



Konzeptarbeit zum Thema Organisationsentwicklung

„Gemeinsam zum Erfolg“

Ehrenamtliche Mitarbeiter in den Heimalltag
des Altenwohnheim Ebbs vernetzen



Verfasserin: Anna Mair, Ebbs
Betreuer: Mag. Alois Strobl MBA,MAS
Abgabetermin: 30.03.2012
Ebbs, am: 21.03.2012

1 INHALTSVERZEICHNIS

1	Inhaltsverzeichnis	2
2	Abkürzungsverzeichnis	4
3	Einleitung und Projektauswahl	5
3.1	Vorstellen des Altersheim Ebbs	5
3.2	Beschreibung der Ausgangssituation	6
3.3	Motivation für die Auswahl der Themenstellung.....	6
4	Analyse	8
4.1	Auswahl des Analyseinstrumentes	8
4.2	SWOT ANALYSE mit Führungsebene	8
4.2.1	Einsatz der SWOT- Analyse	9
4.2.2	Ergebnis der SWOT- Analyse	10
4.3	Schriftliche Befragung mittels Fragebogen	13
4.3.1	Information der Zielgruppe im Befragungsprozess.....	13
4.3.2	Verteilermodus Ausgabe und Rücklauf	14
4.3.3	Auswertung Fragebögen.....	14
4.4	Interview mit ehrenamtlichen Mitarbeitern	21
4.4.1	Rückmeldung vom Interview mit ehrenamtlichen Mitarbeitern	21
4.4.2	Zusammenfassung der Rückmeldungen.....	21
4.4.3	Anregungen aus Rückmeldungen	22
4.5	Telefonische Befragung von Systempartnern in Tirol	22
4.5.1	Rückmeldung zur Befragung gleichwertiger Systempartner.....	23
4.5.2	Fragestellungen aus dem Leitfaden.....	23
4.6	Gesprächsrunde mit Bewohnern.....	24
5	OE-Maßnahmenplanung:.....	25
5.1	Zielsetzungen	25
5.2	Nicht Ziel	25
5.3	Meilensteine	25
6	Geplante Prozessschritte	26
7	Abgeleitete Maßnahmen aus den Zielen und Evaluierung	27
7.1	Begleitung des Ehrenamtes im Haus	27

7.2	Strukturen und Vorgaben für EA	27
7.3	MA und EA erkennen Nutzen und gegenseitige Wertschätzung	28
7.4	Bewohner hat vermehrten Kontakt nach außen.....	28
7.5	Verdoppelung der Einsatzstunden von EA in einem Jahr.....	29
8	Geplanter Umgang mit Widerständen.....	31
9	Auswirkung des Ehrenamtes auf die Systempartner	32
10	Schlussfolgerungen und persönlicher Kommentar.....	33
11	Literaturverzeichnis	34
12	Anhang.....	35

2 ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS

AH-Ebbs Altersheim Ebbs

HL Heimleitung

PDL Pflegedienstleitung

BL Bereichsleitung

MA Mitarbeiter

EA Ehrenamtliche Mitarbeiter

Hinweis

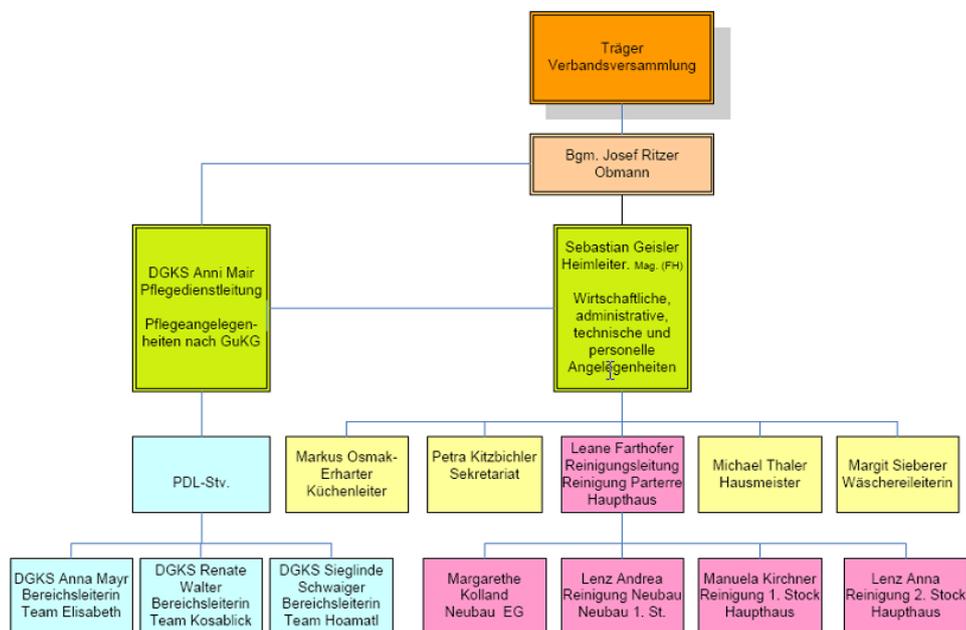
Um die Lesbarkeit der folgenden Konzeptarbeit mit dem Thema „Organisationsentwicklung“ zu erleichtern, werden die Personen in männlicher Schreibweise angeführt. Diese Schreibweise ist geschlechtsneutral und gilt sowohl für die männliche als auch für die weibliche Person.

3 EINLEITUNG UND PROJEKTAUSWAHL

3.1 Vorstellen des Altersheim Ebbs

Die Gemeinden der Unteren Schranne Ebbs, Erl, Niederndorf, Niederndorferberg, Retten-schöß und Walchsee führen seit Jahrhunderten gemeinsam ein Altersheim in Ebbs. Die letzten 20 Jahre waren geprägt von Erweiterungsbauten und einem Wandel vom Altersheim zum Wohn- und Pflegeheim. Unser Leistungsangebot besteht aus 62 Einzelzimmer und 10 Doppelzimmer, gesamt 82 Heimplätze. Unser Haus liegt in zentraler Lage. Es ist uns wichtig den Kontakt nach außen zu fördern und zu pflegen. Die Gesamtbevölkerung der Unteren Schranne umfasst 12265 Personen. Ohne gewinnorientiert zu sein, legen wir aber Wert darauf Kostenbewusstsein und Qualität optimal zu verbinden. Derzeit arbeiten im Altenwohnheim Ebbs 76 Mitarbeiter (Vollzeitäquivalent 56,00): davon entfallen 52 auf die Pflege (in drei Bereiche gegliedert), 15 im Funktionsbereich und zwei in die Verwaltung. Externe kostenpflichtige Fachleute kommen aus den Bereichen Physio-Logo- Ergo-therapie, Friseur und Fußpflege. Die Organisationsstruktur des Altenwohnheim Ebbs ist wie folgt aufgebaut

Organigramm



Das Ziel unseres gemeinsam erarbeiteten Leitbildes ist es, die Autonomie und Selbständigkeit der Bewohner zu erhalten und zu fördern. Unsere Schwerpunkte liegen im Demenzbereich und in der Palliativpflege.

3.2 Beschreibung der Ausgangssituation

Seit dem Jahre 1992 sind ehrenamtliche Mitarbeiter im Altenwohnheim Ebbs tätig. Es gibt dafür keinen fixen Ansprechpartner, da dies nur sporadisch oder zufällig praktiziert wurde. In unserer Einrichtung arbeiten derzeit 13 ehrenamtliche Mitarbeiter. Davon kommen neun ehrenamtliche Mitarbeiter regelmäßig als Besuchsdienst einmal in der Woche zu unseren Bewohnern. Vier ehrenamtliche Mitarbeiter unterstützen tatkräftig unsere Ergotherapie. Die Zusammenarbeit mit ehrenamtlichen Hospizbegleitern funktioniert sehr gut. Eine professionelle strukturierte Betreuung für ehrenamtliche Mitarbeiter fehlt bisher im Haus. Die Zeit für die Einführung und Einarbeitung Ehrenamtlicher sollte möglichst gering gehalten werden, um eine zusätzliche Belastung des Pflegepersonals zu vermeiden.

Leistet jeder/jede Ehrenamtliche relativ viele Stunden, so ist der Ressourcenaufwand (Koordination, Administration und persönliche Betreuung) pro ehrenamtlich geleistete Stunde entsprechen gering. Im umgekehrten Fall ist von der Einrichtung ein verhältnismäßig großer Input zu leisten. Spätesten dann sollte Selektiver in der Auswahl Ehrenamtlicher vorgegangen werden¹

Die Stundenaufwendung der 13 ehrenamtlichen Mitarbeiter im Jahr 2011 betrug 1152 Stunden. Die durchschnittliche Leistung der ehrenamtlichen Mitarbeiter beträgt pro Jahr 96 Stunden.

Wie ich bei Literaturrecherchen gelesen habe, eignet sich die durchschnittliche Zugehörigkeitsdauer besonders gut, um die Zufriedenheit der Ehrenamtlichen einzuschätzen. Je länger sie bereit sind, in der Einrichtung mitzuwirken, desto größer muss wohl die Zufriedenheit mit der ehrenamtlichen Tätigkeit sein.²

Unsere durchschnittliche Zugehörigkeitsdauer der ehrenamtlichen Mitarbeiter im Haus beträgt 5,2 Jahre. Die am längsten ehrenamtlich engagierte Mitarbeiterin arbeitet bereits seit 20 Jahren bei uns.

3.3 Motivation für die Auswahl der Themenstellung

Die Europäische Kommission hat das Jahr 2011 zum europäischen Jahr der Freiwilligenarbeit ernannt. Mit diesem Thema möchte die Kommission den uneigennütigen Einsatz einer großen Anzahl europäischer Bürger loben, die durch ihr freiwilliges Arbeiten, Veränderung in unsere Gesellschaft bringen. Auch wir wollen ein Zeichen setzen, denn es ist uns ein wichtiges Anliegen die ehrenamtlichen Mitarbeiter zu begleiten, um die Erwartungen der Ehrenamtlichen und die Erwartungen des Hauses aufeinander abzustimmen.

¹ Vgl. Bono Maria Laura: NPO-Controlling 2006, S. 179

² Vgl. Bono Maria Laura: NPO-Controlling 2006, S. 178

Die Pflege in unserem Haus wird nur von professionell ausgebildetem Personal durchgeführt. Der bürokratische sowie der pflegerische Aufwand nehmen stetig zu und reduzieren die Zeit, die für den zwischenmenschlichen und kommunikativen Bereich für die Bewohner verbleibt. Aus diesem Grund, wird das Ehrenamt eine immer wichtigere unverzichtbare Ergänzung des Betreuungsangebotes für unsere Heimbewohner. Die Info- und Beratungsgespräche in unserem Haus bezüglich „Ehrenamt“ wurden bisher von verschiedenen Mitarbeitern durchgeführt. Durch die wechselnden Ansprechpartner kam es jedoch zu keiner befriedigenden Betreuung der ehrenamtlichen Mitarbeiter.

Eine weitere Motivation für die Auswahl meines Konzeptes war, dass im Zuge der Aktualisierung der Daten von bereits tätigen Ehrenamtlichen festgestellt werden konnte, dass unseren Mitarbeitern bereits jahrelang engagierte Ehrenamtliche im Haus nicht bekannt waren. Das zeigt, dass die Vernetzung zwischen Ehrenamt und Mitarbeitern noch nicht gegeben ist. Ehrenamtliche sind von enormem Wert für die Einrichtung und für die Bewohner und sollen jene Wertschätzung erhalten, die sie verdienen. Sie stellen nicht nur ihre Zeit zur Verfügung, sondern übernehmen eine vermittelnde Rolle zwischen der Gesellschaft einerseits und des Heimes andererseits.

Bereits im Vorfeld gab es Gespräche mit der Heimleitung und mir als Pflegedienstleitung bezüglich der Konzeptfindung. Dabei kam zum Ausdruck, dass bereits seit längerem der Wunsch und die dringende Notwendigkeit besteht, das Ehrenamt zu koordinieren. Deshalb ist der richtige Zeitpunkt, um als Schwerpunkt unseres Hauses 2012 das Ehrenamt in den Mittelpunkt stellen.

„Sobald der Geist auf ein Ziel gerichtet ist, kommt ihm vieles entgegen“

Johann Wolfgang von Goethe

4 ANALYSE

4.1 Auswahl des Analyseinstrumentes

Das im Lerngang Pflegemanagement präsentierte Analyseinstrument der SWOT-Analyse erschien mir für meine Arbeit am besten geeignet. Eine Themenbezogenheit ist vorgegeben, die bei diesem Organisationsentwicklungsprozess auch gegeben ist. Das kam mir aber für alle Mitarbeiter zu aufwendig vor und so entschied ich mich, diese nur mit der Führungsebene durchzuführen.

Um allen Mitarbeitern im Haus die Möglichkeit zu geben sich einzubringen, habe ich ein weiteres Analyseinstrument „Die schriftliche Befragung mittels Fragebogen, angewandt, um so die momentane Situation des Ehrenamtes in unserem Haus darzustellen.

Durch eine Befragung mittels Interview erfasste ich die Wünsche und Erwartungshaltung der ehrenamtlichen Mitarbeiter.

Weiteres wurden gleichwertige Organisationen mündlich und telefonisch befragt, um Erfahrungswerte und Wissen sowie Verbesserungsmaßnahmen für unsere Organisation abzuleiten.

Unsere Ergotherapeutin bat ich um die Durchführung einer Gesprächsrunde, zum Thema „Ehrenamt und ihre Wünsche und Erwartungen“. So konnten auch unsere Bewohner, die im Mittelpunkt all unserer Bemühungen stehen, in das Projekt mit einbezogen werden.

4.2 SWOT ANALYSE mit Führungsebene

Ich habe mich für die SWOT-Analyse entschieden, um einen IST Zustand zu erheben und eine dokumentierte und messbare Ausgangssituation für Veränderungsprozesse in unserem Unternehmen zu haben. Die SWOT Analyse kann mir behilflich sein, gesammelte und erarbeitete Informationen zusammenzutragen, um die Übersicht zu behalten. Stärken(strengths) und Schwächen (weaknesses) betreffen die Organisation selbst, ihre Fähigkeiten mit den Herausforderungen der Umgebung zu Recht zukommen und Entwicklungspotentiale zu halten und auszubauen. Chancen(opportunities)und Risiken /Threats) fördern andererseits, die gleichzeitige Betrachtung von organisations- und umfeldspezifischen Rahmenbedingungen.

Die Erhebung der SWOT –Analyse führte ich im Zuge einer Bereichsbesprechung durch. Den Führungskräften wurde das Thema meiner Konzeptarbeit für den Lerngang Pflegemanagement vorgestellt. Das gesamte Team beteiligte sich bei der Ideensammlung, um eine gute Eingliederung der Ehrenamtlichen im Haus zu ermöglichen. Die Mitarbeit aller Bereiche ist wichtig, damit das Ehrenamt gefördert werden kann.

4.2.1 Einsatz der SWOT- Analyse

Die Bereichsbesprechung habe ich am 24.11.2011 wie folgt durchgeführt:

- Das Kernteam setzte sich aus Heimleitung, Sekretärin, drei Stationsleitungen und drei Stationsleitungsstellvertretungen und unserer Ergotherapeutin zusammen. Das Team wurde von mir persönlich eine Woche vor der Bereichsbesprechung zum Thema Ehrenamt schriftlich eingeladen. Ich wollte, dass sich die Mitarbeiter des Hauses schon im Voraus Gedanken zum Thema machen, um dadurch wertvolle Zeit zu gewinnen.
- Bei der Besprechung vor der Analyseerhebung habe ich mein Ziel den Mitarbeitern genauestens erklärt.
- Mein weiterer Schritt bestand darin, die Führungsebene über die SWOT-Analyse aufzuklären, die Vorgehensweise und den Zweck des Instrumentes festzulegen.
- Anschließend wurden bei einem Brainstorming gemeinsam die Stärken-Schwächen(Gegenwart) und Chancen- Risiken/Gefahren(Zukunft) erhoben und auf einem Flipchart festgehalten.
- Mit einem herzlichen Dankeschön für die rege Mitarbeit und dem Versprechen, das Ergebnis zu einem späteren Zeitpunkt zu präsentieren, schlossen wir die Bereichsbesprechung.
- Die Erhebung konnte im geplanten Zeitrahmen von 1,5 Stunden durchgeführt werden.

4.2.2 Ergebnis der SWOT-Analyse

SWOT-Analyse	
Gegenwart	Zukunft
<p>Stärkerz (Satisfactions)</p> <ul style="list-style-type: none"> ⊙ Ruf des Hauses mittel ^{sehr} gut ⊙ Leitbild fördert/fördert Ehrenamt ⊙ Es gibt bereits Stammgruppe ⊙ Potentiale vorhanden ⊙ teilweise Wertschätzung ⊙ Integration in Veranstaltungen ⊙ Regelmäßigkeit der jetzigen EA ⊙ Ergotherapie als Einstiegsangebot ⊙ Zufriedenheit der EA Stammgruppe ⊙ ^{dem} Leitungsteam ist Sinnhaftigkeit des EA bewusst 	<p>Chancen (Opportunities)</p> <ul style="list-style-type: none"> ⊙ Zeitgewinn für MA, Bewo ⊙ Steigerung der Bewohnerzufriedenheit ⊙ Öffnung nach außen ⊙ Mehr Aktivitäten ⊙ Ausdehnung des EA auf alle Verbandsgemeinden ⊙ Imageaufwertung ⊙ Werbung für Pflegeberufe ⊙ Generationsaustausch ⊙ Angehörige der Verstorbenen als pot. EA
<p>Schwächen (Weakness)</p> <ul style="list-style-type: none"> ⊙ größerer Teil der MA geht EA nicht ab (nicht bekannt!) ⊙ Nutzen wird nicht erkannt ⊙ Koordination fehlt! ⊙ Informationsfluss EA ↔ MA ↓ ⊙ keine Struktur bei Anwerbung, Aufnahme, Betreuung, Abschied, Begleitung ⊙ Entgegengebrachte Wertschätzung der MA nicht ausgerollt ⊙ Konkurrenzdenken ⊙ ^{keine} klare Aufgabenteilung ⊙ zu wenig Mundpropaganda ⊙ Weiterbildungsangebot ⊙ EA nicht allen Stationsmitgliedern bekannt ⊙ keine Abklärung welcher Bewohner welches Ehrenamt braucht ⊙ zu wenig Schulung der MA 	<p>Gefahren (Threats)</p> <ul style="list-style-type: none"> ⊙ zu schnelles Wachstum ⊙ ungeeignete EA (Abweisen!?) ⊙ Kompetenzüberschreitung der EA ⊙ Missbrauch der EA als MA ⊙ geschützte Daten nach außen ⊙ Überforderung der Bewohner <ul style="list-style-type: none"> - " - EA - " - Koordin. - " - MA ⊙ bei Tod des Bewohners → Kreislauf durchbrochen ⊙ Angehörige ziehen sich zurück

Folgendes haben wir bei der SWOT-Analyse bearbeitet**Bei den Stärken /Chancen haben wir jene neuen Chancen verfolgt, die gut zu den Stärken unserer Organisation passen:**

- Der Ruf unseres Hauses ist sehr gut und deshalb wird sich die vermehrte Öffentlichkeitsarbeit positiv auf die Öffnung des Hauses auswirken.
- Unser Leitbild fordert und fördert das Ehrenamt und durch Zunahme des Ehrenamtes kommt es zu einer höheren Zufriedenheit der Bewohner.
- .Durch die bereits bestehenden Ehrenamtlichen können vermehrt Aktivitäten im Haus durchgeführt werden.
- Durch das große Potential das in der Unteren Schranne vorhanden ist, kann es zu einer Ausdehnung des Ehrenamtes kommen.
- Durch die Integration in Veranstaltungen kommt es zu einem Zeitgewinn und zu einer größeren Wertschätzung ehrenamtlicher Mitarbeiter.
- Durch die Regelmäßigkeit der jetzigen Ehrenamtlichen kommt es zu einer Steigerung der Zufriedenheit der Bewohner.
- Durch den Einstieg und Begleitung ehrenamtlicher Mitarbeiter über die Ergotherapie kommt es zu einem verstärkten Generationenaustausch (z. B Kindergärten, Schulen Landjugend usw.)

Bei den Stärken /Gefahren haben wir uns überlegt, welche Stärken wir nutzen können um Bedrohungen abzuwenden:

- Da ein großes Potential an Ehrenamtlichen durch unseren Gemeindeverband (sechs Gemeinden) mit einer Gesamtbevölkerung von 12265 Einwohnern vorhanden ist besteht die Gefahr, dass es zu einem zu schnellen Wachstum von ehrenamtlichen Mitarbeitern kommt. Deshalb werden wir vorerst mit der größten Gemeinde und ihren Vereinen mit der Öffentlichkeitsarbeit beginnen und sie dann auf die weiteren Gemeinden ausdehnen.
- Da es im Haus bereits Ehrenamtliche gibt, die von der Ergotherapeutin beim Einstieg unterstützt werden, wird sie bei ihrer Bestellung zur Ehrenamtskoordinatorin von ihren Fähigkeiten zur Beurteilung geeigneter Personen Gebrauch machen.
- Da das Leitungsteam sich der Sinnhaftigkeit des Ehrenamtes bewusst ist und sie im direkten Kontakt mit Angehörigen stehen, können sie dadurch positiv auf Angehörige einwirken und diese eventuell nach dem Tod des Angehörigen und einer angemessenen Trauerperiode als potentielle Ehrenamtliche gewinnen.
- Um einer Überforderung von Bewohnern/Ehrenamtlichen /Mitarbeitern vorzubeugen ist eine kontinuierliche Begleitung in Form von Ehrenamts- und Mitarbeitergesprächen notwendig. Weiteres bedarf es der Aufmerksamkeit des gesamten Pfl-

geteams, um sofort bei Problemen reagieren zu können, bevor der Ehrenamtliche sein Engagement aufgibt.

- Durch die Regelmäßigkeit und Zufriedenheit der jetzigen bestehenden ehrenamtlichen Mitarbeiter und durch eine strukturierte Begleitung und Aufklärung durch die Ehrenamtskoordinatorin, kann die Gefahr des Datenschutzmissbrauchs als sehr gering eingestuft werden.
- Durch die Integration der Stammgruppe bei Veranstaltungen, sehen die Mitarbeiter des Hauses, sie als zusätzlichen Gewinn.
- Durch eine Erhöhung der Arbeitsstunden für die Ehrenamtskoordinatorin soll die Begleitung und die Zufriedenheit der bestehenden Ehrenamtlichen trotz Steigerung gewährleistet werden.

Bei den Schwächen /Chancen haben wir uns überlegt, wie wir die Schwächen eliminieren können, um neue Möglichkeiten zu nutzen

- Durch das Bewusstmachen des Nutzens des Ehrenamtes wird die Steigerung der Zufriedenheit der Bewohner sichtbar und für die Mitarbeiter der Zeitgewinn erkennbar.
- Durch fortlaufende kurzfristige Projekte mit Vereinen, Kindergärten und Schulen findet ein Generationenaustausch statt, der für die Öffnung des Hauses förderlich ist.
- Durch die Bestellung einer Ehrenamtskoordinatorin kann die Ausdehnung des Ehrenamtes auf alle Verbandsgemeinden gezielt forciert werden.
- Durch einen verbesserten Informationsfluss zwischen Ehrenamtlichen und Mitarbeitern verstärkt sich die gegenseitige Anerkennung, es kommt zu einer Imageaufwertung die als positiver Antrieb für die Ausdehnung des Ehrenamtes wirkt.

Bei den Schwächen /Gefahren haben wir uns überlegt, Verteidigungsstrategien zu entwickeln, um vorhandene Schwächen nicht zum Ziel von Bedrohungen werden zu lassen:

- Durch eine strukturierte Begleitung und klare Aufgabenzuteilung bei der Aufnahme durch unsere Ehrenamtskoordinatorin sollen Kompetenzüberschreitungen und Konkurrenzdenken verhindert werden. Der Informationsfluss zwischen Ehrenamtlichen und Mitarbeitern soll infolge von gemeinsamen Fortbildungen und Ausflügen verbessert werden.
- Durch den Einsatz einer Ehrenamtskoordinatorin sollen geeignete Ehrenamtliche gezielt ihren Kompetenzen entsprechend eingesetzt werden und so einer Überforderung aller Beteiligten entgegen wirken.
- Durch die Ehrenamtskoordinatorin kann das Wachstum der Ehrenamtlichen zielgerichtet gelenkt werden.

4.3 Schriftliche Befragung mittels Fragebogen

Als Befragungsprozess wurde ein Fragebogen gewählt. Diese Methode der schriftlichen Datensammlung bietet folgende

Vorteile

- Sie ist eine einfache Methode eine große Menge an Daten schnell und effizient zu sammeln.
- Eine anonyme Erhebung ist möglich.
- Eine Einbindung aller Mitarbeiter stellt die Motivation sicher und erhöht die Qualität des Erhebungsinstruments.
- Schriftliche Befragungen sind mit relativ niedrigen Kosten verbunden.

Nachteile

- Zwischen Kontaktaufnahme und Rückmeldung liegt eine relativ große Zeitspanne.
- Bei Verständnisschwierigkeiten ist es den Befragten leider nicht möglich Rückfragen zu stellen.

4.3.1 Information der Zielgruppe im Befragungsprozess

Grundinformation über geplante Befragung

Als erster Schritt wurde bei den jeweiligen Dienstbesprechungen der einzelnen Stationen über die geplante Konzeptarbeit ausführlich von mir informiert, die geplanten Schritte aufgezeigt und über den notwendigen Fragebogen gesprochen. Während des gesamten Konzeptes erfolgt ein ständiger Informationsfluss an die Mitarbeiter über die Bereichsbesprechungen.

Ergebnispräsentation

Als zweiter Schritt wurde mit der laufenden Information an die Zielgruppe, eine Ergebnispräsentation der Fragebogenauswertung in Form einer Dienstbesprechung zugesichert. So auch die Ergebnisse und die daraus notwendigen Maßnahmen und Ziele. Weiteres wurden Auszüge aus dem Protokoll der letzten Bereichsbesprechung zum Thema Ehrenamt jedem Mitarbeiter schriftlich zur Kenntnis gebracht.

Anhang 1 Auszüge Information Heimzeitung

4.3.2 Verteilermodus Ausgabe und Rücklauf

Die Verteilung der Fragebögen an die Zielgruppen wurde wie folgt durchgeführt:

Als Zielgruppe wurden die Mitarbeiter vom Funktionsbereich und Pflegebereich ausgewählt und die Fragebögen bei der Dienstbesprechung von mir verteilt. Es wurde eine Vollerhebung durchgeführt und dabei alle Mitarbeiter befragt, die täglich in unmittelbarem Kontakt mit ehrenamtlichen Mitarbeitern stehen.

54 der 76 ausgegebenen Fragebögen, das sind 71%, wurden in die Sammelbox eingeworfen. Ausgabe und Rücklauf erfolgte im Abgabebereich von 14 Tagen.

Rücklaufquote

Ausgegeben	54
Rücklauf in Zahlen	76
Rücklauf in Prozent	71 %

Ausgabe und Rücklauf der Fragebögen

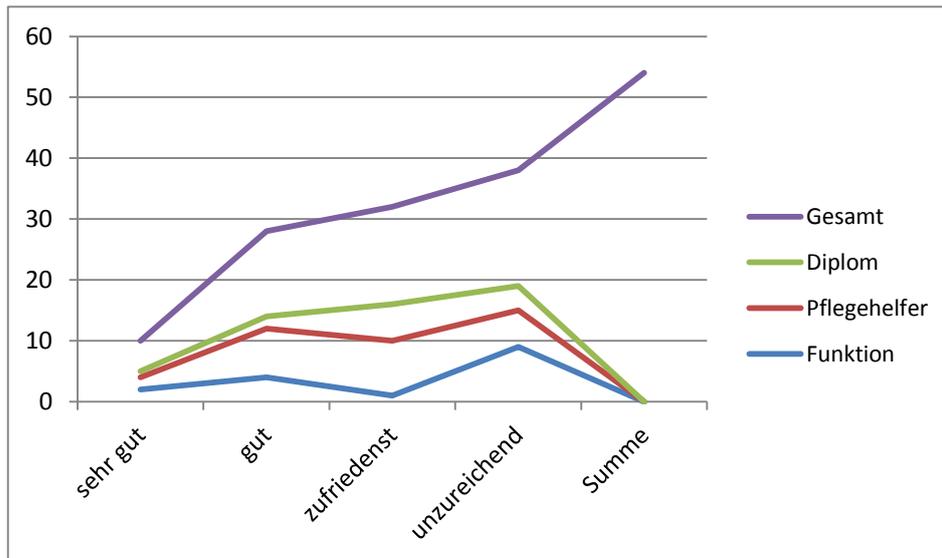
Anhang Nr.2 Fragebogen zu Vernetzung Ehrenamt im Heimalltag

4.3.3 Auswertung Fragebögen

Frage 1

Kennen sie die ehrenamtlichen Mitarbeiter im Haus und ihre zu betreuenden Bewohner auf den Stationen?

Frage 1	Funktion	Pflegehelfer	Diplom	Gesamt	Gewichtung
sehr gut	2	2	1	5	9,26%
gut	4	8	2	14	25,93%
zufriedenst	1	9	6	16	29,63%
unzureichend	9	6	4	19	35,19%
Summe				54	100,00%

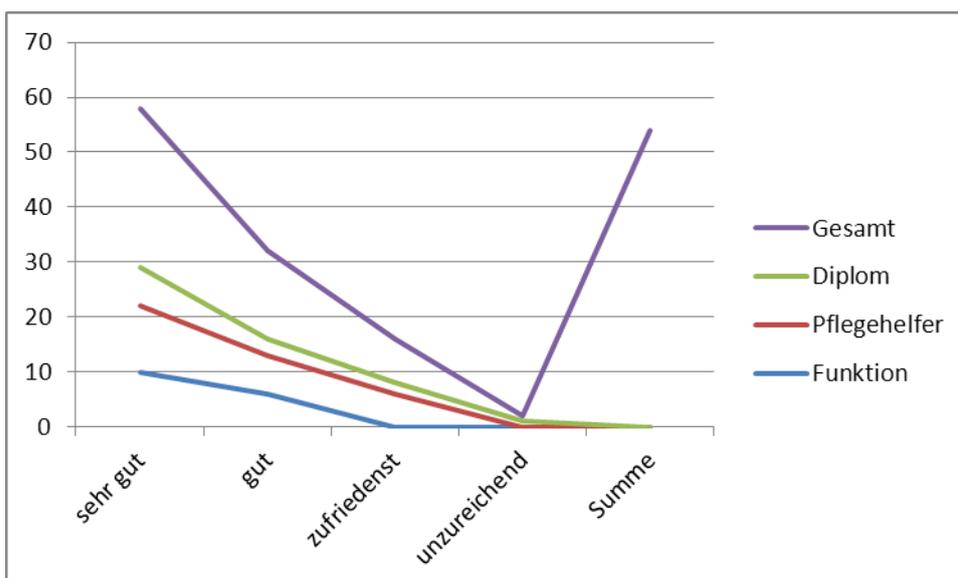


Die Beurteilung von befriedigend bis unzureichend mit 65% spricht dafür, dass die Mitarbeiter des Hauses unsere Ehrenamtlichen nicht oder unzureichend kennen. Dies muss verbessert werden.

Frage 2

Welchen Stellenwert hat für sie das Ehrenamt im Haus?

Frage 2	Funktion	Pflegehelfer	Diplom	Gesamt	Gewichtung
sehr gut	10	12	7	29	53,70%
gut	6	7	3	16	29,63%
zufriedenst	0	6	2	8	14,81%
unzureichend	0	0	1	1	1,85%
Summe				54	100,00%

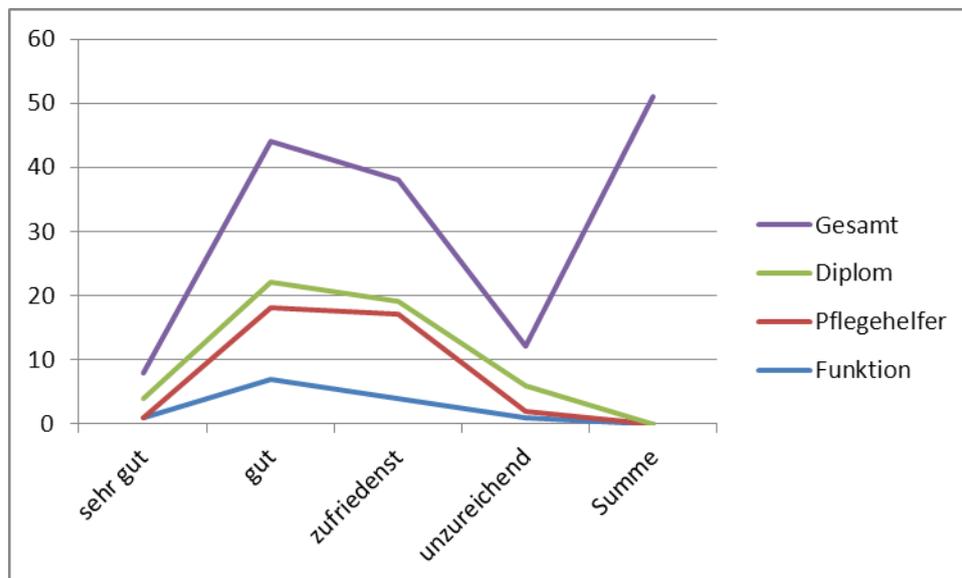


Die Beurteilung von sehr gut bis gut mit 83 % zeigt, dass der Stellenwert Ehrenamtlicher im Haus sehr hoch ist.

Frage 3:

Wie gut funktioniert die Zusammenarbeit ehrenamtlicher Mitarbeiter im Haus?

Frage 3	Funktion	Pflegehelfer	Diplom	Gesamt	Gewichtung
sehr gut	1	0	3	4	7,84%
gut	7	11	4	22	43,14%
zufriedenst	4	13	2	19	37,25%
unzureichend	1	1	4	6	11,76%
Summe				51	100,00%

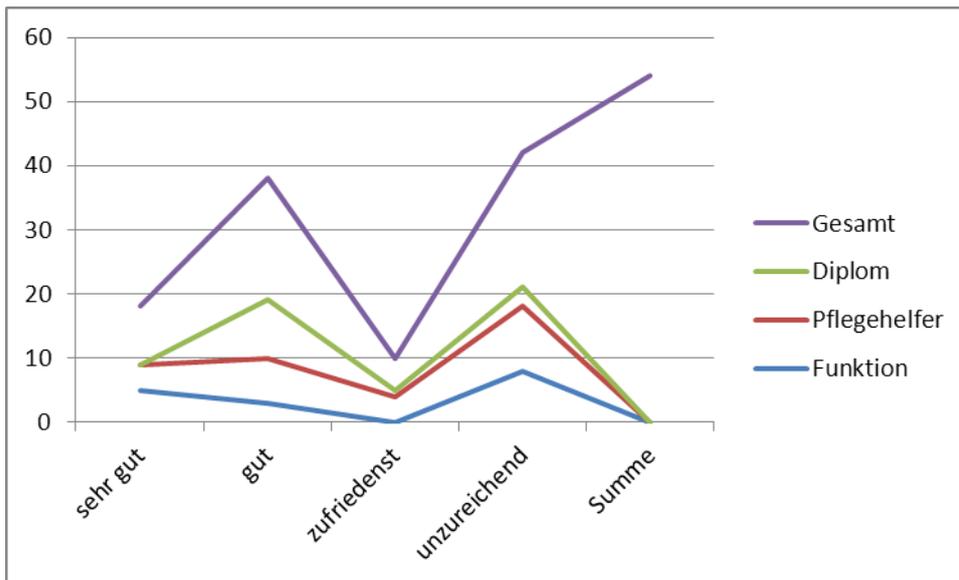


Die Beurteilung von gut bis zufriedenstellen mit 80% sagt aus, dass es noch einen Verbesserung in der Zusammenarbeit bedarf.

Frage 4:

Kennen sie den Ansprechpartner des/r ehrenamtlichen Mitarbeiter/Innen im Haus?

Frage 4	Funktion	Pflegehelfer	Diplom	Gesamt	Gewichtung
sehr gut	5	4	0	9	16,67%
gut	3	7	9	19	35,19%
zufriedenst	0	4	1	5	9,26%
unzureichend	8	10	3	21	38,89%
Summe	16	25	13	54	100,00%



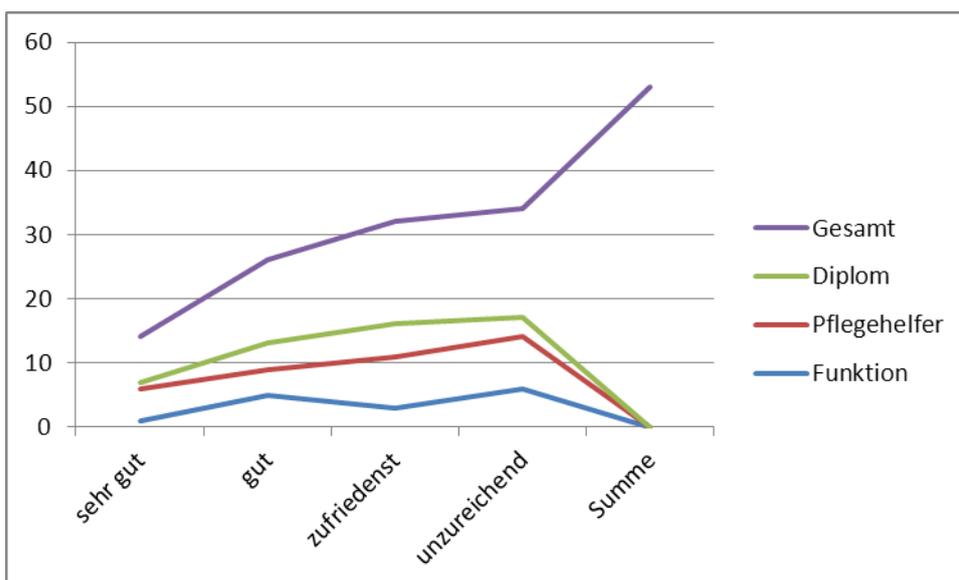
52% der Mitarbeiter gaben an Ansprechpartner von Ehrenamtlichen sehr gut bis gut zu kennen.

48% der Mitarbeiter gaben an Ansprechpartner unzureichend bis nicht zu kennen.

Frage 5:

Kennen sie die Aufgaben des/r ehrenamtlichen Mitarbeiter/Innen?

Frage 5	Funktion	Pflegehelfer	Diplom	Gesamt	Gewichtung
sehr gut	1	5	1	7	13,21%
gut	5	4	4	13	24,53%
zufriedenst	3	8	5	16	30,19%
unzureichend	6	8	3	17	32,08%
Summe				53	100,00%

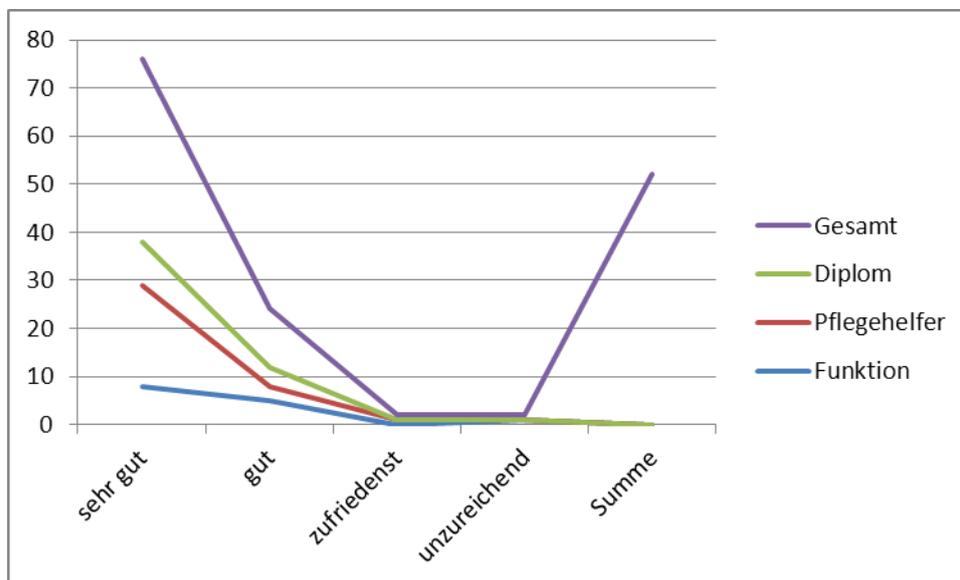


Die Beurteilung von zufriedenstellend bis unzureichend mit 60 % spricht dafür, dass es einer klaren Aufgabenzuteilung bedarf

Frage 6:

Empfinden sie ehrenamtliche Mitarbeiter/Innen als ~~Konkurrenten~~ oder als wertvolle Hilfe?

Frage 6	Funktion	Pflegehelfer	Diplom	Gesamt	Gewichtung
sehr gut	8	21	9	38	73,08%
gut	5	3	4	12	23,08%
zufriedenst	0	1	0	1	1,92%
unzureichend	1	0	0	1	1,92%
Summe				52	100,00%

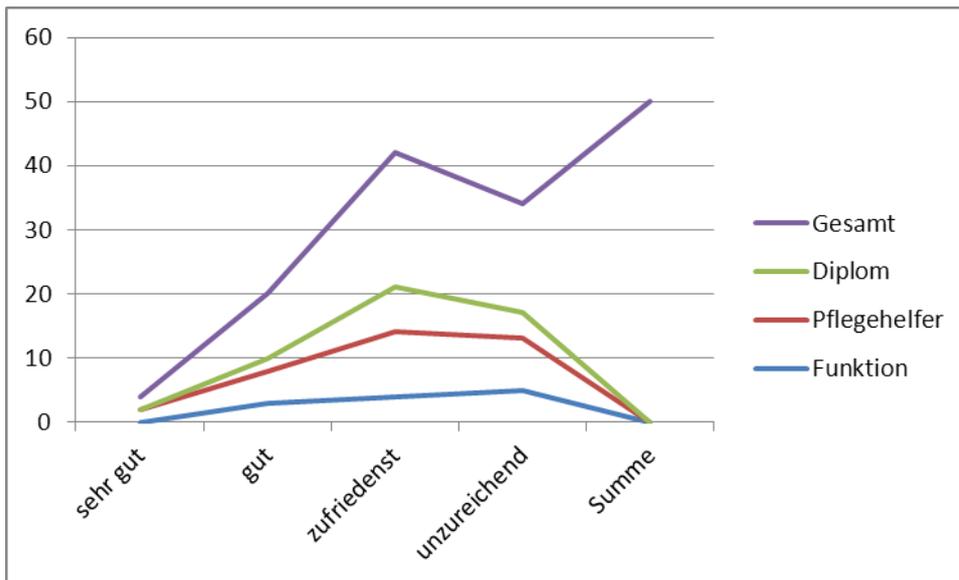


Diese von mir gestellte Frage war nicht eindeutig zu beantworten. Die Mitarbeiter beschränkten sich aber dennoch auf die für sie zutreffend erscheinende Antwort. Die Beurteilung von sehr gut bis gut mit 96% spricht dafür, dass Mitarbeiter Ehrenamtliche als wertvolle Hilfe sehen und nicht als Konkurrenz.

Frage 7:

Finden sie, dass ausreichend Öffentlichkeitsarbeit zum Thema ehrenamtliche Mitarbeiter durchgeführt wird?

Frage 7	Funktion	Pflegehelfer	Diplom	Gesamt	Gewichtung
sehr gut	0	2	0	2	4,00%
gut	3	5	2	10	20,00%
zufriedenst	4	10	7	21	42,00%
unzureichend	5	8	4	17	34,00%
Summe				50	100,00%

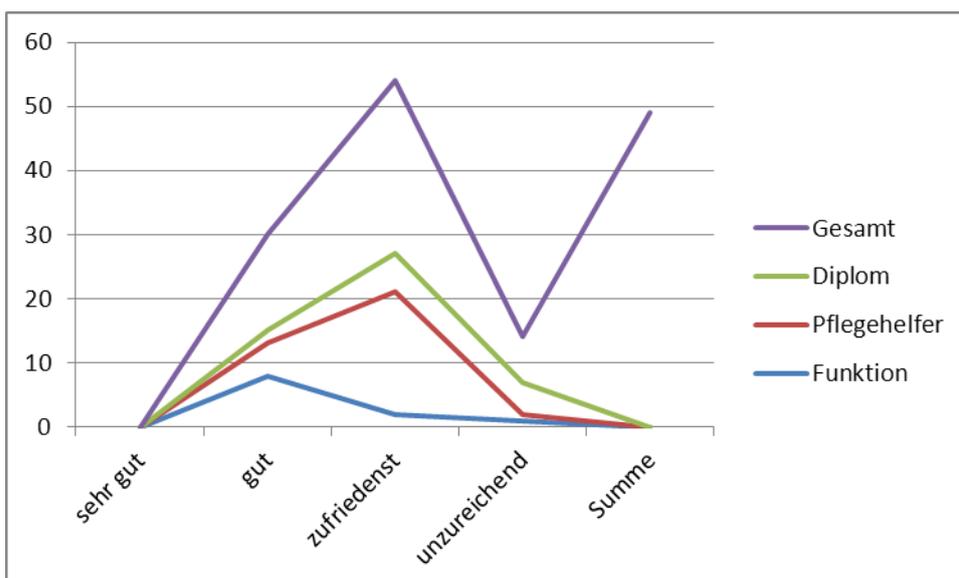


Die Beurteilung von zufriedenstellend bis unzureichend mit 76% sagt aus, dass laut den Mitarbeitern zu wenig Öffentlichkeitsarbeit betrieben wurde.

Frage 8:

Werden ehrenamtliche Mitarbeiter ihrer Meinung nach von uns gut unterstützt und begleitet?

Frage 8	Funktion	Pflegehelfer	Diplom	Gesamt	Gewichtung
sehr gut	0	0	0	0	0,00%
gut	8	5	2	15	31,25%
zufriedenst	2	19	6	27	56,25%
unzureichend	1	1	5	7	14,58%
Summe				49	102,08%

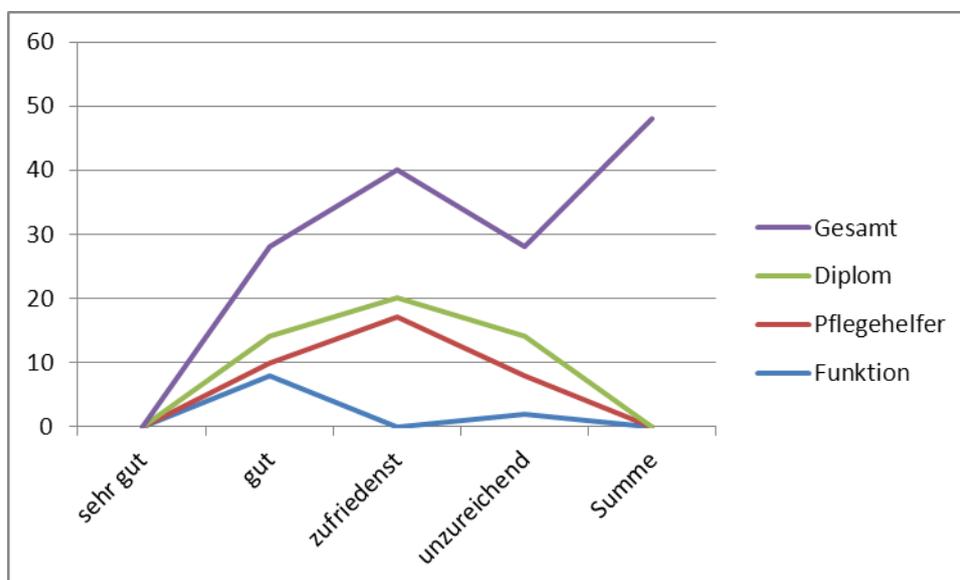


Die Beurteilung von gut bis zufriedenstellend mit 87% sagt aus, dass Ehrenamtliche von uns noch besser unterstützt und begleitet werden sollen.

Frage 9:

Ist der Informationsfluss zwischen Ehrenamtlichen und Mitarbeitern im Haus ausreichend?

Frage 9	Funktion	Pflegehelfer	Diplom	Gesamt	Gewichtung
sehr gut	0	0	0	0	0,00%
gut	8	2	4	14	29,17%
zufriedenst	0	17	3	20	41,67%
unzureichend	2	6	6	14	29,17%
Summe				48	100,00%

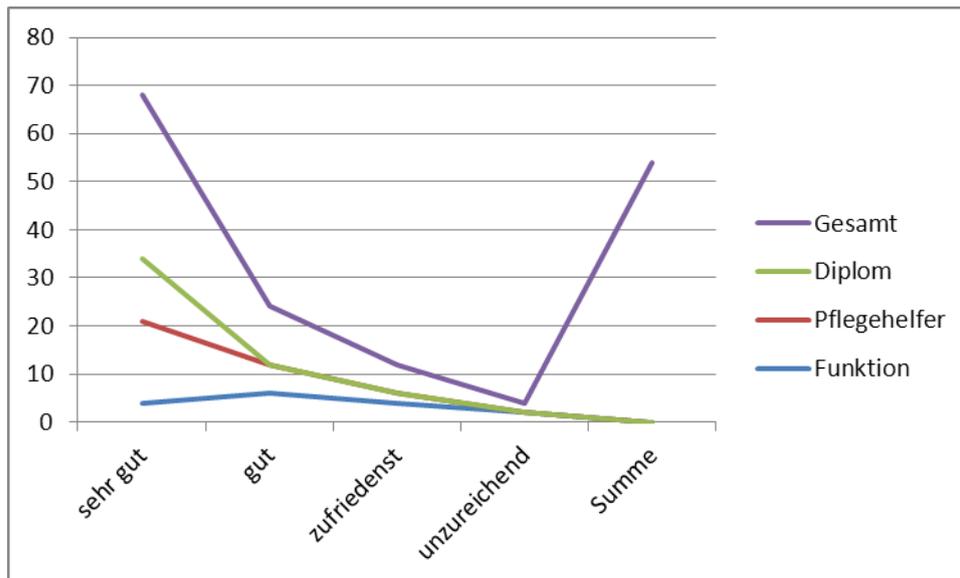


Die Beurteilung von gut bis zufriedenstellend mit 71% sagt aus, dass der Informationsfluss gegeben ist, aber 29% der Mitarbeiter finden, dass der Informationsfluss unzureichend ist.

Frage 10:

Sollen exakte Rahmenbedingungen für die ehrenamtlichen Mitarbeiter vorgegeben werden?

Frage 10	Funktion	Pflegehelfer	Diplom	Gesamt	Gewichtung
sehr gut	4	17	13	34	62,96%
gut	6	6	0	12	22,22%
zufriedenst	4	2	0	6	11,11%
unzureichend	2	0	0	2	3,70%
Summe				54	100,00%



Die Mitarbeiter finden es mit 85% sehr gut bis gut, dass exakte Rahmenbedingungen vorgegeben werden sollen.

Anhang Nr. 3 Fragebogenauswertung in der Gesamtübersicht

4.4 Interview mit ehrenamtlichen Mitarbeitern

Für die Zielgruppe ehrenamtlicher Mitarbeiter im Haus hat sich für mich die mündliche Befragung am besten geeignet. Die Erhebung ist zwar mit einem erhöhten Zeitaufwand verbunden (1 Stunde/EA) aber so konnte ich unsere ehrenamtlichen Mitarbeiter persönlich über das geplante Konzept informieren. Gemeinsam mit unserer Ergotherapeutin Fr. Radford erarbeiteten wir einen Leitfaden, wo der Schwerpunkt sich auf die Begleitung und die Zusammenarbeit mit den Mitarbeitern im Haus richtete. Es wurden acht ehrenamtliche Mitarbeiter im Haus befragt, die regelmäßig einmal pro Woche zu Besuchsdiensten kommen. Die Termine für die Interviews wurden zwei Wochen im Voraus fixiert.

Anhang Nr.4 Leitfaden für Fragen an ehrenamtliche Mitarbeiter

4.4.1 Rückmeldung vom Interview mit ehrenamtlichen Mitarbeitern

Alle von mir ausgewählten acht ehrenamtlichen Mitarbeiter kamen pünktlich und ohne Zeitdruck zu unserem vereinbarten Gespräch. Einige waren anfangs etwas verunsichert aber im Laufe der Zeit kam es zu einer reger Unterhaltung. Alle Fragen konnten problemlos beantwortet werden.

4.4.2 Zusammenfassung der Rückmeldungen

- Sie hätten sich bei Ihrem Eintritt eine bessere Begleitung zumindest in den ersten Monaten gewünscht.

- Sie wurden über Freundinnen und Pflegedienstleitungen auf das Ehrenamt aufmerksam.
- Sie haben das Gefühl, dass auf ihre Bedürfnisse eingegangen wird.
- Die Zusammenarbeit mit den Mitarbeitern im Haus funktioniert gut.
- Der Informationsfluss sollte verbessert werden. Sie erhalten öfters zu wenig Information z. B. wenn ihre zu betreuenden Bewohner im Krankenhaus oder krank sind.
- Am Anfang wurde keine klare Aufgabenzuteilung vereinbart, wurden nicht begleitet.
- Mussten sich Umgang mit Hilfsmittel selber aneignen (z. B. Rollstuhl).
- Alle befragten Ehrenamtlichen fühlen sich im Haus integriert und wertgeschätzt.
- Das Vorstellen der Angehörigen wäre wünschenswert.
- Weiterbildungsangebote wurden derzeit nicht angenommen, wäre aber interessant.
- Die Vernetzung Ehrenamtlicher Mitarbeiter untereinander in Form eines Stammtisches würde sie freuen.
- Alle ehrenamtlichen Mitarbeiter gaben an, dass sie bei Bedarf Hilfe annehmen würden.

Es erstaunte mich, dass sich unsere Ehrenamtlichen Mitarbeiter auf den einzelnen Stationen bereits jetzt so integriert und wertgeschätzt fühlen, obwohl sehr viele Mitarbeiter die Besuchsdienste kaum kennen bzw. wahrnehmen.

Um die Mitarbeiter weiter in das Konzept einzubinden, wurden auf den einzelnen Stationen alle eingeladen Vorschläge auf ein mit 2 konkreten Fragen vorbereitetes Blatt (an Pinnwand auf den jeweiligen Stationen zur Einsichtnahme und zum Eintragen ausgehängt) einzutragen, das zur Förderung und stärkeren Einbindung Ehrenamtlicher Mitarbeiter im Haus beitragen soll.

4.4.3 Anregungen aus Rückmeldungen

- Ehrenamtliche Mitarbeiter zu gemeinsamen Betriebsausflügen einladen
- Zu Feiern einladen.
- Einladungen zu gemeinsamen Essen, mit dem Bürgermeister (Obmann des AH).
- Fotos von ehrenamtlichen Besuchsdiensten zu den Personalfotos an Wand hängen.
- Besuchsdienst mit Namen in Pflegeplanung(Aktivitäten) aufnehmen.
- Gemeinsame Fortbildungen.

4.5 Telefonische Befragung von Systempartnern in Tirol

Bei der Auswahl von Systempartnern entschied ich mich für dreizehn Heime mit ähnlicher Struktur und einer Größe bis zu 100 Bewohner. Weitere vier Sozialsprengel im Unterland wurden telefonisch oder mündlich von unserer Ergotherapeutin Frau Radford und mir nach einem Leitfaden befragt.

4.5.1 Rückmeldung zur Befragung gleichwertiger Systempartner

Bei der Befragung von Systempartnern konnten folgende Erkenntnisse gewonnen werden:

In den Heimen richtet sich der Bedarf an Ehrenamtlichen Mitarbeiter nach der Größe des Hauses. Unterschiedliche Auffassung gab es über den Stellenwert der Notwendigkeit von Ehrenamtlichen Mitarbeiter in den Sozialsprengeln (zum Teil wird ganz auf Ehrenamtliche verzichtet). Ein Sozialsprengel sieht Ehrenamtliche Mitarbeiter eher als Konkurrenz. Grundsätzlich kann davon ausgegangen werden, dass dort wo Ehrenamtliche Mitarbeiter strukturiert begleitet werden, diese längere Zeit zur Verfügung stehen.

4.5.2 Fragestellungen aus dem Leitfaden

4.5.2.1 Wer koordiniert das Ehrenamt in ihrer Einrichtung?

- In sechs Heimen steht ein Koordinator für die Ehrenamtlichen Mitarbeiter zur Verfügung.
- Sieben der befragten Heime haben noch keinen Koordinator für das Ehrenamt.
- Dort wo Koordinatoren zur Verfügung stehen, ist Ausbau und Erhalt der Ehrenamtlichen deutlich besser (z. T. sind Koordinatoren „geringfügig angestellt“).
- Im Sozialsprengel wird ein bezahlter Koordinator als absolute Notwendigkeit gesehen um die Betreuung zufriedenstellend durchführen zu können.

4.5.2.2 Werden dafür Zeitressourcen zur Verfügung gestellt?

- Zeitressourcen werden nur in sechs Heimen zur Verfügung gestellt. In den anderen Einrichtungen wäre es sehr wünschenswert.

4.5.2.3 Gibt es einen Leitfaden /Fragebogen für die Zusammenarbeit mit Ehrenamtlichen?

- Drei der befragten Heime haben einen Leitfaden für Ehrenamtliche Mitarbeiter. Diese wurden uns zur Verfügung gestellt.
- Grundsätze sind vorhanden aber schriftlich Aufzeichnungen liegen in vielen Heimen nicht vor.

4.5.2.4 Wie viele ehrenamtlich engagierte Menschen arbeiten bei Ihnen und wie lange schon?

- Immer öfter lassen sich engagierte Menschen für kurzfristige Projekte gewinnen.

- In zwei Heimen arbeiten bis zu 60 Ehrenamtliche, der Durchschnitt der anderen Heime liegt bei 20 ehrenamtlichen Mitarbeitern.
- Ehrenamtliche kommen 1-2 Mal wöchentlich, helfen in Gruppen mit oder betreuen Bewohner einzeln(z. T. bereits seit mehr als 25 Jahren).

4.5.2.5 Wie sieht Ihre Anerkennungskultur im Haus für das Ehrenamt aus?

- Anerkennungskultur wird überall als absolutes „Muss“ angesehen, dazu zählen u.a. Teilnahme an Betriebsausflügen, Feierlichkeiten, Fortbildungsveranstaltungen, Stammtisch, Fahrkostenersatz usw.

4.6 Gesprächsrunde mit Bewohnern

Unsere Ergotherapeutin und zukünftige Ehrenamtskoordinatorin führte eine Gesprächsrunde, zum Thema: „Ehrenamt“ durch. Es nahmen 15 Bewohner daran teil. Dauer eine Stunde.

Rückmeldung zur Gesprächsrunde mit Bewohner

Auf die Frage „wer arbeitet Ehrenamtlich bei uns im Haus“ war es den Bewohnern möglich, alle im Haus tätigen Personen und deren Aufgabe zu benennen(z. B. Gudrun – Gymnastik, Inge –Singen usw.).

- Die Bewohner wiesen auch darauf hin, dass viele Bewohner ehrenamtliche Tätigkeiten bei uns im Haus verrichten: Einkäufe, Messner, Ministrant, Besuchsdienste usw. auch konnten die Bewohner den einzelnen Personen die entsprechende Tätigkeit zuordnen.
- Bewohner arbeiten freiwillig ,um Zeit sinnvoll zu verbringen(Aussage der Bewohner).
- Auf die Frage „für welche Aktivitäten können wir Ehrenamtliche noch gewinnen“ meinten die Bewohner: Begleitung für Rollstuhlfahrer zum Gottesdienst in der Dorfkirche(auch ins Nachbardorf), als Begleitperson bei Ausflügen, Einkäufen...

Anmerkung: Die Bewohner nahmen an der Unterhaltung sehr rege teil und tauschten sich aus. Es war für sie sehr wichtig, Stellung zu nehmen.

5 OE-MABNAHMENPLANUNG:

Die Vernetzung zwischen den ehrenamtlich engagierten Menschen mit dem Heimalltag stellt für die Mitarbeiter eine Herausforderung dar, die nur durch geregelte Strukturen, Transparenz und Klarheit gemeistert werden kann. Eine enge Zusammenarbeit der einzelnen Bereiche im Heim ist zwingend erforderlich, um den gegenseitigen Nutzen zum Wohle des Bewohners zu erkennen. Diese Zusammenarbeit muss koordiniert und begleitet werden. Durch eine gute Einbindung von ehrenamtlichen Mitarbeitern kommt es zu einer Öffnung des Hauses nach Außen und fungiert so als Multiplikator und Werbeträger des Hauses. Wertgeschätzte ehrenamtliche Mitarbeiter tragen wesentlich dazu bei, weitere engagierte Menschen für das Haus zu werben, es kommt so zu einer Vermehrung der Außenbeziehung. Das Leistungsangebot unserer Einrichtung kann dadurch gesteigert werden.

5.1 Zielsetzungen

- Begleitung des Ehrenamtes im Haus
- Klare Struktur, Vorgaben
- Mitarbeiter und Ehrenamtliche erkennen Nutzen und gegenseitige Wertschätzung
- Bewohner haben vermehrt Kontakt zur Außenwelt „Normalitätsprinzip“
- Verdoppelung der jetzigen Einsatzstunden von ehrenamtlichen Mitarbeitern in einem Jahr

5.2 Nicht Ziel

- Einsatz von Ehrenamtlichen als Ersatz für Mitarbeiter und Angehörige.

5.3 Meilensteine

- Auswahl der Ehrenamt Koordinatorin.
- Erarbeitung der Formulare für Gewinnung, Aufnahme und Begleitung des Ehrenamtes.

6 GEPLANTE PROZESSCHRITTE

Bis Ende März 2012 durchgearbeitetes Konzept in Form einer schriftlichen Arbeit

Zl	Text	Wer	Bis wann	erledigt
1	Auswahl des Konzeptes	PDL	31.10.11	<input checked="" type="checkbox"/>
2	Auswahl Kernteam	PDL	11.11.11	<input checked="" type="checkbox"/>
3	Zeitplan, Konzept	PDL	15.11.11	<input checked="" type="checkbox"/>
4	Erste Bereichsbesprechung, Konzeptvorstellung	PDL/ BL	24.11.11	<input checked="" type="checkbox"/>
5	Durchführen der SWOT-ANALYSE	Kernteam	24.11.11	<input checked="" type="checkbox"/>
6	Fragebogen /Leitfäden erarbeiten	PDL/HL/Ergo	07.12.11	<input checked="" type="checkbox"/>
7	Konzeptvorstellung in Dienstbesprechungen Bereich	PDL /MA	14.12.11	<input checked="" type="checkbox"/>
8	Befragung Mitarbeiter mit Fragebogen	MA	02.01.12	<input checked="" type="checkbox"/>
9	Befragung gleichwertiger Systempartner	PDL/ Ergo	30.01.12	<input checked="" type="checkbox"/>
10	Befragung ehrenamtliche Mitarbeiter	PDL/Ergo	30.01.12	<input checked="" type="checkbox"/>
11	Befragung Bewohner	Ergo	30.01.12	<input checked="" type="checkbox"/>
12	Auswertung der Informationen	PDL, HL	30.01.12	<input checked="" type="checkbox"/>
13	Zweite Bereichsbesprechung	Kernteam	26.01.12	<input checked="" type="checkbox"/>
14	Formulare ausarbeiten/zusammenführen	Ergo/BL	15.01.12	<input checked="" type="checkbox"/>
15	Stationsteamsitzungen, Rückspielen Ergebnisse	MA	Feber 12	<input checked="" type="checkbox"/>
16	Bestellung Ehrenamtskoordinatorin	Verbandsv.	16.01.12	<input checked="" type="checkbox"/>
17	Ausarbeiten des Konzeptes	PDL/HL	30.03.12	<input checked="" type="checkbox"/>
18	Konzeptvorstellung an Mitarbeiter/Ehrenamtliche	PDL, HL, EAK	18.04.12	<input type="checkbox"/>
19	Projektfreigabe	HL/PDL	18.04.12	<input type="checkbox"/>
20	Projektprobelauf/erste Strukturierte Aufnahme	EAK	Mai 2012	<input type="checkbox"/>
21	Evaluierung nach 6 Monaten EA/MA	EA, EAK, BL	Nov 2012	<input type="checkbox"/>

7 ABGELEITETE MAßNAHMEN AUS DEN ZIELEN UND EVALUIERUNG

Durch die SWOT Analyse, Befragung mittels Fragebogen und Interview mit Ehrenamtlichen Mitarbeitern wurden unsere Schwächen in der Organisation in Bezug auf das Ehrenamt ausfindig gemacht. Alleine das Bewusstmachen durch die gemeinsam durchgeführten Analysen hat zu einer Sensibilisierung gegenüber ehrenamtlichen Mitarbeiter geführt.

Im Folgenden werden die fünf Ziele, die dazugehörigen Maßnahmen und die Evaluierung dargestellt:

7.1 Begleitung des Ehrenamtes im Haus

Maßnahme:

Für das Konzept Ehrenamt wird im Haus eine Ehrenamtskoordinatorin bestellt da diese nun strukturiert ablaufen und unsere Ehrenamtlichen gut begleitet und betreut werden sollen. Ihr Beschäftigungsausmaß wird daher um zusätzliche fünf Wochenstunden erhöht. Sie wird dieses Jahr einen Lehrgang für Ehrenamtskoordinatorin besuchen.

Evaluierung:

Zertifikat des Lehrganges

7.2 Strukturen und Vorgaben für EA

Maßnahmen: Formulare, Infoblätter

Die beiden Konzeptmitarbeiter Claudia Radford und Sieglinde Schwaiger wurden mit der Erstellung der Formulare und Informationsblätter beauftragt. Die von den Systempartnern entwickelten Formulare wurden zusammengeführt. Die jeweiligen Entwürfe in den Sitzungen besprochen und verbessert und schließlich vom Team freigegeben.

Folgende Formulare liegen dem Konzept im Anhang bei:

Anhang Nr.5 Anforderungsprofil für die Auswahl ehrenamtlicher Mitarbeiter

Anhang Nr.6 Fragebogen bei Interesse an einem ehrenamtlichen Engagement

Anhang Nr.7 Formblatt für Periodisches Mitarbeiter-Gespräch für ehrenamtliche Mitarbeiter

Anhang Nr. 8 Aufgabenbereiche der ehrenamtlichen Mitarbeiter

Anhang Nr.9 Vereinbarung über ehrenamtliche Mitarbeit

Evaluierung

Periodische ehrenamtliche Mitarbeitergespräche führen

7.3 MA und EA erkennen Nutzen und gegenseitige Wertschätzung

Maßnahmen:

Wie bereits bei der schriftlichen Befragung festgestellt wurde ist die Resonanz der Mitarbeiter gegenüber Ehrenamtlichen durchwegs positiv und wird als wertvolle Hilfe gesehen. Eine klare Aufgabenzuteilung und Struktur führt dazu, dass Mitarbeiter Ehrenamtliche als Unterstützung und Ergänzung im Arbeitsalltag empfinden und so bewusst lernen, miteinander umzugehen, sich sinnvoll ergänzen um damit Konflikten vorbeugen.

- Ehrenamtliche Mitarbeiter werden auf den einzelnen Stationen von der Koordinatorin vorgestellt.
- Ehrenamtstreffen alle 2 Monate mit Vorgabe eines bestimmten Themas werden durchgeführt.
- Eigene Fotowand für ehrenamtliche Mitarbeiter wird gestaltet.
- Besuchsdienste werden in der Pflegeplanung festgehalten.
- Supervisionen bei Bedarf anbieten.
- Gemeinsame Feiern und Ausflüge.
- Informationsfluss durch Vermerk in Pflegplanung.

Evaluierung:

- Evaluierungsgespräch mittels Formblatt für periodische Mitarbeitergespräche wird für ehrenamtliche Mitarbeiter von Koordinatorin durchgeführt.
- Eigener Tagesordnungspunkt bei jeder Teambesprechung und Mitarbeitergesprächen.

7.4 Bewohner hat vermehrten Kontakt nach außen

Maßnahmenplanung:

Mit dem Einzug ins Altersheim reißen oft jahrzehntelang gepflegte Kontakte mit Nachbarn und Freunden ab, weil das alltägliche Zusammentreffen weg fällt. Diese Netzwerke tragen jedoch zum Wohlbefinden der Bewohner im Heim bei.

- Angehörige beim Einzug zu sensibilisieren das soziale Netzwerk (Nachbarn, Freunde usw.) von Zuhause aufrecht zu erhalten.
- Vermehrtes einbinden ins Dorfgeschehen.
- Ehrenamtliche informieren Bewohner über aktuelle Ereignisse.
- Gemeindezeitungen von den jeweiligen Heimatgemeinden auf den Stationen auflegen.
- Besuch von Veranstaltungen(Theater, Platzkonzert, Hl. Messe usw.)in den Heimatgemeinden der Bewohner.

Evaluierung

Zugehörigkeitsgefühl wird sichtbar unter anderem durch die Präsenz in den Medien.

7.5 Verdoppelung der Einsatzstunden von EA in einem Jahr

Maßnahmen:

Unser Gemeindeverband mit seiner großen Anzahl von Vereinen kann auf ein enormes Potential von Menschen zugreifen, die bereits ehrenamtlich tätig sind. Da sie für diese Aufgabe bereits sensibilisiert sind, können sie uns bei der Gewinnung neuer Ehrenamtlicher hilfreich zur Seite stehen(Multiplikator sein).

- Logo für Ehrenamt entwerfen.
- Adaptierung der Homepage.
- Ehrenamtskoordinatorin spricht direkt mit Vereinen, Kirchengemeinschaften, Schulen usw. und informiert über kurz- und langfristige Ehrenämter.
- Ehrenamtliche Mitarbeiter im Haus werben um Ehrenamt.
Siehe Anhang Nr.10
- Mitarbeiter werben für das „Ehrenamt“ in ihrem persönlichen Bekanntenkreis.
- Viermal jährlich Einschaltung eines Berichtes samt Aufruf zur ehrenamtlichen Mitarbeit in den regionalen Zeitungen der Unteren Schranne. Die Zeitungsberichte sollen möglichst abwechslungsreich gestaltet werden (z. B. Interview mit Ehrenamtlichen, Bewohnern, Mitarbeitern, Organisationsträger) um das breite Interesse zu entfachen. Siehe Anhang. Nr.11
- Folder für Ehrenamt/Freiwilligenarbeit werden erstellt und an öffentlichen Stellen aufgelegt. Siehe Anhang 12
- Angehörige von heute sind potentielle ehrenamtliche Mitarbeiter von morgen. Dieser Personenkreis wird von den Mitarbeitern sensibilisiert.

- Ehrenamtliche Mitarbeit von Ebbser Vereinen in unserem Haus wird verstärkt und dann auf unsere weiteren fünf Nachbargemeinden ausgedehnt.

Evaluierung:

- Besuchsdienstzeiten im Durchführungsnachweis/Pflegeplanung des jeweiligen Bewohners vermerken.
- Kurzfristige Projekte mit Ehrenamtlichen werden vermerkt.
- Geleistete Stunden werden jährlich errechnet und veröffentlicht.

8 GEPLANTER UMGANG MIT WIDERSTÄNDEN

Seitens des Hauses sehe ich keine Widerstände auf mich zukommen, da ich versuche, alle Mitarbeiter mit ins Boot zu nehmen. Durch die Ausarbeitung des Konzeptes und den dadurch verbunden Befragungen und Aufklärungen der Mitarbeiter konnten die bereits tätigen Ehrenamtlichen eine Steigerung der Sensibilität ihrer Tätigkeit im Haus feststellen. Die Maßnahmen um Widerstände zu vermeiden, habe ich meiner Ansicht nach ausführlich bei der SWOT –Analyse unter Punkt „Stärken/Gefahren und Schwächen/Gefahren“ behandelt.

9 AUSWIRKUNG DES EHRENAMTES AUF DIE SYSTEMPARTNER

Die Frage nach der Zukunft des Ehrenamtes ist stark mit der Frage nach der Rolle des sogenannten neuen Ehrenamtes in seiner Kurzfristigkeit und Projektbezogenheit verknüpft. Wie wir erkennen können wächst das Interesse an einem zeitlich begrenzten Ehrenamtlichen Engagement da der Zeitrahmen überschaubar und befristet ist. Immer weniger Zeitressourcen stehen in der Pflege zur Verfügung. Es wird zunehmend mehr Hilfe in Form von Nachbarschaftshilfe und des Ehrenamts bedürfen. Sinnvoll wäre eine wie mit dem Sozialsprengel besprochene Koordinationsstelle für das Ehrenamt in der gesamten Unteren Schranne, weil das Seniorenwohnheim und der Sozialsprengel dieselben Klienten zu betreuen haben. Durch veränderte soziale Strukturen (Rückgang der Großfamilien, Einzelpersonenhaushalte) besteht die Gefahr, dass Menschen zunehmend weniger soziale Kontakte pflegen und vereinsamen. Da aufgrund der demographischen Entwicklung und den nicht vorhersehbaren zur Verfügung stehenden finanziellen Mittel, wird es für die Zukunft notwendig sein, dass immer mehr ältere Menschen Zuhause gepflegt werden. Daher benötigen die Pflegenden Angehörigen Unterstützung. Laut einer kürzlich erfolgten Umfrage von betreuenden Angehörigen in der Unteren Schranne kam stark der Wunsch zum Ausdruck, für einige Stunden in der Woche ohne zusätzliche Kosten von ehrenamtlichen engagierten Menschen entlastet zu werden.

10 SCHUSSFOLGERUNGEN UND PERSÖNLICHER KOMMENTAR

Zusammenfassung der Erkenntnisse

Durch die Konzeptarbeit habe ich viel über Organisationsentwicklung erfahren. Erst bei intensiver Auseinandersetzung mit dem Thema Ehrenamt wurde mir die Komplexität meines Konzeptes bewusst. Sehr interessant war für mich die Erfahrung, wie schnell man durch die SWOT- Analyse nützliche Ergebnisse sammeln kann. Die Mitarbeiterbefragung war für mich sehr lehrreich da ich beim Erstellen des Fragebogens überhaupt keine Erfahrung hatte. Erst seit wir im Pflegeleitungslerngang Befragungen behandelt haben, weiß ich, auf was ich beim Erstellen des Fragebogen hätte achten müsse. Ein Pretest wäre angebracht gewesen denn so hätte ich feststellen können, dass eine Frage nicht eindeutig zu beantworten war. Heute würde ich mir mehr Zeit zum Ausarbeiten der Fragen nehmen und mir immer wieder die Frage stellen was ich mit der Befragung genau bezwecken will. Eine große Gefahr für mich besteht darin, dass man versucht die Fragen zu manipulieren. Die größte Erfahrung für mich war, die Vernetzung mit Systempartner die gerne ihre vorhandenen Unterlagen und Wissen zur Verfügung stellten und so zur Optimierung unserer Struktur und Prozesse beitrugen.

Obwohl das Konzept eine Herausforderung für mich darstellte, ließen sich meine Ideen durch eine durchdachte Planung sowie die gute Zusammenarbeit im Team, insbesondere der Heimleitung und Ergotherapeutin, zügig umsetzen. Wenn ich in Zukunft bezüglich einer ehrenamtlichen Tätigkeit in unserer Einrichtung angesprochen werde, kann ich diese jetzt mit einem guten Gewissen an unsere Ehrenamts Koordinatorin verweisen. Ich bin mir sicher, dass Sie dort eine gute Beratung und Betreuung erhalten.

Ausblick hinsichtlich einer Umsetzung

Das fertig ausgearbeitete Projekt Ehrenamt wird bei der nächsten gesamte Personalbesprechung im April 2012 nochmals allen Mitarbeitern mit unseren Zielen und Maßnahmen von Ehrenamtskoordinatorin und Heimleitung vorgestellt und freigegeben. Es erfolgt eine Einladung an alle Ehrenamtlichen Mitarbeiter und unseren Gemeindeverbands Obmann Bürgermeister Josef Ritzer, der uns in Sachen Ehrenamt maßgeblich unterstützt. Im Anschluss werden wir die Besprechung mit einer gemeinsamen Feier ausklingen lassen.

11 LITERATURVERZEICHNIS

Bono, Maria Laura: NPO- Controlling. Professionelle Steuerung sozialer Dienstleistungen , Stuttgart, 2006

12 ANHANG

Anhang 1.....Auszug aus Heimblatt Ehrenamt

Anhang 2.....Fragebogen zu Vernetzung Ehrenamt im Heimalltag

Anhang 3.....Fragebogenauswertung in der Gesamtübersicht

Anhang 4.....Leitfaden für Fragen an ehrenamtlichen Mitarbeitern

Anhang 5.....Anforderungsprofil für die Auswahl ehrenamtlicher Mitarbeiter

Anhang 6.....Sie haben Interesse an einem ehrenamtlichen Engagement

Anhang 7.....Formblatt für periodische Mitarbeitergespräche bei ehrenamtlichen
Mitarbeitern

Anhang 8.....Aufgabenbereiche der ehrenamtlichen Mitarbeiter

Anhang 9.....Vereinbarungen über ehrenamtliche Mitarbeit

Anhang 10.....Einschaltung Gemeindezeitung Danke

Anhang 11.....Einschaltung Gemeindezeitung Ehrenamt macht Sinn

Anhang 12.....Folder Ehrenamt

Anlage Nr.1

Auszug aus Heimblatt Nr. 15/2012;**Ehrenamt**

Auszüge aus dem Protokoll der letzten Bereichsleitersitzung vom 26.1.2012: Um eine gute Eingliederung der Ehrenamtlichen im Haus zu erwirken, müssen vor allem die Bereichsverantwortlichen vom Nutzen des Ehrenamtes überzeugt sein, um dies ihren Mitarbeitern weiterzugeben.

Unsere Koordinatorin fürs Ehrenamt Ergotherapeutin Claudia Radford-Griesser berichtet, dass das Ehrenamt als Mehrwert angesehen werden soll und die Unterstützung aller Bereiche unbedingt notwendig ist. Bei einigen Ehrenamtlichen ist eine Begleitung durch die Mitarbeiter erforderlich.

PDL Anni Mair hat im Zuge ihrer Ausbildung einen Fragebogen erstellt und allen Mitarbeitern ausgehändigt. PDL Anni berichtet kurz über das Ergebnis der anonymen Auswertung. Wie auch in anderen Heimen, mangelt es auch in unserem Haus an einer klaren Struktur, die durch die Ehrenamtskoordinatorin verbessert werden muss.

Ein Fragebogen wurde unseren ehrenamtlichen Mitarbeitern ausgegeben. Die Auswertung ist sehr zufriedenstellend ausgefallen und fühlen sich die Ehrenamtlichen im Altersheim Ebbs sehr wohl.

PDL Anni erläutert einige Ziele, die für eine gute Entwicklung des Ehrenamtes umgesetzt werden sollen wie unter anderem eine Verdoppelung der EA, ein regelmäßiger Stammtisch, eigens entwickelte Formulare, Öffentlichkeitsarbeit u.v.m.

Claudia hat sich mit ihren Ergo-Kolleginnen ausgetauscht und berichtet, dass ein Aufnahmebogen wichtig sei. Weiter sollen alle Bereichsleitungen und Mitarbeiter nachdenken und sich in deren Bekanntenkreis umsehen und erfragen, ob dort Interesse an einer ehrenamtlichen Tätigkeit bestehe. Ehrenamtliche Mitarbeiter sollen bei unseren Bewohnerausflügen eingeladen und mitgenommen werden, auch eine Mithilfe in der Cafeteria wäre zu überlegen. Claudia möchte auch junge Menschen fürs Ehrenamt fördern, dies bringe Abwechslung ins Haus.

Der Heimleiter fügt hinzu, dass die Öffnung nach außen sehr wichtig für das Heim ist. Ehrenamtliche bringen die Welt ins Heim.

Der höfliche Umgang im Haus mit allen Personen, ob Bewohner, Mitarbeiter, Ehrenamtliche, Angehörige oder sonstige Besucher, zeichnet unser Haus aus.

Anhang Nr. 2

Fragebogen zu Vernetzung Ehrenamt im Heimalltag

Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter!

Wir haben jetzt im Heim anlässlich der Bereichsleitungssitzungen mit dem Ehrenamt einen Schwerpunkt gesetzt. Viele Ehrenamtliche gehen ein und aus und sind den Bewohnern und uns bereits eine Hilfe. Wir wollen versuchen, den Nutzen des Ehrenamtes noch zu vergrößern. Damit beschäftigen sich insbesondere Claudia Radford, Sigi Schwaiger und Petra Kitzbichler. Im Rahmen meiner PDL-Ausbildung möchte auch ich diese Thematik aufgreifen. Dazu möchte ich den Jetztzustand erfassen und eure Meinung dazu hören. So darf ich euch bitten, die nachstehenden Fragen zu beantworten. Der Fragebogen ist anonym.

Zu deiner Person:

(Zutreffendes bitte ankreuzen)

Funktion: Funktionspersonal Diplomkrankenschwester Pflegehelfer/in

Im Betrieb seit 1-2 Jahren 3-5 Jahren 6-10 Jahren mehr als 10 Jahren

Fragen	Sehr gut, trifft sehr zu	Gut, eher schon	Zufriedenstellend eher nicht	Unzureichend nein
1. Kennen sie die ehrenamtlichen Mitarbeiter/Innen im Haus und ihre zu betreuenden Bewohner auf den Stationen?				
2. Welchen Stellenwert hat für sie das Ehrenamt im Haus?				
3. Wie gut funktioniert die Zusammenarbeit ehrenamtliche Mitarbeiter/Innen und Mitarbeiter im Haus?				
4. Kennen sie den Ansprechpartner des/r ehrenamtlichen Mitarbeiter/Innen im Haus?				
5. Kennen sie die Aufgaben des/r ehrenamtlichen Mitarbeiter/Innen?				
6. Empfinden sie ehrenamtliche Mitarbeiter/Innen als Konkurrenten oder als wertvolle Hilfe?				
7. Finden sie, dass ausreichend Öffentlichkeitsarbeit zum Thema ehrenamtliche Mitarbeiter/Innen durchgeführt wird?				
8. Werden ehrenamtliche Mitarbeiter/Innen ihrer Meinung nach von uns gut unterstützt und begleitet?				
9. Ist der Informationsfluss zwischen ehrenamtlichen Mitarbeiter/Innen im Haus ausreichend?				
10. Sollen exakte Rahmenbedingungen für die ehrenamtlichen Mitarbeiter/Innen vorgegeben werden?				

Vielen Dank für eure Mitarbeit und Einwurf des Fragebogens bis 2.1.2012 in den Briefkasten vor unserer Hauskapelle (Wünsche – Anregungen)

Anni Mair, PDL

Anhang Nr. 3

Fragebogenauswertung in der Gesamtübersicht

Frage 1	Funktion	Pflegehelfer	Diplom	Gesamt	Gewichtung
sehr gut	2	2	1	5	9,26%
gut	4	8	2	14	25,93%
zufriedenst	1	9	6	16	29,63%
unzureichend	9	6	4	19	35,19%
Summe				54	100,00%
Frage 2	Funktion	Pflegehelfer	Diplom	Gesamt	Gewichtung
sehr gut	10	12	7	29	53,70%
gut	6	7	3	16	29,63%
zufriedenst	0	6	2	8	14,81%
unzureichend	0	0	1	1	1,85%
Summe				54	100,00%
Frage 3	Funktion	Pflegehelfer	Diplom	Gesamt	Gewichtung
sehr gut	1	0	3	4	7,84%
gut	7	11	4	22	43,14%
zufriedenst	4	13	2	19	37,25%
unzureichend	1	1	4	6	11,76%
Summe				51	100,00%
Frage 4	Funktion	Pflegehelfer	Diplom	Gesamt	Gewichtung
sehr gut	5	4	0	9	16,67%
gut	3	7	9	19	35,19%
zufriedenst	0	4	1	5	9,26%
unzureichend	8	10	3	21	38,89%
Summe				54	100,00%
Frage 5	Funktion	Pflegehelfer	Diplom	Gesamt	Gewichtung
sehr gut	1	5	1	7	13,21%
gut	5	4	4	13	24,53%
zufriedenst	3	8	5	16	30,19%
unzureichend	6	8	3	17	32,08%
Summe				53	100,00%
Frage 6	Funktion	Pflegehelfer	Diplom	Gesamt	Gewichtung
sehr gut	8	21	9	38	73,08%
gut	5	3	4	12	23,08%
zufriedenst	0	1	0	1	1,92%
unzureichend	1	0	0	1	1,92%
Summe				52	100,00%
Frage 7	Funktion	Pflegehelfer	Diplom	Gesamt	Gewichtung
sehr gut	0	2	0	2	4,00%
gut	3	5	2	10	20,00%
zufriedenst	4	10	7	21	42,00%
unzureichend	5	8	4	17	34,00%
Summe				50	100,00%
Frage 8	Funktion	Pflegehelfer	Diplom	Gesamt	Gewichtung
sehr gut	0	0	0	0	0,00%
gut	8	5	2	15	31,25%
zufriedenst	2	19	6	27	56,25%
unzureichend	1	1	5	7	14,58%
Summe				49	102,08%
Frage 9	Funktion	Pflegehelfer	Diplom	Gesamt	Gewichtung
sehr gut	0	0	0	0	0,00%
gut	8	2	4	14	29,17%
zufriedenst	0	17	3	20	41,67%
unzureichend	2	6	6	14	29,17%
Summe				48	100,00%
Frage 10	Funktion	Pflegehelfer	Diplom	Gesamt	Gewichtung
sehr gut	4	17	13	34	62,96%
gut	6	6	0	12	22,22%
zufriedenst	4	2	0	6	11,11%
unzureichend	2	0	0	2	3,70%
Summe				54	100,00%

Anlage Nr.4

Leitfaden für Fragen an ehrenamtliche Mitarbeiter

Wie könnte man Ihre Begleitung beim Eintritt verbessern?
Wie wurden Sie auf das Ehrenamt bei uns aufmerksam?
Wird auf ihre Wünsche und Bedürfnisse eingegangen?
Wie ist die Zusammenarbeit mit den Mitarbeitern im Haus?
Ist für Sie der Informationsfluss zwischen Ehrenamtlichen und den Mitarbeitern der Einrichtung ausreichend?
Ist eine klare Aufgabenzuteilung an Sie erfolgt?
Würden sie gerne Weiterbildungsangebote besuchen?
Fühlen Sie sich von den Mitarbeitern im Haus integriert und wertgeschätzt?
Wurden Ihnen die Angehörigen des Bewohners vorgestellt?
Ist mit ihnen klar vereinbart worden, für welche Bereiche Sie zuständig sind?
Was würden sie als ehrenamtlicher Mitarbeiter noch brauchen, um besser betreuen zu können?

Anhang Nr. 5



Anforderungsprofil

für die Auswahl ehrenamtlicher Mitarbeiterinnen

Name: _____

Mindestanforderungen an ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen

Ein Mindestmaß an persönlichen Anforderungen sollte bei der Werbung/Bewerbung von Ehrenamtlichen und der fallbezogenen Betreuerauswahl erfüllt werden, insbesondere

- Volljährigkeit
- Keine geistige bzw. seelische Behinderung
- Keine psychische Erkrankung
- Keine Vorstrafen (z.B. Führungszeugnis)
- Einhaltung der Schweigepflicht
- Gute deutsche Sprachkenntnisse
- Belastbarkeit
- Persönliche Stabilität
- Toleranz für abweichendes Verhalten eines Bewohners
- Respekt vor dem Willen des Betreuten
- Respektvoller Umgang mit Klienten, Personal und Angehörigen
- Emphatische Grundhaltung
- Lebenserfahrung
- Möglichkeit, ausreichenden persönlichen Kontakt herzustellen
- Gewährleistung der Durchführung bzw. Organisation regelmäßiger Besuchskontakte
- Ausreichende Zeitkapazitäten sowie Flexibilität für die Angelegenheiten des Bewohners
- Verlässlichkeit, Pünktlichkeit

Als grundsätzliche Entscheidung ist bei den vorgenannten Kriterien klar, dass ein/e Bewerberin nur in Bezug auf die Geeignetheit als neue/r ehrenamtlich tätige/r Mitarbeiterin summarisch zu beurteilen ist.

Insoweit sollte am Ende eines Bewerbungsgespräches eine Entscheidung für oder gegen die Geeignetheit stehen.

Anhang Nr.6



Sie haben Interesse an einem ehrenamtlichen Engagement?

Name:	Vorname:	Titel:
Geb. am:		
Wohnadresse:		
Tel.-Nr.:	Handy:	
E-Mail:		
Derzeitige Tätigkeit:		
Familienstand:	Kinder:	
Besondere Fähigkeiten und Kenntnisse, Hobbies:		
Bisheriges freiwilliges Engagement:		
Motivation zu freiwilligen Engagement:		
Wünsche bzgl. Aufgabe und Einsatz:		
Zeitbudget:		
Wie sind Sie auf uns aufmerksam geworden?	Datum:	

Diese Angaben bezüglich Ihrer Person werden nur intern im Altersheim Ebbs für Aus-sendungen zu Veranstaltungen und Weiterbildung für statistische Zwecke verwen-det!

Herzlichen Dank!

Anhang Nr.7

**Altersheim Ebbs**

6341 Ebbs, Roßbachweg 10

Ansprechpartner:

Ergo. Claudia Radford-Grießer

Sekretärin Petra Kitzbichler

sekretariat@altersheim-ebbs.at

Tel. 05373-42363-42; Fax: -14

Formblatt für periodisches MitarbeiterInnen-Gespräch bei ehrenamtlichen MitarbeiterInnen

Einrichtung: Altenwohnheim Ebbs	
Name des/r MitarbeiterIn:	
Gesprächsnotizen:	
Wünsche/Anregungen/Verbesserungsvorschläge:	
Vereinbarungen:	
Ort/Datum:	
_____	_____
Unterschrift MitarbeiterIn	Unterschrift Koordinatorin



Aufgabenbereiche der ehrenamtlichen Mitarbeiter

- Besuchsdienste für Gespräche, Vorlesen, Spiele
- Begleitung bei Spaziergängen, Ausflügen, Fahrtendienste
- Einkauf und andere Erledigungen
- Mitarbeiten in den ergotherapeutischen Gruppentherapien
- Unterstützung in der Sing- und Gymnastikgruppe
- Förderung der Kontakte innerhalb und außerhalb des Hauses (z.B. Gottesdienstbesuche, Platzkonzerte usw.)
- Unterstützung bei der Garten- und Blumenpflege
- Mitgestalten und Mithilfe bei diversen Festen und Veranstaltungen
- Mithilfe in der Altersheim Cafeteria

Anhang Nr.9



Vereinbarung über ehrenamtliche Mitarbeit

Zwischen dem/der ehrenamtlichen Mitarbeiter/innen

Name:	Geburtsdatum:
E-Mail:	Telefon:
Adresse:	

und

Name: Altersheim Ebbs
Ehrenamtskoordinatorin:
Erreichbarkeit:

Wir freuen uns über Ihr Engagement! Die ehrenamtliche Tätigkeit wird folgendermaßen beschrieben:

Ausmaß/Zeit: _____ Beschreibung der Tätigkeit: _____ _____
--

Sie beginnt am _____ und endet am _____.

Als ehrenamtliche/r Mitarbeiter/innen unterliegen Sie keinem Dienstvertrag und keinen vorgeschriebenen Dienstzeiten. Wir erwarten uns jedoch, dass getroffene Terminvereinbarungen eingehalten werden. Sollte Ihnen dies nicht möglich sein, bitten wir Sie, uns rechtzeitig zu benachrichtigen.

Sorgfältige und gewissenhafte Erfüllung der übertragenen Aufgaben unter Einhaltung terminlicher und einrichtungs- und fachbezogener Absprachen (zu Hausordnung) werden von ehrenamtlichen Mitarbeitern erwartet.

Alle Informationen und Daten, die Ihnen aufgrund Ihrer freiwilligen Tätigkeit anvertraut oder zugänglich gemacht werden, sind – auch nach Beendigung Ihrer Tätigkeit – vertraulich zu behandeln (Datenschutz).

Im Rahmen Ihrer freiwilligen Tätigkeit sind Sie unfall- und haftpflichtversichert.

Die Einrichtung bietet die Bereitstellung von Information, Ausbildung und Hilfe an, um der/dem Ehrenamtlichen die Tätigkeiten zur Erfüllung der für die Einrichtung übernommenen Aufgabe(n) zu ermöglichen.

Ehrenamtliche Mitarbeiter dürfen von den zu betreuenden Personen oder deren Angehörige weder Geld noch Erbschaften oder Geschenke annehmen. Kleinere Zuwendungen von geringem materiellen Wert (Blumenstrauß, Erinnerungsfoto, ...) können akzeptiert werden. Im Zweifelsfall besprechen Sie dies unbedingt mit Ihrer Ehrenamtskoordinatorin.

Die freiwilligen MitarbeiterInnen begründen keinen Anspruch auf eine finanzielle Abgeltung oder spätere Anstellung im Altersheim Ebbs.

Sollte eine strafrechtliche Verurteilung vorliegen, muss diese der Koordinatorin angegeben werden.

Diese Vereinbarung kann jederzeit von beiden Seiten beendet werden und es ist wünschenswert, dass es nach einer Absprache geschieht.

Wenden Sie sich bitte bei Fragen oder Problemen an Ihre Ehrenamtskoordinatorin.

Zustimmung zur Bilderveröffentlichung: Einrichtungen wie das Altersheim Ebbs sind im Hinblick auf soziale Integration und Öffentlichkeitsarbeit auf mediale Präsenz angewiesen. Vor diesem Hintergrund und zum Zwecke der Veranschaulichung unserer Arbeit bedarf es deshalb der Veröffentlichung von Fotografien in Jahresberichten, Artikeln, Faltern und unserer Homepage im Internet. Daher gebe ich meine Zustimmung, dass mein Foto vom Altersheim Ebbs in Hinkunft ohne weitere Rücksprache mit mir und ohne Kosten- bzw. Rechtsansprüche verwendet und in Printmedien abgedruckt bzw. im Internet auf der Altersheim Homepage präsentiert werden darf. Eine solche Veröffentlichung erfolgt selbstverständlich nur im Zusammenhang mit dem Altersheim Ebbs.

Ebbs, am _____

Unterschrift ehrenamtl. MitarbeiterIn

Unterschrift ehrenamtl. Koordinatorin

Anhang Nr. 10

Danke

Die Europäische Kommission hat das Jahr 2011 zum europäischen Jahr der Freiwilligenarbeit ernannt. Mit diesem Thema möchte die Kommission den uneigennütigen Einsatz einer großen Anzahl europäischer BürgerInnen loben, die durch ihr freiwilliges Arbeiten Veränderung in unsere Gesellschaft bringen. Auch wir wollen ein Zeichen setzen und exemplarisch einige unserer ehrenamtlichen HelferInnen zu Wort kommen lassen, die uns zum Teil bereits langjährig durch ihr persönliches Engagement unterstützen.

Gudrun Albrecht

Gudrun Albrecht aus Ebbs-Oberndorf feiert heuer ihr zwanzigjähriges Jubiläum



als Ehrenamtliche für Seniorengymnastik. Jeden Montag kommt sie vormittags eine Stunde zu uns und hilft uns mit Ihrer sehr angenehmen Art, Bewegung in unsere „morschen“ Glieder zu bringen. Sie hat verschiedene Ausbildungen für Tanz und Sitztanz, Senioren-Gymnastik und Sitzgymnastik absolviert. Vom Ministerium für Sport wurde sie 2009 mit dem Qualitätssiegel „fit für Österreich“ ausgezeichnet.

Gudrun: „Man bringt nicht nur ein, sondern bekommt auch viel zurück“. Liebe Gudrun, wir möchten dir von Herzen im Namen unserer Senioren und Mitarbeiter für dein Engagement aber auch für deine jahrzehntelange Arbeit beim Sozial- und Gesundheitsprengel herzlich danken!

Kathi Werlberger

Ich arbeite ehrenamtlich, weil ich der Gesellschaft etwas zurückgeben möchte.



te. Einmal pro Woche verbringe ich eine Stunde mit den Bewohnern und unterstütze die Ergotherapeutin bei der Arbeit. In einer angenehmen Atmosphäre kann ich einen kleinen Teil meiner freien Zeit sinnvoll verbringen; ich lerne Neues kennen und erfahre durch das Beisammensitzen mit den Menschen im Haus auch eine persönliche Bereicherung.

Ida Wörgötter

Es gibt mir sehr viel, einmal pro Woche mit einer Bewohnerin spazieren zu gehen.



hen. Bereits seit 4 Jahren arbeite ich ehrenamtlich im Altersheim und fühle mich auf der Station aufgenommen, im Haus spürt man ein „warmes Klima“.

Otto Hauser

Niederndorf, Rumersbachstraße 69. Von meinem Schulabgang bis zum sogenannten Ruhestand lagen 46 Jahre mit



Kontakt zu allen Bevölkerungsschichten im Gemeindeamt Niederndorf. Die jahrzehntelange Tätigkeit als Gemeindesekretär, Chronist, Legalisator und seit drei Jahren auch Seniorenbundobmann bescherte mir viele Verbindungen zur älteren Generation.

Die Planung der Verwendung der Freizeit im Ruhestand verhindert den Pensionschock. So war es für mich eine Selbstverständlichkeit auch weiterhin den „Älteren“ eine „Zeitspende“ zu geben. Unsere Mitbürger im Wohnheim der Un-

teren Schranne freuen sich sehr, wenn man ihnen Zeit schenkt für einen netten „Hoangascht“ und es freut auch mich und gibt mir Motivation, monatlich einen Chroniknachmittag vorzubereiten und zu gestalten. Der Blick in die Zuhörerrunde zeigt spannende Erwartung, Aufmerksamkeit, Spaß und Freude, besonders bei Geschehnissen, die man selbst erlebt hat. So manches persönliche Erlebnis kommt da zum Vorschein. Mir schenkt diese ehrenamtliche Tätigkeit Zufriedenheit, Selbstwertgefühl und hilft mir bei der Bewältigung eigener Probleme. „Freiwilligenarbeit macht Sinn!“

Inge Polin

„Musik als Allheilmittel“, Singen lässt Sorgen und Schmerz vergessen.



Dies war der Beweggrund für Frau Polin am 27.11.2001 bei uns im Haus mit ihrer ehrenamtlichen Tätigkeit zu beginnen.

Ich wollte etwas tun für die Allgemeinheit und fragte mich, was ich am besten kann. Als Kind einer Musikerfamilie begleitete mich Musik von Geburt an. Daher war es für mich naheliegend, dass ich meine Kenntnisse von unermesslich vielen alten Liedern an die BewohnerInnen im Altersheim weitergeben wollte.

Was vor 10 Jahren mit drei Bewohnern begann, wuchs im Laufe der Jahre zum Chor der „Herbstzeitlosen“ mit wechselnder Gruppengröße von ca. 25 Mitgliedern heran, unter der kompetenten Leitung der inzwischen 79-jährigen Inge.

Vielen Dank für euer Engagement – ihr seid eine große Bereicherung für uns!

Claudia Radford-Griesser,
Altersheim Ebbs

Anhang Nr. 11



Ehrenamt gibt und macht Sinn

Wir leben in einer Zeit der großen Umbrüche. Es scheint so, dass auch anerkannte Experten unsicher sind, wie sich die Welt entwickeln wird. Eines ist aber unverändert sicher: die Hilfe, die ich einem Menschen angedeihen lasse, wird diesem helfen und positiv auf mich zurückfallen. Wir sehen das ja auch bei den kommenden Festtagen: die Oma, die ein Enkelkind beschenkt, hat meist selbst die größere Freude daran, als das Kind selbst. Für jemand da sein zu können, schafft große Zufriedenheit, die sich auf das ganze Leben auswirkt. Daher ist es nur sinnvoll und klug, sich in ein Ehrenamt einzubringen. Sehr viele BürgerInnen und Bürger sind bereits dankenswerterweise in Ehrenämtern tätig, sei es bei der Feuerwehr, der Musik, bei Sport- und anderen Vereinen, Kirchen, Nachbarschaft usw. Wir dürfen Sie heute besonders zu einem Ehrenamt im Heim oder beim Sprengel einladen. Freiwilligenarbeit bedeutet auch eine Möglichkeit neue Menschen kennen zu lernen, Freundschaften zu schließen und soziale Netzwerke zu bilden. Dies wiederum sind wichtige Faktoren für den sozialen Zusammenhalt in unseren Gemeinden.

Im Heim haben wir jetzt einen Schwerpunkt im Ehrenamt gesetzt. DGKS Sieglinde Schwalger hat sich eingehend thematisch auseinandergesetzt und mit Claudia Radford-Griesser haben wir eine motivierte Koordinatorin gefunden. Ehrenamtliche Mitarbeiter sind wie Sonnenstrahlen, sie schenken Licht, Wärme und ein Gefühl der Geborgenheit.



Eine musikalische Einlage unserer Ergotherapeutin Claudia Radford-Griesser.

In diesem Sinne suchen das Altersheim Ebbs und auch der Sozial- und Gesundheitssprengel nach Mitmenschen, die Freude daran haben, Sonne in die Herzen unserer Bewohner zu bringen.

Aufgaben für ehrenamtliche Mitarbeiter:

- Besuchsdienste für Spazierfahrten
- Begleitperson bei Ausflügen
- Mithilfe bei der Gestaltung diverser Feste
- Begleitperson zum Messbesuch am Sonntag
- Unterstützung unserer Ergotherapeutin
- Musiknachmittage
- Fahrdienste

- Unterstützung bei der Gartenpflege
- Vorlesen
- Sporadischer nachmittäglicher Besuch in unserer Cafeteria und Plausch mit Bewohnern
- Unterstützung in Projekten
- Eigene Ideen können natürlich ebenso eingebracht werden. Wir sind schon gespannt, wie Sie Ihre Fähigkeiten einbringen werden.

Wir bieten an:

- Einschulung
- Herzliche Aufnahme in unserem Team
- Teilnahme an hausinternen Fortbildungen
- Regelmäßige Treffen zum Erfahrungsaustausch
- Haftpflichtversicherung
- Anfallende Kosten werden von Sponsoren übernommen (z.B. Kaffeehausbesuch mit Bewohner, Theaterbesuch usw.)

Interessiert?

Besuchen Sie unsere Einrichtung und lassen Sie sich durch ein unverbindliches Gespräch über die Möglichkeiten Ihres freiwilligen Engagements informieren. Ansprechpartner: Ehrenamts-Koordinatorin Ergotherapeutin Claudia Radford-Griesser, 05373-42363-41 oder 0676-83068-174 oder bei unserer Sekretärin Petra Kitzbichler, 05373-42363-42.

Problemen Sie es einfach aus!

Pflegedienstleiterin Anni Maier und
Heimleiter Sebastian Gelsler

Weitere Infos unter:
www.altersheim-ebbs.at

Vier Kerzen am Kranz

*In dieser ratlos schnellen Zeit,
leben Menschen oft in Einsamkeit.
Bedenk, das man Zeit verschenken kann,
und zünd die erste Kerze an.*

*Es gibt viel Missgunst, Hass und Neid,
Streit und Ungerechtigkeit.
Bedenk, das man Frieden schließen kann,
und zünd die zweite Kerze an.*

*Katastrophen Existenzen ruinieren,
Menschen Hab und Gut verlieren.
Bedenk, das man ihnen helfen kann,
und zünd die dritte Kerze an.*

*Trotz Wohlstand, Geld und Überfluss,
gibts so viel seelischen Verdruß.
Bedenk, das man Elend lindern kann,
und zünd die vierte Kerze an.*

Gedicht von Kathi Kitzbichler aus Erl aus dem Gedichtband „Gedichte fein zum Strauß gebunden“.



Kathi Kitzbichler

Anhang Nr. 12

Aktuelle Fotos



Besonders freuen wir uns auch über die Jugend

Bewohner feiern Geburtstag mit Angehörigen und Ehrenamtlichen



Sonnenstrahlen

Ehrenamtliche Mitarbeiter sind wie Sonnenstrahlen, sie schenken Licht, Wärme und ein Gefühl der Geborgenheit. In diesem Sinne sucht das Altersheim Ebbs, aber auch der Sozial- und Gesundheitsprengel nach Mitmenschen die Freude daran haben, Sonne in die Herzen unserer Bewohner zu bringen.

Interessiert?

Besuchen Sie unsere Einrichtung und lassen Sie sich durch ein unverbindliches Gespräch über die Möglichkeiten Ihres freiwilligen Engagements informieren.

Problemen Sie es einfach aus!

Ansprechpartner:

- Claudia Radford-Grießer 05373-42363-41 oder 0676-83068-174
- Petra Kitzbichler, 05373-42363-42

6341 Ebbs, Rollbachweg 10
sekretariat@altersheim-ebbs.at

Ehrenamt Freiwilligenarbeit



Bewohner und Ehrenamtliche beim Stecken der Blumen für den Almabtrieb – da werden Erinnerungen wach

- Etwas beitragen
- sich Zeit nehmen
- Gutes tun

Altersheim Ebbs

Ehrenamt gibt und macht Sinn

Wir leben in einer Zeit der großen Umbrüche. Es scheint so, dass auch anerkannte Experten unsicher sind, wie sich die Welt entwickeln wird. Eines ist aber unverändert sicher: die Hilfe, die ich einem Menschen angedeihen lasse, wird diesem helfen und positiv auf mich zurückfallen. Wir sehen das ja auch bei den kommenden Festtagen: die Oma, die ein Enkelkind beschenkt, hat meist selbst die größere Freude daran, als das Kind selbst. Für jemand da sein zu können schafft große Zufriedenheit, die sich auf das ganze Leben auswirkt. Daher ist es nur sinnvoll und klug, sich in ein Ehrenamt einzubringen.

Sehr viele Bürgerinnen und Bürger sind bereits dankenswerterweise in Ehrenämtern tätig, sei es bei der Feuerwehr, der Musik, bei Sport- und anderen Vereinen, Kirchen, Nachbarschaft usw. Wir dürfen Sie heute besonders zu einem Ehrenamt im Heim oder beim Sprengel einladen.

Freiwilligenarbeit bedeutet auch eine Möglichkeit neue Menschen kennen zu lernen, Freundschaften zu schließen und soziale Netzwerke zu bilden. Dies wiederum sind wichtige Faktoren für den sozialen Zusammenhalt in unseren Gemeinden.

Sie können

sich bei uns mit Ihrer Zeit einbringen. Nur zur Orientierung dürfen wir hier mögliche Betätigungsfelder anführen:

- Besuchsdienste für Spazierfahrten
- Begleitperson bei Ausflügen
- Mithilfe bei der Gestaltung diverser Feste
- Begleitperson zum Messbesuch am Sonntag
- Unterstützung unserer Ergotherapeutin
- Musiknachmittage
- Fahrdienste
- Unterstützung bei der Gartenpflege
- Vorlesen
- Sporadischer nachmittäglicher Besuch in unserer Cafeteria und Plausch mit Bewohnern
- Unterstützung in Projekten

Eigene Ideen können natürlich ebenso eingebracht werden. Wir sind schon gespannt, wie Sie Ihre Fähigkeiten einbringen werden.

Wir bieten

- Einschulung
- Herzliche Aufnahme in unserem Team
- Teilnahme an hausinternen Fortbildungen
- Regelmäßige Treffen zum Erfahrungsaustausch
- Haftpflichtversicherung
- Anfallende Kosten werden von Sponsoren übernommen (z.B. Kaffeehausbesuch mit Bewohner, Theaterbesuch usw.)

Warum ich ehrenamtlich arbeite?

Ich arbeite ehrenamtlich, weil ich der Gesellschaft etwas zurückgeben möchte. Einmal pro Woche verbringe ich eine Stunde mit den Bewohnern und unterstütze die Ergotherapeutin bei der Arbeit. In einer angenehmen Atmosphäre kann ich einen kleinen Teil meiner freien Zeit sinnvoll verbringen; ich lerne Neues kennen und erfahre durch das Beisammensein mit den Menschen im Haus auch eine persönliche Bereicherung.

Kathi Werlberger