



BFE Werkstatt 3 – 10. September 2019: Qualität im Freiwilligenmanagement – neue Entwicklungen und Ansprüche in der Ehrenamtskoordination

Positionspapier des BFE zu Faktoren für Qualität in der Ehrenamtskoordination

„Wir sind die Brücke nach draußen!“

1) Stellenschlüssel

- Viele Aufgaben wie Teammeetings, Akquise- und Netzwerktätigkeiten fallen unabhängig von der Anzahl der Bewohner*innen und von der Anzahl an Ehrenamtlichen und Projekten an. Die Kopplung der Stelle an die Anzahl der Bewohner*innen ist ein strukturelles Hindernis, es braucht eine eigenständige Stelle von mind. 30 Wochenstunden
„Wenn ich 4 Stunden Teambesprechung habe und 4 Stunden Besprechung mit der Leitung, dann sind das 8 Stunden, egal ob ich eine halbe oder volle Stelle habe“
- Die Einstufung als GU 1 und GU 2 spiegelt die Realität nicht wieder, da zunehmend Härtefälle und Personen mit erhöhtem Betreuungsbedarf zugewiesen werden. In der Folge fehlt es an Sozialbetreuung und Sprachmittlung, EAK*innen müssen einspringen, die Feststellung und Kommunikation von Bedarfen an Ehrenamtsangeboten vom Sozialteam an EAK leiden
„Ist EAK wichtig, oder nicht? Wenn ihr wollt, dass es gut läuft, brauche ich Zeit dafür!“

2) Klares Aufgabenfeld

- Etwa die Hälfte der EAK*innen haben keine Stellenbeschreibung, es mangelt für die EAK*innen z.T. an Vertretungsregelungen und an Kapazitäten dafür in den anderen Teams
- Die Qualitäts- und Leistungsbeschreibung des LAF zum Betreibervertrag bildet nicht alles ab, Aufgaben sind u.a.: Personalführung, Management von Kooperationen, Projekten, Veranstaltungen, Organisationsentwicklung, Mitarbeit in Gremien, Berichtslegung, Akquise und Abrechnung von Fördermitteln
- Doppelfunktionen (EAK-Stellv. Leitung, EAK-Sozialbetreuung, etc.) können zu Rollenkonflikten führen

3) Beschäftigungssicherheit, Gehalt, Entwicklungsmöglichkeiten

- Gerüchte über Unterkunftsschließungen und befristete Verträge senken die Motivation und Entwicklungsmöglichkeiten
- die immer höheren Anforderungen des Aufgabenfeldes spiegeln sich nicht in der Gehaltseinstufung



4) Position der EAK im Betreiber-Team

- EAK*innen arbeiten oft „unterm Radar“, viele Aufgaben sind für Kolleg*innen unsichtbar, z.T. fehlt es an Verständnis und Wertschätzung für die Funktion „Deine Ehrenamtlichen sind da“ – das stimmt so nicht, sie unterstützen die ganze Einrichtung
„Eventmanager*innen auf einem Kreuzfahrtschiff“ – so werden EAK*innen z.T. wahrgenommen
- Wie die Leitung/Geschäftsführung die Rolle der EAK sieht, vertritt und verankert, hat Auswirkungen auf das ganze Team!

5) Qualitätsmanagement

- Qualitätsmanagement des Betreibers, festgelegte Prozesse und Standards wirken sich positiv aus, sind in vielen Unterkünften jedoch noch in einer ersten Phase der Entwicklung

6) Budget und Zugang zu Sachmitteln/Geldern

- die wenigsten Betreiber sehen ein Budget für die EAK vor, um kleine Notwendigkeiten (Tee, Kekse) einzukaufen
- Unterstützung durch BENN-Teams ist oft hilfreich, aber bezirksgebunden: in einem Bezirk von BENN angeschaffte Sachmittel können so bspw. nicht von Unterkunft aus anderem Bezirk geliehen werden

7) Fachaustausch und Vernetzung

- Es fehlt an Supervision für EAK, daher hoher Bedarf an Reflexions- und Austauschrunden

"Ehrenamtskoordination beinhaltet sehr viel Beziehungsarbeit (zu Ehrenamtlichen, aber auch zu den Bewohner*innen) und Beziehungsarbeit braucht einfach sehr viel Zeit."

EAK unterstützt Partizipation und Teilhabe von Ehrenamtlichen und Bewohnenden gleichermaßen; sie baut auf und stärkt den zivilgesellschaftlichen Zusammenhalt. Ehrenamtskoordination ist Demokratie-Arbeit!

Leistungsbeschreibung und Qualitätscheck des LAF sollten Indikatoren enthalten, die notwendige Kriterien zur qualitativen Entwicklung der Ehrenamtskoordination erfassen und fördern!