

„Erfolgsfaktor Ehrenamt“

- Ehrenamtliche gewinnen und halten, wie kann das gelingen? -

Fachtagung des Kreises Soest in Bad Sassendorf am 5.10.2010

**Jutta Stratmann,
Fachberatung für Sozialplanung und Bürgerengagement,
Gießereistr. 16, 44289 Dortmund
mail: stratmann@fastra.de
Tel: 0231 94 19 89 09
www.fastra.de**

Themen

- Motive zum Ehrenamt (Freiwilligensurvey)
- Mit welchen Gruppen habe ich zu tun?
- Was weiss ich von Ihnen?
- Was möchte ich von Ihnen?
- Was wollen/ brauchen Ehrenamtliche?
- 10 Regeln um Ehrenamtliche abzuschrecken
- Rahmenbedingungen

Herausforderungen als auch Chancen

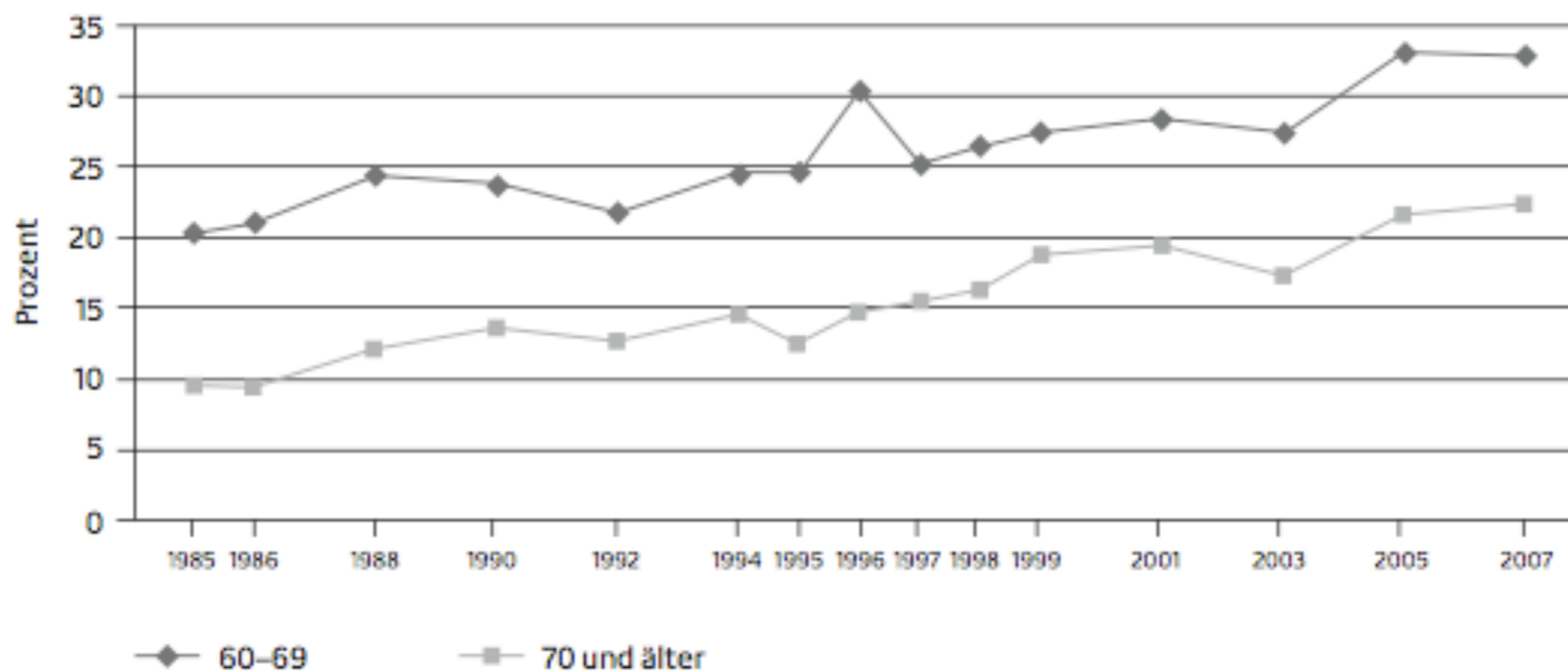
- ◆ Veränderte Familienbeziehungen und biografische „Patchworkkonstellationen“
- ◆ Differenzierte Zielgruppen
- ◆ Zunahme der Bedeutung sozialer Netzwerke: „soziale Prävention“
- ◆ Herausforderung: neue „Kultur des Helfens“ entwickeln
- ◆ veränderte Nachbarschaften
- ◆ neue Wohnkonzepte
- ◆ Generationenbeziehungen - erwünscht und doch schwierig!
- ◆ Übergänge Erwerbsleben - nachberufliche Phase neu strukturieren und begleiten
- ◆ Alter als eigene Lebensphase, für die noch Vorbilder fehlen
- ◆ Differenzierte Beschäftigungs- und Engagementverhältnisse (Teilzeitarbeit, Midi- und Minijobs, Arbeitsgelegenheiten, „bezahltes Freiwilligenengagement“, „Freiwilligendienste“, „reines“ Ehrenamt)
- ◆ Kostendruck der Sozialversicherungssysteme, der kommunalen Haushalte

Zugänge verändern sich

- ➔ Zugang über direkte Betroffenheit/ Sozialraum/ Versorgung auf dem Lande
- ➔ Alter als eigenständige Lebensphase, die vorwiegend gesund und handlungsfähig durchlebt wird
- ➔ Altern findet unterschiedlich statt
- ➔ Bildungsniveau höher als früher
- ➔ Soziale Unterschiede: Engagementrate in direkter Abhängigkeit von Bildungsniveau
- ➔ Unterscheidung zwischen Älteren mit hohem Einkommensniveau und Älteren, die von Armut im Alter betroffen oder bedroht sind
- ➔ Umweltthemen werden wichtiger
- ➔ Kulturelle Vielfalt: unterschiedliche Zugänge zum Engagement
- ➔ Veränderte Ansprüche an Freizeit, Engagement und Anbindung
- ➔ Gestaltungswille ist vorhanden

Anstieg des Engagements älterer Menschen

Abbildung 2.2-5: Entwicklung der Engagementquote in den Altersgruppen 60 Jahre und älter in Deutschland, 1985–2007¹, in %



¹ 1985–1988 nur alte Bundesländer.

Datenbasis: SOEP 24; eigene Berechnungen.

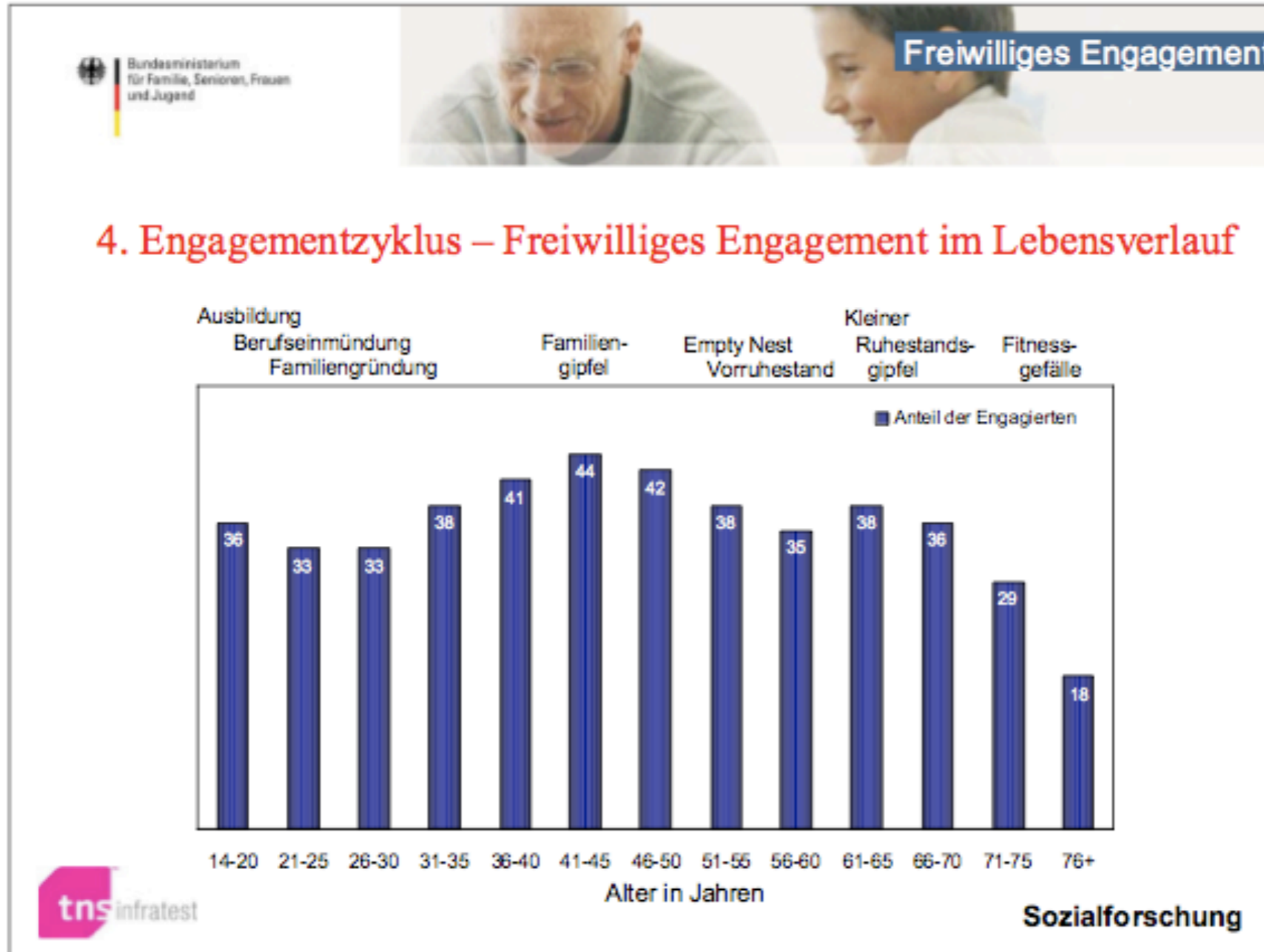
Sozio-Biografische Faktoren sind wichtig für das Engagement

Tabelle 2.2-7: Engagementquoten nach Geburtsjahrgängen, 1999 und 2004, in %

Jahrgänge	1999	2004
Zwischenkriegsgeneration (1914–1929)	21,1	18,6
2. Weltkrieg (1930–1938)	30,5	30,9
68er-Generation (1939–1950)	38,1	38,5
Baby-Boomer (1951–1969)	37,5	41,1
Post-Boomer (1970–1982)	35,0	32,2
Geboren 1983 und später	35,1	37,8
Insgesamt	33,9	35,7

Datenbasis: Freiwilligensurvey 1999 und 2004; eigene Berechnungen.

Informationen zum 3. Freiwilligensurvey (1999-2009)





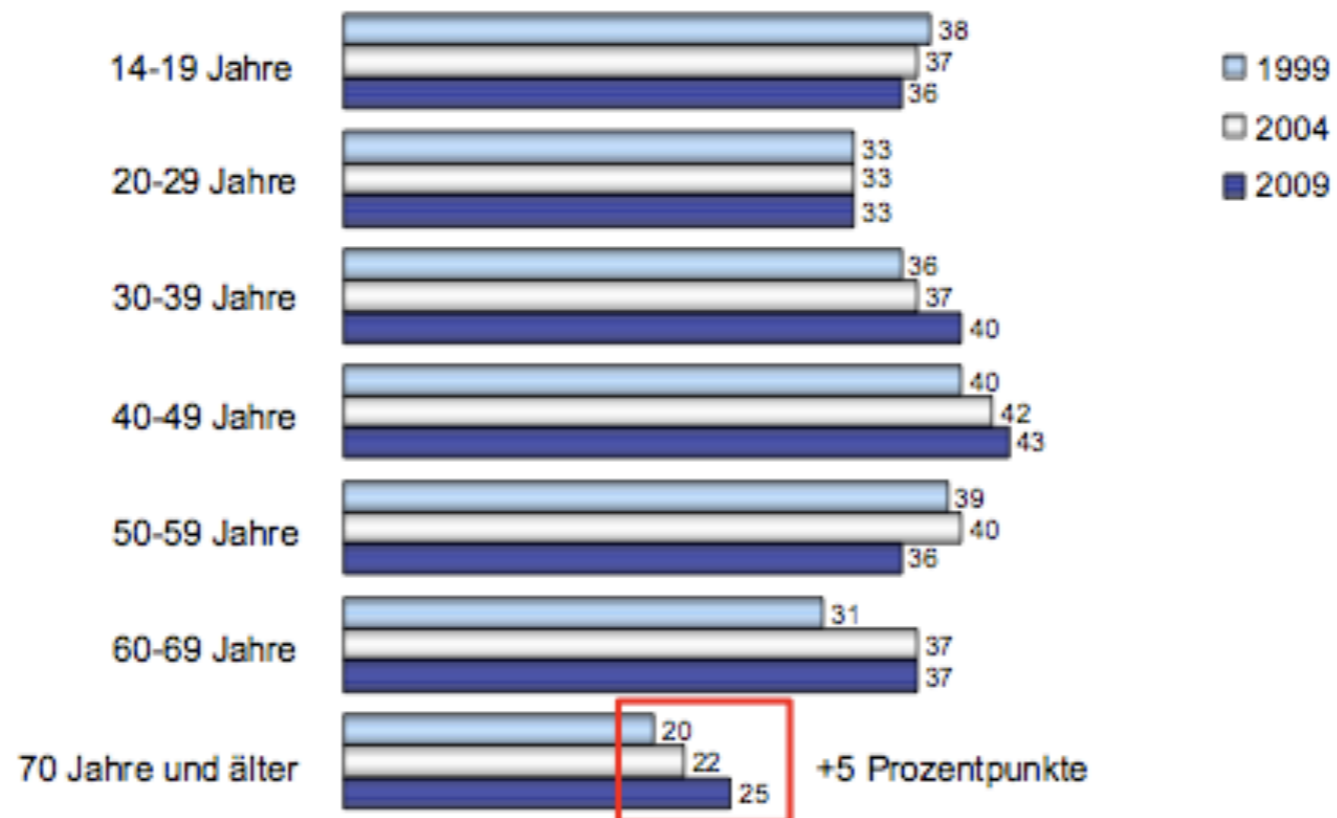
Sozialforschung



Informationen zum 3. Freiwilligensurvey (1999-2009)



5. Freiwilliges Engagement – bei älteren Menschen zunehmend



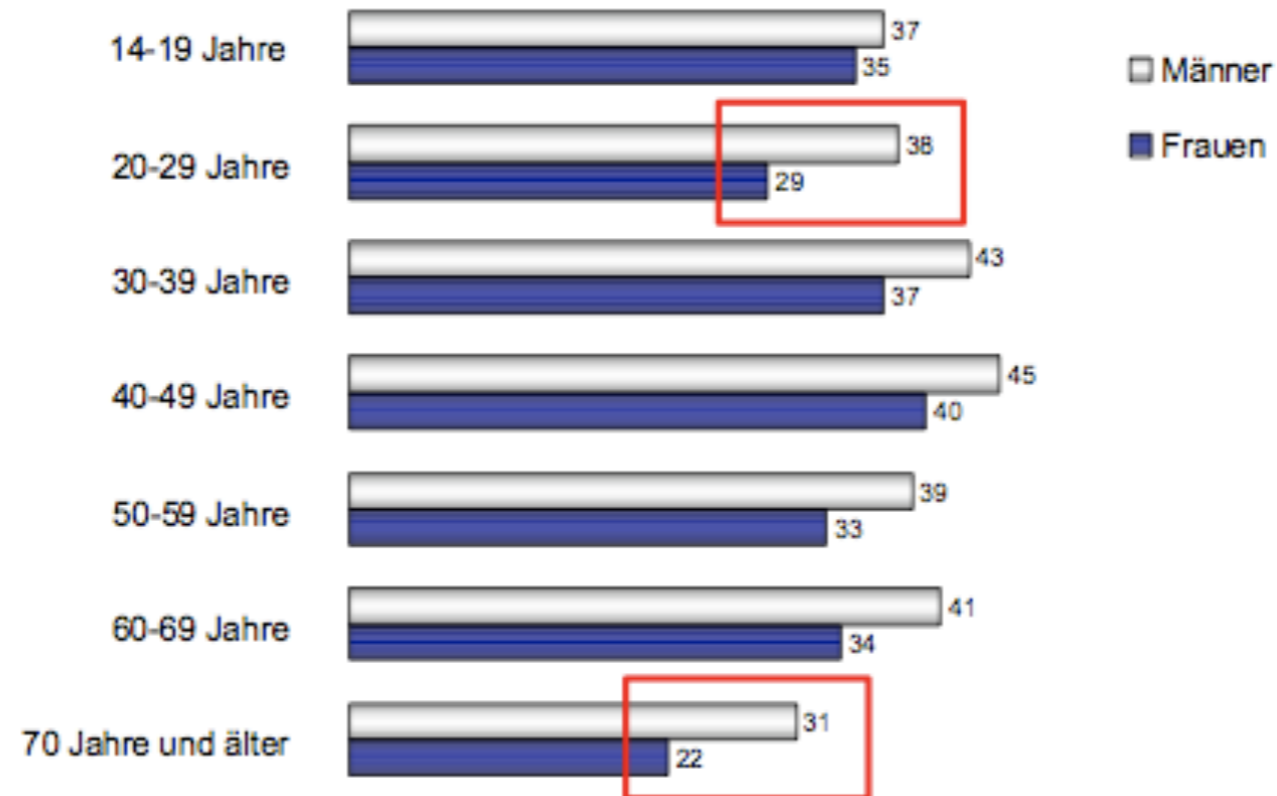


Informationen zum 3. Freiwilligensurvey (1999-2009)



Freiwilliges Engagement

6. Freiwilliges Engagement – Männer und Frauen



Gründe für ein Engagement

„Ich will eine sinnvolle und interessante Aufgabe haben, die Spaß macht und mich weiter bringt.“

„Ich habe etwas, das ich anderen weitergeben und mit ihnen teilen kann.“



„Ich will sympathische Menschen treffen und mich mit ihnen auszutauschen.“

„Ich kann mich persönlich für die Gesellschaft stark machen und im kleinen Rahmen etwas bewirken!“



Informationen zum 3. Freiwilligensurvey (1999-2009)



Freiwilliges Engagement

7. Große Vielfalt der Engagementmöglichkeiten

Sehr große Bereiche

- Sport und Bewegung
10,1%

Große Bereiche

- Schule / Kindergarten
6,9%
- Kirche / Religion
6,9%
- Sozialer Bereich
5,2%
- Kultur / Musik
5,2%
- Freizeit / Geselligkeit
4,6%

Mittlere Bereiche

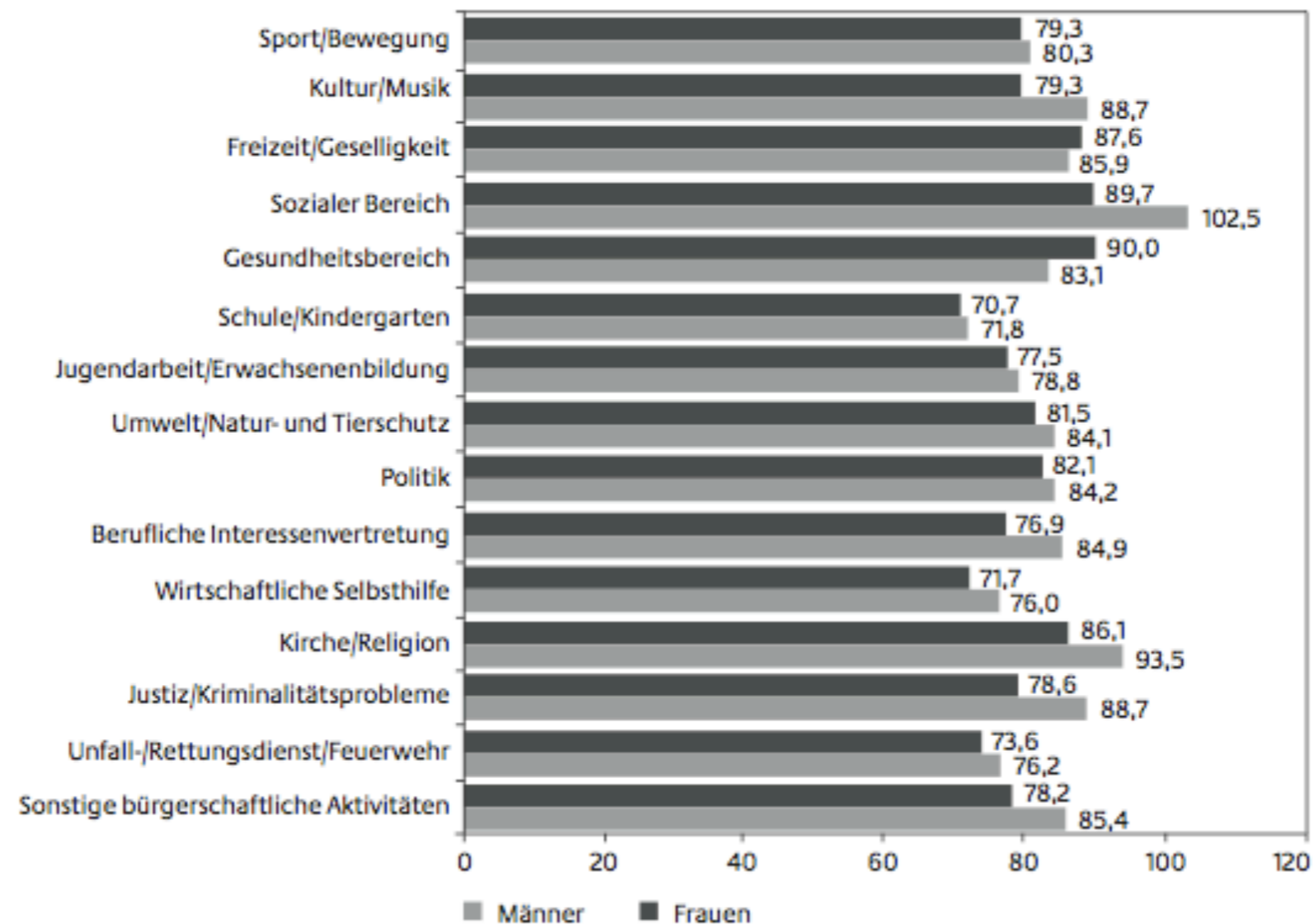
- Feuerwehr / Rettungsdienste
3,1%
- Umwelt- und Tierschutz
2,8%
- Politik / Interessenvertretung
2,7%
- Jugendarbeit / Bildung
2,6%
- Gesundheitsbereich
2,2%
- Lokales Bürgerengagement
1,9%
- Berufl. Interessenvertretung
1,8%

Kleinere Bereiche

- Justiz / Kriminalitätsprobleme
0,7%

Abnahme des Engagements in Zukunft?

Abbildung 2.2-14: Veränderung des bürgerschaftlichen Engagements in einzelnen Tätigkeitsfeldern bis 2050 (2006 = 100), in %



Quelle: Mai/Swiaczny (2008).

Engagierte als Querdenker für Institutionen?

„Freiwillig Engagierte bringen ihre Berufs- und Lebenserfahrung ein. das ist von Vorteil, weil sie

- zusätzliche Kompetenzen einbringen,
- neue Ideen haben,
- oftmals „quer“ zu bestehenden Strukturen denken,
- immer wieder den Kontakt von draußen nach drinnen herstellen.“

(aus: Devap: Impulse: Freiwilliges Engagement in Einrichtungen und Diensten, Oktober 2008)

Trends des bürgerschaftlichen Engagements im demografischen Wandel

- ▶ **Leitbild notwendig: Eigenverantwortung und Mitverantwortung**
- ▶ **Neue Verantwortungsrollen und Tätigkeitsfelder**
- ▶ **Mehr Flexibilität in der Gestaltung des Engagements**
- ▶ **Verändertes Zusammenwirken von Haupt- und Ehrenamt**
- ▶ **Neuer Mix von Arbeits-, Bildungs-, Sozial- und Freizeit notwendig**

Beispiel Leitbild

„Die Zivilgesellschaft lebt vom Engagement ihrer Bürgerinnen und Bürger wie auch von Unternehmen, die Verantwortung für die Gemeinschaft übernehmen...Auch jenseits des klassischen Ehrenamtes, etwa in der Kirchengemeinde...gibt es viele Betätigungsfelder. Der vorhandene Reichtum an Talenten wird, ergänzend zur und in Partnerschaft mit der professionellen sozialen Arbeit, dringend benötigt...“ (Leitlinie 7 des Orientierungsrahmens für Bürgerengagement in Nürnberg)

Moers: Eine Stadt mit Leitbildern und Agenda 21 Profil!

- Lokale Agenda
- Leitsatz Soziale Aktivierung:

„Die Zukunftsfähigkeit der kommunalen Bürgergesellschaft wird durch eine aktive Bürgerschaft, die eigenverantwortlich und ehrenamtlich soziale Netzwerke aufbaut, gestärkt.

Eine sozial aktivierte und aktive Bürgerschaft findet Wege zur Nachhaltigkeit. Ehrenamtliches Engagement fördert soziale Gerechtigkeit als Voraussetzung für eine Zukunftsbeständigkeit der Stadt.“

„Aktiv im Alter“ in Moers

□ **WDR 4, 19.06.2004**

„Die "fitten Alten" machen mobil
Seniorennetzwerke boomen
Von wegen einsam, träge, inaktiv! Wer zu den seit
einiger Zeit boomenden
Seniorennetzwerken gehört, entdeckt das Leben neu.
Die "fitten Alten" machen mit Hilfe von
Städten, Kirchen und Wohlfahrtsverbänden Programm.“

Beispiele für neue Verantwortungsrollen

- Sicherung von Infrastruktur auf dem Lande: Bürgerbusse, Dorfläden, „unser Dorf soll schöner werden“
- Lebendige Nachbarschaften/ Nachbarschaftsstifter
- Entwicklung neuer Wohn- und Quartierskonzepte
- Generationenübergreifende Ansätze: Patenschaften für Kinder und Jugendliche, Informationen über FSJ in Schulen, „Eule“
- „Kultur im Koffer“
- Weiterentwicklung in bestehenden Vereinen, Organisationen über Gestaltung neuer Kooperationen
- Kompetenzteams

Beispiel: NachbarschaftsbetreuerInnen (NBB) in der Gemeinde Schermbeck im Kreis Wesel

- 15 aktive Betreuer in dem Projekt (11 Frauen und 4 Männer), verteilt über das Gemeindegebiet Schermbeck, um flächendeckend arbeiten zu können.
- Schermbeck - viele kleinen Ortschaften und Bauernschaften
- NBB sind in verschiedenen Bezirken aktiv, um Anfragen passgenauer und schneller bearbeiten zu können.
- Die Stärken der Nachbarschaftsbetreuer liegen in der sozialen und räumlichen Nähe und dem Zugriff auf Netzwerkarbeit und professionelle Dienste.
- Fragen rund um Hilfsangebote im Kreis Wesel mit dem Ergebnis einer passgenauen Vermittlung.
- Kontakte werden zwischen Sozialamt, Arbeitsamt, Betreuungsbehörden, medizinischen Diensten und dem Hilfesuchenden hergestellt.
- aber auch "nur" Gesprächspartner, Zuhörer, Gesellschafter, um einen sozialen Austausch zu ermöglichen.
- Die Nachbarschaftsbetreuer erhalten regelmäßige Qualifizierungen: Grundlagen der gesetzlichen Betreuung, Informationen über psychische Erkrankungen, gerontologische Grundlagen, Informationen und Kenntnisvermittlung zu verschiedenen rechtlichen Grundlagen.

10 Tipps, um Ehrenamtliche abzuschrecken

1. Keine eigenen Ideen zu lassen
2. Zum Engagement auffordern, aber keine Angebote zur Verfügung stellen
3. Den Eindruck erwecken, dass Engagement eine lästige Pflicht ist und keinen Spass machen darf
4. Reden und nicht zuhören
5. Nur den eigenen Bedarf im Auge haben
6. Dauerhaftes Engagement zur Voraussetzung machen und befristete Mitarbeit ausschließen
7. Jede Form unnötiger Anerkennung vermeiden
8. Menschen nicht ansprechen, sondern darauf warten, dass sie selber kommen
9. Keine Unterstützung anbieten
10. Keine Qualifizierung oder Runden zum Erfahrungsaustausch anbieten

„Die Kernfrage des freiwilligen Engagements ist die Gewinnung der Hauptberuflichen“

So die These von Paul-Stefan Roß und Hilli Tries in: Wegweiser Bürgergesellschaft 10/2010 vom 28.5.2010

Ausgangspunkt: Studie zu dem Freiwilligenkonzept einer großen diakonischen Einrichtung in Baden-Württemberg mit rund 3.500 Hauptamtlichen und 1.000 Ehrenamtlichen.

Zu Beginn der Untersuchung stand die Frage, wie können weitere Freiwillige gewonnen werden. Zunehmend war die Schlüsselfrage: wie kann eine konstruktive Zusammenarbeit zwischen Haupt- und Ehrenamtlichen gestaltet werden?

Barrieren bei Hauptamtlichen:

1. **Arbeitsdruck und Überlastung**, Furcht vor Arbeitsplatzabbau, Veränderung des Berufsprofils: hohe Anforderung an Professionalität durch Integration von Freiwilligenarbeit, Mehrarbeit durch Ehrenamtliche
2. **Fehlende Wertschätzung und Anerkennung** der eigenen Arbeit, „Rosinen“ der Tätigkeit für die Ehrenamtlichen
3. **Ungenügende Kommunikation** zwischen Haupt- und Ehrenamtlichen

Fragen an die eigene Organisation

- Wo sind wir bereit, Gestaltungsräume zu öffnen?
- Welche Konsequenzen hat das für unser Profil?
- Können wir Räume, Infrastruktur, Geld und einen verantwortlichen Ansprechpartner zur Verfügung stellen?
- Wie wird die Arbeit begleitet?

Bedingungen für Freiwilligenmanagement

- ➔ **Klarer Auftrag in der Organisation (Leitbild, Ziele, Rollenklärung)**
- ➔ **Wertschätzende Haltung, offene Kommunikation**
- ➔ **Hauptamtliche müssen vorbereitet sein (Zeitbudget, Qualifizierung, Standards, Projektmanagement, Konfliktfähigkeit)**
- ➔ **attraktive Öffentlichkeitsarbeit**
- ➔ **Finanzielle und rechtliche Rahmenbedingungen geklärt (Aufwandsentschädigungen, Versicherungsschutz, Steuern, Datenschutz, Schweigepflicht)**
- ➔ **Niedrigschwellige Zugänge (Wohnortnähe, Zielgruppennähe)**
- ➔ **Vernetzung**

Wichtige Instrumente

- ✓ Bedarfe feststellen
- ✓ Attraktive und klare Angebote
- ✓ Talente entdecken können
- ✓ Erstkontakt gut vorbereiten - offene Haltung
- ✓ Integration in Teams oder Einzelkämpfer
- ✓ Begleitung anbieten
- ✓ Anerkennungskultur aufbauen und pflegen

„Gefahrenzonen“

- ▶ Schnelle Erfolge müssen gezeigt werden
- ▶ Bedarfe der Einrichtung, der Kommune stimmen nicht mit Interessen der zum Engagement Bereiten überein/ Instrumentalisierung
- ▶ Kein ausreichendes Zeitbudget
- ▶ Umgang mit Gruppenkonflikten und „schwierigen“ Ehrenamtlichen
- ▶ Keine Anerkennung in der eigenen Einrichtung
- ▶ Konkurrenz um Ehrenamtliche

Arbeit mit Einrichtungen und neue Kooperationen

- Organisationen müssen sich verändern (z.B. Kindergarten, Schulen, Vereine, Kultur-, Gesundheits-, Wohn- und Pflegeeinrichtungen, Unternehmen)
- Aufgreifen relevanter Themen im Wohnumfeld
- Hilfe-mix
- Neue Kooperationsformen im Sozialraum
- Schnittstellenmanagement