

Servicekarte — Ehrenamt

EA



die lobby für kinder
LANDESVERBAND NRW E.V.

IMPRESSUM**die lobby für kinder**

Deutscher Kinderschutzbund Landesverband NRW e.V.
Hofkamp 102
42103 Wuppertal
Telefon: 0202.747 65 88 -0
info@dksb-nrw.de
www.kinderschutzbund-nrw.de

Herausgeber:
Deutscher Kinderschutzbund Landesverband NRW e.V.

Redaktion:
Martina Huxoll-von Ahn
Gabriele Mahnert

Gestaltung und Druck:
otani.de
buntesamt.de

Wuppertal | im Frühjahr 2016

VORWORT

Liebe Kinderschützerinnen und Kinderschützer,

heute wird „Ehrenamt“ zunehmend gleichbedeutend mit Begriffen wie „Freiwillige soziale Arbeit“ oder „Bürgerschaftliches Engagement“ verwendet. Ehrenamtliches Engagement ist ein wichtiger gesamtgesellschaftlicher Faktor und eröffnet Bürgerinnen und Bürgern die Möglichkeit, sich an gesellschaftlichen Prozessen zu beteiligen und diese selbst mit zu gestalten.

Wir freuen uns, Ihnen unsere Servicemappe rund um das Thema Ehrenamt präsentieren zu können. Diese Servicemappe ist als Arbeitshilfe für Verantwortliche im Orts- bzw. Kreisverband zu verstehen. Sie gibt Ihnen eine solide Basis für die Werbung, Auswahl und den Umgang mit Ehrenamtlichen.

Gerade der Deutsche Kinderschutzbund ist in den letzten 60 Jahren wie kaum eine andere Organisation durch den Einsatz von ehrenamtlich Mitarbeitenden geprägt worden. Doch auch das ehrenamtliche Engagement unterliegt gesellschaftlichen Veränderungen. Ehrenamtliche verrichten ihre Arbeit freiwillig und erhalten dafür in der Regel keine materielle Gegenleistung. Sie benötigen deswegen besondere Formen der Ansprache und Anerkennung, um sie zur Mitarbeit zu gewinnen.

Wir hoffen, dass mit der Servicemappe Ehrenamt die Gewinnung, der Einsatz und die Einbindung von neuen Ehrenamtlichen in den Kinderschutzbund für alle Beteiligten etwas einfacher wird. Denn: Zufriedene Ehrenamtliche sind die besten Botschafter für den Kinderschutz.

Die Servicemappe soll sich im Laufe der Zeit weiterentwickeln und um Erfahrungen und Anregungen der Orts- und Kreisverbände ergänzt werden. Deswegen haben wir die Servicemappe Ehrenamt als lose Blattsammlung konzipiert. So können einzelne Blätter ausgetauscht und aktualisiert oder einfach als Kopiervorlage herausgenommen werden.

Wir danken besonders den Orts- bzw. Kreisverbänden Aachen, Dortmund, Düsseldorf, Essen, Gütersloh, Hagen, Köln, Langenfeld, Münster, Remscheid, Rhein. Berg. Kreis und St. Augustin für die Zurverfügungstellung von Mustern und Vorlagen, die im Rahmen der LAG gegen Gewalt gegen Kinder zusammengetragen wurden.

Ihr DKSB Landesverband NRW

INHALT

IMPRESSUM	1
VORWORT	2
1. DAS EHRENAMT	KA-101
2. DIE VORSTANDSARBEIT	KA-201
2.1 ANFORDERUNGEN AN VORSTÄNDE	KA-202
2.2 TÄTIGKEITSBESCHREIBUNG VORSTAND	KA-203
2.3 MÖGLICHE VORTEILE EINER VORSTANDSFUNKTION	KA-204
3. ÖFFENTLICHKEITSARBEIT	KA-301
3.1 PRESSEARBEIT	KA-303
4. BETÄTIGUNGSFELDER FÜR EHRENAMTLICHE IM DKSB – EINE AUSWAHL	KA-401
4.1 KREATIVE, EHRENAMTLICHE ARBEIT MIT KLEINKINDERN	KA-402
4.2 EHRENAMTLICHE MITARBEIT AM KINDER- UND JUGENDTELEFON	KA-402
4.3 EHRENAMTLICHE MITARBEIT AM ELTERNTELEFON	KA-403
4.4 EHRENAMTLICHES ENGAGEMENT IM BEREICH FRÜHE HILFEN	KA-404

4.4.1	Willkommensbesuche bei Neugeborenen durch Ehrenamtliche	KA-405
4.4.2	Ehrenamtliche Mitarbeit im Familiencafé bzw. im offenen Treff.....	KA-405
4.4.3	Engagement als ehrenamtliche Familienpaten/Familienpatinnen	KA-406
4.5	BEGLEITETER UMGANG MIT EINBEZIEHUNG EHRENAMTLICHER	KA-408
4.6	EHRENAMTLICHE ARBEIT MIT VÄTERN	KA-408
4.7	EHRENAMTLICHE ARBEIT MIT GEFLÜCHTETEN KINDERN UND JUGENDLICHEN, MIT UND OHNE FAMILIEN	KA-409

5. AKQUISE VON EHRENAMTLICHEN KA-501

5.1	GRUNDREGELN	KA-501
5.2	WERBEMASSNAHMEN	KA-502
5.3	BEISPIELE FÜR STELLENAUSCHREIBUNGEN UND PRESSETEXTE	KA-504
5.3.1	Ausschreibung Vorstand	KA-504
5.3.2	Ehrenamtliche für Willkommensbesuche bei Neugeborenen gesucht	KA-505
5.3.3	Begleiteter Umgang.....	KA-505
5.3.4	Nummer gegen Kummer sucht neue Ehrenamtliche	KA-507
5.3.5	Kinderschutzbund sucht Helfer/innen für Kleiderladen	KA-508
5.3.6	Kinderschutzbund sucht ehrenamtliche Helfer/innen	KA-509
5.3.7	Kinderschutzbund sucht ehrenamtliche Mitarbeiter/innen im Bereich Hausaufgabenbetreuung	KA-510
5.3.8	Ehrenamtliche Mitarbeitende für den Krankenhausbesuchsdienst gesucht.....	KA-511
5.3.9	Kinderschutzbund sucht eine ehrenamtliche Hausmeisterin /einen ehrenamtlichen Hausmeister	KA-512

6. AUSWAHL VON EHRENAMTLICHEN KA-601

6.1.	ABLAUF BEI DER AUSWAHL UND PRÜFUNG DER EIGNUNG VON EHRENAMTLICH MITARBEITENDEN IM DEUTSCHEN KINDERSCHUTZBUND	KA-601
6.2	DIE PROFESSIONELLE AUSWAHL DER EHRENAMTLICHEN	KA-605
6.3	EXEMPLARISCHE PROFILE	KA-607
6.3.1	Profil für Familienpaten/Familienpatinnen	KA-607
6.3.2	Profil für Willkommensbesuche bei Familien mit neugeborenen Kindern	KA-608
6.3.3	Profil Ehrenamtlicher am Kinder- und Jugendtelefon bzw. Elterntelefon	KA-609
6.3.4	Profil für ehrenamtliche Einzelvormünder	KA-609
6.4	DIE VEREINBARUNG	KA-610
6.5	DAS ERWEITERTE FÜHRUNGSZEUGNIS	KA-610
6.6	DATENSCHUTZ UND VERSCHWIEGENHEIT	KA-611

7. RAHMENBEDINGUNGEN FÜR DAS EHRENAMT – EINSTIEG UND BEGLEITUNGKA-701

7.1 HERZLICH WILLKOMMEN KA-702

7.2 QUALIFIZIERUNGSMASSNAHMEN FÜR EHRENAMTLICHE KA-703

7.2.1 Einstiegsschulung: „Wer wir sind und was wir tun“ KA-704

7.2.2 Qualifizierung für ehrenamtliche Mitarbeiter/innen im Arbeitsbereich Familiencafé bzw. im offenen Treff KA-706

7.2.3 Ausbildung am Kinder- und Jugendtelefon KA-708

7.2.4 Ausbildung am Elterntelefon KA-709

7.3 ANERKENNUNG FÜR EHRENAMTLICHE..... KA-711

7.4 EHRENAMT UND VERSICHERUNGSSCHUTZ KA-713

7.5 STEUERLICHE GELTENDMACHUNG DER EHRENAMTLICHEN TÄTIGKEIT KA-714

7.6 ABSCHIED..... KA-715

ANLAGEN AN-001

FRAGE- BZW. KONTAKTBOGEN FÜR DIE EHRENAMTLICHE MITARBEIT IM DEUTSCHEN KINDERSCHUTZBUND ORTS- /KREISVERBAND

MUSTERVEREINBARUNG ÜBER EINE EHRENAMTLICHE TÄTIGKEIT IM DEUTSCHEN KINDERSCHUTZBUND.....

VERSCHWIEGENHEITSERKLÄRUNG.....

EINVERSTÄNDNISERKLÄRUNG ZUM DATENSCHUTZ

VERHALTENSKODEX ZUR PRÄVENTION VON BEZIEHUNGSMISSBRAUCH UND SEXUELLEN ÜBERGRIFEN.....

VERHALTENSKODEX (KJT).....

LEITFRAGEN FÜR INTERESSIERTE PATEN/PATINNEN

REFLEXIONSBOGEN ZUR EHRENAMTLICHEN TÄTIGKEIT IM DEUTSCHEN KINDERSCHUTZBUND

MATERIALIEN MAT-001

KAPITEL 1

1. DAS EHRENAMT	KA-101
------------------------------	---------------

1. DAS EHRENAMT

Freiwilliges Engagement ist der „soziale Kitt“, der unsere Zivilgesellschaft zusammen hält. Deswegen ist Bürgerschaftliches Engagement – auch „neues Ehrenamt“ genannt –, ein wichtiger gesellschaftlicher Einflussfaktor geworden. Die ehrenamtliche Mitarbeit eröffnet Bürgerinnen und Bürgern die Möglichkeit, sich an gesellschaftlichen Prozessen zu beteiligen und diese aktiv mit zu gestalten.

Aber auch das Ehrenamt unterliegt den gesellschaftlichen Veränderungen. Es bedarf der Neuorientierung der Vereine, um für „Ehrenamtliche“ interessant zu bleiben. Das „neue Ehrenamt“ zeichnet sich, stärker als in der Vergangenheit, durch veränderte Motivationen wie Selbstbezug und Selbstverwirklichung aus. In verschiedenen Lebensphasen werden unterschiedliche ehrenamtliche Arbeiten übernommen. Im Gegensatz zum traditionellen Ehrenamt ist das „neue Ehrenamt“ oft temporär und an die aktuelle Lebenssituation der/des ehrenamtlich Tätigen angepasst.

Der Freiwilligensurvey 2009, eine repräsentative Umfrage des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, zeigte, dass ca. ein Drittel der Bevölkerung an einem freiwilligem Engagement interessiert ist, wenn ihnen ansprechende Möglichkeiten zur Mitarbeit geboten werden.

DIE INTERESSIERTEN AN EINER EHRENAMTLICHEN TÄTIGKEIT HABEN KLARE ERWARTUNGEN:

- ▶ Ehrenamtliche haben vor allem Interesse an den Inhalten der Tätigkeit
- ▶ die Tätigkeit soll Spaß machen
- ▶ die Aufgabe muss sinnvoll sein
- ▶ sie engagieren sich auf Zeit, je nach Lebenssituation und Interesse
- ▶ sie wollen neue Menschen kennen lernen
- ▶ sie wollen eigene Kenntnisse und Erfahrungen erweitern
- ▶ sie wollen etwas für das Gemeinwohl tun
- ▶ sie wollen Anerkennung und Beteiligung

Doch wie können Sie diese Motivationslage für den Kinderschutzbund nutzen und neue ehrenamtlich Mitarbeitende gewinnen?

Ein wichtiger Punkt ist, die Sinnhaftigkeit und den Spaß an der ehrenamtlichen Tätigkeit im Kinderschutzbund an die Öffentlichkeit zu tragen. Wenn Sie zeigen, dass der Kinderschutzbund eine sinnvolle Arbeit leistet und die ehrenamtliche Arbeit Spaß macht, dann ist es leichter, Menschen von einem ehrenamtlichen Engagement zu überzeugen. Dabei kann Ihnen die Servicemappe Ehrenamt helfen.

KAPITEL 2

2. DIE VORSTANDSARBEIT	KA-201
2.1 ANFORDERUNGEN AN VORSTÄNDE	KA-202
2.2 TÄTIGKEITSBESCHREIBUNG VORSTAND	KA-203
2.3 MÖGLICHE VORTEILE EINER VORSTANDSFUNKTION	KA-204

2. DIE VORSTANDSARBEIT

Die Aktivitäten des Deutschen Kinderschutzbundes verbinden politische Einflussnahme und praktische Hilfe und Unterstützungsleistungen. Als weltanschaulich unabhängiger, freier und überparteilicher Verband ist der Deutsche Kinderschutzbund relativ flexibel in der Ausgestaltung unbürokratischer Hilfen und in der Anwendung vielfältiger innovativer Methoden. Angebote und Leistungen, die öffentlich gefördert werden, unterliegen den jeweiligen gesetzlichen bzw. förderrechtlichen Grundlagen. Somit ist ehrenamtliche Vorstandsarbeit eine ausgesprochene verantwortungsvolle Aufgabe. Insbesondere, wenn der Orts- bzw. Kreisverband bezahlte Fachkräfte beschäftigt oder sogar Träger einer Jugendhilfeeinrichtung wie z.B. einer Kindertagesstätte geworden ist, wird er zum Arbeitgeber mit allen Rechten und Pflichten dieser Funktion.

Die Anforderungen an den Vorstand sind in den letzten Jahren komplexer geworden. Sie unterliegen einer ständigen Veränderung mit immer neuen Herausforderungen.

Im Folgenden werden wesentliche Aufgaben des Vorstandes beschrieben, die in allen Orts- und Kreisverbänden ähnlich sind.

Diese sind:

- ▶ Festlegung der langfristigen Ziele
- ▶ Verantwortung für die strategische Planung und Festlegung von Prioritäten
- ▶ Entwicklung einer effizienten Arbeits- und Organisationsstruktur
- ▶ Erstellung einer Geschäftsordnung, die Aufgaben und Verantwortlichkeiten regelt
- ▶ Auswahl, Einstellung, Entlassung hauptamtlicher Mitarbeiter/innen, Geschäftsführungen
- ▶ Auswahl ehrenamtlicher Mitarbeiter/innen
- ▶ Unterstützung der Arbeit der ehren- und hauptamtlichen Mitarbeiter/innen
- ▶ Überprüfung und Evaluation der Angebote und Dienste des OV/KV
- ▶ Absicherung der notwendigen Ressourcen in personeller und finanzieller Hinsicht
- ▶ Außendarstellung, „Imagepflege“
- ▶ Regelmäßige Reflexion und Evaluation der eigenen Vorstandstätigkeit

Für die oben beschriebenen Aufgaben ist der Vorstand als Gesamtteam verantwortlich. Deshalb kommt der Zusammensetzung des Vorstandes eine wichtige Bedeutung zu.

(vgl. „Rundschreiben 4/99“ des Deutschen Kinderschutzbundes Landesverband NRW e.V.)

2.1 ANFORDERUNGEN AN VORSTÄNDE

Um die anspruchsvollen Aufgaben zu bewältigen, ist es sinnvoll, für eine gute Mischung in der Zusammensetzung des Vorstandes zu sorgen. „Beisitzerplätze“ im Vorstand ermöglichen ein Hereinwachsen in Vorstandsaufgaben. Es ist empfehlenswert, dass jede/jeder im Vorstand für einen bestimmten Verantwortungsbereich wie Verwaltung, Finanzen, Öffentlichkeitsarbeit, Ehrenamtlichenmanagement, Projekte, Fundraising und Spenden zuständig ist.

Interessierte, die sich für die Mitarbeit im Vorstand eines Orts- bzw. Kreisverbands entscheiden, sollten nach Möglichkeit Folgendes mitbringen:

- ▶ genügend Zeitressourcen
- ▶ Flexibilität und Vielseitigkeit
- ▶ Bereitschaft, sich auf Neues einzulassen
- ▶ Identifikation mit dem Selbstverständnis des Kinderschutzbundes
- ▶ Kreativität/Phantasie
- ▶ Teamfähigkeit
- ▶ Kontaktfähigkeit
- ▶ Konfliktfähigkeit, Krisenmanagement
- ▶ Bereitschaft zur Verantwortungsübernahme
- ▶ Außenvertretung/Repräsentation

Es ist gut, wenn der Vorstand in seinem Netzwerk auf Fachleute zurückgreifen kann, die über Kompetenzen aus den nachfolgenden Bereichen verfügen:

- ▶ Finanzierungswesen
- ▶ Steuerrecht, Vereinsrecht
- ▶ Kenntnisse des Kinder- und Jugendhilfegesetzes/SGB VIII
- ▶ Expertise im Bereich Fundraising und Spenden
- ▶ politische Vernetzung und Kenntnis der örtlichen Strukturen und Netzwerke

Potentielle neue Vorstandsmitglieder sollten sowohl im Nahbereich der Orts- und Kreisverbände angeworben wie auch gezielt im sozialen Umfeld des jeweiligen Ortes angesprochen werden.

2.2 TÄTIGKEITSBESCHREIBUNG VORSTAND

1. FACHARBEIT

- ▶ Dienst-/Fachaufsicht über haupt-/ehrenamtliche Mitarbeiter/innen
- ▶ Teilnahme an Weiterbildungsveranstaltungen für Vorstände
- ▶ Übernahme der Funktion als Ansprechpartner/in für eine Arbeitsgruppe bzw. das Beratungsteam nach Absprache mit den anderen Vorstandsmitgliedern
- ▶ Teilnahme an den Sitzungen des Vorstandes und des erweiterten Vorstandes; in diesen Sitzungen Mitwirkung u.a.
- ▶ bei der Verwaltung des Vereinsvermögens
- ▶ der Ausgestaltung der Arbeitsverträge der Hauptberuflichen
- ▶ Abschluss sonstiger Verträge
- ▶ Entscheidungen über die Setzung von Schwerpunkten der Vereinsarbeit
- ▶ Einstellungen/Kündigungen von hauptberuflichen Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen
- ▶ Gewährleistung von Kontinuität im Vorstand (Gewinnung neuer Vorstandsmitglieder und deren frühzeitige Einarbeitung z.B. durch Weitergabe der erforderlichen Informationen)
- ▶ in dreimonatigem Abstand Erörterung der Haushaltssituation des Vereins (mit der Geschäftsführung)

2. VERBANDSARBEIT

- ▶ Kooperation mit anderen Verbandsorganen des DKSB (Bundesverband, Landesverband, Ortsverbände, Facharbeitskreise)
- ▶ Teilnahme an Bundes- und Landesmitgliederversammlungen in Absprache und ggf. in Aufteilung mit der Geschäftsführung bzw. den Hauptberuflichen oder den Mitgliedern

3. VEREINSARBEIT

- ▶ Mitarbeit bei der Planung und Durchführung von Projekten des Vereins

4. LOBBY UND ÖFFENTLICHKEITSARBEIT

- ▶ Mitwirkung bei der Außenvertretung der Vereinsziele und der Vereinsarbeit gegenüber Einrichtungen des öffentlichen Rechts (Kontaktierung und Verhandlung mit Behörden und Ämtern in Absprache und in Aufteilung mit der Geschäftsführung)
- ▶ gesellschaftlichen Gruppierungen wie Verbänden, Parteien, Kirchen etc.
- ▶ Medien (Kontaktaufnahme zu Presse, Presseerklärungen, Interviews – ggf. in Zusammenarbeit mit der AG Öffentlichkeitsarbeit)
- ▶ Einzelpersonen (Kontaktaufnahme, Gespräche, Informationsvermittlung)

2.3 MÖGLICHE VORTEILE EINER VORSTANDSFUNKTION

- ▶ Gestaltungsmöglichkeiten
- ▶ Gemeinschaft haben und erleben
- ▶ gehobener Status in Kommune
- ▶ Horizonterweiterung
- ▶ Spaß
- ▶ Möglichkeiten zur persönlichen Qualifizierung
- ▶ politische Einflussnahme
- ▶ gesellschaftliche Verantwortung wahrnehmen
- ▶ Sinnstiftung
- ▶ Strukturierung des Tages
- ▶ Zufriedenheit
- ▶ neue Menschen kennen lernen
- ▶ sich selbst kennen lernen
- ▶ Befriedigung von Profilneurosen und Eitelkeit
- ▶ Nestflucht
- ▶ Selbstdisziplin

Potentielle neue Vorstandsmitglieder sind sowohl in den Tätigkeitsbereichen des OV/KV anzuwerben wie auch gezielt außerhalb der Organisation anzusprechen.

(Diese Aufzählung wurde in einem Seminar für Orts- und Kreisverbände zur Gewinnung neuer Vorstandsmitglieder erarbeitet)

KAPITEL 3

3. ÖFFENTLICHKEITSARBEIT	KA-301
3.1 PRESSEARBEIT	KA-303

3. ÖFFENTLICHKEITSARBEIT

In Kapitel 2.2 wird Öffentlichkeitsarbeit als eine der Managementaufgaben des Vorstandes beschrieben. Eine strategische Öffentlichkeitsarbeit ist für die Gewinnung neuer Ehrenamtlicher eine wesentliche Grundvoraussetzung. Deshalb ist es sinnvoll, wenn die Verantwortung für die Öffentlichkeitsarbeit festgelegt wird. Dies kann eine Person mit entsprechenden Qualifikationen bzw. Kompetenzen sein oder eine Arbeitsgruppe, die die Öffentlichkeitsarbeit vorausschauend koordiniert und verantwortet.

„Öffentlichkeitsarbeit ist das Management von Kommunikationsprozessen für Organisationen mit deren externen und internen Bezugsgruppen, um politischen, wirtschaftlichen und sozialen Handlungsspielraum von Personen oder Organisationen im Prozess der öffentlichen Meinungsbildung zu schaffen und zu sichern“.

(vgl. Lange/Ohlmann: „Fachlexikon Öffentlichkeitsarbeit, von Abonnementzeitung bis Zusatznutzen“, Frankfurt 1997, S. 93)

„Hauptinhalt der Kommunikation einer Nonprofit-Organisation ist das Interesse, Ideen und soziale Aufgaben zu fördern und in diesem Zusammenhang auf Veränderungen von Meinungen, Einstellungen und Verhalten zu zielen“.

(vgl. „GEP Studiengang Öffentlichkeitsarbeit“, Band 5, Kapitel 5.3, S. 23, Frankfurt 1999)

Die Aufgabenbereiche der Öffentlichkeitsarbeit sind:

- ▶ Konzeption
- ▶ Redaktionelles Arbeiten (Presseinformationen, Broschüren, etc.)
- ▶ Kreation (Gestaltungstätigkeiten im grafischen, bildlichen und textlichen Bereich)
- ▶ Kontaktherstellung und -pflege
- ▶ Organisation und Planung
- ▶ Kosten- und Erfolgskontrolle

Wir möchten Ihnen in dieser Servicemappe kurz die Punkte Konzeption und Pressearbeit vorstellen.

Bestandsaufnahmen, Rückblicke, Festlegungen von zukünftigen Zielen erfordern ausreichend Raum und Zeit zur Bearbeitung. Bewährt haben sich hierzu ganztägige Klausurtagungen ggf. außerhalb der Geschäftsstelle, mindestens einmal im Jahr, um eine störungsfreie Atmosphäre zu gewährleisten.

KONZEPTIONELLE LEITFRAGEN FÜR EINE KLAUSURTAGUNG KÖNNEN SEIN:

- ▶ Was ist der Zweck unseres Orts- bzw. Kreisverbandes?
- ▶ Weshalb wurde er gegründet?
- ▶ Welche Idee hat unsere Organisation davon, wohin sie sich in der Zukunft entwickeln soll?
- ▶ Welche Dienste bietet unser Verein gegenwärtig an?
- ▶ Welche Angebote soll er in Zukunft haben?
- ▶ Wem nützen diese Angebote?
- ▶ Könnte sich das Klientel in der Zukunft ändern?
- ▶ Gibt es neue gesellschaftliche und regionale Entwicklungen, die berücksichtigt werden müssen?
- ▶ Wie könnte unser Orts- bzw. Kreisverband auf diese Veränderungen reagieren?
- ▶ Auf welche Bereiche sollte der Kinderschutzbund seine Anstrengungen und Ressourcen konzentrieren?
- ▶ Welche Maßstäbe braucht der Verein, um die Verwirklichung seiner Pläne überprüfen zu können?
- ▶ Passen Aufgabenverteilung und Zuständigkeiten dazu oder müssen weitere Anpassungen erbracht werden?
- ▶ Wie ist die finanzielle Situation?
- ▶ Passt die finanzielle Situation zu den derzeitigen Projekten und Angeboten sowie zu weiteren Plänen oder ist eine Umsteuerung, etc. notwendig?

Wesentlich für die konzeptionelle Ausrichtung der Öffentlichkeitsarbeit ist dabei, dass sie als zielgerichteter Prozess verstanden wird, der aus den Prozessphasen Analyse, Planung, Durchführung und Kontrolle verstanden wird.

3.1 PRESSEARBEIT

Pressearbeit sollte als Schnittstelle zwischen dem Orts- und Kreisverband und der Öffentlichkeit verstanden werden. Ebenso dient sie der Information nach innen, etwa durch Auswertung von Nachrichten und Berichten in den Medien sowie der Beobachtung des öffentlichen Meinungsbildes. Pressearbeit steht im Spannungsfeld zwischen der Verpflichtung, das Handeln des Deutschen Kinderschutzbundes nach außen transparent zu machen und zu einem positiven Bild in der Öffentlichkeit beizutragen und dem journalistischen Anspruch fachkundig und sachlich zu informieren. Erfolgreiche Pressearbeit schafft langfristig Vertrauen gegenüber dem Orts- bzw. Kreisverband, sowohl bei Journalisten und in der Öffentlichkeit.

Die Aufgaben der Pressearbeit sind:

INFORMATION NACH AUSSEN

- ▶ Pressemitteilungen
- ▶ Pressekonferenzen vorbereiten, organisieren und durchführen
- ▶ Pressegespräche (Hintergrundinformationen) organisieren
- ▶ Vermittlung von Interviews
- ▶ Beantwortung von Anfragen
- ▶ Materialbeschaffung für Journalisten
- ▶ Veröffentlichungen
- ▶ Soziale Netzwerke: Der DKSB nutzt zunehmend soziale Netzwerke (Facebook, Twitter, Chats, etc.) um sich mitzuteilen. Insbesondere Facebook bietet dem DKSB die Möglichkeit mittels Fanpages alle Mitglieder, schnell und direkt über aktuelle Themen und Angebote, zu informieren. Der DKSB hat hierzu eine Rahmenrichtlinie entwickelt, die den Umgang mit sozialen Medien definiert und festlegt (siehe „Beschlussammlung“ des DKSB G10 bis G47).

INFORMATION NACH INNEN

- ▶ Auswertung von Nachrichten in den Medien
- ▶ Pressespiegel
- ▶ Wirkungskontrolle von Aktivitäten
- ▶ Mitarbeiterzeitschrift bzw. -newsletter

RECHERCHE

- ▶ Sammeln von Informationen aus dem Orts- bzw. Kreisverband
- ▶ Analyse des öffentlichen Meinungsbildes

KONTAKTPFLEGE

- ▶ mit Journalisten und Institutionen (Presse, Rundfunk, Parteien, Verbände, etc.)

BERATUNG

- ▶ Beteiligung an der Organisation und Planung aller öffentlichkeitsrelevanten Vorhaben des Orts- bzw. Kreisverbandes

DOKUMENTATION

- ▶ Pressearchiv
- ▶ Foto- und Filmarchiv
- ▶ Audio-Archiv
- ▶ Datenbank

KAPITEL 4

4. BETÄTIGUNGSFELDER FÜR EHRENAMTLICHE IM DKSB – EINE AUSWAHL	KA-401
4.1 KREATIVE, EHRENAMTLICHE ARBEIT MIT KLEINKINDERN	KA-402
4.2 EHRENAMTLICHE MITARBEIT AM KINDER- UND JUGENDTELEFON	KA-402
4.3 EHRENAMTLICHE MITARBEIT AM ELTERNTELEFON	KA-403
4.4 EHRENAMTLICHES ENGAGEMENT IM BEREICH FRÜHE HILFEN	KA-404
4.4.1 Willkommensbesuche bei Neugeborenen durch Ehrenamtliche	KA-405
4.4.2 Ehrenamtliche Mitarbeit im Familiencafé bzw. im offenen Treff	KA-405
4.4.3 Engagement als ehrenamtliche Familienpaten/Familienpatinnen	KA-406
4.5 BEGLEITETER UMGANG MIT EINBEZIEHUNG EHRENAMTLICHER	KA-408
4.6 EHRENAMTLICHE ARBEIT MIT VÄTERN	KA-408
4.7 EHRENAMTLICHE ARBEIT MIT GEFLÜCHTETEN KINDERN UND JUGENDLICHEN, MIT UND OHNE FAMILIEN	KA-409

4. BETÄTIGUNGSFELDER FÜR EHRENAMTLICHE IM DKSB – EINE AUSWAHL

In den Aktivitäten des Deutschen Kinderschutzbundes verbindet sich freiwilliges bürgerschaftliches Engagement und fachliche Kompetenz. Umso wichtiger ist es, für die haupt- und ehrenamtlichen Tätigkeitsfelder klare Profile für die jeweiligen Aufgaben und Zuständigkeiten zu entwickeln. Diese sind wiederum im Gesamtkonzept des Orts- bzw. Kreisverbandes verankert. Die Zusammenarbeit ehren- und hauptamtlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist von Respekt und Kollegialität gekennzeichnet.

Grundsätzlich trägt jedes Engagement eines Ehrenamtlichen zum Gelingen der Aufgaben des Orts- bzw. Kreisverbandes bei und ist daher von großer Bedeutung. Viele Aktivitäten wären ohne das vielfältige Ehrenamt im Kinderschutzbund gar nicht möglich.

Es gibt viele Aufgaben, die als Basis jedes Orts- und Kreisverbandes anzusehen sind und von tatkräftigen Menschen aufgrund ihrer Erfahrung und Fähigkeiten wahrgenommen werden können. Das sind zum Beispiel Angebote aus der Aufzählung „Kinderschutz von A – Z“:

- ▶ Autokindersitz-Verleih
- ▶ Babysitter-Schulung
- ▶ Deutschkurse für Flüchtlingskinder
- ▶ Eltern-Kind-Treffs
- ▶ Freizeit- und Ferienangebote, Feste, „Frühe Hilfen“
- ▶ Gruppenangebote für Mädchen und/oder Jungen
- ▶ Hausaufgabenhilfe
- ▶ Initiative „Kinderparlament“
- ▶ Jugendtreff, Jugendhilfeausschussarbeit
- ▶ Krabbelgruppen, Kleiderladen
- ▶ Lobby-Arbeit, Leih-Oma
- ▶ Nachbarschaftshilfe, Notmütter-Dienst, Naturprojekte
- ▶ Öffentlichkeitsarbeit
- ▶ Pädagogischer Mittagstisch
- ▶ Rechtsberatung für Kinder, rollende Kinderbibliothek
- ▶ Spendenakquise
- ▶ Spielmobil, Spielplatzpatenschaften
- ▶ Sport-, Familien- und Vorlesepatenschaften
- ▶ Standbetreuung auf dem Weihnachtsmarkt
- ▶ Väterarbeit

Nachfolgend stellen wir weitere ehrenamtliche Tätigkeitsfelder etwas ausführlicher vor.

4.1 KREATIVE, EHRENAMTLICHE ARBEIT MIT KLEINKINDERN

GRUPPE „MIT ALLEN SINNEN“

Ein riesengroßes Bild malen, mit Rasierschaum experimentieren oder in Bohnen- oder Kastanienkisten sitzen: In der Gruppe „Mit allen Sinnen“ können Kinder Erfahrungen machen, die so zu Hause kaum möglich wären. Das Angebot richtet sich an Eltern mit Kindern, die schon sicher laufen können, aber noch keine drei Jahre alt sind. Beim Knistern, Rascheln, Klettern, Lauschen und Tasten nutzen sie alle Sinne.

Der Hintergrund: Babys und Kleinkinder heute haben viel weniger Möglichkeit als noch vor zehn oder 20 Jahren, sich auszuprobieren und selbstbestimmt zu lernen. Deshalb bekommen Eltern und Kinder in der Gruppe vielfältige Angebote.

(vgl. Homepage DKSB Ortsverband Köln/Stand 12/2014)

4.2 EHRENAMTLICHE MITARBEIT AM KINDER- UND JUGENDTELEFON



Das erste Sorgentelefon für Kinder, der Vorläufer der Nummer gegen Kummer wurde 1970 in Köln vom Deutschen Kinderschutzbund Ortsverband Köln gegründet.

Das Kinder- und Jugendtelefon – die Nummer gegen Kummer – ist ein offenes Gesprächs- und Beratungsangebot, das den anrufenden Mädchen und Jungen Vertraulichkeit und Anonymität zusichert. Die ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind Ansprechpartner/innen für alle Fragen, Sorgen und Probleme sowie in schwierigen Lebenssituationen. Bei Bedarf wird weitere Hilfe vermittelt.

Die Anrufe werden ähnlich den Notrufnummern ursprungsabhängig auf viele regionale Standorte verteilt und dort von ehrenamtlichen, speziell für diese Aufgabe ausgebildeten Beraterinnen und Beratern entgegengenommen. Für diese Qualifizierung gibt es ein einheitliches Curriculum. Alle Standorte des Kinder- und Jugendtelefons in Deutschland sind kostenlos unter der einheitlichen, bundesweiten Rufnummer **0800 – 111 0 333** zu erreichen.

(vgl. <https://www.nummergegenkummer.de/cms/website.php>)

4.3 EHRENAMTLICHE MITARBEIT AM ELTERNTELEFON



Das Elterntelefon ist eine erste Anlaufstelle, um vertraulich, wenn gewünscht auch anonym, über die alltäglichen Sorgen, Nöte und Zweifel im Umgang mit den eigenen Kindern zu reden. Es ist ein niedrighschwelliges und präventives Angebot, das Eltern und Erziehende auf dem Weg zur Selbsthilfe entlastet, bevor Schwierigkeiten im Alltag und im alltäglichen Umgang eskalieren. Ausgebildete ehrenamtliche Mitarbeiter/innen beraten zu allen Fragen der Erziehung und Entwicklung von Kindern und Jugendlichen.

Analog zur Nummer gegen Kummer gibt es feste Telefonzeiten, eine kostenlose bundesweite Telefonnummer und ein einheitliches Curriculum für die Qualifizierung der ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

4.4 EHRENAMTLICHES ENGAGEMENT IM BEREICH FRÜHE HILFEN

Bereits 2012 hat der Deutsche Kinderschutzbund verbindliche Qualitätsstandards für die Angebote der Frühen Hilfen im Verband beschlossen (Beschluss K 86). Grundlage ist das Positionspapier „Frühe Hilfen im Deutschen Kinderschutzbund – fachliche Standards, Verortung, Position.“ Ergänzend dazu gibt es eine entsprechende Broschüre, die die verschiedenen Angebotstypen im DKSB und das Grundverständnis von Frühen Hilfen im Verband darstellt. Insofern finden sich an dieser Stelle nur knappe Informationen zu den Angeboten des DKSB im Bereich Frühe Hilfen, in denen Ehrenamtliche gemeinsam mit hauptamtlichen Fachkräften tätig sind. Diese Zusammenarbeit ist ein wichtiges Qualitätsmerkmal, nicht nur für den DKSB, sondern auch für das „Nationale Zentrum Frühe Hilfen“. Eine Förderung aus den Frühen Hilfen für Angebote, in denen Ehrenamtliche tätig sind, setzt eine bezahlte Fachkraft für die Koordination, Qualifizierung, Begleitung und Beratung voraus. Für weitere, ausführlichere Informationen sei auf diese Broschüre verwiesen.

Der DKSB lehnt sich in der Begriffsbestimmung an die Definition des Nationalen Zentrums Frühe Hilfen (NZFH) an:

„Frühe Hilfen bilden lokale und regionale Unterstützungssysteme mit koordinierten Hilfsangeboten für Eltern und Kinder ab Beginn der Schwangerschaft und in den ersten Lebensjahren mit einem Schwerpunkt auf der Altersgruppe der 0- bis 3-jährigen.

Sie zielen darauf ab, Entwicklungsmöglichkeiten von Kindern und Eltern in Familie und Gesellschaft frühzeitig und nachhaltig zu verbessern. Neben alltagspraktischer Unterstützung wollen Frühe Hilfen insbesondere einen Beitrag zur Förderung der Beziehungs- und Erziehungskompetenz von (werdenden) Müttern und Vätern leisten. Damit tragen sie maßgeblich zum gesunden Aufwachsen von Kindern bei und sichern deren Rechte auf Schutz, Förderung und Teilhabe.

Frühe Hilfen umfassen vielfältige sowohl allgemeine als auch spezifische, aufeinander bezogene und einander ergänzende Angebote und Maßnahmen. Grundlegend sind Angebote, die sich an alle (werdenden) Eltern mit ihren Kindern im Sinne der Gesundheitsförderung richten (universelle/primäre Prävention). Darüber hinaus wenden sich Frühe Hilfen insbesondere an Familien in Problemlagen (selektive/sekundärer Prävention). Frühe Hilfen tragen in der Arbeit mit den Familien dazu bei, dass Risiken für das Wohl und die Entwicklung des Kindes frühzeitig wahrgenommen und reduziert werden. Wenn die Hilfen nicht ausreichen eine Gefährdung des Kindeswohls abzuwenden, sorgen Frühe Hilfen dafür, dass weitere Maßnahmen zum Schutz des Kindes ergriffen werden.“

(Hrsg. DKSB BV (2015): Broschüre „Frühe Hilfen im Deutschen Kinderschutzbund – fachliche Standards, Verortung, Position, Praxisbeispiele“, S. 8)

4.4.1 Willkommensbesuche bei Neugeborenen durch Ehrenamtliche

In einigen Kommunen werden auf Wunsch alle Eltern nach der Geburt eines Kindes von ehrenamtlichen Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen des DKSB besucht. Junge Familien erfahren durch die Willkommensbesuche Wertschätzung und Anerkennung ihrer neuen Lebenssituation. Beim Willkommensbesuch erhalten die Familien ein Begrüßungspaket mit Infomaterial und kleinen praktischen Präsenten als Geschenk.

Darüber hinaus geben die Ehrenamtlichen den Eltern Tipps rund um den Alltag mit dem Neugeborenen, denn die jungen Eltern haben oft Fragen über Fragen. Meist brauchen diese nur ein offenes Ohr und den einen oder anderen Ratschlag zum Umgang mit dem Kind. Ist einmal weitergehende Hilfe notwendig, können die Ehrenamtlichen einen Kontakt zwischen den Eltern und den hauptamtlichen Fachkräften herstellen. Diese wiederum können als „Lotsen“ den Eltern weitere soziale Dienste und Unterstützungsmöglichkeiten oder auch gesundheitliche Einrichtungen in der Stadt erschließen und vermittelnd tätig werden. Die ehrenamtlichen Mitarbeiter/innen werden für die Willkommensbesuche durch hauptamtliche Fachkräfte geschult. Sie können sich bei Beratungsbedarf und dem Wunsch nach Fallbesprechungen an die hauptamtliche Fachkraft wenden.

4.4.2 Ehrenamtliche Mitarbeit im Familiencafé bzw. im offenen Treff

Für dieses Angebot gibt es im Kinderschutzbund unterschiedliche Namen. Neben den Begriffen wie Familiencafé oder offener Treff, gibt es in einigen Orts- und Kreisverbänden auch Müttercafés. Damit sollen gezielt Mütter angesprochen werden, die entweder wegen ihres kulturellen Hintergrundes als Besucherinnen gewonnen werden sollen oder weil sehr junge und alleinerziehende Mütter die Zielgruppe sind. Dennoch gelten die nachfolgenden Ausführungen für alle diese Angebote.

Im Familiencafé oder offenen Treff wird den Eltern das Gefühl gegeben, wichtig zu sein. Aufgehoben in einem netten Team stehen ehrenamtliche Ansprechpartner/innen für die Mütter und Väter zur Verfügung und helfen bei der Bewirtung und Kinderbetreuung. Gemeinsam mit den hauptamtlichen Fachkräften oder im Team mit anderen Ehrenamtlichen stehen diese während der Öffnungszeiten als Ansprechpartner/in, Bezugsperson, Organisator/in und ggf. als Spielpartner/in für die großen und kleinen Besucher/innen zur Verfügung. Die Vor- und Nachbereitung erfolgt gemeinsam im Team.

Der Kinderschutzbund bietet seinen ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Familiencafé:

- ▶ individuelle Information und Beratung über die angestrebte Tätigkeit
- ▶ kostenlose fachliche Schulung und Weiterbildung, Begleitung und Supervision
- ▶ Betreuung durch die hauptamtlichen Koordinatoren/Koordinatorinnen der ehrenamtlichen Bereiche
- ▶ enge Anbindung der Ehrenamtlichen an eine überschaubare Einrichtung
- ▶ gemeinsame Öffentlichkeitsaktionen, Feste und Feiern
- ▶ auf Wunsch Nachweis des ehrenamtlichen Engagements
- ▶ auf Wunsch Aufwandsentschädigung für Fahrtkosten

(vgl. <http://www.kinderschutzbund-duesseldorf.de>)

4.4.3 Engagement als ehrenamtliche Familienpaten/Familienpatinnen

Das Patenschaftsmodell des Kinderschutzbundes ist als präventives Angebot konzipiert, das möglichst früh und familiennah aufsuchende Unterstützung für Familien bietet, die sich in einer schwierigen Lebenssituation befinden, jedoch noch keiner professionellen Hilfe bedürfen.

Die Familienpaten/Familienpatinnen sind ehrenamtliche Mitarbeiter/innen des Kinderschutzbundes, die von hauptberuflichen Fachkräften geschult, beraten, fortgebildet und begleitet werden. Im Kontext der „Frühe Hilfen“ ist dieses Angebot für Familien bestimmt, in denen Kinder im Alter von 0 – 3 Jahren leben.

Voraussetzung für die Mitarbeit als Familienpate/Familienpatin im Kinderschutzbund ist:

- ▶ Mindestalter von 18 Jahren
- ▶ erweitertes Führungszeugnis
- ▶ kommunikative Kompetenz
- ▶ psychische Belastbarkeit

Das Ziel besteht darin, Familien durch alltagspraktische Hilfe, Beratung, Begleitung und Vernetzung zu entlasten und in ihren Kompetenzen ressourcenorientiert zu stärken. Sollten sich weitergehende familiäre Problemlagen zeigen, sollen sich die Paten/Patinnen an die zuständige Fachkraft des Kinderschutzbundes wenden und in einer Fallbesprechung klären, was getan werden kann/muss. Die hauptamtliche Koordination wird in aller Regel im Gespräch mit der Familie und ggf. mit der/dem ehrenamtlichen Paten/Patin versucht auszuloten, ob weiterer Hilfebedarf gegeben ist, der von professionellen Kräften übernommen werden muss. Zumeist ist dann das Jugendamt hinzuziehen, das über die erforderlichen Hilfen zu entscheiden hat. Auch muss sehr genau geprüft werden, ob neben einer professionellen Hilfe die Ehrenamtlichen dennoch in der Familie tätig sind. Dieser parallele Einsatz erfordert eine engmaschige Begleitung der Ehrenamtlichen durch die hauptamtliche Koordination.

(s. dazu die Arbeitshilfe der Landeskoordination „Frühe Hilfen zu ehrenamtlichem Engagement in Angeboten der Frühen Hilfen“)

Die Aufgabe der Paten/Patinnen besteht grundsätzlich in ressourcenorientierter Stärkung der vorhandenen familiären Kompetenzen. Es geht darum, den Eltern bei der Pflege und Betreuung der Kinder zur Seite zu stehen. Die Paten/Patinnen setzen sich für eine vertrauensvolle Beziehung ein, die es ermöglicht, Bedürfnisse und Schwierigkeiten der Familienmitglieder zu thematisieren und einen gemeinsamen Weg der Lösung, bzw. zunächst der Unterstützung und Begleitung zu finden. Paten/Patinnen übernehmen eine Vorbildrolle, indem sie zeitlich befristet einzelne Aufgaben übernehmen. Sie ermutigen die Eltern ihre Fähigkeiten zu nutzen, die Aufgabe anschließend wieder selbst zu bewältigen.

Die Paten/Patinnen setzen sich dafür ein, dass Familien hilfreiche Kontakte finden und nutzen lernen, begleiten sie zu Behörden und Ärzten oder helfen ihnen einen Kindertagesstättenplatz zu organisieren.

In der Regel finden 1 – 2 Kontakte in der Woche statt, die für 2 – 3 Stunden geplant werden. Die Dauer und Häufigkeit der Betreuung im Einzelnen orientiert sich zusätzlich an den jeweiligen Bedürfnislagen und Vorstellungen der Familien und der Paten/Patinnen.

4.5 BEGLEITETER UMGANG MIT EINBEZIEHUNG EHRENAMTLICHER

Auch nach einer Trennung bleiben für Kinder die Mutter und der Vater ein Leben lang Eltern. Jedes Kind hat ein Recht auf Umgang mit beiden Elternteilen. Manchmal ist jedoch ein „normaler“ Umgangskontakt nicht möglich. Dann kann es hilfreich sein, sich an einem neutralen Ort, beim Kinderschutzbund, in Begleitung einer weiteren Person zu treffen.

Im Rahmen des begleiteten Umgangs wird jeder Besuchskontakt durch die Anwesenheit einer dritten Person bei der Übergabe des Kindes bzw. während des ganzen Besuchskontakts ermöglicht. Der begleitete Umgang stellt einen geschützten Rahmen für Umgangskontakte bereit, die sonst nicht zustande kämen.

Ehrenamtliche, die sich vorstellen können Eltern und ihre Kinder in der Kontakthanbahnung zu unterstützen und zu begleiten, brauchen dazu keine spezielle Berufsausbildung. Sie erhalten durch den DKSB aber eine Qualifizierung für die Aufgabe und werden von hauptberuflichen Fachkräften begleitet und beraten.

Weitere ausführliche Informationen zu diesem Tätigkeitsfeld finden sich in den „Qualitätskriterien zur Umsetzung des Begleiteten Umgangs im Deutschen Kinderschutzbund“, Beschluss von 2012, K 107 ff in der Beschlussammlung.

4.6 EHRENAMTLICHE ARBEIT MIT VÄTERN

Die Rollenvorstellungen von Männern und Vätern in unserer Gesellschaft ändern sich. Eine neue Vielfalt von Rollenentwürfen entsteht. Diese Veränderungen im Rollenverständnis und die stärkere Hinwendung zum Kind bringen für Väter vielfältige Verunsicherungen mit sich. In dieser Situation können die Väter Anregungen und Unterstützung gut gebrauchen.

Information, Beratung und Bildung in der Väterarbeit sollte idealerweise von Männern angeboten werden. Männer können so eigene Formen des Umgangs mit Kindern entdecken oder entwickeln.

Die ehrenamtliche Arbeit mit Vätern ist ein Einsatzgebiet für männliche Ehrenamtliche. Es ist ein neues Arbeitsgebiet, in dem noch viel Pionierarbeit zu leisten ist, aber dadurch sind große Gestaltungsspielräume vorhanden.

4.7 EHRENAMTLICHE ARBEIT MIT GEFLÜCHTETEN KINDERN UND JUGENDLICHEN, MIT UND OHNE FAMILIEN

Für diesen Arbeitsbereich gibt es im Deutschen Kinderschutzbund vielfältige Angebote und Aktivitäten, die die verschiedensten Möglichkeiten bieten, sich ehrenamtlich zu engagieren, wie z.B.:

- ▶ Mitarbeit im Flüchtlingscafé
- ▶ Sprachpatenschaft für die Schule Lernpatenschaft in der Nachhilfe
- ▶ Lesepatenschaft im Kindertreff oder Eltern-Kind-Café
- ▶ Mitarbeit in Spiel- und Sportgruppen
- ▶ Mitarbeit bei Angeboten in Sammelunterkünften für Kinder, Jugendliche und Familien
- ▶ Begleitung von Familien zu Behörden, Ärzten, etc.
- ▶ Familienpatenschaft
- ▶ Vormundschaft für unbegleitete minderjährige Flüchtlinge

Wenn Ehrenamtliche eine Familienpatenschaft oder sogar eine Vormundschaft für einen minderjährigen Flüchtling übernehmen möchten, werden sie für die Aufgaben extra qualifiziert und von hauptberuflichen Mitarbeitenden des DKSB oder z.B. von Koordinatoren/Koordinatorinnen des örtlichen Flüchtlingsarbeitskreises begleitet und beraten.

Wie bei den Familienpaten/Familienpatinnen müssen Ehrenamtliche bestimmte Voraussetzungen erfüllen:

- ▶ Mindestalter von 18 Jahren
- ▶ erweitertes Führungszeugnis
- ▶ kommunikative Kompetenz
- ▶ psychische Belastbarkeit
- ▶ Offenheit für andere Kulturen
- ▶ Verständnis für Menschen in einer Fluchtsituation
- ▶ Durchsetzungsvermögen und Beharrlichkeit, z.B. gegenüber Behörden
- ▶ organisatorische Fähigkeiten
- ▶ viel Geduld, denn nicht alles geht sofort

(vgl. „Willkommen! Ein Handbuch für die ehrenamtliche Flüchtlingshilfe in Baden-Württemberg“, Hrsg. Staatsministerium Baden-Württemberg, 2015)

KAPITEL 5

5.	AKQUISE VON EHRENAMTLICHEN	KA-501
5.1	GRUNDREGELN	KA-501
5.2	WERBEMASSNAHMEN	KA-502
5.3	BEISPIELE FÜR STELLENAUSSCHREIBUNGEN UND PRESSETEXTE	KA-504
5.3.1	Ausschreibung Vorstand	KA-504
5.3.2	Ehrenamtliche für Willkommensbesuche bei Neugeborenen gesucht	KA-505
5.3.3	Begleiteter Umgang.....	KA-505
5.3.4	Nummer gegen Kummer sucht neue Ehrenamtliche	KA-507
5.3.5	Kinderschutzbund sucht Helfer/innen für Kleiderladen	KA-508
5.3.6	Kinderschutzbund sucht ehrenamtliche Helfer/innen	KA-509
5.3.7	Kinderschutzbund sucht ehrenamtliche Mitarbeiter/innen im Bereich Hausaufgabenbetreuung	KA-510
5.3.8	Ehrenamtliche Mitarbeitende für den Krankenhausbesuchsdienst gesucht.....	KA-511
5.3.9	Kinderschutzbund sucht eine ehrenamtliche Hausmeisterin /einen ehrenamtlichen Hausmeister	KA-512

5. AKQUISE VON EHRENAMTLICHEN

Ehrenamtlich tätige Frauen und Männer werden in den meisten Vereinen händierend gesucht, da sie in aller Regel nicht von allein kommen. Sie müssen gewonnen werden. Sie müssen für ein Engagement im Kinderschutzbund überzeugt werden.

Bei allen Maßnahmen sollten einige Grundregeln beachtet werden.

5.1 GRUNDREGELN

Bedenken Sie: zufriedene Ehrenamtliche machen die beste Werbung für die Ansprache neuer Ehrenamtlicher. Neue Ehrenamtliche werden häufig über persönliche Kontakte gefunden.

Fragen Sie Menschen. Menschen zu fragen, ob sie nicht Interesse an einer ehrenamtlichen Tätigkeit hätten, ist der effektivste Weg neue ehrenamtliche Mitarbeiter zu gewinnen. Machen Sie sich regelmäßig Gedanken darüber, wer für eine ehrenamtliche Tätigkeit in Frage kommt. Ihnen fällt bestimmt jemand ein, den Sie noch nicht gefragt haben.

Können auf diesem Weg keine ehrenamtlich Mitarbeitenden gefunden werden, ist es nötig, sich an eine größere Öffentlichkeit zu wenden. Die Verantwortlichen im Orts- bzw. Kreisverband sollten überlegen, ob sie außerhalb des Vereins werben und wie sie das tun können.

Achten Sie dabei auf die folgenden Punkte:

Die Vorteile einer ehrenamtlichen Tätigkeit müssen klar hervorgehoben werden. Als besondere Vorteile, die auch für eine zukünftig berufliche Karriere eine entscheidende Rolle spielen, sind die Fähigkeiten, die während der Tätigkeit erworben werden.

Solche Fähigkeiten können beispielsweise eigenständiges Arbeiten, Arbeiten im Team, Verantwortungsübernahme sowie hohes Engagement sein. Die konkrete Ansprechperson für die Stelle muss mit einer Kontaktadresse (Name, Telefon, E-Mail) und genauer Zeitangabe der Erreichbarkeit genannt sein.

(vgl. „Leitfaden Öffentlichkeitsarbeit im Verein Werbung von ehrenamtlichen MitarbeiterInnen“, Hrsg. Münchner Sport Jugend)

DEFINIEREN SIE KLARE AUFGABENFELDER

Ehrenamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter möchten gebraucht werden. Überlegen Sie sich genau, für welche Aufgaben Sie die Ehrenamtlichen einsetzen möchten und kommunizieren Sie diese Aufgaben sowie mögliche Voraussetzungen dafür (z.B. vorherige Schulung). Dazu finden Sie in dieser Arbeitshilfe zahlreiche Beispiele.

BENENNEN SIE EINDEUTIGE ANSPRECHPARTNER/INNEN

Ehrenamtliche brauchen feste Ansprechpersonen. Sie müssen wissen, wer ihnen bei Fragen oder Problemen zur Seite steht und an wen sie sich wenden können. Leider erfährt dieser Aspekt nicht immer genügend Berücksichtigung.

5.2 WERBEMASSNAHMEN

PRÄSENTATION AUF ÖFFENTLICHEN VERANSTALTUNGEN

Öffentliche Veranstaltungen wie Straßen- und Stadtteilfeste, Veranstaltungen von Schulen und Einkaufszentren können genutzt werden, um den Verein vorzustellen und gleichzeitig nicht nur für neue Mitglieder sondern auch für ehrenamtliche Mitarbeiter/innen zu werben.

FREIWILLIGEN- AGENTUR EINSCHALTEN

In vielen größeren Städten gibt es Freiwilligen-Agenturen, die potentielle Ehrenamtliche mit Trägern zusammenbringen. Die lokale Freiwilligen-Agentur in Ihrer Stadt können Sie auf der Seite www.bagfa.de/freiwilligenagenturen finden.

ARTIKEL IN STADTTEILZEITUNGEN SCHALTEN

Stadtteilanzeiger oder die städtischen Wochenblätter sind oft dankbar für redaktionelle Beiträge. Dazu sollten Sie eine Pressemeldung verfassen.

KOSTENLOSE ANZEIGEN SCHALTEN

Es gibt im Internet verschiedene Anbieter, bei denen kostenlos Anzeigen geschaltet werden können. Diese Anbieter sind z.B.:

www.ebay-kleinanzeigen.de
www.quoka.de
www.kalaydo.de/kleinanzeigen
www.markt.de
www.kleinanzeigen.de

SOZIALE NETZWERKE

Die sozialen Netzwerke bieten weitere Möglichkeiten, um einen Verein zu präsentieren. Insbesondere jüngere Menschen werden auf diesem Weg über aktuelle Themen des Vereins sowie Projekte informiert. Ebenso können Stellenausschreibungen aber auch die Unternehmenskommunikation über solche Plattformen stattfinden.

Die Mitgliederversammlung hat 2013 hierzu eine Rahmenrichtlinie für das Engagement des Deutschen Kinderschutzbundes in sozialen Netzwerken verabschiedet.

ERSTELLUNG EINER ANZEIGE ZUR WERBUNG VON EHRENAMTLICHEN

Sie möchten die richtige Frau, den richtigen Mann für die richtige Aufgabe finden. Dazu benötigen Sie eine Beschreibung der Tätigkeiten. Überlegen Sie sich genau, welche Fähigkeiten und Fertigkeiten die Ehrenamtlichen für die Übernahme dieser Aufgaben brauchen.

Fragen für ein auf die Aufgaben bezogenes Kompetenzprofil sind z.B.:

- ▶ Was soll die/der Ehrenamtliche mitbringen?
- ▶ Wie können Sie notwendige Kompetenzen z.B. durch Schulungen vermitteln, damit die Aufgaben gut erledigt werden können?

5.3 BEISPIELE FÜR STELLENAUSSCHREIBUNGEN UND PRESSETEXTE

5.3.1 Ausschreibung Vorstand

DER DEUTSCHE KINDERSCHUTZBUND ORTSVERBAND/KREISVERBAND (— ORT —) E.V. SUCHT ZU SOFORT FREIWILLIG SOZIAL ENGAGIERTE MITARBEITER/INNEN FÜR DEN VORSTAND

Unser Vorstand ist verantwortlich für die Führung und Steuerung des Vereins sowie für dessen Vertretung nach außen. Als Mitarbeitender in diesem Arbeitsfeld wirken Sie u. a. mit bei:

- ▶ Entscheidungen über Schwerpunkte der Vereinsarbeit
- ▶ der Planung und Durchführung von Projekten
- ▶ der Dienst- und Fachaufsicht über die Mitarbeiter/innen
- ▶ der Öffentlichkeitsarbeit und Mittelbeschaffung

Sie sind zuverlässig, selbständig und belastbar, verfügen über Sozialkompetenz, identifizieren sich mit der Kinderschutzarbeit unseres Vereins und wollen eine sinnvolle Beschäftigung ausüben.

Wir bieten Ihnen eine solide Einarbeitung und Betreuung, Auslagererstattung und Versicherung im Rahmen Ihrer Tätigkeit und gute Gestaltungs- und Fortbildungsmöglichkeiten.

Sind Sie an einer ehrenamtlichen Mitarbeit im Vorstand des Deutschen Kinderschutzbundes Ortsverband/Kreisverband (— Ort —) e.V. interessiert? Dann nehmen Sie mit uns Kontakt auf.

(— Adresse des OV/KV —)

Für Rückfragen und weitere Informationen steht Ihnen als Ansprechpartner/in Herr/Frau (— Name —) unter der Rufnummer (— Telefonnummer —) sehr gerne zur Verfügung.

5.3.2 Ehrenamtliche für Willkommensbesuche bei Neugeborenen gesucht

Willkommensbesuche bei Neugeborenen ist ein Erfolgsmodell und zwar so sehr, dass die über 35 Ehrenamtlichen des Kinderschutzbundes dringend Verstärkung benötigen.

Dachte man anfangs, dass viele Eltern vielleicht keinen Besuch haben möchten, so stellt sich jetzt heraus, dass das Gegenteil der Fall ist. Der Wunsch nach den Besuchen zieht sich erfreulicherweise durch alle sozialen Schichten. Das Bedürfnis nach Informationen rund ums Baby ist riesengroß. Bei 1.500 – 1.600 Geburten pro Jahr ist das eine sehr große Herausforderung für das Team des Kinderschutzbundes.

Benötigt werden Ehrenamtliche mit einem guten Einfühlungsvermögen, die bereit sind, einmal monatlich abends an einem Fortbildungsprogramm und Erfahrungsaustausch teilzunehmen. Die Besuche bei den Eltern mit Babys erfolgen dann bei freier Zeiteinteilung.

Wer sich über die Willkommensbesuche informieren möchte, ist herzlich zu einem Treffen eingeladen, das am (– Datum –) um (– Uhrzeit –) in den Räumen des Kinderschutzbundes (– Adresse –) stattfindet.

Informationen gibt es unter der Rufnummer (– Telefonnummer –) und Ansprechpartner/in (– Name –).

5.3.3 Begleiteter Umgang

WIR SUCHEN EHRENAMTLICHE MITARBEITER/INNEN FÜR DEN BEREICH „BEGLEITETER UMGANG“

Was ist Begleiteter Umgang?

Auch nach einer Trennung und Scheidung bleiben für Kinder die Mutter und der Vater ein Leben lang Eltern. Jedes Kind hat ein Recht auf Umgang mit beiden Elternteilen. Manchmal ist ein „normaler“ Umgangskontakt aber nicht möglich. Dann kann es hilfreich sein, sich an einem neutralen Ort, beim Kinderschutzbund, in Begleitung einer weiteren Person zu treffen.

Wenn Sie sich vorstellen können, Eltern und ihre Kinder in der Kontakthanbahnung zu unterstützen und zu begleiten, dann benötigen Sie dafür keine spezielle Berufsausbildung.

Sie bieten:

- ▶ Erfahrung und Freude im Umgang mit Kindern
- ▶ Zuverlässigkeit und Verbindlichkeit
- ▶ Offenheit, Neutralität und Kontaktfähigkeit
- ▶ Bereitschaft und Fähigkeit zur Selbstreflexion Abgrenzungsfähigkeit
- ▶ Fähigkeit zum Aushalten von Spannungen und Ambivalenzen
- ▶ Klarheit und Durchsetzungsvermögen
- ▶ Zeit, vor allem nachmittags und an Wochenenden

Ihr Arbeits- und Zeitaufwand:

- ▶ regelmäßige Begleitung der Besuchskontakte ihrer Familien, auch an den Wochenenden: alle 2 Wochen, ca. 2 Stunden
- ▶ Dauer ca. 1/2 Jahr, Vertretung möglich, da Kontakte i.d.R. zu zweit begleitet werden
- ▶ Austausch mit der Projektleitung (pädagogische Verantwortung)
- ▶ verbindliche Teilnahme an der Supervision und dem internen Arbeitskreis (jeweils alle 2 Monate im Wechsel)
- ▶ verbindliche Teilnahme an Schulungen/Fortbildungen
- ▶ Bereitschaft zur eigenen Fortbildung und Beteiligung an der Öffentlichkeitsarbeit, Gestaltung des Spielraumes, etc.

Ihre Aufgabe in der Umgangsbegleitung:

- ▶ eine spannungsarme und vertrauensvolle Atmosphäre schaffen
- ▶ dem Kind Sicherheit und Schutz gewähren
- ▶ auf Einhaltung der Regeln achten
- ▶ beim Aufbau des Kontaktes behilflich sein
- ▶ die direkte Kommunikation zwischen Kind und Umgangsberechtigten unterstützen
- ▶ dem Kind ermöglichen, vor und nach den Besuchskontakten seine Gedanken, Gefühle und Bedürfnisse zu äußern und zu klären
- ▶ Verlaufsprotokolle führen, wesentliche Ereignisse festhalten

Wir freuen uns über Ihr Interesse.

Rufen Sie uns an: (— Ansprechpartner/in und Telefonnummer —)

5.3.4 Nummer gegen Kummer sucht neue Ehrenamtliche

VARIANTE 1

NUMMER GEGEN KUMMER SUCHT NEUE EHRENAMTLICHE MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER

Überall nehmen die Sorgen und Probleme von Kindern und Jugendlichen zu. Ob bei Gewalt in der Familie, „Stress in der Liebe“ oder „Cybermobbing“, etc.

(– Anzahl Beratungsgespräche KJT des Vorjahres –) haben Mädchen und Jungen im vergangenen Jahr mit den Beratern und Beraterinnen am Kinder- und Jugendtelefon, der Nummer gegen Kummer des Kinderschutzbundes (– Ort –) gesprochen.

Damit das Telefon auch weiterhin jeden Werktag von 15:00 bis 21:00 Uhr besetzt ist, werden für die neue Ausbildung, die am (– Datum –) beginnt, ehrenamtlich Interessierte gesucht. Mitmachen kann jede/r zwischen 20 und 60.

Zu den Voraussetzungen gehören u.a. Offenheit für die Themen und Probleme von Kindern und Jugendlichen sowie ein paar Stunden Zeit pro Woche.

Bevor Sie Ihre Arbeit am Telefon aufnehmen können, werden alle neuen Mitarbeiter/innen gründlich ausgebildet und eingearbeitet – denn richtig zuhören will gelernt sein. Später wird die Arbeit am Telefon durch regelmäßige Weiterbildung und Supervision begleitet.

Weitere Informationen und Termine gibt es beim Kinderschutzbund (– Ort –), unter der Telefonnummer (– Telefonnummer –) (– ggf. Hinweis auf weitere Informationen im Internet –).

Herzlichen Dank für Ihre Unterstützung!

Mit freundlichen Grüßen,

(– Name Koordinator/in Kinder- und Jugendtelefon –)

VARIANTE 2**DER KINDERSCHUTZBUND SUCHT FÜR SEIN KINDER- UND JUGENDTELEFON MÄNNER UND FRAUEN, DIE KINDER UND JUGENDLICHE BERATEN UND BEGLEITEN WOLLEN**

„Die Angebote sind da, die Nachfrage auch, die Rahmenbedingungen stimmen, uns fehlen noch die, die konkret mit anpacken wollen,“ erklärt die/der Vorsitzende (– Name –).

„Unser Motto lautet: ‚Freiwilliges Engagement, aber so professionell wie möglich.‘ Das sind wir den Mädchen und Jungen, die sich an uns wenden, schuldig.“

Deshalb werden alle neuen Mitarbeiter/innen gründlich ausgebildet und eingearbeitet – denn beraten will gelernt sein. Später wird die Arbeit durch regelmäßige Weiterbildung und Supervision begleitet.

Wer Interesse an den Themen und Problemen von Kindern und Jugendlichen hat, wer 3 Stunden Zeit pro Woche hat, einfühlsam und offen, tolerant und belastbar ist, melde sich beim Kinderschutzbund.

Ansprechpartner/in ist Herr/Frau (– Name –), (– Telefonnummer –)

Weitere Informationen finden Sie auch im Internet unter: (– Internetadresse –)

5.3.5 Kinderschutzbund sucht Helfer/innen für Kleiderladen

KINDERSCHUTZBUND SUCHT EHRENAMETLICHE HELFER/INNEN FÜR KLEIDERLADEN

In vielfältiger Weise bringen sich über (– Anzahl –) Ehrenamtliche für die Angebote im Kinderschutzbund in (– Ort –) ein.

Die Belange der Kinder, jungen Familien und generationenübergreifenden Angeboten stehen dabei im Vordergrund. Aufgrund der großen Anfrage von hilfeschuchenden Kindern, Jugendlichen und Familien steigt auch das Angebot stetig. Deshalb werden weitere Freiwillige benötigt, um die täglich anstehenden Aufgaben zu bewältigen.

Ein Bedarf besteht besonders in unserem gemeinnützigen Second-Hand-Shop/Kleiderladen.

Das Erfolgsrezept der hohen Ehrenamtlichkeit beschreibt (– Name –) Vorsitzende/r des Kinderschutzbundes mit einem Grundsatz: „Die Ehrenamtlichen dürfen selbst Verantwortung übernehmen, handeln und entscheiden. Das reizt natürlich und schafft eine große

Zufriedenheit.“ Neben dem Wunsch, etwas Gutes zu tun, sei es vor allem der Kontakt mit Menschen und insbesondere mit Kindern, der bei der Motivation für eine freiwillige Tätigkeit an vorderster Stelle steht.

Wer sich für eine ehrenamtliche Tätigkeit interessiert, ist herzlich zu einem Informationsgespräch eingeladen.

Es findet statt am (– Datum –) um (– Uhrzeit –) in (– Veranstaltungsort –).

Voranmeldungen werden erbeten unter der Rufnummer (– Telefonnummer –).

5.3.6 Kinderschutzbund sucht ehrenamtliche Helfer/innen

FREIWILLIGE TÄTIGKEIT MACHT SPASS: KINDERSCHUTZBUND SUCHT EHRENAMTLICHE HELFER/INNEN

Es gibt viele Gründe, sich für Kinder zu engagieren.

Einen davon nannte Christiane G., Mutter von zwei fast erwachsenen Kindern: „Es ist ein gutes Gefühl, aktiv an einem Projekt für Kinder mitzuwirken.“

Klaus K. ist seit zehn Jahren beim Kinderschutzbund, weil nicht alle Kinder zu Hause optimale Bedingungen haben. Ihre Zukunftschancen zu verbessern macht ihm unheimlich viel Freude.

Martina O. liebt die „sinnvollste Freizeitbeschäftigung der Welt“, weil ein Engagement für Kinder nicht nur gut ist, sondern auch gut tut. Der Umgang mit den Kindern ist etwas sehr Bereicherndes und Schönes. Außerdem kann sie die Lücke der Arbeitslosigkeit damit gut schließen.

Ulrike W. ist seit mehr als 15 Jahren im Second-Hand-Shop „Kind & Kegel“ tätig, in dem Familien günstig Kleidung, Spielzeug, Kinderbettchen, Kinderwagen und dergleichen erhalten. Sie ist immer noch mit Eifer dabei und beteiligt sich gerne an Kinderfesten und Freizeitangeboten für Kinder und wird von ihrem Mann dabei tatkräftig unterstützt.

Es werden Freiwillige benötigt, um die vielen Aufgaben zu erfüllen, die sich tagtäglich stellen. Bedarf besteht in den Hausaufgabenhilfen, bei Freizeitangeboten mit behinderten Kindern, bei Kinderfesten, im Second-Hand-Shop, beim Betreuten Umgang usw.

Das Erfolgsrezept der Ehrenamtlichkeit beschreibt (– Name –), Geschäftsführer/in des Kinderschutzbundes (– Ort –) mit einem Grundsatz: „Die Ehrenamtlichen dürfen selbst Verantwortung übernehmen, handeln und entscheiden. Das reizt natürlich und schafft eine große Zufriedenheit.“

Neben dem Wunsch, etwas Gutes zu tun, sei es sei vor allem der Kontakt mit Menschen und insbesondere mit Kindern, der bei der Motivation für eine freiwillige Tätigkeit an vorderster Stelle steht.

Wer sich für eine ehrenamtliche Tätigkeit interessiert, ist herzlich zu einem Informationsgespräch eingeladen.

Es findet statt am (– Datum –) um (– Uhrzeit –) in (– Veranstaltungsort –).

Voranmeldungen werden erbeten unter der Rufnummer (– Telefonnummer –).

5.3.7 Kinderschutzbund sucht ehrenamtliche Mitarbeiter/innen im Bereich Hausaufgabenbetreuung

GESUCHT: EHRENAMTLICHE MITARBEITER/INNEN IM BEREICH HAUSAUFGABENBETREUUNG

An vier Tagen in der Woche bietet der DKSB eine Hausaufgabenbetreuung an.

In den 3 altersmäßig gestaffelten Gruppen von je 14 Grundschulkindern unterstützen ehrenamtliche Mitarbeiter/innen die Kinder bei ihren Hausaufgaben. Hierbei handelt es sich fast ausschließlich um Kinder mit Migrationshintergrund, womit ein besonderes Augenmerk auf dem Fach „Sprache“ liegt. Damit diese Zusammenarbeit möglichst effektiv ist, kümmert sich ein Mitarbeiter/eine Mitarbeiterin um 2 bis 3 Kinder, im Bedarfsfall manchmal sogar nur um 1 Kind.

Wenn Sie sich vorstellen können, Kinder in schulischen und auch außerschulischen Bereichen zu unterstützen und an 2 bis 4 Tagen in der Woche nachmittags für 1,5 Stunden Zeit haben, rufen Sie uns an.

(– Ansprechpartner/in und Telefonnummer –)

Wir freuen uns auf Sie.

5.3.8 Ehrenamtliche Mitarbeitende für den Krankenhausbesuchsdienst gesucht

GESUCHT: EHRENAMTLICHE MITARBEITENDE FÜR DEN KRANKENHAUSBESUCHSDIENST

Wir suchen Menschen im Erwachsenenalter, die:

- ▶ gerne Kontakt mit unterschiedlichen Menschen haben
- ▶ Interesse an einem Ehrenamt haben
- ▶ zuverlässig und anpassungsfähig sind
- ▶ ihre eigenen Grenzen erkennen können
- ▶ geduldig und belastbar sind
- ▶ zuhören können
- ▶ Spaß am Spielen haben
- ▶ tagsüber Zeit aufbringen können

Wir bieten:

- ▶ Einarbeitung und Schulung
- ▶ Begleitung
- ▶ regelmäßige Gruppentreffen
- ▶ gesellige Aktivitäten
- ▶ Supervision ist möglich

(— Adresse des OV/KV —)

Für Rückfragen und weitere Informationen steht Ihnen als Ansprechpartner/in Herr/Frau (— Name —) unter der Rufnummer (— Telefonnummer —) sehr gerne zur Verfügung.

5.3.9 Kinderschutzbund sucht eine ehrenamtliche Hausmeisterin / einen ehrenamtlichen Hausmeister

UNSER PUPPENHAUS IST KAPUTT — WER HILFT UNS?

Wir suchen zur Verstärkung unseres Kinderschutzbundteams eine ehrenamtliche Hausmeisterin/einen ehrenamtlichen Hausmeister:

- ▶ mit viel Tagesfreizeit und Interesse an einem Ehrenamt
- ▶ mit handwerklichem Geschick für kleinere Reparaturarbeiten, Einkäufe, Klein-Transporte, Botengänge und Aufräumarbeiten
- ▶ für einen regelmäßigen wöchentlichen Einsatz
- ▶ mit Führerschein
- ▶ und die/der dem Kinderschutzgedanken verbunden ist

Wir bieten:

- ▶ Auslagenersatz
- ▶ Versicherungsschutz
- ▶ gutes Arbeitsklima

KAPITEL 6

6.	AUSWAHL VON EHRENAMTLICHEN	KA-601
6.1.	ABLAUF BEI DER AUSWAHL UND PRÜFUNG DER EIGNUNG VON EHRENAMTLICH MITARBEITENDEN IM DEUTSCHEN KINDERSCHUTZBUND	KA-601
6.2	DIE PROFESSIONELLE AUSWAHL DER EHRENAMTLICHEN	KA-605
6.3	EXEMPLARISCHE PROFILE	KA-607
6.3.1	Profil für Familienpaten/Familienpatinnen	KA-607
6.3.2	Profil für Willkommensbesuche bei Familien mit neugeborenen Kindern	KA-608
6.3.3	Profil Ehrenamtlicher am Kinder- und Jugendtelefon bzw. Elterntelefon	KA-609
6.3.4	Profil für ehrenamtliche Einzelvormünder	KA-609
6.4	DIE VEREINBARUNG	KA-610
6.5	DAS ERWEITERTE FÜHRUNGSZEUGNIS	KA-610
6.6	DATENSCHUTZ UND VERSCHWIEGENHEIT	KA-611

6. AUSWAHL VON EHRENAMTLICHEN

Der einzelnen Person bietet ehrenamtliches Engagement die Möglichkeit, entsprechend ihrer Motivation, ihrem Bedürfnis und ihren Fähigkeiten für das Wohl der Gemeinschaft tätig zu werden. Die Abschätzung der persönlichen und sozialen Eignung einer an der ehrenamtlichen Mitarbeit interessierten Person ist ein Prozess, der Fingerspitzengefühl erfordert. Da der Kinderschutzbund in dem besonders sensiblen Feld „Kinder und ihre Familien“ aktiv ist, müssen bestimmte Auswahlkriterien an die ehrenamtlich Mitarbeitenden angelegt werden. Hilfreich ist es darüber hinaus, Profile für die unterschiedlichen Einsatzfelder zu erstellen. So haben Interessenten und Vertreter/innen des Orts- bzw. Kreisverbandes eine Orientierung, um was genau es geht. Hinweise für solche Profile lassen sich den Mustertexten und Ausschreibungen (s. 6.3) entnehmen.

Der Bundesfachausschuss „Bundekinderschutzgesetz“ hat dazu Empfehlungen erarbeitet, die den Gliederungen des DKSB eine Hilfestellung bieten sollen, wie sie den Prozess der Auswahl und Eignung ehrenamtlicher Mitarbeiter/innen gestalten könnten. Die nachfolgenden Ausführungen sind weitestgehend diesen Empfehlungen entnommen. (*Extranet des Bundesverbandes/Vorlagen und Arbeitshilfen: „Empfehlungen des DKSB zur Auswahl und Eignung ehrenamtlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Bezug auf § 72a SGB VIII“, S. 10ff*)

6.1. ABLAUF BEI DER AUSWAHL UND PRÜFUNG DER EIGNUNG VON EHRENAMTLICH MITARBEITENDEN IM DEUTSCHEN KINDERSCHUTZBUND

DIE INTERESSENBEKUNDUNG AUF MITARBEIT

Ist ein Interesse an Mitarbeit geweckt, kommt es meist zu Gesprächen zwischen der Interessentin/dem Interessenten und der zuständigen Person für ehrenamtliches Engagement im Orts- und Kreisverband. Dies kann ein/e Ehrenamtsbeauftragte/r sein oder die hauptamtliche Geschäftsführung oder in bestimmten Arbeitsbereichen, wie z.B. in den Frühen Hilfen eine hauptamtliche Ehrenamtskoordination. Ein ehrenamtliches Engagement ist zu begrüßen und zeigt, dass Menschen die Arbeit des Verbandes schätzen und unterstützen wollen. Weiterführende Informationen zu Arbeitsbereichen, Grundsätzen und Anforderungen sind notwendig, um das Engagement auf gute Beine

zu stellen. Dadurch lässt sich im Vorfeld einschätzen, welche persönlichen, sozialen und fachlichen Anforderungen mit einem ehrenamtlichen Engagement verbunden sind. Informationslücken werden ausgeräumt und Erwartungen frühzeitig geklärt. Somit ist anzuraten, dass ein Informationsgespräch anberaumt wird, in dem ausreichend Zeit zur Verfügung steht, um all diese Themen zu besprechen und ein erstes Kennenlernen ermöglicht.

DAS INFORMATIONS- BZW. ERSTGESPRÄCH

Das Informations- bzw. Erstgespräch ist notwendig, damit die Interessierten das Leitbild, die Prinzipien, die Struktur und die Organisation des Orts- bzw. Kreisverbandes näher kennenlernen. Dabei sollte das Grundverständnis des DKSB besondere Aufmerksamkeit erhalten.

Neben dem Wissen über diese formellen Daten bietet sich bereits hier an, die Motivation und die besonderen Stärken der Interessierten anzusprechen. Grundsätzlich sind hier die persönlichen und sozialen Kompetenzen der neuen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen gefragt, welche Vorstellungen er/sie über den ehrenamtlichen Einsatz hat und welche Motivation es gibt, sich für den Deutschen Kinderschutzbund zu engagieren.

Bei diesem Informations- bzw. Erstgespräch sollte die besondere Verantwortung der ehrenamtlich Tätigen bei der Ausgestaltung der Beziehung zu den Kindern und Jugendlichen hervorgehoben werden. Eckpunkte in diesem Gespräch können sein:

- ▶ Vertrauen, Sicherheit und Orientierung als Grundverständnis pädagogischen Handelns und Ausdruck einer helfenden Beziehung
- ▶ Achtung der Kinderrechte, Prinzipien und Standards sowie Schutzkonzepte
- ▶ Grenzverletzungen und Machtmissbrauch als Ausschlusskriterien für eine ehrenamtliche Tätigkeit
- ▶ das Eignungs- und Auswahlverfahren
- ▶ die Zugangsvoraussetzungen wie z.B. erweitertes Führungszeugnis und Vereinbarung über die Zusammenarbeit
- ▶ Datenschutz

Auch wenn in dieser Darstellung die Themen sehr weitgefasst und vielschichtig sind, zeigt die Erfahrung, dass Interessierte diese umfangreichen Informationen und die Darstellung der Anforderungen am Anfang einer Mitarbeit im Verband schätzen. Ihnen ist bewusst, in welchem Kontext sie arbeiten und welche Anforderungen an sie gestellt werden.

Interessierte melden auch zurück, dass sie sich umfänglich informiert fühlen und die Anforderungen danach konkret einschätzen können, da die Vorgehensweisen für sie transparent sind. Wichtig ist dabei, dass das Gespräch von Wertschätzung, Anerkennung, Verständnis und Respekt geprägt ist und eine angenehme Atmosphäre geschaffen ist. Gefühle des Misstrauens oder Verdächtigungen sind dabei zu vermeiden bzw. offen zu thematisieren.

DAS EIGNUNGSVERFAHREN

Am Ende des Informations- bzw. Erstgespräches werden den Interessierten die Prüfung der Eignung und die Auswahl in Bezug auf die ehrenamtliche Mitarbeit dargestellt. Hierbei ist es notwendig, dass die gesetzlichen Normierungen (§ 72a SGB VIII) und die verbandlichen Beschlüsse benannt und vorgestellt werden. Ein Merkzettel dazu ist hilfreich, in dem Informationen zusammengefasst sind und Interessierten auch nach dem Informationsgespräch zur Verfügung stehen bzw. von ihnen aufbewahrt werden können.

Um eine Prüfung der Eignung nachvollziehbar zu machen, muss ein Kriterienkatalog entwickelt sein. Es bietet sich an, einen Fragebogen zu erstellen, der von den Interessierten nach dem Informations- bzw. Erstgespräch ausgefüllt werden sollte. Der Fragebogen (ein Beispiel dafür finden Sie in den Anlagen) sollte folgende Fragekomplexe aufzeigen:

- ▶ persönliche Angaben
- ▶ Vorerfahrung mit ehrenamtlicher Tätigkeit
- ▶ Interessen und Kompetenzfelder
- ▶ Gründe für die ehrenamtliche Tätigkeit
- ▶ Erwartungen an die Tätigkeit
- ▶ Tätigkeiten, die gar nicht infrage kommen
- ▶ Art und Umfang des Einsatzes
- ▶ Bereitschaft zur Teilnahme an Fortbildung/Schulung
- ▶ Bereitschaft, fachliche Beratung anzunehmen
- ▶ Einverständnis für die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses.

Bei Übergabe des Fragebogens wird die interessierte Person gebeten, diesen an den Orts- bzw. Kreisverband weiterzuleiten. Gleichzeitig wird dargelegt, welche Bedeutung dieser Fragebogen hat und wie dieser im Verband aufbewahrt wird.

Neben der Prüfung der Eignung lädt der Fragebogen die interessierte Person ein, darüber nachzudenken, welche Aufgaben im Verband aus ihrer Sicht geeignet sind und zu welchen Zeiten und in welchem Umfang das ehrenamtliche Engagement möglich ist. Gleichzeitig zeigen diese Informationen, ob der Orts- bzw. Kreisverband die Erwartungen und Vorstellung mit den Möglichkeiten vor Ort realisieren kann.

Bei Rücksendung des Fragebogens wird der Eingang der interessierten Person bestätigt und eine Prüfung im Orts- bzw. Kreisverband gewährleistet. Jeder Orts- bzw. Kreisverband sollte hierüber einen Verfahrensweg festlegen. Es stellt sich die Frage: Wird nach Eingang des Fragebogens eine Durchsicht durch die verantwortliche Person für das Ehrenamt sichergestellt und gewährleistet diese die Auswahl und Überprüfung der Eignung? Und/oder führt diese ein weiteres Gespräch mit der interessierten Person durch, um die Eignung und die konkreten Einsatzmöglichkeiten zu besprechen?

Da die personellen Ressourcen je Orts- bzw. Kreisverband sehr unterschiedlich sind, kann hier keine generelle Regelung beschrieben werden. Es bleibt die Empfehlung, für die Prüfung der Eignung eine verantwortliche Person zu benennen, deren konkrete Aufgaben im Verfahren festzulegen und die Prüfung gemäß dem Datenschutz zu gewährleisten.

(vgl. Extranet des Bundesverbandes/Vorlagen und Arbeitshilfen: „Empfehlungen des DKSB zur Auswahl und Eignung ehrenamtlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Bezug auf § 72a SGB VIII“)

6.2 DIE PROFESSIONELLE AUSWAHL DER EHRENAMTLICHEN

Weitestgehend sind die nachfolgenden Ausführungen ebenfalls den „Empfehlungen des DKSB zur Auswahl und Eignung ehrenamtlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Bezug auf § 72a SGB VIII“ entnommen, die im Extranet des Bundesverbandes zur Verfügung stehen.

Wer ehrenamtlich Mitarbeitende auswählt, trägt viel Verantwortung. Die Abschätzung der persönlichen und sozialen Eignung einer an der ehrenamtlichen Mitarbeit interessierten Person ist ein sensibler Bereich, entscheidet man doch über scheinbar objektive Kriterien in Hinblick auf Zugang und Ausschluss einer Tätigkeit im Verband. Dabei muss bedacht werden, dass nicht jede Person, die sich nicht sofort mit allen Stärken zeigt, eine ist, die mit den Aufgaben wächst. Personen, die ihre Stärken sofort benennen können, können im Beziehungsaufbau Schwächen zeigen. So ist die Prüfung der Eignung ein sehr komplexer Bereich mit einer großen Verantwortung für die Person, die mit dieser Aufgabe betraut ist. Ihre kommunikativen Fähigkeiten entscheiden häufig über einen offenen, vertrauensvollen sowie angstfreien Umgang mit den persönlichen Stärken und Schwächen der interessierten Person. Bereits hier kann eine langfristige Mitarbeit ihren Anfang finden oder ein Ende des Engagements entstehen.

Personen, die mit dieser Aufgabe betraut sind, sollten daher über Kommunikationsgeschick, Selbstreflexion und eine hohe Menschenkenntnis verfügen.

Das Verfahren der Auswahl gestaltet sich nach folgenden Schritten:

- ▶ Sichtung des Fragebogens
- ▶ Bewertung der Antworten sowie des Gesprächs
- ▶ Formulierung von offenen Fragen

Empfehlenswert ist ggf. ein anonymisiertes Reflexionsgespräch mit einer weiteren Mitarbeiterin bzw. einem weiteren Mitarbeiter, um das Ergebnis der Eignung und Auswahl zu reflektieren. Optimal ist hier das Gespräch mit den Mitarbeitenden aus dem Arbeitsfeld, in dem der zukünftige Einsatz der/des Ehrenamtlichen beabsichtigt ist.

Ist die Auswahl getroffen, hat sich die Eignung bestätigt und ist das geeignete Einsatzgebiet gefunden, sollte ein weiteres Gespräch mit der interessierten Person erfolgen, um eine Vereinbarung abzusprechen, die die weiteren Verpflichtungen zwischen dem

Orts- bzw. Kreisverband und der ehrenamtlichen Mitarbeiterin/dem ehrenamtlichen Mitarbeiter festlegen. Wird die Eignung nicht bestätigt, ist dies der interessierten Person wertschätzend und respektvoll mündlich oder schriftlich (je nach Verfahren) mitzuteilen.

(vgl. „Empfehlungen des DKSB zur Auswahl und Eignung ehrenamtlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Bezug auf § 72a SGB VIII“, Extranet des Bundesverbandes)

AUSWAHLKRITERIEN FÜR AN EINEM EHRENAMT INTERESSIERTE

- ▶ Wie viel Zeit kann der Bewerber/die Bewerberin zur Verfügung stellen?
- ▶ Wie lange kann/will sich der Bewerber/die Bewerberin festlegen?
- ▶ Bereitschaft zur Selbstreflexion?
- ▶ Bereitschaft zur Offenheit (polizeiliches Führungszeugnis)?
- ▶ Distanz zur eigenen Lebensgeschichte?
- ▶ Fähigkeit, Nähe und Distanz zu regulieren?
- ▶ Respekt und Toleranz gegenüber anderen Lebensentwürfen?
- ▶ Fähigkeit, sich an Absprachen und Vereinbarungen zu halten?
- ▶ Fähigkeit, sich in andere hineinzusetzen?
- ▶ Freude an Kindern, Einfühlungsvermögen, was Kinder brauchen?
- ▶ keine aktuellen existenziellen Krisen bei den Bewerber/innen?
- ▶ emotionale Stabilität?
- ▶ eigene Bedürfnisse versorgen?

ASPEKTE, DIE ZUM AUSSCHLUSS VON DER EHRENAMTLICHEN MITARBEIT FÜHREN KÖNNEN BZW. IM AUSWAHLGESPRÄCH BERÜCKSICHTIGUNG FINDEN SOLLTEN (EINSATZFELDBÄHÄNGIG)

Neben den „Ausschlusskriterien“ nachstehender Liste ist die Zuordnung der Personen in bestehende Teams bzw. Gruppen ebenfalls ein Entscheidungskriterium:

- ▶ psychische Labilität bzw. Instabilität
- ▶ belastende Lebensumstände
- ▶ fehlende Realisierbarkeit der Anforderungen aufgrund der aktuellen Lebenssituation
- ▶ Rollenkonflikte
- ▶ verzerrte Selbstwahrnehmung

- ▶ persönliche Integrität
- ▶ mangelnde Entwicklungsbereitschaft
- ▶ fehlende Reflexionsbereitschaft
- ▶ fehlende Identifikation mit dem DKSB Leitbild
- ▶ Unzuverlässigkeit
- ▶ fehlende Ernsthaftigkeit
- ▶ „Schwätzer/innen“ bzw. raumgreifende Personen
- ▶ mangelnde Fähigkeit, sich in die Lebenslagen von Mädchen und Jungen zu versetzen
- ▶ Unfähigkeit bzw. fehlende Bereitschaft, sich in Gruppenstrukturen zu integrieren oder sich auf Regeln und Absprachen einzulassen
- ▶ fehlende Toleranz
- ▶ fehlender persönlicher Kontakt mit Kindern (weil z.B. keine eigenen Enkelkinder) oder Kompensation existenzieller Defizite
- ▶ Distanzlosigkeit
- ▶ „Rettungsphantasien“
- ▶ einschlägiger Eintrag in erweitertem Führungszeugnis

6.3 EXEMPLARISCHE PROFILE

6.3.1 Profil für Familienpaten/Familienpatinnen

Da im Kontext der „Frühen Hilfen“ sogenannte Patenschafts-Projekte in vielen Orten und auch im Deutschen Kinderschutzbund entstehen, wird hier exemplarisch das Profil für Interessierte in diesem Tätigkeitsbereich zur Erleichterung der Auswahl beschrieben. In den Anlagen findet sich auch ein Gesprächsleitfaden dazu.

Profil Familienpaten/Familienpatinnen:

- ▶ 2 – 4 Stunden Zeit in der Woche
- ▶ Bereitschaft für 2 Jahre mitzuarbeiten
- ▶ Teilnahme an 14-tägiger fachlicher Begleitung
- ▶ Teilnahme an einem Ausbildungsprogramm
- ▶ Freude am Umgang mit Kindern unter 3 Jahren
- ▶ Toleranz gegenüber unterschiedlichen Familienformen und Lebenssituationen
- ▶ Empathie
- ▶ Verbindlichkeit

- ▶ Lern- und Entwicklungsbereitschaft
- ▶ Zuhören können
- ▶ persönliche Reflektionsfähigkeit
- ▶ Belastbarkeit
- ▶ Konfliktfähigkeit
- ▶ eigene Grenzen wahren können

Die Leitfragen für Paten/Patinnen in den Anlagen sollen Sie dabei unterstützen, dieses Profil abzuklären.

6.3.2 Profil für Willkommensbesuche bei Familien mit neugeborenen Kindern

- ▶ lebenserfahren
- ▶ weiblich
- ▶ empathisch
- ▶ positive Grundeinstellung
- ▶ zuhören und Gespräche führen können
- ▶ sich mit eigener Meinung zurücknehmen können
- ▶ Grenzen beachten (z.B. nicht einfach Babys anfassen, Haushaltsführung kritisieren)
- ▶ Fingerspitzengefühl
- ▶ Robustheit gegenüber unaufgeräumten bzw. „knüseligen“ Wohnungen
- ▶ Toleranz gegenüber unterschiedlichen Lebensformen, Religionen etc.
- ▶ respektvoller Umgang mit unterschiedlichen Gebräuchen (z.B. beim Betreten der Wohnung einer muslimischen Familie die Schuhe ausziehen)
- ▶ Grundwissen in Bezug auf soziale Angebote und Einrichtungen in der Stadt
- ▶ Kenntnisse der Angebote und Möglichkeiten des eigenen Verbandes

6.3.3 Profil Ehrenamtlicher am Kinder- und Jugendtelefon bzw. Elterntelefon

- ▶ Empathie
- ▶ Kommunikationsfähigkeit
- ▶ Verbindlichkeit
- ▶ Konfliktfähigkeit
- ▶ Belastbarkeit
- ▶ persönliche Reflexionsfähigkeit
- ▶ Lern- und Entwicklungsbereitschaft (Neugierde und Interesse)
- ▶ sprachliche Ausdrucksfähigkeit/Verständlichkeit
- ▶ Zuhören können
- ▶ Interesse, sich auf Kinder und Jugendliche einzulassen
- ▶ zwischen 20 und 60 Jahre alt

6.3.4 Profil für ehrenamtliche Einzelvormünder

Die Übernahme einer Vormundschaft für ein Kind erfordert ein hohes Maß an Verantwortungsbewußtsein sowie die Bereitschaft und die Fähigkeit, sich für die Bedürfnisse und Interessen eines fremden Kindes zu öffnen. Die Übernahme einer Vormundschaft ist zumeist auf Dauer angelegt, eine längerfristige Bereitschaft ist erforderlich. Der Umgang mit Kindern, Bezugspersonen und Herkunftseltern erfordert gleichermaßen Feinfühligkeit und Klarheit.

Folgende Voraussetzungen sollten ehrenamtliche Vormünder mitbringen:

- ▶ Bereitschaft ein langjähriges, kontinuierliches und verantwortungsvolles Engagement zu übernehmen
- ▶ wertschätzende Haltung gegenüber Kindern und Jugendlichen
- ▶ Toleranz gegenüber anderen Lebensformen, Religionen und Kulturen
- ▶ Kritikfähigkeit und persönliche Reflexionsfähigkeit als Vormund
- ▶ Akzeptanz und Auseinandersetzung mit der Geschichte des Kindes/ Jugendlichen und seiner Herkunftseltern
- ▶ Umgang mit Enttäuschungen, Entscheidungen anderer respektieren
- ▶ Bereitschaft zur Kooperation mit dem Familiengericht, dem Jugendamt und anderen Behörden und Institutionen

- ▶ Widerstandsfähigkeit und Durchsetzungskraft zur Vertretung der Interessen des Mündels
- ▶ ausreichend zeitliche Ressourcen für den persönlichen Kontakt zum Mündel
- ▶ psychische und physische Gesundheit
- ▶ gesicherte wirtschaftliche Verhältnisse
- ▶ verbindliche Teilnahme an Schulungen
- ▶ verbindliche Teilnahme an regelmäßigen Beratungs- und Supervisionsangeboten

(vgl. „Profil ehrenamtliche Einzelvormünder“, Deutscher Kinderschutzbund, Bezirksverband Frankfurt am Main e.V.)

6.4 DIE VEREINBARUNG

Die Vereinbarung über die ehrenamtliche Mitarbeit ist schriftlich niederzulegen. Sie sollte das Arbeitsfeld, z.B. die Aufgaben, den Einsatzort und die Einsatzzeiten beinhalten. Notwendig ist in der Vereinbarung festzuschreiben, welche Ansprechpartner und Ansprechpartnerinnen der/dem Ehrenamtlichen zur Verfügung stehen und wie diese erreichbar sind. Gleichzeitig sind die Voraussetzungen der ehrenamtlichen Tätigkeit wie Teilnahme an Schulungen/Fortbildungen sowie der Modus regelmäßiger fachlicher Beratung aufzuführen.

Zusätzlich kann eine mögliche Aufwandsentschädigung in Form von Auslagenersatz, Ehrenamts- oder Übungsleiterpauschale vereinbart werden. Bestandteil der Vereinbarung sollten auch notwendige Regelungen zum Datenschutz und zur Verschwiegenheit (s. „Datenschutz und Verschwiegenheit“ unter 6.6) sein.

In den Anlagen finden Sie ein Beispiel für eine solche Vereinbarung.

6.5 DAS ERWEITERTE FÜHRUNGSZEUGNIS

Ehren- und hauptamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Deutschen Kinderschutzbundes sind per Beschlusslage verpflichtet, erweiterte Führungszeugnisse vorzulegen. Einschlägige Vorstrafen, wie sie im § 72a SGB VIII aufgeführt sind, schließen eine Tätigkeit im DKSB aus. Die Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses ist nur ein Baustein bei der Personalauswahl und der Frage der Eignung. Zu berücksichtigen ist darüber hinaus, dass auch Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung von Kindern nach 20 Jahren aus dem Strafregister gelöscht werden und dann nicht mehr im erweiterten Führungszeugnis

stehen. Insofern kann es hilfreich sein, über eine an einem Ehrenamt interessierte Person im Internet eine Personenrecherche durchzuführen. Hingewiesen sei an dieser Stelle auch auf die *Arbeitshilfe des DKSB Landesverbandes NRW e.V. „Sexualisierte Gewalt durch Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen an Mädchen und Jungen in Organisationen“*.

Da der DKSB Landesverband NRW e.V. zu dem Thema „Erweitertes Führungszeugnis“ eine eigenständige Arbeitshilfe mit Mustervorlagen in Kooperation mit dem Paritätischen Jugendwerk erstellt hat, sei an dieser Stelle auf diese verwiesen
(Download unter: www.dksb-nrw.de und dann unter „Materialien“)

6.6 DATENSCHUTZ UND VERSCHWIEGENHEIT

Neben verschiedenen gesetzlichen Grundlagen gelten für den Deutschen Kinderschutzbund auch die Bestimmungen des Datenschutzes. Grundsätzlich ist jede Verarbeitung (Erhebung, Speicherung und Weitergabe) von Informationen verboten, es sei denn, es besteht eine wirksame Einwilligung zur Verarbeitung oder eine gesetzliche Grundlage, die die Verarbeitung erlaubt. Jede Prüfung einer Informationsverarbeitung hat demnach zwei Fragen zu beantworten:

1. Habe ich eine wirksame Einwilligung zur Verarbeitung?
2. Wenn nein, habe ich eine gesetzliche Grundlage zur Verarbeitung?

Die Einwilligung des Betroffenen wird als der „Königsweg“ im Datenschutz bezeichnet. In ihr verwirklicht sich das wichtigste Gebot im Datenschutz: die Transparenz der Informationsverarbeitung gegenüber den Betroffenen. Die Einwilligung ist wirksam, wenn die/der Betroffene konkret über die Verarbeitung ihrer/seiner Daten aufgeklärt wurde und sich dann damit einverstanden erklärt. Pauschale Einwilligungen sind unzulässig. Die Einwilligung muss nicht zwingend ausdrücklich und schriftlich erklärt werden. Wenn Betroffene mündlich ihr Einverständnis erklären, aber keine schriftliche Schweigepflichtentbindung unterschreiben wollen, genügt es im allgemeinen, die mündliche Erklärung in einem Vermerk zu dokumentieren. Falls eine Einverständniserklärung nicht erreichbar ist, die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter die Information dennoch auf gesetzlicher Grundlage weitergeben möchte, erfordert es das Transparenzgebot die Betroffenen darüber zu informieren. Das betrifft beispielsweise den Kinderschutz. Hier sei auf die wesentlichen gesetzlichen Grundlagen in den §§ 61 bis 68 SGB VIII verwiesen sowie auf die strafrechtlichen Normen der §§ 203 und 34 StGB.

Für die Tätigkeiten gerade auch von Ehrenamtlichen im Deutschen Kinderschutzbund gilt insbesondere § 65 SGB VIII, in dem der Umgang mit persönlich anvertrauten Daten in der Kinder- und Jugendhilfe geregelt ist. Dies sind Daten, die Betroffene gerade wegen einer Vertrauensbeziehung zu Mitarbeitenden nur diesen anvertraut haben. Diese Daten können nur zum Zweck des Kinderschutzes weitergegeben werden, wenn zur Abschätzung des Gefährdungsrisikos Fachkräfte nach § 8a Abs. 4 SGB VIII einbezogen werden. Dabei sind die Daten dann zu anonymisieren und zu pseudonymisieren.

§ 23 StGB verpflichtet die Angehörigen bestimmter Berufsgruppen für die ihnen anvertrauten Berufsgeheimnisse zur Verschwiegenheit; es sei denn, sie haben eine Befugnis zur Offenbarung. Wichtigste Befugnis zur Offenbarung ist auch hier wieder die Einwilligung der/des Betroffenen. Liegt diese nicht vor, gelten bestimmte Gesetze als Befugnisnorm, wozu nicht der Sozialdatenschutz nach dem SGB VIII zählt. Wichtigste Befugnisnorm in diesem Zusammenhang ist der § 34 StGB. Dieser sogenannte rechtfertigende Notstand erlaubt die Weitergabe von Informationen auch unter Bruch des Berufsgeheimnisses, wenn eine Abwägung im Einzelfall ergeben hat, dass ein höherwertiges Rechtsgut nur durch den Verstoß gegen die Schweigepflicht zu schützen ist. Der Geheimnisträger macht sich dann nicht strafbar, wenn er die Schweigepflicht verletzt.

(Hans-Jürgen Schimke: „Datenschutz und Kinderschutz. Unterlage für die DKSB Landesarbeitsgemeinschaft gegen Gewalt gegen Kinder“, 2012)

Grundsätzlich gilt: Daten dürfen immer nur zu dem Zweck verwendet werden, zu dem sie erhoben worden sind. Sie sind zu vernichten, wenn der Zweck entfallen ist. Insofern ist es wichtig, Ehrenamtliche über ihre Verschwiegenheitspflichten aufzuklären und den Rahmen für fachlichen Austausch über Kinder und Ihre Familien abzustecken.

In den Anlagen ist ein Muster für eine Verschwiegenheitserklärung beigefügt.

Gleichzeitig gilt auch für den Orts- und Kreisverband der Datenschutz im Hinblick auf die Ehrenamtlichen. Zum Umgang mit dem Datenschutz hinsichtlich des erweiterten Führungszeugnisses finden sich Hinweise und Vorlagen in der *Arbeitshilfe von dem Paritätischem Jugendwerk und DKSB Landesverband NRW e.V.*

Darüber hinaus wird der Orts- und Kreisverband Kontaktdaten und sonstige Personalien der Ehrenamtlichen erheben und verwalten. Auch hier ist es der einfachste Weg, die Einwilligung der Betroffenen zur Speicherung und Verarbeitung ihrer Daten einzuholen.

Dies kann im Kennenlerngespräch thematisiert und die Maßnahmen zur Dokumentation auch möglicher Tätigkeiten konkretisiert werden. Der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit ist zu beachten. Die Aufbewahrungsfrist für „Personalakten“ richtet sich auch nach der Aufgabenerfüllung des Orts- bzw. Kreisverbandes. Solange die Angaben notwendig sind, um z.B. zivilrechtliche Ansprüche (Schadensersatz etc.), strafrechtliche Verfahren oder z.B. Versicherungsfragen verfolgen zu können, sollten sie wie die Personalakten von bezahlten Kräften aufbewahrt werden. Im Allgemeinen dürften dafür 5 Jahre ausreichend sein. Das Einverständnis mit diesen Regelungen sollte unterschrieben und dokumentiert werden.

In Einzelfällen gab es in Orts- und Kreisverbänden Konflikte mit Ehrenamtlichen nach Beendigung ihres freiwilligen Engagements im Deutschen Kinderschutzbund.

Beispielsweise machten sie falsche Aussagen über ihre Tätigkeit im DKSB. Hier haben Orts- und Kreisverbände das Recht zur Richtigstellung. Dabei können u.U. auch personenbezogene Daten veröffentlicht werden soweit sie im Zusammenhang mit eventuellen Vorwürfen gegen den DKSB zur Rechtfertigung notwendig sind.

Deshalb können und dürfen eventuelle Fehlhandlungen dokumentiert und im Rahmen der Erforderlichkeit auch archiviert werden.

(Hans-Jürgen Schimke: „Ausführungen für den DKSB Landesverband NRW e.V.“, 2009)

KAPITEL 7

7. RAHMENBEDINGUNGEN FÜR DAS EHRENAMT – EINSTIEG UND BEGLEITUNG	KA-701
7.1 HERZLICH WILLKOMMEN	KA-702
7.2 QUALIFIZIERUNGSMASSNAHMEN FÜR EHRENAMTLICHE	KA-703
7.2.1 Einstiegsschulung: „Wer wir sind und was wir tun“	KA-704
7.2.2 Qualifizierung für ehrenamtliche Mitarbeiter/innen im Arbeitsbereich Familiencafé bzw. im offenen Treff	KA-706
7.2.3 Ausbildung am Kinder- und Jugendtelefon	KA-708
7.2.4 Ausbildung am Elterntelefon	KA-709
7.3 ANERKENNUNG FÜR EHRENAMTLICHE	KA-711
7.4 EHRENAMT UND VERSICHERUNGSSCHUTZ	KA-713
7.5 STEUERLICHE GELTENDMACHUNG DER EHRENAMTLICHEN TÄTIGKEIT	KA-714
7.6 ABSCHIED	KA-715

7. RAHMENBEDINGUNGEN FÜR DAS EHRENAMT – EINSTIEG UND BEGLEITUNG

Auf nachfolgende Rahmenbedingungen für ehrenamtlich Mitarbeitende sollte man bei der Werbung und Einbindung von neuen Ehrenamtlichen achten.

EHRENAMT BRAUCHT BETEILIGUNGSMÖGLICHKEITEN

„Neuen“ und schon länger dazu gehörenden Ehrenamtlichen sollte die Möglichkeit gegeben werden, sich an der Gestaltung der Vereinsaktivitäten zu beteiligen. Bei Maßnahmen, die den Aufgabenbereich der Ehrenamtlichen betreffen, sollten sie einbezogen und an der Entscheidung und Weiterentwicklung beteiligt werden.

EHRENAMT BENÖTIGT KLARE ARBEITSSTRUKTUREN

Zu einheitlichen und klaren Strukturen gehören die verbindlichen Absprachen zum Arbeitsort, zur Arbeitszeit, zur Einführung und zur Begleitung. Die klare Beschreibung von Zuständigkeiten sowie Rechte und Pflichten gehören ebenfalls zu den wichtigen Vereinbarungen. Es muss für die Ehrenamtlichen transparent sein, wer die Verantwortung in dem spezifischen Aufgabenfeld innehat, was ihre konkreten Aufgaben sind und wer Ansprechpartner/in ist. Besonders wichtig ist diese Klarheit in Tätigkeitsbereichen, in denen Ehrenamtliche mit bezahlten Fachkräften direkt zusammenarbeiten.

EHRENAMT BENÖTIGT EINE VERTRAUENSVOLLE ATMOSPHÄRE

Garanten einer gelingenden Kooperation sind eine vertrauensvolle Atmosphäre, eine gelebte Rückmeldekultur und Fehlerfreundlichkeit. Ehrenamtliche Arbeit ist ein wertvolles Gut in unserer Gesellschaft. Sie zu stärken und zu fördern ist die Aufgabe eines jeden Orts- und Kreisverbandes. Ehrenamtliches Engagement kommt den Kindern und Familien zugute, die die Angebote des DKSB wahrnehmen. Motivation für ehrenamtliches Engagement entwickelt sich auch aus der Freude, mit Menschen in Kontakt zu sein und zu kommen sowie sich für Kinder und ihre Familien einsetzen zu können

(vgl. „Empfehlung des Bundesverbandes zur Auswahl und Eignung ehrenamtlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Bezug auf §72a SGB VIII“).

7.1 HERZLICH WILLKOMMEN

Beide Seiten, die Vereinsführung und die an ehrenamtlicher Arbeit Interessierten, haben sich entschieden zusammen zu arbeiten. Welche praktischen Schritte sollten gegangen werden, um die neuen ehrenamtlich Mitarbeitenden optimal in ihre Tätigkeit im Kinderschutzbund einzuführen? In vielen Orts- und Kreisverbänden ist es Praxis, der/dem neuen Mitarbeitenden dazu ein Schreiben auszuhändigen oder zukommen zu lassen oder Notwendiges in einem weiteren persönlichen Gespräch zu erklären.

Beispiel für einen Willkommensbrief:

(– Name und Anschrift der Einrichtung bzw. Briefkopf –)

Herzlich willkommen!

Sehr geehrte/r Frau/Herr (– Name –),
wir freuen uns sehr, dass Sie den Deutschen Kinderschutzbund in (– Ort –) durch Ihr ehrenamtliches Engagement unterstützen möchten und Sie in den vergangenen Wochen erste Eindrücke und Erfahrungen sammeln konnten. Das ehrenamtliche Engagement hat im Deutschen Kinderschutzbund eine lange Tradition.

Gemeinsam mit rund (– Anzahl –) hauptberuflichen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen engagieren sich über (– Anzahl –) ehrenamtliche Bürgerinnen und Bürger für die Belange von Kindern und arbeiten aktiv in den (– Anzahl –) Einrichtungen und Projekten unseres Ortsverbandes. Wir freuen uns sehr, auch Sie in diesem Kreis begrüßen zu dürfen – nur mit Ihrer Unterstützung können wir auch zukünftig diese wichtige Aufgabe für die Kinder in (– Ort –) leisten.

Mit dieser Begrüßungsmappe möchten wir Ihnen einige wichtige Informationen zur Verfügung stellen, die für Ihre Arbeit relevant sind, und Sie über unsere Arbeitsweise informieren.

(– Unterschrift erste/r Vorsitzende/r des Kinderschutzbundes OV/KV –)

7.2 QUALIFIZIERUNGSMASSNAHMEN FÜR EHRENAMTLICHE

Je nach ehrenamtlichem Tätigkeitsfeld sind Qualifizierungsmaßnahmen bei Bedarf erforderlich oder sogar unerlässlich. In einigen Orts- und Kreisverbänden werden regelmäßig Fortbildungen für „alte“ und neue Mitarbeiter/innen, seien sie ehren- oder hauptamtlich beschäftigt, angeboten. Hierzu ein Beispiel einer diesbezüglichen Information:

FORTBILDUNGEN

Alle neu hinzugekommenen Mitarbeiter/innen im Kinderschutzbund in (– Ort –), unabhängig davon ob sie haupt- oder ehrenamtlich tätig sind, erhalten eine „Einsteiger-Fortbildung“, in der sie über wichtige Grundlagen und Grundhaltungen des Deutschen Kinderschutzbundes und uns als Träger informiert werden. Darüber hinaus ermöglicht Ihnen diese Veranstaltung, Ihre Tätigkeit organisatorisch und inhaltlich in einen Gesamtzusammenhang einzuordnen.

Da gesellschaftlich und politisch sehr vieles in Veränderung ist und dies maßgeblich Einfluss auf die Lebenssituation von Mädchen und Jungen und ihren Familien hat, sind wir sehr daran interessiert, dass die für uns tätigen Menschen sich fortbilden.

Hierzu gibt es verschiedene Möglichkeiten:

Als Orts- bzw. Kreisverband organisieren wir selber Fortbildungsveranstaltungen zu relevanten Themen, an denen Sie gerne teilnehmen können. Ein entsprechendes Fortbildungsprogramm lassen wir Ihnen unaufgefordert nach seinem Erscheinen zukommen. Unser zuständiger Landesverband bzw. seine Bildungsakademie BiS führt Fortbildungsveranstaltungen zu unterschiedlichsten Aspekten des Kinderschutzes und der Kinder-schutzarbeit durch. Auch dieses Programm lassen wir Ihnen zukommen.

Es gibt eine große Anzahl weiterer Anbieter von Fortbildungen zu unterschiedlichsten Themen und Arbeitsbereichen, u.a. das Bildungswerk des Paritätischen, unseres Spitzenverbandes. Entsprechende Fortbildungskalender und -programme sowie einzelne Tagungsausschreibungen finden Sie in unserer Geschäftsstelle zur Auslage.

Ein großer Teil dieser Angebote ist natürlich mit Teilnahmekosten verbunden. Grundsätzlich verfügt unser Haushalt über ein Fortbildungsbudget. Inwiefern wir die Kosten für Fortbildungsveranstaltungen übernehmen oder zumindest teilweise tragen können, muss in jedem Einzelfall mit der Geschäftsführung/Koordination geklärt werden.

7.2.1 Einstiegsschulung: „Wer wir sind und was wir tun“

VERPFLICHTENDE FORTBILDUNGSVERANSTALTUNG DES DKSB (— ORT —) E.V. FÜR ALLE NEUEN HAUPT- UND EHRENAMTLICHEN MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER

Turnus: 1 – 2 × jährlich und nach Bedarf

Ziel: Information der neuen Mitarbeiter/innen über den Träger; Einordnung ihrer Tätigkeit in den Gesamtzusammenhang – organisatorisch und inhaltlich

Inhalte der Veranstaltung:

- ▶ Leitbild des DKSB
- ▶ Historie des DKSB BV und OV
- ▶ Vorstand und Personalstruktur
- ▶ ehrenamtliches Engagement im OV, Übersicht und Bedeutung
- ▶ Übersicht über die Organisation des OV
- ▶ die Einrichtungen des OV und ihre Arbeitsbereiche und inhaltlichen Schwerpunkte inklusive der Bereiche des ehrenamtlichen Engagements
- ▶ Vorstellung der Projekte („Mein Körper gehört mir“, Spielplatzpaten, Sprachkurse für Migrantinnen, „Lernen-wie-man-lernt“, „Starke Eltern – starke Kinder“ etc.)
- ▶ Hinweise auf wichtige Punkte, die schon in der Einführungsmappe zu finden sind und von den jeweiligen Einrichtungsleitungen besprochen wurden; Einordnung in den Gesamtzusammenhang (Schweigepflicht, Regelung der privaten Kontakte zu Klienten, Fortbildungen, Ansprechpartner/innen für die einzelnen Mitarbeiter/innen, Informationswege und -austausch, Partizipation, Führungszeugnis, Versicherung, Bescheinigung über ehrenamtliches Engagement etc.)
- ▶ Abfrage nach Interessen bezüglich Fortbildungsangeboten für Mitarbeiter/innen
- ▶ Verweis auf Bedeutung des § 8a SGB VIII und seine Relevanz für die Mitarbeiter/innen, Verfahrensstandards
- ▶ offene Fragen
- ▶ Feedback der Veranstaltung durch Aushändigung des Beurteilungsbogens für Fortbildungen (Hinweis auf anonyme Auswertung)

EINSTIEGSSCHULUNG FÜR DIE ARBEIT IN (— ORT —)

Liebe Freundinnen und Freunde des Kinderschutzbundes,

Schularbeitskreis? Willkommensbesuche? Klamottenkiste? ... oder etwas anderes?
Egal wo Sie sich bereits für den Kinderschutzbund engagieren oder demnächst engagieren wollen – wir sind dankbar für jede Hilfe. Damit Jede/r so richtig gut auf seine Aufgabe vorbereitet wird, bieten wir eine kleine Einstiegsschulung an.

Sie erfahren dabei aus erster Hand, was der Kinderschutzbund rundum alles macht, welche Ziele er mit seinen Aufgaben verfolgt, wie Sie sich einbringen können und vor allem, wie wir den Menschen begegnen wollen, die in unser Haus kommen und evtl. Hilfe suchen. Natürlich ist auch Platz für eigene Ideen und Zeit, eine Reihe anderer Ehrenamtlicher kennen zu lernen.

Die Einstiegsschulung ist eine Grundvoraussetzung dafür, dass Sie im Kinderschutzbund ehrenamtlich tätig werden können.

Nun laden wir Sie sehr herzlich ein, an der Einstiegsschulung teilzunehmen.

Wann? (— Datum/Uhrzeit —)

Wo? (— Veranstaltungsort —)

Die Einstiegsschulung übernimmt unsere Mitarbeiterin/ unser Mitarbeiter (— Name —), aber auch z.B. Vorstandsmitglieder, Geschäftsführung werden dabei sein, weil es wichtig ist, die Kontakte persönlich zu pflegen.

Bitte melden Sie sich telefonisch oder schriftlich zurück.

Vielen Dank!

Wir freuen uns auf Ihre Teilnahme und verbleiben
mit herzlichen Grüßen

(— Unterschrift Geschäftsführer/in bzw. Vorstand —)

Im Deutschen Kinderschutzbund sind in den letzten Jahren für verschiedene Arbeitsbereiche Curricula für die Qualifizierung von ehrenamtlichen Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen entwickelt und zum Teil als verbindliche Grundlage für den Verband beschlossen worden. Dies gilt beispielsweise für den Begleiteten Umgang oder Familienpaten/Familienpatinnen im Bereich Frühe Hilfen. Die entsprechenden Beschlüsse und Broschüren sind im Extranet des Bundesverbandes abrufbar und werden deshalb an dieser Stelle nicht dargestellt. Da sich in sehr vielen Orts- und Kreisverbänden Familiencafés, Müttercafés, Eltern-Kind-Treffs oder offene Treffs im Bereich der Frühen Hilfen etabliert haben, wird hier ein Curriculum aus einem Ortsverband ausführlich dargestellt. Zu berücksichtigen ist auch, dass ab 2016 als Standard für die öffentliche Förderung von Angeboten der Frühen Hilfen, in denen Ehrenamtliche tätig sind, diese für die Aufgabe qualifiziert sein müssen.

7.2.2 Qualifizierung für ehrenamtliche Mitarbeiter/innen im Arbeitsbereich Familiencafé bzw. im offenen Treff

TEIL 1

THEMATIK LEBENSPHASE „MUTTER WERDEN UND SEIN“

- ▶ (Hebamme als Referentin)
- ▶ Schwangerschaft, Geburt des ersten Kindes
- ▶ Veränderungen in der Partnerschaft
- ▶ Stillen
- ▶ Handling des Säuglings
- ▶ Schreibabys
- ▶ Film „Mein kleines Kind“ setzt sich mit der Thematik Behinderung und Ethik auseinander
- ▶ Entwicklung bei Säuglingen und Kleinkindern (z.B. Kinderarzt/Kinderärztin als Referent/in)
- ▶ Schlafverhalten
- ▶ motorische Entwicklung
- ▶ Essverhalten
- ▶ soziale Entwicklung
- ▶ Sprachentwicklung
- ▶ Entwicklungsverzögerungen

ORGANISATORISCHES (EHRENAMTSKOORDINATION, LEITUNG DES ARBEITSBE- REICHES)

- ▶ Guide vorstellen (beinhaltet Angebote in (– Ort –), z.B. Beratungsstellen, Spielgruppen, Freizeitangebote, Betreuungseinrichtungen)
- ▶ Was ist vor Ort im Familiencafé zu beachten?
- ▶ Ablauf einer Öffnungszeit darstellen
- ▶ Stationsarbeit vorstellen
- ▶ Einsatz in der Kinderbetreuung
- ▶ Teamsitzung
- ▶ Fortbildung/Supervision
- ▶ Einsatzbereitschaft der Ehrenamtlichen konkretisieren
- ▶ Raum für Fragen der Teilnehmer/innen

Nach Beendigung des ersten Teils der Fortbildung haben die Ehrenamtlichen ihren ersten Einsatz im Familiencafé und können ihre eigenen Erfahrungen in der Praxis machen.

TEIL 2

- ▶ Vernachlässigungsthematik
- ▶ Kommunikationsstrategien
- ▶ Bindungsverhalten

Für diesen 2. Teil sollten Personen mit Fachwissen als Referent/innen gewonnen werden.

7.2.3 Ausbildung am Kinder- und Jugendtelefon

Der DKSB OV/KV (– Ort –) bietet jedes Jahr eine Ausbildung am Kinder- und Jugendtelefon an:

- ▶ Beginn ist jeweils (– Datum –)
- ▶ die Ausbildungsdauer beträgt 2 Jahre
- ▶ die Ausschreibung erfolgt meist im (– Monat –)
- ▶ Bewerbungsschluss ist dann i.d.R. am (– Datum –)
- ▶ die Ausbildung findet in einer Gruppe von i.d.R. 12 Personen statt
- ▶ Ausbilder sind (– Name und beruflicher Titel –)

VORAUSSETZUNGEN FÜR DIE TEILNAHME

Das Mindestalter beträgt 18 Jahre, die Teilnehmer/innen sollten eine möglichst klare zeitliche Perspektive für die Ausbildungszeit haben.

STRUKTUR DER AUSBILDUNG

Im ersten Jahr findet die theoretische Ausbildung statt, d.h. es geht vor allem um Methoden und Techniken der Gesprächsführung, Wissen über jugendspezifische Themen und Verhaltensweisen, Umgang mit verschiedenen Gesprächsarten (Test- und Schweige-anrufe etc.). Einen großen Umfang nimmt dabei auch die Selbsterfahrung ein.

Zeitlicher Rahmen: ein wöchentlicher Abendtermin (ca. drei Stunden) sowie zusätzlich ein bis zwei Samstage und ein Wochenende (insgesamt 180 Unterrichts-Stunden).

Im zweiten Jahr steht die praktische Ausbildung im Vordergrund, d.h. jede/r arbeitet am Telefon (i.d.R. macht jede/r Teilnehmer/in je einen Dienst à zwei Stunden pro Woche – insgesamt ca. 120 Zeitstunden Telefondienst).

Zeitlicher Rahmen: ein zweiwöchentlicher Abendtermin (ca. drei Stunden) zur Supervision, in der die praktischen Erfahrungen reflektiert und die theoretischen Inhalte vertieft werden. Hinzu kommt ein weiterer Wochenend-Termin (insgesamt 110 Unterrichts-Stunden).

Fehlzeiten innerhalb der Ausbildung sollten so gering wie möglich sein. Je nach Umfang oder versäumten Themen muss überlegt werden, wie die Kenntnisse nachträglich erworben werden können.

KOSTEN

Die Ausbildung kostet (– Summe –) (ggf. Ratenzahlung angeben)

Oder: Für die Ausbildung ist eine Kautionshöhe von (– Summe –) zu zahlen.

Sie wird nach einem Jahr regelmäßiger Dauer am Telefon zurückgezahlt.

Nach abgeschlossener Ausbildung und zwei Jahren regelmäßiger Dienste am KJT wird die Qualifikation mit einem Zertifikat bestätigt. Der Dienst am Telefon bedeutet monatlich zwei bis drei Dienste à zwei Stunden zu übernehmen und die verpflichtende Teilnahme an den monatlichen Supervisionen.

7.2.4 Ausbildung am Elterntelefon

Der DKSB OV/KV bietet (– Jahresangabe –) eine Ausbildung in „Hilfreicher Gesprächsführung nach Carl Rogers“ am Elterntelefon an:

- ▶ Beginn ist am (– Datum –)
- ▶ die Ausbildungsdauer beträgt zwei Jahre
- ▶ die Ausschreibung erfolgt im (– Monat –)
- ▶ Bewerbungsschluss ist der (– Datum –)
- ▶ die Ausbildung findet in einer Gruppe von i.d.R. zwölf Personen statt
- ▶ Ausbilder/Ausbilderin ist (– Name und beruflicher Titel –)

VORAUSSETZUNGEN FÜR DIE TEILNAHME

Das Mindestalter beträgt 25 Jahre, die Teilnehmer/Teilnehmerinnen sollten eine klare zeitliche Perspektive für die Ausbildungszeit haben.

STRUKTUR DER AUSBILDUNG

In den ersten neun Monaten findet die theoretische Ausbildung statt, d.h. es geht vor allem um Methoden und Techniken der Gesprächsführung, Wissen über elternspezifische Themen und Verhaltensweisen, Umgang mit verschiedenen Gesprächsarten (Test- und Schweigeanrufe etc.). Einen großen Umfang nimmt dabei auch die Selbsterfahrung ein.

Zeitlicher Rahmen: ein wöchentlicher Abendtermin (ca. drei Stunden) sowie ein Wochenende (insgesamt 110 Unterrichts-Stunden).

In den weiteren 15 Monaten steht die praktische Ausbildung im Vordergrund, d.h. Jede/r arbeitet am Telefon (15 Dienste à zwei Stunden = 30 Zeitstunden).

Zeitlicher Rahmen: ein zweiwöchentlicher Abendtermin (ca. drei Stunden) zur Supervision, in der die praktischen Erfahrungen reflektiert und die theoretischen Inhalte vertieft werden (insgesamt 30 Zeit-Stunden).

KOSTEN

Die Ausbildung kostet (– Summe –) (ggf. Ratenzahlung angeben).

7.3 ANERKENNUNG FÜR EHRENAMTLICHE

Die Anerkennung der geleisteten Arbeit ist für Ehrenamtliche und ihre Motivation sehr wichtig. Eine gute Anerkennungskultur unterstützt die langfristige Bindung der ehrenamtlich Tätigen an den Verband. Eine angemessene Wertschätzung ist sozusagen die „Entlohnung“ für das Engagement.

Eine Untersuchung des Instituts für sozialwissenschaftliche Studien und Beratung (ISAB), Köln über die Anerkennungserwartungen hat ergeben, dass Freiwillige Wert auf regelmäßige Treffen mit anderen freiwillig Engagierten legen, gefolgt von Mitsprache und Einflussmöglichkeiten, Anerkennung und Akzeptanz durch Hauptamtliche, Versicherungsschutz während der Tätigkeit sowie Weiterbildung und Supervision.

Ehrenamtliches Engagement ist nicht selbstverständlich. Menschen, die ohne finanzielle Entlohnung Energie, Kraft und Zeit für andere investieren, haben in besonderer Weise Dank und Anerkennung verdient. Der Alltag bietet genügend Gelegenheiten, die Wertschätzung gegenüber den Ehrenamtlichen auszudrücken. Das können zum Beispiel das Dankeschön zwischendurch sein oder kleine, persönliche und ehrliche Gesten.

(vgl. Praxishandbuch „Ehrenamt Diakonie Michaelshoven“)

Empfohlen seien regelmäßige jährliche Reflexionsgespräche zur Zufriedenheit oder erfüllten/unerfüllten Erwartungen, die auch der gegenseitigen Prüfung dienen, inwiefern das Tätigkeitsfeld noch das Passende ist. In den Anlagen findet sich dazu ein Muster.

Weitere Möglichkeiten der Anerkennung Ehrenamtlicher in den Orts- bzw. Kreisverbänden:

- ▶ Einführungsveranstaltung für alle neuen ehren- und hauptberuflichen Mitarbeiter/innen des OV/KV zu den Grundlagen des DKSB
- ▶ Öffentlichkeitsarbeit unter Beteiligung der Ehrenamtlichen (Sie selbst zu Wort kommen lassen!)
- ▶ ehrenamtliche Arbeit in Pressemitteilungen erwähnen
- ▶ nach einer gelungenen Veranstaltung den Einsatz loben und Danke sagen
- ▶ Grüße zu bestimmten Anlässen wie z.B. mit Geburtstags- und Weihnachtskarten
- ▶ kleine Geschenke zu bestimmten Anlässen
- ▶ Einladung zu Veranstaltungen
- ▶ Ehrenamtsfeste und Events (z.B. Neujahrsempfang)

- ▶ Fortbildung und Qualifizierung anbieten
- ▶ Qualifizierte Nachweise über die Tätigkeit und Qualifizierungsmaßnahmen ausstellen
- ▶ Kostenübernahme für Weiterbildung durch den OV/KV
- ▶ Übertragung von Verantwortung (wenn möglich)
- ▶ Ideen aufgreifen und umsetzen
- ▶ regelmäßiges Feedback geben und einholen (s. dazu Fragebogen in den Anlagen)
- ▶ individuelle Gespräche anbieten
- ▶ sich Zeit nehmen und zuhören
- ▶ Probleme ernst nehmen
- ▶ für Transparenz und guten Informationsfluss sorgen (z.B. Newsletter)
- ▶ verbandliche Möglichkeiten nutzen wie sie z.B. die Ehrenordnung des DKSB vorsieht
- ▶ (teil-) öffentliche Ehrungen oder Auszeichnungen im Rahmen von entsprechenden Veranstaltungen oder Mitgliederversammlungen

Eine Anerkennungskultur in den Orts- und Kreisverbänden zu schaffen, ist eine der wichtigsten Gelingensbedingungen für ehrenamtliches Engagement und braucht entsprechende Rahmenbedingungen. So unterschiedlich die Motivationen für das ehrenamtliche Engagement sind, so unterschiedlich sind auch die Erwartungen der Frauen und Männer an die Formen der Anerkennung. Insofern ist es sinnvoll, einen Mix aus Maßnahmen, wie sie oben aufgelistet sind und individuellen Wünschen, zu gewährleisten. Grundlegend ist und bleibt die Beteiligung der Ehrenamtlichen an der Ausgestaltung der Angebote und der Weiterentwicklung der OV-/KV-Aktivitäten.

LANDESSPEZIFISCHE ANERKENNUNGEN FÜR EHRENAMTLICHE

Das Land NRW bietet zahlreichen Organisationen wie auch dem DKSB in NRW die Möglichkeit, einen einheitlichen Nachweis der geleisteten ehrenamtlichen Tätigkeit sowie der dadurch erworbenen Kompetenzen auszustellen. Ein solcher Nachweis kann beispielsweise bei Bewerbungen hilfreich sein, weil die im Ehrenamt erworbenen Kompetenzen auch in anderen beruflichen Feldern einen hohen Stellenwert haben. Ebenso wie der Umfang und die Art der ehrenamtlichen Tätigkeit dokumentiert wird, kann der Nachweis auch über die Teilnahme an Qualifizierungs- oder sonstigen Fortbildungsmaßnahmen im Kontext des Ehrenamtes geführt werden. Weitere Informationen hierzu finden sich im Internet unter:

www.engagierte-in-nrw.de/engagementnachweis.

In NRW gibt es darüber hinaus die Ehrenamtskarte „Ehrensache NRW“. Diese ermöglicht bei Vorliegen bestimmter Voraussetzungen (Umfang und Dauer des freiwilligen Engagements) Vergünstigungen auf kommunaler Ebene wie z.B. ermäßigte Eintrittspreise. Es haben mittlerweile zwar etliche, aber noch nicht alle Kommunen in NRW diese Ehrenamtskarte eingeführt. Welche Vergünstigungen im Einzelfall mit der Karte verbunden sind, liegt in der Entscheidung der Kommune. Auch hierzu sei auf die weiterführenden Informationen im Internet verwiesen unter www.ehrensache.nrw.de, wo beispielsweise in Erfahrung gebracht werden kann, ob die eigene Kommune bereits die Karte eingeführt hat.

7.4 EHRENAMT UND VERSICHERUNGSSCHUTZ

Ehrenamtliche sollten während der Ausübung ihrer ehrenamtlichen Tätigkeit sowohl haftpflicht- als auch unfallversichert sein.

Die Unfallversicherung ist im Sozialgesetzbuch VII geregelt. Sobald sich ein Kinderschutzbund als Verein gegründet hat, ist bei einem Unfall im Kinderschutzbund im Grundsatz die Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege zuständig.

(www.bgw-online.de)

Eine Haftpflichtversicherung muss jeder Orts- und Kreisverband für seine Tätigkeitsbereiche und sein Personal selbst abschließen. Der Paritätische hat dazu mit dem Union Versicherungsdienst Rahmenverträge ausgehandelt.

(www.union-verdi.de)

Empfehlenswert ist auch der Abschluss einer Dienstreisehaftpflicht über den Union Versicherungsdienst. Sie sichert die Risiken aus dienstlichen Fahrten mit dem privaten PKW ab.

Bei Orts- und Kreisverbänden mit größeren Budgets ist es sinnvoll für den Vorstand eine Vermögenshaftpflichtversicherung abzuschließen.

7.5 STEUERLICHE GELTENDMACHUNG DER EHRENAMTLICHEN TÄTIGKEIT

Die Ehrenamtspauschale nach § 3 Nr. 26a EStG ist ein persönlicher Steuerfreibetrag in Höhe von 720,- €/Jahr, der allen nebenberuflich ehrenamtlich Tätigen in gemeinnützigen Vereinen zusteht.

Der Freibetrag von maximal 720,- €/Jahr kann aber nur dann in Anspruch genommen werden, wenn reale Einnahmen aus der ehrenamtlichen Tätigkeit erzielt werden. Das ist bei Ehrenamtlichen des Deutschen Kinderschutzbundes nicht der Fall. Die Mustersatzung des DKSB schließt z.B. auch die Zahlung von Vergütungen für Vorstandsämter aus.

Allerdings sollten die Ehrenamtlichen einen Anspruch auf Ersatz ihrer Auslagen wie z.B. Fahrtkosten haben und geltend machen können. Auslagenersatz ist kein zu versteuerndes Einkommen! Die Mustersatzung sieht die Möglichkeit von Auslagenersatz vor, aber nicht zwingend. Denn es kann für Frauen und Männer eine Erschwernis bedeuten, wenn sie ohne Lohn tätig sind und gleichzeitig für die damit verbundenen Kosten auch noch selbst aufkommen müssen. Das kann von einem ehrenamtlichen Engagement abhalten. Wir wissen, dass einige der OV/KV nicht über ausreichende Finanzmittel verfügen, diesem Anspruch gerecht zu werden. Aber dies sollte entsprechend vermittelt und nach Möglichkeiten der Abhilfe gesucht werden.

Auch wenn die Ehrenamtspauschale im Deutschen Kinderschutzbund keine Geltung erlangt, so kann nicht in Anspruch genommener Auslagenersatz steuerlich geltend gemacht werden. Dazu muss eine Aufstellung der angefallenen Auslagen in Ausübung der ehrenamtlichen Tätigkeit erfolgen, die dem OV/KV vorgelegt wird. Wird auf die Auszahlung der Summe verzichtet und sie quasi dem Orts- bzw. Kreisverband gespendet, kann dieser eine entsprechende Spendenquittung ausstellen.

Pauschalen als Auslagenersatz sind nur dann möglich, wenn Einzelaufstellungen regelmäßig anfallende Kosten ausweisen, die eben auch pauschaliert ausgeglichen werden können.

7.6 ABSCHIED

Wenn Ehrenamtliche ihr Engagement beenden, zeigen sich Anerkennung und Wertschätzung der geleisteten Arbeit auch in der Gestaltung des Abschieds und zwar unabhängig von den Gründen, die zur Beendigung führen. Empfehlenswert ist es, dazu standardisierte Formen im Orts- bzw. Kreisverband vorzuhalten. Gleichzeitig sollte mit der ausscheidenden Person aber auch überlegt werden, welchen individuellen Zuschnitt sie sich möglicherweise wünscht. Welche Möglichkeiten es gibt, hängt natürlich wiederum sehr von den Organisationsstrukturen im Orts- bzw. Kreisverband sowie vom Tätigkeitsbereich der/des Ehrenamtlichen ab. Die Verabschiedung sollte sowohl unter Einbeziehung Aktiver im Verband sowie im Hinblick auf die Kinder und ihre Familien erfolgen, mit denen die Ehrenamtlichen zu tun hatten.

Wie immer auch die Verabschiedung organisiert wird, sollte auf jeden Fall vorher ein Abschlussgespräch erfolgen. Dies nimmt entweder die/der „Ehrenamtsbeauftragte/r“ des Orts- bzw. Kreisverbandes oder die Leitung des Arbeitsbereiches wahr, in dem sich die Ehrenamtlichen engagiert haben. Dabei sind kritische Rückmeldungen erwünscht, da sie Hinweise auf Verbesserungsmöglichkeiten beim Einsatz Ehrenamtlicher geben. Diese sollten aktiv erfragt werden und können sich auf das Arbeitsfeld, die Begleitung der Ehrenamtlichen, der Anerkennungskultur, den Qualifizierungsmaßnahmen, den Rahmenbedingungen etc. beziehen. Sinnvoll ist es, dazu einen Feedback- bzw. Reflexionsbogen zu entwickeln, der auch die Möglichkeit beinhaltet, die schriftlichen Angaben auszuwerten.

Zu klären ist beim Abschlussgespräch, ob ein qualifizierter Nachweis über die ehrenamtliche Tätigkeit und ggf. Qualifizierungsmaßnahmen erwünscht ist. Dieser könnte gemeinsam erstellt werden.

Überlegt werden sollte auch, ob aufgrund der Dauer oder eines besonderen Einsatzes eine Ehrung nach der Ehrenordnung des DKSB beispielsweise im Rahmen einer Mitgliederversammlung erfolgen sollte.

ANLAGEN

FRAGE- BZW. KONTAKTBOGEN FÜR DIE EHRENAMTLICHE MITARBEIT IM DEUTSCHEN KINDERSCHUTZBUND ORTS-/KREISVERBAND	
MUSTERVEREINBARUNG ÜBER EINE EHRENAMTLICHE TÄTIGKEIT IM DEUTSCHEN KINDERSCHUTZBUND.....	
VERSCHWIEGENHEITSERKLÄRUNG.....	
EINVERSTÄNDNISERKLÄRUNG ZUM DATENSCHUTZ	
VERHALTENSKODEX ZUR PRÄVENTION VON BEZIEHUNGSMISSBRAUCH UND SEXUELLEN ÜBERGRIFFEN	
VERHALTENSKODEX (KJT).....	
LEITFRAGEN FÜR INTERESSIERTE PATEN/PATINNEN	
REFLEXIONSBOGEN ZUR EHRENAMTLICHEN TÄTIGKEIT IM DEUTSCHEN KINDERSCHUTZBUND	

FRAGE- BZW. KONTAKTBOGEN FÜR DIE EHRENAMTLICHE MITARBEIT IM DEUTSCHEN KINDERSCHUTZBUND ORTS- / KREISVERBAND

Name

Vorname

Anschrift

Geburtsdatum

E-Mail

Telefon / Wann zu erreichen?

Familienstand/Kinder

Was waren Ihre Beweggründe sich bei uns für eine ehrenamtliche Tätigkeit zu melden?

Welche Vorerfahrungen haben Sie bisher mit einer ehrenamtlichen Tätigkeit?

Welche Interessen und Stärken Ihrerseits sollten bei einer ehrenamtlichen Tätigkeit berücksichtigt werden?

Haben Sie schon hauptberuflich oder ehrenamtlich mit Kindern gearbeitet oder dahingehend private Erfahrungen gesammelt?

Wenn ja, mit welcher Altersgruppe sind Sie besonders vertraut und was gefällt Ihnen an der Arbeit mit Kindern?

Wie häufig und wie umfangreich kann ein ehrenamtlicher Einsatz angedacht werden? (wöchentlich, monatlich, vierteljährlich, halbjährlich, jährlich und wie viele Stunden)

Welche Themen würden Sie sich unterstützend zu Ihrer ehrenamtlichen Tätigkeit wünschen?

Ja Nein Haben Sie bereits an Fortbildungen/Schulungen für das Ehrenamt teilgenommen?

Ja Nein Würden Sie eine regelmäßige fachliche Beratung zu Ihrer ehrenamtlichen Tätigkeit in Anspruch nehmen?

Ja Nein Erklären Sie sich bereit, ein erweitertes Führungszeugnis bei unserem Träger vorzulegen?

Ort, Datum

Unterschrift

MUSTERVEREINBARUNG ÜBER EINE EHRENAMTLICHE TÄTIGKEIT IM DEUTSCHEN KINDERSCHUTZBUND

Zwischen dem Deutschen Kinderschutzbund Orts- bzw. Kreisverband _____
e.V. und Frau/Herr _____ wird folgende Vereinbarung über eine ehren-
amtliche Tätigkeit getroffen:

Frau/Herr _____ wird ab _____ wöchentlich/monatlich ca.
_____ Stunden im Bereich _____ ehrenamtlich tätig.

Folgende Aufgaben wird Frau/Herr _____ übernehmen:

Vom Deutschen Kinderschutzbund Orts- bzw. Kreisverband _____ e.V.
erhält Frau/Herr _____ :

- ▶ ein Infopaket mit weiteren Informationen über die Organisation und das Einsatzfeld
- ▶ je nach Tätigkeitsfeld eine Einführung bzw. Qualifizierungsmaßnahme
- ▶ Unterstützung und Anleitung durch die Ehrenamtskoordination oder andere Mitarbei-
ter/Mitarbeiterinnen
- ▶ Haftpflicht- und Unfallversicherungsschutz während des Einsatzes für den Deutschen
Kinderschutzbund
- ▶ Auslagenersatz (Nachweise erforderlich)
- ▶ für die Tätigkeit benötigte Arbeitsmittel/Materialien
- ▶ auf Wunsch einen qualifizierten Nachweis über Art und Umfang des ehrenamtliche
Engagements sowie über besuchte Fortbildungen
- ▶ bei Fragen und Schwierigkeiten ein Gespräch in vertraulicher Atmosphäre

Frau/Herr _____ stimmt zu:

- ▶ ihrer/seiner allgemeinen Sorgfaltspflicht nachzukommen
- ▶ ihre/seine Tätigkeiten in Übereinstimmung mit den Prinzipien des Deutschen Kinderschut-
bundes, die sich u.a. aus der Satzung, dem Leitbild und Beschlüssen ergeben, durchzuführen
- ▶ eine gewaltfreie Erziehung zu vertreten und zu vermitteln
- ▶ an erforderlicher Einarbeitung oder Qualifizierungsmaßnahmen teilzunehmen
- ▶ getroffene Vereinbarungen über Einsatzzeiten und -aufgaben zu erfüllen und eine Ver-
hinderung frühestmöglich bekannt zu geben
- ▶ den Deutschen Kinderschutzbund Orts- bzw. Kreisverband _____ e.V. frühest-
möglich über die Absicht, die ehrenamtliche Tätigkeit zu beenden, zu unterrichten

Ort, Datum

Organisation

Ort, Datum

Ehrenamtliche / Ehrenamtlicher

VERSCHWIEGENHEITSERKLÄRUNG

Ich bewahre Stillschweigen gegenüber Dritten über alle sich aus der Tätigkeit beim Kinderschutzbund ergebenden Angelegenheiten, insbesondere über die betreuten Kinder, Eltern und Familien, über die Kollegen/Kolleginnen sowie über die Absprachen mit Behörden und sonstigen Kooperationspartnern/Kooperationspartnerinnen. Insbesondere werde ich nicht Namen, Adressen, Telefonnummern von Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen an Anrufer/innen weitergeben.

Dies gilt auch nach einem Ausscheiden aus der aktiven Mitarbeit bzw. bei einem Austritt/Ausschluss.

Ich bin darauf hingewiesen worden, dass die Verletzung der Schweigepflicht strafbar ist.

In allen Fällen, wo Probleme im Zusammenhang mit der Verschwiegenheitspflicht auftreten, nehme ich unverzüglich Kontakt mit der Geschäftsführung und/oder der Koordinatorin oder dem Vorstand des DKSB auf.

Ort, Datum

Unterschrift

EINVERSTÄNDNISERKLÄRUNG ZUM DATENSCHUTZ

Name

Vorname

Anschrift

Geburtsdatum, Geburtsort

Für den Träger

Ich erkläre mich damit einverstanden, dass der oben aufgeführte Träger im Rahmen der Überprüfung einschlägiger Vorstrafen von ehrenamtlichen und nebenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in der Kinder- und Jugendhilfe das Datum des von mir vorgelegten erweiterten Führungszeugnisses und das Datum der Einsichtnahme sowie die Tatsache der fehlenden Einträge im Sinne des § 72a Abs. 5 SGB VIII schriftlich dokumentieren darf.

Ort, Datum

Unterschrift der ehrenamtlichen Mitarbeiterin /
des ehrenamtlichen Mitarbeiters

VERHALTENSKODEX ZUR PRÄVENTION VON BEZIEHUNGSMISSBRAUCH UND SEXUELLEN ÜBERGRIFFEN

Die Einrichtungen und Angebote des Deutschen Kinderschutzbundes Orts-/Kreisverband _____ e.V. sind ein besonderer Schutz- und Schonraum. Bei uns arbeiten haupt- und ehrenamtliche Menschen, deren Interesse die Förderung und das Wohlergehen von Kindern ist. Die betreuten Mädchen und Jungen vertrauen darauf, dass bei uns immer jemand da ist, der auf sie aufpasst und dafür sorgt, dass ihnen nichts passiert. Die Eltern vertrauen darauf, dass ihre Kinder in guter Obhut sind und sicher vor allen Gefahren.

Leider wissen wir aber auch, dass Menschen mit sexuellen Interessen an Kindern Möglichkeiten suchen, ihre Bedürfnisse zu befriedigen. Um mit Mädchen und Jungen in Kontakt zu kommen, ist es für diese Menschen naheliegend, die Lebens- und auch Schonräume von Kindern aufzusuchen.

So suchen sie auch gezielt haupt- oder ehrenamtliche Tätigkeitsfelder, bei denen sie Kontakt zu Kindern aufbauen können. Das Ziel derartiger Kontaktaufnahmen besteht darin, diese Beziehungen für die eigenen fehlgeleiteten Bedürfnisse zu nutzen und die Kinder und Jugendlichen grenzüberschreitend bis hin zu sexuellen Übergriffen auszunutzen.

Jeder Beziehungsmisbrauch, insbesondere durch sexuelle Übergriffe, ist für die uns anvertrauten Kinder in höchstem Maße schädlich. Transparente Strukturen und die Thematisierung sind der beste Schutz, missbräuchliches Verhalten in Institutionen wie hier in unserem Orts-/Kreisverband zu verhindern.

Deshalb wurde dieser Verhaltenskodex entwickelt. Private Treffen, d.h. Verabredungen außerhalb der Tätigkeit für den Kinderschutzbund mit betreuten Kindern sind untersagt. Private Sorgen und Probleme sowie Probleme mit anderen Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen dürfen mit Kindern nicht thematisiert werden, da dies bereits einen Beziehungsmisbrauch darstellt.

Es ist in der Regel auch nicht gestattet, einzelne Kinder zu beschenken oder anderweitig zu begünstigen. Die Kinder können so in das Gefühl der Schuldigkeit gebracht werden. Dies ist eine gängige Strategie von Tätern, um Kinder für ihre Bedürfnisse gefügig zu machen. Mögliche Ausnahmen von dieser Regel sind entweder mit der Geschäftsführung/Koordinatorin/Team/Vorstand der jeweiligen Einrichtung abzusprechen. In der Kontakt- und Beziehungsgestaltung ist es unabdingbar, dass die Mitarbeiter/innen eine grenzen- akzeptierende Haltung einnehmen und keine Beziehung entwickeln, die andere Personen ausschließt.

Eine grenzenakzeptierende Haltung in Beratung und Betreuung beachtet insbesondere die Freiwilligkeit der Preisgabe von Erfahrungen, Gedanken und Gefühlen der Mädchen und Jungen. Grundsätzlich ist eine auf der Beschreibung des jeweiligen Aufgabenfeldes gründende Distanz zu wahren.

Die individuelle Beziehungsgestaltung muss regelmäßig im Team, in der Supervision oder im Fachaustausch besprochen und reflektiert werden. Dazu gehört es auch, Handlungen von Kollegen und Kolleginnen zu thematisieren, die außerhalb dieses Verhaltenskodexes liegen. Auch sind Situationen anzusprechen, in denen der/die Mitarbeiter/in Irritationen (emotionale oder/und verhaltensmäßige) im Kontakt mit einzelnen Kinder oder Jugendlichen erlebt hat und/oder Situationen, in denen Mädchen und Jungen jegliche Form sexualisierten Kontakts angeboten haben.

Insbesondere sind jeglicher sexueller Kontakt und jegliche sexuelle Gewalt zwischen Mitarbeiter/innen und allen von diesen im DKSB OV/KV _____ betreuten Mädchen und Jungen untersagt. Als sexuelle Gewalt ist laut Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend zu verstehen: „Sexuelle Gewalt ist immer dann gegeben, wenn Erwachsene oder Jugendliche Mädchen oder Jungen dazu benutzen, ihre Bedürfnisse durch sexualisierte Handlungen durchzusetzen.“

Deshalb sind Mitarbeiter/innen verpflichtet, den Vorstand im Falle des eigenen Verstoßes gegen diesen Kodex oder im Falle des Verstoßes durch eine andere Mitarbeiterin/einen anderen Mitarbeiter unverzüglich zu unterrichten.

Ein Verstoß gegen diesen Verhaltenskodex stellt eine grobe Pflichtverletzung dar, die für den Deutschen Kinderschutzbund Orts-/Kreisverband _____ e.V. nicht hinnehmbar ist. Verstöße können daher – insbesondere bei Verdacht des sexuellen Missbrauchs von Kindern – auch ohne vorherige Abmahnung, nicht jedoch ohne vorherige Anhörung der/des Betroffenen, zur fristlosen Kündigung des Anstellungsverhältnisses (bei Hauptberuflichen und Honorarkräften) bzw. zur sofortigen Beendigung der ehrenamtlichen Mitarbeit führen. Vorfälle, die Straftatbestände erfüllen, wird der Vorstand den Strafverfolgungsbehörden zur Anzeige bringen.

Ich bin auf die Bedeutung des Schutzes von Kindern vor Beziehungsmisbrauch und sexueller Gewalt im Rahmen dieses Verhaltenskodexes bezüglich des Umgangs mit Kindern der Einrichtung besonders hingewiesen worden. Ich verpflichte mich hiermit, diesem Verhaltenskodex zu entsprechen.

Ort, Datum

Unterschrift

VERHALTENSKODEX (KJT)

WAHRUNG DER EIGENEN ANONYMITÄT

Ich verpflichte mich, in der Öffentlichkeit über meine eigene Mitarbeit am KJT oder die von anderen Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen, Verschwiegenheit zu wahren und meine oder deren persönliche Daten geheim zu halten. (Ist die Bekanntgabe der eigenen Mitarbeit, z.B. für die Medienarbeit oder die Vorstellung beider Angebote in einem öffentlichen Rahmen unerlässlich, kann in Ausnahmesituationen und im Einverständnis mit den betroffenen Mitarbeitern/innen davon abgewichen werden.)

SCHRIFTLICHE AUFZEICHNUNGEN

Ich verpflichte mich, schriftliche Aufzeichnungen im Rahmen meiner Tätigkeit beim KJT so anzufertigen, dass der Name des Anrufers nicht genannt wird, ggf. kann ein Pseudonym verwendet werden. Aufzeichnungen oder Computerdaten dürfen nicht mit nach Hause genommen oder außer Haus geschickt werden.

KEINE PERSÖNLICHE KONTAKTAUFNAHME

Ich verpflichte mich, generell mit Anrufern am KJT von mir aus keinen Kontakt aufzunehmen. Auch der eigene Name, die eigene Rufnummer, die eigene E-Mail Adresse oder sonstige Kontakte zu mir dürfen nicht ermöglicht werden. Dies gilt für jegliche Form der Kontaktaufnahme, sowohl die persönliche, die fernmündliche als auch über andere elektronische Medien.

KEINE BERATUNG IN RECHTLICHEN UND MEDIZINISCHEN FRAGEN

Ich verpflichte mich, im Rahmen meiner Tätigkeit am KJT aus Schadensersatzgründen nicht über spezifische medizinische oder rechtliche Fragen zu beraten, selbst wenn ich darüber Kenntnis habe. Anrufer/innen mit Fragen zu o.g. Themen sind an entsprechende Fachleute zu verweisen.

STRAFBARE HANDLUNGEN, SUIZID, NOTSITUATIONEN

Berater/innen, die durch ihre Tätigkeit am KJT mit Aussagen über strafbare Handlungen, Suizid oder Notsituationen konfrontiert werden und dieselben es notwendig erscheinen lassen könnten, die Polizei oder Rettungsdienste einzuschalten, sollen sich hierüber grundsätzlich mit einer Person des Hintergrunddienstes austauschen und eine gemeinsame Entscheidung treffen. Grundsätzlich sind dann, wenn die Polizei oder Rettungsdienste eingeschaltet worden sind, Koordinator/Geschäftsleitung und/oder Vorstand/Geschäftsleitung des Trägers und der Ansprechpartner bei „Nummer gegen Kummer e.V.“ zu verständigen.

VERSTÖSSE GEGEN DIESE VERPFLICHTUNGEN

Mir ist bewusst, dass ich bei Verletzung meiner Pflichten sofort vom Dienst beim KJT ausgeschlossen werden und dies zur Auflösung meines Tätigkeitsverhältnisses am KJT führen kann. Verstöße gegen diese Verpflichtungen können im Einzelfall rechtliche Konsequenzen und ggf. sogar Schadensersatzansprüche nach sich ziehen (§ 203 STGB).

FORTBESTEHEN DER VERPFLICHTUNG NACH BEENDIGUNG DER BERATUNGSTÄTIGKEIT

Diese Verpflichtungserklärung und hier insbesondere die Verschwiegenheitspflicht gilt auch für die Zeit nach meiner Tätigkeit beim KJT. Über die juristischen Aspekte von Verschwiegenheitspflicht und Zeugnisverweigerungsrecht werde ich im Rahmen der Ausbildung informiert. In allen Fällen, wo Probleme im Zusammenhang mit der Verschwiegenheitspflicht auftreten, nehme ich unverzüglich Kontakt mit der Geschäftsführung und/oder dem Vorstand des DKSB auf.

┆

Ort, Datum

┆

Unterschrift

LEITFRAGEN FÜR INTERESSIERTE PATEN / PATINNEN

Was hat Sie an der Idee der Patenschaften spontan angesprochen?

Bitte erzählen Sie uns ein wenig über Ihre augenblickliche Lebenssituation.

Mögen Sie auch etwas über Ihre Hobbys, Ihre Freizeitgestaltung erzählen?

Wie viel Zeit können Sie in der Woche erübrigen? Für welche Dauer können Sie sich festlegen?

Haben Sie schon Erfahrungen im Ehrenamt sammeln können? Sind Sie z.Zt. noch in einem anderen Bereich ehrenamtlich engagiert? Was war/ist positiv? Was wünschen Sie sich anders?

Welche Aufgaben würden Sie in einer Patenfamilie gern übernehmen, welche auf keinen Fall?

Welche persönlichen Stärken können Sie in einer Patenfamilie einbringen?

Was sind Ihre Stärken im Umgang mit Kindern? Mit welcher Altersgruppe sind Sie besonders vertraut?

Können Sie sich vorstellen, welche Vorbehalte Familien vielleicht einem Paten gegenüber haben könnten?

Was wünschen Sie sich von uns (DKSB) und von der Patenfamilie, um zufrieden mit Ihrer Arbeit sein zu können?

Ort, Datum

Unterschrift

REFLEXIONSBOGEN ZUR EHRENAMTLICHEN TÄTIGKEIT IM DEUTSCHEN KINDERSCHUTZBUND

Was hat Sie bewogen, beim Deutschen Kinderschutzbund mitzuarbeiten?

Wollten Sie gezielt beim Deutschen Kinderschutzbund mitarbeiten oder hätten sie auch bei einem anderen Träger angefangen?

DKSB-Trägerschaft war wichtig

Ich hätte ggf. auch bei einem anderen Träger angefangen

Die Trägerschaft war für mich unwichtig

Welche Werte und Positionen verkörpert für Sie der DKSB?

Wie zufrieden sind Sie mit ...	<i>sehr zufrieden</i>	<i>zufrieden</i>	<i>teils, teils</i>	<i>unzufrieden</i>	<i>sehr unzufrieden</i>	<i>trifft nicht zu</i>
...der Kooperation im Team der Einrichtung?						
...der Kooperation im gesamten DKSB Orts- bzw. Kreisverband?						
...dem Informationsfluss in Ihrem Team?						
...dem Informationsfluss im gesamten DKSB Orts- bzw. Kreisverband?						
...dem zwischenmenschlichen Umgang im Team?						
...den Möglichkeiten selbst Verantwortung zu übernehmen?						
...der Unterstützung durch die Ehrenamtskoordination/Leitung?						
...der Berücksichtigung Ihrer persönlichen und fachlichen Interessen und Fähigkeiten?						

1. MATERIALIEN

Broschüre „Begleiteter Umgang“, Deutscher Kinderschutzbund Landesverband Bayern e.V.

<https://www.nummergegenkummer.de/cms/website.php>

„Servicehandbuch ehrenamtliche Vorstandsarbeit“, Deutscher Kinderschutzbund Landesverband Baden-Württemberg, Juli 2011

Extranet DKSB Bundesverband Empfehlungen zur Auswahl und Eignung von ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern in Bezug auf § 72a SGBVIII, Stand 25.03.2013

<http://www.finanztip.de/ehrenamtspauschale/>

„(Erweitertes) Führungszeugnis in der offenen Kinder- und Jugendarbeit und in der Arbeit des Kinderschutzbundes“, Hrsg. Der Paritätische, Paritätisches Jugendwerk NRW, Kinderschutzbund NRW, Dezember 2013

„Willkommen! Ein Handbuch für die ehrenamtliche Flüchtlingshilfe in Baden Württemberg“, Hrsg. Staatsministerium Baden-Württemberg, Stuttgart 2015

„Macht unsichtbare Qualifikationen sichtbar! Anleitung zur Dokumentation von Kompetenzen aus dem Ehrenamt mit den Nachweisen der Bundesländer“, Kath. Frauengemeinschaft Deutschlands (kfd), Düsseldorf, 2011.

Broschüre „Frühe Hilfen im Deutschen Kinderschutzbund – fachliche Standards, Verortung, Position, Praxisbeispiele“, Hrsg. DKSB, Berlin, 2015.

„Praxishandbuch Ehrenamt“, Hrsg. Stiftung „einfach helfen“ der Diakonie Michaelshoven, Köln, 2010.