. Es kann zum Erfolg führen, sich über bereits tätige Akteure und vorhandene Strukturen zu informieren und sich mit ihnen zu vernetzen. Auf diesem Weg kann die DRK-Kindertageseinrichtung schnell die z. B. für ein Projekt gesuchten Ehrenamtlichen finden und gewinnen. Sie kann aber auch die anderen Mitglieder des Netzwerkes über interessierte Ehrenamtliche informieren. So lohnt es sich für alle durch Vernetzung die Kontakte, Informationen und Erfahrungen der anderen zu nutzen.

Wenn in Ihrem Gemeinwesen solch eine Vernetzungsstruktur noch nicht bestehen sollte, können Sie diese, wenn Ihr Träger Interesse haben sollte, gemeinsam mit dort eventuell tätigen Ehrenamtskoordinator_innen aufbauen. Dies kann zur Profilierung des Verbandes und zum Bekanntheitsgrad positiv beitragen und auch die Finanzierung der Stelle der Ehrenamtskoordinator_in mit sicherstellen.

Praxisbeispiel

»Kooperation von DRK-Kindertagesstätten und der Bürgerstiftung Stormarn«

Im Kreis Stormarn in Schleswig-Holstein gibt es seit 2007 eine Stiftung von Bürger_innen für Bürger_innen. Jeder kann sich und seine Wünsche und Vorstellungen einbringen und damit helfen. Ziel der Bürger-Stiftung Stormarn ist es, gemeinsam Verantwortung zu übernehmen und das Miteinander und die Identifikation zu stärken, um nachhaltig die Lebensqualität in Stormarn zu gestalten und zu erhalten. Die Bürgerstiftung Stormarn hat sich als Stiftungszweck auch die Bildung und Erziehung von Kindern und damit die Leseförderung als Aufgabe gesetzt. Die Fähigkeit zum Lesen ist eine zentrale Voraussetzung für das Leben und Lernen in unserer Gesellschaft. Rund 70 von der Bürgerstiftung ausgebildete ehrenamtliche Vorlesepat_innen engagieren sich mittlerweile im Projekt „Kinder und Lesen“ und lesen regelmäßig wöchentlich für mehr als 1.400 Kinder im Kreis Stormarn vor. Auch in vielen der 19 DRK-Kindertagesstätten im Kreis Stormarn führen ehrenamtliche Lesepat_innen mit Interesse, Einfühlungsvermögen und Engagement regelmäßige Vorlesestunden durch.

In der DRK-Kindertagesstätte „Am Hagen“ in Ahrensburg ist ein wichtiger Punkt im pädagogi-

schen Bildungsauftrag das Thema „Sprache“. Durch Erzählen, Lesen und Deuten wird den Kindern das Medium Buch erschlossen. Die Bürgerstiftung in Ahrensburg stellte der Kindertagesstätte einen großen Fundus Bücher zur Verfügung. Daraufhin wurde im Untergeschoss der Kindertagesstätte eine Bibliothek eingerichtet, wo die Kinder sich auch selbständig Bücher anschauen können. Dieser Bereich wird viel genutzt und es ist stets ein intensives sprachliches Miteinander unter den Kindern zu beobachten. Jedes Kind hat so die Möglichkeit, seinen Weg in die Welt der Bücher zu finden. Zusätzlich kommt seit 2010 einmal in der Woche ein ehrenamtlicher ausgebildeter Lesepat in die Einrichtung. Da er selbst leidenschaftlich gerne liest, gibt er seine Lesefreude gern an die Kinder weiter. Wöchentlich bringt er neue Geschichten mit, die dem Alter angepasst sind oder zu den Themen in der Kindertagesstätte passen. Die Kinder freuen sich immer auf die spannende Vorlesestunde.

(Annette Schröder, DRK-Kreisverband Stormarn und Cornelia Schüller-Ehmsen, DRK-Kindertagesstätte Am Hagen, Ahrensburg)

» Kooperation mit den »EFIs««

Der DRK-Kinderhort Schwerte in Trägerschaft des DRK-Kreisverbandes Unna e.V. betreut seit weit über 100 Jahren Schulkinder. Zur Zeit besuchen 44 Kinder im Alter von 6–14 Jahren mit zum Teil erhöhten Betreuungsbedarfen den Hort. Die Einrichtung arbeitet inklusiv mit Kindern aller Schulformen. Das macht den Hort einzigartig für die Kommune und wohl auch für Nordrhein-Westfalen, denn hier werden die Schulkinder seit einigen Jahren ausschließlich im Offenen Ganztag (OGS) betreut. Die Horte wurden geschlossen. Aufgrund seines besonderen Förderkonzeptes blieb der DRK-Kinderhort Schwerte bestehen.

Seit jeher sind ehrenamtliche Kräfte im Kinderhort aktiv und unterstützen die hauptamtlichen Mitarbeiter_innen in ihrer Arbeit. Im August 2011 stieß eine weitere Gruppe hinzu und die Idee der Zusammenarbeit zwischen der Gruppe EFIs und dem Hort reifte. Bei den EFIs handelt es sich um eine Gruppe engagierter Senior_innen, die in einer vom Land geförderten Fortbildung „Erfahrungswissen für Initiativen (EFI)“ ausgebildet wurden.

Sechs Senior_innen machten es sich damit zur Aufgabe, den Hort zu unterstützen. Im ersten Schritt schnupperten die Senior_innen in die Arbeit mit und für die Kinder hinein und lernten diese z. B. über kleine Freispielangebote kennen. Die Senior_innen erfuhren mehr über das Konzept des Hortes und aus regelmäßigen gemeinsamen Arbeitssitzungen mit den Haupt- und Ehrenamtlichen entwickelten sich unterschiedliche Arbeitsfelder für die Gruppe der EFIs. Die Gruppe setzte es sich zum Ziel, mehr für die Kinder, die aus stark benachteiligten Familien stammen, zu tun.

So konnten durch gezieltes Fundraising, was ausschließlich durch die Ehrenamtler_innen organisiert wurde, in enger Absprache mit den hauptamtlichen Mitarbeiter_innen des Hortes individuelle Förderangebote für einzelne Kinder

und Jugendliche initiiert werden. So wurde z. B. ein Malkurs finanziert, in dem ein talentiertes Mädchen eine Förderung durch eine professionelle Malschule erhielt. Die EFIs waren nicht nur für die Mittelbeschaffung verantwortlich, sie begleiteten das Kind auch, um so die regelmäßige Teilnahme an dem Kurs zu ermöglichen.

Des Weiteren wurde vielen Kindern der Einrichtung die Teilhabe an kulturellen Angeboten durch Kostenübernahme und Begleitung ermöglicht.

Das Engagement dieser Ehrenamtler_innen stieß schnell auf begeisterte Mitbürger_innen und ein hohes Maß an Spendenbereitschaft.

Stets in enger Kooperation mit den hauptamtlichen Mitarbeiter_innen des Hortes entstanden neue Ideen zu nachhaltigen Angeboten für die Kinder. Im Herbst 2013 fand ein einwöchiges pädagogisches Zirkusprojekt statt, durchgeführt von professionellen Zirkuspädagog_innen mit tatkräftiger Unterstützung durch die EFIs. Diese gaben Hilfestellungen, motivierten die Kinder und halfen beim Ankleiden der Artist_innen, Akrobat_innen und Clowns. Krönender Abschluss war eine Aufführung vor einem großen, begeisterten Publikum. Über das Alltägliche hinaus war dies für die Kinder eine intensive Erfahrung mit einprägsamer Erlebnistiefe und nachhaltigem Gemeinschaftsgefühl.

In den Herbstferien 2014 wird eine eintägige Kletteraktion für alle Hortkinder mit Unterstützung der EFIs realisiert, der die Kinder und Mitarbeiter_innen des Hortes mit Spannung entgegensehen.

(Kirsten Jung, Fachbereichsleitung Kindertageseinrichtungen, DRK-Kreisverband Unna e.V.)

Wichtige Informationen für Ehrenamtliche über rechtliche Voraussetzungen

Die Ehrenamtlichen sind vor der Aufnahme ihres Engagements über bedeutsame rechtliche Voraussetzungen zu informieren. Entsprechende Vorlagen, Formulare und die rechtlichen Grundlagen zu allen Vorgaben befinden sich im Anhang. Für die Information ist die Leitungskraft der Kindertageseinrichtung oder die/der zuständige Ehrenamtskoordinator_in verantwortlich.

Checkliste zu den rechtlichen Voraussetzungen

- Datenschutz
- DRK-Standards zum Schutz vor sexualisierter Gewalt
- Ehrenamt und Arbeitslosigkeit
- Ehrenamt und Rente
- Ehrenamt und Elterngeld
- Erweitertes Führungszeugnis
- Gesundheit und Hygiene
- Schweigepflicht
- Vergütung und Monetarisierung von ehrenamtlicher Arbeit
- Verhaltenskodex
- Versicherungen (Haftpflicht und Unfall)

Motivieren durch Motivation im Team

In einer ersten Auseinandersetzung im Team mit dem Thema ehrenamtliches Engagement in der DRK-Kindertageseinrichtung steht zu Beginn die Beschäftigung mit den eigenen Motiven der Leitungskraft und der pädagogischen Fachkräfte im Vordergrund. Die Aufgabe der Leitungskraft ist es, dieses Thema mit den pädagogischen Fachkräften zu bearbeiten und die Ergebnisse für die Erarbeitung der Ziele und Einsatzmöglichkeiten zu berücksichtigen und zu nutzen.

Grundsätzlich fördert die Zusammenarbeit mit Ehrenamtlichen die Öffnung der Kindertageseinrichtung nach außen ins Gemeinwesen und nach innen aus dem Gemeinwesen in die Kindertageseinrichtung. „Durch die Kontakte zu Frauen und Männern aus unterschiedlichen Berufsgruppen, Vereinen, Institutionen und dem Umfeld der Kindertageseinrichtung wächst der Bekanntheitsgrad der Einrichtung und ihre Bedeutung im Gemeinwesen.“ (Deutsches Rotes Kreuz e.V., 2004, S. 16.)

Die Sozialraumorientierung der DRK-Kindertageseinrichtungen basiert auf den Grundsätzen des generationsübergreifenden Lernens und der engeren Verbindungen zwischen dem Kindergarten und dem Gemeinwesen, also der Öffnung nach innen und außen nach dem Situationsansatz (vgl. Arbeitsgruppe Vorschulerziehung, 3. Auflage, 1979, S. 24 ff.). Sozialraumorientierung bedeutet, den Lebensraum der Kinder und ihrer Familien, also den Stadtteil, die Stadt oder das Dorf, mit seinen spezifischen Strukturen und Angeboten in die pädagogische Arbeit zu integrieren. In diesem Sinne beinhaltet Sozialraumorientierung immer auch die Zusammenarbeit mit den Menschen, die dort leben und arbeiten, und die Einbeziehung und Nutzung ihrer Kompetenzen, also die Einbindung dieser Menschen als Ehrenamtliche in die DRK-Kindertageseinrichtung.

Sozialraumorientierung beeinflusst also stark die Bildungsmöglichkeiten und -orte von Kindern der Kindertageseinrichtung.

Aus diesem Blickwinkel können wichtige Fragen des Teams zur Mitarbeit von Ehrenamtlichen bearbeitet und beantwortet werden, so z.B. Fragen zu den Chancen, Nutzen, Risiken und Befürchtungen in der Zusammenarbeit mit Ehrenamtlichen. In dieser Auseinandersetzung werden dann auch die Motive der Mitarbeiter_innen deutlich. Diese Motive beeinflussen die Haltung gegenüber den Ehrenamtlichen sowie die Zusammenarbeit der Haupt- und Ehrenamtlichen in der alltäglichen Praxis und sollen deshalb im Team durch Austausch und Reflexion transparent werden.

... durch Motivation der Ehrenamtlichen

Wenn sich die Leitungskräfte gemeinsam mit den pädagogischen Fachkräften mit einem möglichen Einsatz von Ehrenamtlichen in der Kindertageseinrichtung auseinandersetzen, ist es notwendig sich neben den eigenen Motiven auch mit den Motiven der Ehrenamtlichen zu beschäftigen. Dieses Wissen ermöglicht es den Mitarbeiter_innen und auch dem Träger der Kindertageseinrichtung „passende Engagementfelder zu identifizieren oder auch Engagementformen in Organisationen neu zu konfigurieren.“ (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2012, S. 90). Allerdings ist zu den komplexen Motivbündeln bisher nur wenig geforscht worden. Allerdings kann eine Veränderung in den Motiven von Ehrenamtlichen beobachtet werden.

Verschiedene Autor_innen haben unterschiedliche Kategorien zur Strukturierung der Motive und Erwartungen von Ehrenamtlichen gebildet. So unterscheiden Rosenbaum und Weber extrinsische und intrinsische Motive (vgl. Rosenbaum und Weber, 2012, S. 37). Diese Einteilung findet sich wieder in einer repräsentativen Befragung von ehrenamtlichen Helfer_innen in Deutschland. Folgende wichtige Gründe für freiwillige Arbeit wurden von den Befragten angegeben, wobei Mehrfachnennungen möglich waren:

■ „Es macht mir wirklich Spaß	65 %
■ Ich treffe Menschen und gewinne Freunde	50 %
■ Es hilft mir, aktiv und gesund zu bleiben	30 %
■ Es entspricht meinen moralischen Prinzipien	30 %
■ Es ist die Befriedigung, Ergebnisse zu sehen	27 %
■ Es erweitert meine Lebenserfahrung	27 %
■ Es gibt mir Gelegenheit, neue Fertigkeiten zu erlernen	20 %

(Bierhoff, 2012, S. 39.)

Dabei entspricht die Angabe „Es entspricht meinen moralischen Prinzipien“ den intrinsischen Beweggründen, die Angabe „Ich treffe Menschen und gewinne Freunde“ den extrinsischen Beweggründen. (Vgl. Bierhoff, 2012, S. 39.)

Persönliche Voraussetzungen des/der Ehrenamtlichen:

- Herz für Kinder
- Kinder als eigenständige Persönlichkeit anerkennen
- starkes Interesse an der Arbeit mit Kindern
- Erfahrung im Umgang mit Kindern
- „Expertenwissen“ – persönliche Kompetenzen
- positives Erscheinungsbild
- Zuverlässigkeit
- Geduld
- Einfühlungsvermögen
- Ausgeglichenheit und Ruhe
- Freundlichkeit
- psychische und physische Belastbarkeit
- Bereitschaft zur Teilnahme an einem DRK-Einführungseminar und Erste Hilfe am Kind
- Bereitschaft zur Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses

(Deutsches Rotes Kreuz Landesverband Nordrhein e. V., 2013, S. 8.)

Allen Erhebungen der verschiedenen Autor_innen gemeinsam ist, dass, auch wenn der Beitrag zum Gemeinwesen im Vordergrund bei allen Ehrenamtlichen steht, die individuellen Motive immer stärker dazukommen. Vor allem bei jüngeren Menschen finden sich eher persönliche Motive für ihr Ehrenamt. Bei ihnen und Arbeitssuchenden sind die sich durch das Ehrenamt ergebenden Möglichkeiten zur Qualifizierung bedeutsam. Aber auch bei älteren Ehrenamtlichen kann eine Steigerung der Motivation aus persönlichen Gründen festgestellt werden. Insgesamt nehmen jedoch die gesellschaftsbezogenen und geselligen Motive nach wie vor den größten Stellenwert bei den Ehrenamtlichen ein. (vgl. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2012, S. 91.)

Praxisbeispiel

» Motivieren «

Der Präsident eines Fußballvereins in der Stadt Frankfurt/Oder bereitet die fünfjährigen Kinder unserer DRK-Kita „Matroschka“ auf das zweimal im Jahr stattfindende Kita-Fußballturnier im Rahmen des Projekts „Jugend gegen Gewalt“ vor.

Die Motive für sein Engagement sind sehr vielfältig:

- Kindern die ersten Kontakte mit einem Fußball in einer Mannschaft nahebringen
- Kindern die Verhaltensregeln beim Fußball zugänglich machen

- Kindern zeigen, wie man sozial und freundlich miteinander umgeht
- Kindern Spaß und Freude am Fußball ermöglichen
- seine Erfahrungen weitergeben und
- den Fußballverein bekannt machen

(Brigitte Pintaske, DRK-Kita Matroschka, Frankfurt/Oder)

Handlungsempfehlungen: Raum für Ehrenamt schaffen

Leitungskräfte von Kindertageseinrichtungen, die Ehrenamtliche gezielt gewinnen wollen, erschließen gemeinsam mit den pädagogischen Fachkräften geeignete oder notwendige Tätigkeitsbereiche in der Einrichtung. Dabei ergeben sich zwei Zugangsmöglichkeiten, nämlich die aufgabenorientierte und die ressourcenorientierte Vorgehensweise, die im Folgenden näher dargestellt werden.

Die aufgabenorientierte Vorgehensweise leitet sich aus dem Situationsansatz ab, der im Rahmen der Nationalen Qualitätsinitiative im System der Tageseinrichtungen für Kinder im Jahr 1999 mit dem Teilprojekt IV „Qualität im Situationsansatz“ mit der Entwicklung eines Qualitätskriterienkataloges und Verfahren zur internen und externen Evaluation fortgeschrieben wurde.

Im konzeptionellen Grundsatz 14 „Die Kindertageseinrichtung entwickelt enge Beziehungen zum sozial-räumlichen Umfeld“ werden im Unterbereich 3 die folgenden Qualitätskriterien entwickelt und benannt:

„Erzieherinnen nutzen im Umfeld vorhandene Möglichkeiten für eine anregungsreiche Arbeit mit Kindern...Sie mobilisieren ehrenamtliches Engagement für

Kinder und beziehen Menschen mit besonderen Fähigkeiten in ihre Arbeit ein.“ (Preissing, 2003, S. 35.)

Ausgangspunkt für die Gewinnung von Ehrenamtlichen sind hier also die Themen und Interessen der Kinder und das damit verbundene Einbeziehen von außenstehenden Expert_innen, von denen Kinder, aber auch Eltern und pädagogische Fachkräfte Neues lernen können, sowie das Erschließen von anregungsreichen Lernkulturen und neuen Lernorten. Dabei wird auch ein weiterer Grundsatz des Situationsansatzes berührt, nämlich das generationsübergreifende Lernen.

Pädagogische Fachkräfte, die Ehrenamtliche für ihre DRK-Kindertageseinrichtung aufgabenorientiert gewinnen und einbinden wollen:

- beobachten und dokumentieren die Interessen, Fähigkeiten und Bedürfnisse der Kinder als Ausgangspunkt für ihre pädagogische Arbeit
- erschließen den Kindern verschiedene Möglichkeiten zu diesen Themen im Umfeld Erfahrungen zu sammeln

- und beziehen hierbei Menschen mit besonderen Fähigkeiten aktiv in ihre Arbeit mit ein

Bei der Aneignung der Welt entdecken Kinder viele Themen aus unterschiedlichen Bildungsbereichen wie z. B. der Musik, Biologie und Mathematik mit allen Sinnen. Die pädagogischen Fachkräfte erweitern die Themen der Kinder, indem sie einerseits deren Fragen aufgreifen und andererseits auch die Kinder mit ihren Themen, die kulturell und gesellschaftlich wichtig sind, in Kontakt bringen. Diese „Zumutung“ von bedeutsamen Themen ergänzt die Themen, die die Kinder aufgrund ihrer Erfahrungen in die Kindertageseinrichtung mit einbringen. Bei beiden Vorgehensweisen, nämlich die Themen der Kinder zu beantworten und ihnen Themen zuzumuten, ist die Beteiligung anderer Professionen immer bereichernd. So können z. B. Bildhauer_innen, Architekt_innen, Biolog_innen, Schauspieler_innen und Musiker_innen in der Kindertageseinrichtung und im Gemeinwesen vielfältige Bildungsanlässe für Kinder schaffen. Dies kann im Rahmen von Projektarbeit, einzelnen Aktivitäten und immer wiederkehrenden Angeboten geschehen. Die ehrenamtliche

Mitarbeit von Expert_innen für die Kindertageseinrichtung ist also von großer Bedeutung.

Bei regelmäßig wiederkehrenden Aufgaben in der DRK-Kindertageseinrichtung ist es empfehlenswert, Aufgabenprofile zu erarbeiten, in denen die Aufgabe bzw. das Projekt mit einer Darstellung des Aufgabenbereiches für die Ehrenamtlichen, die erwünschten Fähigkeiten und Kompetenzen, der Zeitaufwand mit Angaben zum Zeitumfang und zur Häufigkeit sowie Angaben zum Angebot der Kindertageseinrichtung für die Ehrenamtlichen erläutert wird. Eine entsprechende Vorlage befindet sich in den Anlagen.



Lesepat_innen engagieren sich regelmäßig in vielen DRK-Kindertageseinrichtungen und ermöglichen den Kindern den Zugang zur Schriftkultur in einem den Kindern zugewandten Dialog, denn Vorlesen in Verbindung mit Erzählen bildet einen wichtigen Bestandteil sprachlicher Bildung. „Die Erfahrungen mit kontext-entbundener Sprache sind Voraussetzungen für einen weiteren Erkenntnis-schritt der Kinder: Gesprochene Sprache lässt sich über Zeichen abbilden und damit an andere vermitteln, ohne dass man selbst dabei ist.“ (Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Sport Berlin, 2004, S. 62.)

Zum Reinschauen

Kinder!

Ein Film von Reinhard Kahl über das Lerngenie der Kinder.
DVD-Archiv der Zukunft, 2008.

Zum Weiterlesen

Colberg-Schrader, Hedi; Krug, Marianne; Pelzer, Susanne: Soziales Lernen im Kindergarten. Ein Praxishandbuch des DJI, München 1991.

Laewen, Hans-Joachim; Andres, Beate (Hrsg.): Forscher, Künstler, Konstrukteure. Werkstattbuch zum Bildungsauftrag von Kindertageseinrichtungen, Weinheim, Basel 2002.

Zimmer, Jürgen: Das kleine Handbuch zum Situationsansatz. Praxisreihe Situationsansatz, Ravensburg 1998.

Ehrenamtlichen an bestimmten Aufgaben ist manchmal eine Überraschung für die pädagogischen Fachkräfte in der DRK-Kindertageseinrichtung und setzt Offenheit gegenüber den individuellen Ideen der ehrenamtlich Interessierten voraus. (Reifenhäuser, 2013, S. 104 ff.)

Wenn Leitungskräfte Ehrenamtliche über ein ressourcenorientiertes Vorgehen ansprechen und gewinnen möchten, können Netzwerke notwendig und sehr hilfreich sein. Die interessierten zukünftigen Ehrenamtlichen haben ja bereits eine eigene Vorstellung davon, welche Kompetenzen und Zeiterourcen sie in die ehrenamtliche Arbeit einbringen möchten, und suchen nun dazu die passende Einrichtung. Hierbei können Institutionen wie Freiwilligenagenturen, Bürgerstiftungen, Nachbarschaftszentren und auch andere Dienste, Einrichtungen und Gemeinschaften im DRK-Kreisverband oder Ortsverein als wichtige Mittler zwischen dem Gemeinwesen und den Organisationen tätig werden. Sie kennen einerseits die individuellen Ressourcen der Ehrenamtlichen und andererseits die Bedarfe der DRK-Kindertageseinrichtungen.

Gewinnbringend ist auf jeden Fall die interne Vernetzung der DRK-Kindertageseinrichtung mit den Ehrenamtskoordinator_innen des DRK-Kreisverbandes, sofern der DRK-Kreisverband eine solche Position besetzt hat.

Ehrenamtskoordinator_innen sind die Ansprechpartner_innen für Ehrenamtliche und für die vielfältigen Angebote und Einrich-

tungen des DRK vor Ort. Sie entwickeln u. a. mit den Mitarbeiter_innen der DRK-Kinder-, Jugend- und Familienhilfe vielfältige und passende Angebote und vermitteln diese den Ehrenamtlichen.

Die Rolle und die weiteren umfassenden Aufgaben der Ehrenamtskoordinator_innen im Deutschen Roten Kreuz sind ausführlich im Wegweiser Ehrenamtskoordination beschrieben. Der Wegweiser ist im Rahmen des zweijährigen Projektes „BrEAK“ entstanden. „Das Ziel des Projektes war es, ein professionelles Freiwilligenmanagement einzuführen und hauptamtliche Koordinatorinnen und Koordinatoren ehrenamtlichen Engagements in Landes- und Kreisverbänden sowie ihren Einrichtungen auszubilden.“

(Deutsches Rotes Kreuz e. V., 2013, S. 4.)

Grundsätzlich sollte die Gewinnung von Ehrenamtlichen für die Kindertageseinrichtung gezielt und strukturiert von der Leitungskraft in Zusammenarbeit mit den pädagogischen Fachkräften und dem Träger im Rahmen einer professionellen Öffentlichkeitsarbeit geplant und umgesetzt werden.

Leitungskräfte, die in ihrer Kindertageseinrichtung attraktive Angebote und gute Rahmenbedingungen für Ehrenamtliche anbieten, nutzen eine Vielzahl von Instrumenten für die Öffentlichkeitsarbeit, indem sie:

- als Ausgangspunkt über gute Kenntnisse der Zielgruppen verfügen und die Öffentlichkeitsarbeit entsprechend daran ausrichten können

- ihre Informationen und Aktionen zeitlich mit Veranstaltungen anderer Träger koordinieren

- gute Kontakte zur Presse aufbauen und pflegen

- verschiedene Instrumente kennen und einsetzen, wie:

Presse- und Medienarbeit

Vorträge, Fachartikel

Fachtagungen

Kampagnen

Plakataktionen

Tag der offenen Tür

Info-Stand

Ehrenamtsmessen

Newsletter

Ehrenamtlichen-Zeitung

Internetauftritt der DRK-Kindertageseinrichtung und des DRK-Ortsvereines bzw. DRK-Kreisverbandes als Träger

Imagebroschüren und Handzettel

Ausführliche Informationen zu Grundlagen und Methoden der Beobachtung und Dokumentation in Kindertageseinrichtungen stehen in der Handreichung „Inklusion in DRK-Kindertageseinrichtungen“ zur Verfügung.

Demgegenüber orientiert sich ein ressourcenorientiertes Vorgehen bei der Gewinnung von Ehrenamtlichen an deren Fähigkeiten, Kompetenzen, Talenten sowie zeitlichen Möglichkeiten. Das spezielle Interesse von



Beim Fußballtraining machen die Kinder wichtige Motorikerfahrungen. Sie lernen z. B. das Rückwärtslaufen und schaffen damit auch eine Grundlage für das Rückwärtszählen. Denn die Erfahrung des Rückwärtslaufens, nämlich: „je mehr Schritte ich von etwas weg mache, desto größer ist die Entfernung“, lässt Kinder das abstrakte Rückwärtszählen leichter bewältigen. Aber auch Regeln sind bedeutsam beim Training, die von den Kindern auch in den Alltag in der Kindertageseinrichtung übertragen werden.



Der Fotograf mit einem Fotofachgeschäft macht regelmäßig Fotos für die Homepage der DRK-Kita Weltweit in Bielefeld.

Zum Weiterlesen

Lindner, Ulrike: Das sind wir! Das können wir! Das wollen wir! Wirkungsvolle Eltern- und Öffentlichkeitsarbeit für die Kita, Mülheim an der Ruhr 2012.

Stamer-Brandt, Petra: Öffentlichkeitsarbeit in Kindergarten und Kita, Freiburg 2010.

- Info-Material zum Thema Ehrenamt
- Botschafter des Ehrenamtes
- sowie den Einsatz von bedruckten Produkten wie z. B. Give-aways

(Vgl. Reifenhäuser, 2013, S. 90 ff.)

Neben der gezielten Öffentlichkeitsarbeit gibt es aber auch noch andere Möglichkeiten, Ehrenamtliche für die Kindertageseinrichtung zu werben. Vor allem die persönliche Ansprache führt häufig zum Erfolg. Eltern, ehemalige Kindergartenkinder und deren Eltern, Großeltern, Angehörige und Bekannte der Familien haben entweder selber Kompetenzen und Zeitressourcen, die sie in die Kindertageseinrichtung gerne einbringen wollen, oder kennen in ihrem sozialen Umfeld Menschen, die Aufgaben übernehmen können. Auch die klassische Mundpropaganda, z. B. durch ehemalige oder aktive Ehrenamtliche, im Familien- und Bekanntenkreis oder auch auf Veranstaltungen, hat große Wirkung bei der Gewinnung von Ehrenamtlichen.

Eine weitere Rolle bei der Gewinnung von Ehrenamtlichen spielt die Kooperation mit Ausbildungseinrichtungen. DRK-Kindertageseinrichtungen verstehen sich als Lernorte im Rahmen der Ausbildung von Fachkräften, indem sie qualifizierte Anleitung für Praktikant_innen von u. a. Berufsfachschulen, Fachschulen und Fachhochschulen leisten (vgl. Deutsches Rotes Kreuz e. V., 2009). Neben diesem Ausbildungsauftrag bieten die Einrichtungen jungen Menschen auch die Möglichkeit, Qualifikationen im Rahmen eines Ehrenamtes zu erwerben. Allerdings sollte bedacht werden, dass durch die zeitlich verdichteten Studiengänge mit Abschluss Bachelor oder Master den Studierenden weniger zeitliche Ressourcen zur Verfügung stehen, sich im Rahmen eines sozialen Engagements in die Kindertageseinrichtung einzubringen. Trotzdem sollte die Kindertageseinrichtung gegenüber Menschen in Ausbildung und Studium offen sein und ihnen die Möglichkeit für ein soziales Engagement bieten. Für die Studierenden ergeben sich einige Vorteile, die hinsichtlich der künftigen beruflichen Entwicklung förderlich sein können. „Durch einen praxisorientierten Einblick in die Berufswelt können fachliche, soziale und persönliche Kompetenzen gestärkt und das im Studium vermittelte Fachwissen erprobt werden.“ (Birzele, Bognar, 2013, S. 1.)

Praxisbeispiel

» Gewinnung Ehrenamtlicher ressourcenorientiert «

Die DRK-Kindertagesstätte in Düsseldorf bietet vielfältige Beschäftigungs- und Bildungsmöglichkeiten für die Kinder, so kann den Interessen und Neigungen der Kinder ganz individuell begegnet werden und diese können umfassend gefördert werden. Ermöglicht wird die Vielfalt der Angebote durch die Hobbys und Interessen, die die ehrenamtlichen Mitarbeiter_innen durch das Projekt „Wissenswichtel“ in die Kindertagesstätte mitbringen. Mit viel Engagement und Freude setzen sie sich für die Kinder ein.

Zwei Männer engagieren sich in der DRK-Kindertagesstätte: Ein junger Mann hat als großes Hobby Kochen, er kommt 14-tägig in die Einrichtung, um eine Kinderkochschule anzubieten.

Verkehrserziehung und Werken bietet 1x wöchentlich ein ehrenamtlicher Mitarbeiter an, der hauptberuflich als Polizist arbeitet.

Er stellte sich auf seiner Suche nach einer interessanten ehrenamtlichen Aufgabe der Servicestelle Ehrenamt vor. Die Idee, Verkehrserziehung in einer der Kindertagesstätten anzubieten, hatte er schon länger. Durch seine hauptberufliche Tätigkeit als Polizist ist er Fachmann in diesem Gebiet.

Mit der folgenden „Ausschreibung“ suchte die Servicestelle Ehrenamt unter den Kindertagesstätten, die zum Kreisverband gehören, eine an dem Angebot interessierte Einrichtung:

„Herr P. ist Polizeibeamter bei der Autobahnpolizei, gerne möchte er auch außerhalb seines Dienstgeschehens' Gutes tun und Menschen, einfach helfen'. Er ist ausgebildeter KFZ-Schlosser

und handwerklich sehr geschickt. Auch hilft und unterstützt er gerne Menschen und kann sich eine ehrenamtliche Tätigkeit bei den Wissenswichteln (Werken, Verkehrserziehung, Fahrradfahren üben etc...) gut vorstellen.“

Diese Ausschreibung führte zum Erfolg!

Gewonnen werden die Ehrenamtlichen über die zentrale Anlaufstelle für ehrenamtlich Interessierte, die Servicestelle Ehrenamt, des DRK in Düsseldorf. Dort werden die ersten Gespräche geführt, es geschieht ein erstes Kennenlernen und die gegenseitigen Erwartungen können geklärt werden. Die Vermittlung geschieht dann in die jeweilige Einrichtung, auch dort findet ein erstes Kennenlernen statt und „Schnuppertermine“ werden geplant. Im Anschluss daran beginnt das ehrenamtliche Engagement beim DRK-KV Düsseldorf e. V. Die Ehrenamtlichen werden fachlich durch Ansprechpartner_innen in der Kindertagesstätte und über die Servicestelle Ehrenamt begleitet. Diese beiden Stellen agieren in enger Absprache, um die Ehrenamtlichen gut zu unterstützen und die positive Wertschätzung des Engagements sichtbar zu machen.

Der Bitte, ein erweitertes polizeiliches Führungszeugnis vorzulegen und eine „Vereinbarung über die ehrenamtliche Tätigkeit“ zu unterschreiben, kommen die Ehrenamtlichen gerne nach.

(Selina Tilhein, Ehrenamtskoordinatorin, DRK-KV Düsseldorf)

» Ehrenamtliche Tätigkeiten in DRK-Kindertageseinrichtungen «

(unvollständige Liste verschiedener DRK-Kindertageseinrichtungen)

Was kann man tun?

Kreatives und Nützliches

Mit Kindern

- Begleitung von Ausflügen
- Unterstützung beim Schwimmen (Rettungsschwimmer_in und Großeltern)
- Unterstützung in der Sauna
- Unterstützung beim Besuch in der Turnhalle
- Begleitung von Erste-Hilfe-Kursen für Kinder
- Organisation der Kinderbücherei
- Unterstützung bei den Hausaufgaben
- Durchführung von Angeboten für Kleingruppen, z. B. Cheerleader AG, Kreativangebote, Trommelprojekt, Tanzen, Englisch, Arbeiten in der Holzwerkstatt, Chor, Musik, Plattdeutsch, Sport, Erste-Hilfe-Kurse für Kinder
- Unterstützung beim Laternenumzug
- Einzelförderung von Kindern mit Migrationshintergrund
- Betreuung von schwerstbehinderten Kindern
- Begleitung des Projektes „Teddy braucht Hilfe“ mit dem Ortsverein
- Unterstützung der Brandschutzerziehung mit der Feuerwehr

Mit Eltern

- Organisation des Elterncafés
- Mitarbeit in Fördervereinen der Kindertageseinrichtung
- Unterstützung der Spielplatzerneuerung

Mit Fachkräften

- Mitarbeit bei der Herstellung von Flyern
- Unterstützung bei der Gartenarbeit
- Unterstützung bei kleineren Reparaturen
- Vorbereitung und Durchführung von Aktivitäten, Festen, Arbeitseinsätzen, Tag der offenen Tür
- Unterstützung im hauswirtschaftlichen Bereich

Was kann man sein?

- Lesepat_in
- Stricker_in für Puppenkleidung
- Näher_in für Puppenkleidung
- Betreuer_in der Essenskinder
- Weihnachtsmann/Weihnachtsfrau
- Märchenerzähler_in
- Projektbegleiter_in

- Herzlich willkommen in der Kindertageseinrichtung!



Handlungsempfehlungen: Anerkennung füreinander

Für die erfolgreiche Motivation und Bindung von Ehrenamtlichen spielen neben der Freude am Kontakt mit den Kindern die gute Zusammenarbeit zwischen Haupt- und Ehrenamtlichen und eine positive Kultur der Anerkennung in der Kindertageseinrichtung eine große Rolle. Jeder Mensch braucht die Erfahrung sozialer Wertschätzung seiner Person und die soziale Einbindung. Leu unterscheidet drei Ebenen von Anerkennung, „durch die soziale Integration und die Bestätigung der eigenen Besonderheit vermittelt werden. Sie kann entweder auf der Grundlage von emotionaler Zuwendung, auf der Grundlage der Zuerkennung gleicher Rechte oder auf der Grundlage sozialer Wertschätzung erfolgen.“ (Leu, 1998, S. 14.)

Von entscheidender Bedeutung bei der Anerkennung füreinander ist der Aspekt der Gegenseitigkeit bzw. Wechselseitigkeit. So steht der Begriff der Reziprozität für das Geben und Nehmen in einer Austauschbeziehung. Dabei handelt es sich u. a. um Austauschbeziehungen von persönlichkeitsfördernden Anerkennungsprozessen: „Die Möglichkeit, aus der Anerkennung durch andere Selbstbestärkung zu erfahren, ist eng verknüpft mit der eigenen Bereitschaft und Möglichkeit, auch die anderen in ihrer Besonderheit anzuerkennen. Die Erfahrung,

ein netter, liebenswürdiger Mensch zu sein, können glaubhaft nur solche Menschen vermitteln, die von der betreffenden Person ihrerseits auch als sympathisch, liebenswert wahrgenommen und anerkannt werden. Jemand, den man unausstehlich findet, ist dazu nicht in der Lage.“ (Leu, 1998, S. 13 ff.)

Außerdem ist es wichtig, dass die Ehrenamtlichen die Hauptamtlichen als kompetent und urteilsfähig wahrnehmen.

Nach Lang erleben Ehrenamtliche den eigentlichen Ausgleich für ihr Engagement in der Anerkennung der Ausgleichsverpflichtung: „Das bedeutet, dass Verantwortliche für freiwilliges Engagement und Mitarbeiter diesen grundlegenden Wunsch nach Bestätigung der Ausgleichsverpflichtung akzeptieren und dazu bereit sind diese Bestätigung zu geben. Diese zunächst innere Haltung bleibt dem Ehrenamtlichen nicht verborgen und beeinflusst das aktive Handeln gegenüber Ehrenamtlichen in Wort und Tat und schafft Rahmenbedingungen, in denen sich Ehrenamtliche und ihr Engagement optimal entfalten.“ (Lang, 2011, S. 3.)

Zusätzlich zur Anerkennung der Ausgleichsleistung muss aber auf jeden Fall eine individuell angemessene Ausgleichsleistung für die Ehrenamtlichen gefunden werden. Diese trägt zur Zufriedenheit der Ehrenamtlichen bei.

Leitungskräfte, die eine zeitgemäße Anerkennungskultur pflegen, beachten vier Aspekte der Persönlichkeit von besonderer Bedeutung:

- Sie berücksichtigen die Lebenslage der Engagierten. So sind für Jugendliche, Arbeitslose und ältere Menschen unterschiedliche Dinge relevant.
- Sie beachten die individuelle Motivation der Ehrenamtlichen.
- Sie behandeln die Zeitressourcen der Ehrenamtlichen sorgsam, da Ehrenamtliche ihre wertvolle Zeit nicht unnütz verschwenden wollen.
- Sie würdigen und nutzen die Kompetenzen der Ehrenamtlichen.

(Vgl. Deutsches Rotes Kreuz e. V., 2012 (1), S. 54.)

Definition

»Anerkennung«

„Anerkennung kann verstanden werden als Achtung einer Person mit all ihren Eigenschaften. Im Sinne der Psychologie drückt Anerkennung weiterhin die Dimension des Lobs, der Bestätigung und des Respekts für andere aus. Wertschätzung gegenüber einem Menschen auszudrücken fördert die Entwicklung und hilft, ein positives Selbstwertgefühl aufzubauen und sich wohlfühlen.“

(Deutsches Rotes Kreuz e. V., 2013, S. 62.)



Leitungskräfte, die Ehrenamtliche, die in der DRK-Kindertageseinrichtung mitarbeiten, anerkennen, kennen verschiedene Formen der Anerkennung und setzen sie bewusst, anlass- und personalitätsorientiert ein.

Auf der Grundlage emotionaler Zuwendung:

- Persönliche Wertschätzung durch Dankeschön sagen
- Ein Glückwunsch und ein Lied zum Geburtstag
- Alltägliche Anerkennung durch die Begrüßung der Ehrenamtlichen
- Alltägliche Anerkennung durch die Erfahrung von Verlässlichkeit
- Positive Rückmeldungen adäquat und zeitnah im Alltag geben
- Eine positive Gesprächskultur durch wertschätzende Kommunikation mit den Ehrenamtlichen
- Vorstellungswand der pädagogischen Fachkräfte und der Ehrenamtlichen

Zum Weiterlesen

Die Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration (Hrsg.): Ideenhandbuch für die Anerkennung bürgerschaftlichen Engagements in Patenschafts- und Mentoringprojekten, Berlin 2009.

Auf der Grundlage der Zuerkennung gleicher Rechte:

- Ein Konzept für Gespräche mit Ehrenamtlichen anbieten (Erstgespräch, Entwicklungsgespräch, Rückmeldegespräch) und verlässlich umsetzen
- Gemeinsam Zielsetzungen und Inhalte entwickeln für das ehrenamtliche Engagement im Erstgespräch
- Ausreichend Zeit für Besprechungen mit den Ehrenamtlichen für die Entwicklung gemeinsamer Zielsetzungen und positive Rückmeldungen
- Ehrenamtliche in Entscheidungsprozesse mit einbinden
- Die Meinung der Ehrenamtlichen zu bestimmten Themen erfragen (aber nur, wenn sie auch berücksichtigt werden können)
- Zu bestimmten Themen gemeinsame Teamsitzungen mit den Hauptamtlichen durchführen
- Die Ehrenamtlichen bei den einrichtungsspezifischen Ritualen zu Geburtstagen und Festen mit einbinden

»Der Baum der Anerkennung«

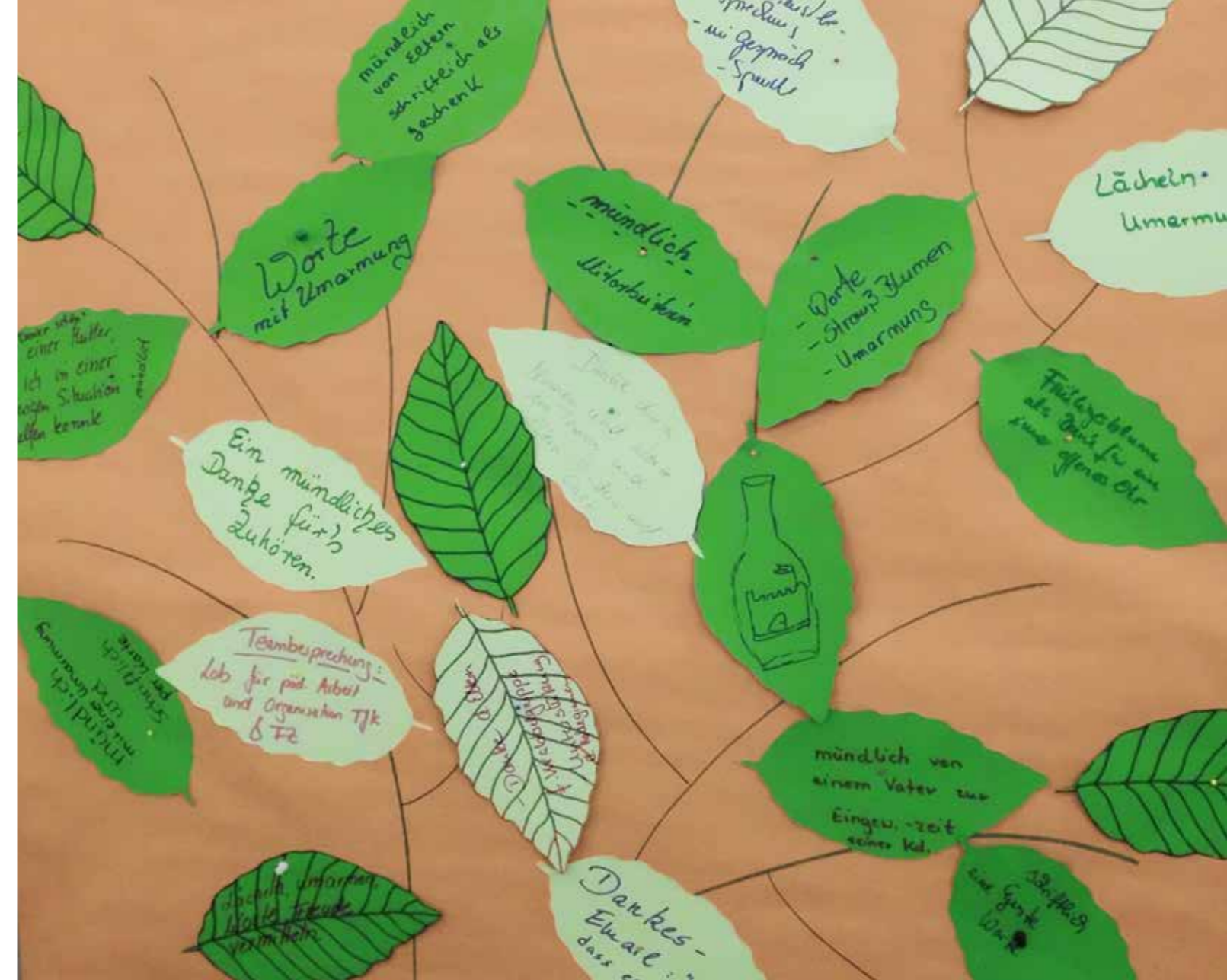
Diese Übung dient dazu, den pädagogischen Fachkräften bestehende Formen der Anerkennung bewusst zu machen und wieder in Erinnerung zu rufen. „Holen Sie in einem Workshop (ca. 1,5 Stunden) Ihre Haupt- und Ehrenamtlichen (bzw. Vertreter_innen) Ihrer Organisation zusammen. Zeichnen Sie an eine Pinnwand einen Baum ohne Blätter und Früchte. Verteilen Sie grüne Karten (als Blätter Ihres Baumes) und jeweils eine rote runde Karte (als das ‚schönste Anerkennungserlebnis‘ bzw. als der Apfel an Ihrem Baum). Bitten Sie Ihre Teilnehmenden sich in ihrer Rolle als Haupt- und/oder Ehrenamtliche an selbst erlebte Formen der Anerkennung zu erinnern und diese auf die grünen Karten zu schreiben – jeweils eine Karte pro erlebte Anerkennung, unabhängig davon, von wem sie kam (z. B. von Klient_innen, Mitarbeiter_innen, Vorgesetzten etc.). Die Frage könnte lauten: ‚Welche Formen der Anerkennung haben Sie in den letzten 3–4 Jahren erlebt? Schreiben Sie dazu jeweils eine grüne Karte.‘ Verteilen Sie an jede_n Teilnehmende_n nur eine rote Karte mit der Bitte hier das ‚schönste Anerkennungserlebnis‘ im Engagement bzw. Beruf in Stichworten zu beschreiben. Danach bitten Sie die Teilnehmenden, nacheinander vor der Pinnwand über ihre selbst erlebten Erfahrun-

gen zur Anerkennung zu erzählen. Werten Sie anschließend die Übung mit folgenden Fragen aus: Was fällt an diesem Baum auf? Wie sind die Anerkennungsformen zu bewerten? Welche Anerkennungsformen sind am häufigsten benannt worden und somit nachhaltig in unserer Erinnerung? Woran haben Sie sich am besten erinnert?

Im Anschluss an die Auswertung kann noch eine Runde bzw. eine Kleingruppenarbeit erfolgen, indem Sie in z. B. 3–4 Gruppen folgende Fragen erarbeiten lassen:

- Welche Formen der Anerkennung sollten wir beibehalten?
- Welche Formen der Anerkennung müssen wir verstärken?
- Welche Rituale/Maßnahmen zur Anerkennung könnten wir in unserem Verein/unsere Organisation noch einführen (z. B. nach jeder Sitzung ein Blitzlicht, was alles gut gelaufen ist, oder regelmäßige Rückmeldegespräche)?
- Wo hakt es noch bei dem Thema Anerkennung in unserer Organisation und welche Lösungsvorschläge haben wir dazu?“

(Reifenhäuser, Carola, 2013, S. 159 ff.)



Auf der Grundlage sozialer Wertschätzung:

- Verleihung eines Ehrenamtszertifikats
- Verleihung von Medaillen und Orden als besondere Auszeichnungen für ganz besonders zu würdigendes Ehrenamt
- Veröffentlichungen der ehrenamtlichen Tätigkeit durch einen Artikel in der lokalen Presse, einen Beitrag auf der Homepage des DRK-Ortsvereines oder Kreisverbandes, einen Artikel im Rotkreuz-Magazin

- Angebot von Fortbildung und Qualifizierungsmaßnahmen im DRK für Ehrenamtliche

Insgesamt übernimmt das Deutsche Rote Kreuz eine wichtige Aufgabe durch die Förderung der gesamtgesellschaftlichen Anerkennung von ehrenamtlichem Engagement in ihrer Bedeutung für die Gesellschaft. Dies wird auch unterstützt durch die institutionelle Anerkennung von ehrenamtlichem Engagement durch die DRK-Kindertagesbetreuung und die zwischenmenschliche Anerkennung von ehrenamtlichem Engagement durch die Leitungskraft und pädagogischen Fachkräfte in den einzelnen DRK-Kindertageseinrichtungen.

Die Dokumentation der Aktivitäten der Ehrenamtlichen in der Kindertageseinrichtung ist eine häufig praktizierte und wichtige Form der Anerkennung.



Handlungsempfehlungen: Management des ehren- amtlichen Engagements

Um die Zusammenarbeit zwischen Haupt- und Ehrenamtlichen zu fördern und Spannungen im Verlauf des ehrenamtlichen Engagements vorzubeugen, ist es sinnvoll, sich an den folgenden Prozessschritten bei Planung, Durchführung und Abschluss des ehrenamtlichen Engagements in der DRK-Kindertageseinrichtung zu orientieren. Diese Prozessschritte sind auch Bestandteil der einrichtungsspezifischen Konzeption zur Zusammenarbeit mit Ehrenamtlichen.

7.4.1 Erstgespräch mit Ehrenamtlichen und Entscheidung

Zu Beginn jedes ehrenamtlichen Engagements sollte ein Erstgespräch stehen, das die Leitungskraft in einer wertschätzenden Atmosphäre in der Kindertageseinrichtung führt. Ziel dieses Gespräches ist es, herauszufinden, ob der/die Ehrenamtliche in die Einrichtung passen könnte bzw. die Aufgaben der Einrichtung dem/dem Ehrenamtlichen zusagen könnten.

„Inhalt des Erstgespräches sind:

- Motive für das Ehrenamt
- die Aufgaben im Engagement
- die Persönlichkeit des Freiwilligen (Hobbys, Talente, Beruf etc.)
- Zeitressourcen für das Engagement und Zeitnotwendigkeiten
- Rahmenbedingungen für das Engagement
- gegenseitige Erwartungen“

(Reifenhäuser, 2013, S. 115.)

Nach dem Erstgespräch sollte die Leitungskraft den Interessent_innen für das ehrenamtliche Engagement ausreichend Zeit für ihre Entscheidung lassen. Eine Hospitation in der Einrichtung kann darüber hinaus ermöglichen, die Tätigkeit direkt in der Praxis kennenzulernen um sich dadurch ein genaueres Bild verschaffen zu können. So kann der erste Eindruck von dem/dem Ehrenamtlichen, aber auch der Leitungskraft überprüft werden und es können auch noch eventuell vorhandene Unsicherheiten ausgeräumt werden. Die Hospitation sollte zeitlich begrenzt sein und in einem Abschlussgespräch reflektiert werden und zu einer Entscheidung führen.

Wenn sich keine passende Tätigkeit in der Kindertageseinrichtung für den/die interessierte_n Ehrenamtliche_n findet, sollte eine Weitervermittlung an die zuständige Ehrenamtskoordinator_in im DRK-Kreisverband durch die Leitungskraft angeregt werden. Auch in anderen Arbeitsfeldern des Deutschen Roten Kreuzes gibt es vielfältige und spannende Möglichkeiten ehrenamtlich tätig zu werden.

7.4.2 Schriftliche Vereinbarung mit Ehrenamtlichen

Bei einer positiven Entscheidung beider Seiten kann in einem nächsten Schritt eine schriftliche Vereinbarung geschlossen werden. „Eine Vereinbarung ist kein Vertrag und nicht rechtsverbindlich, unterstützt aber die gegenseitige Verbindlichkeit“ (Reifenhäuser, 2013, S. 123). Eine Kopiervorlage für eine Vereinbarung über ehrenamtliche Mitarbeit finden Sie in der Anlage.

Zum Zeitpunkt des Schließens der schriftlichen Engagementvereinbarung sollen auch alle Informationen zu den rechtlichen Voraussetzungen der ehrenamtlichen Tätigkeit gegeben werden und notwendige Formulare, gegebenenfalls mit Unterstützung der Leitungskraft, ausgefüllt werden. Zur Orientierung dienen die Checkliste aus Kapitel 7.1 und die entsprechenden Informationen in der Anlage mit den dazugehörigen Vorlagen.



Viele Ehrenamtliche bringen ihre besonderen Talente, Fähigkeiten und Fertigkeiten, die sie im Rahmen ihrer Hobbys oder in ihrem Beruf erworben haben, in die Kindertageseinrichtung ein.

7.4.3 Einarbeitung der Ehrenamtlichen

Die Zeit der Einarbeitung ist die Eingewöhnungszeit für die Ehrenamtlichen. In dieser Zeit sollen die Ehrenamtlichen eine strukturierte und zielgerichtete Begleitung und Anleitung durch die Leitungskraft bzw. von dem/der zuständigen Mitarbeiter_in der Einrichtung erhalten. Ein allgemeiner Einarbeitungsplan, der den Ehrenamtlichen mit Unterzeichnung der Vereinbarung übergeben wird, gibt Orientierung über die Zeiten und Inhalte der Einarbeitungsphase. Eine Mappe mit den wichtigsten Informationen kann den Ehrenamtlichen auch Sicherheit in der Anfangsphase geben. Außerdem können die Kompetenzen von Ehrenamtlichen genutzt werden, die bereits länger in der Einrichtung tätig sind. Sie können im Rahmen eines Mentoring ihre Erfahrungen den neuen Ehrenamtlichen zur Verfügung stellen.

Durch eine intensive Einarbeitung kann ein Vertrauensverhältnis zwischen den Haupt- und Ehrenamtlichen aufgebaut werden und Spannungen und Konflikte vorgebeugt werden. Dabei ist es auch wichtig, die Rollenverteilung mit den dazugehörigen unterschiedlichen Kompetenzen offen zu besprechen und den Rahmen dafür transparent zu machen.

Der Schlüsselprozess der Einarbeitung von Ehrenamtlichen ist auch in der Anlage ausführlich als Kundenpfad mit allen Formularen beschrieben.

Definition

» Mentoring «

„Das Wort ‚Mentor‘ (griech. Freund) meint eine Art erfahrene/r BeraterIn oder RatgeberIn, der/die mit seiner/ihrer Erfahrung und seinem/ihrer (Erfahrungs-) Wissen die Entwicklung des Mentees fördert. Mentor war ursprünglich in der griechischen Mythologie der Freund des Odysseus und Erzieher von dessen Sohn Telemach.“ (Reifenhäuser, 2013, S. 124.)

Praxisbeispiel

» Checkliste Einarbeitung von Ehrenamtlichen «

Einführung in die Tätigkeit durch:

- wichtige schriftliche Informationen über die Einrichtung in einer Infomappe (Broschüre, Flyer, Leitbild oder auch die Konzeption der Einrichtung)
- wichtige schriftliche Informationen über rechtliche Anforderungen in einer Infomappe: z. B. erweitertes Führungszeugnis, Schweigepflicht, Haftpflicht- und Unfallversicherung usw. (Siehe Anlagen zu Kapitel 7.1.)

Erster Tag der Ehrenamtlichen in der DRK-Kindertageseinrichtung:

- Begrüßung durch die Leitungskraft
- Einführungsgespräch durch die Leitungskraft (Einführung in die konkrete Tätigkeit und Hinweise auf die rechtlichen Anforderungen)
- Vereinbarung weiterer Gespräche zwischen den Ehrenamtlichen und der Leitungskraft (z. B. Feedback-Gespräch, Entwicklungsgespräch)
- Vorstellung aller Mitarbeiter_innen
- alle Mitarbeiter_innen auf einem Informationsblatt mit Namen und Foto vorstellen
- Vorstellung zuständige_r Mentor_in
- Führung durch die Räume und das Außengelände
- Begrüßung durch die Kinder
- Vorstellung bei den Eltern

7.4.4 Qualifizierung von Ehrenamtlichen

Die Qualifizierung von Ehrenamtlichen hat einerseits Bedeutung für die Ehrenamtlichen selbst, die durch ihre Tätigkeit neue Fertigkeiten und Kompetenzen erwerben möchten bzw. ihre bereits vorhandenen Qualifikationen festigen und weiterentwickeln wollen. Andererseits ist es aber auch im Interesse der DRK-Kindertageseinrichtung, wenn die dort tätigen Ehrenamtlichen sich für ihre Aufgaben durch Angebote der Einrichtung bzw. des Trägers qualifizieren. Diese Maßnahmen lassen sich auch als Personalentwicklung für Ehrenamtliche beschreiben. Von ihr profitieren alle Beteiligten.

Eine Matrix zur Einordnung von Qualifizierungsangeboten steht im Bundeseinheitlichen Curriculum für ehrenamtliche Besuchsdienste im DRK zur Verfügung. (vgl. DRK e. V. ohne Jahr, S. 10 und 11).



Dirk Freitag, Leseopate

Sammlung von Instrumenten der Personalentwicklung

- Finanzierung von (externen) Seminaren und Trainings
- Durchführung interner Weiterbildungsmaßnahmen/Workshops
- Angebot eines Erste-Hilfe-Kurses
- Teilnahme am Rotkreuz-Einführungsseminar
- Fördergespräche (Entwicklungsgespräch/Abschlussgespräch)
- Mentoren-Modell für neue Ehrenamtliche einführen
- Begleitende Supervisions- und Coachingangebote
- Möglichkeiten des Erfahrungsaustausches schaffen
- Systematischer Tätigkeitswechsel (Jobrotation)
- Erweiterung der Vielfältigkeit der Tätigkeit und des Verantwortungsbereichs (Job Enrichment)
- Verantwortungsübernahme der Ehrenamtlichen fördern und aufbauen
- Gruppenarbeiten von Ehrenamtlichen anleiten
- Vorträge/Fachtage anbieten
- (Fach-)Literatur bereitstellen, Ehrenamtsbibliothek einrichten
- Einweisung und Begleitung vor und während der Tätigkeit“

(Deutsches Rotes Kreuz e. V., 2013, S. 67.)

7.4.5 Beteiligung von Ehrenamtlichen

In den DRK-Kindertageseinrichtungen sollte eine Kultur der Beteiligung von Ehrenamtlichen von den Mitarbeiter_innen entwickelt und gelebt werden. Dazu ist es notwendig, transparente Verfahren aufzubauen, an denen sich die Ehrenamtlichen orientieren können und die ihnen eine strukturell verankerte Partizipation ermöglichen. So sollten die Ehrenamtlichen z. B. die Möglichkeit haben, an Teamsitzungen teilzunehmen, bei denen Themen behandelt werden, mit denen die Ehrenamtlichen Berührungspunkte in der Einrichtung haben und zu denen ihre Rückmeldungen bereichernd für das ganze Team sein können. Ehrenamtliche können auch ihren Blick von außen einbringen, auch wenn andere bedeutsame Themen und Prozesse in der Einrichtung weiterentwickelt werden sollen.

Die Möglichkeiten und Grenzen der Partizipation von Ehrenamtlichen sollten von den pädagogischen Fachkräften und der Leitungskraft im Vorwege gemeinschaftlich erarbeitet und festgelegt werden. Dabei werden auch Themen wie Konkurrenz zwischen Haupt- und Ehrenamtlichen und Möglich-

keiten der Konfliktbearbeitung behandelt. Diese Ergebnisse können dann auch in der einrichtungsinternen Konzeption zum Ehrenamt dokumentiert werden.

7.4.6 Konfliktbearbeitung zwischen Haupt- und Ehrenamtlichen

Definition

»Konflikt«

Ein Konflikt besteht dann „wenn sich mindestens einer der Beteiligten (das können Einzelpersonen oder Gruppen sein) durch einen anderen Beteiligten beeinträchtigt fühlt, unabhängig davon, was der andere beabsichtigt hat“.
(Hölzer, 2013, S. 162.)

In der Zusammenarbeit zwischen den Haupt- und Ehrenamtlichen wird es auch bei guter Vorbereitung, Einführung und Begleitung der Ehrenamtlichen zu Konflikten kommen. Da Konflikte auch ein Potential zu positiver Veränderung und Entwicklung bergen,

Praxisbeispiel

»Partizipation von Ehrenamtlichen« Analyse der eigenen Gliederung auf Partizipation

Zur Analyse und Weiterentwicklung Ihrer eigenen Gliederung im Hinblick auf Partizipation stellen Sie sich folgende Fragen:

- Welche Formen der organisierten und strukturierten Einbeziehung Ehrenamtlicher haben wir bereits in unserer Gliederung?
- Wo können/sollen/dürfen unsere Ehrenamtlichen eigenständig entscheiden und handeln?
- Über welche Möglichkeiten verfügen wir, um neue Ideen von Ehrenamtlichen zu berücksichtigen?
- Welche Kommunikationsformen bei uns erlauben/ermöglichen Partizipation?
- Haben die Ehrenamtlichen die Möglichkeit, Kritik und Anregungen einzubringen und zu äußern? Wenn ja, wie?

- Haben Ehrenamtliche Stimmrecht? Wenn ja, wer, wo und wofür?
- Gibt es Dinge, die gemeinsam mit oder ausschließlich von Ehrenamtlichen entschieden werden können/sollen/müssen?
- Welchen Grad an Partizipation möchten wir in unserer Einrichtung haben? Welche Form der Mitbestimmung ist nötig und welche möglich?
- Wie möchten sich unsere Ehrenamtlichen einbringen?
- Kennen die Ehrenamtlichen alle ihre Partizipationsmöglichkeiten?

(Deutsches Rotes Kreuz e. V., 2013, S. 84.)

lohnt es sich für alle Beteiligten eine wertschätzende Kultur der Konfliktbearbeitung in der Einrichtung zu entwickeln und zu praktizieren. Nicht immer kommt es auch zu einer gemeinsamen Lösung, wichtig ist der Prozess der Konfliktbearbeitung.

Konflikte können in verschiedene Typen eingeteilt werden, die sich in verschiedenen Konfliktsituationen in der Kindertageseinrichtung wiederfinden, z. B. bei Konflikten im Team, Konflikten mit den Eltern und auch bei Konflikten zwischen Haupt- und Ehrenamtlichen:

„Bei Interessenskonflikten liegen verschiedene, unvereinbare Interessen der Konfliktparteien vor.“

Bei Sachkonflikten werden die „Tatsachen“ unterschiedlich interpretiert, wahrgenommen und bewertet.

Bei Beziehungskonflikten haben die Konfliktparteien auf einer persönlichen Ebene

Schwierigkeiten miteinander, z. B. durch mangelnde Kommunikation.

Bei Strukturkonflikten sind strukturelle Ungleichheiten oder Unklarheiten maßgeblich für den Konflikt.

Bei Wertekonflikten können unterschiedliche Wertvorstellungen nicht miteinander vereinbart werden.

Bei Rollenkonflikten sind die Rollen der Einzelnen unklar oder stehen im Widerspruch zueinander.“ (Deutsches Rotes Kreuz e. V., 2013, S. 77 ff.)

Um Konflikten zwischen Haupt- und Ehrenamtlichen vorzubeugen, bietet es sich an, zu Beginn des ehrenamtlichen Engagements die Rollen und gegenseitigen Erwartungen zu klären. Das umfasst auch die Klärung der Kommunikationswege. Für den Austausch zwischen den Haupt- und Ehrenamtlichen im Rahmen der Zusammenarbeit und auch Konfliktbearbeitung sind gute

Zum Weiterlesen

Burchat-Harms, Roswitha: Konfliktmanagement. Wie Kindergärten TOP werden, Weinheim und Basel 2001.

Möller, Jens-Christian; Schlenker-Möller, Esta: Kita-Leitung. Leitfaden für Qualifizierung und Praxis, 5. Auflage, Berlin 2007.

Rahmenbedingungen (Zeit, Raum und Struktur) sehr wichtig. Unterstützende Wirkung hat auch der Einsatz einer externen Moderation oder der Moderation der Ehrenamtskoordinator_in des Trägers.

Ansonsten finden alle Regeln eines Konfliktgesprächs, wie sie auch bei einem Konfliktgespräch mit Eltern Beachtung finden, ebenfalls Anwendung bei Konflikten mit Ehrenamtlichen.

7.4.7 Beendigung des ehrenamtlichen Engagements

Das Engagement von Ehrenamtlichen in der DRK-Kindertageseinrichtung kann aus verschiedenen Gründen beendet werden:

- Ein zeitlich befristetes Engagement endet z. B. durch das Ende einer Aufgabe oder eines Projektes.
- Das Engagement endet auf Wunsch des/der Ehrenamtlichen.
- Die DRK-Kindertageseinrichtung möchte das Engagement beenden.
- Das Engagement endet aufgrund einer gemeinsam abgestimmten Entscheidung.

Wenn es sich um eine projektbezogene und aufgabenorientierte Tätigkeit handelt, endet diese, wenn das Projekt oder die Aufgabe erfüllt sind. Dieses Ende ist bereits in der Struktur des Engagements im Voraus festgelegt. Auch für ein zeitlich begrenztes und kurzes Engagement sollte gegenüber den Ehrenamtlichen ein angemessener Dank und Anerkennung für das Engagement ausgedrückt werden.

Seitens des/der Ehrenamtlichen und/oder der Mitarbeiter_innen kann außerdem das Interesse bestehen, mit einer neuen Aufgabe weiter zusammenarbeiten zu wollen. Dies hat große Vorteile für beide Seiten, da die Orientierungsphase sich häufig erübrigt. Es sei denn, es handelt sich um eine ganz andersartige neue Aufgabe.

Wenn sich Ehrenamtliche aus für die Mitarbeiter_innen verständlichen oder auch eher nicht verständlichen Gründen von der Kindertageseinrichtung verabschieden wollen, muss diese Entscheidung selbstverständlich respektiert werden. Eine Veränderung der privaten Lebenssituation, neue Anforderungen im beruflichen Bereich oder einfach nur die Entwicklung eigener neuer Interessen können Gründe für die Beendigung des Engagements sein. Auch in diesem Fall wird dem/der Ehrenamtlichen für das Engagement gedankt und sein/ihr Einsatz erhält eine abschließende Anerkennung.

Wenn die DRK-Kindertageseinrichtung die Zusammenarbeit beenden möchte, weil die Leitungskraft festgestellt, dass die Ehrenamtlichen aus unterschiedlichen Gründen nicht geeignet sind für die ihnen übertragenen Aufgaben, sollte diese Entscheidung im Rahmen eines wertschätzenden Gesprächs transparent begründet werden.

Wenn das Ende des Engagements von dem/der Ehrenamtlichen und der DRK-Kindertageseinrichtung zum selben Zeitpunkt gewünscht und abgestimmt wird, wird der Abschiedsprozess mit Danksagung und Anerkennung harmonisch gelingen.

Praxisbeispiel

»Einen schwierigen Abschied gestalten« Gesprächsleitfaden

- | | |
|---|--|
| (1) Suchen Sie den Kontakt mit Ehrenamtlichen! | (6) Äußern Sie Kritik immer konstruktiv! Beschreiben Sie beobachtbares Verhalten und benennen Sie mindestens eine konkrete Veränderungsoption! |
| (2) Danken Sie für das Engagement und betonen Sie auch die Dinge, die gut gelaufen sind! | (7) Vermeiden Sie Anklagen und Schuldvorwürfe! |
| (3) Legen Sie die Gründe für den Abschied offen! | (8) Verabschieden Sie die/den Ehrenamtliche/n angemessen und händigen Sie ihr/ihm gegebenenfalls eine Engagementbescheinigung aus! |
| (4) Machen Sie deutlich, dass es hier um eine mangelnde „Passung“ zwischen Ehrenamtlichen und DRK geht und nicht um persönlich gemeinte Kritik! | |
| (5) Geben Sie ihr/ihm die Gelegenheit, sich zu den Punkten zu äußern! | (Deutsches Rotes Kreuz e. V., 2013, S. 91.) |

Die Gestaltung des Abschieds wird beeinflusst von diesen verschiedenen Anlässen, aber auch von den individuellen Wünschen des/der Ehrenamtlichen und der Verabschiedungskultur der Kindertageseinrichtung. „Es gibt viele Rituale, die das Abschiednehmen erleichtern: ein gemeinsames Essen, ein Erinnerungsfoto, eine Dankesrede, ein kleines Geschenk, ein Abschiedsfest, ein Gedicht, ein Abschiedslied, eine Grußkarte etc.“ (Hoffmann, 2013, S. 177.)

Auch wenn die Ehrenamtlichen verabschiedet worden sind, werden einige von ihnen doch mit der DRK-Kindertageseinrichtung verbunden bleiben. Sie kommen vielleicht unregelmäßig zu Besuch, einige halten den

Kontakt per E-Mail, andere wiederum beginnen nach einer gewissen Zeit mit einer neuen ehrenamtlichen Aufgabe. Oder sie bringen sich als ehemalige Ehrenamtliche mit ihren Erfahrungen ein und gewinnen, unterstützen und begleiten die Ehrenamtlichen, die neu mit ihrem Engagement in der Einrichtung beginnen. Zufriedene ehemalige Ehrenamtliche sind die besten Multiplikator_innen für die Gewinnung neuer Ehrenamtlicher.

Seitens der DRK-Kindertageseinrichtung kann der Kontakt zu den Ehemaligen durch Einladungen zu Festen und anderen Veranstaltungen gepflegt werden.

Praxisbeispiel

»Ablauf des Abschiedsgespräches«

- | | |
|--|--|
| (1) Abschied bewusst ansprechen | (5) Aushändigen der Engagementbescheinigung (Eine Vorlage für eine Engagementbescheinigung befindet sich in den Anlagen) |
| (2) Anerkennung der Leistungen: Konkrete Zusammenfassung der ehrenamtlichen Arbeit | (6) Verabschiedung |
| (3) Gemeinsamer Rückblick | |
| (4) Dank aussprechen | (Deutsches Rotes Kreuz e. V., 2013, S. 93.) |

7.4.8 Evaluation ehrenamtlichen Engagements

Auch wenn die Rückmeldungen der Ehrenamtlichen im Tür- und Angelgespräch bedeutsam sind, um z. B. die Zufriedenheit der Ehrenamtlichen mit ihren Aufgaben, der Atmosphäre und der Beteiligung an der Arbeit in der DRK-Kindertageseinrichtung zu erfassen, tragen Maßnahmen einer strukturierten Selbstevaluation wichtige Informationen zur Qualitätsverbesserung in der Arbeit mit Ehrenamtlichen bei. Für diese Evaluation werden von den Mitarbeiter_innen der Kindertageseinrichtung oder von der Ehrenamtskoordinator_in des Trägers Ziele und Bewertungskriterien erarbeitet, benannt und überprüft. Die Erfahrungen der Ehrenamtlichen mit ihrem Engagement in der Kindertageseinrichtung werden z. B. im Rahmen einer Befragung, mündlich oder mit einem Fragebogen, von ihnen benannt, eingeschätzt und bewertet. Diese Daten werden systematisch für die Praxis genutzt, d. h. sie werden gezielt und strukturiert erhoben, ausgewertet und interpretiert. Die Ergebnisse dienen dazu, die aktuell praktizierte Zusammenarbeit mit den Ehrenamtlichen erfolgreich beizubehalten bzw. zu verbessern. Auf der Basis der erhobenen Daten werden also Maßnahmen zur Stabilisierung oder Veränderung eingeleitet werden.

Definition

»Evaluation«

„Unter Evaluation versteht man eine systematische, auf vorliegenden oder neu erhobenen Daten beruhende Beschreibung und Bewertung von Gegenständen der sozialen Wirklichkeit.“ (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2000, S. 17.)

Maja Heiner hat im Rahmen ihrer intensiven Forschung neun Arbeitsschritte einer Selbstevaluation beschrieben:

»»

1. Formulierung der Zielsetzung und Fragestellung
2. Eingrenzung des Untersuchungsbereichs
3. Präzisierung der Fragestellung
4. Analyse der Informationsquellen
5. Formulierung der Indikatoren
6. Auswahl der Untersuchungsverfahren
7. Durchführung und Auswertung der Untersuchung
8. Darstellung der Ergebnisse
9. Schlussfolgerungen für die eigene Praxis (Heiner, 1988, S. 31.)

««

Die Darstellung der Ergebnisse schließt die Rückmeldung an die Ehrenamtlichen selbstverständlich mit ein.

Bekanntere Untersuchungsverfahren, die sich zur systematischen Erhebung von Daten zu einer bestimmten festgelegten Fragestellung eignen, sind verschiedene Methoden zum Feedback. „Bekanntere Feedbackmethoden sind Partnerinterview, Blitzlicht, Manöverkritik, Malen der Gruppensituation, Stimmungsbarometer, mit Moderationskarten durchgeführte Abschlussbewertungen.“ (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2000, S. 43.)

Wenn sich die Mitarbeiter_innen entschließen, die Rückmeldungen der Ehrenamtlichen anhand eines Fragebogens zu erheben, sind bei der Erstellung eines Fragebogens einige grundlegende Regeln zu beachten:

- Die Fragebögen sollen nicht zu viele Fragen enthalten, sodass kein Datenüberschuss entsteht.
- Jede Frage soll einen Beitrag zur Beantwortung der Untersuchungsfragestellung liefern.
- Die Fragen sollen eindeutig formuliert sein, sodass alle Befragten dasselbe verstehen.
- In den Fragen soll nur eine Dimension angesprochen werden.
- Die Fragen sollen klar, konkret und so kurz wie möglich formuliert werden.
- Die Fragen sollen allgemein verständlich sein.
- Bei Bewertungsfragen sind nicht nur positive – negative Kriterien abzufragen, sondern auch die Wichtigkeit des Kriteriums.
- Bei einer geschlossenen Fragestellung sollen alle Antwortmöglichkeiten vorgegeben sein.

- Offene Fragen sollen eingesetzt werden, wenn die Mitarbeiter_innen nicht alle oder nicht wenigstens die meisten möglichen Antworten kennen. Offene Fragen sind auch dann sinnvoll, wenn die befragten Ehrenamtlichen bei der Beantwortung nicht eingeschränkt werden sollen
- Es soll eine kurze Anleitung zum Fragebogen geben

(Vgl. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2000, S. 53.)

Zum Weiterlesen

Heiner, Maja (Hrsg.): Qualitätsentwicklung und Evaluation, Freiburg 1996.

Irskens, Beate; Vogt, Herbert (Hrsg.): Qualität und Evaluation, Frankfurt/Main 2000.

Lipp, Ulrich: 100 Tipps für Training und Seminar, Weinheim und Basel 2008.



Praxisbeispiel

» Feedbackbogen «

	Trifft überhaupt nicht zu	Trifft eher nicht zu	Teils - teils	Trifft eher zu	Trifft vollständig zu	Das ist mir wichtig
In der Einrichtung/ dem Projekt fühle ich mich wohl.						
Meine Tätigkeiten machen mir Spaß.						
Die Begleitung durch meine Ansprechperson ist gut.						
Ich weiß, an wen ich mich mit Beschwerden oder Konflikten wenden kann.						
Ich fühle mich in der Einrichtung/ dem Projekt anerkannt.						
Mir ist klar, was meine Aufgaben sind und was von mir erwartet wird.						
Ich habe das Gefühl, dass ich bei meinem Engagement etwas lerne.						
Mir ist klar, wie ich mich und meine Ideen über meine Tätigkeit hinaus einbringen kann.						
Ich wurde gut in meine Aufgaben eingearbeitet.						
Ich weiß über die Ziele und Grundsätze des DRK Bescheid.						
Anregungen und neue Ideen kann ich einbringen.						
Die Zusammenarbeit mit den Hauptamtlichen klappt gut.						
Was gefällt Ihnen in Ihrem ehrenamtlichen Engagement besonders?						
Was gefällt Ihnen nicht so gut?						
Weitere Wünsche und Anregungen:						
Ihr Kontakt für Rückfragen						
Name:		E-Mail:		Telefon:		

(vgl. Deutsches Rotes Kreuz e.V., 2013, S. 97.)

Handlungsempfehlungen: Gesellschaftliches Engagement von Kindern

Aufbauend auf den Ausführungen zur Partizipation in Kindertageseinrichtungen in der Handreichung „Anwaltschaftliche Vertretung in DRK-Kindertageseinrichtungen“ (vgl. Deutsches Rotes Kreuz e.V., 2014, S. 44 ff.) nimmt dieses Kapitel der Handlungsempfehlungen das gesellschaftliche Engagement von Kindern in den Blick. Dieses Kapitel bezieht sich mit seinen Ausführungen auf das Projekt „jungbewegt – Dein Einsatz zählt“ der Bertelsmann Stiftung. Ziel des Projektes ist es, junge Menschen früh an gesellschaftliche Verantwortungsübernahme und Partizipation heranzuführen. In der Publikation „Mitentscheiden und Mithandeln in der Kita“ wird das entsprechende Konzept für Kindertageseinrichtungen vorgestellt, dessen wesentliche Aspekte im Folgenden vorgestellt werden (vgl. Knauer, Sturzenhecker, Hansen, 2012). Grundsätzlich bedarf es einer gemeinsam erarbeiteten Haltung im Team zu den Zielen, Möglichkeiten und Grenzen des gesellschaftlichen Engagements von Kindern in der Kindertageseinrichtung. Dabei dienen besonders die Rotkreuz-Grundsätze zur gemeinsamen Orientierung der pädagogischen Fachkräfte. So hat z. B. der Grundsatz Freiwilligkeit grundlegende Bedeutung für das gesellschaftliche Engagement von Kindern.

Definition » Gesellschaftliches Engagement in Kindertageseinrichtungen «

„Gesellschaftliches Engagement von Kindern in Kindertageseinrichtungen bedeutet, dass sie sich freiwillig an der Bewältigung von Aufgaben und Herausforderungen, die das Leben der Gemeinschaft betreffen, in der Öffentlichkeit, der Gemeinschaft der Einrichtung und darüber hinaus, etwa in der Kommune, durch demokratisches Mitentscheiden und Mithandeln beteiligen.“ (Knauer, Sturzenhecker, Hansen, 2012, S. 27.)

Gesellschaftliches Engagement von Kindern in Kindertageseinrichtungen ist sehr vielfältig. Dies verdeutlicht eine Übersicht zu den Themen des gesellschaftlichen Engagements.

- Politisches Engagement kann in der Kindertageseinrichtung z. B. stattfinden, wenn Kinder als Delegierte im Kinderrat die Wünsche und Meinungen der von ihnen vertretenen Kinder vertreten.
- Soziales Engagement kann in der Kindertageseinrichtung z. B. stattfinden, wenn Kinder z. B. als Mentor_innen für neue Kinder, als Frühstückstischchef_in oder als Kindersanitäter_in (Kühlkissenverwalter_in, Pflasterwart_in) tätig werden.
- Vereinsähnliches Engagement kann in der Kindertageseinrichtung z. B. stattfinden, wenn sich Kinder als Organisator_in einer Fußballgruppe oder als Mitglied einer Kita-Werkstatt für die Gemeinschaft einsetzen.
- Engagement in öffentlichen Funktionen kann in der Kindertageseinrichtung z. B. stattfinden, wenn Kinder Aufgaben als gewählte Streitschlichter_innen oder als Verantwortliche für die Tierpflege wahrnehmen.

- Engagement kann sich auch in Formen der Gegenseitigkeit (z. B. in der gegenseitigen Begleitung auf dem Heimweg) und in der Selbsthilfe von Kindern (z. B. beim Tausch von Fertigkeiten auf einer Kennerbörse) ausdrücken.

(Vgl. Knauer, Sturzenhecker, Hansen, 2012, S. 28 ff.)

Kinder haben ein Recht auf Beteiligung, das sowohl Mitentscheiden als auch Mithandeln umfasst

Kinder haben ein gesetzlich verankertes Recht auf Beteiligung. Hierzu informiert die Handreichung „Anwaltschaftliche Vertretung in DRK-Kindertageseinrichtungen“ über die Grundlagen und Voraussetzungen für Partizipation in Kindertageseinrichtungen und die sich daraus abzuleitenden Handlungsempfehlungen für die pädagogischen Fachkräfte. Kinder haben aber nicht nur ein Recht darauf mitzuentcheiden, sondern auch ein Recht, in und für die Gemeinschaft handeln zu können. Nur im Zusammenspiel von Mitentscheiden und Mithandeln ergibt sich demokratisches gesellschaftliches Engagement. „Wer mitentscheidet, soll auch mitverantworten und mithandeln, und wer mitverantworten und mithandeln soll, benötigt das Recht auf Mitentscheidung.“ (Knauer, Sturzenhecker, Hansen, 2012, S. 26.)



Dass die Kindertageseinrichtung auch in der Nachbarschaft dazugehört, merkt man insbesondere an deren Engagement und Spendenbereitschaft. Hier wurden zwei Johannisbeersträucher gespendet, die nun gemeinsam eingepflanzt werden.

Aus dem ehrenamtlichen Engagement von Erwachsenen, wie z. B. bei einer Gartenpflanzaktion, kann gesellschaftliches Engagement von Kindern entstehen, indem Kinder Aufgaben als Verantwortliche für die Pflanzenpflege des gerade gesetzten Strauches wahrnehmen.

Pädagogische Fachkräfte, die gesellschaftliches Engagement von Kindern in der DRK-Kindertageseinrichtung leben und konzeptionell verankern wollen, haben sich mit den verschiedenen Ebenen der Beteiligung von Kindern auseinandergesetzt:

- Beteiligung an der Entscheidung, bei welchen Aufgaben die Kinder sich engagieren wollen
- Beteiligung an der Entscheidung, auf welche Art und Weise die Kinder sich engagieren wollen
- Beteiligung an der Entscheidung, wann das Engagement „gut“ erledigt worden ist
- Beteiligung an der Entscheidung, ob und auf welche Art und Weise die Kinder sich außerhalb der Kindertageseinrichtung im Gemeinwesen engagieren

(Vgl. Hansen, Knauer, Sturzenhecker, 2011, S. 137 ff.)

Bürgerschaftliches Engagement eröffnet vielfältige Bildungschancen

Definition

» Bildung und Erziehung «

„Wir schlagen deshalb vor, Bildung im Sinne Humboldts als Selbst-Tätigkeit des Kindes zur Aneignung von Welt zu verstehen und Erziehung als Tätigkeit des Erwachsenen mit dem Ziel, alle Kräfte des Kindes dafür anzuregen.“
(Laewen, Andres, 2002, S. 41.)

Praxisbeispiel

» Ein kritischer Blick auf den Begriff ›dürfen‹ «

Sarah und Jonas haben ihr gemeinsames Spiel auf dem Außengelände der Kindertageseinrichtung beendet und wollen nun schon gerne gemeinsam den Tisch für das Mittagessen decken. Ganz motiviert fragen sie ihre Erzieherin: „Dürfen wir schon den Tisch decken? Wir haben schon solchen Hunger!“ Die Erzieherin freut sich über das Interesse der Kinder: „Gerne dürft ihr den Tisch decken. Ich hole für euch gleich das Geschirr aus der Küche.“

Das Praxisbeispiel weist auf zwei Themen hin:

- Es scheint in der Kita bisher nicht ausreichend geklärt zu sein, wann Kinder den Mittagstisch eigenständig decken können, denn sonst würden sie nicht die Erzieherin danach fragen.

Das bedeutet, dass Nachfragen von Kindern, ob sie etwas „dürfen“, auf einen Regelungs- und Abstimmungsbedarf mit den Kindern hinweisen.

- Wenn Kinder, Eltern und pädagogische Fachkräfte im Dialog mit Kindern den Begriff „dürfen“ benutzen, beschreiben sie damit immer eine erzieherische Machtbeziehung. Die Entscheidung für das „dürfen“ liegt in der Hand der Erwachsenen. Sprache transportiert in diesem Fall die Hierarchie zwischen Kindern und Erwachsenen. Wer demokratisch partizipativ mit Kindern arbeiten will, kann im Dialog den Begriff des „Könnens“ nutzen. Er schreibt den Kindern die Kompetenz zur Entscheidung und Handlung zu. „Ja, den Tisch könnt ihr gern decken.“
(Barbara Wever, DRK-Generalsekretariat, Berlin)

Pädagogische Fachkräfte, die unter Selbstbildung die Tätigkeit von Kindern verstehen, durch die die Kinder ein Verständnis von der Welt und von sich selbst in der Welt entwickeln, wissen, dass:

- Kinder über ihre Sineserfahrungen und ihr Handeln ein inneres Bild der Welt konstruieren, indem sie sich fortwährend mit sich und der Welt auseinandersetzen
- es keinen direkten Weg in die Köpfe der Kinder gibt, also keine direkte Übertragung von Wissen und Kompetenzen von pädagogischen Fachkräften auf die Kinder möglich ist
- Bildung ein lebenslanger Prozess ist, der mit der Geburt beginnt
- Kinder die Welt ganzheitlich wahrnehmen und
- sich die Aneignungstätigkeit von Kindern in sozialen Bezügen mit anderen Kindern (den Ko-Konstrukteuren) und Erwachsenen vollzieht

Auf der Grundlage eines solchen Bildungsverständnisses eröffnet gesellschaftliches Engagement vielfältige Bildungschancen. Die Kinder können sich anhand mannigfacher Anregungen durch die Gemeinschaft und Aufgaben für die Gemeinschaft vielfältige Kenntnisse und Erfahrungen über ihre Welt aneignen. Dabei stehen beim gesellschaftlichen Engagement Handlungsfähigkeiten der Kinder in der sozialen und kulturellen Umwelt im Vordergrund. Außerdem erwerben sie Erfahrungen und Kenntnisse über sich selbst und entwickeln dadurch ihre Persönlichkeit (vgl. Knauer, Sturzenhecker, Hansen, 2012, S. 35). Bereits im Situationsansatz wurden Autonomie und Kompetenz als übergreifende pädagogische Ziele benannt. In Alltagszusammenhängen und im Bezug auf ihre Lebenssituation entwickeln Kinder zunehmende Selbstständigkeit und Selbstbe-

stimmung. Dies soll aber nicht losgelöst von den sozialen Zusammenhängen erfolgen. Solidarität als drittes pädagogisches Ziel des Situationsansatzes weist auf die Notwendigkeit und Bedeutsamkeit des Lebens und Lernens in sozialen Bezügen hin.

Im Konzept der Bertelsmann Stiftung zum gesellschaftlichen Engagement von Kindern werden diese Ziele des Situationsansatzes aufgegriffen und in Beziehung gesetzt mit den eigensinnigen Bildungstätigkeiten der Kinder und der Rolle und Aufgabe der pädagogischen Fachkräfte: „Gelegenheiten gesellschaftlichen Engagements fördern die Aneignung von Handlungskompetenzen und eröffnen damit zunehmende Autonomie. Durch den Bezug auf das Gemeinwohl fördert Engagement gleichzeitig auch immer Solidarität.“ (Knauer, Sturzenhecker, Hansen, 2012, S. 39.)

Die pädagogischen Fachkräfte bieten den Kindern nicht nur sichere Bindungsbeziehungen, Fürsorge und Orientierung, sondern eröffnen den Kindern Bildungsräume, in denen die Kinder mit Anregung und Begleitung den Aneignungstätigkeiten ihrer Welt nachgehen.

„Wenn Kindern Selbst- und Mitentscheidungs- sowie Mithandlungsrechte eröffnet werden, fördert das ihre Bildungsprozesse in zweierlei Hinsicht. Zum einen ermöglicht es individuelle Bildungswege. Wenn Kinder sich entsprechend ihrem Entwicklungsstand mit ihren Themen beschäftigen können, werden sie dies intensiver und engagierter tun. Zum anderen eröffnet gesellschaftliches Engagement den Kindern viele weitere Bildungsthemen, weil es gilt, reale Aufgaben und Probleme in Ernstsituationen zu lösen. Bildungsförderung bedeutet also immer die Förderung von möglichst vielen Mitbestimmungs- und Mithandlungsmöglichkeiten.“ (Knauer, Sturzenhecker, Hansen, 2012, S. 44.)

Zum Weiterlesen

Andres, Beate; Laewen, Hans-Joachim: Das infans-Konzept der Frühpädagogik. Bildung und Erziehung in Kindertagesstätten. Grundlagen, Instrumente und Praxisbeispiele, Weimar und Berlin 2011.

Schäfer, Gerd E.: Bildung beginnt mit der Geburt, Weinheim, 2. Auflage, Basel 2005.

Zimmer, Jürgen: Das kleine Buch zum Situationsansatz, Weinheim, Basel 2000.

Kindertageseinrichtungen sind Lernorte für Engagement und Partizipation

Kindertageseinrichtungen sind Orte für Kinder und Erwachsene, in denen die Bildungsprozesse der einzelnen Kinder und Erwachsenen mit den Bildungsbedingungen der Gemeinschaft abgewogen und abgestimmt werden müssen. Bildung umfasst immer die Selbstbestimmung des/der Einzelnen und die Mitbestimmung gemeinsam mit allen sowie die Eigenverantwortung und die Verantwortung für die Gemeinschaft. Diese oftmals widersprüchliche Spannweite von Interessen und Bedürfnissen zwischen dem/der Einzelnen und der Gemeinschaft kommt in Alltagssituationen, bei Angeboten und bei Projekten immer wieder zum Tragen und muss aktiv von allen Beteiligten bearbeitet werden. (Vgl. Knauer, Sturzenhecker, Hansen, 2012, S. 69.)

Indem Kinder Aufgaben bei der Gestaltung des Alltags, bei Angeboten und Projekten übernehmen, sammeln sie erste Erfahrungen, wie eine Gesellschaft im Kleinen sich organisiert und funktioniert. Dies betrifft das eigene Engagement und das der anderen sowie die Abstimmung der Interessen aller Beteiligten. Die Kindertageseinrichtung erfüllt so ihren Bildungsauftrag, demokratisches Denken und Handeln zu fördern, und die Umsetzung der Rotkreuz-Grundsätze

Menschlichkeit und Unparteilichkeit in die tägliche pädagogische Arbeit. Handlungsempfehlungen zum Thema Partizipation in DRK-Kindertageseinrichtungen finden sich ausführlich in der Handreichung „Anwaltschaftliche Vertretung in DRK-Kindertageseinrichtungen“. (Vgl. Deutsches Rotes Kreuz e. V., 2014, S. 44 ff.)

Punktuelles und strukturell verankertes gesellschaftliches Engagement von Kindern in der Kindertageseinrichtung

„Punktueller Engagement meint spontane gegenseitige Unterstützung, die sich meist ungeplant aus dem Alltagsgeschehen heraus ergibt. Im Alltag pädagogischer Einrichtungen finden sich vielfältige Anlässe dazu. Die Anregung und Unterstützung punktuellen Engagements ist ein wichtiger Moment der Förderung gesellschaftlichen Engagements.“ (Vgl. Knauer, Sturzenhecker, Hansen, 2012, S. 92.)

So sehr punktueller Engagement von Kindern auch zu begrüßen ist, sollte ein Augenmerk der pädagogischen Fachkräfte besonders auf dem Engagementverhalten von Mädchen liegen, da bei manchen Mädchen eine unverhältnismäßig ausgeprägte Bereitschaft für die Übernahme von Aufgaben für die anderen in der Gruppe beobachtet werden kann, um Aufmerksamkeit von den pädagogischen Fachkräften zu bekommen

Pädagogische Fachkräfte, die sich mit einer geschlechterbewussten Pädagogik im Rahmen ihrer Bildungs- und Erziehungsarbeit auseinandergesetzt haben:

- beobachten und reflektieren das Engagement von Mädchen in der Kindertageseinrichtung
- beobachten und reflektieren ihr pädagogisches Verhalten, wenn Mädchen stärker als Jungen bereit sind, sich mit Hilfe und Unterstützung für andere Kinder und die pädagogischen Fachkräfte einzubringen
- tauschen sich mit den Kolleg_innen zu folgenden Fragen aus: Wie schätzen wir das Engagement von Mädchen und Jungen ein? Welche Rückmeldungen geben wir Mädchen und Jungen zu ihrem Engagement? Gibt es dabei Unterschiede? Und wenn ja, welche?

Zum Weiterlesen

Krabel, Jens; Cremers, Michael (Hrsg.): Gender Loops. Praxisbuch für eine geschlechterbewusste und -gerechte Kindertageseinrichtung, Berlin 2008.

Rohmann, Tim: Gender in Kindertageseinrichtungen. Ein Blick über den Forschungsstand, München 2009.

Genauso wie bei der Partizipation ist es wichtig, dass das gesellschaftliche Engagement von Kindern nicht nur punktuell stattfindet, sondern strukturell in der Kindertageseinrichtung verankert wird. Zum Beispiel kann die immer wiederkehrende Übernahme von Aufgaben der Kinder für andere Kinder im Rahmen eines Patenschaftsmodells gemeinsam mit ihnen entwickelt und festgelegt werden. Bedeutsam

ist, dass die Kinder über Aufgaben, Abläufe und Regeln mitentscheiden können.

Pädagogische Fachkräfte haben die Aufgabe, die Kinder bei der Entwicklung und Wahrnehmung gesellschaftlichen Engagements zu begleiten. Dafür brauchen sie fachliche Beratung und Fortbildung

Um ein qualifiziertes Konzept gesellschaftlichen Engagement von Kindern in DRK-Kindertageseinrichtungen gemeinsam im Team zu entwickeln, braucht es verschiedene Ressourcen. Dabei sind vor allem Ressourcen für Fachberatung und Fortbildung im Team sicherzustellen. Neben der Vermittlung von Methoden der Engagementförderung mit Kindern sollte sich das Team im Rahmen der Konzeptentwicklung mit den Schwerpunkten Alltagsorientierung, Bildungsorientierung, Teamorientierung und Partizipationsorientierung auseinandersetzen. Der Reflexionsbereitschaft kommt eine besondere Bedeutung zu: „Die Entwicklung einer umfassenden Engagementkultur verlangt von den Fachkräften, ihr professionelles Selbstverständnis zu hinterfragen und weniger für, sondern mehr mit den Kindern zu entscheiden und zu handeln. Die eigene Haltung und das eigene fachliche Handeln zu verändern, kann nicht von oben verordnet oder vermittelt werden.“ (Vgl. Knauer, Sturzenhecker, Hansen, 2012, S. 112.)

Zum Weiterlesen

Hansen, Rüdiger; Knauer, Raingard: Das Praxisbuch: Mitentscheiden und Mithandeln in der Kita. Wie pädagogische Fachkräfte Partizipation und Engagement von Kindern fördern, Gütersloh 2014.

Diese Handreichung hat aufgezeigt, dass das Thema „Verknüpfung von Haupt- und Ehrenamt in DRK- Kindertageseinrichtungen“ eine vielfältige Bedeutung für Ehrenamtliche, Kinder, Eltern und pädagogische Fachkräfte hat. Dabei wurde deutlich, dass Ehrenamt im Rahmen der Profilbildung der DRK- Kindertageseinrichtungen bewusst von allen Beteiligten wahrgenommen, unterstützt, begleitet und mit entsprechenden Strukturen ausgestattet werden muss, damit ehrenamtliches Engagement erfolgreich von allen Beteiligten gelebt werden kann.

Ohne die fachlich qualifizierte Arbeit, die die Fachkräfte täglich engagiert in die DRK- Kindertageseinrichtungen einbringen, sind die bedeutsamen Ziele in der Zusammenarbeit mit Ehrenamtlichen und im Rahmen des gesellschaftlichen Engagements von Kindern nicht zu erreichen.

Wir wünschen Ihnen für diesen Weg Kraft, Ausdauer, Kreativität und eine vertrauensvolle Zusammenarbeit im Team und mit Ihrem Träger. So kann gemeinsam erreicht werden, dass die DRK-Kindertageseinrichtungen ein verbindendes Profil entwickeln und dieses in der Praxis mit den ehrenamtlich Tätigen, Kindern, Eltern und Mitarbeiter_innen umsetzen, denn:

„Ehrenamt – hierin sind sich alle einig – ist ein wertvolles Gut, eine soziale Wertschöpfung, in der Menschen jenseits von Eigennutz und Egoismus tätige Sorge für andere tragen, zivile Verantwortung übernehmen und Gemeinsinn stiften.“
(Herriger, 2010, S. 159.)

Literaturverzeichnis

Alicke, Tina: Inklusive Schule – Beiträge der Jugendsozialarbeit. Handreichung, DRK-Generalsekretariat, Kinder-, Jugend- und Familienhilfe (Hrsg.), Berlin 2012.

Apfelböck, Kaspar: Rechtsfragen des Ehrenamtes. Zum Haftungs- und Versicherungsrecht für Ehrenamtliche; in: Rosenkranz, Doris; Weber, Angelika (Hrsg.): Freiwilligenarbeit. Einführung in das Management von Ehrenamtlichen in der Sozialen Arbeit, 2. Auflage, Weinheim und Basel 2012.

Arbeitsgruppe Vorschulerziehung: Anregungen III: Didaktische Einheiten im Kindergarten, 3. Auflage, München 1979.

Backhaus-Maul, Holger; Speck, Karsten: Engagement als Ressource. In der freien Wohlfahrtspflege wird das Engagement wieder entdeckt und neu in den Organisationen verortet; in: Blätter der Wohlfahrtspflege, 6/2006, S. 203–208.

Bayerisches Staatsministerium für Umwelt, Gesundheit und Verbraucherschutz: Leitfaden für den sicheren Umgang mit Lebensmitteln, ohne Jahr, abrufbar unter: www.irasw.de/gesundheitsamt/download/Merkblatt_ehrenamtliche_Helfer.pdf. Letzter Abruf am 12.05.2014.

Beher, Karin; Liebig, Reinhard; Rauschenbach, Thomas: Strukturwandel des Ehrenamtes. Gemeinwohlorientierung im Modernisierungsprozeß, Weinheim und München 2000.

Beratergruppe Ehrenamt: Fragebogen zur Ermittlung des Engagementstils, abrufbar unter: www.beratergruppe-ehrenamt.de/praxis-methoden, letzter Abruf am 17.10.2014.

Bierhoff, Hans-Werner: Wie entsteht soziales Engagement und wie wird es aufrechterhalten? in: Rosenkranz, Doris; Weber, Angelika (Hrsg.): Freiwilligenarbeit. Einführung in das Management von Ehrenamtlichen in der Sozialen Arbeit, 2. Auflage, Weinheim und Basel 2012.

Birzele, Joachim; Bognar, Daniela: Studierende für freiwilliges Engagement gewinnen; in: Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege e. V. (Hrsg.): SOZIALwirtschaft aktuell, Baden-Baden, Ausgabe 21/2013.

Bundesamt für Justiz: Merkblatt zur Befreiung von der Gebühr für das Führungszeugnis gemäß § 12 JVKostO, Bonn Stand Juni 2012.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.): Zielgeführte Evaluation von Programmen – ein Leitfadens – QS Nr. 29, Materialien zur Qualitätssicherung in der Kinder- und Jugendhilfe, Berlin 2000.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.): Hauptbericht des Freiwilligensurveys 2009. Zivilgesellschaft, soziales Kapital und freiwilliges Engagement in Deutschland 1999–2004–2009, Berlin 2010.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.): Für eine Kultur der Mitverantwortung. Erster Engagementbericht. Bürgerschaftliches Engagement in Deutschland – Schwerpunkt: Engagement von Unternehmen, Berlin 2012.

Bundesnetzwerk Bürgerschaftliches Engagement (BBE) (Hrsg.): Bürgerschaftliches Engagement in Kindertagesstätten. Dokumentation der Fachtagung am 19. und 20. April 2012 in Mainz, Berlin 2013, abrufbar unter: www.b-b-e.de/fileadmin/inhalte/PDF/publikationen/be_in_kitas_2012_web.pdf, letzter Abruf am 17.11.2014.

Der Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung Walter Riester: Verordnung über die ehrenamtliche Betätigung von Arbeitslosen; in Bundesgesetzblatt BGBl. I 2002, S. 1783.

Deutsche Rentenversicherung Bund: Altersrentner: So viel können Sie hinzuverdienen, 16. Auflage, Berlin 2014.

Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge e. V.: Empfehlungen des Deutschen Vereins zu Führungszeugnissen bei Neben- und Ehrenamtlichen in der Kinder- und Jugendhilfe (§72 a Abs. 3 und Abs. 4 SGB VIII), Berlin 2012.

Deutsches Rotes Kreuz e. V.: Bundessatzung, 2009.

Deutsches Rotes Kreuz e. V.: Ehrenamtliches Engagement in DRK-Kindertageseinrichtungen. Eine Handreichung für die Praxis, Berlin 2004.

Deutsches Rotes Kreuz e. V.: Empfehlungen zur Anleitung von Praktikantinnen und Praktikanten in DRK-Kindertageseinrichtungen, Berlin 2009.

Deutsches Rotes Kreuz e. V.: Leitbild der DRK-Kindertageseinrichtung, Berlin 2000.

Deutsches Rotes Kreuz e. V.: Soziales ehrenamtliches Engagement im DRK, Berlin 2012 (1).

Deutsches Rotes Kreuz e. V.: DRK-Standards zum Schutz vor sexualisierter Gewalt gegen Kinder, Jugendliche und Menschen mit Behinderungen in den Gemeinschaften, Einrichtungen, Angeboten und Diensten des DRK, Berlin 2012 (2).

Deutsches Rotes Kreuz e. V.: Wegweiser Ehrenamtskoordination. Ein Handbuch für die Praxis, Berlin 2013.

Deutsches Rotes Kreuz e. V.: Anwaltschaftliche Vertretung in DRK-Kindertageseinrichtungen, Berlin 2014.

Deutsches Rotes Kreuz e. V.: Bundeseinheitliches Curriculum für ehrenamtliche Besuchsdienste im Deutschen Roten Kreuz, Berlin, ohne Jahr.

Deutsches Rotes Kreuz Landesverband Nordrhein e. V.: Ehrenamtliches Engagement in Kindertagesstätten, Düsseldorf 2013.

Diakonisches Werk Württemberg e. V., Freiwilliges Engagement und Zivildienst: Geld oder Ehre? Aufwandsentschädigungen und Vergütungen im Freiwilligen Engagement, Tübingen 2011.

DRK-Landesverband Schleswig-Holstein: Aufbau von DRK-Familien- und Nachbarschaftszentren in Schleswig-Holstein, ohne Jahr.

Friesenbichler, Bianca: Paulo Freire; in: Magazin Erwachsenenbildung.at. Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs, Wien, Ausgabe 1/2007.

Hansen, Rüdiger; Knauer, Raingard; Sturzenhecker, Benedikt: Partizipation in Kindertageseinrichtungen. So gelingt Demokratiebildung mit Kindern!, Weimar und Berlin 2011.

Heiner, Maja: Von der forschungsorientierten zur praxisorientierten Selbstevaluation. Entwurf eines Konzeptes; in: Benno Rehn: Interne Qualitätsprüfungen. Audits und Selbstevaluation. Freiburg/Breisgau, 1988, S. 7–40.

Herriger, Norbert: Empowerment in der Sozialen Arbeit, 4. Auflage, Stuttgart 2010.

Hölzer, Peter: Konflikte lösen; in: Reifenhäuser, Carola; Reifenhäuser, Oliver (Hrsg.): Praxishandbuch Freiwilligenmanagement, Weinheim und Basel 2013, S. 161–176.

Hoffmann, Sarah G.: Freiwillige verabschieden, Engagement bescheinigen; in: Reifenhäuser, Carola; Reifenhäuser, Oliver (Hrsg.): Praxishandbuch Freiwilligenmanagement, Weinheim und Basel 2013, S. 177–181.

Institut für Soziale und Kulturelle Arbeit IS (ISKA): Online-Handbücher „Große für Kleine – Bürgerengagement in Kindertageseinrichtungen“, abrufbar unter: www.iska-nuernberg.de/be-kitas, letzter Abruf am 17.11.2014.

Knauer, Raingard; Sturzenhecker, Benedikt; Hansen, Rüdiger: Mitentscheiden und Mithandeln in der Kita. Gesellschaftliches Engagement von Kindern fördern, 2. Auflage, Gütersloh 2012.

Laewen, Hans-Joachim; Andres, Beate (Hrsg.): Forscher, Künstler, Konstrukteure. Werkstattbuch zum Bildungsauftrag von Kindertageseinrichtungen, Weinheim 2002.

Landesnetzwerk Bürgerschaftliches Engagement Bayern (Hrsg.): Große für Kleine. Bürgerschaftliches Engagement in Kitas – Das kleine Handbuch für Erzieherinnen und Erzieher, Nürnberg, ohne Jahr.

Lang, Gabriele: Eine Anerkennungskultur für ehrenamtliches Engagement – wie kann sie gelingen in Freiwilligenprojekten, Organisationen und öffentlichen Verwaltungen?; in: BBE-Newsletter 13/2011; abrufbar unter: www.b-b-e.de/fileadmin/inhalte/aktuelles/2011/12/nl13_lang.pdf, letzter Abruf am 17.11.2014.

Leu, Hans Rudolf: Zum Konzept der wechselseitigen Anerkennung; in: Ministerium für Bildung, Jugend und Sport des Landes Brandenburg: Auf dem Weg zu einem Bildungsauftrag von Kindertageseinrichtungen, Potsdam 1998, S. 12–23.

Ministerium für Bildung und Frauen des Landes Schleswig-Holstein (Hrsg.): Erfolgreich starten. Handreichung für Kultur, Gesellschaft und Politik in Kindertageseinrichtungen, Kiel 2008.

Preissing, Christa (Hrsg.): Qualität im Situationsansatz. Qualitätskriterien und Materialien für die Qualitätsentwicklung in Kindertageseinrichtungen, Weinheim und Basel 2003.

Reifenhäuser, Carola: Erstgespräche führen, entscheiden, Vereinbarungen treffen; in: Reifenhäuser, Carola; Reifenhäuser, Oliver (Hrsg.): Praxishandbuch Freiwilligenmanagement, Weinheim und Basel 2013, S. 114–123.

Reifenhäuser, Carola: Freiwillige einarbeiten und befähigen; in: Reifenhäuser, Carola; Reifenhäuser, Oliver (Hrsg.): Praxishandbuch Freiwilligenmanagement, Weinheim und Basel 2013, S. 124–131.

Reifenhäuser, Carola: Freiwillige führen, fördern, qualifizieren, begleiten und anerkennen; in: Reifenhäuser, Carola; Reifenhäuser, Oliver (Hrsg.): Praxishandbuch Freiwilligenmanagement, Weinheim und Basel 2013, S. 132–160.

Reifenhäuser, Oliver: MitarbeiterInnen und Mitglieder informieren und einbinden; in: Reifenhäuser, Carola; Reifenhäuser, Oliver (Hrsg.): Praxishandbuch Freiwilligenmanagement, Weinheim und Basel 2013, S. 28–33.

Reifenhäuser, Oliver: Öffentlichkeitsarbeit und Leitbild anpassen; in: Reifenhäuser, Carola; Reifenhäuser, Oliver (Hrsg.): Praxishandbuch Freiwilligenmanagement, Weinheim und Basel 2013, S. 89–93.

Rosenkranz, Doris; Weber, Angelika (Hrsg.): Freiwilligenarbeit. Einführung in das Management von Ehrenamtlichen in der Sozialen Arbeit, 2. Auflage, Weinheim und Basel 2012.

Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Sport (Hrsg.): Das Berliner Bildungsprogramm für die Bildung, Erziehung und Betreuung von Kindern in Tageseinrichtungen bis zu ihrem Schuleintritt, Berlin 2004.

Impressum

Herausgeber

Deutsches Rotes Kreuz e. V.
Carstennstraße 58
12205 Berlin
www.drk.de

Mitarbeit

Ulrike Günther-Schmalz
Teamleiterin Kinder-, Jugend-
und Familienhilfe
DRK-Landesverband Sachsen-Anhalt

Bärbel Scheiner
Vizepräsidentin
DRK-Landesverband Sachsen-Anhalt

Sabine Urban
Referentin Kinderhilfe
DRK-Generalsekretariat, Berlin

Autorin

Barbara Wever,
DRK-Generalsekretariat Berlin

Mitwirkung

DRK-Kindertagesstätte Weltweit
Waldemarstraße 4
33602 Bielefeld
Träger: DRK-Kreisverband Bielefeld e. V.

Fotos

Fotos von Julian van Dieken,
Medienproduzent und Fotograf,
Berlin und Hamburg

Foto auf S. 50: Christiane Gutwein,
DRK-Landesverband Westfalen-Lippe

Satz und Layout

Kommunikationsagentur ikonum
www.ikonum.com

Vertrieb

DRK-Service GmbH
www.rotkreuzshop.de

Erscheinungsdatum

Berlin, Februar 2015

Art.-Nr.

882147



www.DRK.de

Deutsches Rotes Kreuz e. V.
Generalsekretariat

Carstennstraße 58
12205 Berlin

Telefon: 030 85404 - 0
Telefax: 030 85404 - 468
E-Mail: drk@drk.de
www.drk.de

Art.-Nr. 882147



© 2015 Deutsches Rotes Kreuz e. V., Berlin

Gefördert aus Mitteln der GlücksSpirale

