

## Ehrenamtliche in der Betreuung von Menschen mit Demenz



Ehrenamtlich engagierte Menschen sind bei der Betreuung von Menschen mit Demenz und damit der Entlastung von Angehörigen unverzichtbar. Doch fallen Ehrenamtliche bekanntlich nicht vom Himmel und wachsen auch nicht auf Bäumen. Sie müssen gesucht, gefunden, für die Tätigkeit begeistert und in der Zeit ihres Engagements unterstützt und begleitet werden.

Wir widmen uns im *alzheimeraktuell* dem Thema Ehrenamt mit einer Serie, die jeweils einen Teilaspekt des Ehrenamts beleuchtet. Fundierte Unterstützung erhalten wir dabei von *Ulrike Traub*, Sozialpädagogin, Ehrenamtskoordinatorin und ausgebildet im Strategischen Freiwilligenmanagement sowie Vorständin der Alzheimer Gesellschaft Baden-Württemberg. Sie berichtet von ihren Erfahrungen und gibt Tipps.

### Ehrenamtliche gewinnen – aber wie?

Teil 1: Bedarf und Aufgabenprofile  
(*alzheimeraktuell* 92)

Teil 2: Werbestrategie  
(*alzheimeraktuell* 93)

Teil 3: Willkommenskultur  
(*alzheimeraktuell* 94)

Teil 4: Einarbeitung  
(*alzheimeraktuell* 95)



#### Teil 5:

### Begleitung und Anerkennung

Dieses Mal stehen die langfristige Begleitung der Engagierten und die angemessene Anerkennung ihres Engagements im Fokus. Menschen, die sich ehrenamtlich engagieren möchten, müssen nicht nur gewonnen, sondern auch gehalten werden. Dafür braucht es eine kontinuierliche Begleitung, die sich in Form einer spür- und sichtbaren Anerkennungskultur zeigt. Ziel ist es, Engagierte an die eigene Organisation zu binden und so Engagement nachhaltig zu gestalten.

Die Anerkennungskultur lässt sich in vier Bereichen konkretisieren:

#### 1 Wertschätzung

Engagierte erfahren Wertschätzung **persönlich**

- durch geäußertes Lob und gezeigte Dankbarkeit. Oftmals ist die Dankbarkeit der Menschen, für die sich jemand engagiert, die größte Motivation, aber die ›meiner‹ Ansprechperson ist ebenso wichtig! Dabei sollte Lob persönlich übermittelt, individuell passend, konkret, zeitnah, ehrlich und authentisch, kreativ und überraschend sein und, wenn es für den/die Engagierte\*n in Ordnung ist, auch öffentlich sichtbar werden.
- durch einen respektvollen Umgang mit ihnen und zum Beispiel ihrer Zeit.
- dadurch, dass ihnen genau zugehört wird.
- durch ein qualifiziertes Feedback, welches ihnen zur Verfügung gestellt wird.
- durch kleine, unerwartete Aufmerksamkeiten.



*Engagierte erfahren Wertschätzung öffentlich durch*

- Aufwandsentschädigungen
- Auszeichnungen
- Ehrenmitgliedschaften
- Berichterstattungen in öffentlichen Medien
- die Zurverfügungstellung von Räumlichkeiten, Materialien oder Finanzmitteln
- Auslagererstattung
- kostenlose Verpflegung

## 2 **Begleitung**

*Engagierte brauchen*

- feste Ansprechpartner\*innen, die sie aktiv begleiten.
- Möglichkeiten für den Austausch mit anderen.
- feste Termine, an denen Informationen weitergegeben werden können.
- ein offenes Ohr bei Konflikten.

## 3 **Beteiligung**

*Engagement gelingt auf Dauer, wenn*

- Engagierte regelmäßig informiert werden.
- sie Gestaltungsspielräume haben und zum Beispiel mitwirken beim Programm, bei der Dekoration und vielem mehr.
- ihnen ein Mitspracherecht eingeräumt wird, zum Beispiel hinsichtlich der Frage, wie sie die Gäste erleben und was diese brauchen oder wie die Zeiten der häuslichen Betreuung inhaltlich gefüllt werden können.
- sie selbst Verantwortung übernehmen dürfen, zum Beispiel für Teile des Betreuungsnachmittages oder die Kontaktpflege zu Angehörigen.
- sie von Seiten der Hauptamtlichen immer wieder die Bereitschaft zur Kooperation erfahren, zum Beispiel durch einen situativen Führungsstil.

## 4 **Karriere im Ehrenamt**

Im ehrenamtlichen Engagement stecken immer auch Entwicklungschancen. Daher ist es wichtig, sich der Bedeutung des Entwicklungspotenzials auf beiden Seiten bewusst zu sein. Machen Sie sich als Organisation klar, welche Engagementmöglichkeiten es bei Ihnen über die gerade angefragten oder angebotenen hinaus gibt.

Achten Sie auf die Entwicklung der ehrenamtlich Engagierten und lassen sie diese zu. Im besten Fall fördern Sie sie. Für die sogenannte Freiwilligen-Karriere sind Fortbildungen, Supervision, Kompetenznachweise und Empfehlungsschreiben hilfreich. Informelle Lernmöglichkeiten wie Hospitationen oder Teilnahme an Sitzungen oder Schulungen zu angrenzenden Arbeits- und Themenfeldern können dabei hilfreich sein.

Es gilt eventuell auch, Aufgabenprofile anzupassen oder zu erweitern. Auf diesem Weg haben schon manche Engagierte den Weg in eine Leitungsaufgabe gefunden.

Eine gelebte, transparente Anerkennungskultur ist von großer Bedeutung für die Gewinnung und das Halten von Engagierten. Sie braucht eine wertschätzende Haltung und Ansprechpartner\*innen, die ehrenamtlich Engagierten nicht nur bei Fragen und Problemen zur Verfügung stehen, sondern sich ihnen einfach zuwenden!

Die Diakonie Rheinland-Westfalen-Lippe stellt in einem *Selbsttest zur Anerkennung und Wertschätzung meines Ehrenamtes* folgende Fragen:

1. Was bekomme ich?
2. Was gebe ich?
3. Gehöre ich dazu?
4. Wie können wir gemeinsam vorankommen?

Dies ist eine wunderbare Grundlage für Hauptamtliche, aus der Perspektive von ehrenamtlich Engagierten die Bedeutung von Begleitung und Anerkennung zu überdenken.

Eine gute Verabschiedung von Ehrenamtlichen ist ebenfalls Teil einer gelingenden Anerkennungskultur. Darum wird es in der nächsten Ausgabe gehen.

- *Ulrike Traub, Singen* | Telefon 0 7731/51395  
[ulrike.traub@ulriketraub.de](mailto:ulrike.traub@ulriketraub.de) | [www.ulriketraub.de](http://www.ulriketraub.de)

Sie finden unsere Serie zur Gewinnung von Ehrenamtlichen auch unter

- [www.alzheimer-bw.de](http://www.alzheimer-bw.de) → **Projekte & Angebote**  
→ *Koordinierungsstelle Betreuungsgruppen/  
Häusliche Betreuungsdienste*