



Grundsätze für das Ehrenamt

1. Allgemeines

- 1.1 Ehrenamtliches Engagement ist Teil des bürgerschaftlichen Engagements, dass zu einer solidarischen, gerechten Zivilgesellschaft aktiv und gestaltend beiträgt.
- 1.2 Ehrenamtliches Engagement ist eine freiwillige, selbst gewählte, kompetente, unbezahlte, strukturierte und öffentlich akzeptierte Tätigkeit zugunsten anderer Menschen. Sie geschieht außerhalb von Familie und Erwerbsarbeit. Wenn dies auch ohne Bezahlung erfolgt, werden dennoch real entstehende Kosten erstattet.
- 1.3 Um zur begrifflichen Klarheit beizutragen, schließt die Tätigkeit Ehrenamtlicher alle Formen freiwilligen Engagements im gleichen vorgenannten Sinn ein.
- 1.4 Ausgehend von einem christlich geprägten Menschenbild ist dabei die Anerkennung der Würde des Menschen, seiner Bedürfnisse nach Akzeptanz und Selbstbestimmung handlungsleitend. Ehrenamtliches Engagement ist unabhängig von Konfession und Weltanschauung allen zugänglich. Die Ehrenamtlichen verpflichtet es zu einer Leistung und Loyalität, die der übertragenen Aufgabe gerecht werden.
- 1.5 Die ehrenamtliche Mitarbeit wird als wertvoller und unverzichtbarer Beitrag der Caritas und der Kirche sowie als gesellschaftlicher Beitrag für ein menschliches Miteinander anerkannt.
- 1.6 Ehrenamtliches Engagement im Bistum Hildesheim stützt sich auf die Veröffentlichungen und Regelungen des Bistums sowie des Caritasverbandes. Wissenschaftliche und praktische Erkenntnisse der Freiwilligenarbeit kommen hierbei zum Tragen.



2. Rahmenbedingungen

- 2.1 Alle Verantwortlichen und beruflichen Mitarbeiter/innen eines Dienstes, einer Einrichtung, eines Verbandes, eines Vereins oder einer Kirchengemeinde sind von der Bedeutung der Arbeit Ehrenamtlicher überzeugt. Die Arbeit mit Ehrenamtlichen fördert das jeweilige Profil und Image. So ist die Arbeit der Ehrenamtlichen fester Bestandteil von geklärten Arbeitsabläufen, Leitbildern, Konzepten und Qualitätsmanagement. Für ehrenamtliches Engagement findet eine Bedarfsplanung, Personalplanung, -gespräch und -auswahl statt.
- 2.2 Die Qualifizierung beruflicher Mitarbeiter/innen für die Arbeit mit Ehrenamtlichen ist genauso wie die Qualifizierung der Ehrenamtlichen geregelt und erfolgt.
- 2.3 Ehrenamtliche bringen Interesse(n), Motivationen und Kompetenzen für das Engagement ein. Die Tätigkeit wollen sie im Rahmen ihrer Möglichkeiten einbringen, können dies im Rahmen der jeweiligen Notwendigkeiten.
- 2.4 Für Ehrenamtliche besteht eine wohlwollende Atmosphäre. Berufliche Mitarbeiter/innen knüpfen und halten zu ihnen Beziehungen. So planen sie für die Ehrenamtliche Zeit in ihrer Arbeit ein. Ehrenamtliche haben feste Ansprechpartner bei ihnen. Finanzen, Räumlichkeiten, Strukturen und weiteren Ressourcen sind geklärt.
- 2.5 Die unterschiedlichen Formen der Zusammenarbeit von Ehrenamtlichen und Beruflichen werden genutzt und vereinbart, gerade dann, wenn es um Aufgabenaufteilung, Delegation und Vernetzungstätigkeiten geht. Zugleich gilt, dass Ehrenamtliche ein eigenständiges Angebot einbringen, dass anders und mit eigenem Bereich ist.
- 2.6 Zu anderen Institutionen wird Kontakt aufgenommen und gehalten, um sich abzusprechen und miteinander zu kooperieren.



3. Praktisches Handeln: Vorbereitung und Umsetzung

- 3.1 Grundsätzlich vorab muss die Aufgabe inhaltlich eindeutig beschrieben sowie der Zeitraum und –umfang benannt werden. Hierzu gehören Verbindlichkeiten, Grenzen, Rechte und Pflichten ebenso Freiräume und Gestaltungsmöglichkeiten.
- 3.2 Vor Aufnahme der Tätigkeit werden Ehrenamtliche über die konkrete Aufgabe und über die Einrichtung informiert. Hierbei klärt sich mit den Ehrenamtlichen, warum sie für diese Aufgabe die richtige Person sind oder welche Aufgabe für sie sinnvoller wäre. Dann kann mit ihr eine klare Vereinbarung für ihre Tätigkeit einschließlich der Gestaltung der zwischenzeitlichen Überprüfung und des Endes getroffen werden. Wie eine Bekanntgabe und eine Beauftragung erfolgt wird, hierbei geklärt.
- 3.3 Menschen werden für ehrenamtliches Engagement persönlich und mit allen Formen der Öffentlichkeitsarbeit gewonnen, die ein Kennenlernen der Aufgaben ermöglicht. Dies schließt ein, auf die Interessen und Kompetenzen der Menschen so einzugehen, dass sich daraus andere Aufgaben als bisher geplant entwickeln können. Dies gilt ebenso für das Bedürfnis und die Notwendigkeit von Information und Beteiligung während der begonnenen ehrenamtlichen Tätigkeit.
- 3.4 Ehrenamtliche werden von einer festen Person in die konkrete Aufgabe eingeführt und begleitet. Dies schließt Austauschrunden, Besprechungen und Treffen mit Fortbildungsteilen ein. Ehrenamtliche werden in die Dienstgemeinschaft eingebunden.
- 3.5 Die Reflexion ehrenamtlicher Tätigkeiten findet unter den Ehrenamtlichen, den beruflichen Mitarbeitern/-innen oder gemeinsam statt.
- 3.6 In einer Kultur der Anerkennung werden entstehende Kosten selbstverständlich und auf einfachem Weg erstattet; Ehrenamtliche sind versichert. Ihre Tätigkeit und Person wird persönlich und öffentlich anerkannt und gelobt. Das Engagement wird intern festgehalten und den Ehrenamtlichen bescheinigt.