

# Selbstverständnis, Zusammenarbeit mit Ehrenamtlichen und Konflikte

## Selbstverständnis

- eigene Rolle klären – mögliche Fragen:

- Was ist meine Aufgabe?
- Was erwartet die Heimleitung von mir?
- Was erwarten die hauptamtlichen Mitarbeiter von mir?
- Welche Erwartungen haben die Geflüchteten an mich?
- Welchen Anspruch habe ich an mich?
- Was ist meine Motivation, als EAK zu arbeiten?

- Welche Kompetenzen sind für den Job hilfreich?

- Welche Kompetenzen habe ich?
- Was brauche ich, um meine Kompetenzen gut abrufen zu können?

- Welche besonderen Herausforderungen beinhaltet die Arbeit als EAK?

- Schnittstelle zwischen Hauptamt und Ehrenamt
- Zusammenarbeit mit dem Betreiber
- Anforderungen durch die Geflüchteten
- Spannungsfeld Hauptamt – Ehrenamt - Bewohner
- Wo fühle ich mich inhaltlich zugehörig → Ehrenamtler\*innen oder Hauptamtler\*innen?

- Rollenabgrenzung

- Trennung von Person und Rolle
- Abgrenzung sorgt für Klarheit, erleichtert den Kommunikationsprozess
- Supervision/Coaching (reflektieren der eigenen Arbeit, Möglichkeit Fälle zu besprechen etc.) - erhöht die Arbeitszufriedenheit, Gesundheitsförderung, Entlastung

## Zusammenarbeit Haupt- und Ehrenamt

- Analyse

- Was wird gebraucht?
- Wer kann was leisten?
- Wie viele Ressourcen stehen zur Verfügung?

- ↳ genaue Aufgabenverteilung
- ↳ klare Absprachen zu Verantwortlichkeiten/Zuständigkeiten

- ↳ Verbindlichkeit trotz Ehrenamt einfordern
- ↳ klären, dass es Unterschiede zwischen Haupt- und Ehrenamt gibt

- Ziele klären

- Wo sind Gemeinsamkeiten? (Bsp.: gute Bedingungen für Geflüchtete schaffen)
- Wo liegen die Unterschiede? (bezahlte Tätigkeit der HA; Angestelltenverhältnis, weisungsgebunden dem Arbeitgeber gegenüber --- unbezahltes Engagement der EA, zusätzlicher Kraftaufwand, oft mit „Herzblut“ dabei)
- unterschiedliches Selbstverständnis und Rollen transparent machen
- Gibt es Arbeitsfelder/Zuständigkeiten, die Ehrenamtler\*innen übernehmen können
- bestmögliche Bedingungen für Geflüchtete schaffen

- Umgang miteinander regeln

- Wie wollen wir miteinander arbeiten?
- Was ist uns wichtig dabei?

Wie kann es gehen, Umgangsregeln möglichst gemeinsam zu erarbeiten, d.h. mit Vertretern Haupt- und Ehrenamt?

## Konflikte

→ Konflikt: besteht, wenn mindestens zwei Personen unterschiedlich denken, handeln, fühlen und sich mindestens eine der beiden Personen dadurch beeinträchtigt sieht

→ unterschiedliche Konfliktarten:

↳ soziale Konflikte zwischen Personen/Personengruppen (Klärung zwischen 2 Personen/Gruppen) mögliche Konstellationen HA - EA; HA – HA; EA – EA; Gefl. – HA; Gefl. – EA; Gefl. – Gefl.)

↳ strukturelle Konflikte (entstehen durch die Struktur einer Organisation, sind durch strukturelle Veränderungen lösbar, zeigen sich aber oft auf der sozialen Ebene)

→ Konfliktklärung braucht ein Mandat (Wer „darf“ den Konflikt klären? Wen erkennen die Konfliktparteien an? Muss von beiden Parteien akzeptiert werden. → bes. Bedeutung bei Geflüchteten durch unterschiedliche Konfliktklärungsverfahren in den Herkunftsländern)

→ wichtig: beide Parteien müssen die Möglichkeit bekommen, ihre Sicht darstellen zu können

→ hilfreich: welche Bedürfnisse und Interessen stecken hinter den Positionen der Konfliktparteien → ermöglicht Lösungen

## UNTERSTÜTZUNG:

→ Konfliktlotsen aus dem Konfliktlotsenpool, niederschwellig ansprechbar; kontinuierliche Zusammenarbeit mit Konfliktlotsen = gute Präventionsmöglichkeit

→ Teilnahme an einer Weiterbildung zum Konfliktlotsen

→ Fragen dazu an: Bernd Körte-Braun (Koordinator)

Mail: [koerte-braun@sz-s.de](mailto:koerte-braun@sz-s.de)

## **Tipps für schwierige Gespräche**

### „Wer fragt, der führt“

Um schwierige Gespräche führen zu können, ist es hilfreich, etwas über das Gegenüber und dessen Motive zu erfahren.

Nutzen Sie die W-Fragen als Gesprächsöffner- und Katalysatoren → regen zum Erzählen an und beleuchten Hintergründe

- Wer? Was? Wann? Wo? Wie? etc.
- Vorsicht bei warum? → wird oft als Rechtfertigungsfrage erlebt

Wenn Sie diese Fragen stellen, müssen Sie „nur“ noch zuhören. Das entlastet das Gegenüber und entspannt die Situation.

### NEIN sagen

- Klären Sie für sich, was geht und wo eine „rote Linie“ ist. Diese wird nicht überschritten!
- Dazu müssen Sie klar und deutlich NEIN sagen.