

Entwicklung einer Kultur der Anerkennung des bürgerschaftlichen Engagements

Jutta Stratmann, fastra

Einleitung

Für die Gewinnung, Beibehaltung und Weiterentwicklung des Engagements gibt es inzwischen viele Beispiele, die zeigen, welche Bedeutung die Anerkennung des konkret durchgeführten Engagements und vor allem des Engagierten hat. Das Aufgreifen der individuellen Motivation, die Aufmerksamkeit des Gegenübers, das „Ernstnehmen“ der Mitverantwortung und die Schaffung einer guten „Arbeitsatmosphäre“ sind Aspekte, die sich fast wie im Arbeitsleben nach der „Wertschätzung am Arbeitsplatz“ stellen. Das freiwillige Engagement hat aber seine eigenen Gesetzmäßigkeiten, die es wahrzunehmen und in die jeweilige Organisation einzubinden gilt.

Im Vordergrund der Unterstützung des freiwilligen Engagements stehen oft die notwendigen Rahmenbedingungen, wie versicherungsrechtliche Fragen, Vergünstigungen oder auch Steuerfreibeträge. Neben angemessenen Aufwandsentschädigungen, die in vielen Fällen auch Grenzbereiche zur Erwerbstätigkeit darstellen und ebenso die Frage nach der „Zumutbarkeit“ des Engagements gerade für einkommensschwache Gruppen aufwirft, gibt es weitere „Umfeldbedingungen“, die zur Förderung des Engagements beitragen.

In vielen Veranstaltungen, Treffen und Diskussionen zum Thema „Bürgerschaftliches Engagement und Ehrenamt“ taucht immer wieder die Frage nach angemessenen Anerkennungsformen für die verschiedenen Tätigkeiten, die freiwillig und unentgeltlich geleistet werden, auf.

Festzustellen bleibt, dass es bisher kein einheitliches Konzept einer „Kultur der Anerkennung bürgerschaftlichen Engagements“ gibt. Rechtliche Rahmenbedingungen auf Landes- und Bundesebene sowie öffentliche Belobigungsformen, Urkunden, Ehrenamtsnachweise und Ehrenamtskarten, deren Umsetzung unterstützt werden, bieten Möglichkeiten der Anerkennung (einen Überblick über die verschiedenen Formen gibt: www.buerger-fuer-buerger.de/content/veroeffentlich-erkennung.htm).

Unternehmen und „soziale Entrepreneur:innen“ drücken ihre Wertschätzung darüber aus, dass sie Initiativen materiell und immateriell unterstützen, beispielsweise durch Managementknow-how, die Bereitstellung von Räumen, Sachmitteln oder auch öffentlichen Diskussionsforen und Veröffentlichungen.

Wohlfahrtsverbände, Vereine, Organisationen, Kirchengemeinden leben eine Anerkennungskultur, die sich vor Ort sehr unterschiedlich gestalten kann.

In den Kommunen existieren ausdrücklich so bezeichnete Anerkennungsformen zumeist vereinzelt, wie beispielsweise in Form von öffentlichen Auszeichnungen, Urkunden, „Tafeln“ usw., manche Kommunen haben ein Konzept zur Förderung des bürgerschaftlichen

Engagements erarbeitet (vgl. Hannover), das als Anerkennungsform verstanden wird. So wurde in Dresden ein „Würdigungskonzept“ durch die dort ansässige Bürgerstiftung entwickelt, das finanziell durch die Stadt mitgetragen wird.

Auf der Strukturebene werden die Installierung verlässlicher Ansprechpartner, Begleitformen und von Qualifizierungsangeboten als grundlegende Bedingungen für freiwilliges Engagement betont. Das Zur Verfügung stellen von Räumlichkeiten und weiterer Sachmittel ist für viele freiwillige Tätigkeiten existentiell.

Ein weiterer wichtiger Aspekt, der immer wieder auftaucht und in einem Workshop von Forum Seniorenarbeit am 1.12.2011 in Dortmund vertieft werden soll, ist die Haltung des Einzelnen, nicht nur des „Empfängers“ von freiwilligen Tätigkeiten, sondern auch die der Verantwortlichen in Organisationen, Einrichtungen, Verbänden und Vereinen. Diese Haltung wird im Idealfall getragen von Konzepten und einem Leitbild, das sich aus den Erfahrungen und/oder Anforderungen der jeweiligen Organisation ableiten lässt.

In dem Workshop wollen wir uns dem Thema „Anerkennung und Wertschätzung“ mit Hilfe verschiedener Beispiele und Erfahrungen widmen und daraus Erkenntnisse für die weitere Gewinnung und auch „Beibehaltung“ von Ehrenamtlichen ziehen.

Zehn Aspekte der Anerkennung

Folgende Aspekte zur Gestaltung von Anerkennung und Wertschätzung ehrenamtlichen Engagements werden zur Diskussion gestellt:

1. Ressourcen- statt Problemorientierung

Die wertfreie Erfassung der vorhandenen Potenziale und Ressourcen des Einzelnen, der an einem Engagement Interesse zeigt, stellt eine wichtige Grundbedingung zur Gewinnung und weiteren Gestaltung des konkreten Engagements dar. Dies erfordert „ermöglichende“ Bedingungen, auch in Form von Zeit und Probephase, ohne das ein „Einsatz“ sich allein an den Bedarfen einer Kommune, einer Einrichtung ausrichtet. Die gemeinsame Sinnfindung im Dialog, was bin ich bereit zu tun, wofür, setzt bei der individuellen Motivation an und eröffnet einen Lernraum, an dem alle Beteiligten mitwirken können.

2. Kompetenzen wahrnehmen

Viele Engagierte bringen ein berufliches Wissen und Erfahrungen aus ihren verschiedenen Lebensphasen mit, die sie in veränderter Form weiter einbringen wollen. Dieses Wissen, auch um Zusammenhänge und Anforderungen, sollte anerkannt werden. Dabei ist auch der Rollen- und Perspektivwechsel von hauptamtlicher und ehrenamtlicher Tätigkeit zu beachten. Klare Aufgabenbeschreibungen für Ehrenamt und Hauptamt erleichtern das Verständnis für gegenseitige Erwartungen und Unterstützungsmöglichkeiten.

3. Zugehörigkeit vermitteln

Viele Menschen suchen soziale Netzwerke und Gemeinschaften, um nicht nur Sinnvolles für andere zu tun, sondern auch etwas für sich. Hierzu gehört bereits die Art der Einladung zu einem Engagement, einer bestehenden Gruppe oder eines Netzwerkes. Die Atmosphäre, der Respekt gegenüber der Motivation des Einzelnen, die persönliche Ansprache und die Einführung in ein Engagementfeld oder eine bestehende Gruppe sowie das Auffangen von „atmosphärischen Störungen“ durch Moderation und Begleitung gehören dazu.

„Einzelkämpfer“ bedürfen ebenso eines Raumes, ihr Engagement im Rahmen der gemeinsamen Zielsetzungen ausüben zu können. Individuelle und soziokulturelle Interessen an der Gestaltung von sozialen Beziehungen in den einzelnen Gruppen sollten berücksichtigt werden, auch um bisher schwer erreichbare Menschen zu gewinnen. Die Kenntnis der kulturellen Hintergründe erleichtern Zugänge. Hierzu können gemeinsame Ausflüge, Feste genauso wie bestimmte Rituale genutzt werden.

4. Kontinuität und Verlässlichkeit

Während viele Engagementwillige eine zeitlich begrenzte Tätigkeit suchen, hat sich in der Praxis gezeigt, dass viele Projekte und Engagementformen eine verlässliche Struktur im Hintergrund brauchen. Dies schließt nicht die Selbstorganisation vieler Engagierter aus, sondern bei einer entsprechenden Unterstützung und „Haltung“ ermöglicht sie diese oftmals erst. Manche Engagementfelder und auch der „Einsatz“ des Ehrenamtlichen bedürfen der Zeit und einer prozesshaften Entwicklung, wie beispielsweise das Projekt „EFI“ gezeigt hat. Um weitere Zielgruppen ansprechen zu können, bedarf es der Kenntnis von zielgruppengerechter Ansprache und einer Präsenz vor Ort.

5. Rahmenbedingungen sichern

Räume, Sachmittel und Versicherungsfragen sowie mögliche Aufwandsentschädigungen sollten geklärt und transparent vermittelt werden.

6. Begleitung und Qualifizierung zur Verfügung stellen

In allen Erhebungen zum freiwilligen Engagement stehen die Begleitung und das Angebot von Qualifizierungen und Erfahrungsaustausch als Bedingungen für eine Anerkennung des Engagements an vorderster Stelle. Diese Begleitung erfordert eine Haltung auf Seiten der Begleiter, die neben der fachlichen Begleitung Offenheit und Zuhören können bedeuten.

7. Vielfältigkeit und Flexibilität zulassen

Nicht nur die zeitliche Gestaltung sondern auch die Form und Ausgestaltung des Engagements sollte in Abstimmung mit den Anforderungen des jeweiligen Tätigkeitsfeldes eine hohe Flexibilität und Differenzierung zulassen. Je nach den jeweiligen Kompetenzen, Ressourcen und Interessen des Engagementwilligen schafft dies ein hohes Maß an Gestaltungsfreiheit und Zufriedenheit.

Nur wenn die unterschiedlichen Zielgruppen die Chance zur Gestaltung ihres Engagements haben, bietet sich die Möglichkeit zur Gewinnung weiterer Freiwilliger.

8. Lernprozesse ermöglichen

Neue Engagementformen und Tätigkeitsfelder, ebenso wie die Gewinnung neuer Zielgruppen erfordern das Einlassen auf Lernprozesse, nicht nur der Ehrenamtlichen, sondern auch der entsprechenden Einrichtungen, Gruppen, Verantwortlichen und Hauptamtlichen. Wenn Engagement als ein Lernfeld („lebenslanges Lernen“) verstanden wird, bedarf es hier der Reflexionsräume, beispielsweise über die Zusammenarbeit von Haupt- und Ehrenamt („Augenhöhe“), über Erfolge und Enttäuschungen. Der oftmals vorhandene Arbeits- und Zeitdruck von Einrichtungen und hauptamtlichen Mitarbeitern steht in seiner „Rationalität“ diesen Prozessen der „Entschleunigung“ durch das Ehrenamt entgegen, so dass Ehrenamt oft als „Zuckerstückchen“ und nicht als sinnvolle Ergänzung und Unterstützung verstanden wird. Hierin liegt aber gerade die gesellschaftliche Chance zur Gestaltung von Eigen- und Mitverantwortung aller Beteiligten.

9. Gemeinsame Erarbeitung einer „Kultur der Anerkennung“

Die verschiedenen Sichtweisen der Haupt- und Ehrenamtlichen, ihre Erfahrungen mit einer „gelebten“ Anerkennungskultur kann für das „Umfeld“ in der Gruppe, Organisation, Kommune sichtbar werden, wenn es sich in einem Konzept wiederfindet, in dem die einzelnen Bedingungen beschrieben sind und in konkreten Treffen vermittelt wird. Diese bedarf dabei immer wieder einer Überprüfung, da neue Gruppen, Menschen mit veränderten Erwartungen und Hintergründen dazu kommen sollen. Durch die dynamische Gestaltung dieser Anerkennungskultur wird der Einzelne wahrgenommen und arbeitet an der Weiterentwicklung mit.

10. Feiern und Verabschiedungen

Neben den „ernsten“ Themen müssen Erfolge, positive subjektive Erlebnisse auch „gefeiert“ werden. Dies kann individuell, in der Gruppe oder auch öffentlich geschehen. Menschen, die nach einer Phase des Engagements sich aus den verschiedensten Gründen nicht mehr aktiv einbringen können oder wollen, sollten angemessen „verabschiedet“ werden oder auch eine neue Form der Einbindung angeboten bekommen.

Workshop „Anerkennungsformen und Wertschätzung im Ehrenamt“

Die Entwicklung einer „Kultur der Anerkennung“ steht im Vordergrund dieses Workshops für Haupt- und Ehrenamtliche in der Seniorenarbeit. Was erwarten Hauptamtliche von Ehrenamtlichen, was bieten Sie Ihnen, welche Erfahrungen haben Ehrenamtliche mit einer „wertschätzenden“ Haltung? Welche Elemente und Bedingungen in Organisationen, Gruppen und im alltäglichen Miteinander können diese verbessern?

In dem Workshop wollen wir uns dem Thema „Anerkennung und Wertschätzung“ anhand verschiedener Beispiele und Erfahrungen widmen und daraus Erkenntnisse für die weitere Gewinnung und auch „Beibehaltung“ von Ehrenamtlichen ziehen.

Angesprochen sind Haupt- und Ehrenamtliche in der Seniorenarbeit und angrenzender Tätigkeitsfelder.

Die Teilnehmezahl ist auf 18 Personen beschränkt. Die Teilnahme ist kostenfrei.

Datum: 1.1.2011, 10 - 15 Uhr 30

Ort: VHS Löwenhof (3 min vom Dortmunder Bahnhof), Hansastr. 2-4, 44137 Dortmund)

Verbindliche Anmeldungen werden erbeten bis zum 22.11.2011 an:

Jutta Stratmann, fastra

mail:stratmann@fastra.de

Tel: 0231 94198909

Fax: 0231 4 75 06 55