

Neue Konzepte gefragt

Vom Wandel ehrenamtlicher Arbeit in Wohlfahrtsverbänden

TABEA SIMONE HÄUSLER

Tabea Simone Häusler studierte Soziale Arbeit an der Evangelischen Hochschule Nürnberg. Der nebenstehende Artikel ist die Zusammenfassung einer Untersuchung im Zuge ihrer Bachelor-Thesis mit dem Thema: »Der Strukturwandel des Ehrenamts in freien Verbänden und Vereinen Sozialer Arbeit. Ein Vergleich von Konzepten zur Einbindung Ehrenamtlicher«. Seit September 2013 ist die Autorin als Jugendsozialarbeiterin im Nürnberger Land tätig.
simone@haeuslers.com

Soziale Organisationen müssen die Motive der Menschen berücksichtigen, die sie für eine ehrenamtliche Tätigkeit gewinnen wollen. Ob und wie dies auf lokaler Ebene bereits geschieht, untersuchte beispielhaft eine Studie in Nürnberg.

Bei den neuen Freiwilligen besteht vielfach der Wunsch nach flexiblen und selbstständigen Tätigkeiten, bei denen jeder seine (1) 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 professioneller Standards mit den Wünschen und Bedürfnissen der Ehrenamtlichen in Einklang gebracht werden können.

Den Wandel vom alten zum neuen Ehrenamt (2) kann man erkennen, wenn man Form, zeitlichen Rahmen, Anlass und Motivation des ehrenamtlichen Engagements betrachtet:

- Das traditionelle Ehrenamt fand in etablierten Organisationen statt, war ein langjähriges und kontinuierliches Engagement, zu dem man gebeten, berufen oder sogar gewählt wurde. Der Motivation der Freiwilligen lagen altruistischen Motive zugrunde und dies ging oft mit einem hohen Maß an Pflichtgefühl einher. Die Aufgaben der Tätigkeit ergaben sich und waren nicht im Vorfeld festgeschrieben; die Voraussetzungen dafür waren u. a. sich in hierarchische und komplexe Strukturen einzufinden.
- Neues Ehrenamt findet in Initiativen und Projekten statt und ist dadurch meist zeitlich definiert. Man entschließt sich selbst dazu, ein Engagement einzugehen, beispielsweise aus Freude und Spaß an der jeweiligen Tätigkeit oder um einen persönlichen

Nutzen daraus zu ziehen. Die Aufgaben der neuen Ehrenamtlichen können konkret beschrieben werden und der Verantwortungsbereich ist definiert. Diese freiwilligen Mitarbeiter wünschen sich transparente Strukturen und die Möglichkeit der Teilhabe und Mitbestimmung in ihrem Aufgabenfeld.

Freiwilligenmanagement als zusätzliches Aufgabenfeld in der Freien Wohlfahrtspflege

Fördernde Rahmenbedingungen für ehrenamtliche Arbeit 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.

Wir leben in »einer auf Effizienz und Effektivität bezogenen Leistungsgesellschaft« (Reifenhäuser et al. 2009, S. 10). Da wundert 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 Ansprüche einstellen und auf sie eingehen, da sie sonst weniger Ehrenamtliche gewinnen werden. Neben der fachlichen Arbeitskraft, die geschult werden muss, ist jeder freiwillige Mitarbeiter aber auch eine Person, die motiviert und persönlich geachtet werden will. Zusätzlich muss auch die »Pflege« der Freiwilligen in die Strukturen der Wohlfahrtsverbände eingebaut werden.

Einen Eindruck, welche Ansprüche neue potentielle Freiwillige an ein Engagement stellen, liefern die Ergebnisse des dritten Freiwilligensurvey (3).

Nachfolgend werden Ergebnisse einer Untersuchung von Konzepten zweier Vereine der Freien Wohlfahrtspflege im Hinblick auf deren erkennbare Anpassung an die veränderten Motive der freiwillig Tätigen knapp vorgestellt. Fragestellung war, ob die Konzepte, die für potentielle Ehrenamtliche gedacht verfügbar sind, so formuliert sind, dass Menschen, die sich freiwillig engagieren möchten, sich und ihre Bedürfnisse in ihnen wiederfinden können.

Die veränderten Motive, die als Kriterien genommen werden, beziehen sich auf die im Rahmen des dritten Freiwilligensurveys veröffentlichten Aussagen Ehrenamtlicher und potentieller Freiwilliger über Erwartungen und Vorstellungen von Engagement (z. B. der Wunsch nach Anerkennung).

Es werden die Ergebnisse der Vergleiche der Konzepte und Grundsätze des Kreisverbandes Arbeiterwohlfahrt Nürnberg und des Caritasverbands Nürnberger Land in Bezug auf die Motive, Erwartungen und Wünsche der Freiwilligen aufgezeigt. (4)

»Ichbezogene und gemeinschaftsorientierte Motive widersprechen sich nicht«

Im öffentlichen Diskurs wird oft suggeriert, dass es einen Konflikt gibt zwischen den verschiedenen Motiven, ein Ehrenamt auszuüben. Die ichbezogenen Motive werden den gemeinschaftsbezogenen 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.

Erstes Motiv: Mit anderen Menschen in Kontakt treten

Im Freiwilligensurvey ist eines der Motive, ein Ehrenamt aufzunehmen, die Möglichkeit »mit anderen Men-

schen in Kontakt zu treten«. Diesem Wunsch bzw. der Erfüllung dieses Motivs kommt die Arbeiterwohlfahrt mit den Schlagwörtern »Idee der lebendigen Bürgergesellschaft« und »Solidarischer Zusammenhalt« (S. 23) nach (vgl. AWO-Bundesverband e. V. 2005; AWO-Kreisverband Nürnberg e. V. 2010). Der Wunsch einer Gemeinschaft von Mitmenschen, mehr noch, der direkte und persönliche Kontakt wird hier mit einer solidarischen und gemeinwohlorientierten Gesellschaft gleichgesetzt.

In den Konzepten der Caritas ist der Wunsch, die Motivationserfüllung weniger auf die Gemeinschaft allgemein fokussiert, als mehr auf den Ehrenamtlichen im Kontakt mit anderen in seinem Tätigkeitsfeld. Kontakt zu anderen Menschen findet der 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 Einzelne in seiner Motivation durch die Präsenz anderer Ehrenamtlicher gestärkt wird« (S. 5) (vgl. Deutscher Caritasverband e. V. 1997; Caritasverband Nürnberger Land e. V. 2011).

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

Zweites Motiv: 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 Arbeiterwohlfahrt spricht dieses Motiv nicht explizit an und auch die Caritas nähert sich die-

sem Anliegen nur sehr vage, im Sinne von Freizeitbeschäftigung, an: »[...] Nebenziel der Werkstatt ist Initiierung lokaler Ehrenamtlichengruppen im sozialen Wohnraum [...]« (S. 5) (vgl. Deutscher Caritasverband e. V. 1997; Caritasverband Nürnberger Land e. V. 2011).

Den im Freiwilligensurvey formulierten Wunsch nach Spaß und Freizeit bei der Ausübung einer ehrenamtlichen Tätigkeit, werden die Konzepte der Arbeiterwohlfahrt und Caritas nicht gerecht.

Drittes Motiv: 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)

Die Arbeiterwohlfahrt berücksichtigt diesen Wunsch nach persönlichen Lernfeldern innerhalb ihres Konzeptes: »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« (S. 2). (vgl. AWO-Bundesverband e. V. 2005; AWO-Kreisverband Nürnberg e. V. 2010).

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), »Supervision und Fortbildung« (S. 4) und »Qualifizierte Schulung und Vorbereitung auf die gewünschte Tätigkeit« (S. 4). (vgl. Deutscher Caritasverband 1997; Caritasverband Nürnberger Land e. V. 2011).

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 gefördert werden.

Viertes Motiv: 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)

»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 Arbeiterwohlfahrt 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. (vgl. AWO-Bundesverband e. V. 2005; AWO-Kreisverband Nürnberg e. V. 2010)

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 die Möglichkeit Verantwortung zu übernehmen ist ebenfalls vorhanden.

Fazit

Wie motiviert man 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. Für mich zeigt sich darin ein relevantes Spannungsfeld zwischen dem neuen und alten Verständnis sowie der gesellschaftlichen Funktion von Ehrenamt.

Ehrenamtliche Hilfe muss sich auf die Klienten richten, das Gemeinwohl im Blick haben. Zeitgleich ist es notwendig auch die Freiwilligen zu betreuen, denn

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.

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 sozial Benachteiligte unterstützen.

Anmerkungen

- (1) Aus Gründen der Übersichtlichkeit wird auf die Verwendung von Doppelformen und anderen Kennzeichnungen für weibliche und männliche Personen verzichtet. Mit allen im Text verwendeten Personenbezeichnungen sind stets beide Geschlechter gemeint.
- (2) Freiwilliges Engagement allgemein: Dabei handelt es sich um personen- oder sachbezogene Arbeit, die nicht beruflich oder aus Zwang, sondern freiwillig, nicht auf Entgelt ausgerichtet, gemeinwohlorientiert, auch zugunsten familienfremder Personen, 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. 163 f.)
- (3) Der sogenannte Freiwilligensurvey wurde erstmals im Jahr 1999 von einer Enquete-Kommission unter dem Leitsatz »Zukunft des bürgerschaftlichen Engagements« im Auftrag der Bundesregierung durchgeführt und 2004, 2009 und 2014 wiederholt. (Vgl. BMFSFJ 1996, S. 14 ff.) Er gibt repräsentative Einblicke in Fakten und Trends zu Ehrenamt, Freiwilligenarbeit und Bürgerengagement in Deutschland. Im Jahr 2014 laufen die Befragungen für eine vierte Ausgabe des Freiwilligensurveys. Informationen über den erweiterten Fragenkatalog sowie über Daten der bisherigen Erhebung über das Deutsche Zentrum für Altersfragen, <http://www.dza.de/forschung/fws.html>.
- (4) Die Ehrenamtskonzepte der Vereine sowie die Leitbilder finden sich im Internetauftritt des jeweiligen Verbandes. ■

Literatur

- AWO Bundesverband e. V. (Hg.) (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.
- BMFSFJ (Hg.) (2005):** TNS Infratest Sozialforschung Semikolon; Freiwilliges Engagement in Deutschland 1999–2004. Ergebnisse der repräsentativen Trenderhebung zu Ehrenamt, Freiwilligenarbeit und Bürgerschaftlichem Engagement. München.
- BMFSFJ (Hg.) (2010):** Zivilgesellschaft, soziales Kapital und freiwilliges Engagement in Deutschland 1999–2004–2009. Ergebnisse der repräsentativen Trenderhebung zu Ehrenamt, Freiwilligenarbeit und Bürgerschaftliches Engagement. München.
- BMFSFJ (Hg.) (2010):** TNS Infratest Sozialforschung; Hauptbericht des. Freiwilligensurveys 2009. Zivilgesellschaft, soziales Kapital und freiwilliges Engagement in Deutschland 1999–2004–2009. Ergebnisse der repräsentativen Trenderhebung zu Ehrenamt, Freiwilligenarbeit und Bürgerschaftliches Engagement. München.
- Erhardt, Jens (2009):** Ehrenamt – Formen, Dauer und kulturelle Grundlagen des Engagements. Frankfurt am Main: Campus Verlag.
- AWO-Bundesverband e. V. (2009):** Grundsatzprogramm der Arbeiterwohlfahrt. Aufgerufen am 21.05.2014. www.awo.org/fileadmin/user_upload/documents_Awo/Die_Arbeiterwohlfahrt/Grundsatzprogramm/Layout_neu_09.pdf.
- AWO-Kreisverband Nürnberg e. V. (2010):** Ehrenamt im KV – Zielsetzung – Strukturen – Handlungsfelder. Aufgerufen am 21.05.2014. http://www.awo-nuernberg.de/fileadmin/filesnew/Referat_BSuE/AWOthek/Ehrenamtlich_mitarbeiten/Ehrenamtskonzept/EA-Konzept_Kurz_10.pdf
- Caritasverband Nürnberger Land e. V. (2011):** Konzept Freiwilligenarbeit/Ehrenamt.
- Deutscher Caritasverband e. V. (1997):** Leitbild des Deutschen Caritasverband. Aufgerufen am 21.05.2014 unter <http://www.caritas.de/glossare/leitbilddesdeutschencaritasverbandes>.
- Reifenhäuser, C., Hoffmann, S.G., Kegel, T. (2009):** Freiwilligen-Management. Augsburg: ZIEL-Verlag.
- Stricker, Michael (2011):** Ehrenamt. In Thomas Olk & Birger Hartnuß (Hg.) (2011): Handbuch Bürgerschaftliches Engagement. Weinheim und Basel: Beltz Juventa Verlag Seite 136-172.