

Aktivitäten zur Unterstützung sollen:

- ✓ Sich auf die Freiwilligen konzentrieren;
- ✓ Eine Umgebung schaffen, in der Freiwillige sich ausdrücken können;
- ✓ Die Isolation bekämpfen, die manchmal mit ehrenamtlicher Tätigkeit einhergeht;
- ✓ Bei Problemlösungen, meist persönlicher Natur, helfen;
- ✓ Den Freiwilligen helfen, sich bei dem, was sie tun, wohlfühlen, und ihnen zeigen, dass sie geschätzt werden.

Begleitung soll:

- ✓ Einen Rahmen für die Arbeit der Freiwilligen bieten;
- ✓ Freiwilligenarbeit beobachten und bewerten;
- ✓ Die Prioritäten der Freiwilligen in Bezug auf ihre Arbeit klären;
- ✓ Schulungsbedarf identifizieren;
- ✓ Die Aufgaben und Verantwortlichkeiten der Freiwilligen besprechen;
- ✓ • Selbstvertrauen und Handlungskompetenzen verbessern;
- ✓ Feedback zur Arbeit der Freiwilligen geben;
- ✓ Probleme erkennen und bearbeiten.

Wie Freiwillige unterstützen.

Freiwillige werden normalerweise von einzelnen Mitgliedern oder erfahrenen Freiwilligen begleitet und nicht von speziellen Freiwilligenkoordinatoren. Daher ist es wichtig, dass potenzielle Begleiterinnen die folgenden Grundprinzipien des Freiwilligenmanagements kennen:

Stellt sicher, dass die Freiwilligen etwas zu tun haben.

Freiwilligenarbeit wird in der Freizeit geleistet. Wenn Freiwillige bei der Organisation ankommen und feststellen, dass Ihr nichts für sie zu tun habt, werden sie das Gefühl bekommen, dass ihre Zeit nicht respektiert wird, und sich entscheiden, nicht wiederzukommen. Es ist schade, Freiwillige dadurch zu verlieren. Aber noch schlimmer ist, dass diese Freiwilligen dazu neigen, anderen Menschen von ihren Erfahrungen zu erzählen und diese davon abhalten, sich freiwillig bei der Organisation zu engagieren. Versucht, diese Situation, die dem Ruf der Organisation schaden wird, zu vermeiden. Wenn Freiwillige kommen, wenn es für sie nichts zu tun gibt, nutzt diese Zeit mit ihnen, um Aufgaben für das nächste Mal zu planen.

Dankt ihnen für ihre Arbeit.

Ein häufiger Managementfehler ist das Versäumnis, den Menschen für ihre Arbeit Wertschätzung entgegenzubringen. Dieser Fehler kann besonders schädlich sein, wenn er bei Freiwilligen auftritt. Wenn sie spüren, dass andere das Geschenk ihrer Zeit nicht zu schätzen wissen, werden sie es woanders einbringen. Ein einfaches „Danke schön“ (am besten mit einem Lächeln), wenn Freiwillige gehen, kann Wunder bewirken, damit sie wiederkommen. Darüber hinaus sollten Personen, die mit Freiwilligen arbeiten, in Betracht ziehen, deren Arbeit dadurch anzuerkennen, dass sie

- sie anlächeln und grüßen;
- ihnen für ihr Kommen danken;
- ihnen eine Notiz schreiben, mit der sie
 - ihnen sagen, dass sie gute Arbeit geleistet haben (falls ja) und
 - positive Rückmeldungen der Zielgruppe weiterleiten.

Haltet einen Plan B vor.

Manchmal beenden Freiwillige ihre Arbeit vorzeitig oder sie können nicht das tun, was ursprünglich geplant war. Damit die Freiwilligen das Gefühl haben, dass Ihr ihre Zeit wertschätzt, solltet Ihr einen Alternativ-Plan haben.

Haltet für sie einen Arbeitsplatz vor.

Ebenso haben Freiwillige das Gefühl, dass sie und ihre Rolle nicht geschätzt werden, wenn es keinen geeigneten Ort gibt, an dem sie ihre Aufgaben erfüllen können.

Nennt sie beim Namen.

Es kann schwierig sein, sich die Namen aller Freiwilligen zu merken, aber sich an ihre Namen zu erinnern, hilft den Freiwilligen, sich einbezogen zu fühlen. Wenn Freiwillige das Gefühl haben, dass Mitglieder ihre Namen nicht kennen, fühlen sie sich tendenziell unterbewertet.

Fragt sie regelmäßig nach ihren Ideen und ihrem Feedback.

Freiwillige können zustimmen, einige ziemlich routinemäßige, unkomplizierte Aufgaben zu erledigen. Das bedeutet aber nicht, dass sie keine Ideen haben, die positiv zur Organisation beitragen können. Fragt sie, ob sie Möglichkeiten zur Verbesserung der Vorgehensweise sehen. Ihr werdet überrascht sein.