

*Das hilfreiche Alter hilfreicher machen!*

## Ehrenamtliche in der Geriatrie



Handreichung zum  
Auf- und Ausbau der Freiwilligenarbeit  
in geriatrischen Einrichtungen

Köln 2014

Stiftung  
**ProAlter**  
für Selbstbestimmung  
und Lebensqualität

in Kooperation mit dem



**Diese Handreichung haben finanziell gefördert:**

- B. Braun Melsungen AG
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Berlin
- Bundesverband Geriatrie e. V., Berlin
- Ecclesia Versicherungsdienst, Detmold
- Fresenius Kabi Deutschland, Bad Homburg
- Generali Zukunftsfonds, Köln
- GHD, GesundHeits GmbH Deutschland, Ahrensburg
- Kuratorium Deutsche Altershilfe (KDA), Köln
- Share Value Stiftung, Erfurt
- Stiftung „*ProAlter* – für Selbstbestimmung und Lebensqualität“, Köln

**An dieser Handreichung haben als Kooperationspartner mitgearbeitet:**

- Arbeitsgemeinschaft Evangelische Krankenhaus-Hilfe e.V., Berlin
- Bundesarbeitsgemeinschaft Katholische Krankenhaus-Hilfe, Freiburg
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Berlin
- Bundesverband Geriatrie e. V., Berlin
- Kuratorium Deutsche Altershilfe (KDA), Köln
- Preisträger des Wettbewerbs „Das hilfreiche Alter in der Geriatrie“
- Stiftung „*ProAlter* – für Selbstbestimmung und Lebensqualität“, Köln
- Zentrum für Zivilgesellschaftliche Entwicklung, Freiburg

## Impressum

**Text:** Gabi Klein, Kuratorium Deutsche Altershilfe,  
unter Mitwirkung von Klaus Großjohann und Rudolf Schmidt, Stiftung *ProAlter*

**Satz:** typeXpress, Sabine Brand, Köln

**Titelgestaltung:** Heidi Bitzer, Köln

**Fotos:** Adreas Riess, Hamburg (Titel, Seiten 12, 13, 22); Barbara Drews (Seite 2)

Herausgegeben von der Stiftung *ProAlter*  
Köln 2014

## Ehrenamtliche in der Geriatrie

Handreichung zum  
Auf- und Ausbau der Freiwilligenarbeit  
in geriatrischen Einrichtungen

## Mit gutem Beispiel voran: Die Grünen Damen und Herren im Johanniter-Krankenhaus in Bonn

*Zur Einleitung dieser Handreichung möchten wir am Beispiel der Evangelischen Krankenhaus-Hilfe e. V. (eKH) – Grüne Damen und Herren im Johanniter-Krankenhaus der Evangelischen Kliniken Bonn gGmbH zeigen, wie sinnvoll ehrenamtliches Engagement in geriatrischen Einrichtungen sein kann. Diese Krankenhaus-Hilfe ist Träger des 1. Preises im Wettbewerb „Das hilfreiche Alter in der Geriatrie“, zu dem die Stiftung ProAlter 2012 einlud.*



„Die Grünen Damen und Herren sind ein fester Bestandteil der Patientenversorgung, der nicht mehr wegzudenken ist!“ erklärt Barbara Drews, die seit 2009 ehrenamtliche Einsatzleiterin und Koordinatorin der Grünen Damen und Herren im Johanniter-Krankenhaus ist, deren Bedeutung. Ca. 50 Freiwillige engagieren sich im Johanniter-Krankenhaus mit dem integrierten Fachbereich Geriatrie. Ihre Aufgaben bestehen im Wesentlichen aus dem Stations-, Bücher- und Bilderdienst sowie aus einem breiten Angebot von Projekten. Täglich gibt es den Besuchsdienst auf allen Stationen, Hilfen im Alltag, Sterbebegleitung und einen „Grünen Kaffeewagen“ zur Bewirtung wartender Patienten und Angehöriger in den Ambulanzen. Zweimal wöchentlich können Patienten Bilder und Bücher im Krankenzimmer auswählen.

Wöchentlich bieten die Grünen Damen und Herren auf besonderen Wunsch Gottesdienstbegleitungen und nachmittags Vorlesepatenschaften an. Ein „Onko-Café“ als offenes Gesprächsangebot in geschütztem Raum wird bereits im dritten Jahr Patienten und deren Angehörigen einmal monatlich angeboten – und als jüngstes Projekt die Spiel-Zeit für ältere Menschen „Mensch ärger dich nicht – lächle“. Vierteljährlich lädt die Bücherei ein zum „LiteraTee“. Bedürftige Patienten werden durch ein Notwäschedepot auf Wunsch versorgt, onkologische Patienten mit selbstgenähten Kopfbedeckungen. Begleitungen zu Therapieplätzen und spezielle Lotsendienste gehören ebenfalls zum täglichen Dienst.

Barbara Drews betont, dass unabhängig von der speziellen Art jedes einzelnen Betreuungsangebotes für alle Grünen Damen und Herren grundsätzlich die individuelle Zuwendung mit Zeit dem einzelnen Patienten gegenüber und die Begegnung von „Mensch zu Mensch“ der zentrale Auftrag der eKH sei und dieser somit auch eine große Bedeutung für das Haus habe.

Die Arbeit der Grünen Damen und Herren ist im Organigramm und im Qualitätshandbuch in das Johanniter-Krankenhaus integriert. Nach außen ist die eKH z. B. durch Plakate auf allen Stationen, Visitenkarten und Flyer, durch eigene Arbeitsräume und Arbeitskleidung sowie durch die tägliche Präsenz der Leiterin als fester Bestandteil des Krankenhauses sichtbar.

Ein eigenes, gemeinsam vereinbartes Leitbild, regelmäßiger Austausch in einem „Orga-Team“ sowie Tages-Team-Besprechungen nach Bedarf, die Niederschlag finden in zweimonatlich erscheinenden Rundbriefen, gewährleisten einen reibungslosen Ablauf innerhalb der Rahmenbedingungen des Engagements. Wesentliche Elemente dieser Vereinbarung sind u. a. die Schweigepflicht und die freiwillige Verpflichtung, an Fortbildungen teilzunehmen, sowie das Recht, nach eigenem Ermessen und eigener Verantwortung den Dienst qualitativ und quantitativ zu gestalten. Die Altersgrenze für den Dienst sowie der Versicherungsschutz sind ebenfalls hier geregelt.

Ein weiterer wichtiger Punkt im Leitbild ist die Zusammenarbeit zwischen Haupt- und Ehrenamtlichen. Das Leitbild betont, dass der Dienst der eKH ein „ergänzender und unterstützender Dienst am Patienten ist“ und „keinesfalls in Konkurrenz zu dem Dienst der hauptamtlich Mitarbeitenden steht und den pflegerischen Bereich nicht berührt“. Diese deutliche Trennung ist elementar wichtig und hat sich bewährt: „Die Zusammenarbeit zwischen den Grünen Damen und Herren mit den hauptamtlich Mitarbeitenden im Johanniter-Krankenhaus Bonn ist im höchsten Maße positiv, konstruktiv, wertschätzend, respektvoll, kooperativ und herzlich. Kurz: Es könnte nicht besser sein!“, schreibt Barbara Drews.

Auch die Patienten und deren Angehörige gewinnen dadurch wesentlich: „Die Hand-in-Hand-Mentalität zwischen den hauptamtlich und ehrenamtlich Mitarbeitenden des Hauses nehmen sie als ein wohltuendes, der Sache dienendes und verbindendes Element in der gemeinsamen Fürsorge der diesen anvertrauten Menschen wahr“, so Barbara Drews.

Neue Ehrenamtliche werden vorwiegend durch den eigenen Kontakt zur eKH gewonnen. Nach einem intensiven Erstgespräch mit der Leiterin begleiten diese oder erfahrene Kolleginnen und Kollegen die Neuen in den ersten Wochen

auf den Stationen, bevor eine endgültige Übernahme in die eKH-Gruppe erfolgt. Während des laufenden Dienstes bieten das ständige Gesprächsangebot miteinander und mit der Leiterin sowie vereinbarte Supervisionen Entlastung und gegenseitige Unterstützung. Darüber hinaus dient der zweimonatlich erscheinende Rundbrief als ein hilfreiches Instrument: Er informiert nicht nur alle aktiven und inaktiven Grünen Damen und Herren über Neuigkeiten aus der eKH und dem Krankenhaus sowie über wichtige Termine, sondern er bietet der Leiterin auch die Möglichkeit, eine Reflexion über „das Leben im Allgemeinen und im Besonderen“ anzustoßen.

Auch die Geschäftsleitung des Johanniter-Krankenhauses Bonn zeigt, wie wichtig und unverzichtbar ihr das Engagement der Ehrenamtlichen ist: Sie lädt regelmäßig zu einem gemeinsamen Essen oder einem Ausflug sowie zu allen Festen und zu den meisten weiterbildenden Veranstaltungen des Hauses ein. Darüber hinaus verschenkt sie zu besonderen Anlässen Gutscheine oder macht kleine Sachgeschenke und bietet jegliche für die Ausübung des Dienstes notwendige ideelle und materielle Unterstützung an. Dass am Einsatztag das Mittagessen bezahlt und die Fahrkosten erstattet werden, verdeutlicht die Wertschätzung des ehrenamtlichen Engagements durch das Haus.

Besondere Leistungen einzelner Grüner Damen und Herren werden gewürdigt und ausgezeichnet mit der Ehrennadel des Johanniterordens, mit dem Kronenkreuz der Diakonie, mit der eKH-Nadel oder auch mit einem Blumenstrauß. Ebenso selbstverständlich ist eine schriftliche Bescheinigung der Leiterin über das Engagement, die auf Wunsch jeder Freiwillige erhalten kann.



# Inhalt

Vorwort .....	6
<b>1 Freiwillige verbessern die Lebensqualität, sie sind Multiplikatoren und Bewusstseinsbildner .....</b>	8
1.1 Wie wirken Freiwillige auf die Organisation und die Mitarbeitenden? .....	8
1.2 Was soll und kann freiwilliges Engagement nicht? .....	9
1.3 Was nützt ehrenamtliches Engagement in geriatrischen Einrichtungen? .....	9
1.4 Wie kann man von den Erfahrungen anderer profitieren? .....	10
<b>2 Vor dem Start: Eine Grundsatzentscheidung .....</b>	11
Freiwilligenarbeit ist fester Bestandteil der Organisationsstruktur und -kultur .....	11
Checkliste zur Einbindung von ehrenamtlich Mitarbeitenden .....	11
Mögliche Widerstände .....	12
<b>3 Zusammenarbeit mit Ehrenamtlichen: Freiwilligenkoordination als Schlüssel zum Erfolg .....</b>	13
<b>Die einzelnen Schritte in der Zusammenarbeit mit Freiwilligen .....</b>	14
Erster Schritt: Vorbereitung eines ehrenamtlichen Dienstes .....	15
Zweiter Schritt: Die Ansprache und Gewinnung von Ehrenamtlichen .....	16
Dritter Schritt: Das Erstgespräch .....	17
Vierter Schritt: Die Einarbeitung .....	19
Fünfter Schritt: Die langfristige Zusammenarbeit .....	19
Sechster Schritt: Die Anerkennung .....	20
Siebter Schritt: Das Ende der Zusammenarbeit .....	22
<b>4 Arbeitshilfen</b>	
Checkliste für eine Tätigkeitsbeschreibung .....	23
Beispiel für eine Engagementvereinbarung .....	26
Muster Personalbogen .....	26
Muster Bereitschaftserklärung .....	27
Muster Erklärung zur Schweigepflicht .....	27
Literatur .....	28
Stiftung ProAlter/Kuratorium Deutsche Altershilfe e.V. (KDA) .....	29



## Vorwort

### Warum diese Handreichung?

In den Jahren 2012/2013 hat die Stiftung **Pro Alter** – für Selbstbestimmung und Lebensqualität zusammen mit dem Kuratorium Deutsche Altershilfe (KDA) und in Kooperation mit dem Bundesverband Geriatrie e. V. einen bundesweiten Wettbewerb „Das hilfreiche Alter in der Geriatrie“ ausgerichtet, an dem sich alle geriatrischen Kliniken, Fachabteilungen und Rehabilitationseinrichtungen beteiligen konnten. Es wurden sehr überzeugende Beispiele für ehrenamtliche Dienste ermittelt und ausgezeichnet, die in der Begleitung geriatrischer Patienten hilfreich tätig sind (weitere Informationen hierzu unter [www.stiftung-pro-alter.de](http://www.stiftung-pro-alter.de); dort unter „Projekte“). Die Evangelische Krankenhaus-Hilfe (Grüne Damen und Herren) im Johanniter-Krankenhaus in Bonn als 1. Preisträgerin haben wir am Anfang dieser Handreichung vorgestellt.

Die aus diesem Wettbewerb und anderen Quellen gewonnenen Erkenntnisse wollen wir für die Gründung weiterer ehrenamtlicher Dienste bzw. für die Unterstützung vorhandener Dienste nutzen. Dieses Projekt wird in folgenden Schritten durchgeführt:

- Erarbeitung einer Handreichung „Ehrenamtliches Engagement in der Geriatrie“
- Pilotphase mit sechs interessierten Kliniken und Rehabilitationseinrichtungen
- Tagung zur Umsetzung für interessierte Kliniken
- individuelle Beratung in der Einrichtung

Um die Chancen für eine erfolgreiche Umsetzung zu erhöhen, haben sich wichtige Akteure auf diesem Gebiet zusammengetan, was ebenso ungewöhnlich wie erfreulich ist. Unter der Federführung der Stiftung **ProAlter** – für Selbstbestimmung und Lebensqualität und des Kuratoriums Deutsche Altershilfe (KDA) arbeiten an diesem Projekt mit:

- Dr. Cornelie Kunkat und Gabriele Trull, Arbeitsgemeinschaft Evangelische Krankenhaus-Hilfe e.V.
- Anneliese Florack, Bundesarbeitsgemeinschaft Katholische Krankenhaus-Hilfe
- Kornelia Folk, Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
- Anke Wittrich, Bundesverband Geriatrie e. V.
- Prof. Dr. Thomas Klie, Zentrum für Zivilgesellschaftliche Entwicklung
- Barbara Drews, eKH – Grüne Damen und Herren in den Evangelischen Kliniken Bonn gGmbH

An dieser Stelle sagen wir dafür herzlichen Dank. Ebenso danken wir allen, die das Projekt finanziell gefördert haben. Sie sind auf der Innenseite des Deckblattes genannt.



Das gemeinsame Ziel besteht darin, in allen geriatrischen Einrichtungen, die das wollen, den Aufbau einer ehrenamtlichen Kranken- haushilfe anzuregen bzw. bei Bedarf die vorhandene Gruppe weiter zu qualifizieren.

Von dieser Art ehrenamtlichen Engagements haben nach unserer Überzeugung alle Beteiligten einen großen Nutzen. Für die Patientinnen und Patienten bedeutet der Einsatz von Freiwilligen wertschätzende persönliche Zuwendung, konkrete praktische Hilfe und Teilhabe. Für die Ehrenamtlichen\* ist der Einsatz in diesem Engagementfeld eine besonders intensive Form praktischer Solidarität und sorgender, verantwortungsbewusster Beziehungen. Für die Einrichtungen leisten diese Dienste einen wichtigen Beitrag zu einer umfassenden Wahrnehmung der Belange der Patientinnen und Patienten und fördern den Ruf einer menschenfreundlichen Behandlungskultur der Einrichtung.

Nun hoffen und wünschen wir, dass diese Handreichung ihren Zweck erfüllen und zur Gründung neuer oder Weiterqualifizierung bestehender Dienste ihren Teil betragen möge.

*Rudolf Schmidt*

Vorstandsvorsitzender der Stiftung ProAlter  
Aufsichtsratsvorsitzender des  
Kuratoriums Deutsche Altershilfe

*Klaus Großjohann*

Vorstandsmitglied der Stiftung ProAlter

---

\* Das ehrenamtliche Engagement hat in den letzten Jahren einen Wandel erlebt. Dies lässt sich schon an den unterschiedlichen Bezeichnungen feststellen, neben Ehrenamtlichen spricht man inzwischen oft von freiwillig oder bürgerschaftlich Engagierten. Wir verwenden in dieser Handreichung die Begriffe „Ehrenamtliche“ und „Freiwillige“ synonym.



## 1 Freiwillige verbessern die Lebensqualität, sie sind Multiplikatoren und Bewusstseinsbildner

**„Wir wollen die Selbständigkeit unserer Patientinnen und Patienten wiederherstellen oder so lange wie möglich erhalten.“** Nach diesem Leitsatz handeln geriatrische Einrichtungen. Dabei können ehrenamtlich Engagierte einen maßgeblichen Beitrag leisten.

Sie kümmern sich in vielfältiger Form darum, dass es den Patientinnen und Patienten in geriatrischen Einrichtungen gut bzw. besser geht. So tragen sie ihren Teil zur Gesundung bei, der Basis für Selbständigkeit. Dabei bedeutet Gesundheit nicht nur das körperliche, sondern auch das geistige, seelische und soziale Wohlergehen. Die Lebensqualität der Patientinnen und Patienten fördern die Freiwilligen auf ganz unterschiedliche Art:

- Sie schenken den Patientinnen und Patienten Zeit: zum Reden, Spazierengehen, Spielen und manchem mehr.
- Sie sorgen durch ihre Zuwendung und ihre Aufmerksamkeit gemeinsam mit den Hauptamtlichen dafür, dass sich jede Patientin und jeder Patient in der geriatrischen Einrichtung willkommen und wertgeschätzt fühlt.

“

*„Das Gesprächsangebot wird von den Patienten oft sehr intensiv in Anspruch genommen. Viele nutzen die Gelegenheit, mit jemandem zu sprechen, der keine Ratschläge erteilt, der nicht moralisiert und keine verwandtschaftlichen Punkte in das Gespräch einbringt. Die Grünen Damen und Herren haben Zeit und können sich auch mal neben einen demenziell erkrankten oder ängstlichen Menschen setzen und einfach nur da sein.“  
Britta Lippmann,  
Kreisklinik Darmstadt-Dieburg*

- Sie sind „Normalitätsverstärker“ – sie lenken den Blick auf Dinge, die Freude bereiten und Lebensfreude (wieder)bringen.
- Sie haben ein offenes Ohr für die Sorgen, Nöte und Wünsche der Patientinnen und Patienten.
- Sie geben Trost und Beistand in schwierigen und angstmachenden Situationen.
- Sie sind manchmal einfach nur schweigend da.
- Sie motivieren die Patientinnen und Patienten, (wieder) aktiv am Leben teilzunehmen, sei es durch den Kontakt mit anderen Erkrankten oder die Teilnahme an Freizeitan geboten.
- Ihr Engagement hat für die Patienten eine besondere Qualität, da sie wissen, dass die Hilfe unentgeltlich und freiwillig geleistet wird.
- Bei älteren Freiwilligen erleichtert die zeit geschichtliche Nähe den Zugang und den Kontakt zu den Patientinnen und Patienten in der Geriatrie.

### 1.1 Wie wirken Freiwillige auf die Organisation und die Mitarbeitenden?

- Ehrenamtlich Mitarbeitende verfügen im Gegensatz zu den hauptamtlich Mitarbeitenden über ein bedeutend höheres Maß an in der Regel frei verfügbarer Zeit. Das Ergebnis: intensive und persönliche Kontakte, die auf beiderseitigem Interesse aufzubauen. Dies kommt nicht nur den Patientinnen und Patienten zugute, sondern auch den Hauptamtlichen: Diese können sich intensiv auf ihre Aufgaben konzentrieren mit dem sicheren Gefühl, dass ihre Patienten auch über ihren Zuständigkeitsbereich hinaus gut versorgt sind.
- Geriatrische Einrichtungen, die mit Freiwilligen arbeiten, verdeutlichen nach innen



und außen, dass sie sich umfassend um das Wohlbefinden ihrer Patientinnen und Patienten kümmern. Sie decken nicht nur deren medizinischen, pflegerischen und therapeutischen Bedarf ab, sondern verstärken auch deren Bedürfnis nach zusätzlichen persönlichen Kontakten.

- Durch die Einbindung von Ehrenamtlichen zeigt eine geriatrische Einrichtung, dass sie offen ist für den Blick von Außenstehenden. Die Freiwilligen wollen die Einstellungen und Abläufe in ihrem neuen Wirkungsfeld verstehen, hinterfragen vieles und bringen eigene Ideen ein. Einrichtungen können diese Rückmeldungen nutzen, um gewohnte Abläufe zu überprüfen und zu verbessern.
- Auch in einem anderen Punkt sind Freiwillige wertvolle Qualitätsverstärker: Sie haben durch den intensiven Kontakt zu den Patienten und den Angehörigen einen guten Blick für deren Zufriedenheit. Sie bekommen aufgrund dieser Nähe unverblümte Rückmeldungen über mögliche Kritikpunkte, die wertvolle Hinweise für das Qualitätsmanagement der Einrichtung sein können. Sie wirken, wenn nötig, deshalb auch als kritisches Korrektiv, wenn Würde und Rechte von Patientinnen und Patienten missachtet werden.
- Zufriedene Ehrenamtliche sind die beste Werbung für eine Einrichtung! Sie haben in viele Bereiche einer geriatrischen Einrichtung Einblick und wissen, wie es sich anfühlt, als Patient oder Patientin in dieser Einrichtung zu sein. Sie geben ihre positiven Erfahrungen weiter – eine vertrauenswürdigere Öffentlichkeitsarbeit kann man sich nicht vorstellen!

## 1.2 Was soll und kann freiwilliges Engagement nicht?

Ehrenamtliches Engagement darf nicht als Sparmaßnahme missbraucht werden! Freiwillige sind keine Lückenbüßer in Zeiten leerer Kassen oder bei personellen Engpässen. Deshalb sollte jede Einrichtung die Tätigkeitsfel-

**“Der ehrenamtliche Dienst des Krankenhauses ist ein wesentliches Qualitätsmerkmal unseres Krankenhauses. Durch die Ehrenamtlichen erhalten die Patienten und Rehabilitanten mehr Möglichkeit zur Begegnung, zum ‚Bewirktwerden‘, zum Gespräch. Da unsere Ehrenamtlichen keine Hauptamtlichen ersetzen, ergibt sich ein Mehrwert/Gewinn für die Patienten.“ Theodor Bergötz, Krankenhausseelsorger, Evangelische Diakonissenanstalt Karlsruhe-Rüppurr**

der zwischen Haupt- und Ehrenamtlichen so deutlich voneinander abgrenzen, dass offensichtlich ist, dass die Ehrenamtlichen keine Aufgaben der Hauptamtlichen übernehmen. Zudem haben sie auch bestimmte Pflichten wie z. B. die der Dokumentation nicht. Auch möchten Ehrenamtliche sich und ihr Engagement nicht ohne weiteres für die Interessen der Einrichtung instrumentalisieren lassen. Im Zweifelsfall möchten sie sich tendenziell parteilich für die Patientinnen und Patienten einsetzen.

## 1.3 Was nützt ehrenamtliches Engagement in geriatrischen Einrichtungen?

Freiwillige wirken – auf die Patientinnen und Patienten, auf die Einrichtung und in die Gesellschaft! Für die Patienten bedeutet der Einsatz von Freiwilligen wertschätzende persönliche Zuwendung, konkrete praktische Hilfe

**“Die Grünen Damen und Herren sind besonders wichtig für die Patientinnen und Patienten ohne Angehörige bzw. nicht ‚verfügbare‘ Angehörige, die aus beruflichen Gründen, der Entfernung oder Mehrfachbelastungen nicht kommen können.“ Heike-Ruth Klaiber, Agaplesion Bethesda Klinik Ulm**



“

*„Unser ehrenamtlicher Dienst „Sonnenstrahlen für Patienten“ fördert den Heilungsprozess. Die Freiwilligen bringen Ablenkung, Abwechslung und Freude. Sie stärken das positive Denken der Patienten.“ Hildegard Mußmächer, Geriatrische Klinik der Arbeiterwohlfahrt Würzburg*

und Teilhabe. Die Freiwilligen unterstützen die Teilhabe, indem sie über eventuell besuchende Angehörige, Freunde und Nachbarn hinaus eine wichtige Verbindung zur Normalität darstellen, Kontakt nach außen schaffen, Themen und Informationen von außerhalb mit in die Einrichtung bringen und sich intern darum kümmern, dass die Interessen und Bedürfnisse der Patienten Gehör finden.

Aus Sicht der Einrichtungen leisten die Freiwilligen einen Beitrag zur Verbesserung der Lebensqualität der Patientinnen und Patienten, sie ergänzen das Angebot der hauptamtlich Mitarbeitenden in der Patientenbetreuung und entlasten diese. Zudem stellt die Zusammenarbeit mit Freiwilligen einen Imagegewinn für die Einrichtung dar. So ist auch in Zeiten knapper Ressourcen und strenger ökonomischer Vorgabe die adäquate Begleitung der Erkrankten garantiert.

Die Freiwilligen sind darüber hinaus Multiplikatoren für die Situation von älteren Kranken und können so einen Beitrag zum gesellschaft-

“

*„Durch unsere ehrenamtlichen Angebote haben unsere Patientinnen und Patienten Ansprechpartner auch außerhalb des Klinikalltags und können am sozialen und kulturellen Leben teilhaben. Sie bringen ein Stück Normalität und neue Impulse.“ Silke Köhler, Dienste für Menschen gGmbH, Koordinatorin Ehrenamtliches Netzwerk Geriatrisches Zentrum Esslingen-Kennenburg*

lichen Bewusstsein für gesundheitliche Probleme im Alter leisten.

#### **1.4 Wie kann man von den Erfahrungen anderer profitieren?**

Auf Bundesebene gibt es zurzeit zwei Organisationen, in denen sich viele der Krankenhaus-Hilfen zusammengeschlossen haben:

- Evangelische Krankenhaus- und Altenheim-Hilfe e. V., Berlin ([www.ekh-deutschland.de](http://www.ekh-deutschland.de))
- Bundesarbeitsgemeinschaft Katholische Krankenhaus-Hilfe, Freiburg ([www.ckd.caritas.de](http://www.ckd.caritas.de))

Die Freiwilligen können sich als Gruppe diesen Arbeitsgemeinschaften anschließen.

Eine Mitgliedschaft in einer der beiden Arbeitsgemeinschaften hat nach deren Selbsteinschätzung folgende Vorteile:

- Die Gruppen der Freiwilligen aus unterschiedlichen Krankenhäusern gehören zu einer bundesweiten Gemeinschaft,
- die Freiwilligen agieren unter dem bekannten Namen „Grüne Damen und Herren“, der für die Einrichtung ein Qualitätsmerkmal bedeutet,
- die Freiwilligen können an intensivem Gedanken- und Erfahrungsaustausch bei Gruppentreffen sowie Regional- und Bundestagungen der Krankenhaus-Hilfen teilnehmen,
- sie sind automatisch eingebunden in Fortbildungen,
- jede Gruppe der eKH wird durch eine Landesbeauftragte betreut und in den Informationsfluss der Krankenhaus-Hilfen eingebunden,
- die Gruppen erhalten Beratung und Begleitung zu diversen Themen wie z. B. Öffentlichkeitsarbeit, Konfliktmanagement, Fundraising und Werbung für weitere Ehrenamtliche sowie bei der Neugründung von Gruppen und bei der Fortbildung neuer und zukünftiger ehrenamtlicher Leitungen.



## 2 Vor dem Start: Eine Grundsatzentscheidung

### Freiwilligenarbeit ist fester Bestandteil der Organisationsstruktur und -kultur

In vielen geriatrischen Einrichtungen sind Freiwillige informell tätig, d. h., sie engagieren sich außerhalb einer organisierten Struktur. Um nach außen zu signalisieren, dass die Freiwilligenarbeit nun zu einem wichtigen und festen Bestandteil der Organisation gehört, empfiehlt sich ein offizieller Start. Vorab sollten die Mitarbeitenden davon überzeugt sein, dass die Zusammenarbeit ein Gewinn für alle Beteiligten darstellt. Von der Führungsebene sollte ein klares Signal gegeben werden, dass die Freiwilligenarbeit als fester Bestandteil einer menschlichen und innovativen geriatrischen Behandlung angesehen wird.

Deutlich wird dies spätestens dann, wenn neben Leitzielen und -bildern auch Ressourcen zur Verfügung gestellt werden, sei es ein eigener Raum für die ehrenamtlich Engagierten, ein eigenes Budget oder Personalstunden eines Verantwortlichen für die Freiwilligen. Einrichtungen sind gut beraten, wenn sie in diese Rahmenbedingungen investieren. So schaffen sie die Voraussetzung für eine Zusammenarbeit, die alle Seiten zufriedenstellt.

“

*„Die Grünen Damen und Herren haben ein offenes Ohr für die Bedürfnisse, Sorgen und Ängste der Patienten. Außerdem sind sie ein wichtiges Bindeglied in unserem Beschwerdemanagement, da Kritik und Verärgerung direkt angesprochen werden können und Patienten durch die offensichtliche Betriebszugehörigkeit, die Dienstkleidung, direkt ihren Ansprechpartner finden.“*

*Britta Lippmann, Kreiskliniken  
Darmstadt-Dieburg; Kreisklinik Jugendheim und Kreisklinik Groß-Umstadt*

### Checkliste zur Einbindung von ehrenamtlich Mitarbeitenden

Folgende Fragen sollten von der Einrichtung vor dem Start für die Einbindung von Freiwilligen geklärt werden:

- Warum wollen wir mit Freiwilligen arbeiten?
- Welche Haltung haben wir gegenüber Freiwilligen und dem Ehrenamt?
- Wo liegen für uns die Grenzen zwischen Haupt- und Ehrenamt?
- Wo wollen wir den ehrenamtlichen Dienst angliedern? Möglich sind z. B. die Pflegedienstleitung, die Krankenhausseelsorge oder der Sozialdienst.
- Wollen wir das Ehrenamt in unser Qualitätssicherungssystem aufnehmen?
- Sind wir bereit, ein eigenes Budget für die Kosten, die durch die freiwillig Mitarbeitenden entstehen, zur Verfügung zu stellen?
- Können wir den Ehrenamtlichen eigene Räume zur Verfügung stellen?
- Wie gewinnen wir Freiwillige?
- Wie werden die Freiwilligen eingeplant, begleitet, qualifiziert und anerkannt?
- Wie führen wir die Freiwilligenarbeit in unsere Einrichtung ein?
- Wollen wir, dass die Freiwilligen Dienstkleidung tragen?
- Wie wollen wir unsere Freiwilligenarbeit nach Innen und Außen darstellen, z. B. in einer Informationsschrift für Patientinnen und Patienten, auf unserer Website, in unseren Jahresberichten?



## Vor dem Start: Eine Grundsatzentscheidung

### Mögliche Widerstände

Die Integration von Ehrenamtlichen in die Einrichtung weckt oft Bedenken der Hauptamtlchen oder des Betriebs- bzw. Personalrats. Dies können z. B. die Ängste vor dem Abbau von Arbeitsplätzen oder einem zeitlichen Mehraufwand durch die Freiwilligen, die Sorge vor einem Einblick in die internen Abläufe oder vor mangelnder Anerkennung der Fachkompetenz sein. Diese Sorgen müssen von Anfang an ernst genommen werden.

Durch einen offenen Austausch können diese möglichen Hindernisse für eine gute Zusammenarbeit identifiziert und im besten Falle beseitigt werden. So lassen sich z. B. durch eine klare, schriftlich fixierte Trennung der Arbeitsbereiche und eindeutige Regeln für die Zusammenarbeit die Bedenken und Ängste erfahrungsgemäß reduzieren.

Gewiss wird es immer wieder Bereiche geben, in denen sich die Aufgaben nicht deutlich trennen lassen. Hier sollte von Beginn an festgehalten werden, wer für solche Konflikte Ansprechpartner ist. Nichts aber wirkt besser als die erfolgreiche Zusammenarbeit selbst.

“

*„Die hauptamtlich Mitarbeitenden achten und schätzen die Angebote der ehrenamtlich Mitarbeitenden. Die Ehrenamtlichen und ihre Angebote sind gut in den Klinikalltag und in die Organisation integriert. Die hauptamtlichen Mitarbeiter sehen die ehrenamtlichen Mitarbeiter als Bereicherung und Unterstützung für das Team an.“ Silke Köhler, Dienste für Menschen gGmbH, Koordinatorin Ehrenamtliches Netzwerk Geriatrisches Zentrum Esslingen-Kennenburg*

### Kooperation statt Hierarchie

Ehrenamtliches Engagement ist freiwillig und unentgeltlich. Auch wenn Vereinbarungen, z. B. Zeit und Inhalt der Tätigkeiten, getroffen werden, sind diese rechtlich nicht einzufordern. Es sind Absichtserklärungen, bei deren Nichteinhalten außer einer Beendigung der Zusammenarbeit keine Konsequenz durchgesetzt werden kann. Dieser Sachverhalt stellt einen besonderen Anspruch an die Einbindung und Koordination der Freiwilligen dar: Statt eines Führens mit Weisungsbefugnis muss die Zusammenarbeit auf anderen Werten basieren. Besonders wichtig sind dafür Überzeugungskraft, Mitbestimmung, Transparenz, Gestaltungsfreiheit und Kooperation auf Augenhöhe.



*Grüne Damen mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Pflegedienstes im Gespräch*



### 3 Zusammenarbeit mit Ehrenamtlichen: Freiwilligenkoordination als Schlüssel zum Erfolg

Was für die hauptamtlich Mitarbeitenden selbstverständlich ist, gilt auch für die freiwillig Mitarbeitenden: Sie wünschen sich eine gute Einarbeitung, ein klares Aufgabenprofil, verbindliche Ansprechpartner, Anerkennung und Weiterentwicklung ihrer Kompetenzen durch Weiter- und Fortbildungen, Mitgestaltungsmöglichkeiten und mehr. In gemeinnützigen Organisationen, die zumeist durch ehrenamtliches Engagement entstanden sind und immer mehr auf die Zusammenarbeit mit Freiwilligen setzen, bezeichnet man die daraus resultierende Aufgabe als „Freiwilligenkoordination“. Sie verantwortet die Planung, Organisation und Koordination der Freiwilligenarbeit.

Wenn eine Einrichtung sich für die Zusammenarbeit mit Freiwilligen entscheidet, ist eine hauptamtliche Koordinatorin bzw. ein hauptamtlicher Koordinator aus der Einrichtung für die Einführung der Freiwilligenarbeit verantwortlich. Diese bzw. dieser Hauptamt-

liche hat Kontakte zur Pflege, zum medizinischen und zum kaufmännischen Bereich und kennt sowohl die Interessen der Einrichtung als auch die Bedürfnisse der Patientinnen und Patienten und der Freiwilligen. Er hat die Aufgabe, die Bedürfnisse der Einrichtung, der Freiwilligen und der Hauptamtlichen so miteinander zu vereinbaren, dass alle einen Gewinn aus der Zusammenarbeit ziehen. Er sollte eine hohe Position im Management einnehmen. So liegt zum einen Entscheidungsbefugnis vor, zum anderen signalisiert die Einrichtung, wie bedeutend die Freiwilligenarbeit für sie ist.

Ziel sollte es sein, dass der ehrenamtliche Dienst nach einer gewissen Zeit eine ehrenamtliche Leitung hat, die die Einsätze selbstverantwortlich koordiniert und das Bindeglied zu der hauptamtlichen Koordinatorin bzw. dem hauptamtlichen Koordinator ist, der nach wie vor die Verbindung zur Leitungsebene der Einrichtung gewährleistet.



Lotsendienst des Teams der Grünen Damen und Herren im Zentrum für Geriatrie und Gerontologie des Albertinen-Krankenhauses in Hamburg



## Zusammenarbeit mit Ehrenamtlichen

### Die einzelnen Schritte in der Zusammenarbeit mit Freiwilligen

Sobald die Zusammenarbeit mit Ehrenamtlichen einrichtungsintern verabredet und vorbereitet ist und jemand für die Freiwilligenarbeit als Koordinator bzw. Koordinatorin benannt wurde, bietet es sich an, in folgenden Schritten vorzugehen, die im Anschluss detailliert und mit Praxisbeispielen unterlegt vertieft werden.

“

„*Uns fällt die Gewinnung neuer Ehrenamtlicher relativ leicht. Unsere Ehrenamtlichen sprechen ihnen bekannte Menschen an, sich auch als Ehrenamtliche ausbilden zu lassen.*“  
*Birgit Zander, Pfarrerin,  
Dominikus-Krankenhaus Berlin*

#### **Erster Schritt: Vorbereitung eines ehrenamtlichen Dienstes**

Zwei Aspekte gilt es in diesem Schritt zusammenzufügen: den Bedarf der geriatrischen Einrichtung und die Wünsche und Fähigkeiten der Freiwilligen. Beides wird in einer möglichst genauen Tätigkeitsbeschreibung zusammengefasst, die als Basisinformation für ein ausführliches Erstgespräch dient.

#### **Zweiter Schritt: Die Ansprache und Gewinnung von Ehrenamtlichen**

Jetzt gilt es, auf die Engagementmöglichkeit der Einrichtung öffentlich aufmerksam zu machen, um freiwillig Mitarbeitende zu gewinnen.

#### **Dritter Schritt: Das Erstgespräch**

In einem ausführlichen Erstgespräch mit einem interessierten Freiwilligen werden die Möglichkeiten und Voraussetzungen zur Zusammenarbeit auf beiden Seiten geklärt.

#### **Vierter Schritt: Die Einarbeitung**

Wenn beide Seiten eine Zusammenarbeit beschließen, steht die Einarbeitung des Freiwilligen an.

#### **Fünfter Schritt: Die langfristige Zusammenarbeit**

Auch nach der gelungenen Einarbeitung werden die Ehrenamtlichen begleitet und unterstützt durch die für die Freiwilligen Verantwortlichen. Neben Reflexionsgesprächen und Supervision unterstützen dabei Qualifizierungen die Zusammenarbeit.

#### **Sechster Schritt: Die Anerkennung**

Ehrenamtliche arbeiten ohne finanzielle Leistung, d.h., ihre Arbeit ist anderweitig zu belohnen, Stichwort „Anerkennungskultur“. Die Formen der Anerkennung sind vielfältig.

#### **Siebter Schritt: Das Ende der Zusammenarbeit**

Wenn eine Freiwillige bzw. ein Freiwilliger aus dem Dienst ausscheidet, ist dies ebenso wie der Eintritt ein wichtiger Schritt, der entsprechend vorbereitet und gewürdigt werden muss. Ein sensibles Thema ist nach wie vor der „ungewollte“ Abschied, also das Beenden der Zusammenarbeit durch eine von beiden Seiten.



## Erster Schritt

### Vorbereitung eines ehrenamtlichen Dienstes

#### Motive und Erwartungen der Ehrenamtlichen

Ausschlaggebend für die Arbeit mit Freiwilligen in der eigenen Einrichtung ist das Wissen um die Motive und Bedürfnisse der potenziellen Freiwilligen. Anhaltspunkte gibt der Freiwilligensurvey, den die Bundesregierung seit 1999 alle fünf Jahre veröffentlicht. So sind die beiden Hauptmotive, sich freiwillig zu engagieren, der Wunsch, die Gesellschaft zumindest im Kleinen mitzugestalten, und das Zusammenkommen mit anderen Menschen. Bei den Erwartungen an das Engagement rangieren an vorderster Stelle der „Spaß an der Tätigkeit“, anderen Menschen zu helfen, etwas für das Gemeinwohl zu tun und mit sympathischen Menschen zusammenzukommen.

Deutlich wird, dass freiwillig Engagierte gesellschaftliche Solidarität leben und Verantwortung für andere übernehmen. Geriatrische Einrichtungen können den Freiwilligen hierfür einen institutionellen Rahmen bieten und sie in ihrem Engagement unterstützen. Sie sollten aber bedenken, dass sich die Freiwilligen nicht in erster Linie für die geriatrische Einrichtung engagieren, sondern für die Patienten. Stellt die geriatrische Einrichtung sicher, dass das Engagement den Patientinnen und Patienten zugutekommt, werden sich die Freiwilligen gerne engagieren.

“

*„Für die männlichen Patienten ist es schön, wenn sie einen männlichen Ehrenamtlichen als Ansprechpartner haben. Mit ihm können sie über den VfB Stuttgart, technische Dinge oder das Aquarium reden.“ Silke Köhler, Dienste für Menschen gGmbH, Koordinatorin Ehrenamtliches Netzwerk Geriatrisches Zentrum Esslingen-Kennenburg*

### Das bürgerschaftliche Engagement älterer Menschen

Die Zahl der ehrenamtlich engagierten älteren Menschen ist in den letzten zehn Jahren kontinuierlich gestiegen. Die Zahl der über 60-jährigen Freiwilligen stieg von 23 % im Jahr 1999 über 26 % (2004) auf 28 % im Jahr 2008 (Quelle: Hauptbericht des Freiwilligensurvey 2009).

Laut der Generali Altersstudie 2013 geben mehr als die Hälfte der 65- bis 85-Jährigen als eine Motivation an, anderen helfen zu wollen, 44 % verbinden mit ihrem Engagement vor allem den Wunsch nach sozialen Kontakten. Fast die Hälfte (44 %) nennt die Erreichbarkeit der Einrichtung als ein wesentliches Element für ihr Engagement. Von den bisher Nichtengagierten in dieser Altersgruppe gibt jeder Zweite an, dass er bzw. sie direkt angesprochen und gefragt werden möchte, um sich zu engagieren.

#### Erstellen eines Tätigkeitsprofils

Bei der Erstellung eines Tätigkeitsprofils wird systematisch der Bedarf nach ehrenamtlicher Unterstützung in der Einrichtung erhoben. Leitfragen dabei können zum Beispiel sein:

- Für welche Art der Zuwendung für den Patienten fehlt uns die Zeit?
- Welche Ideen zur Verbesserung unseres Angebots können wir aufgrund von Zeit- oder Personalmangel nicht umsetzen?
- Äußern die Patientinnen und Patienten sowie deren Angehörige Wünsche, die wir gerne erfüllen würden, aber nicht können?
- Welche besonderen Erfahrungen bringen ältere Ehrenamtliche mit?

Die so identifizierten Aufgaben können mögliche Herausforderungen für freiwillig Mitwirkende sein. Neben der Definition des eigenen Bedarfs empfiehlt sich natürlich, ein offenes



## Zusammenarbeit mit Ehrenamtlichen

Ohr für die Vorlieben und Hobbys der Ehrenamtlichen zu haben: Freiwillig Mitarbeitende kommen aus unterschiedlichen Milieus, pflegen verschiedene Lebensstile, schöpfen aus vielfältigen beruflichen und privaten Erfahrungen und haben oft viele Ideen, wie sie diese Kompetenzen in die Einrichtung einbringen können.

Im Anhang finden Sie eine Checkliste. Diese listet die wichtigsten Fragen auf, deren Beantwortung eine konkrete Beschreibung der Tätigkeit, der Einarbeitung, Begleitung, Fortbildung und Anerkennung eines Freiwilligen bietet. Die Checkliste unterstützt die interne Planung und Vorbereitung des Einsatzes und ist eine gute Grundlage für das Erstgespräch. Sie wird nicht an die Ehrenamtlichen ausgehändigt.

### Freiwilliges Engagement – für alle und mit allen

Patientinnen und Patienten in geriatrischen Einrichtungen sind höchst unterschiedlich: Sie sind alleinstehend oder familiär eingebunden, haben eine berufliche Karriere hinter sich oder ihr Leben lang für die Familie gesorgt. Sie sind finanziell gut ausgestattet oder leben von einer niedrigen Rente, sind nach Deutschland eingewandert oder leben seit Generationen in der gleichen Region.

Wie auch immer der Hintergrund und die Biographie sind: Für jede Patientin und jeden Patienten ist es wohltuend, wenn der jeweilige Lebensweg nicht nur akzeptiert, sondern auch verstanden wird. Daher empfiehlt es sich, bei der Zusammenstellung der Gruppe der Freiwilligen darauf zu achten, in ihr die Vielfalt der Patienten widerzuspiegeln. So können z. B. bewusst Freiwillige mit einem bestimmten religiösen oder kulturellen Hintergrund angeworben oder explizit Männer – eine zumeist unterrepräsentierte Gruppe bei den Grünen Damen und Herren – eingeladen werden, sich in der Einrichtung zu engagieren.

### Zweiter Schritt

#### Die Ansprache und Gewinnung von Ehrenamtlichen

##### Wie erfahren die (potenziellen) Freiwilligen von dem Engagementangebot?

Ob über Mund-zu-Mund-Propaganda, Pressearbeit, Flyer – potenzielle Ehrenamtliche können über vielfältige Wege angesprochen werden. Sehr zu empfehlen ist die Gewinnung über bereits aktive Ehrenamtliche, da sie von ihrer Tätigkeit überzeugt sind und diese so gut wie kein anderer beschreiben können.

Grundsätzlich empfiehlt sich die Nutzung unterschiedlicher Kommunikationswege:

- Gedrucktes Informationsmaterial wie z. B. ein Plakat, ein Faltblatt, in dem Ansprechpersonen, Tätigkeiten und Rahmenbedingungen vorgestellt werden,
- eine Meldung auf der Website der geriatrischen Einrichtung,
- eine Anzeige in einer regionalen Tages- oder Wochenzeitung,
- eine Einladung zu einer Informationsveranstaltung für interessierte Freiwillige und/oder
- eine Pressemitteilung, z. B. im Rahmen der bundesweiten Woche des bürgerschaftlichen Engagements, zur Freiwilligenarbeit der Einrichtung.

Hilfreich ist auch die Werbung über die örtliche Freiwilligenagentur oder das Seniorenbüro. Diese lokalen Mittlerorganisationen bringen die Anfragen von gemeinnützigen Einrichtungen, die Freiwillige suchen, und engagementinteressierten Menschen zusammen. Die Seniorenbüros konzentrieren sich dabei auf die Vermittlung von älteren Freiwilligen. Oft lassen sich auch die örtlichen Kirchengemeinden gerne auf Mithilfe ansprechen.



## Dritter Schritt

### Das Erstgespräch

#### Wie erfahren die (potenziellen) Freiwilligen von dem Engagementangebot?

Wenn sich Interessierte auf das Engagementangebot melden, steht als nächster Schritt ein Erstgespräch an. Es ist für beide Seiten unverbindlich, und es entstehen keine Verpflichtungen zur Zusammenarbeit. Geführt wird das Gespräch von dem Verantwortlichen für die Ehrenamtlichen, d. h. entweder von der Leitung der Ehrenamtlichen oder der hauptamtlichen Koordinatorin bzw. dem hauptamtlichen Koordinator aus der Leitungsebene der geriatrischen Einrichtung.

In diesem Gespräch wird geklärt, ob die Interessen und Ressourcen der Einrichtung und die der bzw. des potenziellen Freiwilligen zueinander passen.

Diese Entscheidung treffen beide Seiten unabhängig voneinander. Sie kann am Ende des Gesprächs oder später erfolgen. Falls von Seiten der Einrichtung eine Zusammenarbeit nicht gewünscht wird, sollte dies freundlich kommuniziert werden. Sollte der interessierte Freiwillige sich gegen das Engagement entscheiden, können Rückfragen wertvolle Hinweise für das Freiwilligenmanagement geben.

Die folgende detaillierte Tätigkeitsbeschreibung dient als Grundlage für das Gespräch.

“

*„Wir gehen davon aus, dass der Bedarf an Ehrenamtlichen in Zukunft wachsen wird, da immer mehr Alleinstehende zu uns kommen.“ Theodor Bergötz, Krankenhausseelsorger, Evangelische Diakonissenanstalt Karlsruhe-Rüppurr*

#### Vorschlag für den Ablauf eines Erstgesprächs

##### 1. Gegenseitiges Kennenlernen

Kurze namentliche Vorstellung

##### 2. Erläutern des geplanten Ablaufs des Gesprächs

Dauer, Inhalt und Zielsetzung

##### 3. Vorstellen der Einrichtung

Träger, Leitziele, Besonderheiten, Haltung und Erfahrungen zum bürger-schaftlichen Engagement

##### 4. Vorstellen des interessierten Freiwilligen

Beruflicher und familiärer Hintergrund, Engagemerfahrungen, Kompetenzen, Motive, Erwartungen und Ressourcen des Freiwilligen

##### 5. Vorstellen des Engagementangebots

Aufgaben, Rahmenbedingungen, Zusammensetzung der ehrenamtlichen Gruppe, Voraussetzungen, Herausforderungen

##### 6. Klären, ob weiterhin ein beiderseitiges Interesse an einer Zusammenarbeit besteht

##### 7. Absprachen zu weiterem Vorgehen und Vereinbarung von Terminen

Vereinbarung einer Hospitation, ggf. Engagementvereinbarung

##### 8. Danken für das Interesse



## Zusammenarbeit mit Ehrenamtlichen

### Die Engagementvereinbarung

Wenn sich beide Seiten – die geriatrische Einrichtung und der/die Freiwillige – zu einer Zusammenarbeit entschließen, sollte dies schriftlich festgehalten werden. Schriftliche Vereinbarungen geben beiden Seiten Sicherheit. Allerdings sollte bedacht werden, dass eine vertragsähnliche Dienstvereinbarung auf manche Engagierte aufgrund der „gefühlten Nähe“ zu einem Arbeitsvertrag abschreckend wirken kann. Deshalb kann es sinnvoll sein, ein Exemplar einer Engagementvereinbarung zu übergeben, damit der Interessent sich diese zu Hause in Ruhe durchlesen kann. Inhalte dieser Absprache sind:

- Kontaktdaten des Freiwilligen
- Arbeitsbereich/Aufgaben des/der Freiwilligen
- Ansprechpartner in der geriatrischen Einrichtung
- Zeitaufwand
- Fortbildung und Begleitung
- Kostenerstattung
- Versicherungsschutz
- Tätigkeitsnachweis
- Schweigepflicht
- Beenden der Zusammenarbeit

### Hinweise zur Kostenerstattung

Ehrenamtliches Engagement erfolgt unentgeltlich, d. h., es wird kein Honorar für die Tätigkeit gezahlt. Allerdings sollte das Engagement auch den Engagierten kein Geld kosten. Der für die Tätigkeit entstehende Aufwand, wie z.B. Fahrtkosten, Dienstkleidung, Einkauf von Material oder Fortbildungskosten, sollte erstattet werden, sei es über eine Abrechnung der tatsächlichen Kosten, sei es durch eine Pauschale.

Vorsicht ist allerdings geboten, wenn sich die Höhe der pauschalen Aufwandsentschädigung von einer Erstattung hin zu einem Zugewinn entwickelt. So kann sich das Engagement, eine durch Solidarität, Mitgefühl und Streben nach immateriellem Zugewinn motivierte Tätigkeit, in eine (unter-)bezahlte Arbeit entwickeln.

### Hinweise zur Versicherung

Im Engagementbereich sind zwei Versicherungen wichtig: die Haftpflichtversicherung, die gegen Schäden versichert, die die ehrenamtlich Tätigen im Rahmen ihrer Tätigkeit anderen zufügen, und die Unfallversicherung, die die Freiwilligen vor den finanziellen Folgen von Unfällen schützt. Die geriatrischen Einrichtungen können ihre Ehrenamtlichen zumeist problemlos über ihre Berufsgenossenschaften unfallversichern, auch die Haftpflichtversicherung der Einrichtungen schützt in der Regel die ehrenamtlich Tätigen. Um sicherzugehen, empfiehlt es sich, vorab eine schriftliche Information von der Berufsgenossenschaft bzw. Haftpflichtversicherung einzuholen.

### Engagement ist wertvoll – ob längerfristig oder kurzfristig

Freiwilliges Engagement in einer geriatrischen Einrichtung kann sich vielfältig gestalten. Den größten Bekanntheitsgrad haben sicherlich die Grünen Damen und Herren, die sich nach dem Vorbild der „Pink Ladies“ aus den USA ehrenamtlich um Patienten in Krankenhäusern kümmern.

Neben diesem längerfristig angelegten Engagement sind aber auch andere Formen möglich. So können Freiwillige auch punktuell und kurzfristig mitarbeiten, z. B. durch die Hilfe bei einem Sommerfest oder die Begleitung bei einem Ausflug. Für diese kurzfristigen Engagements empfehlen sich alle Tätigkeiten, die keine besondere Einarbeitung benötigen.

Nicht nur die praktische Hilfe ist für die Einrichtungen interessant. Oft ist solch ein Kurzzeiteinsatz auch der Beginn eines langfristigen Engagements. Zudem macht auch ein kurzfristiger Einsatz die Einrichtung bekannt – begeisterte Freiwillige sind die besten Werbeträger!



## Vierter Schritt

### Die Einarbeitung

Wie jeder Mitarbeiter benötigen auch Freiwillige eine Einarbeitungszeit, in der sie mit den Abläufen in der Einrichtung vertraut gemacht werden und die haupt- und ehrenamtlichen Kolleginnen und Kollegen in ihrem Einsatzbereich sowie die Patientinnen und Patienten kennen lernen können.

Empfehlenswert ist es, am ersten Tag des freiwilligen Einsatzes gemeinsam mit dem/der neuen Freiwilligen eine Führung durch die Einrichtung zu machen. Neben einer Orientierung bietet sich hier auch immer wieder die Möglichkeit, in einem lockeren Gespräch die Kolleg(inn)en sowie Patient(inn)en vorzustellen.

Eine Zusammenstellung wichtiger Informationen der Einrichtung wie z. B. ein Organigramm des Krankenhauses, Einladungen zum nächsten Gruppentreffen und zu Fortbildungen oder ein Flyer zur Freiwilligenarbeit sollten ausgehändigt werden.

Je nach Aufgabengebiet bietet sich für die ersten Einsätze eine Hospitation an. So können Rückfragen zeitnah beantwortet und die Kultur des Miteinanders zwischen den Freiwilligen, den Patienten und den hauptamtlich Mitarbeitenden in der Praxis erlebt werden. Für die Anleitung des/der Ehrenamtlichen ist eine feste Ansprechperson verantwortlich, die diese Aufgabe delegieren kann.

“

*„Die Patientinnen und Patienten haben durch das ähnliche Lebensalter der Ehrenamtlichen Gesprächspartner mit ähnlichem Hintergrund und Lebenserfahrungen.“ Silke Köhler, Dienste für Menschen gGmbH, Koordinatorin Ehrenamtliches Netzwerk Geriatrisches Zentrum Esslingen-Kennenburg*

## Fünfter Schritt

### Die langfristige Zusammenarbeit

#### Reflexion und Supervision

Auch nach der gelungenen Einarbeitung werden die Freiwilligen durch eine feste Ansprechperson begleitet und unterstützt. Sie steht für Fragen oder Probleme zur Verfügung und lädt regelmäßig zur Reflexion der Zusammenarbeit ein.

Aufgrund der gerade in geriatrischen Einrichtungen möglichen Belastung der Ehrenamtlichen durch die Konfrontation mit Krankheit, Einsamkeit und Sterben empfehlen sich regelmäßige, z. B. monatliche Gruppentreffen und/oder Gruppensupervisionen. Die Freiwilligen können hier ihr Handeln und Wirken überprüfen, sich gegenseitig beratend unterstützen und sich durch den Austausch psychisch entlasten. Die Supervision kann durch interne oder externe Mitarbeitende geleitet werden.

#### Qualifizierung

Das ehrenamtliche Engagement in einer geriatrischen Einrichtung erfordert oft besondere Kenntnisse, die nicht bei jeder oder jedem Freiwilligen vorausgesetzt werden können. So kann es sich empfehlen, schon vor dem ersten Einsatz eine Qualifizierung anzubieten und begleitend zu dem Engagement weitere Fortbildungen zu organisieren.

Je nach Einsatzgebiet ist zu überlegen, ob eine Qualifizierung in einem oder mehreren der folgenden Bereiche sinnvoll sein könnte:

- Grundhaltung im Besuchsdienst
- Haltung zu Krankheit und Leid
- Haltung zum Alter und zum Altern
- Umgang mit Krankheit in unterschiedlichen Kulturen
- Umgang mit Patienten, insbesondere mit Menschen mit Behinderungen, mit Demenz oder anderen kognitiven Beeinträchtigungen und mit Sterbenden



## Zusammenarbeit mit Ehrenamtlichen

- Typische Krankheitsbilder in der Geriatrie, z. B. Demenz, Diabetes oder Gehbehinderungen
- Therapieformen im Krankenhaus
- Palliativmedizin
- Gesprächskompetenz als Kernkompetenz
- Heilsame Berührung in Pflege und Therapie
- Spiritualität
- Umgang mit eigenen Ressourcen und Kräften
- Umgang mit Rollator und Rollstuhl
- Hygiene im Krankenhaus
- Arbeitssicherheit und Unfallverhütung
- Umgang mit Patientenbeschwerden

Die Fortbildungen sollten den Ehrenamtlichen genügend Raum zum Erfahrungsaustausch geben. Gerade aus dem persönlich Erlebten kann viel gelernt werden, und zugleich kann der Austausch als Reflexionsmöglichkeit genutzt werden.

### Fort- und Weiterbildung

Fort- und Weiterbildung ist nicht nur deshalb wichtig, weil sie die Qualität der ehrenamtlichen Arbeit fördern und sichern hilft. Sie hat sich darüber hinaus als ein wirksames Instrument der Anerkennung erwiesen und bewährt, welches insbesondere auch jüngere Menschen und Menschen mit Migrationsgeschichte so empfinden.

“

*„Unsere Ehrenamtlichen erhalten die gleichen Vergünstigungen wie die Hauptamtlichen, zum Beispiel bei den Leistungen der Bäderabteilung und der Mobility Clinic. Darauf hinaus bieten wir einmal jährlich einen Seminartag und einen Dankeschönabend an, zu dem auch der Lebenspartner bzw. die Lebenspartnerin mit eingeladen ist.“ Silke Köhler, Dienste für Menschen gGmbH, Koordinatorin Ehrenamtliches Netzwerk Geriatrisches Zentrum Esslingen-Kennenburg*

### Sechster Schritt

#### Die Anerkennung

Ehrenamtlich Engagierte arbeiten unentgeltlich, aber nicht umsonst. Ihr Engagement bedarf einer besonderen, individuellen Anerkennungskultur, die den Bedürfnissen der Freiwilligen folgt. Als Anregung können dienen:

#### Möglichkeiten, „Danke“ zu sagen

##### • Förderung der sozialen Kontakte

Laut Freiwilligensurvey ist das „Zusammenkommen mit sympathischen Menschen“ eine besonders stark ausgeprägte Erwartung an das Engagement. Einladungen zu Feiern und Veranstaltungen in der Einrichtung sind daher beliebte Formen der Anerkennung. Die Einrichtungen können offiziell „Danke“ sagen und die Ehrenamtlichen ihr soziales Netzwerk ausbauen. So kann ein jährliches Dankeschönenfest für die Engagierten oder ein gemeinsamer Ausflug organisiert werden. Auch die Einladung zu den regulären Veranstaltungen der Einrichtung wie einem Tag der Offenen Tür, zu Weihnachtsfeiern oder Sommerfesten fördert die Zusammenarbeit und das Engagement.

##### • Öffentliche Würdigung

Durch eine öffentlichkeitswirksame Darstellung des freiwilligen Engagements zeigt eine Einrichtung die Bedeutung des Ehrenamtes für die Versorgung ihrer Patientinnen und Patienten. So kann aus aktuellem Anlass, wie z. B. der „Woche des bürgerschaftlichen Engagements“, die Presse eingeladen werden, über den ehrenamtlichen Dienst zu berichten. Oder der Bürgermeister wird gewonnen, den Freiwilligen durch einen kleinen Empfang im Rathaus öffentlich zu danken. Auch einrichtungsintern sorgt Sichtbarkeit für Anerkennung. Dies kann eine Tafel mit Fotos und Namen der Ehrenamtlichen, die den Mitarbeitenden und den Patienten Orientierung bietet, oder die Vorstellung einer Freiwilligen mit ihrem Engagement in der Hauszeitschrift sein.



- **Mitgestaltung ermöglichen**

Die Gesellschaft – zumindest im Kleinen – mitzustalten, ist laut Freiwilligensurvey eine treibende Kraft für das Engagement. Ebenso genießen eigene Verantwortung und Entscheidungsmöglichkeit einen hohen Stellenwert. Entsprechend kann es für sehr eigenständige und ideenreiche Ehrenamtliche wichtig sein, einen eigenen Verantwortungsbereich ausfüllen zu können, der die Angebote der Einrichtung sinnvoll ergänzt. Die Aufgabe des Freiwilligenkoordinators bzw. der Freiwilligenkoordinatorin liegt dann in der Begleitung durch fachliche Beratung, Integration in die bestehenden Angebote und Fortbildung der Freiwilligen für das neue Aufgabenfeld. Ein Beispiel kann die eigenverantwortliche Gestaltung und Durchführung eines Patientencafés sein, bei dem die Hauptamtlichen unterstützend tätig sind, etwa durch Fortbildung im Bereich Hygiene.

- **Engagementnachweise und Zertifikate**

Eine schriftliche Bescheinigung über die ehrenamtliche Tätigkeit kann insbesondere für Berufstätige oder in der Ausbildung bzw. im Studium befindliche Freiwillige interessant sein. Bürgerschaftliches Engagement wird in diesen Bereichen oft als eine Qualifizierung anerkannt. Ähnlich einem Arbeitszeugnis werden die Einsatzstelle, der Aufgabenbereich, die Dauer des Einsatzes und besondere Herausforderungen hervorgehoben. Auf Wunsch des Ehrenamtlichen kann auch eine Beurteilung ihrer Leistung hinzugefügt werden.

- **Urkunden, Ehrennadeln und Blumensträuße**

Altbewährt sind die traditionellen Formen der Auszeichnung. Sie können zu verschiedenen Anlässen wie Engagementjubiläen oder dem Ausscheiden aus dem Engagement überreicht werden. Ob dies öffentlich geschieht oder im kleinen Rahmen, sollte immer von der Person des bzw. der Ehrenamtlichen abhängig gemacht werden. Die einen lieben die Bühne, andere empfinden einen öffentlichen Auftritt als Belastung, manche lehnen ein Dankeschön grundsätzlich ab, da sie ihr Engagement als selbstverständlich empfinden.

“

*„Wir schicken unseren Ehrenamtlichen zum Geburtstag einen Brief, und zu Weihnachten erhalten sie ein Geschenk.“ Theodor Berggötz, Krankenhausseelsorger, Evangelische Diakonissenanstalt Karlsruhe-Rüppurr*

- **Ehrenamtskarte**

Als eine besondere Würdigung des ehrenamtlichen Engagements hat sich inzwischen die Ehrenamtskarte etabliert. Sie gewährt ihren Inhabern Ermäßigungen in öffentlichen, gemeinnützigen und privaten Einrichtungen. Bedingungen für den Erhalt sind zumeist ein Mindestalter von 18 Jahren und ein langjähriges Engagement über mehrere Wochenstunden hinweg. Die Ehrenamtskarte gilt zwischen ein und drei Jahren und ist nicht übertragbar. Ausgestellt wird sie von den teilnehmenden Städten und Gemeinden. Informationen zur Ehrenamtskarte gibt es bei den jeweiligen Landesregierungen, den Landkreis- und den Stadtverwaltungen.

### Anerkennung ist Ausdruck einer Haltung

Anerkennung äußert sich aber nicht nur in öffentlicher Würdigung, Geburtstagskarten, Einladungen zu Feiern oder Ähnlichem. Eine wahre Anerkennungskultur ist in der tagtäglichen Zusammenarbeit zu spüren. Sie fängt bei guten Rahmenbedingungen für das Engagement an und setzt sich fort im Umgang – durch eine namentliche Begrüßung, durch ein Lächeln, durch ein ernstgemeintes „Wie geht es?“ und im Übertragen von Verantwortung, durch eine qualifizierte Begleitung, durch Fortbildungen und Supervision, durch Einbindung in den Informationsfluss – kurz gesagt durch alles, was den Ehrenamtlichen zeigt, dass ihre Mitarbeit von großer Bedeutung ist und sie Teil der Organisation sind.



## Zusammenarbeit mit Ehrenamtlichen

### Siebter Schritt

#### Das Ende der Zusammenarbeit

##### Gründe für ein Beenden der Zusammenarbeit

Auch die Zusammenarbeit zwischen der Einrichtung und dem oder der Freiwilligen hat ein Ende. Unterschiedlich sind die Gründe, die dazu führen. Entweder war das Engagement von Anfang an zeitlich befristet, so dass der Termin für alle Beteiligten absehbar war. Es kann aber auch sein, dass eine der beiden Seiten die Zusammenarbeit beenden möchte. Gründe können veränderte Rahmenbedingungen sein wie z.B. ein Umzug oder die Schließung einer Abteilung. Ebenso ist es möglich, dass die jeweiligen Erwartungen an die Zusammenarbeit nicht erfüllt werden und deswegen ein Ende zumindest von einer Seite angestrebt wird.

Unabhängig von dem Auslöser für das Ende der Zusammenarbeit sollte der oder die Ehrenamtliche zu einem Abschlussgespräch eingeladen werden. Inhalte des Gesprächs sind ein Rückblick auf die Zusammenarbeit, ein Dankeschön von Seiten der Einrichtung für das geleistete Engagement und ein Ausblick, ob und wie ein weiterer Kontakt möglich ist.

##### Ein Beenden durch die Einrichtung

Eine besondere Herausforderung für die Einrichtung ist ein Beenden der Zusammenarbeit, wenn der oder die Freiwillige sich weiterhin engagieren möchte. Eine einseitige Aufhebung der Zusammenarbeit kann als eine persönliche Kränkung erlebt werden. Dies lässt sich vermeiden oder zumindest reduzieren. So können in den regelmäßigen Reflexionstreffen die von Seiten der Einrichtung bemerkten Mängel in der Zusammenarbeit angesprochen und gemeinsam Lösungen gesucht werden. Falls diese nicht gefunden werden, sollte ein einseitiges Beenden der Zusammenarbeit vorab mit den Zuständigen in der Einrichtung besprochen und entschieden werden. Die Gründe sollten dem oder der Freiwilligen in einem sachlichen Gespräch mitgeteilt werden. Wie bei jedem anderen Abschlussgespräch werden das Engagement und der Einsatz des bzw. der Freiwilligen gewürdigt. Zudem wird abgesprochen, in welcher Form der Abschied gegenüber haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden und den Patienten kommuniziert wird.

Einrichtungen sollte sehr daran gelegen sein, einen für alle Seiten möglichst zufriedenstellenden Abschied zu gestalten. Die Freiwilligen sind Botschafter der Einrichtungen nach außen. Zudem signalisiert ein gelungener Abschied, dass die Freiwilligen auch über ihr Engagement hinaus Wertschätzung erfahren.



Grüne Damen verabschieden einen Patienten



## 4 Arbeitshilfen

### Checkliste für eine Tätigkeitsbeschreibung

#### Ansprechpartner

Ansprechpartner:

Aufgabengebiet/Position:

Sprechzeiten/erreichbar:

#### Tätigkeitsangebot

*In welchen Bereichen sollen die Ehrenamtlichen tätig sein?*

#### Einzelkontakte zu Patientinnen und Patienten

- Besuchsdienst
  - Lotsendienst
  - Hausführungen
  - Begleitung zu Veranstaltungen
  - Begleitung zu Gottesdiensten
  - Begleitung zu Untersuchungen
  - kleine Alltagshilfen
  - Sitzwachen
  - Sterbebegleitung
  - OP Begleitdienst
  - Begleitung bei der Entlassung
  - Sonstiges:
- 

#### Begleitung der Angehörigen

- Angehörigencafé
  - Kontakt- und Gesprächsangebote für Angehörige
  - Betreuung von Kindern während der Besuchszeiten
- 

#### Freizeitangebote

- Bibliotheksdienst
  - Bilderdienst
  - Mitgestaltung von Festen/Gottesdiensten
  - Vorlesen
  - Spielen
  - Spazierengehen
  - musische/künstlerische Angebote
  - Gedächtnistraining
  - Nachtcafé für Menschen mit Demenz
  - Mitarbeit im Krankenhausradio
  - Sonstiges:
- 

#### Weitere Aufgaben

- Leitung einzelner Einsatzbereiche von Ehrenamtlichen
  - Büro/Verwaltung des ehrenamtlichen Dienstes
  - Öffentlichkeitsarbeit des ehrenamtlichen Dienstes in Zusammenarbeit mit der Einrichtung
  - Gruppenangebote
  - Begleitdienst im Taxi
  - Praktische bzw. handwerkliche Tätigkeiten
  - Sonstiges:
-



## Anforderungen an die Ehrenamtlichen

### Alter

- mindestens \_\_\_ Jahre
- höchstens \_\_\_ Jahre
- keine Einschränkungen

### Geschlecht

- männlich
- weiblich

### Führungszeugnis

- nicht notwendig
- notwendig

### Gesundheitszeugnis

- nicht notwendig
- notwendig

## Engagement von körperlich eingeschränkten Menschen

Ist ein Engagement von Menschen mit körperlicher Einschränkung unbegrenzt möglich?

- ja
- nein

Wenn nein: Mit welchen Einschränkungen ist ein Engagement zurzeit nicht möglich?

- Schwerhörigkeit
- Gehbeeinträchtigung
- Sehbehinderung
- Sonstiges:

## Kompetenzen und Erfahrungen

Stellt die Aufgabe besondere Anforderungen, z. B. ein besonderes Maß an Einfühlungsvermögen, Belastbarkeit, Geduld, selbstständigem Handeln?

- ja
- nein

Wenn ja: Was sollten die Freiwilligen in besonderem Maß mitbringen?

- Bereitschaft und Fähigkeit, sich auf ältere Menschen einzustellen
- psychische und körperliche Belastbarkeit
- Erfahrungen mit älteren/alten Menschen
- Erfahrungen mit Krankheit im Alter

## Kultureller und religiöser Hintergrund

Werden aufgrund der Patientenklientel Freiwillige mit einem bestimmten kulturellen oder religiösen Hintergrund bevorzugt?

- ja
- nein

Wenn ja: Was wird gesucht?

---

---

## Rahmenbedingungen

Wie gestaltet sich die ehrenamtliche Arbeit?

- Arbeit eher alleine
  - Arbeit im Team
  - einmaliger Kurzzeiteinsatz
  - gelegentliche/projektbezogene Mitarbeit
  - zeitlich befristete Mitarbeit  
von \_\_\_ bis \_\_\_ Uhr
  - regelmäßige Mitarbeit
  - Sonstiges:
- 

## Qualifizierung

Ist die Teilnahme an Qualifizierungen und Schulungen grundsätzlich verpflichtend?

- nein
  - ja, und zwar:
- 

## Zeitaufwand pro Woche für das Engagement

- unter 5 Stunden
- 5–10 Stunden
- nach Vereinbarung



#### Zeiteinteilung

- flexibel
- terminlich festgelegt

#### Beginn des Engagements

- flexibel
  - zu einem festen Termin:
- 

#### Leistungen

*Welche Leistungen erbringt die Einrichtung für die Freiwilligen?*

#### Einarbeitung und Begleitung

- Einarbeitung durch eine Fachkraft
- feste Ansprechpersonen während des Engagements
- Kollegiale Beratung unter den Freiwilligen
- Supervision
- Balintgruppen
- Unterstützung beim Aufbau neuer Tätigkeitsbereiche
- Dienstkleidung
- Zusammenarbeit mit/in Netzwerken

#### Qualifizierung

- Qualifizierung vor Beginn der Tätigkeit
  - weiterführende Qualifizierung und Fortbildung
  - Sonstiges:
- 

#### Ausstattung

- Ausstattung mit Medien/Arbeitsmaterialien
  - Eigener Arbeitsraum für Freiwillige
  - kostenlose oder zu Mitarbeiterpreisen angebotene Verpflegung
  - Gebührenfreies Parken
  - Sonstiges:
- 

#### Anerkennung

- Tätigkeitsnachweise
  - Vorstellen in der internen und externen Öffentlichkeitsarbeit
  - Einladung zum jährlichen Dankeschönenfest für die Freiwilligen
  - Teilnahme an den Festen und Veranstaltungen der Einrichtung
  - Ehrungen
  - Sonstiges:
- 

#### Versicherung

- Haftpflichtversicherung
  - Unfallversicherung
  - Sonstiges:
- 

#### Finanzielle Kostenerstattung

- Erstattung entstandener Kosten
  - Fahrtkosten in Höhe von:
- 

- Aufwandsentschädigung in Höhe von:
- 

#### Wie werden die Engagementvereinbarungen mit den Freiwilligen getroffen?

- schriftliche Engagementvereinbarungen
- mündliche Engagementvereinbarungen



## Beispiel für eine Engagementvereinbarung

### Personalbogen

#### 1. Allgemeine Personalien

Familienname: \_\_\_\_\_

Vorname: \_\_\_\_\_

Erlernter Beruf: \_\_\_\_\_

Anschrift: \_\_\_\_\_

Telefon/Fax: \_\_\_\_\_

Familienstand: \_\_\_\_\_ geb. \_\_\_\_\_

Religion: \_\_\_\_\_

Konfektionsgröße für Kittel: \_\_\_\_\_

#### Versicherung

Krankenkasse: \_\_\_\_\_

Während der ehrenamtlichen Tätigkeit im Krankenhaus ist die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter über die bestehende Unfall- und Haftpflichtversicherung versichert. Dazu zählt auch der direkte Hin- und Rückweg zwischen der Wohnung und dem Krankenhaus.

#### 2. Fremdsprachenkenntnisse

Es bestehen folgende Fremdsprachenkenntnisse: \_\_\_\_\_

#### 3. Schweigepflicht

Die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter ist über die bestehende Schweigepflicht informiert worden und hat eine Schweigepflichterklärung unterschrieben.

\_\_\_\_\_  
Ort, Datum

\_\_\_\_\_  
Unterschrift



### Bereitschaftserklärung für den Dienst in der Katholischen Krankenhaus-Hilfe

Ich erkläre mich bereit, in der Katholischen Krankenhaus-Hilfe-Gruppe am \_\_\_\_\_ mitzuarbeiten.

Name: \_\_\_\_\_

Anschrift: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Tel./Fax: \_\_\_\_\_

Ich kann regelmäßig einmal wöchentlich/alle zwei Wochen Dienst tun:

---

---

---

Datum \_\_\_\_\_ Unterschrift \_\_\_\_\_

### **Erklärung zur Schweigepflicht**

Betrifft die Mitarbeit in der Katholischen Krankenhaus-Hilfe

Name: \_\_\_\_\_

Anschrift: \_\_\_\_\_

Der ehrenamtliche Dienst im Krankenhaus und am Krankenbett fällt unter die gesetzliche Schweigepflicht.

Hiermit erkläre ich, dass ich über alles, was ich im Krankenhaus sehe und höre, Stillschweigen bewahren werde.

Datum \_\_\_\_\_ Unterschrift \_\_\_\_\_



## Literatur

### Ehrenamtliches Engagement im Krankenhaus und in der Altenhilfe

- Auswirkungen von Freiwilligem Sozialen Engagement auf die Organisations- und Qualitätsentwicklung von stationären Altenhilfeeinrichtungen. Andrea Jäger, 2005, in der Reihe „Thema“, Kuratorium Deutsche Altershilfe
- BELA Bürgerschaftliches Engagement für Lebensqualität im Alter. Schlussbericht zur „Heim- und Engagiertenbefragung“. Klie, Thomas; Hoch, Hans; Pfundstein, Thomas, 2005
- BELA Abschluss-Materialien 1–5: [www.bela-bw.de](http://www.bela-bw.de)
- Freiwilliges Engagement in Einrichtungen und Diensten. Deutscher Evangelischer Verband für Altenarbeit und Pflege, 2008
- Hauptbericht des Freiwilligensurveys 2009 – Zivilgesellschaft, soziales Kapital und freiwilliges Engagement in Deutschland 1999–2004–2009. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2010
- Haupt- und Ehrenamt in der Pflege. Nationales Forum für Engagement und Partizipation, Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge e.V., 2011
- Der ehrenamtliche Dienst im Krankenhaus – ausgewählte Aufgabenprofile. BAG Katholische Krankenhaus-Hilfe in den Caritas-Konferenzen Deutschlands e. V. – Das Netzwerk von Ehrenamtlichen, 2012
- Das hilfreiche Alter in der Geriatrie. Dokumentation des Wettbewerbs, Stiftung *ProAlter*, 2013
- Freiwilliges Engagement im pflegerischen Versorgungsmix. ZQP Themenreport, Hrsg.: Zentrum für Qualität in der Pflege, 2013
- Bürgerschaftliches Engagement in einer Sorgenden Gemeinschaft. Nationales Forum für Engagement und Partizipation, Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge e. V., 2013

### Ehrenamtliches Engagement älterer Menschen

- Produktives Leben im Alter. Hrsg.: Margret Baltes, Leo Montada, Campus-Verlag, 1996
- Produktives Altern und informelle Arbeit in modernen Gesellschaften. Hrsg.: Marcel Erlinghagen, Karsten Hank, Reihe: Alter(n) und Gesellschaft, Band 16, VS Verlag für Sozialwissenschaften, 2008
- Informationsdienst Altersfragen, Heft 5, Schwerpunkt: Bürgerschaftliches Engagement Älterer, Deutsches Zentrum für Altersfragen, 2011
- Generali Altersstudie 2013: Wie ältere Menschen leben, denken und sich engagieren. Herausgeber: Generali Zukunftsfonds, 2012
- Deutscher Alterssurvey – Die zweite Lebenshälfte. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2013
- Der Ältesten Rat: Generali Hochaltrigenstudie. Teilhabe im hohen Alter/Eine Erhebung des Instituts für Gerontologie der Universität Heidelberg mit Unterstützung des Generali Zukunftsfonds. Online-Ressource: [www.uni-heidelberg.de/md/presse/news2014/generali\\_hochaltrigenstudie.pdf](http://www.uni-heidelberg.de/md/presse/news2014/generali_hochaltrigenstudie.pdf)

### Freiwilligenmanagement

- Freiwilligen-Engagement – professionell gestalten. Friedrich-Ebert-Stiftung, Abteilung: Politische Akademie, Akademie Management und Politik, 2010
- Freiwilligen-Management – Theorie, Politik, Praxis. Hrsg.: Ziel-Verlag, Autor/innen: Carola Reifenhäuser, Sarah G. Hoffmann, Thomas Kegel. 2009, ü.a. Neuauflage 2012
- Praxishandbuch Freiwilligen Management. Hrsg.: Carola Reifenhäuser, Oliver Reifenhäuser; Beltz Juventa Weinheim und Basel, 2013



## **Stiftung ProAlter**

Die Stiftung **ProAlter** – für Selbstbestimmung und Lebensqualität – wurde zum 1. Oktober 2007 vom Kuratorium Deutsche Altershilfe e. V. (KDA) gegründet. Die Stiftung will Selbstbestimmung und Lebensqualität für das hilfebedürftige und das hilfreiche Alter erhöhen, indem sie soziale Netzwerke Älterer für Ältere ermutigt und die Bildung neuer Netzwerke anregt und unterstützt. Die Stiftung realisiert ihre Arbeitsschwerpunkte in Form von Projekten mit definierten Zielen, einem bestimmten Zeitrahmen, einem klaren Arbeitsprogramm, der Evaluation der Ergebnisse und einer gesicherten Finanzierung. Die Stiftung bietet eine Plattform für Kooperationen in allen Fragen des hilfreichen Alters, aber auch für weitere altersbezogene Themen, um Ziele auf einer gemeinsamen Basis zu verfolgen und durchzusetzen. Sie fördert und ergänzt damit zugleich die Arbeit des KDA, das seinerseits Projektpartner ist und darüber hinaus den Aufbau der Stiftung unterstützt. Die Stiftung ist unabhängig und parteipolitisch neutral. Die zuständige Stiftungsaufsichtsbehörde hat die Stiftung als rechtsfähige Stiftung des bürgerlichen Rechts mit Sitz in Köln anerkannt. Die Oberfinanzdirektion Köln hat der Stiftung die Gemeinnützigkeit zuerkannt.

### **Stiftungsvorstand:**

- Prälat em. Rudolf Schmidt, Hofgeismar (Vorsitzender)
- Angelika Gräfin vom Hagen, Möckern (Stellv. Vorsitzende)
- Klaus Großjohann, Bonn
- Inge Hafner, Esslingen
- Prof. Dr. Engelbert Kerkhoff, Mönchengladbach
- Dr. Jörg Steinhause, Köln

### **Stiftungsrat:**

- Dr. h. c. Jürgen Gohde, Kassel
- Dr. med. Eberhard Jüttner, Artern
- Prof. Dr. Thomas Klie, Freiburg
- Prof. Dr. h. c. Ursula Lehr, Bonn
- Wolfgang Riehl, Köln
- Dr. Willi Rückert, Brühl
- Dr. Almut Satrapa-Schill, Stuttgart

**Kontakt:** An der Pauluskirche 3, 50677 Köln  
Telefon 02 21/93 18 47-31, Fax 02 21/93 18 47-47  
E-Mail: [info@stiftung-pro-alter.de](mailto:info@stiftung-pro-alter.de)  
Internet: [www.stiftung-pro-alter.de](http://www.stiftung-pro-alter.de)

## **Kuratorium Deutsche Altershilfe e. V.**

Das Kuratorium Deutsche Altershilfe (KDA) ist ein gemeinnütziger Verein, der sich dafür einsetzt, dass Selbstbestimmung für ältere Menschen zu einem gelebten Grundrecht in dieser Gesellschaft wird und dass hierfür die nötigen Rahmenbedingungen geschaffen werden. Dies bildet die Basis für eine hohe Lebensqualität im Alter. Um dies zu verwirklichen, arbeitet das KDA gemeinsam mit seinen Partnern daran, ältere Menschen zu stärken und ihre Lebensräume lebenswert zu gestalten. Das KDA versteht sich dabei als Innovations- und Entwicklungszentrum für eine moderne Altenhilfe. Es sammelt, entwickelt und verbreitet Know-how für mehr Selbstbestimmung und Lebensqualität im Alter.

Das KDA wurde 1962 vom Bundespräsidenten Heinrich Lübke und seiner Frau Wilhelmine Lübke ins Leben gerufen. Anlass für die Gründung waren die damals als unzureichend empfundene Versorgung älterer Menschen und vor allem die Situation der Heime mit ihrem Charakter von Verwahranstalten. Laut Satzung hat der Verein die Aufgabe, „die Lebenssituation betagter älterer Mitbürger zu erforschen und so zu beeinflussen, dass sie eine Lebensführung erlaubt, die der Würde des Menschen entspricht“.

Das Kuratorium steht unter der Schirmherrschaft des Bundespräsidenten, der die Mitglieder des Vereins – rund 60 Kuratorinnen und Kuratoren – beruft. Sie wählen aus ihrer Mitte einen Vorstand, der die Arbeit des Vereins leitet, und einen Aufsichtsrat.

### **Vorstand:**

- Dr. h. c. Jürgen Gohde, Vorsitzender
- Angelika Gräfin vom Hagen
- Dr. phil. Almut Satrapa-Schill

### **Aufsichtsrat:**

- Prälat em. Rudolf Schmidt (Vors.), Hofgeismar
- Prof. Dr. Gerhard Naegele (stv. Vors.), Wittmund
- Dr. Eberhard Jüttner, Artern
- Helmut Kneppel, Siegen
- Franz J. Stoffer, Köln
- Dr. Joachim Wilbers, Frankfurt

**Kontakt:** An der Pauluskirche 3, 50677 Köln  
Telefon 02 21/93 18 47-0, Fax 02 21/93 18 47-6  
E-Mail: [info@kda.de](mailto:info@kda.de),  
Internet: [www.kda.de](http://www.kda.de)

Stiftung  
**ProAlter**

für Selbstbestimmung  
und Lebensqualität

An der Pauluskirche 3  
50677 Köln

Tel.: 0221-931847-31  
Fax: 0221-931847-47

[info@stiftung-pro-alter.de](mailto:info@stiftung-pro-alter.de)  
[www.stiftung-pro-alter.de](http://www.stiftung-pro-alter.de)



Eine Stiftung des  
Kuratoriums Deutsche Atershilfe