



Referat für Jugend,
Familie und Soziales

Wandel der ehrenamtlichen Arbeit in Wohlfahrtsverbänden

Regionale Konzepte von AWO und Caritas

Tabea Simone Häusler

**Nürnberger Arbeitspapiere zu sozialer Teilhabe,
bürgerschaftlichem Engagement und „Good Governance“**

Nr. 21 / September 2013

Nürnberger Arbeitspapiere zu sozialer Teilhabe, bürgerschaftlichem Engagement und „Good Governance“

Herausgegeben von Reiner Pröhl und Dr. Uli Glaser
für das Referat für Jugend, Familie und Soziales der Stadt Nürnberg

Die „Nürnberger Arbeitspapiere zu sozialer Teilhabe, bürgerschaftlichem Engagement und ‚Good Governance‘“ sind als Materialsammlung konzipiert, die die Bemühungen der Stadt Nürnberg und ihrer Partner im Themenfeld von sozialer Teilhabe, bürgerschaftlichem Engagement und „Good Governance“ dokumentieren.

Die Arbeitspapiere publizieren Konzepte, Berichte, Evaluationen und Übersichtspräsentationen aus den Beschäftigungsgegenständen des Referats für Jugend, Familie und Soziales der Stadt Nürnberg.

Veröffentlicht werden sie als pdf-Dokumente und im Internet sowie ggf. durch Versand an Zielgruppen und als Anhänge an Newsletter. Sie stehen allen Interessierten (unter Angabe der Quelle) gerne zur weiteren Verwendung zur Verfügung.

Kostenfrei auch als pdf.Dokument unter www.soziales.nuernberg.de abrufbar.

Nr. 1 / Mai 2012: Die Stadtteilpatenschaft: Ein Modell öffentlich-zivilgesellschaftlicher-privater Partnerschaft (Heinz Brenner, Alexander Brochier, Uli Glaser & Reiner Pröhl)

Nr. 2 / Mai 2012: Bürgerschaftliches Engagement in Nürnberg (Uli Glaser & Alexandra Weber)

Nr. 3 / Mai 2012: Mythos Kultur für alle? Kulturelle Teilhabe als unerfülltes Programm (Uli Glaser)

Nr. 4 / Mai 2012: Beispiele Nürnberger Projekte Kultureller Teilhabe (Marco Puschner)

Nr. 5 / Juli 2012: Repräsentativbefragung zu Kultureller Bildung und Kinderkultur (2009/2010): Die Ergebnisse im Überblick (Dr. Hermann Burkhard, Dr. Uli Glaser, Simon Reif, Daniela Schuldes, Ingrid Wild-Kreuch)

Nr. 6 / Juli 2012: Engagementförderung und Freiwilligenmanagement im kommunalen Aufgabenfeld (Dr. Uli Glaser)

Nr. 7 / Juli 2012: Unternehmen Ehrensache: Das Corporate Volunteering Netzwerk in Nürnberg (Elisabeth Fuchsloch)

Nr. 8 / Juli 2012: Nürnberg und das Stiftungswesen (Karin Eisgruber, Uli Glaser, Elmar Reuter)

Nr. 9 / November 2012: Soziale Infrastruktur, Mehrgenerationenhäuser, Bürgerschaftliches Engagement (Reiner Pröhl)

Nr. 10 / November 2012: Familie als kommunalpolitische Entwicklungsaufgabe (Reiner Pröhl)

Nr. 11 / November 2012: Kulturfreunde: Ein Ehrenamtsprojekt zu kulturellen Teilhabe (Ingrid Wild-Kreuch)

Nr. 13 / März 2013: Die Keimzelle der Demokratie: Chancen und Grenzen kommunaler Bürgerbeteiligung (Dr. Ulrich Maly)

Nr. 14 / Mai 2013: Die Initiative familienbewusste Personalpolitik (Thomas Etterer, Doris Reinecke)

Nr. 15 / Mai 2013: Die Nürnberger Freiwilligenbörse: Erfahrungen aus drei Jahren (Andreas Mittelmeier, Bastian Sauer, Alexandra Weber)

Nr. 16 / Mai 2013: Kultur für alle!? Wie Nürnbergerinnen und Nürnberger mit niedrigem Einkommen die Kulturläden nutzen (Peter Hautmann)

Nr. 17 / Juni 2013: Bürgerschaftliches Engagement und sozialstaatliche Daseinsvorsorge. Bemerkungen zu einer verwickelten Beziehung (Dr. Thomas Röbke)

Nr. 18 / Juli 2013: Stadtteilpatenschaften in Nürnberg: Voraussetzungen und Erfahrungen (Dr. Uli Glaser, Bastian Sauer, Sigurd Weiß)

Nr. 19 / September 2013: Zum bürgerschaftlichen Engagement junger Menschen (Esther Meyer, Bastian Sauer)

Nr. 20 / September 2013: Corporate Urban Responsibility - Unternehmerisches Engagement in der Stadtteilentwicklung am Beispiel der Stadtteilpatenschaften in Nürnberg (Julia Roggenkamp)

Nr. 21 / September 2013: Wandel der ehrenamtlichen Arbeit in Wohlfahrtsverbänden – Regionale Konzepte von AWO und Caritas (Tabea Simone Häusler)

Autoren:

Tabea Simone Häusler, Studium der Sozialen Arbeit an der Evangelischen Hochschule Nürnberg, Abschluss: Bachelor of Arts (BA), seit September 2013 Schulsozialarbeiterin im Landkreis Nürnberg.

Wandel der ehrenamtlichen Arbeit in Wohlfahrtsverbänden – Regionale Konzepte von AWO und Caritas

Viele Organisationen der sozialen Arbeit sind seit vielen Jahren eng identifiziert mit der Tätigkeit von Ehrenamtlichen in ihrer Reihen. Aber auch die Wohlfahrtsverbände müssen sich auf die veränderten Rahmenbedingungen der heutigen Freiwilligenarbeit, insbesondere die veränderten Wünsche und Bedürfnisse von jüngeren Ehrenamtlichen, einstellen.

Das vorliegende Arbeitspapier ist die Zusammenfassung einer Bachelor-Arbeit an der Evangelischen Hochschule Nürnberg („Der Strukturwandel des Ehrenamts in freien Verbänden und Vereinen der Sozialen Arbeit – Ein Vergleich von Konzepten zur Einbindung Ehrenamtlicher“), in der sich die Autorin an zwei Beispielen mit diesem Thema beschäftigt.

Auch zukünftig sollen im Rahmen der „Nürnberger Arbeitspapiere zu sozialer Teilhabe, bürgerschaftlichem Engagement und ‚Good Governance‘“ Zusammenfassungen von Bachelor-, Master- und vergleichbaren Arbeiten erscheinen.

1. Ehrenamtliches Engagement in Vereinen und Organisationen

Bei der Verleihung des Verdienstordens der Bundesrepublik Deutschland zum Tag des Ehrenamts 2012 stellte Bundespräsident Joachim Gauck die Rolle des Ehrenamts in Deutschland in den Mittelpunkt seiner Rede. Die ausgezeichneten Ehrenamtlichen investieren Zeit, setzen ihre Gaben ein und übernehmen Verantwortung. Gauck fordert „[...] eine noch bessere Verzahnung von öffentlicher Hand und freiwilliger Tat. Da der Staat keinen Bürgersinn verordnen kann, sind kluge Rahmenbedingungen unverzichtbar, die ehrenamtliche Arbeit weiter fördern können.“ (GAUCK 2012). Diese Form der bürgerschaftlichen Partizipation ist für die Zivilgesellschaft immens wichtig und muss, trotz sozio-demografischer Veränderungen, bewahrt und gefördert werden.

Da das Ehrenamt in den vergangenen Jahren mehr und mehr in den Fokus der politischen und gesellschaftlichen Diskussion gerückt ist, wurden bereits von verschiedenen Seiten Versuche unternommen, die häufig synonym verwendeten Begriffe „Ehrenamt“, „Freiwilligendienst“, „bürgerschaftliches Engagement“ und „Selbsthilfe“ voneinander abzugrenzen und zu definieren (vgl. STRICKER 2011, S. 163). Alle diese Begriffe werden im Freiwilligensurvey¹ unter dem Oberbegriff

¹ Der sog. Freiwilligensurvey (BMFSFJ) wurde erstmals im Jahr 1999 von einer Enquete-Kommission unter dem Leitsatz „Zukunft des bürgerschaftlichen Engagements“ im Auftrag der Bundesregierung durchgeführt und 2004 und 2009 wiederholt (vgl. BMFSFJ 1996, S. 14ff). Er gibt repräsentative Einblicke in Fakten und Trends zu Ehrenamt, Freiwilligenarbeit und Bürgerengagement in Deutschland. „Eingeschlossen sind darin auch die vielfältigen Formen der freiwilligen Initiativen- und Projektarbeit sowie Formen der Selbsthilfe, die unter den Begriff des freiwilligen Engagements fallen“ (Gensicke 2006, S. 9).

„freiwilliges Engagement“ zusammengefasst. Sie beschreiben Tätigkeiten und Aufgaben, die außerhalb von Familie und Beruf stattfinden (vgl. BMFSFJ 2010, S. 111). Mit dem Anlegen einer Langzeitstudie, dem Freiwilligensurvey, wird seit 1999 die ganze Bandbreite freiwilligen Engagements in Deutschland erfasst. Ehrenamtlichen wird hier eine Stimme gegeben und sie erfahren Anerkennung für ihr Engagement.

Allgemein kann freiwilliges Engagement durch folgende Kriterien beschrieben werden: Dabei handelt es sich um personen- oder sachbezogene Arbeit, die

- nicht beruflich oder aus Zwang, sondern freiwillig ausgeübt wird,
- nicht auf Entgelt ausgerichtet ist,
- gemeinwohlorientiert, auch zugunsten familienfremder Personen ist,
- im Rahmen von Organisationen stattfindet,
- nicht auf einige wenige Situationen beschränkt ist und
- sich über einen gewissen Zeitraum erstreckt (vgl. EHRHARDT 2009, S. 15 und STRICKER 2011, S. 163f).

Die folgende Abbildung in Anlehnung an REIFENHÄUSER stellt das traditionelle Ehrenamt dem neuen Freiwilligenengagement idealtypisch gegenüber.

	Ehrenamt	
	Traditionell	Neu
Form des Engagements	In etablierten Organisationen	In Initiativen und Projekten
zeitlicher Rahmen	Langjähriges, kontinuierliches Engagement	Zeitlich definiert
Anlass des Engagements	Angefragt, gebeten, berufen oder gewählt	Eigener Entschluss
Motivation	Altruistische Motivation und hohes Pflichtgefühl	Spaß, Freude an der Tätigkeit, eigene Interessen und Nutzen, Geselligkeit
Aufgaben	Diffuse Aufgabenstruktur	Konkrete Beschreibung der Tätigkeiten und Verantwortungsbereiche

Voraussetzungen und Bedürfnisse	Bereitschaft, sich in hierarchische und komplexe Strukturen einzufinden	Wunsch nach Transparenz der Strukturen, sowie Möglichkeiten der Teilhabe und Mitbestimmung
--	---	--

Abb. 1: Idealtypische Gegenüberstellung von traditionellem und neuem Ehrenamt

(vgl. REIFENHÄUSER et al. 2009, S. 33)

2. Freiwilligenmanagement

Neben der fachlichen Arbeitskraft, die geschult werden muss, ist jeder Freiwillige Mitarbeiter aber auch eine Person, die motiviert und persönlich geachtet werden will. Diese „Pflege“ der Freiwilligen geschieht am besten bei einem möglichst regelmäßigen Austausch von Haupt- und Ehrenamtlichen in Besprechungen und Teamsitzungen. „Sie bieten die Möglichkeit, sich zu informieren, einen eigenen Platz in der Organisationseinheit zu finden oder die individuelle Freiwilligenkompetenz weiterzuentwickeln – indem die Mitarbeit ausgewertet und Raum für Anregungen und Kritik gegeben wird – sowie die gemeinsamen Veränderungen und neue Herausforderungen zu planen.“ (REIFENHÄUSER et al. 2009, S. 72).

In den Konzepten zur Einbindung Ehrenamtlicher ist geregelt, was der Ehrenamtliche von der Organisation, bei der er sich engagieren möchte, erwarten kann und was von ihm erwartet wird. Am Anfang einer ehrenamtlichen Mitarbeit muss immer die Einführung, Anleitung und Einarbeitung in den jeweiligen Bereich stehen.

Wir leben in „einer auf Effizienz und Effektivität bezogenen Leistungsgesellschaft“ (REIFENHÄUSER et al. 2009, S. 10). Da verwundert es nicht, dass mit der Übernahme einer ehrenamtlichen Tätigkeit auch bestimmte Vorstellungen und Erwartungen oder konkrete Wünsche nach Weiterbildung und Selbstverwirklichung verbunden sind. Vereine und Organisationen müssen sich auf diese neuen Ansprüche einstellen und auf sie eingehen, da sie sonst weniger Ehrenamtliche gewinnen werden. Einen Eindruck, welche Ansprüche neue potentielle Freiwillige an ein Engagement stellen, können die Ergebnisse des Freiwilligensurveys liefern.

Motive für freiwilliges Engagement und Bedürfnisse der Ehrenamtlichen – die wichtigsten Ergebnisse des Freiwilligensurveys

Die Ergebnisse des Freiwilligensurveys zeigen u.a., dass sich die Motive der Ehrenamtlichen und deren Erwartungen an eine freiwillige Tätigkeit geändert haben. Vereine und Verbände, die mit Ehrenamtlichen zusammenarbeiten, haben darauf reagiert und die Rahmenbedingungen eines freiwilligen Engagements entsprechend angepasst.

Es wird davon ausgegangen, dass „die Bedürfnisse und Ansprüche der Engagierten [...] gegenüber den selbstverständlichen Pflichterfüllungen, dem Aufgehen in der Organisation, in der Sache oder in der Idee“ an Bedeutung gewonnen haben (BMFSFJ 2010, S. 115). Im öffentlichen Diskurs wird oft

suggestiert, dass es einen Konflikt zwischen den verschiedenen Motiven, ein Ehrenamt auszuüben, gibt. Die ich-bezogenen Motive werden den gemeinschafts-bezogenen Gründen gegenübergestellt. Die Ergebnisse des Freiwilligensurveys zeigen aber, dass die meisten Engagierten keinen Gegensatz zwischen den individuellen Bedürfnissen und gesellschaftlicher Verantwortung sehen. Freiwilliges Engagement hat immer noch einen „überpersönlichen Charakter“ (BMFSFJ 2010, S. 115), da das Wohl der Gemeinschaft und die Hilfe für andere Menschen im Vordergrund stehen.

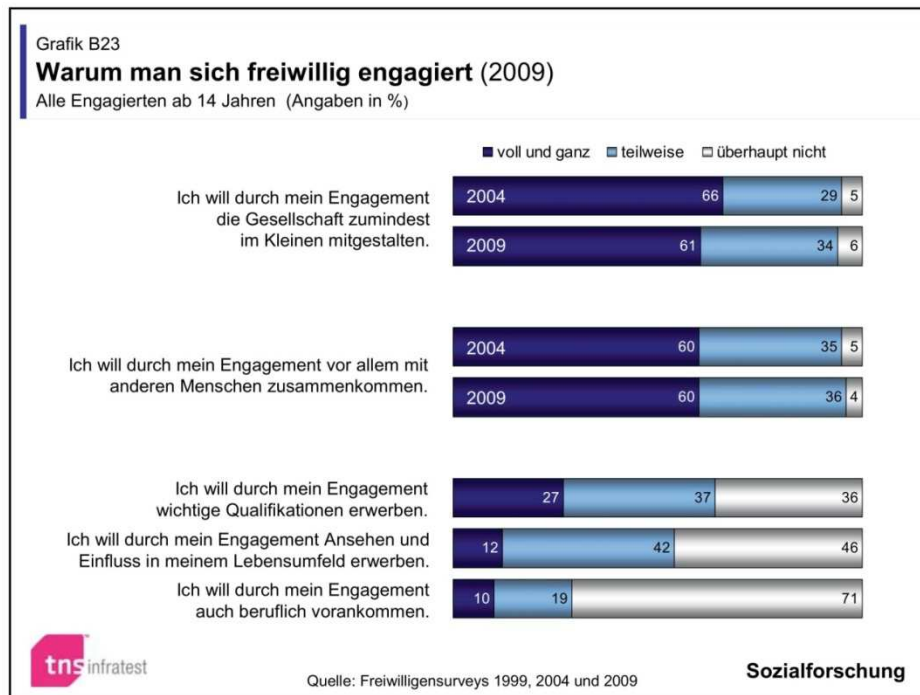


Abb. 2: Motive für freiwilliges Engagement (BMFSFJ 2010, S. 117)

Wie in Abb. 2 zu erkennen ist, waren die Hauptmotive, sich freiwillig zu engagieren, im Jahr 2009 die gleichen wie schon 2004. Den meisten Freiwilligen war es wichtig

- die Gesellschaft mitzugestalten (66%) und
- mit anderen Menschen in Kontakt zu treten (60%).

Eher untergeordnete Gründe waren

- die Qualifikationserwerbung (27%),
- die Ansehenserweiterung (12%) und
- die berufliche Verbesserung (10%).

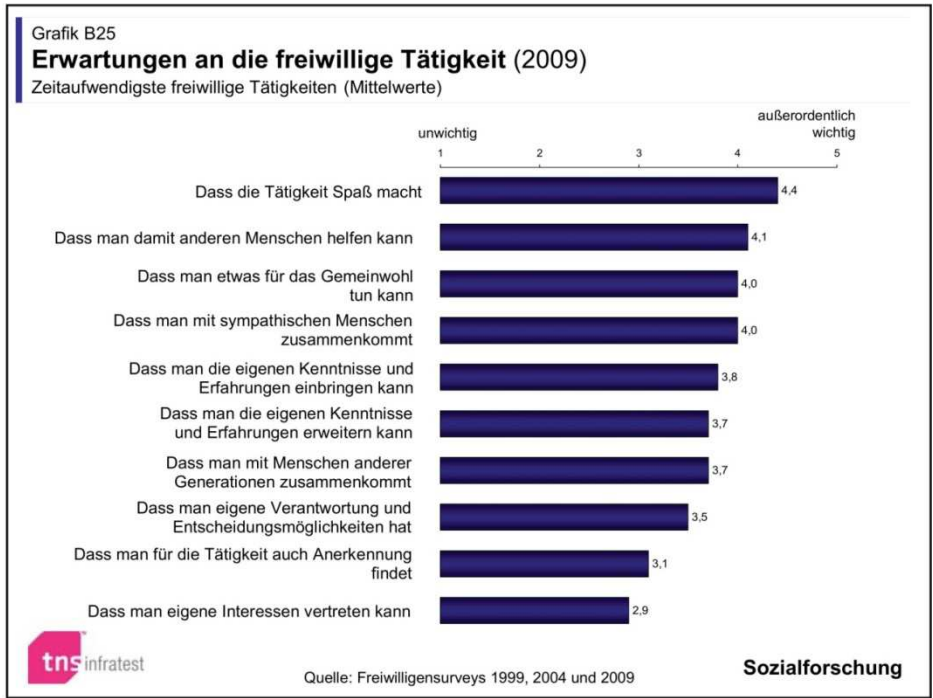


Abb. 3: Erwartungen der Freiwilligen (BMFSFJ 2010, S. 119)

In Abb. 3 kann man erkennen, dass das Bedürfnis nach einer Tätigkeit, die Freude bereitet, besonders ausgeprägt ist. Ferner zeigt sich aber, dass anderen Menschen zu helfen und sich für das Gemeinwohl einzusetzen noch immer zwei wichtige Beweggründe für ein freiwilliges Engagement darstellen.



Abb. 4: Wünsche der Freiwilligen (BMFSFJ 2010, S. 280)

Der Freiwilligensurvey bezeichnet dieses Ergebnis als „Mix aus gesellschaftlichen und persönlichen Motiven“ (BMFSFJ 2010, S. 118). Ehrenamtliches Engagement ist demnach „keineswegs eine ausschließlich aufopferungsvolle und selbstlose Tätigkeit“ (ebd.), denn auch das Vergnügen soll neben dem Bedürfnis, sich um andere zu kümmern, nicht zu kurz kommen.

Die in Abb.3 dargestellten „Erwartungen von Freiwilligen an ihre konkrete Tätigkeit [geben] ein besonders differenziertes Bild von den subjektiven Hintergründen freiwilliger Tätigkeiten“ (BMFSFJ 2010, S. 118).

Der Wandel vom traditionellen zum neuen Ehrenamt lässt sich meist nur an Beispielen zeigen und lässt sich subjektiv oftmals mit „einem frischen Wind“ beschreiben. Vielfach steht nicht mehr die Organisation, die Einrichtung oder der Verein, an den man sich bindet, im Vordergrund, sondern der Nutzen des unterstützten Projekts für die Gemeinschaft und für den Freiwilligen selbst.

3. Ehrenamtskonzepte

Es werden im Folgenden die Konzepte zweier Vereine der freien Wohlfahrtspflege im Hinblick auf deren erkennbare Anpassung an die veränderten Motive der freiwillig Tätigen untersucht. Sind die Konzepte, die für potentielle Ehrenamtliche gedacht verfügbar sind, so formuliert, dass Menschen, die sich freiwillig engagieren möchten, sich und ihre Bedürfnisse in ihnen wiederfinden können?

Ehrenamtliche Arbeit fördernde Rahmenbedingungen zu schaffen, ist eine große Herausforderung für viele Vereine und Verbände sozialer Dienstleistungen, denn sie müssen zusätzlich u.a. den gesetzlichen Ansprüchen Sozialer Arbeit genügen. Dazu kommt, dass es inzwischen auch innerhalb sozialer Organisationen üblich ist, ein umfangreiches Qualitätsmanagement zu betreiben, Qualitätsstandards festzulegen und diese kontinuierlich zu pflegen und zu hinterfragen. Zusätzlich zu den Hauptaufgaben kommt also die Arbeit und Kooperation mit Ehrenamtlichen. Das sog. Freiwilligenmanagement stellt die Organisationen vor die schwierige Aufgabe, auf die Ansprüche der Ehrenamtlichen einzugehen. Es besteht vielfach der Wunsch nach flexiblen und selbstständigen Tätigkeiten, bei denen jeder seine eigenen Stärken und Fähigkeiten optimal einbringen und idealerweise einen persönlichen Gewinn daraus ziehen kann. Gleichzeitig sollen die ehrenamtlichen durch hauptamtliche Mitarbeiter begleitet, gefördert und in die Gemeinschaft integriert werden. Damit dieser Spagat gelingen kann, sind Konzepte und Methoden nötig, mit deren Hilfe die professionellen Standards der hauptamtlichen Mitarbeiter mit den Wünschen und Bedürfnissen der potentiellen Ehrenamtlichen in Einklang gebracht werden können.

Die veränderten Motive, die als Kriterien dienen, beziehen sich auf die im Rahmen des Freiwilligensurveys veröffentlichten Aussagen Ehrenamtlicher und potentieller Freiwilliger über Erwartungen und Vorstellungen von freiwilligem Engagement.

Im Folgenden sollen beispielhaft die Konzepte und Grundsätze des Kreisverbands Arbeiterwohlfahrt Nürnberg und des Caritasverbands Nürnberger Land in Bezug auf die Motive, Erwartungen und Wünsche der Freiwilligen verglichen werden. Die Ehrenamtskonzepte sowie die Leitbilder der Vereine finden sich auf der jeweiligen Internetseite im Anhang.

4. Mit anderen Menschen in Kontakt treten

Im Freiwilligensurvey ist eines der Motive, ein Ehrenamt aufzunehmen, die Möglichkeit „mit anderen Menschen in Kontakt zu treten“. Diesem Wunsch, bzw. der Erfüllung dieses Motives kommt die AWO mit den Schlagwörtern „Idee der lebendigen Bürgergesellschaft“ und „Solidarischer Zusammenhalt“ (S. 23) nach (vgl. AWO-BUNDESVERBAND e.V. 2005; AWO-NÜRNBERG 2010).

Der Wunsch nach einer Gemeinschaft mit Mitmenschen, mehr noch, nach direktem und persönlichem Kontakt, wird hier mit einer solidarischen und gemeinwohlorientierten Gesellschaft gleichgesetzt.

In den Konzepten der Caritas ist der Wunsch weniger auf die Gemeinschaft allgemein fokussiert, als mehr auf den/die Ehrenamtlichen/Ehrenamtliche im Kontakt mit anderen in seinem Tätigkeitsfeld. Kontakt zu anderen Menschen findet der/die Ehrenamtliche innerhalb der „Begleitung bei der Tätigkeit“ (S. 4) und in lokalen „Ehrenamtlichengruppen im sozialen Wohnraum, die ein mindestens so hohes Maß an sozialer Konklusion/Zusammengehörigkeit für sich aufbauen, dass der/die Einzelne in seiner/ihrer Motivation durch die Präsenz anderer Ehrenamtlicher gestärkt wird“ (S. 5) (vgl. DEUTSCHER CARITASVERBAND 1997; CARITASVERBAND NÜRNBERGER LAND 2001).

Beide Konzepte betonen das Wunschbild einer solidarischen und gemeinwohlorientierten Gesellschaft. Beide Organisationen stellen den Wert und die Wichtigkeit einer Vernetzung ihrer Ehrenamtlichen miteinander heraus.

5. Mit freiwilligem Engagement verbundene Erwartungen

Die einzelnen Erwartungen, die an eine ehrenamtliche Tätigkeit gestellt werden (vgl. Abb. 3, S. 7), lassen sich in den folgenden Kategorien zusammenfassen:

- **Ehrenamtliche Tätigkeit bedeutet Freizeit und Gemeinschaft / Wunsch nach Freizeit und Gemeinschaft**

„Dass die Tätigkeit Spaß macht“

„Dass man mit sympathischen Menschen zusammenkommt“

„Dass man mit Menschen anderer Generationen zusammenkommt“

(BMFSFJ 2010, S. 119)

Bei der Übernahme einer freiwilligen Tätigkeit darf der Faktor Spaß selbstverständlich nicht außer acht gelassen werden.

Das Konzeptpapier der AWO spricht dieses Motiv nicht explizit an und auch die Caritas nähert sich diesem Motiv nur sehr vage an: „[...] Neben-Ziel der Wertstatt ist Initiierung lokaler Ehrenamtlichengruppen im sozialen Wohnraum, die ein mindestens so hohes Maß an sozialer Konklusion/Zusammengehörigkeit für sich aufbauen, dass der/die Einzelne in seiner/ihrer Motivation durch die Präsenz anderer Ehrenamtlicher gestärkt wird“ (S. 5) (vgl. DEUTSCHER CARITASVERBAND 1997; CARITASVERBAND NÜRNBERGER LAND 2001).

Dem im Freiwilligensurvey formulierten Wunsch nach Spaß bei der Ausübung einer ehrenamtlichen Tätigkeit, d.h. Ehrenamt auch als Freizeitgestaltung, werden die Konzepte der AWO nicht gerecht. Im Caritasverband Nürnberger Land werden Ehrenamtlichengruppen beschrieben, in denen sich Ehrenamtliche treffen und austauschen können.

- **Ehrenamtliche Tätigkeit als persönliches Lernfeld / oder Wunsch nach persönlichen Lernfeldern**

„Dass man die eigenen Kenntnisse und Erfahrungen einbringen kann“

„Dass man die eigenen Kenntnisse und Erfahrungen erweitern kann“

(BMFSFJ 2010, S. 119)

Potentielle neue und auch erfahrene Ehrenamtliche wünschen sich eine Aufgabe, die ihren Fähigkeiten und Fertigkeiten entspricht und zusätzlich möchten sie ihre bereits vorhandenen Kenntnisse und gemachten Erfahrungen durch Neue erweitern.

Die Arbeiterwohlfahrt berücksichtigt diesen Wunsch nach persönlichen Lernfeldern innerhalb ihres Konzepts: „Bedürfnisse des Einzelnen nach Anerkennung und Selbstverwirklichung“ (S. 23); „Zeit sinnvoll zu spenden und sie entsprechend der individuellen Fähigkeiten, Talente und Interessen zum gesellschaftlichen Zusammenhalt ehrenamtlich einsetzen“ (S. 1) und „Kostenlose Teilnahme an tätigkeitsspezifischen Fortbildungen der AWO-Nürnberg.“.

Das Konzeptpapier des Caritasverbands greift ebenfalls diese Erwartung der Freiwilligen auf. „Er bietet allen an sozialer Arbeit Interessierten die Möglichkeit, sich ehrenamtlich oder beruflich an der Verwirklichung seiner Ziele und Aufgaben“ (S. 13) zu versuchen, „Supervision und Fortbildung“ (S. 4) und „Qualifizierte Schulung und Vorbereitung auf die gewünschte Tätigkeit“ (S. 4).

Beide Vereine benennen klar, dass die Übernahme einer ehrenamtlichen Tätigkeit ein persönliches Lernfeld sein kann. Persönliche Bedürfnisse und Fähigkeiten sollen bei der Wahl der Tätigkeit bedacht und dabei gefördert werden.

- **Wunsch nach Anerkennung und Partizipation**

Ehrenamtliche Tätigkeit muss anerkannt werden und transparent sein / Wunsch nach Anerkennung und Partizipation

„Dass man eigene Verantwortung und Entscheidungsmöglichkeiten hat“

„Dass man für die Tätigkeit auch Anerkennung findet“

„Dass man eigene Interessen vertreten kann“

(BMFSFJ 2010, S. 119)

Der Ehrenamtliche, der fest in einem Verein verankert ist, wünscht sich genauso wie ein Freiwilliger die Möglichkeit, bei der Gestaltung seiner Arbeit involviert zu sein und eigene Gedanken und Vorschläge einbringen zu können. Es geht den Freiwilligen um Partizipation und nicht nur um die reine Ausführung einer Tätigkeit. Für ihr Engagement und ihre geleistete Arbeit wünschen sich die Ehrenamtlichen Lob und Anerkennung.

„Bürgerinnen und Bürger sind bereit, sich freiwillig für soziale Belange der Gemeinschaft zu betätigen und Verantwortung zu übernehmen, wenn sie darin für sich einen Sinn erkennen und spüren, dass sie gebraucht und nicht ausgenutzt werden“ (S. 23). „Indem die Selbstverwirklichung der Ehrenamtlichen im Vordergrund steht, eröffnen sich vielfältige Möglichkeiten, neue und eigene Ideen in die Arbeit der AWO einzubringen. Wir sind stets offen für Anregungen und Verbesserungsvorschläge“ (S. 1). Im Konzept der AWO findet sich die Berücksichtigung des Wunsches nach Partizipation und Anerkennung deutlich wieder. Zusätzlich stellen sie auch noch „Zeugnisse, Zertifikate, Bestätigungen“ (S. 3) für ihre Mitarbeiter aus.

Der Caritasverband bezieht zu diesem Thema ebenfalls Stellung in seinem Konzeptpapier: „Er stärkt und fördert deren Selbstvertretungs- und Mitwirkungsmöglichkeiten“ (S. 13). „Diese [vertrauensvolle Atmosphäre] muss sich auszeichnen durch Respekt vor der Persönlichkeit des Einzelnen, durch partnerschaftliche Zusammenarbeit“ (S. 14). Zusätzlich zu einer „Zertifizierung der geleisteten Tätigkeit“ (S. 4) ist im Konzept die Rede von „Geburtstagskarten, Weihnachtspost, Weihnachtskarten, Ehrung bei Dienstjubiläum durch den Verband, Einladung zum Elisabethtag durch den Verband, Ehrenamtstag“ (S. 7).

In beiden Konzepten kann man eine Anerkennungskultur erkennen und auch die Möglichkeit Verantwortung zu übernehmen ist gegeben.

6. Wünsche an Verband, Verein oder Organisation

Unterstützung bei Realisierung von Projekten

Im Freiwilligensurvey formulierten die Befragten den Wunsch nach (mehr) Unterstützung durch den Verband bei der Realisierung von Projekten.

In den untersuchten Konzeptpapieren ist bei der AWO konkret die Rede, sich durch die „Mitarbeit in einem klassischen Arbeitsfeld, in zeitlich befristeten Projekten oder durch die Verwirklichung einer eigenen Projektidee“ (S. 1) zu engagieren.

Der Caritasverband bleibt in diesem Falle eher allgemein: „Er unterstützt insbesondere solche Initiativen, die dem Selbsthilfegedanken verpflichtet sind“ (S. 17). „Er unterstützt solidarisches Handeln und vor allem im Sinne des Gemeinwohls“ (S. 15). „Er unterstützt den ehrenamtlichen caritativen Einsatz in Pfarrgemeinden, Verbänden, Gruppen und Initiativen“ (S. 13). „Engagementberatung und Vermittlung für Freiwillige“, „Vermittlung zu Einsatzstellen freiwilligen Engagements“, „Begleitung des freiwilligen Einsatzes“ (S. 4).

Das Konzept des Caritasverbands kann dahingehend interpretiert werden, dass Projekte und Initiativen unterstützt werden, die nicht im Namen der Caritas stattfinden.

Finanzieller Ausgleich bei Projekten

Auch bei Projekten und Tätigkeiten, die durch Ehrenamtliche ohne eine Aufwandsentschädigung durchgeführt werden, können Kosten, zum Beispiel für Material, entstehen. Die Befragten

Freiwilligen äußerten den Wunsch, von ihrer Organisation in diesem Punkt unterstützt zu werden. Die Arbeiterwohlfahrt geht auf diesen Punkt nur am Rande ein: „Unterstützung bei der Umsetzung eigener Ideen“ (S. 1).

Das Konzeptpapier des Caritasverbands verspricht, „tatsächlich entstandene Kosten sollen aber erstattet werden“ (S. 2), „Erstattung von Aufwendungen, z.B. Kilometergeld“ (S. 7). Kostenerstattung wird im Konzept der Caritas explizit genannt, im Konzept der AWO könnte dies im Punkt Unterstützung gemeint sein.

Doch das traditionelle Ehrenamt ist nicht vollständig vom neuen Freiwilligenengagement abgelöst worden. In vielen Vereinen gibt es immer noch Mitglieder, die im Sinne eines traditionellen Ehrenamts Aufgaben übernehmen, hauptsächlich weil sie sich mit ihrem Verein verbunden fühlen, weil sie sich innerhalb dieser Verbandstruktur bewegen und ihren Beitrag leisten wollen. Es ist vielmehr so, dass den tradierten Formen des Ehrenamtes neue projektbezogene Tätigkeiten an die Seite gestellt werden, wodurch sich dann der Umgang und die Aufgaben der Ehrenamtlichen verändert haben

7. Fazit

Die Wohlfahrtsverbände müssen Mühe, Zeit und Kreativität bei der Suche nach Freiwilligen aufbringen. Wie motiviert man also einen Menschen, sich zu engagieren? Man zeigt ihm, im persönlichen Kontakt oder durch ein Konzept, welche Vorteile für ihn und die Gesellschaft entstehen, indem er sich für ein freiwilliges Engagement im jeweiligen Verband entscheidet. Vor allem in diesem Zusammenhang stellte sich die Frage, ob die Erfüllung der Ansprüche, Spaß, Kontakt mit sympathischen Menschen und die persönliche Weiterentwicklung innerhalb eines Konzepts zur Einbindung Ehrenamtlicher versprochen werden können.

Kann man Spaß versprechen? Ist dies nicht utopisch bzw. eine unprofessionelle Zielsetzung? Die Konzepte vermitteln, dass Spaß und Befriedigung nur dann in der Tätigkeit zu finden ist, wenn das Aufgabenfeld den individuellen Fähig- und Fertigkeiten entspricht. Darin zeigt sich ein relevantes Spannungsfeld zwischen dem neuen und alten Verständnis sowie der gesellschaftlichen Funktion von Ehrenamt. Steht Hilfe im Sinne des Gemeinwohls heute noch im Vordergrund einer ehrenamtlichen Tätigkeit oder geht es inzwischen eigentlich um die Interessen der Freiwilligen?

Der Ehrenamtliche wird in den Konzepten dazu aufgefordert, eigene Bedürfnisse und Ideen zu entwickeln, zu äußern und einzubringen. Darin wird das Spannungsfeld deutlich, in dem sich das Ehrenamt befindet. Richten sich die Ehrenamtsangebote der Wohlfahrtsverbände an die Freiwilligen, zur Orientierung in einer individualisierten Gesellschaft, oder an sozial Benachteiligte, als notwendige Ergänzung staatlicher Unterstützungsleistungen? Es ist wohl beides richtig und das Eine schließt das Andere nicht aus. Ehrenamtliche Hilfe muss sich an Klienten richten und das Gemeinwohl im Blick haben. Es ist aber auch wichtig, eine gute Beziehung zu den ehrenamtlichen Mitarbeitern zu haben. Gut eingearbeitete Ehrenamtliche, die eine für sie passende Tätigkeit ausüben und mit denen der hauptamtliche Mitarbeiter eine vertrauensvolle Beziehung pflegt, sind auch ein Qualitätskriterium für gelingende Soziale Arbeit. Ob dies in einer Tätigkeit mit Projektcharakter möglich ist, bleibt offen.

Grundsätzlich erscheinen die untersuchten Konzepte zur Einbindung Ehrenamtlicher gelungen und sinnvoll, da hier der Fokus auf Beratung und Unterstützung gerichtet ist. Ehrenamtliche Tätigkeiten sollten das Selbstbewusstsein stärken, ein soziales Netzwerk bilden und die sozial Benachteiligten unterstützen. Durch eine ausgereifte Anerkennungskultur, wie sie in den vorgestellten Konzepten zum Teil angesprochen wird, kann dies erreicht werden.

Literatur

AWO BUNDESVERBAND E.V. (Hrsg.) (2005): Grundsatzprogramm der Arbeiterwohlfahrt - Beschlossen auf der Sonderkonferenz November 1998 in Düsseldorf. Ergänzt durch Beschluss der Bundeskonferenz November 2005 in Hannover. Berlin: AWO-Bundesverband e.V.- Verlag- Heinrich-Albertz-Haus.

AWO KREISVERBAND NÜRNBERG (Hrsg.) (2012): Ehrenamt im KV – Zielsetzung – Strukturen – Handlungsfelder

BMFSFJ (Hrsg.) (2005): TNS Infratest Sozialforschung Semikolon; Freiwilliges Engagement in Deutschland 1999 – 2004. Ergebnisse der repräsentativen Trenderhebung zu Ehrenamt, Freiwilligenarbeit und Bürgerschaftlichem Engagement. München

BMFSFJ (Hrsg.) (2010): Zivilgesellschaft, soziales Kapital und freiwilliges Engagement in Deutschland 1999 – 2004 – 2009. Ergebnisse der repräsentativen Trenderhebung zu Ehrenamt, Freiwilligenarbeit und Bürgerschaftlichem Engagement. München

BMFSFJ (Hrsg.) (2010²): TNS Infratest Sozialforschung; Hauptbericht des Freiwilligen surveys 2009 – Zivilgesellschaft, soziales Kapital und freiwilliges Engagement in Deutschland 1999 – 2004 – 2009. Ergebnisse der repräsentativen Trenderhebung zu Ehrenamt, Freiwilligenarbeit und Bürgerschaftlichem Engagement. München

CARITASVERBAND NÜRNBERGER LAND E.V. (Hrsg.) (2011): Konzept Freiwilligenarbeit/Ehrenamt

ERHARDT, JENS (2009): Ehrenamt – Formen, Dauer und kulturelle Grundlagen des Engagements. Frankfurt/Main: Campus Verlag IX

REIFENHÄUSER, C. / HOFFMANN, S.G. / KEGEL, T. (2009): Freiwilligen-Management. Augsburg: ZIEL-Verlag, Seite 51-56

STRICKER, MICHAEL (2011): Ehrenamt. In Thomas Olk & Birger Hartnuß (Hrsg.) (2011): Handbuch Bürgerschaftliches Engagement. Weinheim und Basel: Beltz Juventa Verlag, Seite 136-172

Internet

AWO-BUNDESVERBAND E.V. (2012): Grundsatzprogramm der Arbeiterwohlfahrt. Aufgerufen am 08.12.12 unter

http://www.awo.org/fileadmin/user_upload/documents_Awo/Die_Arbeiterwohlfahrt/Grundsatzprogramm_Layout_neu_09.pdf

BUNDESPRÄSIDENTIALAMT (2012): Joachim Gauck bei der Verleihung des Verdienstordens der Bundesrepublik Deutschland zum Tag des Ehrenamts am 3. Dezember 2012 in Schloss Bellevue. Berlin. Abgerufen am 10.12.2012 unter

<http://www.bundespraesident.de/SharedDocs/Reden/DE/Joachim-Gauck/Reden/2012/12/121203-Verdientsorden-Ehrenamt.html>

DEUTSCHER CARITASVERBAND (2013): Leitbild des Deutschen Caritasverbands. Abgerufen am 10.12.2012 unter <http://www.caritas.de/glossare/leitbilddesdeutschencaritasverbandes>