LIGA der Freien Wohlfahrtspflege in Rheinland-Pfalz

FACHTAG

Wertgeschätzt statt ausgenutzt — Anerkennungskultur in Ehrenamt und Freiwilligendiensten

Fachtag für Haupt- und Ehrenamtliche sowie Freiwillige
in der Sozialen Arbeit der Wohlfahrtsverbände in Rheinland-Pfalz

am 22. August 2012

- Dokumentation -

Veranstalter:
Querschnittausschuss Ehrenamt / Freiwilligendienste der
LIGA der Freien Wohlfahrtspflege in Rheinland-Pfalz

Der Fachtag hatte die Zielsetzungen, …

… *Hauptamtliche* für die Thematik der Anerkennung zu sensibilisieren
… *Ehrenamtliche* und *Freiwillige* zur Sprache kommen zu lassen und ihre Erfahrungen und Anregungen für den weiteren Prozess nutzbar zu machen
… kreative Ideen zur Gestaltung von Anerkennungskultur zu entwickeln, die den *Verbänden* Anregungen zur Weiterarbeit an diesem Thema geben.

Hierzu hatte der Querschnittausschuss Ehrenamt / Freiwilligendienste der LIGA der Freien Wohlfahrtspflege in Rheinland-Pfalz zahlreiche Haupt- und Ehrenamtliche sowie Freiwillige in der Sozialen Arbeit der Wohlfahrtsverbände eingeladen, um mit ihnen in der Aula der Bereitschaftspolizei Rheinland-Pfalz (Hechtsheim) ins Gespräch zu kommen.

Programm

9:30 Uhr	Ankommen, Anmeldung, Stehkaffee
10:00 Uhr	Begrüßung (und Warming up)
10:30 Uhr	Impulsreferat (mit anschließender Murmelpause)
11:30 Uhr	Podiumsgespräch
12:30 Uhr	Mittagessen
13:30 Uhr	Zusammenfassung des Vormittags und Impuls für den Nachmittag
14:00 Uhr	World-Café
15:00 Uhr	Zusammenfassung der Ergebnisse
15:30 Uhr	Schlusswort und Verabschiedung

In seinem Impulsreferat führte Herr Prof. Reiner Feth (DPWV) zunächst in die Thematik ein und behandelte dabei die relevanten Fragen, wie etwa:

Welches Potential stellen Ehrenamtliche/Freiwillige dar und was bedeutet das soziale Engagement für die Gesellschaft bzw. für den Sozial- und Gesundheitsbereich?

Was bedeutet es für den Menschen, Anerkennung und Wertschätzung zu erfahren? Wann braucht er sie? Was bewirken sie? Wie sieht die Wertschöpfungskette von Anerkennung aus? Wieso fällt es so schwer, Anerkennung zu zeigen?

Welche Unterschiede der Anerkennung braucht es bei den verschiedenen Gruppen: Hauptamtliche, Ehrenamtliche, Freiwillige?

Das World-Café am Nachmittag widmete sich folgenden Themen:

Was fördert eine gute Zusammenarbeit zwischen Hauptamtlichen und Ehrenamtlichen/Freiwilligen?

Welche Formen der Beteiligung Ehrenamtlicher/Freiwilliger an Entscheidungen im Einsatzfeld sind sinnvoll?

Welche Formen der Anerkennung wünschen Sie sich von Gesellschaft und Politik?

Wie unterscheiden sich Motivation und Anerkennungsbedarf in den unterschiedlichen Formen des Freiwilligen Engagements?

Welche Formen der Anerkennung in den Verbänden tun Ihnen gut? Was braucht es darüber hinaus?

Inhaltsverzeichnis

Regine Schuster:
Begrüßung durch die Vertreterin der LIGA 5

Prof. Dr. Reiner Feth:
„Wertgeschätzt statt ausgenutzt“
Anerkennungskultur im Ehrenamt und in den Freiwilligendiensten 10

Gregor Ziorkewicz:
Talkrunde 17

World-Café 18

Karen Sommer-Loeffen:
Zusätzliche Anmerkungen 32

Dr. Heiko Kunst (für den Querschnittsausschuss):
Schlussbetrachtungen 33

Literaturhinweise / Linktipps 35

Begrüßung

durch die Vertreterin der LIGA

Frau Regine Schuster

stellv. Landesgeschäftsführerin
Der PARITÄTische Landesverband
Rheinland-Pfalz | Saarland e.V.

Drechslerweg 25

55128 Mainz

Tel.: 06131 – 94 680 14

E-Mail: regine.schuster@paritaet-rps.org

Sehr geehrte Damen und Herren,
liebe Kolleginnen und Kollegen,

zu unserer heutigen Auftaktveranstaltung (oder neudeutsch Kick-Off-Veranstaltung) zum Thema

„Wertgeschätzt statt ausgenutzt“

möchte ich Sie alle ganz herzlich im Namen der LIGA der Wohlfahrtsverbände in Rheinland-Pfalz begrüßen.

Ganz besonders begrüßen darf ich unseren Gastreferenten Herrn Prof. Dr. Reiner Feth, der uns mit seinem Impulsreferat sicherlich neben der Skizzierung der Ehrenamtlichen- und Freiwilligen-Szene, insgesamt des zivilgesellschaftlichen Engagements in Deutschland und auch europaweit, wichtige Impulse für unsere gemeinsamen Weiterentwicklungen in Sachen Anerkennungskultur geben wird.

Mehr Ehrenamt in den Organisationen und in der Gesellschaft. Häufig und bisweilen immer selbstverständlicher ertönt dieser Ruf aus der Politik, meist dann, wenn festgestellt wird, dass bestimmte Leistungen ohne das Ehrenamt gar nicht mehr zu erbringen wären. Aber selbstverständlich ist diese Forderung bei weitem nicht und darf sie auch nicht sein, denn auf dieser Basis lassen sich keine leistungsrechtlich relevanten und gesetzlichen Aufgaben erbringen – und vermeintlich kostenneutrale schon gar nicht. Ehrenamtliche Arbeit kostet – und zwar Zeit, Unterstützung und damit auch Geld. Sie ist zwar planbar aber nicht immer kalkulierbar, sie sollte daher immer als ein zusätzliches wertvolles und geldwertes Element verstanden werden, das eben nicht selbstverständlich ist.

Mehr Anerkennung für das Ehrenamt - eine immer wiederkehrende Forderung an die Politik und die Gesellschaft. Ohne Zweifel ist sie berechtigt, denn wenn auf der einen Seite ein stärkeres freiwilliges und ehrenamtliches Engagement gewünscht wird, dann setzt auf der anderen Seite dieses Engagement auch die adäquate Anerkennung und die notwendigen Rahmenbedingungen voraus. Letzteres wird dabei zumeist in den Vordergrund gerückt, und so beschränkt sich der Ruf nach stärkerer Anerkennung des Ehrenamts häufig auf solche Bereiche wie Regelung der Unfall- und Haftpflichtversicherung, Sonderurlaub und Steuerfreibeträge. Mitunter wird dabei aber übersehen, dass

- Ehrenamt auch Spaß machen soll, freiwillig ist und Erfüllung geben soll;
- Ehrenamtliche mit ihrer Leistung im wahrsten Sinne des Wortes anerkannt und ernst genommen werden wollen;
- Ehrenamtliche auch (wie Hauptamtliche) eine gute "Arbeitsatmosphäre", eine gutes Betriebsklima und gute Rahmenbedingungen für ihr Engagement brauchen!

Dieses Betriebsklima ist Ausdruck guter Rahmenbedingungen, die strukturell Teil einer Unternehmens- oder Verbandskultur sein müssen, d.h. Einfluss auf das Leitbild und damit den Umgang zwischen Haupt- und Ehrenamtlichen oder freiwillig Tätigen im Verband haben.

Wir müssen uns frühzeitig, vor der Beschäftigung von Ehrenamtlichen, überlegen, wie eine sinnvolle Ergänzung zum Hauptamt aussehen kann.

Wie kann ich dies in meine Philosophie einbringen?

Was muss ich an Voraussetzungen und Infrastrukturen im Betrieb schaffen, um wertschätzende Arbeitsverhältnisse mit Ehrenamtlichen zu schaffen, damit sie sich nicht überfordert und ausgenutzt fühlen?

In unserer heutigen Veranstaltung wollen wir uns damit auseinandersetzen, welche Anerkennungsformen es gibt, um Menschen für und in ihrem freiwilligen Engagement zu motivieren und ihre Arbeit adäquat zu würdigen.

Möglichkeiten bzw. Ebenen der Anerkennung wie:

- Ideelle Anerkennung
- Materielle Anerkennung
- Praktische Vergünstigungen
- Privilegien

Einige Beispiele, die ich nur ansatzweise nennen möchte:

Ehrungen und Auszeichnungen

- Verdienstmedaillen und -orden, Ehrennadeln, Ehrenzeichen, Urkunden
- (ideelle) Preise
- Ernennungen zum Ehrenbürger

Anerkennung durch Öffentlichkeitsarbeit

- Berichte über die Arbeit/Leistung von Ehrenamtlichen in öffentlichen und verbandlichen Medien sowie Publikationen
- Grußworte, Ansprachen usw. von namhaften Persönlichkeiten
- (öffentliche) Dankeschön-Veranstaltungen
- Empfänge bei Politikern, Kontaktgespräche
- Veranstaltungen zum Tag des Ehrenamts
- Plakataktionen
- öffentliche Auswertung von Wettbewerben und Preisverleihungen

Direkte persönliche Anerkennung

- ständige Kontakte und Gespräche zwischen den Haupt- und Ehrenamtlichen
- "Geselligkeit", u.a. Einladung zu Organisationsfeiern
- "Lob" für geleistete Arbeit
- Übergabe von Verantwortung, Regelungen für die Mitsprache
- Vertrauensbeweise, z.B. eigener Etat, eigene Schlüssel für die Räumlichkeiten einer Organisation, Mitspracheregelungen
- Gratulationen zu Geburtstagen und Feiertagen (z.B. Glückwunschkarten)
- Dankesschreiben

Nachweise zur Dokumentation der Tätigkeit und der Qualifikation

- Ehrenamts-"Ausweise", z.B. Jugendleiter-Card, Übungsleiterlizenzen, Plaketten
- Abzeichen zur Dokumentation des Ausbildungsstandes, z.B. bei den Pfadfindern
- Verleihung von Diensträngen, z.B. bei der Freiwilligen Feuerwehr
- Eintrag von ehrenamtlichem Engagement von Schülern ins Zeugnis oder in ein entsprechendes Beiblatt
- Nachweis („Zeugnis“) über ehrenamtliches Engagement

Materielle Anerkennung

Finanzielle Leistungen

- Erstattung von Verdienstausfall bei Freistellung (z.B. bei ehrenamtlicher Tätigkeit in der Jugendarbeit durch gesetzliche Regelungen in Großteil der Bundesländern)
- Aufwandsentschädigungen
- Erstattung von Fahr-, Telefon-, Porto- und ähnliche Kosten
- Geld-Preise bei Wettbewerben für Einzelpersonen und Organisationen

Geldwerte Vorteile

- Ermäßigungen/Kostenerlass bei Dienstleistungen: freier/ermäßigter Eintritt in städtische und verbandliche Einrichtungen, Kost- und Logisfreiheit, kostenlose Nutzung von Nahverkehrsmitteln (z.B. im Kreis Schleswig-Flensburg für Ehrenamtliche der Jugendarbeit), ermäßigte Bahncard (u.a. in Baden-Württemberg bei Vorlage der Jugendleitercard)
- lebenslange Rente für ehrenamtliches Engagement in politischen Ehrenämtern (z.B. Ehrensoldgesetz in Rheinland-Pfalz für ehrenamtliche Bürgermeister, Beigeordnete und Ortsvorsteher)
- Steuerfreibetrag für Aufwandsentschädigung (z.B. "Übungsleiterpauschale")
- Anrechnung von ehrenamtlichen Pflegezeiten für die gesetzliche Rentenversicherung

Sachleistungen

- Geschenke zu Geburtstagen und Feiertagen
- Freikarten für Veranstaltungen
- Auszeichnungsreisen
- Sach-Preise bei Wettbewerben für Einzelpersonen und Organisationen

Praktische Vergünstigungen und Privilegien

- Sonderurlaub
- Möglichkeiten der Teilnahme an Aus- und Weiterbildungen
- Anerkennung von im Ehrenamt erworbenen Qualifikationen, z.B. bei der Suche nach einem Studien-, Ausbildungs- und Arbeitsplatz
- Unfall- und Haftpflichtversicherung

Arbeitsplätze im Erwerbsleben sind nicht immer sicher, dagegen hat das Ehrenamt eine sichere Zukunft, denn es wird mehr denn je gebraucht.

Es wird sich nur in vielerlei Hinsicht verändern (müssen). Hierfür sind mehrere Faktoren verantwortlich wie die von der Arbeitswelt geforderte erhöhte Mobilität, neue Kommunikationsmöglichkeiten, neue Schulformen (Ganztagsschule) und der Trend hin zu weniger dauerhafter Verbindlichkeit. Wir dürfen nicht verkennen, dass die meisten Ehrenamtlichen ja auch immer noch erwerbstätig/berufstätig sind, das heißt, ein anderes Hauptamt haben und dies muss auch in unseren Strukturen berücksichtigt werden. (Alleine die Veranstaltung heute als Tagesveranstaltung durchgeführt, ist für viele Ehrenamtliche in unseren Verbänden schon nicht besuchbar.)

Wir sind gefordert als Verbände, hier attraktive Angebote zu machen.

Ohne das klassische Ehrenamt wäre unsere Gesellschaft allerdings viel ärmer. Es bildet mit seinem Charakter eines bürgerschaftlich demokratischen Verständnisses von Beteiligung eine wichtige Säule unserer Zivilgesellschaft. Wir alle profitieren von den vielfältigen Engagement der Ehrenamtler und Freiwilligen.

Daher ist jegliche Form der Anerkennung so wichtig!

Damit zum Übergang in die heutige Veranstaltung; all diese Aspekte werden wir im Referat und im world-café sicherlich erörtern. Ich möchte schließen mit einem großen Dank an die Organisatoren dieses Fachtags, allen aus dem Querschnittsausschuss, die diese Veranstaltung vorbereitet und organisiert haben, in Vertretung aller möchte ich dem Sprecher des Ausschusses Herrn Dr. Kunst, danken aber auch den vielen Haupt- und Ehrenamtlichen.

An unsere Liga- Geschäftsführerin Frau Fink ergeht auch unser Dank, die hier mit den Verantwortlichen der Bereitschaftspolizei wieder den kompletten Ablauf organisiert hat. Danke auch an Herrn Gräff von der Bereitschaftspolizei, der uns großzügigerweise schon öfters die Räumlichkeiten für Tagungen überlassen hat.

Mit diesem Dank an alle möchte ich schließen und wünsche uns allen eine fruchtbare und erkenntnisreiche Veranstaltung!

Impulsreferat

„Wertgeschätzt statt ausgenutzt“ Anerkennungskultur im Ehrenamt und in den Freiwilligendiensten

Herr Prof. Dr. Reiner Feth

Der PARITÄTische Landesverband
Rheinland-Pfalz | Saarland e.V.

Landesvorsitzender

Feldmannstr. 92

66119 Saarbrücken

Tel.: 0681 – 92 660 11

E-Mail: info@paritaet-rps.org

Sehr geehrte Damen und Herren!

Einleitend möchte ich bemerken, dass das Thema der heutigen Fachtagung hohe gesellschaftliche Relevanz besitzt, denn es geht zentral um das Verständnis von Freiwilligenarbeit, dem produktiven Kernelement unserer Zivilgesellschaft. Dies ist wiederum eng verknüpft mit der Qualität und der Zukunftsfähigkeit unseres Demokratieverständnisses. Gerade die Wandlungsprozesse des freiwilligen Engagements stehen heute im Blickpunkt einer breiten wissenschaftlichen und gesellschaftspolitischen Diskussion.

Auf europäischer Ebene ist dieses Thema ebenfalls sehr präsent. Die jüngst vorgestellte „Europäische Charta der Rechte und Pflichten von Freiwilligen“ betont das Recht aller, sich gleich wo in der Welt freiwillig zu engagieren. Um dies zu fördern, müssen Freiwillige Zugang zu Freiwilligentätigkeiten erhalten und darin bestärkt werden, sich ehrenamtlich zu betätigen. Sie müssen mit Rechten ausgestattet werden, die ihren Bedürfnissen und Aufgaben entsprechen und durch eine befähigende und unterstützende Umgebung gefördert werden.

Es gehört zum Selbstverständnis der Wohlfahrtsverbände, dass sie sich an dieser Diskussion aktiv beteiligen, denn sie sind mit ihren Einsatzstellen für Freiwillige einer der zentralen Akteure und Gestalter von Freiwilligendiensten in Deutschland.

Nun einige Gedanken zum Strukturwandel des ehrenamtlichen Engagements in unserer Gesellschaft.

Auch die Wohlfahrtsverbände müssen den in den letzten Jahren stattgefundenen Strukturwandel des ehrenamtlichen Engagements zur Kenntnis nehmen und entsprechend darauf reagieren, denn als gemeinnützige Organisationen mit ihren zahlreichen sozialen Einrichtungen sind sie seit je her auf die Mitarbeit von Freiwilligen angewiesen. So gibt es z. B. viele soziale Einrichtungen, insbesondere aus dem Selbsthilfebereich, die durch das Engagement von Freiwilli-

gen entstanden sind und ohne sie nicht überleben könnten. 23 Millionen Menschen sind in Deutschland ehrenamtlich engagiert, so belegt es die aktuellste Umfrage des Freiwilligensurveys von 2009. Davon sind eine stattliche Zahl und dies in sehr vielfältiger Weise auch in den Wohlfahrtsverbänden engagiert. Dennoch sollte dieses positive Bild jedoch nicht darüber hinwegtäuschen, dass die Zahl der Engagierten in den letzten Jahren konstant geblieben ist, aber der Bedarf an freiwilligem Engagement gewachsen ist. Es wird zunehmend schwieriger, engagierte Bürger für die längerfristige Mitarbeit in verschiedenen sozialen Arbeitsfeldern zu gewinnen.

Der motivationale Strukturwandel ist weitaus prägender.

Auf der einen Seite hat sich im ehrenamtlichen Engagement auf der motivationalen Ebene ein Strukturwandel vollzogen. Nicht mehr das „klassische Ehrenamt“ ist gefragt, das meist aus Tradition und Pflichtgefühl ein Ehrenamt langjährig und kontinuierlich ausübt, sondern ein neues Ehrenamtsverständnis, das die klassischen Motivfelder „Helfen“ und „Pflichtbewusstsein“ ergänzt durch neue Motivfelder wie „Gestaltungswillen“ und „Selbstbezug“. Heute möchte ein Großteil der Freiwilligen sich nicht längerfristig an Organisationen binden, sondern sich für eine begrenzte Zeit projektorientiert engagieren. Neben dem Motiv „etwas Gutes für die Gesellschaft zu tun“ rückt immer mehr der Wunsch der Freiwilligen nach individueller Weiterentwicklung und Selbstverwirklichung in den Vordergrund. Engagement soll attraktiv sein, Spaß machen, das Zusammenkommen mit interessanten Menschen ermöglichen, Gestaltungsspielräume und Teilhabemöglichkeiten bieten, sowie das Einbringen eigener Kompetenzen realisieren. Auch wird von der jeweiligen Organisation eine entsprechend Unterstützung, Wertschätzung und Anerkennung erwartet. Freiwillige suchen sich also Tätigkeiten, die sie interessieren und die etwas mit der besonderen Typik ihrer Lebensphase und Lebenssituation zu tun haben. Es ist also dieses neue Verständnis von freiwilligem Engagement, das man mit den Begriffen „neues Ehrenamt“ bzw. „Freiwilligenarbeit“ thematisiert und das uns als Wohlfahrtsverbände vor neue Herausforderungen stellt, um den unterschiedlichen Motivationsinteressen und Erwartungen von freiwillig engagierten Menschen gerecht werden zu können, sie entsprechend wertzuschätzen und angemessene Formen der Anerkennung zu finden.

Auf der anderen Seite haben gesellschafts- und sozialpolitische Entwicklungen dem Strukturwandel des ehrenamtlichen Engagements Facetten beigefügt, die den Sinnzusammenhang von Engagement unterminieren.

- So verstärkt sich die Instrumentalisierung der Freiwilligenarbeit. Sie wird zunehmend als Lückenbüßer in sozialen Versorgungsketten eingesetzt wird und wird immer mehr zum festen Bestandteil der Personalplanung um personale Engpässe zu kompensieren.
- Auch versucht man die Auswirkungen des Abbaus von sozialstaatlichen Leistungen durch den vermehrten Einsatz von Freiwilligen zu mindern. Der Freiwillige wird hier zum Ausfallbürgen und zum billigeren Dienstleister.
- Auch ist eine verstärkte Monetarisierung der Freiwilligenarbeit zu beobachten, die die Grenzen zwischen Erwerbsarbeit und ehrenamtlicher Arbeit verschwimmen lässt. Der Freiwillige erhält zunehmend ein arbeitnehmerähnliches Profil. Die zentrale Frage lautet: Wie viel Bezahlung verträgt die Freiwilligenarbeit?

- Das Bestreben Freiwillige stärker zu professionalisieren, um sie gezielter und kostengünstiger einzusetzen zu können, ist ebenfalls eine Entwicklungstendenz, die sehr kritisch zu bewerten ist.
- Auch die verstärkte Nutzenmaximierung des freiwilligen Dienstes steht im Blickpunkt, denn neben den monetären Anerkennungsformen werden zunehmend auch geldwerte Anerkennungen gefordert, wie z. B.:
  - Starthilfen für Beruf und Studium – hier wäre z. B. zu nennen: die Vergabe von Creditpoints und die Anerkennung als Vorpraktikum oder Verkürzung der Wartezeiten etc.
  - Vorteile bei Bewerbungen oder
  - Unterstützung für die berufliche Karriere oder
  - kostenlose Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel und Besuch öffentlicher Museen,
  - als Überbrückung von Arbeitslosigkeit.
- Es besteht also durchaus die Gefahr, dass aus der Nutzenmaximierung eine Pflicht zur Freiwilligkeit wird, um in den Genuss solcher Vorteile zu kommen. Dadurch wird die am Gemeinwohl orientierte Freiwilligkeit, ihr originärer Eigensinn, als zentrales Charakteristikum von Freiwilligendiensten in Frage gestellt.

Der Strukturwandel des ehrenamtlichen Engagements wird sich also mit der Frage befassen müssen, was ist der originäre bzw. produktive Kern dieses Engagements. Werden neue Mischformen von bezahlter Arbeit und freiwilligen Engagement hervorgebracht? Was wird bei dieser Entwicklung am Engagement geschätzt und anerkannt?

Was macht nun eine Anerkennungskultur aus?

Aus der Pädagogik wissen wir, dass die Erfahrung sozialer Anerkennung schon in der frühen Kindheit eine zentrale Bedeutung für die Entwicklung einer stabilen Persönlichkeit spielt. Eine solche Sozialisationsquelle formt die Kraft und das Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten zu entwickeln und wirkt somit konstituierend für das spätere soziale Zusammenleben. Denn jeder Mensch ist auf die Anerkennung von anderen angewiesen, um seine eigene Wirksamkeit zu erfahren und dies auch umgekehrt. Denn ein Gewinn liegt auch in dem Gefühl, selber etwas Gutes getan und bewirkt zu haben. Anerkennung ist also ein wechselseitiges Verhältnis, das den Menschen gegenüber als Ganzes wertschätzt und dies unabhängig von seiner Leistung. Soziale Wertschätzung ist jedoch nur möglich, wenn ein entsprechender Wertehorizont vorliegt wie: Respekt und Achtung vor dem Anderssein, Vertrauen, Selbstsicherheit, Wohlwollen, Zugewandtheit, Aufmerksamkeit, Interesse, um nur einige zu nennen.

Freiwillig Engagierte erfahren eine besondere Anerkennung, wenn Politik, Gesellschaft und Trägerorganisationen angemessene und innovative Wege des „Zurückgebens“ finden. Der Aufbau einer Anerkennungskultur ist keine jährliche Einmalveranstaltung. In ihren zentralen philosophischen Grundsätzen verkörpert sie den Geist der Wertschätzung der Arbeit von Freiwilligen und baut auf Kontinuität und Kreativität auf. Es gibt vielfältige Anerkennungsformen, die auf der individuellen Ebene des Freiwilligen, auf der Organisationsebene und im öffentlichen

Raum der Gesellschaft zum tragen kommen. Es braucht letztlich erlebbare Formen von Anerkennung. Die Schaffung einer solchen Anerkennungskultur basiert eine Ermöglichungshaltung.

Die einzelnen Ebenen dieser Anerkennungskultur möchte ich nun kurz etwas näher beleuchten:

- Auf der **individuellen Ebene** ist die Form der Anerkennung abhängig von der Motivation und den Vorerfahrungen die der Freiwillige in Bezug auf die eigene soziale Anerkennung gemacht hat. Hier spielt z. B. die persönliche Anerkennung von Fähigkeiten, seiner Neigungen und Stärken, die selbstverständliche Beteiligung an Entscheidungen, sowie die Eröffnung von Handlungsspielräumen eine wichtige Rolle. Hier gilt es insbesondere Räume für Beziehungen zu schaffen, die Bindung erzeugt, was wir in der Freiwilligenarbeit brauchen.
- Auf der **Ebene der Organisation** ist es entscheidend, dass Freiwilligenarbeit ein Bestandteil der Organisationskultur wird, sich niederschlägt im Leitbild einer Organisation und dass die Arbeit mit Freiwilligen durch ein systematisches und nachhaltiges Freiwilligenmanagement gesteuert werden muss. Hier könnte eine verbandsinterne Freiwilligencharta eine hilfreiche Orientierung sein; z. B. die Freiwilligencharta des Paritätischen. Es ist sogar empfehlenswert Qualitätsstandards einzuführen, die alle Aspekte im Auge hat und insbesondere die rechtlichen Aspekte von Freiwilligenarbeit ständig überprüft und weiterentwickelt, wie dies bereits das DRK praktiziert. Nur so ist eine gelebte Kultur der Anerkennung und Akzeptanz von Freiwilligenarbeit möglich, die ihre Wirkung nach innen und außen entfalten kann. Überhaupt ist eine gute Zusammenarbeit zwischen Hauptamtlichen mit Freiwilligen die zentrale Voraussetzung, damit eine soziale Dienstleistungsorganisation erfolgreich sein kann. Gerade die Zusammenarbeit zwischen Hauptamtlichen und Freiwilligen ist ein sehr sensibles Feld, das immer im Blickpunkt des Freiwilligenmanagements stehen muss. Nur wenn Freiwillige gemeinsam mit den Hauptamtlichen innerhalb ihrer Organisation sich gegenseitig wertschätzen, anerkennen, unterstützen und sich für die gemeinsame Arbeit auch begeistern können, dann kann sich die von mir eingangs geforderte „gelebte Anerkennungskultur“ entwickeln. Eine solche Anerkennungskultur schafft emotionale Bindungen, die dazu führen kann, dass die ausgeübte Freiwilligenarbeit Teil des Lebens eines Freiwilligen wird. Auch trägt ein solches Verständnis von Freiwilligenkultur wesentlich dazu bei, dass sich freiwilliges Engagement zu einem wichtigen innovativen Faktor in den jeweiligen sozialen Einrichtungen entwickeln kann.
- Auf der **gesellschaftlichen Ebene** gilt es die Arbeit von Freiwilligen öffentlich zu machen, sie angemessen zu würdigen und durch vielfältige Formen von Ehrungen und Wertschätzungen zu loben. Auf dieser Ebene werden solche Formen von Anerkennung von Freiwilligenarbeit auch zum Bestandteil der allgemeinen gesellschaftlichen Kultur. Insbesondere auf der kommunaler Ebene entspricht eine solche Anerkennungskultur und Wertschätzung dem Verständnis einer kommunalen Bürgergesellschaft und muss deshalb auch entsprechend gewürdigt werden, wie dies z.B. die Stadt Nürtingen in Baden-Württemberg bereits tut. Um die Zukunftsvision einer aktiven Bürgergesellschaft zu realisieren, ist es geradezu

dringend geboten, das freiwillige Engagement seiner Bürger mit all seinen Facetten ständig in den Blickpunkt der Öffentlichkeit zu rücken.

Management für Freiwillige

Ich will nun im nächsten Schritt das Thema Freiwilligenmanagement etwas stärker in den Blickpunkt rücken, denn es zeigt sich, dass der Trend zur Zusammenarbeit mit Freiwilligen in allen Bereichen unserer Gesellschaft spürbar zunehmen wird. Damit wachsen die Herausforderungen an Mitarbeiter(innen) in Organisationen, die sich um die Einbeziehung von Freiwilligen kümmern.

Es gibt sieben gute Gründe,
die für die Einführung eines Freiwilligenmanagement sprechen:

Erster Grund:

Wer sich freiwillig für eine gute Sache einsetzt, freie Zeit und Lebenserfahrungen, Berufskompetenz und Persönlichkeit dafür einbringt, möchte diese Investition gut organisiert und passend eingefügt wissen. Ein Freiwilligenmanager weiß Bescheid, wo und wofür Freiwillige gesucht werden. Sie entwickeln mit den Mitarbeiter(inne)n ihrer Einrichtung ein „Aufgabenprofil“ für Freiwillige. Bedürfnisse, Wünsche und Motive der Freiwilligen müssen verstanden werden und in attraktive Engagementangeboten Berücksichtigung finden. Damit besteht die Chance, dass interessierte Freiwilligen sich bereits im Vorfeld eine konkrete Vorstellung von der Tätigkeit machen können und ihre Entscheidung sachbezogen treffen können.

Zweiter Grund:

Bei Auswahl und Beratung zur individuell passenden Freiwilligenarbeit kann ein Freiwilligenmanager ein sehr hilfreicher Gesprächspartner sein, denn meist klären sich Erwartungen und Ansprüche an die Tätigkeit von beiden Seiten erst im Dialog. Die Möglichkeit zur Selbsteinschätzung und zur Fremdbeurteilung schafft eine realitätsbezogene Sichtweise.

Dritter Grund:

Beim Einstieg in die Freiwilligentätigkeit ist oft ein so genannter Kennenlern- oder Einführungskurs sinnvoll. Hier kann mit Hilfe eines Freiwilligenmanagers das Fachwissen im notwendigen Umfang erworben werden. Ebenfalls wird das Umfeld der Tätigkeit thematisiert und die gesellschaftlich relevanten Fragen gemeinsam diskutiert. Neben dieser praxisbezogenen Orientierung findet so auch ein Prozess der persönlichen Auseinandersetzung statt.

Vierter Grund:

Freiwilligenmanager müssen sich Gedanken über die Versicherung von Freiwilligen vor Aufnahme einer Tätigkeit machen. Unfall- und Haftpflichtversicherung sind in aller Regel ausreichend, aber auch notwendig. Ebenso sollte bedacht werden, dass viele Freiwillige derzeit nicht über ein hohes Einkommen verfügen, sondern z.B. studieren oder umschulen. Für alle, die über ein geringes Einkommen verfügen, ist daher eine Aufwandsentschädigung eine hilfreiche Unterstützung zur Kompensation der Ausgaben, die durch freiwillige Arbeit entstehen.

Freiwilligenmanager(innen) sind hier die Lobby der Freiwilligen bei der Aushandlung entsprechender Budgets auf Leitungsebene der Organisation.

Fünfter Grund:

Freiwillige erwarten vielleicht nicht unmittelbares Lob, aber Anerkennung ist ein unverzichtbares Signal, um den Wert ihres Beitrags für ein gesellschaftliches Anliegen zu honorieren. Die Organisation einer entsprechenden Anerkennungskultur ist also im Wesentlichen seine Aufgabe.

Sechster Grund:

Wer sich freiwillig betätigt, möchte nicht ein für alle Mal dieselbe Aufgabe erfüllen; vielmehr streben alle Engagierten früher oder später nach einer „Freiwilligenkarriere". Das heißt, dass sie neue Aufgaben suchen bzw. diese erwarten, um sich und ihr Betätigungsfeld weiterzuentwickeln. Freiwilligenmanager können helfen, Entwicklungsstufen im Sinne einer Personalentwicklung aufzubauen.

Siebter Grund:

Schließlich möchten Freiwillige auch dort mitwirken können, wo es um Entscheidungen oder um die Entwicklung ihres Aufgabenfelds insgesamt geht. Ihre Stimme soll Einfluss nehmen können auf die Geschehnisse vor Ort. Freiwilligenmanager können dabei Partizipations- und Mitbestimmungsmöglichkeiten schaffen, damit Freiwillige eine reelle Chance haben, ihre Sicht der Dinge beizutragen.

Es gibt also gute Gründe die Organisation der Freiwilligenarbeit in unseren Verbänden einem professionellen Freiwilligenmanagement zu überlassen. Damit Mitarbeiter/innen in unseren Einrichtungen, diese Prozesse der Freiwilligenarbeit professionell in Gang bringen und steuern können, brauchen sie eine entsprechend fachliche Qualifikation.

Ich komme zum Schluss:

Es zeigt sich einmal mehr, dass Freiwilligenarbeit die kostengünstigste und lebenspraktischste Bildungsmaßnahme ist, die momentan zur Verfügung steht. Es ist zudem ein erfolgreiches Lernmodell, das insbesondere Sozial- und Persönlichkeitskompetenzen ausformt, die heute auch im Berufsleben zu den zentralen Schlüsselkompetenzen zählen.

Auch auf der gesellschaftlichen Ebene gilt Freiwilligentätigkeit als eine wichtige Keimzelle die den Gemeinsinn als eine Haltung sozialer Verantwortung und Gemeinschaftsfähigkeit fördert. Sie leistet einen zentralen Beitrag zur Bildung von Sozialkapital, da freiwilliges soziales Engagement die Bindekräfte, den Zusammenhalt, die Integrationsfähigkeit und die soziale Verantwortung innerhalb der Gesellschaft stärkt.

So wird in der Präambel der europäischen Freiwilligencharta ausgeführt:

„80% der Europäer halten freiwilliges Engagement für einen wichtigen Bestandteil des demokratischen Lebens in Europa. Beiträge zur Freiwilligenarbeit sind somit Beiträge zum gesellschaftlichen Zusammenhalt. Sie sind eine Quelle für wirtschaftliches Wachstum, ein Türöffner zu Eingliederung und Beschäftigung, ein Wert an sich und ein Schlüsselfaktor zur Stärkung des sozialen Zusammenhalts. Freiwilliges Engagement verringert zudem die wirtschaftliche, soziale und ökologische Ungleichheit."

Es sollte uns bewusst sein, dass ohne diesen Baustein eine aktive Bürgergesellschaft nicht möglich wäre, denn eine Gesellschaft, die sich ein menschliches Antlitz geben will, braucht gerade dieses freiwillige Engagement von Menschen, ob jung oder alt. Menschen, die sich freiwillig engagieren leisten mit ihrem Wirken einen unermesslichen Beitrag zur Glaubwürdigkeit unseres sozialen Rechtsstaates und damit für unser Gemeinwohl. Deshalb wird auch vom 24. September bis 3. Oktober in diesem Jahr – in einer Woche des bürgerschaftlichen Engagements – bundesweit und mit großer medialer Aufmerksamkeit das bürgerschaftliche Engagement besonders gewürdigt. Schirmherr dieser Woche ist Bundespräsident Joachim Gauck.

Schlussendlich noch ein Zitat aus dem Bericht der Enquête-Kommission der Bundesregierung zum bürgerschaftlichen Engagement - hier wird im Kapitel „Impulse für die Zivilgesellschaft" der gesellschaftspolitische Charakter von Freiwilligenarbeit noch einmal sehr treffend gekennzeichnet.

Ich zitiere:

„Bürgerschaftliches, freiwilliges und ehrenamtliches Engagement sind unverzichtbar für den Zusammenhalt in unserer Gesellschaft. Mehr noch: Auch die Zukunftsfähigkeit unseres Landes hängt davon ab, dass Bürgerinnen und Bürger Verantwortung für andere übernehmen und dies nicht zuletzt als Ausdruck ihrer persönlichen Freiheit verstehen. Der Zusammenhang von Engagement und Innovationsfähigkeit unserer Gesellschaft bedeutet für den Staat, vielfältige Möglichkeiten für Eigeninitiative, Mitgestaltung und Beteiligung für Bürgerinnen und Bürger aller Generationen zu eröffnen."

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Talkrunde

Herr Gregor Ziorkewicz
Diakonisches Werk in Hessen und Nassau e.V.
Öffentlichkeitsarbeit
Ederstr. 12
60486 Frankfurt a. Main
Tel.: 069 – 79 47-0

E-Mail: gregor.ziorkewicz@dwhn.de

Herr Ziorkewicz führt als Moderator durch die Fachtagung

... im Gespräch mit Haupt- und Ehrenamtlichen sowie Freiwilligen (von links nach rechts) zu ihren Aufgaben in den Einrichtungen, ihren Lebensumständen und den Motiven ihres Engagements sowie dem bewegendsten Erlebnis ihrer Tätigkeit

… **Frau Birgit Mai,** hauptamtliche Altenpflegerin, Fachberatung Demenz, AWO in Mainz

… **Frau Nicole Demmler,** Bundesfreiwilligendienst „ü27“ - sie war die erste „BFD-lerin ü27“ im Bistum Mainz

… **Frau Regine Schuster**

… **Herrn Georg Killer**, „BFD-ler ü27“ im Quellenhof Rengsdorf, Rehabilitationseinrichtung; dort für die Haustechnik zuständig

… **Frau Heike Lenze-Brombach**, Ehrenamtliche Mitarbeitende der Tafel im Westerwaldkreis

… **Herrn Prof. Reiner Feth**

World-Café

Café-Etikette

- Teilen Sie Ihre Gedanken und Sichtweisen mit
- Fokussieren Sie sich auf das Wesentliche
- Verbinden Sie Gedanken zu Neuem
- Lassen Sie Kopf und Herz sprechen
- Richten Sie die Aufmerksamkeit auf die Entdeckung neuer Erkenntnisse

Das Schreiben und Kritzeln auf den Tischdecken ist explizit erwünscht…

Tisch 1 und Tisch 2

Was fördert eine gute Zusammenarbeit zwischen Hauptamtlichen und Ehrenamtlichen bzw. Freiwilligen?

Gastgeberin: Frau Adelheid Hecht-Özel

Deutsches Rotes Kreuz
Landesverband Rheinland-Pfalz e.V.

Mitternachtsgasse 4

55116 Mainz

Tel.: 06131 – 28 28 13 02

E-Mail: A.Hecht-Oezel@lv-rlp.drk.de

Gastgeber: Herr Alexander Dony

Paritätisches Servicecenter für Vermittlung

Der PARITÄTische Landesverband
Rheinland-Pfalz | Saarland e. V.

Försterstr. 39

66111 Saarbrücken

Tel.: 0681 – 38 85 275

E-Mail:
freiwilligendienste@paritaetischer-service.de

Tisch 1 - Gastgeberin: Adelheid Hecht-Özel

<u>Zusammenfassung der Ergebnisse:</u>

Ausschlaggebend für eine konstruktive Zusammenarbeit sind entsprechende Rahmenbedingungen, die seitens des Trägers/Ehrenamtskoordinatoren zu schaffen sind. Hierzu gehören insbesondere ein klarer Aufgaben- und Verantwortungsbereich, ein fester Ansprechpartner mit entsprechender Zeitressource, Möglichkeiten des regelmäßigen Austausches sowohl im Team der

Ehrenamtlichen/Freiwilligen als auch im Team der Hauptamtlichen, wenn es für den Einsatz relevant ist.

Gewünscht werden auch die Erstattung eigener Kosten sowie ein festes Budget, das Planungs- und Gestaltungsspielraum ermöglicht. Darüber hinaus sollen für die Ehrenamtlichen/Freiwilligen die Teilnahme an Fortbildungen ermöglicht und Fördergespräche geführt werden.

Von zentraler Bedeutung ist die Abgrenzung zwischen Haupt- und Ehrenamt bezüglich der Schnittstellen im Einsatzbereich. Abgrenzung kann aber auch die ehrenamtlichen Entscheidungsträger (z.B. Vorstandsmitglieder) gegenüber den ehrenamtlichen Mitarbeitern im Verband betreffen.

Dies setzt die Bereitschaft zur Offenheit und ein gemeinsames Ziel zum Wohl der Betreuten von beiden Seiten voraus. Adäquates Management der Leitungsebene ist hier gefragt.

Sinnvoll erscheint in diesem Zusammenhang die Schaffung einer Feed-back-Kultur.

Ehrenamtliche/Freiwillige klagen immer wieder über die oftmals mangelnde soziale Kompetenz der Hauptamtlichen. Entscheidend für das konstruktive Miteinander wurden die sogenannten „weichen“ Faktoren genannt:

Gegenseitige Wertschätzung, Höflichkeit, Respekt, partnerschaftlicher Umgang, gemeinsame Unternehmungen, Feste feiern.

Ziel aller Beteiligten sollte der Prozess des „gemeinsamen Wachsens“ sein.

Tisch 2 - Gastgeber: Alexander Dony

Zusammenfassung der Ergebnisse:

Entscheidend für eine gute Zusammenarbeit sind ein harmonisches Miteinander, Vertrauen und Verständnis füreinander sowie ein respektvoller Umgang miteinander.

Von zentraler Bedeutung ist deshalb die ***KOMMUNIKATION***.

Ehrenamtliche/Freiwillige möchten auf Augenhöhe mit den Hauptamtlichen zusammenarbeiten. Von beiden Seiten wird erwartet, dass Absprachen eingehalten werden. Wichtig ist ein Ansprechpartner für die Ehrenamtlichen/Freiwilligen, der als Mittler dient sowie regelmäßige Zusammenkünfte mit den Hauptamtlichen (z.B. Teilnahme an Teamsitzungen). Ehrenamtliche/Freiwillige wünschen sich auch eine Integration in die Unternehmenskultur, z.B. durch die Teilnahme an Festen und Feiern.

Beklagt wird ein oftmals zu langer Weg zwischen Ehrenamtlichen und Hauptamtlichen.

Den Freiwilligen und Ehrenamtlichen sollte zugetraut werden, dass sie ihre Aufgaben bewältigen können. Ihr Engagement und ihre Kompetenz sollten gewürdigt werden, sie möchten als volles Mitglied im Team wahrgenommen werden, jedoch nicht ausgenutzt werden.

In der Zusammenarbeit kommt es darauf an, dass für beide Seiten Arbeitsabläufe, Zuständigkeiten und Zeitstrukturen klar kommuniziert werden. Hierbei sollte weder der Ehrenamtliche/Freiwillige noch der Hauptamtliche seine Grenzen überschreiten.

Oftmals fungieren Ehrenamtliche/Freiwillige als Mittler zwischen Bewohnern und Hauptamtlichen (z.B. in Senioreneinrichtungen).

Entscheidend ist oftmals das Erstgespräch. Die Einrichtung sollte ihren potentiellen Freiwilligen/Ehrenamtlichen grundlegende Informationen über ihr Leitbild, ihre Philosophie und interne Strukturen geben. Von den Ehrenamtlichen/Freiwilligen wird Zuverlässigkeit erwartet.

Zum sog. „Bufdi“:

- sprachlich: Der Begriff wird als Verniedlichung oder Abwertung empfunden. Dadurch entsteht evtl. in der Folge eine Abwertung innerhalb der Gesellschaft.
- Status: Es muss ein Umdenken stattfinden. „Zivis“ haben einen Pflichtdienst erfüllt; der BFD ist ein freiwilliger Dienst.

Tisch 3

Welche Formen der Beteiligung Ehrenamtlicher / Freiwilliger an Entscheidungen im Einsatzfeld sind sinnvoll?

Gastgeber: Herr Herbert Stöhr

Caritasverband für die Diözese Trier e. V.

Sichelstr. 10-12
54290 Trier

Telefon: 0651 – 94 93 115

E-Mail: stoehr-h@caritas-trier.de

<u>Zusammenfassung der Ergebnisse:</u>

1. Es gibt sehr unterschiedliche Einsatzfelder, die ihre je eigenen Bedingungen haben. Auch die Neigungen und Vorstellungen der Ehrenamtlichen/Freiwilligen von ihrer Tätigkeit sind sehr verschieden – von der Ausführung von Vorgaben bis hin zum Anspruch auf selbständige Gestaltung der Tätigkeit und Mitsprache bei Entscheidungen.

2. Das bedeutet: Die einzelnen Ehrenamtlichen/Freiwilligen müssen ihren richtigen Platz finden, der ihnen angemessen ist. Wichtig ist eine „Passgenauigkeit“. In diesem Zusammenhang kommt der Phase der Aufnahme der Tätigkeit eine besondere Bedeutung zu. In einem „Einstellungs- bzw. Aufnahmegespräch“ muss genau geklärt werden, was für wen der richtige Einsatzort ist. Geschieht dies nicht, ist die Gefahr des Scheiterns sehr groß.

3. Bei der Beteiligung an Entscheidungen ist zu unterscheiden zwischen der eigenen Tätigkeit und der Mitverantwortung am Ganzen. Die meisten Ehrenamtlichen/Freiwilligen möchten eine große Selbständigkeit in der Ausübung ihrer eigenen Tätigkeit. Sie haben konkrete Vorstellungen, wie sie ihren Dienst verrichten wollen. Dies bedeutet in den meisten Fällen noch nicht ein Mitwirken an der Gesamtplanung. Es gibt aber auch die Ehrenamtlichen/Freiwilligen, die sich nicht einfach in ein Gesamtgefüge einspannen lassen wollen, sondern auch an der Gesamtkonzeption mitwirken und mitentscheiden wollen. Diese finden sich dann häufig in Leitungsteams einer Gruppe wieder. Und darüber hinaus suchen sie den Austausch und Absprachen mit dem hauptberuflichen System.

4. Selbständiges ehrenamtliches/freiwilliges Tun und Mitsprache bei Entscheidungen kann aber nicht bedeuten, dass die Verantwortlichkeit komplett an die Ehrenamtlichen/Freiwilligen abgegeben wird. Der hauptamtliche Apparat (die Organisation) behält eine Letztverantwortung. Die Ehrenamtlichen/Freiwilligen sind (versicherungsrechtlich betrachtet) „Erfüllungsgehilfen“ der Organisation. Die Organisation hat bei Schwierigkeiten geradezustehen (Haftpflicht). Dies verlangt von der Organisation (im eigenen Interesse), dass sie den Ehrenamtlichen/Freiwilligen die notwendigen Hilfestellungen, z. B. durch Fortbildung oder Praxisberatung, gibt.

Tisch 4 und Tisch 5

Welche Formen der Anerkennung wünschen Sie sich von Gesellschaft und Politik?

Gastgeberin: Frau Sonja Friederich

Deutsches Rotes Kreuz e.V.
Landesverband Rheinland-Pfalz

Bauerngasse 7

55116 Mainz

Tel.: 06131 – 28 28 16 20

E-Mail: S.Friederich@lv-rlp.drk.de

Gastgeberin: Frau Christiane Gerhardt

KISS Mainz – Kontakt- und Informationsstelle für Selbsthilfegruppen

Rathaus – Zimmer 108

Am Rathaus 1
55116 Mainz

Tel.: 06131 – 21 07 72

E-Mail: christiane.gerhardt@kiss-mainz.de

Tisch 4 - Gastgeberin: Sonja Friederich

Zusammenfassung der Ergebnisse:

Die Teilnehmenden des Fachtages kamen zu sehr spannenden, einfach umzusetzenden und zum Nachdenken anregenden Ergebnissen.

Um allen wertvollen Beiträgen Anerkennung zu zollen, sind sie unzensiert und frei von persönlicher Bewertung aufgelistet.

Folgende Antworten gab es während der lebendigen, ansteckenden und ehrlichen Austauschrunde:

„ Ich wünsche mir…

- dass ich zur Mitgliederversammlung oder beim Betriebsausflug mit eingeladen werde“.
- von Seiten der Politik eine höhere Aufwandsentschädigung“.
- eine Bürgerbeauftrage für alle Freiwilligen Helfer/innen kommunal, landes- und bundesweit“.
- dass Ehrenamt in unserem Alltag als Selbstverständlichkeit gelebt wird“.
- Unternehmen, die ihre Mitarbeiter/innen im sozialen Engagement fördern und staatliche Zuschüsse hierzu für die Unternehmen“.
- ein Namensschild von meiner Einrichtung, damit ich als Freiwilliges Teammitglied gesehen werde.“
- die Einrichtung des Standortfaktors Lebensqualität in Städten und Gemeinden“.
- eine zentrale Ehrenamts-Datenbank nach dem Motto Suche-Biete“.
- die Abschaffung des Begriffs BUFDI“.
- Taten statt Worte“.
- in jungen Jahren Bonus-Punkte zu sammeln, die ich am Alter einlösen kann“
- mehr Aufklärung in der Öffentlichkeit“
- Erleichterung in meiner Arbeit, z.B. durch einfache Material- und Fahrtkostenerstattung“
- klare Regelungen“
- einen bundesweiten und wohnortunabhängigen Ehrenamtsausweis“
- nicht finanziell drauflegen zu müssen für meine freiwillige Tätigkeit“
- einfach wieder mehr Nachbarschaftshilfe“
- wieder mehr reale Gemeinschaft, statt virtueller Communities!
- Deutschlandweite, einheitliche Vergünstigungen für Freiwilliges Engagement“
- die Einführung der Bildungspflicht zur Zivilgesellschaft und somit das Unterrichtsfach: Soziales Engagement“.

Tisch 5 - Gastgeberin: Christiane Gerhardt

Zusammenfassung der Ergebnisse:

Während dieser spannenden, mitunter auch widersprüchlichen Diskussionsrunde verstärkte sich der Wunsch, nach mehr Anerkennung durch die Politik, respektive eine hohe/höhere Wertschätzung ihrer Leistungen und weniger „Schönrederei“. Durchweg wollten und wollen die TeilnehmerInnen, ernst genommen zu werden. Lob gab es dafür, dass in Rheinland-Pfalz vergleichsweise viel in Richtung Ehrenamt und Freiwilligendiensten unternommen wird.

Um den lebendigen, ansteckenden und ehrlichen Austausch in dieser Runde widerzuspiegeln, hier die Beiträge ganz unzensiert:

- Benötige das EA nicht für Anerkennung. Habe die automatisch so. „Öffentlichkeitsarbeit“
- Politikerfalschheit bei Ehrenamtlichen
- Je nach Engagementform „angenommen“
- Politik / Bund / Land / Kommune muss die Arbeit der Hauptamtlichen mit den Ehrenamtlichen finanzieren
- Jeder braucht Anerkennung
- Verbands-Anerkennung
- Personelle Ressourcen
- Ausbau der Gelder für EA-Auslagen
- Mehr Kommunikation
- EA als Vorreiter der Gesellschaft zu mehr Menschlichkeit
- Ehrenamtspass
- Gelder um Rahmenbedingungen für ehrenamtliches Engagement zu schaffen / verbessern, z.B. Fortbildungen
- Ehrenamtliche in der Öffentlichkeit erwähnen
  - ⇨ Noch mehr Aufklärung der Öffentlichkeit
  - ⇨ Firmen unterstützen Mitarbeiter, die sich ehrenamtlich betätigen
  - ⇨ Mehr gesellschaftliche Anerkennung
  - ⇨ Finde gut, dass wir hier sind!
  - ⇨ Erleichterte Öffentlichkeitsarbeit, z.B. Presse
  - ⇨ Job-Center soll ehrenamtliche Tätigkeit unterstützen
  - ⇨ Aufklärung in Schulen
  - ⇨ Will länger als nur ein Jahr BFD machen
  - ⇨ Wird noch zu wenig geachtet
  - ⇨ Wir brauchen nicht mehr
  - ⇨ Mehr Mithilfe von der Gesellschaft
- Passende, kostenlose Angebote für verschiedene Zielgruppen
- Öffentl. Diskussion über den Einsatz von EA im Bereich von professionellen Mitarbeitern
- Vor Ort: keine Lobby bei der Stadt, beim Landkreis schon (trifft auch auf’s Geld zu)
- Öffentlichkeitsarbeit als Dauerbrenner
- Berücksichtigung bei Industrieunternehmen

Tisch 6 und Tisch 7

Wie unterscheiden sich Motivation und Anerkennungsbedarf in den unterschiedlichen Formen des freiwilligen Engagements?

Gastgeberin: Frau Lioba Breu-Wedel

Caritasverband für die Diözese Mainz e.V.

Bahnstraße 32

55128 Mainz

Tel.: 06131 – 28 26 196

E-Mail: lioba.breu-wedel@caritas-bistum-mainz.de

Gastgeber: Herr Heribert Gabel

Caritasverband für die Diözese Mainz e.V.

Bahnstraße 32

55128 Mainz

Tel.: 06131 – 28 26 252

E-Mail: heribert.gabel@caritas-bistum-mainz.de

Tisch 6 – Gastgeberin: Lioba Breu-Wedel

<u>Zusammenfassung der Ergebnisse:</u>

<u>Unterschiedliche Motivationen:</u>

FSJ und BFD beschäftigt die Berufsfindung und die Hilfe beim Erlangen eines Studienplatzes, Ausbildungsplatzes.

Ehrenamt und BFD 27+ suchen eine sinnvolle Tätigkeit, besonders im Rentenalter.

Beim BFD 27+ liegt auch eine Motivation, aus Arbeitslosigkeit heraus zu kommen.

Bedarfe bezüglich Anerkennung und darüber hinaus:

Die Rolle und Anerkennung als Bundesfreiwilliger ist manchmal auch problematisch. Die Frage nach Namensschildern (als Zeichen der Anerkennung) in einer Einrichtung sind Belege dafür. Bundesfreiwillige und FSJ-ler brauchen eine feste Einbindung in die Einrichtung und einen festen Ansprechpartner.

Auch Ehrenamtliche brauchen festen Ansprechpartner, doch ihre Einbindung kann auch über „Mitarbeiterversammlungen“ gelingen.

Die Hauptamtlichen brauchen Zeit für die Ehrenamtlichen. Dies muss in der Stellenbeschreibung berücksichtigt werden – und nicht nur auf dem Papier. Hier müssen die Träger in die Pflicht genommen werden. Die Hauptamtlichen müssen im Freiwilligen den Menschen sehen in seinen verschiedenen Bezügen und ihn unterstützen (z.B. Hilfe beim Bewerbungsschreiben bei ehrenamtlichen Schülern, ihnen Raum geben sich auszuprobieren und Engagement ermöglichen).

Tisch 7 – Gastgeber: Heribert Gabel

Zusammenfassung der Ergebnisse:

1. „Ehrenamt muss man sich leisten können!“ – Klage über Kosten für Benzin, Parkgebühren, Bücher und andere Materialkosten und keiner bietet einem eine Kostenerstattung an. Folge: Aufgabe, teilweise Aufgabe des Ehrenamtes
2. Für mich bedeutet Anerkennung, wenn ich sehe, dass alte Menschen sich über meine Angebote freuen, oder Kinder durch die Nachhilfe persönlich und in der Schule weiter kommen.
3. Motive/Anerkennung für ein FSJ sind die zeitliche Überbrückungsmöglichkeit bis zur Ausbildung wie die berufliche Orientierung und das alles für Geld/soziale Absicherung.
4. Den BFD für Ältere konnten wir als Familienfrauen nur machen, weil wir dafür zumindest ein kleines Entgelt (ca. 400,- Euro) erhalten haben.
5. Eine wichtige Form der Anerkennung erfolgt dann, wenn sich die Hauptamtlichen Zeit nehmen für die Begleitung der Ehrenamtlichen/Freiwilligen.
6. Hauptamtliche wünschen sich Zeit, Geld und Raum vom AG für die Begleitung der Ehrenamtlichen und wollen das nicht nebenher machen müssen.
7. Anerkennung: „Es ist schön, als älterer Mensch etwas Neues (im Ehrenamt) ausprobieren zu können.“
8. Als Behinderter darf ich mich ehrenamtlich engagieren, eine Stelle als Hauptamtlicher bekomme ich nicht.

Tisch 8

Welche Formen der Anerkennung in den Verbänden tun Ihnen gut? Was braucht es darüber hinaus?

Gastgeber: Herr Hans-Jörg Händle

AWO-Bezirksverband Rheinland e.V.

Dreikaiserweg 4
56068 Koblenz

Telefon: 0261 – 30 06 127

E-Mail: hans-joerg.haendle@AWO-Rheinland.de

Zusammenfassung der Ergebnisse:

Welche Formen der Anerkennung in den Verbänden tun Ihnen gut ?

- Ehrenamtliche/ Freiwillige wünschen die Würdigung ihrer Arbeit in der Öffentlichkeit. Die Förderung der Reflexion der eigenen Arbeit, des Austausches in Netzwerken, Arbeitsgruppen, Seminaren dient der Kontaktpflege.
- Regelmäßiges individuelles Coaching der einzelnen ehrenamtlichen Mitarbeiter/-innen fördert die persönliche Weiterentwicklung, dient aber auch der Qualität der Arbeit.
- Der Bundesfreiwilligendienst und das Freiwillige Soziale Jahr bieten gute Anreize zur beruflichen Weiterentwicklung.
- Verbände sorgen für transparente Organisationsstrukturen mit der Regelung der hauptamtlichen Zuständigkeit für das Ehrenamt.
- Ausführliche Infos über die Möglichkeiten der Tätigkeit beim Träger sind vorhanden und ein sofortiges Vertragsangebot wird vorgehalten.

Was braucht es darüber hinaus ?

- Verbände entwickeln Positionen und Konzepte für die unterschiedlichen Arbeitsfelder zur Einbindung der Ehrenamtlichen/ Freiwilligen.
- Sie berücksichtigen die Fortbildungswünsche der Zielgruppe und veranstalten für sie Studien- und/ oder Hospitationstage, um die künftigen Arbeitsfelder kennenlernen zu können.

- Arbeitnehmer/-innen sollen zur Wahrnehmung ihres Ehrenamtes freigestellt werden können.
- Verbände finden oder praktizieren Veranstaltungsformen zur Würdigung und Selbstdarstellung des Ehrenamtes, z.B. in Form eines Ehrenamtstages.

Und was noch ?....

- Die zeitliche Begrenzung des Bundesfreiwilligendienstes wird vereinzelt als zu kurz befunden.
- Einzelne Teilnehmer/ innen des Bundesfreiwilligendienstes titulieren ihren Dienst als „Kanonenfutter für die Chefs“.
- Die Neuausrichtung und Auslagerung klassischer sozialer Arbeitsfelder oder Organisationsformen aus dem Verein in wirtschaftlich orientierte Gesellschaftsformen ist nicht immer förderlich für das Ehrenamt.

Tisch 9

Und was ich noch zu sagen hätte…

Gastgeberin: Frau Diana Michaelis

DRK Landesverband Rheinland-Pfalz e.V.

Bauerngasse 7
55116 Mainz

Telefon: 06131 – 28 28 1620

E-Mail: D.Michaelis@lv-rlp.drk.de

Zusammenfassung der Ergebnisse:

Die Diskussionen führten von fast wissenschaftlichen Auseinandersetzungen über die Begriffe Ehrenamt/Freiwilligendienst etc. über finanzielle Herausforderung eines Ehrenamts („man muss es sich leisten können“) bis hin zur Diskrepanz bzw. teilweise schwierigen Zusammenarbeit zwischen Haupt- und Ehrenamt.

- Früh (bereits in Schule) für Ehrenamt sensibilisieren
- Ehrenamt darf Ehrenamtlichen nichts kosten
- Freiwilligkeit ist gekennzeichnet durch Unentgeltlichkeit
- Partizipationsstufen müssen ehrlich und klar diskutiert werden
- Ehrenamt wird oft durch Hauptamtliche als Belastung angesehen
- Diskussion über Definition von Ehrenamt/FWD… (Definition UNO vs. Steuerrecht vs. verbandsinterne Definitionen)
- Zu viel Energie für Diskussion um Ehrenamt + zu wenig passiert
- Frage: Was kostet mich das Ehrenamt? Ehrenamt muss man sich leisten können!
- EA in Pflege teilweise schwierig
- HA neidet EA (keine Teamarbeit)
- Desinteresse von Organisationen an Ehrenamt, keine Anerkennung
- EA-Bezahlung vom Klienten (Trinkgelder in höheren Beträgen), was dürfen EA annehmen?
- Kontinuität im Ehrenamt
- Weiterbildung in EA

- „Wird soviel „Geschiss“ auch um Hauptamtliche gemacht?“ – In der Industrie wäre das undenkbar!
- Ich denke, dass eine Aufwandsentschädigung angebracht wäre, da es sonst eventuell manche Personen, die motiviert wären, blockiert (auch das ist eine Form der Wertschätzung).

Zusätzliche Anmerkungen -

gesammelt von Frau Karen Sommer-Loeffen (Diakonie RWL)

Diese wurden neben den Ergebnissen des World-Cafés im Rahmen des Fachtags angesprochen und dienen dem Querschnittsausschuss der LIGA als Basis für seine weitere Arbeit.

- Das freiwillige Engagement / die Freiwilligendienste implizieren einen Eigencharakter und bedeuten keine Kostenneutralität, sondern bedürfen der Begleitung und Stärkung gerade dieser Eigenprofile.
- Das freiwillige Engagement / die Freiwilligendienste dürfen kein Ersatz für den Sozialstaat sein.
- (Auch) Die Wohlfahrtsverbände sind auf die Ehrenamtlichen/Freiwilligen angewiesen. Aber sie sind kein Ersatz für professionelle soziale Arbeit.
- Ehrenamtliche mit Behinderung können (häufig) nicht tätig werden, weil die Einrichtungen keine baulichen Maßnahmen vornehmen ▷ Inklusion, Budget für Verbesserung der Infrastruktur ▷ hier fängt Anerkennung an.
- Teilweise kommt es zur Instrumentalisierung von Ehrenamtlichen/Freiwilligen:
  - Monetarisierung
  - „Festbestandteil“ des Personals
  - Abbau von Leistungen
  - Verfügbarmachung
  - Entprofessionalisierung von Profis
  - Gewährung von geldwerten Vorteilen, etwa Verkürzung von Studienwartezeiten, Credit-points, kostenlose Nutzung von ÖPNV.

  Gefragt werden sollte aber: Was wird am Engagement im Kern geschätzt? Wichtig ist es, die eigene „Wirksamkeit“ zu erfahren vor dem Hintergrund des Wertehorizontes: Wohlwollen, Respekt, Interesse, Zugewandsein. „Anerkennung“ bedeutet auch: „Ich gebe etwas zurück“. Die Ehrenamtlichen / Freiwilligen bilden den „Gegenentwurf“ zum Bild des Menschen als Kostenfaktor.
- Erlebbare Formen von Anerkennung stützen sich u.a. auf:
  - Individualität
  - Handlungsspielräume
  - Beziehungen, Bindung an die Organisation
  - Entwicklungsmöglichkeiten
  - Gegenseitige Wertschätzung, Teambildung und Kollegialität.
- Akquise im Ehrenamt/Freiwilligendienst setzt auch Investitionen (der Wohlfahrtsverbände) voraus.

Schlussbetrachtungen

Der heutige Fachtag hat uns deutlich die Vielfalt des „Freiwilligen Engagements“ und der „Freiwilligen Dienste“, vor allem im Zusammenspiel zwischen hauptamtlichen Mitarbeitenden und Ehrenamtlichen bzw. Freiwilligen aufgezeigt:

Das beginnt bei den beteiligten Akteuren, deren Lebenslagen und Beweggründen, umfasst deren Tätigkeitsfelder, Formen und Umfang sowie die gesamte verbandliche Organisation ihres Engagements und endet (last but not least) bei den gesellschaftlichen und politischen Rahmenbedingungen für ihr „freiwilliges Tätig-werden“.

So haben uns etwa zwei Teilnehmerinnen des Fachtags, die stark in ihren Familienaufgaben gefordert sind, die sich aber dennoch im BFD engagieren, berichtet, dass für sie – also die Zielgruppe der Älteren - ohne die Zahlung eines „Taschengelds“ und ohne die Möglichkeit eines „Teilzeit-BFD“ ein Freiwilligenengagement in dieser Lebenssituation nicht möglich wäre.

Freiwilliges Engagement und Freiwilligendienste sind in ihrer konkreten Ausformung stets vielschichtig, individuell und immer von ganz erheblicher Bedeutung - für uns selbst, den Nächsten und unsere Gesellschaft.

Diese Vielfalt gilt es im Blick zu behalten, wenn wir die Forderung erheben und umsetzen, die verbandlichen, gesellschaftlichen und politischen Rahmenbedingungen gezielt und langfristig zu verändern; anzupassen an - bspw. demografische - Entwicklungen. Hierbei sollten die Bedürfnisse und Wünsche der Ehrenamtlichen/Freiwilligen keinesfalls außer Acht gelassen werden. Nicht umsonst werden in wissenschaftlichen, statistischen Erhebungen von den Ehrenamtlichen/Freiwilligen selbst ein (einfaches) „Dankeschön“ bzw. „ein lobendes Wort“ am häufigsten genannt, wenn sie nach gewünschter Unterstützung gefragt werden. Dann folgen in der Nennung: Qualifizierung, Entwicklungsmöglichkeiten, Supervision, Teilhabe an Entscheidungsprozessen und finanzielle Entschädigung, um nur einige der weiteren möglichen Anerkennungsmaßnahmen aufzuzählen.

Aber auch die Hauptamtlichen, die Ehrenamtliche bzw. Freiwillige in den Wohlfahrtsverbänden betreuen, möchten – sozusagen als deren „Anwalt“ – innerhalb ihrer Organisation Gehör finden. Deutlich wurde die Bedeutung des Zusammenspiels von Haupt- und Ehrenamt. Einerseits wünschen sich die Ehrenamtlichen/Freiwilligen eine direkte Ansprechperson unter den Hauptamtlichen sowie eine klare Einbindung in die Strukturen der Organisation. Sie betonen, dass eine der wichtigsten Formen der Anerkennung ist, wenn hauptamtliche MitarbeiterInnen für ihre Begleitung zur Verfügung stehen und dafür ausreichend Zeit haben. Andererseits fordern Hauptamtliche Zeit für die Begleitung der Ehrenamtlichen/Freiwilligen ein, weil die Zusammenarbeit erfolgreich und zufriedenstellend eben nicht „nebenher“ zu leisten ist.

Der heutige Fachtag hat uns gezeigt, dass die Akteure des „Freiwilligen Engagements“ und der „Freiwilligendienste“ ehrlich gemeinte Wertschätzung, aber auch adäquate Rahmenbedingungen brauchen, wenn sie bereit sind, ihre Erfahrungen, ihr Wissen und ihre Zeit für andere ein-

zusetzen. Denn es sind große und gute Initiativen in dieser und für diese Gesellschaft, die ohne wertschätzende Strukturen und Maßnahmen ihre immense Strahlkraft verlieren würden.

Die Erkenntnisse des Fachtags haben uns sensibler und hellhöriger für unser Thema „Anerkennung in Ehrenamt und Freiwilligendiensten“ gemacht. Wir haben bestätigt bekommen, dass wir derzeit vor großen Herausforderungen stehen. Wir müssen nach Antworten suchen auf die anstehenden Fragen: Mit welchen organisatorischen Verfahren, durch welche zeitgemäßen Instrumente, mit Hilfe welcher adäquaten Rahmenbedingungen können wir, die Einrichtungen und Dienste, die Gesellschaft und die Sozialpolitik, auf sämtlichen Ebenen das „Freiwillige Engagement“ und die „Freiwilligendienste“ auch für die Zukunft nachhaltig erschließen, fördern, weiterentwickeln und verstätigen ?

Literaturhinweise / Linktipps

- Ansgar Klein, Petra Fuchs, Alexander Flohe (Hrsg.): Handbuch Kommunale Engagementförderung im sozialen Bereich, Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge e.V., Berlin 2011
- Doris Rosenkranz, Angelika Weber (Hrsg.): Freiwilligenarbeit - Eine Einführung in das Management von Ehrenamtlichen in der sozialen Arbeit, Juventa Verlag, Weinheim 2002
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen, Jugend: Freiwilligensurvey, Berlin 2009
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen, Jugend: Erster Engagementbericht 2012 – Für eine Kultur der Mitverantwortung, Berlin 2012
- UN-Freiwilligenarbeit: unvolunteers.org/swvr 2011
- Bundesnetzwerk Bürgerschaftliches Engagement: www.b-b-.de / newsletter@b-b-e.de
- Stiftung Mitarbeit: www.mitarbeit.de
- Aktuelle Engagementpolitik: www.engagement-macht-stark.de
- Freiwilligencharta des PARITÄTISCHEN Wohlfahrtsverbandes: http://www.paritaet-nrw.org/content/e5849/e6712/e6715/e6720/e7551/Freiwilligencharta.pdf
- European Charter on the Rights and Responsibilities of Volunteers: http://ec.europa.eu/youth/news/europeancharterontherightsandresponsibilitiesofvolunteers_en.htm
- Europäische Charta der Rechte und Pflichten von Freiwilligen: http://www.jugendpolitikineuropa.de/downloads/4-20-3260/DECharter_Rights_Volunteers_FIN.pdf
- PARITÄTISCHE Akademie (Hrsg.): Toolbuch Handreichung für das Ehrenamtsmanagement – Arbeit mit Ehrenamtlichen
- Die Ehrenamtsbibliothek: http://www.ehrenamtsbibliothek.de/