

Freiwilligkeit heute [Fortsetzung]

Autor(en): **Meurant, Jacques**

Objektyp: **Article**

Zeitschrift: **Das Schweizerische Rote Kreuz**

Band (Jahr): **89 (1980)**

Heft 4

PDF erstellt am: **08.08.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-556402>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.

Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.

Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

Freiwilligkeit heute

2. Teil

*Jacques Meurant,
Direktor des Henry-Dunant-Instituts,
Genf*

Aktuelle Probleme der Freiwilligenarbeit

Freiwillige und berufliche Helfer

Ist es verhältnismässig einfach, die freiwillige Helfertätigkeit zu definieren und zu rechtfertigen, so lässt sich der Begriff «freiwillig» schwieriger umschreiben. Gewiss, es heisst: «Der freiwillige Helfer stellt sich in den Dienst von . . .». Im allgemeinen sagt man, der freiwillige Helfer richte sich mehr an den Menschen als an den Kranken oder den Behinderten, seine Beziehung sei warmherziger, sein Verhalten weniger bürokratisch, anpassungsfähiger und seine Methoden seien weniger technokratisch. Alle diese Eigenschaften werden als positiv anerkannt, aber diese Anerkennung kann die Gefühle eines beruflichen Helfers verletzen.

Was aber wäre von einem Spezialisten zu sagen, einem Arzt zum Beispiel, der seine Mitarbeit als Freiwilliger anbietet, oder von einer Person, die eine angemessene Krankenpflegeausbildung bekommen hat, oder einer Person ohne Ausbildung, die ihre Mitarbeit anbietet? Alle drei sind freiwillige Helfer, aber mit unterschiedlichen Qualifikationen; der erste ist Fachmann, der sich als Freiwilliger einsetzt, der dritte stellt sich ohne besondere Fähigkeiten für andere zur Verfügung.

Es wäre also eine zu grosse Vereinfachung, die freiwilligen Helfer einzig dieser dritten Kategorie zuzuordnen. Wenn man jedoch die Vorstellung vom freiwilligen Helfer als einer Per-



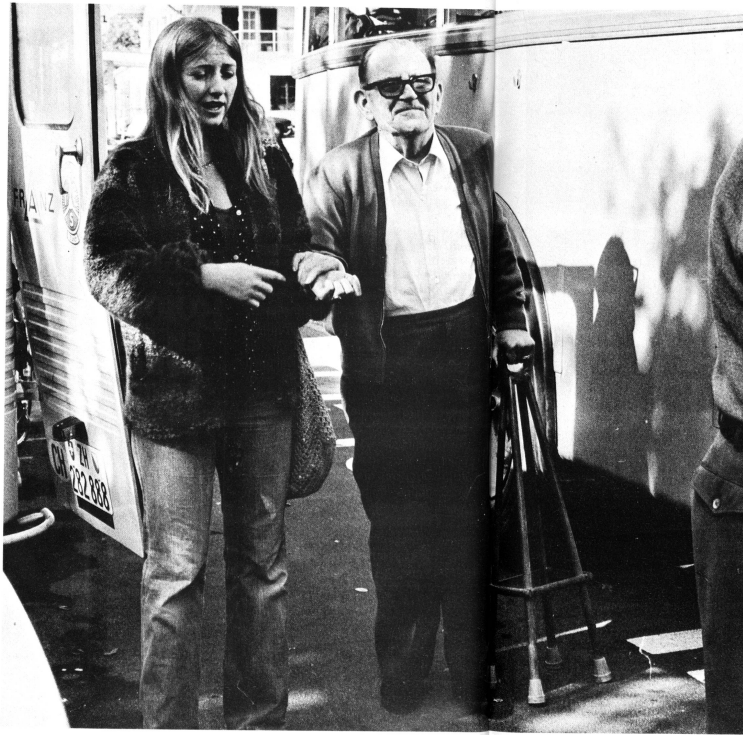
son guten Willens, die sich nebensächlicher, zweitrangiger Aufgaben annimmt, vermeiden will, gibt es nur einen Weg: die Freiwilligen selektieren und ihnen eine angemessene Ausbildung geben.

Zudem ist es schwierig, die Grenzen zwischen den Funktionen eines Freiwilligen ohne besondere Ausbildung und denen einer Berufsperson genau abzustechen. Es gibt Fälle, wo freiwillige Helfer sich für soziale Arbeit als erfahrener erweisen werden als ein junger Fachmann.

Es besteht jedoch die Tendenz, die Freiwilligen von aktiven Rollen auszuschließen und ihnen nur passive Rollen, also solche mit herabgesetzter Verantwortung, zu überlassen, was oft Missverständnisse und Spannungen hervorruft. Andersseits kann ein Fachmann einem freiwilligen Helfer seine Arbeit und seinen Erfolg neiden. Eigentlich hängt alles von der Vorstellung ab, die man von der Rolle des freiwilligen Helfers hat. Ist man der Ansicht, dass seine Hilfe hauptsächlich auf seinen menschlichen Eigenschaften beruht und er in dieser Hinsicht unersetzlich ist, so soll die Organisation danach streben, diese Eigenschaften zu fördern. Diese weitverbreitete Optik ist in manchen Programmen anzutreffen: Betreuung entlassener Häftlinge, Betreuung von Flüchtlingen oder Emigranten, Betreuung von einsamen Kranken. In diesem Sinne ist die Rolle des Freiwilligen komplementärer Art und basiert auf den zwischenmenschlichen Beziehungen.

Es gibt aber Fälle, wo Freiwillige – besonders wenn es sich um Gruppen handelt – die Mängel oder Lücken von fehlenden oder überforderten sozialen Diensten ausgleichen; sie ersetzen dann Berufsleute: Es gibt zahlreiche Beispiele von spontanen Aktionen zugunsten älterer Leute oder zur Rekrutierung von Blutspendern.

Wir wissen auch, dass bestimmte gemeinnützige Institutionen, nationale Rotkreuzgesellschaften zum Beispiel, nur aus Freiwilligen bestehen. Heisst das, dass ihre Leistungen schlechter seien als jene der Berufsleute? Das ist nicht bewiesen. In der Tat sind diese Helfer meist in Arbeitsgruppen integriert und arbeiten unter Kontrolle. Wenn sich aber der Freiwillige ausser-



Beim Roten Kreuz könnten viele Dienste – zum Beispiel Ferien für Behinderte – (unser Bild) ohne Freiwillige nicht funktionieren.

halb eines institutionellen Rahmens betätigt, kann es sich als nötig erweisen, ihn einem Fachmann zu unterstellen.

Die Probleme, die durch die Beziehungen zwischen beruflichen und freiwilligen Helfern entstehen, sind im Grunde folgende: Muss der Freiwillige in seinen Leistungen dem Fachmann entsprechen; kann er dessen Stelle einnehmen, oder soll der Freiwillige vor allem ein verantwortungsbewusster Bürger sein? Anders gesagt: Sind berufliche und freiwillige

Helfer komplementär oder parallel?

Der Versuch, diese Frage zu beantworten, bedeutet, sich mit der Anwerbung, der Auslese und der Ausbildung der freiwilligen Helfer zu befassen.

Anwerbung, Auslese, Ausbildung

Wie sind Freiwillige anzuwerben, wie an ihrer Aufgabe zu interessieren, wie ist ihr Interesse aufrechtzuerhalten? Die Schwierigkeit besteht weniger darin, Freiwillige zu finden, als sie bei der Stange zu halten.

Der gute Wille ist Voraussetzung, ge-

nügt aber nicht. Wenn ein freiwilliger Helfer für ein ganz bestimmtes Gebiet motiviert und interessiert werden soll, so muss er auf seine Arbeit vorbereitet werden und neue Kenntnisse erwerben, die seine persönliche Ausbildung bereichern.

Erwiesenermassen können Freiwillige am ehesten gewonnen werden, indem ihr Interesse und Wunsch geweckt werden, an einem nützlichen Werk mitzuarbeiten. Es ist wesentlich, dass sie die Notwendigkeit und den Sinn ihres Einsatzes begreifen.

Die Mittel sind Informationskampagnen, unter Mitwirkung der Massenmedien, aber auch und vor allem der persönliche Kontakt, sei es mit motivierten Personen, sei es mit Personen, die selber mit bestimmten Problemen konfrontiert worden sind und dank ihrer Erfahrungen helfen können, sei es mit privaten Gruppierungen. Wesentlich ist stets, die Anwerbung der freiwilligen Helfer in den verschiedensten sozialen Schichten zu betreiben und die jungen Leute einzubeziehen. Die Auslese der Freiwilligen ist wichtig, sie bietet einige Gewähr dafür, dass wirksam und mit Lust gearbeitet und die Tätigkeit während längerer Zeit fortgeführt wird. Die Frage der richtigen Auslese stellt sich nicht nur bei der Anwerbung, sondern auch später, im Moment des Einsatzes für eine konkrete Tätigkeit. Diese Wahl muss in Berücksichtigung der Persönlichkeit des Freiwilligen, seiner Kenntnisse, Neigungen und Interessen und aufgrund der erhaltenen Referenzen getroffen werden.

Der freiwillige Helfer muss für seine Arbeit vorbereitet werden und weitere Kenntnisse erlangen, die seine persönliche und staatsbürgerliche Ausbildung bereichern. Das Ziel dieser Vorbereitung ist, dem Freiwilligen zu helfen, seine Fähigkeiten und seine eigenen Grenzen sowie die seines Dienstes zu erkennen; zu lernen, sich die Hilfsmittel des Kollektivs zunutze zu machen und weitere Bedürfnisse zu entdecken. Der freiwillige Helfer stellt vielleicht Mängel fest, die von einer andern Instanz behoben werden können und leistet so einen sehr nützlichen Beitrag im präventiven Bereich.

Die Ausbildung des freiwilligen Helfers sollte stets flexibel und realistisch konzipiert sein, je nach den Anforderungen des zu erbringenden Dienstes. In manchen Fällen werden eine elementare kurze Einführung und Lehrmethoden rein praktischer Art genügen. Diese können verschiedene Formen annehmen und zum Beispiel darin bestehen, den Kandidaten über das zu unterrichten, was er über diese oder jene Abteilung wissen muss, oder in Gesprächen über besondere Aspekte einer Abteilung, Studententagungen, kurzen Praktika. Es kann auch eine progressive Vorbereitung vorgesehen werden, die mit Fortschreiten der Kenntnisse und Erfahrungen, die die Freiwilligen erlangen,

vor sich geht. Die Vorbereitung kann also von einer einfachen Einführung bis zu einem spezialisierten, gründlicheren Studium reichen.

Welche auch die angewandten Methoden seien, kommt dem Ausbilder eine sehr wichtige Rolle zu, weil er für die Kontinuität des Konzepts und die Koordinierung aller zu berücksichtigenden Aspekte sorgt. Die Anstellung eines Ausbilders ermöglicht eine persönliche Betreuung der Freiwilligen und erleichtert die Auswahl derjenigen, die speziellen Abteilungen zugeordnet werden sollen. Der Ausbilder soll wenn möglich ein Berufsmann sein, doch kann diese Rolle ebenfalls einem sorgfältig ausgewählten Freiwilligen anvertraut werden, der die nötigen Kenntnisse und Erfahrungen aufweist und die Möglichkeit hat, gegebenenfalls einen Fachmann um Rat zu bitten.

Das Ausarbeiten dieser verschiedenen Vorbereitungsformen setzt auch voraus, dass von den modernen Unterrichtsmethoden Gebrauch gemacht wird, wobei die Grundsätze der Erwachsenenbildung berücksichtigt werden müssen. Diese Methoden werden zum Beispiel Gruppeneinheiten, Simulierungen, den Gebrauch von visuellen Hilfsmitteln usw. umfassen.

Vor allem ist wichtig, dass im Laufe dieser Ausbildung ein Klima gegenseitigen Vertrauens zwischen Ausbilder und Schüler, zwischen Berufsleuten und Freiwilligen entsteht, dass die letztgenannten als ein wesentliches Element der mit verschiedenen Verantwortlichkeiten und Aufgaben beauftragten Arbeitsgruppe betrachtet werden.

Was noch wichtiger ist: Berufsleute und Freiwillige müssen sich als gleichberechtigt anerkennen, die Freiwilligen sollen nicht als Fremdkörper, sondern als integrierte Mitarbeiter angesehen werden, die fähig sind, an der Ausarbeitung von Programmen sowohl als an ihrer Ausführung mitzuwirken, an Beschlussfassungen und an der Bewertung von Hilfsaktionen teilzunehmen.

Schliesslich ist es nötig, für erwiesene Dienste gewisse Anerkennungsgegenstände vorzusehen: ein durch den Arbeitgeber oder die Organisation bezahlter Ausbildungsurlaub, Diplom, Orden, Dankesworte usw.

Fortsetzung folgt