

Martina Herr, BONUS Freiwilligen-Zentrum Göttingen

„Ehrenamtliche Vereinsarbeit in der Krise? Über Notsignale und Rettungspakete“

(Vortrag anlässlich des Kreissporttages in Dransfeld 2009)

Einleitung

Ich bewege mich seit 10 Jahren im sozialen resp. kirchlichen Fahrwasser und möchte Sie nun zu einer kurzen christlichen Seefahrt einladen. Dabei erzähle ich Ihnen, was auf meinem Schiff, dem BONUS Freiwilligen-Zentrum passiert. Und immer mal wieder werde ich auf die Sportsflotte (das sind Sie) schauen: Manchmal erstaunt, manchmal verwundert, manchmal irritiert. Und was mich erstaunt, verwundert und irritiert, möchte ich ihnen auch mitteilen.

Insgesamt werde ich auf vier für meine Arbeit relevanten Signale/Notsignale zu sprechen kommen:

1. Auf Mitgliederschwund und Nachwuchssorge
2. Auf die Motivverschiebungen im Ehrenamt
3. Auf das Problem der Fluktuation
4. Auf die Erwartungen von Ehrenamtlichen/Freiwilligen

Ich stelle ihnen aber auch vor, welche Rettungspakete ich geschnürt habe, um auf die Signale zu reagieren.

Ressourcenorientierte Herangehensweise in der Arbeit mit Ehrenamtlichen/Freiwilligen

Notsignal 1: Mitgliederschwund, nachlassendes freiwilliges Engagement im sozial-caritativen Bereich, die Sorge um Nachwuchs, aber auch die Konsumentenmentalität hat Kirchen und Wohlfahrtsverbände schon weitaus früher getroffen. Wir empfangen unsere ersten Notsignale Anfang der 90er Jahre. Und das war eine erschütternde Tatsache, weil Kirchen und Wohlfahrtsverbände traditionell vom Ehrenamt leben. (Armutsuntersuchung der Caritas in 1990/1993 u. gemeinsam mit Diakonischen Werk durchgeführte Untersuchung „Menschen im Schatten“). Es ging in den Untersuchungen um die Erscheinungsweisen von Armut, aber auch darum wie sich Solidarpotentiale erschließen lassen, um sie an der Bekämpfung von Armut zu beteiligen. Eine wichtige Entdeckung war, dass es bei allem Schwund an

Ehrenamtlichen stattliche Engagementpotentiale gab (also Menschen, die noch nicht engagiert sind, sich das aber gut vorstellen können), die sich ein Engagement aber nur unter bestimmte Rahmenbedingungen vorstellen konnten. Was waren das für Bedingungen? Die neuen Ehrenamtlichen wollten in ein Engagement ihre Lebens- und Berufserfahrung einbringen, sich neuen Erfahrungen und Herausforderungen stellen, Kompetenzen erwerben, sich ihre Aufgaben aussuchen und sich nicht an einen Platz stellen lassen, sie wollten den zeitlichen Rahmen ihres Engagements selbst festlegen und wünschten, dass ihre Gestaltungsvorschläge mit Respekt gewürdigt werden. Im Prinzip decken sich diese alten Ergebnisse mit denen neuerer Untersuchungen (Freiwilligensurvey 1999 und 2004; Freiwilligensurvey Niedersachsen 2004) Ehrenamtliche mit den eben genannten Vorstellungen waren Caritas, Diakonie und erst recht die Kirchen nicht gewohnt. Sie schätzten ihre Ehrenamtlichen nämlich eher als stille **Helfer** oder als Vermittler von Kontakten, aber nicht als **Experten**, die mit ihrem Wissen in die Suppe der Hauptamtlichen spucken. **Es wurde ein Rettungspaket geschnürt:** Mitte der 90er Jahre entstanden modellhaft im ganzen Bundesgebiet Freiwilligenagenturen bzw. Freiwilligenzentren, die sich weit öffneten und sich nicht nur Kirchen zur Verfügung stellten, sondern allen Gruppen, Initiativen, Ämtern, Vereinen und Verbänden, die Freiwillige suchten. Die Aufgabe der Zentren bestand und besteht noch heute in der Vermittlung von interessierten Freiwilligen, im Angebot von Fortbildungsveranstaltungen und Erfahrungsaustausch sowie in der Projektarbeit.

Was ist es nun, was die Menschen schätzen, die ins BONUS Freiwilligen-Zentrum kommen?

- Menschen, die ins Zentrum kommen, schätzen es, dass wir uns Zeit nehmen, sie kennenzulernen, dass wir danach fragen, was für Fähigkeiten und Talente sie in das freiwillige Engagement einbringen möchten, dass wir nach Motivation für ihr Interesse fragen und nach den Erwartungen, die sie an das freiwillige Engagement stellen. Und wir fragen selbstverständlich auch nach dem Zeitbudget, das sie einsetzen möchten. Das ist ein anderer Ansatz als im Bereich des traditionellen Ehrenamts: Es geht bei mir nicht darum, einen Platz/ein Amt zu besetzen. *Ich gehe vom Freiwilligen aus.*
- Menschen schätzen, dass wir genau sagen können, welche konkreten Aufgaben im freiwilligen Engagement auf sie zukommen (es liegen konkrete Aufgabenbeschreibungen vor).

- Menschen schätzen auch, dass wir sie nicht wegschicken, wenn sie sich nur projekthaft engagieren können (also vielleicht nur für 3 Monate)
- Menschen, die ins FWZ kommen, schätzen es auch, dass sie nicht Mitglied werden müssen. Junge Leute fragen das manchmal nach, weil sie fürchten, sich längerfristig binden zu müssen.

Jetzt schaue ich von meinem Ausguck einmal zur ehrenamtlichen Vereinsarbeit im Sport hinüber. Hand aufs Herz. Kennen Sie ihre Mitglieder genau? Wissen Sie, was da für Ressourcen schlummern? Haben Sie sie beim Eintritt gefragt, was sie für den Verein einsetzen möchten? Ich frage aus dem Grund, weil ich denke, dass eine Konsumentenmentalität zwei Seiten hat, eine die sie an den Tag legt und eine andere, die das mit sich machen lässt. Und umgekehrt, wissen ihre Mitglieder, was Sie als Vorstandsmitarbeiter für ein Arbeitspensum zu bewältigen haben? Können sie sich vorstellen, den komplexen Aufgabenbereich „Vorstandsarbeit“ so zu zergliedern, dass „Engagement-Bündel“ entstehen, die man auf mehrere Schultern verteilen kann? Gibt es Aufgaben in ihrem Verein, die nur kurzfristige Bindungen zulassen?

Die Motivationsforschung stellt fest, dass die Entscheidung für ein freiwilliges Engagements u.a. lebensphasenabhängig ausgeprägt ist.

Signal 2 Die Motive und Begründungen, warum Menschen ein freiwilliges Engagement übernehmen haben sich verschoben.

Während noch vor 20/30 Jahren Engagierte angaben, aus einem traditionellen Dienst- und Verpflichtungsgefühl zu handeln, dabei eigene Bedürfnisse eher zurückstellten und ein kontinuierliches Engagement suchten, muss man heute von anderen Tatsachen ausgehen. Die Entscheidung, ob und welches Engagement ich ergreife sowie das Zeitbudget, das eingesetzt wird, ist ganz deutlich von der Lebensphase geprägt, in der ich mich befinde.

Das erfahren wir in der täglichen Arbeit im FWZ. Wir haben es mit ganz unterschiedlichen Motivationslagen und Erwartungen an ein freiwilliges Engagement zu tun. Meistens sind sie an den eigenen Bedürfnissen orientiert (Der vorübergehend Arbeitslose sucht ein Engagement, um eine Tagesstruktur zu bekommen; der Berufstätige sucht ein Engagement, wo er seine beruflichen

Fähigkeiten für einen guten Zweck einsetzen kann oder genau umgekehrt: Er sucht etwas, was am Besten überhaupt nichts mit seiner Beruflichkeit zu tun haben sollte. Der Student möchte ein Engagement übernehmen, wo er der grauen Theorie entkommen kann oder auch um sich schon einmal in der Praxis zu erproben. Die junge Mutter sucht in der Erziehungszeit ein Engagement und kann viel Zeit einsetzen. Der/die Berentete möchte seine Erfahrungen in eine sinnstiftende Tätigkeit stecken usw.).

Rettungspaket: Was mache ich mit diesen unterschiedlichen Bedarfslagen? Ich gehe darauf ein und versuche Eigennutz und Gemeinnutz gewinnbringend miteinander zu verbinden. Das gelingt mir, weil ich breit vernetzt bin und gut über die Angebote meiner Kooperationspartner informiert bin. Nur dadurch kann ich eine erfolgreiche Vermittlung von Interessenten vornehmen. Ich kooperiere also, aber nicht mit jedem. Bestimmte Voraussetzungen müssen erfüllt sein. Neben genauen Aufgabenbeschreibungen und der Profilbeschreibung der gewünschten Freiwilligen, müssen Einrichtungen einen Kümmerer, einen Ansprechpartner oder Freiwilligenbeauftragten benennen, der die Vermittelten pflegt, sie begleitet und bei Schwierigkeiten im Engagement unterstützt.

Blick zum Sport: Sind Sie auf unterschiedliche Bedarfslagen eingerichtet? Gibt es bei Ihnen jemanden, der sich um die Mitglieder kümmert und pflegt? Wissen Sie, was ihre Mitglieder bewegt? Oder sehen Sie sie wirklich nur einmal im Jahr zur Jahreshauptversammlung, die oft so von Formalien dominiert ist, dass für die Diskussion der wirklich wichtigen Dinge kaum mehr Raum besteht?

Ich möchte auch eine Lanze brechen für eine Mitgliedergruppierung, die Ihnen besondere Sorge macht (die 26 bis 40-Jährigen). Sie stehen mitten im Berufsleben, stehen im Wettbewerb mit anderen und müssen dort viel leisten. In welcher Bedarfslage ist diese Gruppierung? Sucht Sie beim sportlichen Ausgleich Wettkampf oder nicht vielmehr die Möglichkeit zur Rekreation? Welche Angebote gibt es für sie bei Ihnen?

Und noch ein Aspekt zum Thema Eigennutz:

Für junge Menschen (Schüler; Studenten) ist es heutzutage für eine erfolgreiche Studienlaufbahn bzw. erfolgreichen Berufseinstieg relevant, sog. „soft skills“ zu erwerben (z.B. Einfühlungsvermögen, Team- und Kooperationsfähigkeit, Kommunikationsfähigkeit, Verantwortungsübernahme) All diese Fähigkeiten im Umgang mit anderen oder in Bezug auf die Zusammenarbeit mit anderen lassen sich gut in einem freiwilligen Engagement erwerben. Ich stelle in meiner Einrichtung jungen Leute, die im sich zum Beispiel in der Beratung engagieren, qualifizierte Bescheinigungen über das geleistete freiwillige Engagement aus, wenn sie ihre Sache gut gemacht haben, was sich schon in mehren Fällen positiv ausgewirkt hat.

Werben Sie bei den jungen Leuten, die sich engagieren (engagieren wollen) offensiv damit, dass man sich „soft skills“ bei ihnen im Verein abholen kann?

Signal 3: Fluktuation im Ehrenamt

Sie hängt auch mit der lebensphasenabhängigen Ausprägung des Ehrenamtes zusammen. Soziologische Studien teilen uns mit, dass wir mit einer Fluktuation von an die 50 Prozent rechnen können. Ich finde das in meiner Berufspraxis wieder. Das BONUS Freiwilligen-Zentrum hat derzeit 38 freiwillige Mitarbeiter. 14 davon werden z.B. Ende des Monats vorerst nicht mehr dabei sein, weil dann ein Projekt endet. Es wird zwar ein neues Projekt gleichen Inhalts noch in diesem Jahr beginnen, doch muss ich damit rechnen, dass etwa die Hälfte in der neuen Runde nicht mehr zur Verfügung stehen wird. Das kenne ich vom letzten Jahr und vom Jahr davor. Die Gründe dafür sind unterschiedlich: stärkere berufliche Beanspruchung, Veränderung des Lebensmittelpunktes nach Beendigung des Studiums, Interessensverlagerung, das Engagement hat doch nicht ganz den Erwartungen entsprochen. Freiwillige heute sind nicht schlechter als gestern. Ich muss einfach mit den veränderten gesellschaftlichen Bedingungen leben. Das bedeutet in der Konsequenz, dass die Gewinnung von Freiwilligen für mich ein **kontinuierlicher Sport** ist.

Ganz so turbulent wie bei mir geht es in ihren Vereinen nicht zu. Kann man darauf hoffen, dass es noch lange Zeit so bleibt? Ich kann es Ihnen nicht versprechen. Die Vereinskultur ist eher traditionalistisch geprägt. Der traditionalistische Lebensstil mit seiner Sprache, seiner Kultur, seiner

Werteorientierung und seiner Alltagspraxis ist ein Lebensstil neben vielen anderen, die es in unserer Gesellschaft gibt (Grundlage: Sinus Studie von 2005). Wenn Sie nun ihre Botschaft senden, „wir brauchen Ehrenamtliche für unseren Verein“, kann es gut sein, dass sie beim Empfänger nicht ankommt, nicht gehört oder verstanden wird, weil sie nicht mit dem jeweiligen Lebensstil kompatibel ist. Und das, obwohl die Themen Gesundheit und körperliche Fitness Leitthemen in unserer Gesellschaft darstellen. Sie als sportliche Gliederungen in all ihren Ausprägungen wären daher prädestiniert für die Bearbeitung dieser Themen. Das Ergebnis fällt anders aus.

Rettungspaket: Es gilt hier möglicherweise, neue Zugangswege zu entdecken. Meine Strategie ist es, durch Vernetzungen Synergieeffekte zu nutzen. Ich arbeite beispielsweise mit Schulen und der Universität zusammenzuarbeiten. Mit Schulen deshalb, weil sich dort Schüler aus allen Schichten bzw. aus allen gesellschaftlichen Milieus befinden. Auch die Zusammenarbeit mit der Universität bietet für mich große Vorteile. Inzwischen ist es so, dass es für freiwilliges Engagement in bestimmten Studienfächern Leistungspunkte (sog. Credits) gibt. Die Vermittlung in die Engagements läuft über das FWZ. So bekomme ich u.a. Zugänge zu Personen, die ohne diese Kooperation und trotz aller Öffentlichkeitsarbeit, die das Zentrum betreibt, nicht selbstverständlich meine Einrichtung aufsuchen würden.

Kooperation mit Konkurrenten eröffnet mitunter auch neue Zugangswege. Ein kurzes Beispiel dazu. Es gibt in Göttingen seit 3 Jahren das Netzwerk Freiwilligenarbeit in Altenpflegeheimen. Darüber ist in den letzten Wochen im Göttinger Tageblatt Einiges zu lesen gewesen. Es handelt sich um einen Zusammenschluss von 10 Altenpflegeeinrichtungen unterschiedlicher Träger (diakonische, kommunale, privat-gewerbliche), die normalerweise Konkurrenten am Markt sind. Dieses Netzwerk hat beschlossen, die Gewinnung, die Begleitung und die Qualifizierung von Freiwilligen gemeinsam zu besorgen. Die Zahl der Freiwilligen ist von 2007 auf 2008 um 50 % gestiegen.

Der Freiwilligensurvey 2004 weist darauf hin, dass ein sehr großer Anteil der Befragten angibt, in einem freiwilligen Engagement, etwas gesellschaftlich mitgestalten zu wollen.

Signal 4

Wir haben jetzt einiges über Motivverschiebungen, Abhängigkeiten des Ehrenamtes von Lebenslagen und neuen Zugangswegen zu Ehrenamtlichen gehört. Es lohnt auch noch einmal zu schauen, was Menschen in einem Engagement wollen? Auf diese Frage geben nach einer bevölkerungsrepräsentativen Studie 60 % der Befragten an, etwas gesellschaftlich mitgestalten zu wollen. Menschen wollen also durch ihre kreative Schaffenskraft Situationen, Lebenslagen, Prozesse entwickeln, modifizieren bzw. verbessern helfen. Im Freiwilligen-Zentrum versuche ich diesen Erwartungen durch die Implementierung von Beteiligungsstrukturen gerecht zu werden. Das möchte ich gern an einem Beispiel erläutern: Wir haben z. Zt. Diakonische Praktika mit nahezu 150 Schülern zweier Gymnasien laufen, die sich für ein halbes Jahr in sozialen Einrichtungen für zwei Stunden in der Woche einbringen. Die Schüler werden von ehrenamtlichen Mentoren begleitet, damit das Engagement gelingt. Das sind 14 Personen, die mindestens einmal im Monat zusammenkommen. Diese Zusammenkünfte dienen nur zu einem Teil dem Erfahrungsaustausch. Gegenstand der Zusammenkünfte ist darüber hinaus auch, gemeinsam Leitlinien zu entwickeln oder eine Öffentlichkeitsarbeit für Zeitung, Radio, Informationsstand vorzubereiten. Es besteht breiter Raum, sich einzubringen. Z.B. hat eine Mentorin (sie ist wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Uni Göttingen) im letzten Jahr die gesamte Auswertung der Abschlussbefragung höchstverantwortlich übernommen. Besser hätte ich das nicht machen können. Die Diskussionen bei den Zusammenkünften mit Freiwilligen sind sehr lebendig. Auch wenn nicht jeder freiwillige Mitarbeiter dabei bleibt bzw. dabei bleiben kann, wird aber ein hoher Identifikationsgrad mit dem FWZ erreicht. Derjenige, der mitgestalten möchte, kann wahrnehmen, dass er mit seinen Anliegen ernst genommen wird.

Ein letzter Blick zur Flotte Sport: Freiwilligen/Ehrenamtlichen Gestaltungs- und Mitbestimmungsmöglichkeiten einzuräumen sowie sie bei Öffentlichkeitsarbeiten

einzubinden, ist auch eine Form der Anerkennung ihrer Leistungen, die sich absetzt von den im Vereinsleben üblichen Ehrungen. Welche Möglichkeiten geben Sie in Ihrem Verein, dass Menschen ihre Selbstwirksamkeit erfahren können? Gibt es in ihrem Verein eine lebendige Atmosphäre mit Gestaltungsräumen? Damit meine ich nicht das Verteilen von Ämtern, das klingt eher nach Bürde und ewiger Last.

Sie als Vorstandsvertreter sind nicht allein. Da gibt es Mitglieder im Verein. Das ist ein Kapital, das Sie in jedem Fall haben. Aber Kapital muss arbeiten/wirtschaften. Sonst sind die Talente verschwendet. Noch einmal: Freiwillige suchen im Engagement Gestaltungsmöglichkeit. Darüber hinaus suchen sie den Kontakt mit Menschen, die Bereicherung ihres Lebensgefühls und ihrer Lebensfreude. In ebenso starkem Maße wollen sie etwas Gutes tun. Zeigen Sie Ihren Mitgliedern (oder denen, die es noch nicht sind) doch mal, wie das in Ihrem Verein gehen kann!