

Reader für Anleitungsgespräche mit Freiwilligen





Inhaltsverzeichnis

Begleitungs-Konzept

Standards für Freiwilligendienste	03
Die Struktur der Anleitungsgespräche	04
Der Gewinn gelungener Anleitungsgespräche	05

Gesprächsabläufe und Vorlagen

Das Einführungsgespräch.....	06
Informelles Kennenlerngespräch.....	08
Ressourcen-Gespräch.....	09
Das Orientierungsgespräch	11
Halbjahresgespräch.....	12
Berufungsgespräch.....	14
Abschlussgespräch	16



Standards für Freiwilligendienste

Dass Freiwillige die Chance erhalten, in einer Einsatzstelle zu arbeiten, Verantwortung zu übernehmen und dabei von der Erfahrung und dem Feedback der Anleitenden und des Teams zu profitieren ist ein großes Geschenk. Wir sind dankbar für jede Anleitung, die sich mit Kraft, Zeit und Geduld für diese jungen Erwachsenen investiert. Gleichzeitig erhält man Mitarbeitende, die sich freiwillig ein Jahr Zeit nehmen, um die Einsatzstelle und das Team durch ihre Arbeit und Mithilfe zu unterstützen. Freiwillige starten motiviert, mit dem Wunsch, sich voll einzubringen und mit den eigenen Gaben und Talenten die Arbeit zu bereichern. Sie haben für das Jahr also auch ihre eigenen Ziele, Vorstellungen und Wünsche, die sie umsetzen möchten. Damit dieses Jahr nun für beide Seiten zu einem Erfolg und einer Bereicherung wird, haben wir diesen Reader für die pädagogische Anleitung der Freiwilligen zusammengestellt. Er enthält alle notwendigen Informationen für Anleitende über Anleitungsgespräche. Die Freiwilligen werden von Anfang an wertgeschätzt und in ihrer Motivation wachgehalten. Sie erleben, dass sie nicht nur eine günstige Arbeitskraft, sondern ein wertvoller Teil des Teams sind.

Die Gespräche zwischen Freiwilligen und Anleitenden sind das Herzstück der Zusammenarbeit und können dadurch von großer Bedeutung für die Entwicklung der Freiwilligen sein.

Die Freiwilligen verbringen den Schwerpunkt ihres Freiwilligendienstes in den Einsatzstellen, die damit auch wesentlicher Ort informeller und non-formaler Bildung sind.

„Trägerkonzeption CVJM Deutschland – Freiwilligendienste in Deutschland“

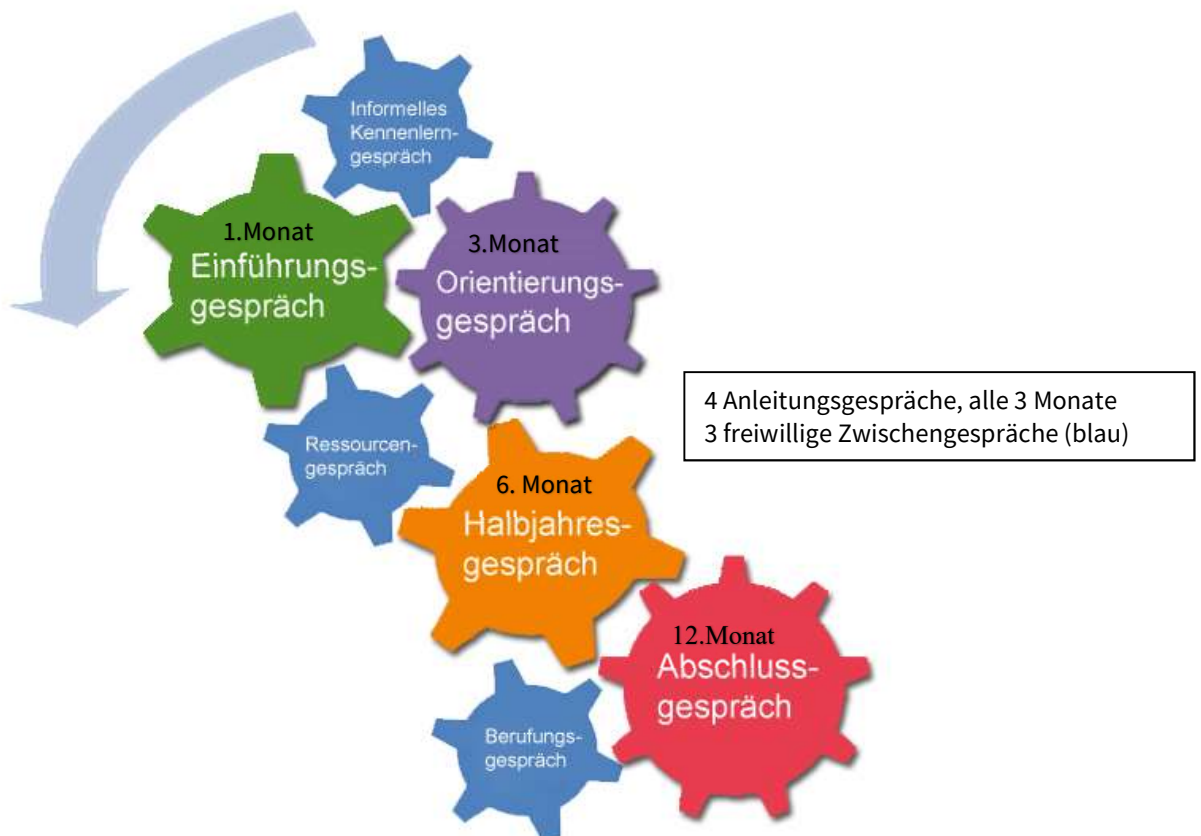
Unsere Arbeit soll auf der Grundlage eines ganzheitlich orientierten Bildungsverständnisses geschehen. Sie sieht den Menschen als Einheit von Geist, Seele und Leib, in seiner Beziehung zu sich selbst, zu anderen Menschen, zur Schöpfung und zu Gott. Um der Diversität der Freiwilligen ganzheitlich gerecht zu werden,

arbeiten wir bedürfnisorientiert und partizipativ mit einer großen Methodenvielfalt. Die Anleitenden spielen in diesem Prozess eine tragende Hauptrolle, oft übernehmen sie sogar zeitgleich mehrere Rollen: Vertrauensperson, Kollegin und Kollege, aber auch Arbeitgeberin bzw. Arbeitgeber der Freiwilligen und die Übernahme der Regie während des Freiwilligenjahres. Weil diese Mischung nicht zu unterschätzen ist, möchten wir unsere Standards regelmäßig verbessern. Die Verbesserung trägt dazu bei, die Zusammenarbeit und das Arbeitsverhältnis zu einem optimalen Ergebnis zu führen.

Unser gewünschter Mindeststandard sind **vier Hauptgespräche**, die im Turnus von 3 Monaten geführt werden. Darüber hinaus empfehlen wir weitere Zwischengespräche, die zwischen diesen Hauptgesprächen geführt werden können. Für alle Gespräche haben wir Impulse und Vorlagen zusammengestellt, um die Anleitenden zu entlasten und einheitliche Standards zu schaffen. Die Impulse geben den Freiraum sie nach den jeweiligen Bedürfnisse und persönlichen Vorlieben der Anleitenden frei anzupassen oder zu erweitern.

Die Struktur der Anleitungsgespräche

Wie bereits erwähnt, legen wir als Mindeststandard vier Begleitungsgespräche fest. Diese Gespräche sollten alle drei Monate stattfinden. Darüber hinaus können zwischen diesen Hauptgesprächen drei zusätzliche Zwischengespräche geführt werden. Je nach Bedarf können natürlich weitere Gespräche hinzukommen. Die Anleitungsgespräche bauen inhaltlich aufeinander auf und sind gleichzeitig mit den Schwerpunkten der jeweiligen Freiwilligendienstseminaren verzahnt. Gemeinsam mit den Zwischengesprächen gelingt so eine aufeinander abgestimmte Gesprächsstruktur.





Der Gewinn gelungener Anleitungsgespräche

Natürlich kosten Anleitungsgespräche Zeit, vor allem, wenn Einsatzstellen mehrere Freiwillige haben, mit denen sie Gespräche führen wollen. Der Freiwilligendienst ist für die meisten jungen Erwachsenen die erste Bekanntschaft mit der Arbeitswelt, sie haben wenige Erfahrungen mit Arbeitsweisen, die für ihre Anleitenden selbstverständlich sind. Ihr Feedback, ermutigendes Lob, aber auch ihre kritische Rückmeldung, sind daher enorm wichtig für die Zusammenarbeit und darüber hinaus für die berufliche Entwicklung der Freiwilligen. Diese Erfahrung wird sie prägen: ihre Sicht auf die Arbeitswelt, Teamwork, Kritik und das offene Verhältnis zwischen Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden. Die vier Anleitungsgespräche (Einführungs-, Orientierungs-, Halbjahres- und Abschlussgespräch) bilden den festen Rahmen für die Gespräche und legen die inhaltlichen Themen fest. Hier werden alle wesentlichen Informationen ausgetauscht, Feedback gegeben, Absprachen und Anpassungen vorgenommen. Es ergeben sich in der Regel häufig Gespräche zwischen Tür und Angel, bei denen vieles abgesprochen und geklärt wird. Fest vereinbarte zusätzliche Gespräche kann man dadurch aber nicht ersetzen, da sie beiden Seiten die Möglichkeit geben, Unsicherheiten, Zweifel, Fragen oder sensible Themen in einem sicheren Rahmen anzusprechen und sich gegenseitig ernst zu nehmen. Wir empfehlen darum ein Anleitungsgespräch im Abstand von zwei Monaten einzuplanen.

Die kleinen blauen Zahnräder (siehe Seite 4) symbolisieren Zwischengespräche, die man zwischen den großen Hauptgesprächen einplanen kann. Hierzu muss kein besonderer Grund vorliegen. Es sind Gespräche, die die Freiwilligen in ihrer Entwicklung positiv voranbringen und ihnen eine regelmäßige und wohlwollende Förderung durch Anleitende ermöglichen. Positive Rückmeldung ist ein wichtiger Motor und Motivator für Freiwillige, der sie aufbaut, ermutigt und Kraft gibt, auch in herausfordernden Zeiten. Für jedes der sieben möglichen Gespräche haben wir professionelles Material und Impulse zusammengestellt, sodass jeder und jede Anleitende ohne viel Aufwand und lange Vorbereitung sofort mit der neuen Gesprächsstruktur beginnen kann. Wir wünschen uns, dass dieser Reader den Anleitungsgesprächen zu neuen Impulsen und professionellen Standards verhilft und weiterhin für eine offene und regelmäßige Kommunikation unter Anleitenden und Freiwilligen sorgt, die beide Seiten zufriedenstellt und voranbringt.

Im Folgenden werden die Materialien für die Anleitungsgespräche aufgeführt.



Das Einführungsgespräch

Dieses Gespräch ist **Mindeststandard**. Es sollte am **ersten Tag** bei Dienstantritt stattfinden.

Zunächst:

- Vorstellung der neuen Kolleginnen und Kollegen, Mitbewohnerinnen und Mitbewohner, Praxisanleitenden etc.
- Führung durch die Einsatzstelle, Gruppenräume, Büros etc.
- Besichtigung der Wohnung (Hausregeln, Putzplan, Schlüssel, Nachtruhe, Besuch)

Vorab:

- Sorge für eine angenehme Atmosphäre ohne Störungen von außen
- Nimm dir ausreichend Zeit, plane mind. 90 Min. für dieses Gespräch ein
- Schreibe die wichtigen Informationen für den Freiwilligen auf eine Checkliste/Protokoll

Im Gespräch:

1. Erwartungen & Informationen

- Konzeption / Vision der Einsatzstelle erklären
- Welche Aufgaben sind wann zu machen? Ggf. Wochenplan erstellen.
- Abläufe und Arbeitsaufträge für jeden Bereich erklären.
- Welche Erwartungen hat die Einsatzstelle an die Freiwilligen?
- Welche Erwartungen haben die Freiwilligen?

2. Organisatorisches

- Arbeitszeit & Pausen (je nach Alter: Jugendschutzgesetz)
- Aufsichtspflicht (je nach Alter)
- Wie liest man eine Gehaltsabrechnung?
- Finanzübersicht: Taschengeld, Verpflegung, Unterkunft
- Wie wird eine Stundenabrechnung ausgefüllt?
- Mit welchem Formular wird wie der Urlaub beantragt?
- Krankmeldung
- Schweigepflicht
- Sonderurlaub (Bewerbung, Probearbeiten, Ferienfreizeiten)



3. Anleitung

- Wer ist meine Anleitung und wer ist meine Praxisanleitung?
- Wie oft u. wann treffen wir uns? Wie viele Anleitungsgespräche gibt es und wie sehen diese aus?
- Wer ist ansonsten Ansprechperson für was?
- Gibt es das Angebot von Mentoring?
- Ergänzende Aktionen (WG-Abend, Hauskreis, Gottesdienst etc.)?

4. Offene Fragen der Freiwilligen

5. Termin für das nächste Gespräch vereinbaren



Informelles Kennenlerngespräch

Dieses Gespräch ist eine Empfehlung. Es sollte vor Beginn oder in der ersten Woche des Dienstantritts stattfinden oder zwei Tage nach dem Einführungsgespräch.

Nicht nur der erste Eindruck, sondern auch der Erstkontakt spielt eine wichtige Rolle. Investiere dieses informelle Treffen um deine Freiwilligen kennenzulernen. Wenn zwischen euch das Eis bricht, wird es deinen Freiwilligen leichter fallen, sich zu öffnen, dir zu vertrauen und im Laufe des Jahres an Selbstvertrauen zu gewinnen, Wünsche und Gedanken offen zu äußern und auch Kritik und deine Rückmeldungen besser annehmen zu können. Das Ziel dieses Gespräches ist, Interesse an der Person, statt nur an der Arbeitskraft, zu signalisieren. Im Gegenzug lernen Freiwillige dich auch in einem anderen Setting und persönlich kennen. Es entsteht ein ungezwungenes Miteinander, von dem beide Seiten profitieren können. Deine Erwartungen und die Anforderungen an die Stelle sollten bei diesem Treffen nicht im Mittelpunkt stehen. Dafür gibt es das *Einführungsgespräch*. Versucht euch kennenzulernen. Welche Hobbys haben die Freiwilligen? Was essen sie gerne? Wie lief ihr Alltagsleben in der Familie bisher ab? Was werden sie von Zuhause vermissen, worauf freuen sie sich im kommenden Jahr?

Hier einige Anregungen, was ihr bei diesem Termin machen könnt: (Hinweis: Wenn du mehrere Freiwillige hast – lade sie zu einem gemeinsamen Kennenlernetreffen ein.)

- Gemeinsames Abendessen
- Spieleabend
- Spazieren gehen
- Ins Kino gehen
- Döner essen gehen
- Austauschrunde mit der „Talkbox“
- Grillen mit allen Praxisanleitenden bzw. Mitarbeitenden, denen sie im Freiwilligenjahr häufig begegnen
- Lass die Freiwilligen im Vorhinein fünf Fotos aussuchen, die ihr letztes Jahr beschreiben
- Sie sollen ein Fotoalbum mitbringen (digital oder gedruckt)
- Sie erhalten von dir ein Bullet-Journal, das sie selbst organisieren und gestalten können
- Nimm Sie mit zu deinem eigenen Hobby (Klettern, Schwimmen, ...)
- Ihr findet zusammen einen Geo-Cache in der Nähe



Ressourcen-Gespräch

Dieses Gespräch kann jederzeit eingeplant werden, jedoch erst, wenn du die Freiwilligen besser kennengelernt hast und eine Übersicht über ihre Talente, Eigenschaften, bisherigen Erfolge – also ihre Ressourcen, die sie in die Einsatzstelle einbringen, gewonnen hast. Nach dem Halbjahresgespräch kannst du das Ressourcen-Gespräch noch einmal wiederholen.

Ziel des Gespräches

In diesem Gespräch soll ausschließlich positives Feedback gegeben werden. Dies soll die Freiwilligen bestärken, weiterhin motiviert und initiativ mitzuarbeiten und sie selbst als hilfreiche Ergänzung für die Einsatzstelle zu empfinden.

Unterschätze diese Möglichkeit der Ermutigung nicht. Sie kann Freiwillige nicht nur stark motivieren, sondern wird auch das Verhältnis zwischen Anleitenden und Freiwilligen enorm stärken.

Vorgehensweise:

1. Sammle alle Ressourcen (Talente, Erfolge, Eigenschaften), die die Freiwilligen seit Beginn des Jahres eingebracht haben.
2. Mach es konkret! Wo und wann habe ich dich so erlebt? Das verleiht der Rückmeldung Ernsthaftigkeit und eine direkte Verknüpfung mit der tatsächlichen Arbeit.
3. Hole dir eine positive Fremdeinschätzung eines weiteren Mitarbeitenden, Kollegin, Kollege etc. ein. Dies verstärkt die positive Wirkung dieses Gespräch enorm.
4. Nutze für deine Vorbereitung beispielsweise eine Tabelle, und versuche fünf bis zehn Punkte zu finden, mit denen du den Freiwilligen ermutigen möchtest. Sieh dir dieses Beispiel zur Verdeutlichung an:

Ressource	Entdeckt während / bei Aktion...	Bemerkung
Ausdauer	Während dem Abbau des Spielparcours am Samstag	Mir ist aufgefallen, dass du die anderen motiviert hast, obwohl du selbst erschöpft warst!
Freude	Mit den Kindern in der Jungschar XY	Auch wenn die Kinder manchmal anstrengend sind, du verlierst nicht die Nerven
Hobby	In der Konfigruppe	Dass du gerne HipHop hörst und die Teens damit gewinnst



Mögliche Ressourcen:

belastbar - motiviert - pos. Grundeinstellung - Mut - zielorientiert - effektiv - effizient - konzentriert - loyal - kompetent - Technik nutzen - Prioritäten setzen - Lern- und Arbeitsinhalte strukturieren - selbstständig - eigeninitiativ - sorgfältig - witzig - kostenbewusst - reif - stark - frustrationstolerant - echt - partnerschaftlich - einfühlend - kooperativ - rücksichtsvoll - besonderes Gespür/Blick - teamstärkende Maßnahmen - Extraeinsatz besondere Leistungen Aufmerksamkeiten wertschätzende Haltung - kreativ ...

Ressource	Entdeckt während / bei Aktion...	Bemerkung
1)		
2)		
3)		
4)		
5)		
6)		
7)		
9)	Fremdeinschätzung	
9)	Fremdeinschätzung	



Das Orientierungsgespräch

Dieses Gespräch ist ein **Mindeststandard** und sollte **nach drei Monaten** geführt werden.

Seit Beginn des Freiwilligendienstes sind nun einige Wochen vergangen. Die Freiwilligen haben einen Überblick über ihre Aufgaben und Arbeitsbereiche gewonnen. Nun ist es sinnvoll, mit ihnen noch einmal über ihre Leistung, gegenseitige Erwartungen und Ziele zu sprechen. Vor allem bevor die Wege und Abläufe zur Routine und damit um einiges schwerer veränderbar werden.

Dieses Gespräch dient dazu, den aktuellen Standpunkt zu ermitteln und Anpassungen vorzunehmen, wo es sinnvoll erscheint. Die Verknüpfung zum letzten Freiwilligendienstseminar ist ebenfalls sinnvoll und sollte mit einbezogen werden.

Fragen im Gespräch:

Standortbestimmung

- Wie geht es dir derzeit?
- Wie verbringst du deine Freizeit?
- Wie kommst du zurecht?
- Was fällt dir leicht?
- Was fällt dir schwer?
- Wo benötigst du mehr Anleitung?

Zum letzten Freiwilligendienstseminar

- Wie hat dir das Seminar gefallen?
- Was nimmst du davon für dich persönlich und für die praktische Arbeit mit?

Ermutigendes Feedback durch den Anleiter

- Wie erlebst du die Freiwilligen?
- Was sind ihre Stärken und Talente?
- In welchem Bereich gibt es noch Wachstumspotential? Wie kann das gefördert werden?
- Was brauchen die Freiwilligen an Hilfe oder Unterstützung dazu?
- Wie kann man diese Freiwilligen weiter motivieren?
- Wo brauchen sie mehr Klarheit oder Führung?



Das Halbjahresgespräch

Dieses Gespräch ist ein **Mindeststandard** und sollte **nach sechs Monaten** geführt werden.

Die Hälfte des Freiwilligendienstes ist vorbei. Zeit, ein Zwischenfazit zu ziehen. Hier ist es besonders wichtig, kritische Punkte anzusprechen bzw. zu hören. Plane für dieses Gespräch genügend störungsfreie Zeit ein. Beginne oder beende das Gespräch evtl. mit einem gemeinsamen Mittagessen. Hole vorab auch ein Stimmungsbild der übrigen Kolleginnen und Kollegen und Praxisanleitenden ein, um deine Wahrnehmung zu ergänzen. Auch, wenn du mit der erbrachten Leistung der Freiwilligen nicht nur zufrieden bist, lobe sie für kleine Erfolge und danke ihnen für ihren Einsatz. Lob und Anerkennung sind wichtige Motivatoren für die positive Weiterentwicklung und den Veränderungswunsch der Freiwilligen.

Vorab:

- Zweitmeinungen und Feedback der Kolleginnen und Kollegen oder anderer Personen, die mit dem Freiwilligen eng zusammenarbeiten, einholen.
- Welche kritischen Punkte möchte ich rückmelden? Frage dich hier: Wie kann ich diese Punkte so vermitteln, dass der bzw. die Freiwillige motiviert ist, an sich zu arbeiten?
- Was möchte ich an positivem Feedback rückmelden? Welche dieser Punkte haben evtl. sogar positiven Einfluss auf die kritischen Rückmeldungen?

Im Gespräch:

Phase 1 – Standortbestimmung

- Wie geht es dir momentan? Privat, in der Einsatzstelle, in der WG/Wohnung/alleine Leben etc.
- Was hast du beim letzten Seminar erlebt? Was nimmst du persönlich und für die praktische Arbeit daraus mit?
- Was hat sich seit dem Orientierungsgespräch getan?

Phase 2 - Weiterentwicklung

- Wo sieht man eine Weiterentwicklung der Freiwilligen?



Erkundungsfragen:

- Können die Freiwilligen ihre Gaben und Ressourcen optimal in die Arbeit einbringen? Was bräuchte es dazu?
- Welche Faktoren haben ihnen bisher geholfen gute Leistungen zu erzielen?
- Welche Faktoren haben eine gute Leistung bisher behindert?
- Was macht sie zufrieden und was erzeugt Frust?
- Welche Maßnahmen wurden unternommen, um Ziele zu erreichen?
- Wo möchten die Freiwilligen mehr Verantwortung übernehmen – wo würde sie diese gerne abgeben?
- Was fordert den Freiwilligen in der 2. Hälfte heraus?

Phase 3: Persönlichkeitsentwicklung & Wünsche des Freiwilligen:

- Welche Erwartungen an mich als Anleitenden sind neu hinzugekommen?
- In welchem Bereich brauchst du mehr Anleitung oder Wissensvermittlung?
- Welche Möglichkeiten zur persönlichen Entfaltung wünschst du dir?
- Welche Wünsche und Erwartungen wurden bisher auf beiden Seiten erfüllt oder sind noch offen geblieben?
- Wo siehst du Verbesserungspotenzial in der Einsatzstelle, bei Abläufen, Arbeitseinsätzen, Kommunikation?

Abschluss

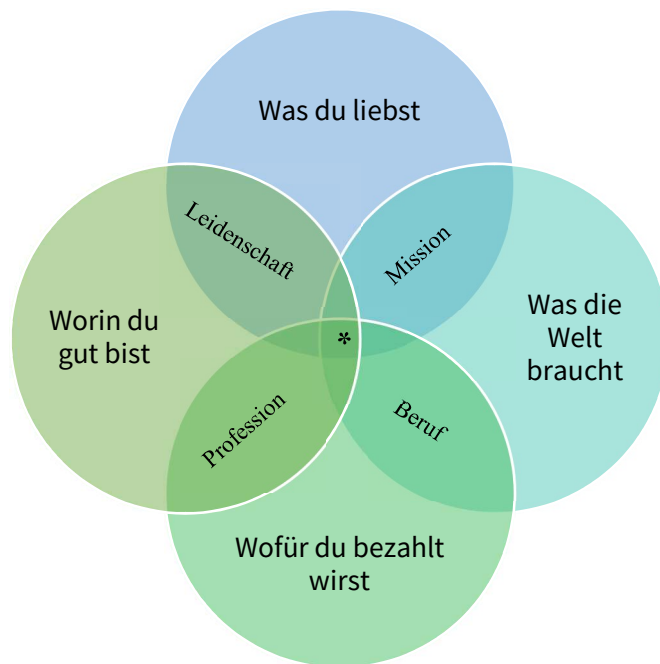
- Gib der Freiwilligen eine bisherige Beurteilung seiner Leistung ab. Begründe deine Beurteilungen immer nur durch sachliche, stichhaltige und abgesicherte Daten und Fakten, die aus eigener Beobachtung stammen.
- Egal, wie zufrieden du bist, danke der Freiwilligen für ihre Hilfe und ihr Engagement in der Einsatzstelle. Wertschätzung ist ein hoher Motivator und kann verschlossene Türen öffnen.

Das Berufungsgespräch

Dieses Gespräch ist eine Empfehlung. Wenn nötig bzw. möglich, vier Monate vor Ende des Jahres.

Viele Freiwillige stellen sich vor und während ihres Freiwilligendienstes die Frage, welchen Beruf sie wählen möchten. Einige wählen ihre Einsatzstelle schon mit Blick auf ihren bisherigen Berufswunsch, um in der Praxis zu erproben, ob dieser Bereich zu ihnen passt und für sie geeignet ist. Wenn du das Gefühl hast, dass deine Freiwilligen sich mit diesem Thema bzw. der Wahl des Berufes schwer tun, kannst du sie in diesem Bereich unterstützen. Wenn die Zukunftsperspektive der Freiwilligen klar ist, fällt es ihnen leichter, die letzte Zeit ihres Einsatzes motiviert zu nutzen.

Sprecht zunächst über dieses Berufungsmodell:



Lass erst die Freiwilligen die folgenden Fragen für sich beantworten und sprecht danach darüber.



1. Was du liebst

- Was liebst du?
- Was würdest du am liebsten beruflich tun?
- Was sollte unbedingt in deiner Berufung/ in deinem Beruf vorkommen? Z.B. Kreativität, Arbeit mit Menschen, Verarbeitung von frischen Zutaten und Lebensmitteln,..
- Welche Leidenschaft hast du?
- Ohne was könntest du nicht leben? (bezogen auf den Beruf)

2. Was die Welt braucht

- Mit Blick auf deinen Berufswunsch, was würdest du sagen brauchen Menschen?
- Was ist dir persönlich wichtig, was anderen vielleicht nicht so stark auf dem Herzen liegt?
- Wovon sollte es in deiner beruflichen Umgebung mehr geben?
- Wo siehst du einen Mangel oder eine Not?
- Was kannst du der Welt geben?

3. Wofür du bezahlt wirst

- Was für ein Beruf kommt deiner Vorstellung am Nächsten?
- Welche Berufsfelder bzw. Studiengänge passen zu dem bisher Besprochenen?
- Ist dein Wunsch in solch einem Beruf vereinbar, oder ist es eine Vision, die du „nur“ im Ehrenamt ausführen kannst?
- Wie kannst du deine Ziele und Persönlichkeit in den Beruf einfließen lassen?

4. Worin du gut bist

- Was liegt dir?
- Wofür bekommst du am meisten positives Feedback?
- Was sagen dir andere wo deine Stärken liegen?
- Was denkt deine Familie und deine Freunde wozu du berufen bist?
- Was fällt dir sehr leicht?/ Was machst du mühelos?
- Was kannst du besser als andere?

Sprich nun konkret über die persönliche Berufung deines Gegenübers. Suche nach Indikatoren für seine Leidenschaft und Wünsche. Versuche rauszuhören, in welche Richtung seine Aussagen gehen.



Das Abschlussgespräch

Dieses Gespräch ist ein **Mindeststandard** und sollte in der **letzten Arbeitswoche** stattfinden.

Das Jahr geht dem Ende zu. Das letzte Gespräch fasst das vergangene Jahr noch einmal inhaltlich zusammen und wirft einen Blick auf Erreichtes, Erfolge und Misserfolge, Weiterentwicklung und die Abschlussbeurteilung der Freiwilligen. Plane dieses Gespräch für die letzte Arbeitswoche ein. Sei ebenso offen für das Feedback der Freiwilligen und sieh ihre Rückmeldungen als hilfreiche Anregungen zur Verbesserung an.

Vorab:

- Stimmungsbild der Praxisanleitenden einholen
- Selbstwahrnehmung der Freiwilligen abfragen: Teile dazu den **Bewertungsbogen** (siehe unten) mind. 3 Tage vor dem Gespräch an die Freiwilligen aus, damit sie sich und ihre Leistungen vorab selbst einschätzen können.
- Fülle vorab den Bogen nach deiner Einschätzung aus. Beachte dabei den individuellen Entwicklungsstand der Freiwilligen.
- Tausch die Bögen einen Tag vorher aus. So seid ihr beide für das Gespräch gut vorbereitet

Im Gespräch:

- Geht beide Bewertungsbögen aufmerksam durch und sprecht jeden Punkt kurz mit Erklärung an. Wo sind Übereinstimmungen? Wo gehen die Sichtweisen auseinander?
- Sprich über die TOP-Stärken, das Verbesserungspotenzial und über die Bereiche, wo Selbst- und Fremdwahrnehmung auseinanderklaffen.
- Erstellt aus beiden Bögen nun einen gemeinsamen Bogen.
- Eine Kopie des Bogens wird den Freiwilligen mitgegeben

Abschlussfeedback der Freiwilligen:

- Was läuft in der Anleitung und in der Einsatzstelle allgemein sehr gut bzw. kann verbessert werden?
- Welcher Wunsch/Anliegen blieb unerhört?
- Welcher Einsatz ging über das geforderte hinaus?

Dank an die Freiwilligen und letzte Absprachen

- Bezeuge den Freiwilligen deine Wertschätzung für ihren Dienst und ihren Einsatz. Sorge für einen positiven und schönen Abschluss des Jahres.
- Abschlusszeugnis, Schlüssel abgeben, Unterschriften, noch offene To-Do's, Termin des letzten Arbeitstags, Auszug



Bewertungsbogen für Freiwillige

Name:

Erkennbar gewordene Kompetenzen - **Persönlichkeitskompetenz**

		-2	-1	0	+1	+2
1.	Kontaktfreudigkeit					
2.	Ausgeglichenheit					
3.	Freundlichkeit/ Höflichkeit					
4.	Ehrlichkeit					
5.	Fähigkeit, Kritik anzunehmen					
6.	Fähigkeit, Feedback zu geben					
7.	Lernbereitschaft					
8.	Arbeitsmotivation					
9.	Eigeninitiative					
10.	Kommunikationsfähigkeit					
11.	Physische Belastbarkeit					
12.	Psychische Belastbarkeit					
13.	Selbstorganisation/Zeitmanagement					
14.	Geduld, Ausdauer					
15.	Selbstreflexionsvermögen					

Ergänzende Kommentare:



Erkennbar gewordene Kompetenzen - **Professionelle Einstellung und Fachkompetenz**

		-2	-1	0	+1	+2
1.	Interesse an Menschen					
2.	Interesse an Sachverhalten					
3.	Einsatzbereitschaft/Engagement					
4.	Flexibilität					
5.	Planungssicherheit					
6.	Organisationsvermögen					
7.	Verantwortungsbereitschaft					
8.	Kooperationsbereitschaft					
9.	Teamfähigkeit					
10.	Zuverlässigkeit/Umsicht					
11.	Kreativität					
12.	Innovation					
13.	Leitungskompetenz					
14.	Erfassen von Problemen/Bedürfnissen der Zielgruppe					
15.	Einbeziehung der Zielgruppe					
16.	Durchsetzungsfähigkeit/Überzeugungskraft					
17.	Konfliktlösungsverhalten					
18.	Reflexionsfähigkeit					

Ergänzende Kommentare:
