Dachstiftung
Diakonie

Konzeption

für die Arbeit von und mit freiwillig Engagierten in der Dachstiftung Diakonie

Inhalt

1. Grundlegendes 3
2. Möglichkeiten des Engagements in der Dachstiftung Diakonie 5
3. Grundsätzliche Rechte und Pflichten in der Freiwilligenarbeit 6
4. Ansprechpersonen für freiwillig Engagierte 8
5. Anspruch auf Arbeitsmittel und finanzielle Ausstattung 9
6. Wertschätzungskultur 11
7. Schutzkonzepte 12
8. Konfliktbearbeitung 13
9. Standards und Prozessbeschreibungen für das Freiwilligenmanagement der Dachstiftung Diakonie 15
10. Fort- und Weiterbildungsangebote für freiwillig Engagierte 16
11. Entwicklungs- und Karrierewege für freiwillig Engagierte 17
12. Forum Freiwilligenmanagement und Koordinationskreis 17
13. Ausblick: Zukunftsaussichten für das freiwillige Engagement in der Dachstiftung Diakonie 18

Herausgeberin:

Dachstiftung Diakonie
KK Freiwilligenmanagement

freiwilligenmanagement@dachstiftung-diakonie.de
www.dachstiftung-diakonie.de

Konzeption für die Arbeit von und mit freiwillig Engagierten in der Dachstiftung Diakonie

(Stand: November 2025, nach Beschlussfassung im KFK)

1. Grundlegendes

1.1. Zielstellung

„Wir begleiten Menschen in allen Lebenslagen und setzen auf ihre Stärken. Teilhabe ist für uns selbstverständlich und schließt Menschen in all ihrer Vielfalt ein."

Diesem Grundsatz aus ihrem Leitbild (2025) folgt die Dachstiftung Diakonie auch durch die engagierte Förderung des freiwilligen Engagements. Mit den beruflichen Mitarbeitenden zusammen sind freiwillig Engagierte die Grundlage des diakonischen Engagements und damit ein wesentlicher Beitrag, den die Dachstiftung Diakonie (DD) für das Gemeinwohl leistet. Gemeinsam bilden freiwillig und beruflich Mitarbeitende die Mitarbeitendenschaft der DD. Sie sind einander Kolleg: innen, die gemeinsam den diakonischen Auftrag erfüllen.

Die vorliegende Konzeption führt aus, was das im Blick auf freiwillig Engagierte in der DD bedeutet. Hier findet sich eine Darstellung aller Rahmenbedingungen, die für das freiwillige Engagement in der DD gelten und auf die sich freiwillig Engagierte ebenso wie ihre beruflich beschäftigten Kolleg: innen verlassen können.

1.2. Definition freiwilliges Engagement

Die Dachstiftung Diakonie folgt in ihrem Verständnis von freiwilligem Engagement und Ehrenamtlichkeit der Definition, die die Enquete-Kommission des Bundestages zur Zukunft des bürgerschaftlichen Engagements formuliert hat. Danach ist freiwilliges Engagement eine unbezahlte, freiwillige Tätigkeit, die dem Gemeinwohl dient und in einem öffentlichen bzw. organisatorischen Rahmen stattfindet. Es wird entsprechend durch die folgenden vier Merkmale gekennzeichnet.

1.2.1. Freiwilligkeit

Freiwilliges Engagement wird aus eigenem Antrieb und ohne Zwang ausgeübt. Das bedeutet auch, dass ein freiwilliges Engagement nicht nur aus freien Stücken begonnen, sondern ebenso frei jederzeit beendet werden kann – ungeachtet aller Vereinbarungen, die die Beteiligten freiwillig miteinander treffen. Das Merkmal der Freiheit und Freiwilligkeit ist wesentlich für das freiwillige Engagement.

1.2.2. Unentgeltlichkeit

Freiwilliges Engagement wird nicht finanziell vergütet. Es besteht grundsätzlich kein Zusammenhang zwischen der investierten Lebenszeit und einer wie auch immer gearteten Vergütung. Möglich sind jedoch Aufwandsentschädigungen, die sich am tatsächlichen Aufwand orientieren – unabhängig von der aufgewendeten Zeit. (Siehe entsprechender Abschnitt, dort auch Hinweise zu den Regelungen der sogenannten Übungsleiterpauschale sowie des Taschengeldes für Freiwilligendienste).

1.2.3. Gemeinwohlorientierung

Freiwilliges Engagement soll Spaß machen. Im Kern aber entsteht die Freude aus der gemeinsamen Wahrnehmung einer gesellschaftlich sinnvollen Tätigkeit. Darum orientieren sich die Einsatzmöglichkeiten für freiwillig Engagierte am Gemeinwohl.

1.2.4. Organisatorischer bzw. auch öffentlicher Rahmen

Das freiwillige Engagement der DD hat einen organisatorischen Rahmen, der gemeinsam mit Freiwilligen erarbeitet und hier beschrieben ist. Auch wenn das konkrete Engagement selbst oft in einem nicht öffentlichen Zusammenhang erfolgt und zum Schutz von Persönlichkeitsrechten der Vertraulichkeit unterliegt, legt die DD über die Einsatzfelder, die Rahmenbedingungen und den Umfang des freiwilligen Engagements Rechenschaft ab und macht es damit intern und extern sichtbar.

1.3. Unterscheidung der verschiedenen Tätigkeitsformen in der Dachstiftung Diakonie: Beruflich Mitarbeitende, freiwillig Engagierte, Praktikant: innen, Alltagshelfer: innen, FSJ u.a.

„Unsere Stärke sind die Kolleg:innen – ob beruflich oder freiwillig – und alle, die unsere Arbeit unterstützen.“ Gemeinsam bilden freiwillig und beruflich Mitarbeitende das Netzwerk für Menschlichkeit in der Dachstiftung Diakonie: Jede Stimme zählt, alle können etwas bewegen. (vgl. Leitbild 2025) Freiwillige und berufliche Mitarbeitende erfüllen gemeinsam den diakonischen Auftrag der DD. Alle bringen sich dafür mit ihren Fähigkeiten, Kompetenzen und ihrer je eigenen Persönlichkeit ein. Dabei besteht kein grundsätzlicher Unterschied in der Wertigkeit, der Qualifikation, dem Engagement oder der intrinsischen Motivation zwischen beruflichen und freiwilligen Mitarbeitenden. Viele Freiwillige bringen ebenso wie die beruflichen Tätigen erheblichen Qualifikationen mit. Sie sollen zur Geltung kommen.

Die konkreten Unterschiede ergeben sich aus den beschriebenen Tätigkeiten, den damit verbundenen Verantwortlichkeiten und der zeitlichen Verfügbarkeit. Die bloße Tatsache der Freiwilligkeit begründet keine Vor- oder Nachordnung gegenüber beruflich Tätigen. Sie sind im konkreten Tun und Erleben einander Kolleg: innen. Sie folgen gemeinsam den fachlichen und menschlichen Anforderungen an ein öffentlich zu verantwortendes diakonisches Engagement.

Im Übrigen besteht der einzige allgemeine Unterschied in der Tatsache, dass die einen für ihre Arbeitszeit entlohnt werden, während die anderen Lebenszeit auch in dem Sinn freiwillig einbringen, dass sie dafür keine Bezahlung erhalten.

Eine besondere Form des Engagements, die nicht vollständig den anerkannten Kriterien für das freiwillige Engagement entspricht, zeigen Praktikant: innen, Teilnehmende an einem freiwilligen sozialen Jahr sowie sogenannte Alltagshelfer: innen Wie freiwillig Engagierte erhalten auch sie keine tarifliche oder außertarifliche Bezahlung. Ihr Einsatz ist jedoch nicht im gleichen Sinne unentgeltlich, wie es die Definition von Freiwilligenarbeit nahelegt. So haben sie durchaus einen Anspruch auf eine materielle Gegenleistung der Organisation, in der sie sich engagieren.

Für Praktikant: innen besteht diese Gegenleistung meist in einer festgelegten Betreuung oder Mentor:innenschaft sowie in klar definierten Bildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten während des Praktikums. Teilnehmende eines freiwilligen sozialen Jahres erhalten ein in der Regel sogar gesetzlich geregeltes Taschengeld. Alltagshelfer: innen wiederum bekommen eine Aufwandsentschädigung im Rahmen der sogenannten Übungsleiterpauschale. Diese orientiert sich zwar am zeitlichen Aufwand, gilt aber nicht als Vergütung im arbeitsrechtlichen Sinne.

Die Dachstiftung Diakonie fördert alle Möglichkeiten der Partizipation an ihrem diakonischen Auftrag und unterstützt darum auch alle beschriebenen Formen des Engagements. Allerdings sollen die unterschiedlichen Rahmenbedingungen allen Beteiligten zu jeder Zeit bewusst sein, sodass die besondere Würde insbesondere auch des freiwilligen Engagements erkennbar bleibt.

1.4. Die Haltung im Blick auf das freiwillige Engagement in der Dachstiftung Diakonie

„Alle erfahren durch uns Respekt und Wertschätzung. Wir begegnen einander mit Offenheit und Mitgefühl.“ Diese Sätze des Leitbildes der Dachstiftung Diakonie (2025) charakterisieren das Miteinander und die Beziehungsarbeit als Kern und Basis unserer diakonischen Arbeit und Wirksamkeit. Freiheit ist ein wesentlicher Faktor gelingender Beziehung. Sie bedeutet nicht Beliebigkeit, sondern die Möglichkeit, im Rahmen gemeinschaftlicher Strukturen eigene Entscheidungen zu treffen und sich selbst als wirksam zu erfahren.
Autonomie ist entscheidend für das individuelle Wohlbefinden und die Zufriedenheit in sozialen Interaktionen – auch und gerade dort, wo äußere Autonomie durch Betreuung und Pflege eingeschränkt ist.

Was auf der Seite der Adressat: innen diakonischer Arbeit gilt, trifft auch für diejenigen zu, die diese Arbeit leisten. Auch in einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis geht es um Autonomie, Gestaltungsfreiheit und die innere Bejahung der Aufgabe, die jemand in seiner Arbeit wahrnimmt. Die Qualität der Beziehung und damit die Wirksamkeit diakonischer Arbeit entscheidet sich am Grad der Autonomie, diese Beziehung eingehen und gestalten zu können. Darum ist Freiwilligkeit neben der Bereitschaft zur Verantwortungsübernahme ein wesentliches Kennzeichen diakonischer Wirksamkeit.

Entsprechend selbstverständlich und wertvoll ist der Einsatz von Freiwilligen in den Handlungsfeldern der Dachstiftung Diakonie. Sie verkörpern den inneren Zusammenhang von Wirksamkeit, Autonomie und Freiheit. Indem die Kolleg:innenschaft sich aus beruflich und freiwillig Engagierten zusammensetzt, wird die Freiheit sichtbar und wechselseitig erlebbar, die diakonische Arbeit ausmacht.

Freiwillige stehen für ein zentrales Prinzip: Niemand ist gezwungen. Die Möglichkeit und die Verantwortung zur freien Mitgestaltung der Beziehungen, in denen diakonische Arbeit realisiert wird, sind wesentliche Merkmale gelingender diakonischer Arbeit.

2. Möglichkeiten des Engagements in der DD

2.1. Gesetzlich vorgegebene Gremien und Rollen

Der Organisationsaufbau der Dachstiftung Diakonie-Gruppe sieht an wesentlichen Stellen die verantwortliche Mitarbeit von freiwillig Engagierten vor. Dies gilt in erster Linie für den Aufsichtsrat der Dachstiftung Diakonie, aber ebenso für Stiftungsräte und Stiftungsvorstände der Förderstiftungen, für die Fördergesellschaften, mit denen die Dachstiftung Diakonie im Rahmen einer gemeinsamen Verantwortung für diakonische Gesellschaften kooperiert sowie für unterstützende Kuratorien und Beiräte. In der Regel werden die Funktionen in diesen Gremien freiwillig wahrgenommen. Eine mögliche Entschädigung beschränkt sich auf den realen Aufwand.

Ein weiterer großer Bereich freiwilligen Engagements ergibt sich aus den Anforderungen der Beteiligung und Selbstvertretung der Adressat: innen diakonischer Arbeit in den Einrichtungen der Dachstiftung Diakonie und ihrer Betriebsgesellschaften. Hier sind insbesondere Schüler:innenvertretungen, Jugendräte und Heimräte sowie vergleichbare Gremien zur Teilhabe und Mitbestimmung zu nennen. Auch ihre Mitglieder bringen ihre Zeit und ihr Engagement unentgeltlich ein und erfüllen damit die Voraussetzungen für Freiwilligkeit in der Dachstiftung Diakonie.

2.2. Freiwilliges Engagement auf der Grundlage der Tätigkeitsbeschreibungen aus den Einrichtungen

Ein sehr großer Bereich freiwilligen Engagements erstreckt sich auf die vielen Möglichkeiten der freiwilligen Arbeit unmittelbar in den diakonischen Einrichtungen. Jeden Tag ergeben sich neue Möglichkeiten der Mitwirkung am diakonischen Auftrag auch im Zuge eines freiwilligen Engagements. Alle beruflich Mitarbeitenden sind gehalten, solche Möglichkeiten für das Engagement zu identifizieren, sie in den eigenen Teams zu beschreiben und durch entsprechende Tätigkeitsbeschreibungen intern und extern bekannt zu machen. So gewinnt die Dachstiftung Diakonie kontinuierlich neue freiwillige Mitarbeitende und erweitert die Möglichkeiten diakonischer Arbeit durch die Integration der Freiwilligen als Kolleg:innen auf Zeit. Die Vielfalt des möglichen Engagements spiegelt die Freiwilligenbörse, in der die Tätigkeitsbeschreibungen jeweils aktuell zusammengefasst und zugänglich gemacht werden.

2.3. Freiwilligendienste wie das Freiwillige Soziale Jahr, Bundesfreiwilligendienste, internationale Freiwilligendienste, Alltagshelfer: innen sowie unbezahlte Praktika

Die Dachstiftung Diakonie und ihre Einrichtungen geben an vielen Stellen auch die Möglichkeit zu einem längerfristigen und zeitlich begrenzten Engagement im Kontext verschiedener Freiwilligendienste und allgemein- sowie berufsbildender Praktika.

2.4. Raum für Ideen und Impulsen von freiwillig Interessierten und Engagierten

Freiwilliges Engagement entsteht auch aus Initiativen Dritter, die nicht schon mit der Dachstiftung Diakonie verbunden sind, die aber Themen und Aufgaben identifizieren, die für die diakonische Arbeit relevant sind und von Einrichtungen der Dachstiftung Diakonie aufgegriffen werden können. Solche Anstöße von außen sind Chance der Innovation und werden in der Dachstiftung Diakonie ausdrücklich willkommen geheißen und durch das professionelle Freiwilligenmanagement aufgegriffen. Wichtig ist dabei, dass die Initiativen so viel Freiheit und Kreativität erhalten können, wie nur möglich, während sie gleichzeitig verbindlich und behutsam mit Prozessen und Strukturen der Dachstiftung Diakonie verbunden werden.

3. Grundsätzliche Rechte und Pflichten in der Freiwilligenarbeit

3.1. Grundlegendes

Im Folgenden werden die Rechte und Pflichten beschrieben, die mit einem freiwilligen Engagement in der Dachstiftung Diakonie verbunden sind. Sie dienen dazu, das Engagement sinnvoll, wertschätzend, respektvoll und nachhaltig zu gestalten. Grundlage ist das Leitbild der Dachstiftung Diakonie sowie das Konzept des „Kollegial geführten Unternehmens“ (KGU), dem sich die Organisation verpflichtet hat. Ziel ist eine Balance zwischen den Bedürfnissen der freiwillig Engagierten und den Anforderungen der Organisation, um eine erfolgreiche und harmonische Zusammenarbeit zu gewährleisten.

Die Rechte und Pflichten werden in der Regel in einer Freiwilligenvereinbarung (Ehrenamtsvertrag) festgehalten, die von den freiwillig Engagierten und ihren unmittelbaren Ansprechpartner: innen unterzeichnet wird. Sofern Satzungen oder andere verbindliche Ordnungen maßgeblich sind, kann auf eine gesonderte Vereinbarung verzichtet werden.

3.2. Rechte der freiwillig Engagierten

Freiwillig Engagierte in der Dachstiftung Diakonie haben insbesondere Anspruch auf:

- **Freiwilligkeit und Selbstbestimmung:** Das Engagement erfolgt freiwillig und kann jederzeit beendet werden.

- **Passgenaue Aufgaben:** Die Tätigkeiten orientieren sich an den Fähigkeiten, Interessen und zeitlichen Möglichkeiten der Freiwilligen.
- **Einführung und Begleitung:** Eine feste Ansprechperson steht für Einarbeitung, Begleitung und Unterstützung zur Verfügung.
- **Anerkennung und Wertschätzung:** Die Organisation pflegt eine Kultur der Anerkennung und Wertschätzung.
- **Versicherungsschutz:** Während des Engagements besteht Unfall- und Haftpflichtversicherungsschutz.
- **Informations- und Mitspracherecht:** Freiwillige werden über relevante Entwicklungen informiert und können im Rahmen des KGU-Konzepts mitwirken.
- **Datenschutz und Vertraulichkeit:** Der Schutz personenbezogener Daten wird gewährleistet.
- **Transparenz:** Über Rechte, Pflichten und Rahmenbedingungen werden die Freiwilligen umfassend informiert.
- **Ansprechpersonen:** Bei Fragen, Problemen oder Konflikten stehen feste Ansprechpartner: innen zur Verfügung.

3.3. Pflichten der freiwillig Engagierten

Mit dem freiwilligen Engagement gehen die Freiwilligen folgende Pflichten ein:

- **Verlässlichkeit und Verantwortungsbewusstsein:** Vereinbarte Aufgaben werden zuverlässig übernommen.
- **Achtung der diakonischen Werte und Vertraulichkeit:** Die Werte der Dachstiftung Diakonie, wie sie im Leitbild zum Ausdruck kommen, werden respektiert, vertrauliche Informationen werden geschützt.
- **Einhaltung von Regeln und Richtlinien:** Hausordnung, Sicherheitsvorgaben und Schutzkonzepte sind zu beachten.
- **Respektvoller Umgang:** Ein wertschätzender, offener und respektvoller Umgang auf Augenhöhe ist selbstverständlich.
- **Teilnahme an Einführungen und Fortbildungen:** Die Bereitschaft zur Teilnahme an notwendigen Einführungsveranstaltungen oder Fortbildungen wird erwartet.
- **Meldung von Problemen:** Schwierigkeiten, Konflikte oder Unsicherheiten werden frühzeitig an die Ansprechperson gemeldet.

3.4. Vereinbarungen und Nachweise

Vor Beginn des Engagements sind folgende Vereinbarungen und Nachweise erforderlich. Die Verantwortung für das Einfordern und Hinterlegen liegt bei der jeweiligen Einsatzstelle, in Abstimmung mit dem Freiwilligenmanagement (FWM). Alle rechtlichen Vereinbarungen sowie Musterformulare sind im Qualitätshandbuch der Dachstiftung Diakonie (siehe IMS-Portal) und in der Freinet-Datenbank dokumentiert und abrufbar.

3.4.1. Freiwilligenvereinbarung

Die Freiwilligenvereinbarung (Ehrenamtsvertrag) regelt die Zusammenarbeit zwischen der Dachstiftung Diakonie und den Freiwilligen. Sie hält die wichtigsten Rechte und Pflichten beider Seiten fest und dient der Klarheit und Vermeidung von Missverständnissen. Die Vereinbarung ist keine rechtlich bindende Verpflichtung wie ein Arbeitsvertrag, sondern eine gegenseitige Absichtserklärung zur strukturierten und professionellen Zusammenarbeit.

3.4.2. Führungszeugnis

Für bestimmte Tätigkeiten ist die Vorlage eines Führungszeugnisses erforderlich. Dies dient dem Schutz von betreuten und schutzbedürftigen Personen, der Einhaltung gesetzlicher Vorgaben und der rechtlichen Absicherung der Organisation.

3.4.3. Datenschutzvereinbarung

Um den Schutz personenbezogener Daten sicherzustellen und die Vorgaben des Datenschutzgesetzes der Evangelischen Kirche in Deutschland (DSG-EKD) zu erfüllen, wird eine Datenschutzvereinbarung abgeschlossen. Sie regelt den verantwortungsvollen Umgang mit sensiblen Daten und schützt sowohl die Betreuten als auch die Organisation und die Freiwilligen.

3.4.4. Rechte am eigenen Bild

Die Einwilligung zur Nutzung von Fotos wird über ein Formblatt geregelt. Damit werden die Persönlichkeitsrechte der Freiwilligen gewahrt und die Nutzung von Bildern transparent gestaltet.

3.5. Abgrenzung zu arbeitsrechtlichen Verpflichtungen

Das freiwillige Engagement begründet kein Arbeitsverhältnis. Es besteht kein Anspruch auf Vergütung, Lohnfortzahlung, Sozialversicherung oder andere arbeitsrechtliche Leistungen.

4. Ansprechpersonen für freiwillig Engagierte

Freiwillig Engagierte in der Dachstiftung Diakonie haben jederzeit Anspruch auf kompetente Ansprechpersonen. Die Struktur der Ansprechpersonen ist dreistufig aufgebaut und orientiert sich an bewährten Standards im Freiwilligenmanagement:

4.1. Führungskraft im jeweiligen Bereich

Die zuständige Führungskraft (z. B. Einrichtungsleitung) trägt die Gesamtverantwortung für alle Mitarbeitenden, einschließlich der freiwillig Engagierten, in ihrem Bereich. Sie ist die erste Ansprechperson für grundsätzliche Fragen, Personalaufsicht und die Einhaltung der Rahmenbedingungen. Die Führungskraft kann die direkte Begleitung und Koordination der Freiwilligen an qualifizierte Kolleg:innen, z.B. die Freiwilligenkoordination vor Ort delegieren.

Wird im Transformationsprozess die Führungskraft durch kollegiale Führungsarbeit abgelöst, treten die Basisrollen ein: die Gastgeberin übernimmt das Aufnahmegespräch und die Organisation des Engagements, der:die Dokumentar:in erledigt die Formalitäten und sichert die Kommunikation, der:die Ökonom:in stellt die nötigen Arbeitsmittel bereit und der:die Lernbegleiter:in coacht und berät zu Qualifizierungen.

4.2. Freiwilligenkoordination vor Ort

Die Freiwilligenkoordination wird von der Führungskraft oder dem Geschäftskreis beauftragt und übernimmt nach Absprache die operative Begleitung der Freiwilligen.

Aufgaben der Freiwilligenkoordination sind insbesondere:

- **Einarbeitung und Begleitung:** Einführung der Freiwilligen in ihre Aufgaben, ggf. Delegation der Einarbeitung an andere Fachkräfte.
- **Ansprechperson:** Kontinuierliche Unterstützung und Beratung der Freiwilligen im Alltag.
- **Vernetzung:** Förderung der Zusammenarbeit zwischen freiwillig und beruflich Tätigen.
- **Beratung und Unterstützung:** Vermittlung von Coaching, Supervision, Konfliktbearbeitung und Seelsorge.

- **Organisation:** Sicherstellung der finanziellen und materiellen Ausstattung (z. B. Auslagenerstattung, Qualifizierung).
- **Beteiligung:** Förderung von Mitsprache und Verantwortungsübernahme der Freiwilligen.
- **Anerkennung:** Gestaltung von Wertschätzung und Anerkennungskultur.
- **Abschluss:** Begleitung beim Abschluss des Engagements und Auswertung der Erfahrungen.

Die Freiwilligenkoordinator: innen werden für ihre Aufgaben qualifiziert und regelmäßig geschult.

4.3. Freiwilligenmanagement im Personalservice

Das Freiwilligenmanagement ist im zentralen Personalservice der Dachstiftung Diakonie angesiedelt und übernimmt strategische, konzeptionelle und organisationsübergreifende Aufgaben.

Aufgaben des Freiwilligenmanagements sind insbesondere:

- **Strategie und Entwicklung:** Entwicklung und Weiterentwicklung des Freiwilligenmanagements in der Gesamtorganisation.
- **Beratung und Unterstützung:** Zentrale Ansprechperson für komplexe Fragen, Konflikte und Grundsatzthemen.
- **Vernetzung:** Zusammenarbeit mit Gremien, Politik, Wirtschaft und anderen Organisationen.
- **Freiwilligengewinnung und Öffentlichkeitsarbeit:** Ansprache und Bindung potenzieller Freiwilliger, Entwicklung von Projekten, Presse- und Öffentlichkeitsarbeit.
- **Partizipation** für freiwillig Engagierte, Einbindung in den Organisationsaufbau
- **Qualitätssicherung:** Entwicklung und Umsetzung von Standards, Prozessbeschreibungen und Fortbildungsangeboten.
- **Anerkennung und Integration:** Förderung der Integration der Freiwilligen als Teil der Teams und der Unternehmenskultur.

Das Freiwilligenmanagement arbeitet eng mit den Freiwilligenkoordinator: innen und Führungskräften zusammen und unterstützt diese in ihrer Arbeit.

Bei Fragen oder Problemen wenden sich freiwillig Engagierte zunächst an die Koordination vor Ort oder die zuständige Führungskraft. Bei komplexen oder organisationsübergreifenden Anliegen steht das Freiwilligenmanagement als zentrale Anlaufstelle zur Verfügung.

Im Übrigen ist für das Freiwilligenmanagement in der Dachstiftung Diakonie die aktive Beteiligung der freiwillig Engagierten selbst konstitutiv. So kann die Freiwilligenkoordination in einem Bereich selbstverständlich auch selbst durch freiwillig Engagierte wahrgenommen werden. Für alle offenen Fragen oder auch Konfliktthemen von grundsätzlicher Bedeutung wird der Koordinationskreis Freiwilligenmanagement (s.u.) einbezogen, in dem freiwillig Engagierte selbst gleichberechtigt beteiligt sind.

5. Anspruch auf Arbeitsmittel und finanzielle Ausstattung

Eine angemessene Ausstattung mit Arbeitsmitteln ist Voraussetzung für ein sicheres, effektives und wertschätzendes Engagement der freiwillig Mitarbeitenden. Sie trägt zur Integration, Gleichbehandlung und Motivation der Freiwilligen bei und stellt sicher, dass die Aufgaben im jeweiligen Einsatzbereich verantwortungsvoll und professionell ausgeführt werden können.

5.1. Grundsatz

Freiwillig Engagierte erhalten die für ihre Tätigkeit notwendigen Arbeitsmittel und organisatorische Unterstützung. Die Ausstattung orientiert sich an den Anforderungen sowie der Leistungsfähigkeit des jeweiligen Einsatzbereichs und wird in Abstimmung mit der zuständigen Geschäftsführung bzw. budgetverantwortlichen Führungskraft festgelegt. Die Bereitstellung und Verwaltung der Arbeitsmittel erfolgt durch die jeweilige Einsatzstelle.

5.2. Kategorien von Arbeitsmitteln und Leistungen

5.2.1. Digitale Arbeitsmittel (je nach Bedarf und Leistungsfähigkeit des Einsatzortes)

- Dienst-E-Mail-Adresse (@dachstiftung-diakonie.de)
- Zugang zu relevanten Programmen und Plattformen (z. B. Coyo als soziales Netzwerk in der DD, Relais für digitale Fortbildungen, IMS als Ort des Qualitätshandbuches, Microsoft 365)
- Bereitstellung eines digitalen Endgeräts (z. B. Laptop, Tablet, ggf. Smartphone) nach Bedarf
- Schulung zu IT-Sicherheit und Datenschutz, Einhaltung der entsprechenden Vorgaben

5.2.2. Materielle Arbeitsmittel

- Arbeits- und/oder Schutzkleidung entsprechend der Tätigkeit
- Arbeits- und Verbrauchsmaterial (z. B. Schreibmaterial, Pflegehilfsmittel)

5.2.3. Organisatorische Mittel

- Schlüssel und Dienstausweis für den Zugang zu den relevanten Bereichen
- Teilnahme an Einführungs- und Fortbildungstagen
- Teilnahme an Dienstbesprechungen, Kreissitzungen und relevanten Veranstaltungen
- Zugang zu internen und externen Qualifizierungen

5.2.4. Finanzielle Leistungen

- Aufwandsentschädigung für tatsächlich entstandene Kosten (z. B. Fahrtkosten, Materialkosten) nach vorheriger Absprache und Nachweis
- Erstattung von Auslagen im Rahmen der geltenden Regelungen

5.3. Verantwortlichkeiten und Abläufe

Die Ausstattung der Freiwilligen wird durch die jeweilige Einsatzstelle organisiert und dokumentiert.

Die Mindestausstattung wird mit der zuständigen Führungskraft abgestimmt und regelmäßig überprüft.

Bei der Jahreswirtschaftsplanung einer Gesellschaft sowie einzelner Einrichtungen und Bereiche wird der Aufwand für das freiwillige Engagement kalkuliert und verbindlich geplant.

Individuelle Anpassungen der Ausstattung sind je nach Einsatzbereich und Tätigkeit möglich.
Beantragung und Rückgabe von Arbeitsmitteln werden dokumentiert; bei Beendigung des Engagements sind alle Arbeitsmittel zurückzugeben. Die Abmeldung bei der DiaServ von Coyo und weiteren Social-Media-Kanälen ist zu veranlassen.

5.4. Besondere Hinweise

Für die Nutzung der bereitgestellten Arbeitsmittel gilt der Versicherungsschutz der Dachstiftung Diakonie.
Bei digitalen Zugängen sind die Vorgaben zum Datenschutz und zur IT-Sicherheit einzuhalten.
Die Bereitstellung von Arbeitsmitteln und finanziellen Leistungen erfolgt unabhängig vom Status der Freiwilligen und orientiert sich an den Grundsätzen der Gleichbehandlung.

6. Wertschätzungskultur

Wertschätzung ist ein zentrales Prinzip der Zusammenarbeit in der Dachstiftung Diakonie – für freiwillig Engagierte ebenso wie für beruflich Mitarbeitende. Eine gelebte Wertschätzungskultur schafft Zugehörigkeit, Motivation und ein positives Miteinander.

Die Kultur der Dachstiftung Diakonie ist geprägt von gemeinsamen Werten, Haltungen und Traditionen, die im Leitbild verankert sind: Nächstenliebe leben, engagiert und diakonisch, gemeinsam handeln (vgl. Leitbild 2025). Diese Werte prägen das tägliche Miteinander und geben Orientierung.

Gerade im freiwilligen Engagement ist Wertschätzung besonders wichtig, da es keine finanzielle Vergütung gibt. Freiwillige bringen Zeit, Herzblut, ihre Kompetenzen und ihr Engagement ein.

6.1. Formen der Wertschätzung

6.1.1. Persönliche Wertschätzung

- Freundliche, respektvolle und offene Kommunikation
- Individuelle Rückmeldungen, Dank und Aufmerksamkeit im Alltag
- Einbindung in Teams und Entscheidungsprozesse
- Gleichbehandlung von beruflichen Mitarbeitenden und freiwillig Engagierten
- Wertschätzende Feedbackgespräche
- Einladung zu Feiern der Organisation wie Jahresfest, Weihnachtsfeiern oder Ausflügen
- Gratulation zu Geburtstagen und Feiertagen (z. B. Glückwunschkarten)
- Dankschreiben

6.1.2. Strukturelle und organisatorische Wertschätzung

- Offizielle Anerkennungen entsprechend der Standards auch für beruflich Mitarbeitende (Dienstjubiläen, Verleihung des Kronenkreuzes etc.)
- Zugang zu Fortbildungen und Entwicklungsmöglichkeiten
- Transparente Informationen und Mitsprachemöglichkeiten
- Klare Abläufe und Vereinbarungen, die das Engagement absichern und sichtbar machen
- Bereitstellung von Koordinator: innen für Freiwillige
- Übergabe von Verantwortung, Mitsprache und Beteiligung an Entscheidungsprozessen
- Vertrauensbeweise, z. B. eigener Etat, Schlüssel, Mitspracheregelungen
- Nachweise über das Engagement für Bewerbungen oder Qualifikationen
- (z. B. Dienstausweis, Ehrenamtsnachweis)
- Sicherstellung von Arbeits- und Gesundheitsschutz
- Nach Abschluss ihres Engagements erhalten Freiwillige eine offizielle Bescheinigung über ihre Tätigkeit

6.1.3. Materielle und finanzielle Anerkennung

- Erstattung von Auslagen (z. B. Fahrtkosten, Materialkosten)
- In manchen Bereichen auch pauschale Aufwandsentschädigung oder Übungsleiter- oder Ehrenamtspauschale (Alltagsbegleiter: innen im Handlungsfeld Pflege)
- Geschenke zu besonderen Anlässen
- Freikarten für Veranstaltungen

6.1.4. Gesellschaftliche und öffentliche Anerkennung

- Berichte über das Engagement in internen und externen Medien (z. B. Coyo, Instagram, Facebook, Diakonnection)
- Dankesveranstaltungen, z. B. Tag des Ehrenamts
- Einladung zu Jubiläen, Einführungstagen oder Mitarbeitendenfesten

6.2. Kontinuierliche Entwicklung der Wertschätzungskultur

Wertschätzung ist ein fortlaufender Prozess und wird in allen Gesellschaften der Dachstiftung Diakonie regelmäßig reflektiert und weiterentwickelt. Führungskräfte und Koordinator: innen nehmen dabei eine besondere Vorbildfunktion ein und fördern eine Kultur, in der sich alle – freiwillig und beruflich Engagierte – anerkannt und willkommen fühlen. Auch in herausfordernden Situationen, etwa bei Konflikten oder bei der Beendigung eines Engagements, bleibt Wertschätzung ein Leitprinzip.

7. Schutzkonzepte

Freiwilliges Engagement und Alltagsbegleitung in der Dachstiftung Diakonie (DD) finden in einem sicheren und geschützten Rahmen statt. Schutzkonzepte sind verbindlich für alle freiwillig Engagierten, Alltagsbegleiter: innen und beruflich Mitarbeitenden. Sie dienen dem Schutz der betreuten Personen ebenso wie dem Schutz der freiwillig Mitwirkenden selbst.

7.1. Schutz vor Gewalt

Die DD hat ein Schutzkonzept entwickelt, das alle Formen von Gewalt – physisch, psychisch und sexualisiert – in den Blick nimmt (Siehe: Leitfaden gegen (sexualisierte) Gewalt). Ziel ist ein gewaltfreies, respektvolles Miteinander. Dazu gehören klare Verhaltensregeln, die für alle gelten, und eine Kultur der Achtsamkeit und gegenseitigen Wertschätzung. Darüber hinaus haben einzelne Handlungsfelder und Einrichtungen je eigene Schutzkonzepte, die auf den Leitfaden aufbauen und ihn weiter konkretisieren.

7.2. Prävention und Intervention

Prävention steht im Mittelpunkt: Alle freiwillig Engagierten verpflichten sich, den Leitfaden gegen (sexualisierte) Gewalt und die Schutzkonzepte für ihren Einsatzbereich einzuhalten und aktiv zur Prävention beizutragen.
Die DD stellt sicher, dass Leitlinien und Handlungsanweisungen für den Umgang mit Verdachtsfällen und Grenzverletzungen bekannt und zugänglich sind.

Im Verdachtsfall gibt es klare Abläufe für die Meldung, Prüfung und ggf. Intervention – immer unter Wahrung der Rechte aller Beteiligten.

7.3. Schulungen und Sensibilisierung

Freiwillige nehmen wie die beruflich Mitarbeitenden verpflichtend an Schulungen teil, die für den konkreten Einsatzort maßgeblich sind.

Die Schulungen vermitteln Wissen zu Prävention, Erkennen von Gefährdungen, angemessenem Verhalten und Handlungsmöglichkeiten im Verdachtsfall.

Die Teilnahme an regelmäßigen Fortbildungen und die Unterzeichnung einer Selbstverpflichtungserklärung sind Voraussetzung für das Engagement.

Die DD fördert eine offene Gesprächskultur, in der Unsicherheiten und Fragen zu Schutzthemen jederzeit angesprochen werden können.

7.4. Beschwerdemanagement

Ein transparentes und niedrigschwelliges Beschwerdemanagement ermöglicht es, Anliegen, Hinweise und Beschwerden von freiwillig Engagierten, Alltagsbegleiter: innen und betreuten Personen aufzunehmen und zu bearbeiten.

Es gibt klar benannte Ansprechpersonen und Meldewege, die allen bekannt sind.

Beschwerden werden vertraulich, wertschätzend und lösungsorientiert bearbeitet.

Die Rückmeldung an die meldende Person ist sichergestellt.

Die Dachstiftung Diakonie sichert ein Beschwerdemanagement, das den geforderten Kriterien vollständig entspricht: Das sogenannte Hinweisgabesystem (Compliance) ist über das soziale Netzwerk Coyo, die Homepage der Dachstiftung Diakonie aber auch viele Aushänge und Flyer mit einem QR-Code leicht und, soweit gewünscht, auch gesichert anonym erreicht werden kann.

Darüber hinaus hält jedes Handlungsfeld eigene spezifische Beschwerdewege vor, über die auch freiwillig Engagierte im Zuge des Onboardings informiert werden.

7.5. Weitere Bausteine

- **Erweitertes Führungszeugnis:** Für bestimmte Tätigkeiten (insbesondere im gesamten Handlungsfeld Kinder, Jugendliche, Familien, aber auch Bildung sowie im Umgang mit Pflegebedürftigen und Menschen mit einer Beeinträchtigung u.a.) ist die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses verpflichtend.
- **Dokumentation:** Alle Maßnahmen, Schulungen und Vorfälle werden dokumentiert und regelmäßig ausgewertet, um die Schutzkonzepte weiterzuentwickeln.

Schutzkonzepte sind ein zentraler Bestandteil der Engagementkultur in der Dachstiftung Diakonie. Sie schaffen Sicherheit, fördern Vertrauen und ermöglichen ein verantwortungsvolles, achtsames Miteinander – zum Schutz aller Beteiligten.

8. Konfliktbearbeitung

8.1. Unsere Haltung – engagiert und diakonisch

Konflikte gehören zum Miteinander dazu – besonders, wenn Menschen mit unterschiedlichen Hintergründen, Aufgaben und Erwartungen zusammenarbeiten. In der Dachstiftung Diakonie ist es unser Grundsatz, Konflikte nicht zu tabuisieren, sondern sie offen, respektvoll und lösungsorientiert anzugehen. Unser Leitbild sagt: Wir hören zu, geben uns gegenseitig Feedback und lernen aus unseren Fehlern. Für Veränderungen sind wir offen und entwickeln uns weiter. (Leitbild 2025)

8.2. Typische Konfliktdynamiken im Team

Gerade in der Zusammenarbeit von beruflich und freiwillig Engagierten treffen manchmal verschiedene Sichtweisen aufeinander.

In solchen Situationen entstehen manchmal typische Rollenmuster, die in der Fachliteratur als „Drama-Dreieck“ oder „Konfliktdreieck“ beschrieben werden:

- **Kontrollierende Rolle:** Jemand fühlt sich für die Einhaltung von Regeln und Abläufen verantwortlich und übt (vielleicht unbeabsichtigt) Druck aus.
- **Hilfesuchende Rolle:** Jemand fühlt sich überfordert, nicht gesehen oder nicht ernst genommen.
- **Vermittelnde Rolle:** Eine dritte Person versucht, zu schlichten oder zu retten, was die Situation aber manchmal noch komplizierter macht.

Solche Dynamiken sind menschlich und kommen in vielen Teams vor. Wichtig ist, sie zu erkennen und gemeinsam Wege zu finden, wieder auf Augenhöhe zu kommen.

8.3. Unser Weg im Umgang mit Konflikten

8.3.1. Frühzeitig ansprechen und zuhören

- Konflikte werden nicht verschwiegen, sondern offen angesprochen.
- Jede:r darf seine Sichtweise schildern – ohne Angst vor Schuldzuweisungen.
- Zuhören ist der erste Schritt zur Lösung.

8.3.2. Die Dynamik gemeinsam verstehen

- Wir schauen gemeinsam auf die Situation: Wer fühlt sich, wie? Welche Rollen nehmen wir gerade ein?
- Wir benennen, wenn wir in ein „Konfliktdreieck“ geraten sind und suchen gemeinsam einen Ausweg.

8.3.3. Unterstützung holen

- Wenn ein Gespräch zu zweit nicht zu einem guten Ziel kommt, kann eine allparteiische Person (z. B. Koordinator:in, Lernbegleitung oder externe Mediator: in) moderieren.
- Diese Person hilft, die Themen zu sortieren, Missverständnisse zu klären und Lösungen zu finden.

8.3.4. Lösungen entwickeln

- Wir suchen gemeinsam nach konkreten Schritten, die für alle Beteiligten passen.
- Manchmal hilft ein klärendes Gespräch, manchmal braucht es klare Absprachen oder auch eine externe Unterstützung (z. B. Mediation, Coaching).

8.3.5. Nachbereitung und Lernen

- Nach einem gelösten Konflikt nehmen wir uns Zeit, um zu reflektieren: Was können wir daraus lernen? Wie können wir in Zukunft gut miteinander umgehen.

8.4. Anlaufstellen und Unterstützung

In der Dachstiftung Diakonie gibt es verschiedene Ansprechpersonen, die bei Konflikten unterstützen:

- Führungskräfte und Freiwilligenkoordinator: innen vor Ort
- Das zentrale Freiwilligenmanagement
- Externe Mediator: innen oder Coaches (siehe auf der Coyo-Seite)
- Die Mitarbeiter: innen-Vertretung (MAV), die die Anliegen der beruflich Tätigen Kolleg: innen unterstützt.

Eine Liste der konkreten Ansprechpersonen wird intern bereitgestellt. Die Kosten für professionelle Konfliktbearbeitung trägt der jeweilige Bereich.

Konflikte sind normal und bieten die Chance, unser Miteinander zu verbessern. Entscheidend ist, dass wir offen, wertschätzend und gemeinsam nach Lösungen suchen – damit freiwilliges und berufliches Engagement in der Dachstiftung Diakonie für alle bereichernd bleibt.

9. Standards und Prozessbeschreibungen für das Freiwilligenmanagement der Dachstiftung Diakonie

Für ein strukturiertes Freiwilligenmanagement sind klare Prozessbeschreibungen und Standards entscheidend. Sie schaffen Transparenz, erleichtern die Koordination in den Gesellschaften und Einrichtungen und sichern die Qualität der Freiwilligenmitwirkung. Die Prozessbeschreibungen sind im IMS-Portal hinterlegt und werden regelmäßig überprüft und weiterentwickelt.

9.1. Folgende Prozesse/Standards sind dokumentiert und werden stetig weiterentwickelt

- Bedarfsermittlung
- Gewinnung von Freiwilligen
- Erstkontakt und Beratung
- Dokumentation und Datenschutz
- Auswahl und Vermittlung
- Einführung und Einarbeitung
- Begleitung und Kommunikation
- Fort- und Weiterbildungen
- Anerkennung und Wertschätzung
- Beendigung des Engagements
- Krisen- und Konfliktmanagement
- Evaluierung des Freiwilligenmanagements

9.2. Benötigte Dokumente/Formulare

- Evaluationsfragebogen
- Auswertungsbericht
- Maßnahmenplan
- Feedbackprotokolle
- Checklisten für Aufnahme, Einarbeitung und Austritt
- Willkommensmappe
- Engagement-Vereinbarung
- Datenschutzunterlagen

9.3. Rolle der Freiwilligenkoordination

- Die Aufgaben und Kompetenzen der Freiwilligenkoordination sind klar definiert und im Funktionsprofil dokumentiert.
- Die Freiwilligenkoordination ist mit den notwendigen Ressourcen (Zeit, IT, Fortbildung) ausgestattet.

9.4. Qualitätssicherung

- Die Standards werden regelmäßig überprüft und an neue rechtliche, gesellschaftliche und organisationale Entwicklungen angepasst.
- Die Beteiligung der Freiwilligen an der Weiterentwicklung des Freiwilligenmanagements ist ausdrücklich erwünscht.

10. Fort- und Weiterbildungsangebote für freiwillig Engagierte

Fort- und Weiterbildung sind zentrale Elemente der Unternehmens- und Engagement-Kultur in der Dachstiftung Diakonie. Sie ermöglichen auch freiwillig Engagierten, ihre fachlichen, persönlichen und spirituellen Kompetenzen gezielt zu erweitern und sich auf neue Aufgaben vorzubereiten. In bestimmten Tätigkeitsfeldern ist die Teilnahme an Fortbildungen verpflichtend, in allen anderen wird sie ausdrücklich gefördert.

10.1. Vielfältige Fortbildungsangebote

Die Dachstiftung Diakonie bietet über die DiaCampus Akademie, Gesellschaft für Bildung und Begegnung ein breites und kontinuierlich weiterentwickeltes Fortbildungsprogramm an. Dieses umfasst sowohl Präsenzveranstaltungen als auch ein umfangreiches Spektrum an digitalen Fortbildungen (E-Learning). Die digitalen Angebote sind flexibel nutzbar und stehen ausdrücklich auch freiwillig Engagierten offen. So können Freiwillige orts- und zeitunabhängig an Schulungen teilnehmen, sich neues Wissen aneignen und ihre Kompetenzen stärken.

Freiwillig Engagierte sind eingeladen, eigene Themenwünsche und Qualifizierungsbedarfe einzubringen. Diese werden regelmäßig erfasst und fließen in die Weiterentwicklung des Fortbildungsangebots ein, sodass die Angebote bedarfsgerecht und aktuell bleiben.

10.2. Organisation und Zugang

Die Teilnahme an Fortbildungen wird durch gezielte Beratung, finanzielle Unterstützung und die Freistellung während des Engagements ermöglicht. Ein fest eingeplantes Budget in der Jahreswirtschaftsplanung stellt sicher, dass Fort- und Weiterbildungen für alle Engagierten zugänglich sind. Informationen zu den aktuellen Angeboten, zur Anmeldung und zu Fördermöglichkeiten erhalten Freiwillige bei den jeweiligen Ansprechpersonen oder Führungskräften in den Gesellschaften. Auch das Freiwilligenengagement steht als Ansprechpartner: in zur Verfügung.

Nach Abschluss einer Fortbildung können auf Wunsch Teilnahmebescheinigungen oder Zertifikate ausgestellt werden.

10.3. Feedbackverfahren

Die Qualität und Wirksamkeit der Fortbildungsangebote werden regelmäßig durch strukturierte Feedbackverfahren überprüft. Nach jeder Fortbildung erhalten die Teilnehmenden die Möglichkeit, Rückmeldungen zu Inhalten, Methoden und Rahmenbedingungen zu geben – sowohl anonym als auch im direkten Gespräch. Die Ergebnisse dieser Rückmeldungen werden ausgewertet und dienen der kontinuierlichen Verbesserung und Weiterentwicklung des Fortbildungsprogramms.

10.4. Kollegiale Führung und gemeinsames Lernen

Die Dachstiftung Diakonie bekennt sich zum Konzept der kollegialen Führung. Dieses Prinzip gilt für alle Mitarbeitenden – beruflich wie freiwillig Engagierte. Kollegiale Führung bedeutet, Verantwortung und Entscheidungsbefugnisse gemeinsam zu tragen, voneinander zu lernen und sich gegenseitig zu unterstützen. Auch im Rahmen von Fortbildungen werden kollegiale Lernformen wie kollegiale Beratung, Peer-Learning und gemeinsame Reflexion gezielt gefördert. Freiwillige werden ermutigt, ihre Erfahrungen und Kompetenzen aktiv einzubringen und an der Gestaltung von Lernprozessen mitzuwirken.

Mit diesem umfassenden und modernen Fortbildungskonzept unterstützt die Dachstiftung Diakonie die persönliche Entwicklung und die Qualität des freiwilligen Engagements. Freiwillig Engagierte erhalten Zugang zu vielfältigen Lernmöglichkeiten, werden in ihrer Rolle gestärkt und erleben eine wertschätzende, partizipative Lern- und Führungskultur.

11. Entwicklungs- und Karrierewege für freiwillig Engagierte

Die Dachstiftung Diakonie versteht freiwilliges Engagement nicht nur als wertvollen Beitrag für das Gemeinwohl, sondern auch als Chance für persönliche und berufliche Entwicklung. Viele Menschen nutzen ihr Engagement, um neue Kompetenzen zu erwerben, Einblicke in soziale Arbeitsfelder zu gewinnen und sich beruflich wie auch für ein freiwilliges Engagement zu orientieren.

Insbesondere für Alltagsbegleiter: innen, Praktikant: innen und Engagierte im Freiwilligen Sozialen Jahr (FSJ) oder Bundesfreiwilligendienst (BFD) bietet die Dachstiftung Diakonie gezielt Möglichkeiten, den Übergang in eine berufliche Tätigkeit zu gestalten. Wer sich in diesen Bereichen engagiert, erhält umfassende Einblicke in die Praxis, kann eigene Stärken erproben und wird von erfahrenen Kolleg: innen begleitet.

Die Dachstiftung Diakonie unterstützt ausdrücklich den Wunsch, aus einem freiwilligen Engagement heraus in eine berufliche Tätigkeit zu wechseln. Deshalb werden engagierte Freiwillige frühzeitig und bevorzugt über freie Stellen informiert – ebenso wie die beruflich Engagierten. Sie erhalten die Möglichkeit, sich auf interne Ausschreibungen zu bewerben und werden bei Interesse individuell beraten und begleitet. So können sich auch beruflich Tätige, mit ihren fachlichen Fähigkeiten und Erfahrungen heraus als Freiwillige, in vielfältiger Weise, in die Arbeit der Dachstiftung Diakonie einbringen.

Mit diesen Ansätzen fördert die Dachstiftung Diakonie die Entwicklung von individuellen Karrierewegen und trägt dazu bei, motivierte und qualifizierte Mitarbeitende aus den eigenen Reihen zu gewinnen. So wird berufliches wie auch freiwilliges Mitwirken zu einem echten Sprungbrett für eine Zukunft in der Dachstiftung Diakonie.

12. Forum Freiwilligenmanagement und Koordinationskreis Freiwilligenmanagement

Die Dachstiftung Diakonie legt großen Wert auf eine professionelle, strategisch ausgerichtete und zukunftsfähige Gestaltung des freiwilligen Engagements. Zwei zentrale Gremien sichern die Qualität, Weiterentwicklung und strukturelle Verankerung des Freiwilligenmanagements: der Koordinationskreis Freiwilligenmanagement und das Forum Freiwilligenmanagement.

12.1. Koordinationskreis Freiwilligenmanagement

Der Koordinationskreis Freiwilligenmanagement ist das strategische Steuerungsgremium für alle grundsätzlichen und strategischen Fragen rund um das Engagement von Freiwilligen in der Dachstiftung Diakonie. Er bereitet Entscheidungen vor und arbeitet dem Kollegialen Führungskreis der Dachstiftung zu. Der Kreis ist als kollegialer Kreis konstituiert und arbeitet nach den Prinzipien kollegialer Führung: Verantwortung, Entscheidungsfindung und Expertise werden gemeinsam getragen.

Im Koordinationskreis sind Verbinder: innen zu allen Handlungsfeldern der Dachstiftung vertreten, ebenso wie Vertreter: innen der Konzerndienstleister: innen – insbesondere aus dem Personalservice mit dem Freiwilligenmanagement, der Unternehmenskommunikation, der theologischen Unternehmensentwicklung und dem Fundraising – sowie der Vorstand. Diese breite Zusammensetzung gewährleistet, dass alle relevanten Perspektiven und Kompetenzen in die strategische Entwicklung des Freiwilligenmanagements einfließen.

12.2. Forum Freiwilligenmanagement

Das Forum Freiwilligenmanagement ist die zentrale Plattform für Austausch, Vernetzung und Weiterbildung aller Personen, die in der Koordination und im Management von Freiwilligen tätig sind, sowie interessierter Freiwilliger selbst. Es dient dem fachlichen Dialog, der gegenseitigen Unterstützung und der kontinuierlichen strategischen Weiterentwicklung des freiwilligen Engagements innerhalb der Geschäftsfelder der Dachstiftung Diakonie.

Das Forum Freiwilligenmanagement bietet insbesondere:

- Austausch von Wissen und Erfahrungen: Koordinator: innen kommen zusammen, um gemeinsam Lösungen zu entwickeln und voneinander zu lernen.
- Weiterbildung und Schulung: Das Forum greift aktuelle Themen und Bedarfe auf und ermöglicht gezielte Fort- und Weiterbildungen.
- Netzwerkbildung: Der Dialog im Forum stärkt die Zusammenarbeit über Standorte und Arbeitsfelder hinweg.
- Förderung der Freiwilligenkultur: Durch Austausch, Vernetzung, gelebte Wertschätzung und ein gemeinsames Verständnis von Freiwilligenarbeit auf Augenhöhe wird die Freiwilligenarbeit bewusst gestaltet, begleitet und als Teil der Organisationskultur verankert.

Das Forum Freiwilligenmanagement findet einmal jährlich in Präsenz statt und ist ein zentraler Baustein, um die Bedeutung des freiwilligen Engagements in der Dachstiftung Diakonie zu unterstreichen und dessen Zukunftsfähigkeit zu sichern.

Mit diesen beiden Gremien schafft die Dachstiftung Diakonie eine tragfähige Struktur, um freiwilliges Engagement strategisch zu steuern, fachlich zu begleiten und nachhaltig in der Organisation zu verankern.

13. Ausblick: Zukunftsaussichten für das freiwillige Engagement in der Dachstiftung Diakonie

Das freiwillige Engagement und das Freiwilligenmanagement in der Dachstiftung Diakonie stehen vor einer dynamischen Weiterentwicklung. Die demografischen Veränderungen, gesellschaftliche Umbrüche und die wachsenden Ansprüche an Sinn, Flexibilität und Teilhabe eröffnen neue Herausforderungen – und zahlreiche Chancen.

13.1. Digitalisierung und Innovation

Digitale Tools zur Koordination, Kommunikation und Anerkennung werden ein fester Bestandteil des Freiwilligenmanagements. Sie ermöglichen neue, auch virtuelle Engagementformen und erleichtern die Ansprache jüngerer Zielgruppen. Gleichzeitig bleibt es wichtig, hybride und niedrigschwellige Angebote zu schaffen, um allen Engagierten – unabhängig von Alter, Herkunft oder technischer Affinität – die Teilhabe zu ermöglichen.

13.2. Flexibilisierung und Individualisierung

Die Lebensrealitäten der Engagierten verlangen nach flexiblen, projektbezogenen und befristeten Angeboten. Die Dachstiftung Diakonie wird ihre Rahmenbedingungen weiter anpassen, um individuelle Engagementwege zu ermöglichen, ohne die Verlässlichkeit und Kontinuität des Engagements zu gefährden.

13.3. Diversität und Inklusion

Menschen mit unterschiedlichen Lebensbiografien, Herkunftssprachen oder Beeinträchtigungen werden gezielt angesprochen und eingebunden. Die Öffnung für vielfältige Zielgruppen und die Förderung von Diversität und Inklusion sind zentrale Zukunftsaufgaben.

13.4. Strukturelle Verankerung und Anerkennung

Freiwilligenarbeit ist integraler Bestandteil der Angebotsstruktur in der Dachstiftung Diakonie. Das Freiwilligenmanagement ist in die Prozesse der Qualitätsentwicklung, der Öffentlichkeitsarbeit und der Personalentwicklung eingebunden. Die strategische Einbindung in die Organisation hat seinen selbstverständlichen Ort.

13.5. Zugang und Teilhabe

„Gemeinsam gestalten wir das gesellschaftliche Zusammenleben und Laden andere ein mitzumachen." (Leitbild 2025) Die Dachstiftung Diakonie setzt sich dafür ein, Barrieren für das Engagement weiter abzubauen und Zugangschancen für alle gesellschaftlichen Gruppen zu schaffen. Engagement soll für alle attraktiv, erreichbar und sinnstiftend sein.

13.6. Gesellschaftlicher Zusammenhalt und Nachhaltigkeit

Freiwilliges Engagement bleibt ein zentraler Baustein für gesellschaftlichen Zusammenhalt, Demokratie und eine solidarische Zukunft. Die Förderung einer lebendigen Engagement-Kultur und einer nachhaltigen Engagement-Infrastruktur ist eine gemeinsame Aufgabe von Organisation, Politik und Zivilgesellschaft.
Die Dachstiftung Diakonie versteht sich als lernende Organisation, die auf die intrinsische Motivation ihrer beruflich und freiwillig Engagierten baut. Sie wird auch in Zukunft innovative Wege gehen, um freiwilliges Engagement zu fördern, zu begleiten und als tragende Säule der diakonischen Arbeit weiterzuentwickeln.

(Konzeption nach Beschlussfassung im Kollegialen Führungskreis und Endredaktion im Koordinationskreis Freiwilligenmanagement – 10.11.2025)

Dachstiftung
Diakonie

Unser Auftrag –
Nächstenliebe leben

Unsere Haltung –
engagiert und diakonisch

Unsere Stärke –
gemeinsam handeln

Gefördert durch

Stiftung
Diakonie Kästorf

Stiftung
Stephansstift

Stiftung
Wohnen+Beraten

Evangelische
Stiftung Clus