

Forum Seniorenarbeit NRW



Gewinnung von neuen Ehrenamtlichen

Praxisbeispiele, Methoden und Strategien
in der Seniorenarbeit

Themenschwerpunkt 12/2009

www.forum-seniorenarbeit.de



Das Forum Seniorenarbeit ist ein Projekt
des Kuratoriums Deutsche Altershilfe

gefördert von:

Ministerium für Generationen,
Familie, Frauen und Integration
des Landes Nordrhein-Westfalen



Gewinnung von neuen Ehrenamtlichen: Praxisbeispiele, Methoden und Strategien in der Seniorenarbeit

Die Gewinnung von Ehrenamtlichen ist die Schnittstelle von Ehrenamtsmanagement und Öffentlichkeitsarbeit unter besonderer Berücksichtigung der Motive potentiell Interessierter.
(Motto des Workshops im November 2009)

Dieser Themenschwerpunkt baut auf dem Schwerpunkt „Bürgerschaftliches Engagement im Fokus: Beweggründe, Bedürfnisse und Erwartungen von älteren Ehrenamtlichen“ aus November 2007 auf.

Verantwortlich für diesen Themenschwerpunkt

Daniel Hoffmann
Kuratorium Deutsche Altershilfe
An der Pauluskirche 3
50677 Köln

Tel.: 0221 / 93 18 47-71
Fax: 0221 / 93 18 47-6

E-Mail: daniel.hoffmann@kda.de
Internet: www.kda.de

Inhaltsverzeichnis

Einführung	5
• Die Gewinnung von neuen Ehrenamtlichen	7
• Ehrenamtliche gewinnen als Inhalt eines Internet-gestützten Workshops	9
• Impulse: Förderliche Rahmenbedingungen für Bürgerschaftliches Engagement älterer Menschen	13
• "Die andere Seite" - der Versuch eines Anforderungsprofils	15
• Fünf Fragen an Susanne Kern	17
• Fünf Fragen an Gaby Schnell	19
Projekte und Praxisbeispiele	21
• Der Tauschring Leer und Umgebung: Erfahrungsbericht zur Gewinnung Ehrenamtlicher	23
• Die vier Säulen zur Gewinnung Ehrenamtlicher	26
• Fortbildung als Anreiz für ehrenamtliche Tätigkeiten	29
• Ehrenamtlich Engagierte gestalten Kunst.....	31
• Monatliche Seniorensseite, so einfach kann das gehen.....	33
• VEEDER FÜR ALLE Türkische Beratung für ältere Menschen	34
• Neue Menschen, neue Aufgaben, neue Möglichkeiten - Ahlener Erfahrungen bei der Gewinnung von neuen Ehrenamtlichen	36
Ausgewählte Materialien	41
• Aufwind - Von der Begegnungsstätte zum Begegnungs- und Servicezentrum für ältere Menschen	43
• Arbeitshilfe zur Freiwilligenarbeit und zum Ehrenamt	48
• Gewinnung von Ehrenamtlichen	52
• Leitfaden zum Aufbau einer Freiwilligenagentur	56
• Praxishandbuch zum Freiwilligendienst aller Generationen	60
• Praxishilfe Freiwilligenkultur - Freiwillige gewinnen	63
• Toolbuch Handreichung für das Ehrenamtsmanagement	67
Beratung und Fortbildung	73
• Träger und Organisationen mit besonderen Angeboten.....	75

Einführung

Die Gewinnung von neuen Ehrenamtlichen

An der Schnittstelle von Ehrenamtsmanagement und Öffentlichkeitsarbeit

Daniel Hoffmann,
Kuratorium Deutsche Altershilfe

Seniorenarbeit bietet mit seinen zahlreichen Ausprägungen (Kultur, Bildung, Freizeitgestaltung, Neue Medien, Partizipation, Wohnen, usw.) ein weites Feld für freiwilliges, ehrenamtliches Engagement. Viele Vereine, Einrichtungen und Initiativen arbeiten mit Ehrenamtlichen zusammen oder sind ausschließlich ehrenamtlich organisiert.

Das Ausscheiden einzelner Personen führt aufgrund fehlender personeller Ressourcen häufig an den Rand der Auflösung eines Angebotsbausteins. „Hätten wir uns doch früher darüber Gedanken gemacht“ heißt es dann sehr oft. In anderen Gruppen wird beklagt, dass keine neuen Personen an der Mitarbeit interessiert sind. Häufig gestaltet sich in dieser Notsituation die Gewinnung neuer Ehrenamtlicher als problematisch. Wieder andere Initiativen fragen sich, warum sie für ihre neuen Projekte und Angebote keine Menschen finden, die mitwirken möchten.

Gesellschaftspolitisch wird die Rolle des Ehrenamtes in jüngster Vergangenheit besonders betont. Immer mehr Anbieter versuchen, Projekte und Initiativen zu gründen, die ehrenamtliches Engagement als einen konzeptionellen Baustein integrieren. Dies führt dazu, dass die potentielle Interessengruppe mehr als in der Vergangenheit umworben und benötigt wird.

Personalentwicklung ist auch im ehrenamtlichen Bereich ein Prozess, der geplant werden kann und muss. Ehrenamtliche/Freiwillige in unserer Zeit suchen ein Arbeitsfeld, in dem sie Spaß finden, Kontakt zu anderen Menschen knüpfen können, Neues lernen, aber nicht mit „Haut und Haaren“ vereinnahmt werden. Vorbehalte auszuräumen, Vertrauen schaffen, für neue Aufgaben qualifizieren sind Anstrengungen, die nicht von jetzt auf gleich zu bewältigen sind.

Wie können Menschen für ein Engagement bei uns begeistert werden? Welche Strategien und Methoden werden in der Praxis

angewandt? Was hat sich bewährt, wo gibt es Schwierigkeiten, was kann verändert werden?

Die Gewinnung von Ehrenamtlichen ist die Schnittstelle von Ehrenamtsmanagement und Öffentlichkeitsarbeit unter besonderer Berücksichtigung der Motive potentiell Interessierter.

Unter diesem Motto führte das Forum Seniorenarbeit im November 2009 in Lünen einen Internet-gestützten Workshop durch, indem die Teilnehmenden ihre eigenen Strategien zur Gewinnung von Ehrenamtlichen reflektierten und auf der Basis von Arbeitsmaterialien und kollegialer Beratung neu ausrichteten.

Ehrenamtsmanagement

Die Gewinnung von Ehrenamtlichen ist ein Teilaspekt des Ehrenamtsmanagements und gleichzeitig Voraussetzung für den Erfolg. Die Strategie des Ehrenamtsmanagements beschreibt, ob und wie die ehrenamtliche Mitarbeit in der Einrichtung/Initiative integriert ist. Hierbei werden Aspekte wie

- Grundsatzentscheidung zur Zusammenarbeit mit Ehrenamtlichen,
- Bedarfe für die neuen Ehrenamtlichen,
- Aufgabenbeschreibung für ehrenamtliche Tätigkeit,
- Rahmenbedingungen,
- Ansprechpersonen für die Ehrenamtlichen,
- Vorstellungs-, Beratungs- und Erstgespräche,
- Schnupperphasen,
- Einarbeitung sowie
- Begleitung und Beratung

geklärt.

Öffentlichkeitsarbeit

Bevor jedoch mit den potentiell Interessierten ein Kontakt entstehen kann, ist es wichtig zu überlegen, in welche Informationskanäle Energie und Ressourcen gesteckt werden. Welche Formen der Kontaktaufnahme sind vielversprechend und auf was wird der Schwerpunkt gelegt? Die Öffentlichkeitsarbeit bietet eine breite Palette an Möglichkeiten. Angefangen von den üblichen Medien wie Schaukästen, Zeitungen, Flyer, oder Broschüren über differenzierte Kommunika-

tionskonzepte der direkten Ansprache auf dem Wochenmarkt, Ehrenamtsmessen oder Beratungsgesprächen bis hin zu Stellenanzeigen im Internet und Kooperationen mit Freiwilligenagenturen und Seniorenbüros.

Lesetipp: „Möglichkeiten sichtbar und Angebote bekannt machen“ (Themenschwerpunkt 09/2007)

Motive für ehrenamtliches Engagement

Motive und Erwartungen der potentiellen Ehrenamtlichen haben sich verändert. Im Freiwilligensurvey 2004 im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend wurde in einer repräsentativen Umfrage nach den Motiven von Ehrenamtlichen gefragt.

Als zentrale Aussagen wurden benannt:

- Spaß an der Tätigkeit
- anderen Menschen helfen
- etwas für das Gemeinwohl tun
- mit sympathischen Menschen zusammenkommen
- eigene Kenntnisse und Erfahrungen erweitern
- eigene Verantwortung und Entscheidungsmöglichkeiten haben
- Anerkennung für die Tätigkeit erhalten

- berechnete eigene Interessen vertreten

Dazu kommen Erwartungen der Ehrenamtlichen wie freie Zeiteinteilung, zeitlich begrenztes Engagement, Erstattung der entstehenden Kosten, Fortbildung und Versicherungsschutz, u. a.

Lesetipp: „Bürgerschaftliches Engagement im Fokus - Beweggründe, Bedürfnisse und Erwartungen von älteren Ehrenamtlichen“ (Themenschwerpunkt 11/2007)

In diesem Schwerpunkt werden Praxisbeispiele, Materialien, Netzwerke und Fortbildungen vorgestellt, die das Zusammenspiel der oben genannten Einflussbereiche verdeutlichen.

Kontakt:

Daniel Hoffmann
Kuratorium Deutsche Altershilfe
An der Pauluskirche 3
50677 Köln

Tel.: 0221 / 93 18 47-71

Fax: 0221 / 93 18 47-6

E-Mail: daniel.hoffmann@kda.de

Internet: www.kda.de

Ehrenamtliche gewinnen als Inhalt eines Internet-gestützten Workshops

- Aufbau, Methoden und Erfahrungen

Daniel Hoffmann,
Kuratorium Deutsche Altershilfe

Einführung

Im Rahmen des Projektauftrags von Forum Seniorenarbeit werden regelmäßig Internet-gestützte Workshops zu verschiedenen Fragestellungen der Seniorenarbeit durchgeführt. Diese werden auf der Homepage ausgeschrieben und ergänzend über den Newsletter beworben.

Die Workshops basieren auf den Prinzipien des Blended Learning, d. h. der sinnvollen Verbindung zwischen Präsenztreffen und Online-Zusammenarbeit. Die Methoden werden dabei den jeweiligen Aufgabenstellungen und medienspezifischen Eigenschaften angepasst. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer können sich online für die Teilnahme bewerben.

Seit 2009 bietet das Forum Seniorenarbeit auch regionale Workshops in Kooperation mit Kommunen und Kreisen oder Trägern an (siehe hierzu auch unseren Newsletter 2/2009).

Rahmenbedingungen

Der Workshop „Gewinnung von neuen Ehrenamtlichen - Praxisbeispiele, Methoden und Strategien in der Seniorenarbeit“ dauerte insgesamt vier Wochen im Zeitraum 27.10. bis 23.11.2009. Die beiden Präsenztage zu Beginn und zum Ende des Workshops fanden in Lünen in den Räumen des Multikulturellen Forums statt. Zwischen den Präsenztagen wurde gemeinsam online in Gruppen gearbeitet.

Der Workshop richtete sich an haupt- und ehrenamtliche Akteure in der Seniorenarbeit, die in Projekten engagiert sind (Kommune, Wohlfahrtspflege, selbstorganisierte Gruppen, Wohnungswirtschaft, etc.) und

deren Aufgabe die Gewinnung neuer Ehrenamtlicher / Freiwilliger in diesen ist.

Die Teilnahme an beiden Präsenztagen war verpflichtend. Für die Online-Phase wurde ein Zeitaufwand von fünf bis sieben Stunden pro Woche kalkuliert.

Der Workshop wurde geleitet und moderiert von Daniel Hoffmann (Kuratorium Deutsche Altershilfe) und Annette Goebel (Stadt Lünen). Als Impulsgeberin am ersten Tag und in Onlinephase 3 wirkte Susanne Konzet (Seniorenbildung Bonn) mit.

Beschreibung des Workshops

Die Gewinnung von neuen Ehrenamtlichen ist für viele Einrichtungen und Initiativen eine existentielle Frage.

Das Ausscheiden einzelner Personen führt aufgrund fehlender personeller Ressourcen häufig an den Rand der Auflösung eines Angebotsbausteins. „Hätten wir uns doch früher darüber Gedanken gemacht“ heißt es dann sehr oft. In anderen Gruppen wird beklagt, dass keine neuen Personen an der Mitarbeit interessiert sind. Häufig gestaltet sich in dieser Notsituation die Gewinnung neuer Ehrenamtlicher als problematisch. Wieder andere Initiativen fragen sich, warum sie für ihre neuen Projekte und Angebote keine Menschen finden, die mitwirken möchten.

Die Anforderungen, die neue Ehrenamtliche stellen, werden unterschiedlich aufgenommen und verarbeitet. Im Rahmen des Workshops wurden die eigenen Strategien zur Gewinnung von Ehrenamtlichen reflektiert, Grundlagen und neue inhaltliche Impulse vermittelt und im Rahmen von kollegialer Beratung weiter entwickelt.

Ziele des Workshops waren:

- Analyse der bisherigen eigenen Strategie zur Gewinnung Ehrenamtlicher
- Kennenlernen neuer Methoden und Materialien
- Formulierung neuer Ideen und Weiterentwicklung der eigenen Strategie
- trägerübergreifender Austausch mit anderen Aktiven zum gleichen Thema

Ablauf des Workshops

Einstieg in die Fortbildung

Präsenztag 1: 27. Oktober 2009

Der erste Präsenztag diente dem Einstieg in die Fortbildung. Es wurde großen Wert auf eine ausführliche Kennenlernphase gelegt, um eine vertrauensvolle Atmosphäre des miteinander Lernens zu gewährleisten.

Die Technischeinführung am ersten Präsenztag ist notwendig, um sicher zu stellen, dass in der anschließenden Onlinephase alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer selbständig auf der Lernplattform agieren können. Während der Technikphase wurden verschiedene Werkzeuge (Login, Profil, Dateiablage, Forum, Chat, Wiki und Datenbank) eingeübt. Inhaltlich wurde am gegenseitigen Kennenlernen, zum Thema Lernorganisation und ersten Grundzügen der eigenen Strategie und Motivation gearbeitet.

Als fachlicher Einstieg wurden zwei inhaltliche Impulse zu den Themen Motivation für ehrenamtliche Tätigkeiten Älterer (Thementische, Kleingruppenarbeit mit anschließendem Plenum) sowie Möglichkeiten der Gewinnung Ehrenamtlicher (Interviews und Fragerunde mit eingeladenen Ehrenamtlichen) gesetzt.

Zum Ausklang des Tages gab es nochmals eine Orientierung, wo stehen wir und wo wollen wir hin, und es wurden Verabredungen für die anschließende Onlinephase getroffen.

Die eigene Strategie

Onlinephase 1: 28. Okt bis 3. Nov 2009

In der Onlinephase 1 sollte ein leichter Einstieg in die Technik der Lernplattform und gleichzeitig ein erstes Erfolgserlebnis mit inhaltlichen Themen verbunden werden. Hierzu bedienten wir uns des am ersten Tag eingeübten Wikis.

Die Aufgabenstellung lautete, anhand eines vorstrukturierten Fragenbogens die bisherige Strategie zur Gewinnung von Ehrenamtlichen zu beschreiben. Der Fragebogen beinhaltete bereits Aspekte des Ehrenamtsmanagements und deutete an, dass die Gewinnung von Ehrenamtlichen in ein Konzept eingebunden sein soll.

Parallel wurden die am ersten Tag begonnenen Online-Kennenlernspiele (Reporter-spiel) abgeschlossen.

Materialien sichten

Onlinephase 2: 4. November bis 10. November 2009

In der nächsten Phase wurde der Einstieg in die Inhalte forciert. Auf Basis einer Datenbank wurden verschiedene Materialien zur Verfügung gestellt, die zunächst gesichtet werden sollten. Anschließend sollte sich jede/r Teilnehmer/in mit einer Quelle intensiv auseinandersetzen, um daraufhin eine Empfehlung/Stellungnahme der Praxisrelevanz des Dokuments für die anderen zu formulieren.

Parallel wurden erste Diskussionen im Forum angeregt. Thema war unter anderem, welche Anforderungen an Hauptamtliche gestellt werden, um eine optimale Begleitung der Ehrenamtlichen zu ermöglichen.

Auf der Basis der Einträge in das Wiki wurden Kleingruppen (Erfolgsteams) benannt, denen sich die Teilnehmenden selbständig zuordneten:

- Kontakte ermöglichen/ Selbstorganisation fördern
- Unterstützung zu Hause organisieren
- Ehrenamt in stationären Einrichtungen ausbauen

Gegenseitiges Feedback

Onlinephase 3: 11. November bis 17. November 2009

Die dritte Phase stand im Zeichen der kollegialen Beratung. Innerhalb der Erfolgsteams war die Aufgabenstellung, sich intensiv mit den Beschreibungen der Phase 1 der anderen Teilnehmenden auseinanderzusetzen. Hierzu konnte sowohl auf die eigenen Erfahrungen wie auch auf die Impulse der Materialien zurückgegriffen werden.

Durch die Eröffnung eines eigenen Themestrangs innerhalb des Gruppenforums signalisierten die Teilnehmenden, dass sie bereit für die kollegiale Beratung sind.

Die Moderatoren und Impulsgeberinnen beteiligten sich gruppenübergreifend.

Weiterentwicklung der eigenen Strategie

Onlinephase 4: 18. November bis 22. November 2009

In der letzten Onlinephase konnten nun offene Fragen in der Gesamtgruppe diskutiert werden. Darüber hinaus sollte eine kleine Präsentation vorbereitet werden, die die Diskussionen der kollegialen Beratung aufnimmt. Diese überarbeitete, eigene Strategie war integraler Bestand des zweiten Präsenztages.

Fortschritte und Diskussion

Präsenztag 2: 23. November 2009

Nach vier Wochen intensiver Online-Zusammenarbeit stand der kollegiale Austausch im Mittelpunkt des Tages. Als Einstieg wurde mit einem Inselfspiel auf die Onlinephase zurück geblickt.

Erster inhaltlicher Impuls war dann noch einmal das Anforderungsprofil an die Hauptamtlichen. An der Metaplanwand wurden die im Forum zusammengetragenen Ergebnisse noch einmal erläutert und strukturiert.

Im weiteren Verlauf wurden dann die Einzelstatements der Teilnehmenden vorgetragen und in der Gruppe diskutiert. Hierzu hatte jeder ca. 20 Minuten Zeit.

Die vorgesehene kurze Feedbackrunde am Ende musste zugunsten der Präsentationen wegfallen. Als Abschluss wurden dann die weiteren Möglichkeiten der Zusammenarbeit über den Workshop hinaus auf der Lernplattform besprochen.

Alle Teilnehmenden hatten jedoch die Möglichkeit in einem standardisierten, anonymen Online-Feedbackbogen den Workshop zu bewerten und Hinweise an die Moderator/innen mitzuteilen.

Diskussion und Ergebnisse

Die Zusammensetzung der Gruppe war sehr heterogen. Die Teilnehmenden kamen aus den unterschiedlichsten Bereichen der Seniorenarbeit. Es waren Personen aus dem kirchlichen Bereich, Pflege und Demenz, Wohnen und aus Kommunen. Auch in diesem Workshop musste einigen Bewer-

ber/innen aus Platzgründen abgesagt werden.

Die Themen und Arbeitsfelder innerhalb des Workshops waren sehr unterschiedlich gelagert, was sich für die Gruppe allerdings als positiv herausgestellt hat, da es möglich wurde, auch Einblicke in fremde Arbeitsgebiete zu erhalten.

Die hohe Anzahl der Präsentationen führte am zweiten Präsenztag dazu, dass die Zeiten sehr knapp bemessen werden mussten. In Bezug auf den persönlichen Lernerfolg und die Relevanz für die praktische Arbeit wurde der Workshop von den Teilnehmenden im Rahmen des abschließenden Online-Feedbacks hoch eingeschätzt.

Von 16 Teilnehmenden zu Seminarbeginn kamen am zweiten Präsenztag immer noch 11. Von diesen hatten 10 ein Statement/Präsentation ihrer Ergebnisse vorbereitet.

Fast einstimmig waren die Teilnehmer/innen der Ansicht, dass die Zeiträume zur Bearbeitung der einzelnen Aufgaben etwas länger hätten sein sollen (14 Tage statt 7 Tage). Auf der anderen Seite bestätigte sich, dass die Lernorganisation, insbesondere die Integration in den beruflichen Alltag, über einen solchen Zeitraum hinweg sehr schwer gefallen ist.

Bereits während der Onlinephasen des Workshops zeichneten sich erste konkrete Ergebnisse ab. Ein Impuls am ersten Präsenztag beschäftigte sich mit den Möglichkeiten der Kooperation mit lokalen Medien (Tageszeitung). Diese Idee griff eine Teilnehmerin sofort auf und vereinbarte eine Zusammenarbeit mit ihrer lokalen Wochenzeitung.

In einem anderen Zusammenhang wurden erste Weichenstellungen für eine Hörzeitung für blinde und sehbehinderte Menschen gestellt.

Die meisten Projekte bewegten sich jedoch in einem institutionellen Umfeld. Hier ging es vorrangig darum, neue Ideen aufzugreifen, deren Realisierung innerhalb der Organisation erst einmal einer weiteren internen Diskussion bedarf.

Der Online-Raum bleibt bis auf weiteres für die Teilnehmenden geöffnet. Materialien und Arbeitsergebnisse sowie Kommunikationsmöglichkeiten können weiterhin genutzt

werden. Allerdings findet seitens der Workshopleitung keine Moderation mehr statt.

Kontakt:

Daniel Hoffmann
Kuratorium Deutsche Altershilfe
An der Pauluskirche 3
50677 Köln

Tel.: 0221 / 93 18 47-71
Fax: 0221 / 93 18 47-6
E-Mail: daniel.hoffmann@kda.de
Internet: www.kda.de

Impulse: Förderliche Rahmenbedingungen für Bürgerschaftliches Engagement älterer Menschen

Susanne Konzet, Seniorenbildung Bonn

Bürgerschaftliches Engagement in seinen unterschiedlichen Formen, vom Ehrenamt über die Freiwilligenarbeit, die Aktivitäten von Selbsthilfegruppen, generationsübergreifenden Freiwilligendiensten und anderen Formen der aktiven Mitgestaltung von Bürgern, schafft gesellschaftlichen Zusammenhalt und stützt das Gemeinwesen. Damit die Potenziale - gerade auch älterer Menschen - für ein bürgerschaftliches Engagement sowohl in traditionellen als auch neuen Tätigkeitsfeldern für das Gemeinwesen ausgeschöpft werden können, sind Organisationen, Vereine, Verbände, Kirchen und Kommunen aufgefordert, engagementförderliche Rahmenbedingungen zu schaffen.

Die wichtigsten Faktoren dabei sind:

Transparente Rahmenbedingungen

Ehrenamtliche oder freiwillig Engagierte benötigen verlässliche Rahmenbedingungen bezüglich des Zeitumfangs und der Tätigkeitsfelder. Die Freiwilligen bestimmen selbst, wann und wie lange sie sich engagieren möchten. Hilfreich ist, wenn bereits im Vorfeld die Erwartungen und Vorstellungen aller Beteiligten abgeklärt werden. Art und Umfang der Tätigkeiten sowie die Verantwortlichkeiten sollten transparent sein. Ebenso sollte eine kompetente Ansprechperson vorhanden sein. Je nach Art der Zusammenarbeit können Vereinbarungen auch schriftlich festgehalten werden.

Berücksichtigung der Motive und Ressourcen der Freiwilligen

Die Motive und Erwartungen für ein freiwilliges Engagement älterer Menschen sind - wie oben beschrieben - sehr vielfältig. Sie bilden den Ausgangspunkt für die Ansprache zur Gewinnung älterer Freiwilliger. Um Engagierte zu gewinnen, dürfen Träger und Einrichtungen deshalb nicht nur ihren Bedarf und die Wünsche ihrer Kunden im Blick haben. Die Vorstellungen und Wünsche der Engagementwilligen müssen mit den vorhandenen Tätigkeitsfeldern in Einklang gebracht werden. Die Aufgaben sollten Spaß

machen und als eine sinnstiftende Aktivität erlebt werden. Dabei sind insbesondere die vielfältigen Kompetenzen und Ressourcen der freiwillig Engagierten zu berücksichtigen. Es gilt, die Potenziale älterer Menschen zu erkennen und zu fördern sowie Räume zu schaffen, damit diese im Freiwilligenengagement zur Entfaltung kommen können.

Mitwirkungs- und Gestaltungsmöglichkeiten

Ältere Engagierte haben im Laufe ihres langen Lebens vielfältige Fähigkeiten und Kompetenzen erworben. Diese möchten sie in ein Freiwilligenengagement einbringen. Viele können und wollen Verantwortung übernehmen, an kooperativen Entscheidungen mitwirken und das Engagement aktiv mitgestalten und mitbestimmen. Viele Praxisbeispiele zeigen, dass engagierte Ältere sich nicht auf reine Hilfstätigkeiten reduzieren lassen möchten und gegenüber einer Vereinnahmung ihrer Engagementbereitschaft sehr kritisch sind. Träger und Einrichtungen sollten älteren Freiwilligen Gestaltungsfreiräume zur Verfügung stellen und Möglichkeiten bieten, neue Engagementfelder zu entwickeln.

Begleitung und Fortbildung

Die Qualifizierung der Freiwilligen gehört zu den zentralen Faktoren förderlicher Rahmenbedingungen. Die Qualifizierung umfasst die Einarbeitung und Begleitung freiwillig Engagierter zu Beginn ihres Engagements. Sie stellt sicher, dass neue Mitarbeiter/innen erforderliche Kompetenzen und Fähigkeiten erlernen können sowie als Ansprechpartner/innen für ihre Fragen und Anliegen zur Verfügung stehen. Darüber hinaus ist eine kontinuierliche Fort- und Weiterbildung der Freiwilligen sicherzustellen. Gerade die Weiterentwicklung des bürgerschaftlichen Engagements mit seinen vielfältigen Formen und neuen Tätigkeitsfeldern erfordert vielfältige Weiterbildungsangebote, die gezielt auf diese Entwicklungen eingehen.

Anerkennung

Anerkennung ist ein zentrales Element der Förderung von bürgerschaftlichem Engagement. Sie kann die Freude am Engagement erhalten und die Motivation verstärken. Die Möglichkeiten, Anerkennung zu zeigen, sind vielfältig. Die Form der Aner-

kennung muss den Besonderheiten und den Bedürfnissen der Engagierten und des jeweiligen Trägers gerecht werden. Darüber hinaus muss das Ziel jedoch sein, eine allgemeine "Anerkennungskultur" zu schaffen. Grundlage einer Anerkennungskultur ist die Wertschätzung der Freiwilligen für das geleistete Engagement. Darüber hinaus umfasst eine Kultur der Anerkennung sowohl traditionelle und neue Formen der Würdigung, der Wertschätzung und Auszeichnung als auch Möglichkeiten der Partizipation in Einrichtungen und Diensten, die Bereitstellung sachlicher, personeller und finanzieller Ressourcen sowie Angebote der Fortbildung und Qualifizierung.

Partnerschaftliche Zusammenarbeit von haupt- und ehrenamtlichen Personen

Ehrenamtliche oder freiwillige Arbeit dient der Ergänzung hauptamtlicher Arbeit. Freiwilliges Engagement besitzt dabei jedoch eine eigenständige Qualität, die der beruflichen Arbeit nicht nachgeordnet ist, sondern in wechselseitiger Ergänzung zu ihr steht. Die Zusammenarbeit sollte geprägt sein von gegenseitiger Wertschätzung, gegenseitigem Verständnis und einem partnerschaftlichen Miteinander.

Kostenerstattung

Grundsätzlich gilt: Freiwilliges Engagement wird unentgeltlich geleistet. Jede/r sollte sich aber ein freiwilliges Engagement auch leisten können. Deshalb gehören die Übernahme der Kosten und der Auslagenersatz (z. B. Fahrtkosten, Telefonkosten, Fortbildung etc.) durch die Träger und Einrichtun-

gen zu den wichtigen Grundlagen förderlicher Rahmenbedingungen. In der Praxis gibt es derzeit - gerade auch im Bereich der ambulanten Altenpflege - unter dem Stichwort "bezahltes Ehrenamt" neue Entwicklungen, in denen Freiwilligenarbeit mit einem entsprechenden Stundenlohn vergütet wird. Dadurch besteht die Gefahr, dass unentgeltliches freiwilliges Engagement ausgehöhlt wird. Um freiwilliges Engagement zu schützen und zu fördern, ist prinzipiell auf eine klare Abgrenzung von bürgerschaftlichem Engagement und Erwerbsarbeit im Niedriglohnssektor zu achten.

Versicherung

Freiwilliges Engagement darf nicht mit unkalkulierbaren Risiken verbunden sein. Aufgabe der Trägerorganisationen ist es sicherzustellen, dass die freiwillig Engagierten während ihres Engagements haftpflicht- und unfallversichert sind. Häufig gibt es dafür in den Organisationen entsprechende Versicherungen. In nahezu allen Bundesländern gibt es auch ergänzende Landesversicherungen, die vorhandene Lücken im Versicherungsschutz für freiwillig Engagierte schließen.

Kontakt:

Susanne Konzet
Hans-Rosenberg-Str. 18
53175 Bonn

Tel.: 0228 / 7 07 65-13

Fax 0228 / 7 07 65-14

E-Mail: konzet@seniorenbildung-bonn.de

Internet: www.seniorenbildung-bonn.de

"Die andere Seite" - der Versuch eines Anforderungsprofils

Annette Goebel, Koordinierungsstelle Altenarbeit der Stadt Lünen

Nicht zuletzt vor dem Hintergrund der ebenso intensiven wie angeregten (und anregenden) Diskussionen während des Online-Workshops "Gewinnung neuer Ehrenamtlicher - Praxisbeispiele, Methoden und Strategien in der Seniorenarbeit" rund um die vielen Anforderungen, die heute an Ehrenamtliche gestellt werden, wurde ein weiterer wichtiger Aspekt in die Überlegungen einbezogen:

Wenn wir - die Hauptamtlichen - doch recht klare Vorstellungen davon haben, wie unser "idealer" ehrenamtlicher Mitarbeitender sein sollte, lohnt es da nicht, auch einmal einen Blick auf "die andere Seite" zu werfen, sprich: Gibt es nicht auch Anforderungen oder Wünsche, die Ehrenamtliche an uns Hauptamtliche haben? Und sind diese nicht auch wichtig, wenn es um die Frage geht, wie wir Ehrenamtliche gewinnen und, ebenso wichtig, auch halten können?

Der Blick lohnt! Das Gespräch mit Ehrenamtlichen über diese Frage lohnt! Denn: es wird viele Ehrenamtliche zunächst überraschen, dass ihnen diese Frage überhaupt gestellt wird. An dieser Stelle wird ein wenig das "alte Ehrenamt" deutlich, das Ehrenamt, das nach landläufiger Vorstellung die eigenen Bedürfnisse weit in den Hintergrund stellt zugunsten von altruistischem Engagement für die gute Sache.

Und diese Vorstellung sitzt, insbesondere bei Ehrenamtlichen im Seniorenalter, häufig noch sehr tief, was auch die Unsicherheit im Umgang mit der Frage nach den eigenen Wünschen an Hauptamtliche erklärt.

Ist diese Unsicherheit jedoch überwunden und wird deutlich, dass die Frage wirklich ernst gemeint ist, so fallen die Stichworte schnell, zumal die Fragestellung an sich bereits ein guter Aspekt ist, um die Zusammenarbeit auf Augenhöhe zu verdeutlichen.

Methodisch gut aufzuarbeiten ist die Frage beispielsweise anhand einer zu erstellenden Stellenausschreibung, mit deren Hilfe ehrenamtliche Mitarbeitende einen hauptamtlichen Mitarbeitenden suchen (Dies ist übri-

gens auch eine gute Methode für Hauptamtliche, um sich deutlich zu machen, welche Anforderungen sie an Ehrenamtliche für ein bestimmtes Arbeitsfeld oder auch allgemein stellen).

Hier ein zusammenfassender Auszug aus den häufig genannten "Eigenschaften", die der ideale Hauptamtliche infolge mehrerer in dieser und anderer Form mit Ehrenamtlichen erarbeiteter Profile haben sollte:

- freundliches Auftreten
- zuverlässiger Ansprechpartner
- motivieren können
- Begleitung, insbesondere am Anfang
- Kompetenz haben und vermitteln können
- Hilfestellungen geben
- Partner sein, nicht "von oben herab"
- gute Laune haben und verbreiten
- positiv denken und dies auch vermitteln können
- glaubhaftes Engagement
- miteinander auf Augenhöhe
- Vertrauen haben
- konstruktiv Kritik üben können, vermitteln können bei Konflikten, die wir selbst nicht lösen können
- selbst auch mal Kritik einstecken können
- mit einzelnen wie auch mit Gruppen umgehen können

Bevor nun so mancher (hauptamtlicher) Kopf geschüttelt wird ob solcher Anforderungen, sei der Hinweis gestattet, dass Ehrenamtliche sich die Hauptamtlichen aussuchen können, mit denen sie zusammen arbeiten wollen - umgekehrt sieht das häufig etwas anders aus.

Verstanden werden sollte dieser Artikel daher auch als ein Plädoyer für ein neues Miteinander zwischen Haupt- und Ehrenamt, das wohl am ehesten der Begriff "partnerschaftlich" umschreibt:

Ehren- und Hauptamt als Partner zugunsten der guten Sache, zuverlässig und auf die jeweilige Kompetenz vertrauen könnend, bildet sicher eine gute Basis - nicht nur als Fundament für bereits bestehende Arbeitsbeziehungen, sondern auch als Grundlage für die Gewinnung neuer ehrenamtlicher Mitarbeitender.

Kontakt:

Annette Goebel
Koordinierungsstelle
Altenarbeit der Stadt Lünen
Willy-Brandt-Platz 1
44532 Lünen

Tel.: 02306 / 1 04-12 07

E-Mail: Annette.Goebel.14@luenen.de

Internet: www.luenen.de

Fünf Fragen an Susanne Kern

Zentrum für zivilgesellschaftliche Entwicklung, Freiburg, Wissenschaftliche Begleitung im Modellprogramm Aktiv im Alter NRW

Forum Seniorenarbeit: Liebe Frau Kern, herzlichen Dank, dass Sie sich für uns Zeit nehmen. Unser Thema in diesem Schwerpunkt ist die Gewinnung von Ehrenamtlichen. Wie schätzen Sie aus Ihrer Sicht den Bedarf und die Bereitschaft Älterer zum ehrenamtlichen/freiwilligen Engagement ein?

Susanne Kern: Vor dem Hintergrund der Auswirkungen des demographischen Wandels wird die Bedeutung der älteren Menschen für das gesellschaftliche Leben immer größer. Studien zeigen, dass die Erwerbsbeteiligung der über 50-Jährigen äußerst gering ist; damit steigt die Bedeutung von zivilgesellschaftlichen Engagementformen für die persönliche Lebensführung. Das Potenzial älterer Menschen liegt unter anderem darin, dass sie ihre vielfältigen Erfahrungen zur Stärkung eines solidarischen Gemeinwesens einbringen können – und dies zum Nutzen für die Gesellschaft und sich selbst. Gleichzeitig bietet freiwilliges Engagement älteren Menschen die für ein aktives und produktives Alter wichtigen Lern- und Bildungschancen, die von großer Bedeutung für nachberufliches Leben sind. Die Motive der Generation „50plus“, sich freiwillig zu engagieren und sich an Bildungsmaßnahmen zu beteiligen, sind sehr unterschiedlich. Bei der Diskussion sollte berücksichtigt werden, dass keine falschen Begehrlichkeiten entstehen und eine Art „Verwertungslogik“ entsteht, sprich die älteren Menschen dürfen nicht als sogenannte „Lückenbüßer“ für fehlende hauptamtliche Mitarbeit eingesetzt werden, denn das entspricht auch nicht den Erwartungen der älteren Menschen, die sich engagieren wollen.

Forum Seniorenarbeit: Einrichtungen und Initiativen vor Ort leben von der Bereitschaft Älterer sich aktiv an der Ausgestaltung der Angebote zu beteiligen. Werden die im Freiwilligen-Survey herausgearbeiteten Motive in der Praxis ausreichend berücksichtigt?

Susanne Kern: Durch Bundes- und Länderprogramme wie der „Freiwilligendienst aller Generationen“, aber auch v. a. durch „Aktiv im Alter – (NRW)“, werden auf die

Motive der älteren Menschen eingegangen. Hier werden Aspekte der Partizipation und Mitverantwortung berücksichtigt, denn die meisten der Befragten im Freiwilligen-Survey (1999-2004) geben ja an, dass sie durch ihr Engagement die Gesellschaft zumindest im Kleinen mitgestalten wollen.

An zweiter und dritter Stelle wird genannt, dass sie mit anderen Menschen zusammen kommen möchten und dass die Aufgabe, die sie machen, gemacht werden muss. Durch die Programme, werden diese Motive berücksichtigt, aber es kann durchaus auch zu Unstimmigkeiten zwischen den Engagierten und den Hauptamtlichen kommen, deshalb ist Begleitung und Anerkennung der Freiwilligen unumgänglich.

Forum Seniorenarbeit: In unserem Workshop haben wir uns mit Praktiker/innen über die Einbettung des Ehrenamtes in die Strukturen in Einrichtungen und Organisationen ausgetauscht. Hier wurden unter dem Schlagwort Ehrenamtsmanagement, im Kleinen Strategien entwickelt, wie Anreize zu ehrenamtlichem Engagement geschaffen werden können. Was sind aus Ihrer Sicht die wichtigsten Stellschrauben, um ehrenamtliche/freiwillige Ältere zu gewinnen?

Susanne Kern: Egal, ob ältere oder jüngere Menschen, entscheidend für die Gewinnung von Engagierten ist die persönliche Ansprache. Diese kann von anderen Engagierten oder von hauptamtlichen Mitarbeitenden kommen. Am erfolgreichsten ist es, wenn der Engagementbereich möglichst passgenau auf die Bedürfnisse und Erwartungen der Engagierten abgestimmt ist und die Aufgaben klar benannt sind. Die oben genannte Begleitung und Anerkennung sind zudem wichtige „Stellschrauben“, ohne die ein erfolgreiches und längerfristiges Engagement nicht möglich ist.

Forum Seniorenarbeit: Neuerdings wird im Zusammenhang mit Ehrenamt der Begriff der „Monetarisierung“ diskutiert. Wie denken Sie darüber?

Susanne Kern: Geldzahlungen im Ehrenamt sind keineswegs ein neues Phänomen, sondern finden sich in vielen Engagementbereichen wieder. Monetarisierung kann als ein Instrument gesehen werden, neue, bisher engagementferne, Zielgruppen zu erreichen. Aber es ist auch mit Risiken behaftet

und muss daher differenziert betrachtet werden.

Aus der Erfahrung der wissenschaftlichen Begleitung des Bundesmodellprogramms „Generationsübergreifender Freiwilligendienste“ lässt sich sagen, dass gerade Menschen ohne Erwerbsarbeit, diesem finanziellen Anreiz folgen. Die Übernahme eines Freiwilligen Engagements ermöglicht diesen Menschen häufig eine Form von Teilhabe und gibt eine Hilfestellung bei der Strukturierung ihres alltäglichen Lebens. Dabei ist der finanzielle Anreiz häufig nur ein „Türöffner“ und einige der Freiwilligen engagieren sich, auch wenn dieser zu einem späteren Zeitpunkt wegfällt, weiter.

Generell sollte gelten, dass mit einem Engagement auf keinen Fall eine finanzielle Schlechterstellung verbunden sein darf. Darüber hinaus werden die mit Geldzahlungen verbundenen Risiken meist sehr generalisierend diskutiert, d. h. es werden nur selten Bezüge auf die konkrete Ausgestaltung des Tauschverhältnisses, wie die Höhe des Geldbetrags, die Begründung der Zahlung oder die tatsächlich mit dem Geld verbundenen Erwartungen hergestellt. Oftmals wird jede Form der Geldzahlung, die über den reinen Ersatz von Auslagen hinausgeht, mit Erwerbtslohn gleichgesetzt. Hier bedarf es teilweise eines differenzierten Blickes auf die unterschiedlichen Bedeutungen und Funktionen, die das Geld in verschiedenen Engagementfeldern bzw. Organisationen hat.

Eventuell ist es in diesem Zusammenhang auch notwendig neue Begrifflichkeiten zu

finden, um Missverständnisse zu vermeiden.

Für alle, die das Thema Monetarisierung ausführlicher interessiert: im Frühjahr 2010 wird dazu das Wissensmagazin aus Baden-Württemberg erscheinen. Hrsg: Ministerium für Arbeit und Soziales Ba-Wü (www.buergerengagement.de), Text: Zentrum für zivilgesellschaftliche Entwicklung

Forum Seniorenarbeit: Zuletzt eine persönliche Frage. Engagieren Sie sich ehrenamtlich/freiwillig? Wenn ja, warum bzw. wenn nein, warum nicht?

Susanne Kern: Ich engagiere mich außerberuflich im Bereich der Behindertenhilfe und eines Arbeitslosentreffs in Freiburg. Mir bieten diese Tätigkeiten einen sehr guten Ausgleich zu meiner überwiegend theorieorientierten Arbeit, und dennoch bleibt die inhaltliche Ausrichtung eine ähnliche.

Das Interview führte Daniel Hoffmann.

Kontakt:

Zentrum für zivilgesellschaftliche
Entwicklung
Bugginger Straße 38
79114 Freiburg

Tel.: 0761 / 4 78 12-14

E-Mail: info@zze-freiburg.de

Internet: www.zze-freiburg.de

Fünf Fragen an Gaby Schnell

Vorsitzende der Landesseniorenvertretung NRW

Forum Seniorenarbeit: Liebe Frau Schnell, herzlichen Dank, dass Sie sich für uns Zeit nehmen. Unser Thema in diesem Schwerpunkt ist die Gewinnung von Ehrenamtlichen. Wir haben dieses Thema aufgegriffen, da von vielen Seiten an uns herangetragen wurde, dass es aufgrund verschiedenster Entwicklungen und Rahmenbedingungen zunehmend schwieriger wird, ehrenamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Seniorenarbeit zu finden. Wie schätzen Sie aus Ihrer Sicht den Bedarf und die Bereitschaft Älterer zum ehrenamtlichen/freiwilligen Engagement ein?

Gaby Schnell: Grundsätzlich muss dabei der Ansatz sein: Menschen fürs Engagement gewinnen zu wollen. Also, Verpflichtungen kommen nicht in Frage, wenn ernsthaft Menschen für das Engagement gefunden werden wollen. Menschen wollen sich durchaus engagieren, aber sie wollen sich nicht benutzen lassen. Daher nochmals: Eine Verpflichtung zum Ehrenamt darf es nicht geben, das schreckt ab.

Freiwilliges Engagement bereichert den einzelnen Menschen und unsere Gesellschaft. Kurzum: Alle haben etwas davon.

Wichtig ist auch, den Generationenaspekt im Engagement Älterer zu erkennen. Denn, wenn Ältere ehrenamtlich tätig sind, leben sie ja auch vor, dass Engagement dazu gehört in unserer Gesellschaft. Auf diese Art und Weise erfahren auch jüngere Menschen, dass Engagement Bestandteil unserer Gesellschaft ist. Bestenfalls erleben sie, dass es etwas Normales, sprich Übliches ist und nichts Abgehobenes für gute Menschen, die es sich leisten können. Klar ist, nur wer erlebt - als junger und auch als alter Mensch - dass Engagement dazu gehört, wird auch selber tätig werden.

Zudem ist das Engagement von Menschen nicht umsonst zu haben, unterstützende und Wertschätzung ausdrückende Rahmenbedingungen sind Bedingungen dafür.

Forum Seniorenarbeit: Auch die Seniorenvertretungen vor Ort leben von der Bereitschaft Älterer, sich aktiv an der Gestaltung der Gesellschaft zu beteiligen. Unterscheiden sich die Motive von den im letzten Freiwilligensurvey herausgearbeiteten? Wa-

rum engagieren sich die Menschen bei ihnen?

Gaby Schnell: Interne Untersuchungen zu diesem Thema (Barbara Eifert 2008/2009) haben gezeigt, dass sich in Seniorenvertretungen Menschen aus unterschiedlichsten Motiven und Gründen heraus engagieren. Sie tun es, weil

- sie gefragt, also geworben werden mitzumachen.
- sie oftmals schon eine lange Tradition von Engagement in ihrer Biographie haben.
- sie aktiv sein möchten, teilhaben und mitgestalten wollen.
- sie Partizipation, also Teilhabe am gesamtgesellschaftlichen Leben als eine Herausforderung betrachten, die sich nicht nur auf den Fürsorgegedanken beschränkt, sondern Aktivitäten in vielerlei Richtungen verlangt.
- Seniorenvertretungen keine Vereine im herkömmlichen Verständnis sind, sondern sich mit den seniorenpolitischen Themen in einer Kommune beschäftigen, die von der Politik faktisch bislang eher vernachlässigt oder unbearbeitet gelassen werden.
- sich Seniorenarbeit als Querschnittsaufgabe versteht und den ehrenamtlich Engagierten eine breite Palette des Engagements öffnet. Hier können eigene Ressourcen ins Ehrenamt eingebracht werden.

Forum Seniorenarbeit: In unserem Workshop haben wir uns mit Praktiker/Innen über die Einbettung des Ehrenamtes in die Strukturen in Einrichtungen und Organisationen ausgetauscht. Hier wurden unter dem Schlagwort Ehrenamtsmanagement im Kleinen Strategien entwickelt, wie Anreize zu ehrenamtlichem Engagement geschaffen werden können. Was könnte aber aus Ihrer Sicht an politischen Weichenstellungen noch erfolgen, damit das Ehrenamt attraktiver wird?

Gaby Schnell: Engagement sollte unabhängig vom Lebensalter hoch bewertet werden. Öffentliche Belobigungen sind dazu nützlich, aber nicht ausreichend. Orden und Reden unterstützen, ersetzen aber keine ernstgemeinte Teilhabe (z. B. in Bezug auf

die Einbindung von Seniorenvertretungen in die Hauptsatzungen der Kommunen). Folgende Vorschläge dazu:

- Das Werben für die positiven Aspekte des Engagements gesellschaftlich und individuell sollte noch stärker werden. Die Wertschätzung gegenüber dem Ehrenamt sollte sich in ermöglichenden Rahmenbedingungen ausdrücken, da darf kein kleinliches Verhalten herrschen.
- Der Eindruck der Lückenbüßerfunktion des Ehrenamtes muss vermieden werden.
- Einen guten Schritt in die richtige Richtung geht z. B. das Ministerium für Generationen, Familie, Frauen und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen. Das Land unterstützt außergewöhnliche Aktivitäten in Form des "Landesnachweises" und der "Ehrenamtskarte". Auch die LSV NRW ist hier für besondere Aktivitäten ihrer Seniorenvertretungen bereits tätig geworden.

Wichtig ist auch darauf hinzuweisen, dass Unterstützung von Partizipation - und das ist mit Engagementförderung immer verknüpft - ernst gemeint und praktiziert wird. Wird dies beachtet, sind die Menschen bereit dazu. Bleibt es bei rhetorischen Erklärungen, kommen die Menschen nicht, um sich zu beteiligen.

Forum Seniorenarbeit: Neuerdings wird im Zusammenhang mit Ehrenamt der Begriff der „Monetarisierung“ diskutiert. Wie denken Sie darüber?

Gaby Schnell: Grundsätzlich gilt: Engagement muss sich jeder Mensch leisten können. Wir wissen, dass dies leider nicht so ist. Dennoch muss dies der grundsätzliche Ansatz sein. Ich betone es, weil zunehmend von solchen grundsätzlichen Annahmen abgewichen wird und gesellschaftliche Spaltungen eher akzeptiert werden, statt gegen sie zu arbeiten. Im Einzelnen dazu:

- Auslagen- und Kostenerstattungen sind nicht nur wünschenswert, son-

dern auch notwendige Bedingung für ehrenamtliches Handeln, das ja nicht nur individuell, sondern auch gesellschaftlich bedeutsam und nützlich ist.

- Über pauschale Aufwandsentschädigungen im Ehrenamt muss Transparenz herrschen. Der Umgang mit pauschalen Aufwandsentschädigungen muss ein Diskussionsgegenstand in der jeweiligen ehrenamtlichen Organisation sein, in der Menschen tätig sind. Es müssen dabei Vereinbarungen zum Umgang angestrebt werden, die im Sinne der Gerechtigkeit von allen mitgetragen werden. Gerade wer sich ehrenamtlich engagiert, unterliegt ja einer besonders hohen moralischen Bewertung, und Glaubwürdigkeit ist dabei ein wichtiges Kriterium.

Forum Seniorenarbeit: Zuletzt eine persönliche Frage. Warum engagieren Sie sich in der LSV?

Gaby Schnell: Für mich ist es wichtig, gemeinsam mit anderen für andere etwas zu tun und damit meinen Beitrag für die Gesellschaft zu leisten - in einem neuen Lebensabschnitt - nach Elternzeit und Berufstätigkeit. Die LSV NRW ist dabei ganz nah an den Themen des Älterwerdens und Altseins. Es ist für mich spannend und reizvoll, mich aktiv einbringen zu können und zwar im gesamten Spektrum von der Basis bis zur Entscheidungsebene. Und nicht zuletzt: Es macht mir Freude!

Das Interview führte Daniel Hoffmann

Kontakt:

Landesseniorenvertretung NRW
Gasselstiege 13
48159 Münster

Tel.: 0251 / 21 20 50

Fax: 0251 / 2 00 66 13

E-Mail: info@lsv-nrw.de

Internet: www.lsv-nrw.de

Projekte und Praxisbeispiele

Der Tauschring Leer und Umgebung: Erfahrungsbericht zur Gewinnung Ehrenamtlicher

Jasmin Kunstreich-Heinrichsdorff, Fachberaterin im Sozial- und Gesundheitswesen,
1. Vorsitzende Tauschring Leer und Umgebung

Ehrenamtliches, freiwilliges Engagement ist eine Chance für jeden Einzelnen sich einzumischen und mitzugestalten. Freiwilliges Engagement ist nicht nur Hilfe für andere, sondern bedeutet auch persönliche Weiterentwicklung, Hilfe zur Selbsthilfe und eine Steigerung der eigenen Lebensqualität.

Wir stellen das Angebot und schaffen die Rahmenbedingungen für jeden, der nach seinen eigenen Fähigkeiten, Talenten, Ressourcen und der eigenen Motivation eine Ehrenamtlichkeit nach dem alten Ehrenamt oder der neuen Engagementkultur ausüben möchte. Die Eigenbestimmung und Anerkennungskultur sind unsere wichtigsten Grundprinzipien.

Der Tauschring Leer und Umgebung ist eine Gemeinschaft mit dem Ziel, bargeldlos Dienstleistungen zu tauschen. Damit tragen wir zur Entwicklung einer erweiterten Nachbarschaftshilfe bei. Die Nachbarschaftshilfe und das gegenseitige Helfen stehen dabei im Vordergrund. Der demographische Wandel und die veränderten Lebenssituationen innerhalb der Gesellschaft, machen es notwendig zu reagieren.

Die Hilfe untereinander und das soziale Netzwerk innerhalb des Tauschringes, das aufgebaut und gefördert wird, fangen die aufbrechenden Strukturen innerhalb der Nachbarschaftshilfe, wie wir sie in früheren Zeiten erlebt haben und gelebt wurden, auf. Um die erweiterte Nachbarschaft zu fördern, werden viele Aktionen und Treffen organisiert. So haben die Mitglieder die Möglichkeit, sich kennenzulernen und Kontakte zu knüpfen. Dieses fördert die "Nachbarschaft in der Region".

Der Tauschring Leer und Umgebung bietet jedem den Raum, seine Fähigkeiten, Talente, aber auch Bedürfnisse und Wünsche, innerhalb der Nachbarschaftshilfe umsetzen zu können.

Der Tauschring Leer und Umgebung arbeitet zur Gewinnung neuer Ehrenamtlicher

nach dem Prinzip der vier Säulen zur Gewinnung neuer Ehrenamtlicher.

Es werden beide Formen des Ehrenamtes angeboten, die neue Engagementkultur und das alte Ehrenamt. Die Anerkennungskultur und Wertschätzung sind die wichtigsten Elemente im Umgang mit den Ehrenamtlichen. Es wurde Wert darauf gelegt, keine Hierarchiestrukturen zu entwickeln und diesen auch entgegen zu wirken. Gearbeitet wird auf ehrenamtlicher Basis, selbstorganisiert, dezentral und mit einem offenen System.

Um neue Ehrenamtliche zu gewinnen werden mehrere Möglichkeiten eingesetzt.

1. Öffentlichkeitsarbeit
2. Betreuung, Einbindung und soziales Netzwerk
3. Aktionen und Veranstaltungen
4. Kooperationen und Vernetzung

1. Öffentlichkeitsarbeit

Die Öffentlichkeitsarbeit ist das wichtigste Instrument zur Gewinnung neuer Ehrenamtlicher und bietet eine breites Spektrum an, das genutzt werden sollte. Bei der Öffentlichkeitsarbeit ist auf die Regelmäßigkeit zu achten. Durch die Öffentlichkeitsarbeit werden aktuelle Informationen weitergegeben, sie steigern das Interesse und den Bekanntheitsgrad.

- Die persönliche Ansprache wird monatlich in den Gemeinden über Bürostunden angeboten und die Mitgliedertreffen sind für Interessierte offen, dadurch entsteht Mundpropaganda.
- In anderen Vereinen, Hausfrauenbunden, Gemeinschaften, Organisationen, Gemeinden und Ausschüssen werden Informationsveranstaltungen abgehalten. Multiplikatoren sind eine weitere wichtige Möglichkeit neue Ehrenamtliche zu gewinnen. Durch Infotage ergeben sich gleichzeitig neue Kooperationen mit anderen Organisationen.
- Durch regelmäßige Pressearbeit und regionale Radiosender wird ein großer Bekanntheitsgrad erreicht.
- Flyer, Broschüren etc. werden regelmäßig in Gemeinden, im Landkreis, sozialen Einrichtungen und Selbsthilfegruppen ausgelegt. Selbst

immer Flyer und Broschüren in der Tasche griffbereit haben. Immer Menschen ansprechen: Ich rede über den Tauschring.

- Die Homepage ist heutzutage die „erste Visitenkarte“, eine gut gepflegte Homepage, die immer aktuell sein sollte und die die Aktionen und Veranstaltungen beinhaltet.
- Das Internet als weitere Kommunikationsmöglichkeit nutzen.

2. Betreuung

Meine Erfahrung zeigt, dass die Betreuung von Ehrenamtlichen eine eigene Sensibilisierung voraussetzt. Motiverkennung, Empathie, Kritikfähigkeit, Toleranz, Aushalten, Loslassen können, sind im Umgang mit Ehrenamtlichen wichtige Eigenschaften. Die Bedürfnissebenen der Menschen zu erkennen und die Hintergründe ihrer Motivation, ein Ehrenamt auszuüben, helfen dabei. Der Ansatz ist die Motiverkennung. Wird das Motiv erkannt, warum ein Ehrenamt ausgeübt werden möchte, kann auf das positive Erleben Einfluss genommen werden. Der Spaß, die Freude und das Interesse werden geweckt und setzen weitere Handlungen zum Ausüben des Ehrenamtes frei. Die Wertschätzung, Anerkennung, Betreuung und Förderung bei jedem Ehrenamtlichen wird anders erlebt und wahrgenommen und sollte darauf abgestimmt werden.

- Neue Ehrenamtliche benötigen eine enge Betreuung und Beratung in Form von persönlichem, telefonischen und E-Mail Kontakt.
- Auf die Bedürfnisse und Wünsche der neuen Ehrenamtlichen eingehen, Eigenbestimmung bewahren, „Nein“-Akzeptanz
- Die Motiverkennung, Förderung und Angebote helfen bei der Findung von Aufgabenfeldern.
- Fragebögen unterstützen bei der Zeit- und Kompetenzermittlung.
- Die Einbindung in die Struktur der Organisation und Kennenlernen von anderen Ehrenamtlichen
- Patenschaften durch andere Ehrenamtliche
- Guter Informationsfluss über E-Mail-Verteiler, Newsletter, regelmäßige Anschreiben, Homepage, Foren für den Erfahrungsaustausch
- „an die Hand nehmen“, Einweisung in die Aufgaben

- Schulungs- und Qualifikationsmöglichkeiten
- Wertschätzung und Anerkennung geben
- Abschiedskultur

3. Aktionen und Veranstaltungen

Durch die gemeinsamen Aktionen, Veranstaltungen und Treffen wird eine dauerhafte soziale Vernetzung, Gruppenzugehörigkeit und ein „Wir-Gefühl“ gefördert und löst ein Zusammengehörigkeitsgefühl aus. Die Voraussetzungen und Rahmenbedingungen für Gruppenaktivitäten stellt der Akteur.

Wir bieten regelmäßige Mitgliedertreffen, Gruppenarbeiten, Stammtischtreffen und eine Ideenwerkstatt zur Umsetzung eigener Ideen und Projekte an. Dieses große Angebot ermöglicht jedem Ehrenamtlichen seine Interessen, Eigenbestimmung im Ehrenamt, Neigungen und Kompetenzen entsprechend die Angebote wahrzunehmen und sich einzubringen.

- Mitgliedertreffen verbinden und fördern die sozialen Kontakte und bietet dem Akteur die Möglichkeit zu weiterer Motivation und weiteren Handlungsfeldern.
- Gruppen entstehen durch die Erarbeitung eigener Ideen der Ehrenamtlichen und können damit gefördert werden. Die Rahmenbedingungen werden zur Verfügung gestellt. Eine große Identifikation und Anbindung entsteht durch den neuen Akteur, der seine Begeisterung weitergibt, neue Ehrenamtliche können gewonnen werden.
- Einzelne Aktionen und Veranstaltungen bieten Ehrenamtlichen, die sich nicht langfristig binden möchten, eine Möglichkeit, sich zu engagieren und fördern die Anbindung an die Organisation.
- Ideenwerkstätten und Stammtische sind eine Möglichkeit für Ehrenamtliche, die als Innovateure eigene Ideen und Möglichkeiten in Projekten suchen ihr Ehrenamt auszuführen. Die Rahmenbedingungen und Impulsgebung gehen von der Organisation aus.

4. Kooperationen und Vernetzung

Die Kooperationen und Vernetzung der eigenen Organisation bietet weitere Möglichkeiten auf lokaler Ebene.

- Kooperationen können genutzt werden für einen Austausch von Dienstleistungen, wie im Falle des Tauschring Leer und Umgebung. Der Vorteil ist die unentgeltliche Raumnutzung bei anderen Organisationen.
- Kooperationen können genutzt werden, um gemeinsame Aktionen durchzuführen.
- Kooperationen stärken die Vernetzung im lokalen Raum und ermöglichen einen Austausch auf Erfahrungsebene, aber auch, um sich gegenseitig zu unterstützen und zu helfen.
- Kooperationen und Vernetzungen helfen, um weitere Ehrenamtliche zu

gewinnen, für die eigene Organisation oder auch für die andere Organisation.

- Durch Kooperationen können Ehrenamtliche andere Organisationsformen erfahren und erleben, Erfahrungsaustausch oder auch in eine andere Organisation wechseln, um dort ein weiteres Ehrenamt auszuüben.

Kontakt:

Tauschring Leer und Umgebung
Jasmin Kunstreich-Heinrichsdorff
Osterstr. 7
26835 Hesel

Tel.: 04950 / 80 58 54

E-Mail: info@tauschring-leer.de

Internet: www.tauschring-leer.de

Die vier Säulen zur Gewinnung Ehrenamtlicher

Jasmin Kunstreich-Heinrichsdorff, Fachberaterin im Sozial- und Gesundheitswesen,
1. Vorsitzende Tauschring Leer und Umgebung

Das freiwillige Engagement ist eine Chance für jeden Einzelnen sich einzumischen und die Möglichkeit mitzugestalten.

Freiwilliges Engagement ist nicht nur Hilfe für andere, sondern bedeutet auch Hilfe zur Selbsthilfe, persönliche Bereicherung, Weiterentwicklung und die Steigerung der eigenen Lebensqualität bei der Übernahme gesellschaftlicher Verantwortung.

Die Gewinnung von Ehrenamtlichen nimmt einen immer größer werdenden Stellenwert in unserer Gesellschaft ein.

Durch die Übernahme gesellschaftlicher Verantwortung werden die Bereiche des dritten Sozialraums abgedeckt. Die demographischen und gesellschaftlichen Veränderungen sind ohne Ehrenamtlichkeit nicht mehr zu bewältigen und die Stärkung des bürgerlichen Engagements steht vor einer neuen Herausforderung.

Der Staat kann diese Herausforderung nicht allein bewältigen. Das freiwillige Engagement ist wertvoll für das Zusammenleben der Gesellschaft und die Zukunftsfähigkeit und bedeutet Bestand und Weiterentwicklung unserer Demokratie.

Die sozialen Kontakte, verschiedenen Tätigkeiten und Begegnungen mit vielen, verschiedenen Menschen bereichern das eigene Leben und erhöhen die eigene Lebensqualität im Alltag. Sie bedeuten auch immer persönlichen Gewinn und gesellschaftliche Teilhabe.

Um die ungenutzten Potenziale in unserer Gesellschaft für die Engagementkultur zu aktivieren und auf lokaler Ebene zu stärken, werden neue Impulse zur Förderung des freiwilligen Engagements benötigt. Das gemeinsame Ziel ist, das Potenzial der Älteren mit ihren Kompetenzen und Ressourcen zu gewinnen. Eine weitere Zielgruppe sind die Jüngeren der Gesellschaft, um ihnen bereits in jungen Jahren diesen Zugang des gesellschaftlichen Engagements zu ermöglichen. Darüber hinaus sind es die Menschen mit Zuwanderungsgeschichte, die eine Berei-

cherung und vielfältige weitere Sichtweisen des freiwilligen Engagements darstellen, ihnen aber auch eine Teilhabe der Gesellschaft bieten.

Rahmenbedingungen und Voraussetzung müssen geschaffen werden, um neue Ehrenamtliche zu gewinnen.

Die Förderung des bürgerlichen Engagements setzt voraus, auf die Bedürfnisse der Ehrenamtlichen einzugehen. Die Selbstbestimmung der Freiwilligen, die sich engagieren möchten, zu unterstützen und Hilfestellung bei der Umsetzung ihrer Aktivitäten und Vorstellungen zu geben, bildet dabei die Grundvoraussetzung. Die Wertschätzungs- und Anerkennungskultur ist eine wichtige Grundlage zur Ausübung eines Ehrenamtes.

Die Zusammenarbeit, Vernetzung und Kooperation mit anderen Organisationen, Einrichtungen und Initiativen kann helfen, Ehrenamtliche zu gewinnen und auf lokaler Ebene ein großes Angebot nach dem "alten Ehrenamt" oder der "neuen Engagementkultur" zu schaffen.

Die vier Säulen für die Gewinnung von Ehrenamtlichen unter Berücksichtigung sozialer, betriebswirtschaftlicher und verwaltender Aspekte

Die vier Säulen zur Gewinnung von Ehrenamtlichen sind:

- I. Entscheidung
- II. Rahmenbedingungen
- III. Kümmerer
- IV. Gewinnung

I. Entscheidung

Die erste Säule stellt die Grundsatzfrage nach der Entscheidung für das Ehrenamt, in Betrieben, Einrichtungen, Vereinen, Gemeinschaften, Initiativen, Organisationen und weiteren, gemeinwesen- oder selbstorganisierten Formen: Die Erstellung des Handlungsleitfadens und des Leitbildes. Nach welchen Ehrenamtsformen wird gearbeitet und welche werden angeboten?

Die sozialen Aspekte für die Entscheidungen:

- Das Leitbild zur Entscheidungsfindung für die neue Engagementkultur

- / das alte Ehrenamt oder beide Ehrenamtsformen
- Die Anerkennungskulturen und weitere Formen zur Wertschätzung für Ehrenamtliche
- Hierarchiestrukturen, die Zusammenarbeit von Hauptamtlichen und Ehrenamtlichen

Die betriebswirtschaftlichen und verwaltenden Aspekte für die Entscheidungen:

- Das Ziel, die Analyse und Bedarfsermittlung der Aufgabenbereiche für Ehrenamtliche
- Die Angebote, projektbezogene, kontinuierliche oder beide Formen
- Personal, eine hauptberufliche oder ehrenamtliche „Kümmererstelle“
- Kosten für die Voraussetzungen, Rahmenbedingungen, Betreuung der Ehrenamtlichen, Projekte, Personal, Gewinnung von Ehrenamtlichen
- Organisationsform, die Formen, die gewählt werden und abgeklärt werden sollten. Fremd-, gemeinwesen- oder selbstorganisiert oder von der Fremd- in die Selbstorganisation überleitend, eine zentrale oder dezentrale Organisation, Kontingenz als offenes System oder als geschlossene Einheit

II. Rahmenbedingungen

Die zweite Säule umfasst die vorherige Schaffung der Rahmenbedingungen zur Ausführung eines Ehrenamtes.

Die sozialen Aspekte für die Rahmenbedingungen:

- Die Schaffung der Ebenen und Bereiche, wie Gruppenarbeit, Einzelaufgabenbereiche für Ehrenamtliche, Arbeiten mit Projekten / Aktionen und / oder Veranstaltungen
- Netzwerkarbeit, die Schaffung von internen und externen Netzwerken in Gestaltung von Runden Tischen, Arbeitskreisen, Workshops, Ideenwerkstätten und die Kooperation mit anderen Organisationsformen

Die betriebswirtschaftlichen und verwaltenden Aspekte für die Rahmenbedingungen:

- Abklärung der Aufgabenbereiche für Organisation und Verwaltung

- Schulungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten für Ehrenamtliche
- Abklärung der Hilfsmittel, wie Raumnutzung, EDV und Materialien.
- Informationsmöglichkeiten für Ehrenamtliche wie Flyer, Broschüren, Verteiler, Netzwerke, Homepage, Broschüren und Medien
- Sponsoren, Stiftungen, Spenden und Förderer zur Beantragung von evtl. Projektgeldern und Förderungen, dieses setzt eine vorherige Abklärung der Organisationsform voraus
- Wirtschaftliche und rechtliche Abklärungen, wie Aufwandsentschädigungen, versicherungstechnische Aspekte, Pflichten und Rechte der Organisationsform und ihrer ehrenamtlich Engagierten

III. Kümmerer

Die dritte Säule ist die Kümmererstelle, der/die AnsprechpartnerIn für Ehrenamtliche und setzt die eigene Einstellung zum Ehrenamt voraus, sowie die Beschäftigung mit dem „eigenen Ich“ und Sensibilisierung des Kümmerers, der die Betreuung und Begleitung der Ehrenamtlichen übernimmt.

Die sozialen Aspekte für die Kümmererstelle:

- Die soziale Fachkompetenz, Kommunikationsgrundlagen und Gesprächsführung
- Die sozialen und emotionalen Ebenen, die eine eigene Sensibilisierung voraussetzt zur Betreuung der Ehrenamtlichen für Kontingenz, Empathie, Verständnis, Kritikfähigkeit, Toleranz, Akzeptanz und der Kultur des Loslassens
- Die Motivkultur, versteht die verschiedenen Ebenen der Motivationserkennung, Bedürfnisebenen bei Ehrenamtlichen und die Arbeit als Motivator
- Betreuung und Beratung der Ehrenamtlichen zur Reflexion, Förderung und Schutz
- Ehrenamtskulturen der verschiedenen Möglichkeiten zur Anerkennung und Abschied

Die betriebswirtschaftlichen und verwaltenden Aspekte für die Kümmererstelle:

- Planung, Vorbereitung, Organisation und Umsetzung der Konzepte, Projektbearbeitungen und Projektdurchführungen, Umsetzung von Aktionen und Veranstaltungen unter Einbeziehung der Ehrenamtlichen, Gruppeninitiiierungen und Schulungsplanungen
- Gewinnung neuer Ehrenamtlicher
- KoordinatorIn und Koordination der Ehrenamtlichen.
- Kooperationen, die interne und externe Vernetzung mit anderen Betrieben, Einrichtungen, Vereinen, Gemeinschaften, Initiativen, Organisationen und Weiteren, gemeinwesen- oder selbstorganisierten Formen. Angebote stellen der verschiedenen Kooperationsmöglichkeiten

IV. Gewinnung

Die vierte Säule umfasst die Gewinnung von Ehrenamtlichen und die Identifizierung des Aufgabenbereichs, die Phasen, den Marketingbereich, sowie die Schulungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten für Ehrenamtliche.

Die sozialen Aspekte zur Gewinnung neuer Ehrenamtlicher:

- Kontaktaufnahmen durch die persönliche Ansprache, durch Mundpropaganda, über Dritte und Infoveranstaltungen
- Kompetenz- und Zeitermittlung der Ehrenamtlichen

- Zur Einweisung gehören das „an die Hand nehmen“, das Vorzeigen, die Vorbildfunktion, die Durchführung der verschiedenen Phasen zur Einweisung in die Aufgabengebiete für Ehrenamtliche, wie Testphasen und die Nein – Akzeptanz, sowie die vorher bereits erläuterten Punkte.

Die betriebswirtschaftlichen und verwaltenden Aspekte zur Gewinnung neuer Ehrenamtlicher:

- Zielgruppenfestlegung; hierfür eignet sich die Erstellung von Fragebögen.
- Marketingmaßnahmen anstreben, Werbewirksamkeiten prüfen und nutzen wie Werbeträger, Streu- oder Einzelwerbungen, Öffentlichkeitsarbeit durch die Presse, Flyer, Broschüren, Infomaterialien, Newsletter und externe Netzwerke
- Angebote zu Schulungsmaßnahmen, Qualifizierungs- und Förderungsmöglichkeiten

Kontakt:

Tauschring Leer und Umgebung
 Jasmin Kunstreich-Heinrichsdorff
 Mühlenstr. 16B
 26835 Hesel

Tel.: 04950 / 80 58 54
 E-Mail: info@tauschring-leer.de
 Internet: www.tauschring-leer.de

Fortbildung als Anreiz für ehrenamtliche Tätigkeiten

Der Ehrenamtliche Sozialhelferdienst Dortmund

Der folgende Text ist ein Beispiel, wie bei der Darstellung eines Angebotes bereits gezeigt wird, was den Ehrenamtlichen geboten wird und wie sie begleitet werden:

Der ehrenamtliche Sozialhelferdienst

Wer kann den ESHD in Anspruch nehmen?

Ältere Menschen, die einen Bedarf haben, können kostenlos auf das freiwillige Angebot des ESHD zurückgreifen. Wichtigste Voraussetzung ist, dass eine Sozialhelferin oder ein Sozialhelfer in unmittelbarer Nähe wohnt. Derzeit sind im gesamten Stadtgebiet über 100 Damen und Herren im ESHD tätig. Da die Anfragen auf Einsatzwünsche kontinuierlich ansteigen, ist eine größere Anzahl erforderlich, um ein flächendeckendes Angebot an Hilfeleistungen sicherzustellen. Es werden deshalb weitere engagierte Dortmunder Bürgerinnen und Bürger für die ehrenamtliche Sozialhelfertätigkeit gesucht.

Was leisten die ehrenamtlichen Sozialhelfer/innen?

Der Aufgabenbereich ist vielfältig und vom Einzelfall abhängig. Praktische Hilfestellungen bei schriftlichen Arbeiten, Einkäufen und Behördengängen sind ebenso gefragt wie die Vermittlung von anderen sozialen Diensten. Mehr auf die persönliche Zuwendung abgestimmt sind die Anforderungen bei der stundenweisen Vertretung der pflegenden Angehörigen und gemeinsamen Spaziergängen. Ein/e vertrauensvolle/r Gesprächspartner/in und gute/r Zuhörer/in, zählt zu den wichtigsten Leistungen. Die Ausübung hauswirtschaftlicher und medizinisch-pflegerischer Tätigkeiten gehört nicht zu den Aufgabenbereichen.

Welche persönlichen Voraussetzungen sind erforderlich?

Zur Sozialhelferin bzw. zum Sozialhelfer kann jede Bürgerin und jeder Bürger in Dortmund berufen werden, die/der

- sozial engagiert und durch ihre/seine Persönlichkeit für die Tätigkeit geeignet ist,
- nicht vorbestraft ist,
- zum Zeitpunkt der Berufung möglichst das 67. Lebensjahr noch nicht vollendet hat,
- mindestens drei Monate in dem Bezirk wohnt, in dem sie oder er tätig werden soll.

Eine spezielle Ausbildung oder Fachkenntnisse sind nicht erforderlich. Die soziale Arbeit mit älteren Menschen muss jedoch den persönlichen Neigungen und Fähigkeiten entsprechen und verantwortungsbewusst und zuverlässig ausgeübt werden.

Einsatzbereich der ehrenamtlichen Sozialhelfer/innen

Einsatzbereich der ehrenamtlichen Sozialhelferinnen und Sozialhelfer ist der Stadtteil, in dem sie leben. Hier sind die strukturellen Gegebenheiten und sozialen Angebote bekannt und können daher in den Hilfeprozess einbezogen werden. Der gemeinsame Wohnort mit den Besuchten verbindet gefühlsmäßig und bietet viele Anreize für einen angeregten Gesprächsverlauf. „Vor Ort“ tätig zu sein beinhaltet auch eine selbstbestimmende Zeiteinteilung für die Einsätze und „kurze Wege“.

Wie lernt man helfen?

Die Kontaktaufnahme zu der älteren Person geschieht durch eigene Initiative oder auf Anfragen von sozialen Diensten, Angehörigen oder den Seniorinnen und Senioren selbst. Um auf die zu leistenden Aufgaben vorbereitet zu sein, wird den Sozialhelfern und Sozialhelferinnen eine intensive fachliche Schulung und Begleitung angeboten.

Gemeinsame Hausbesuche mit hauptamtlichen Dienstkräften, Einzel- und Gruppengespräche, Seminare, Fachvorträge und Besichtigungen von sozialen Einrichtungen bieten die Grundlage den eigenen Wissensstand zu vertiefen. Ein Sozialarbeiter in der Koordinationsstelle des Sozialamtes ist zuständig für diese unterstützenden Bereitstellungen und Ansprechpartner.

Die Leistungen der Stadt Dortmund als Träger des Sonderdienstes

Der hohe Stellenwert, den der ESHD im seniorenbezogenen Betreuungsangebot einnimmt, zeigt sich auch in der Aushändigung eines Dienstausweises, der Einbeziehung der Ehrenamtlichen in den Gemeindeunfallversicherungsverband und in der Zahlung einer Aufwandsentschädigung. Des Weiteren findet eine enge Zusammenarbeit mit

den städtischen Dienststellen sowie anderen sozialen Institutionen statt.

Kontakt:

Stadt Dortmund
Sozialamt
Abteilung für Senioren
Hoher Wall 5-7
44122 Dortmund

Tel.: 0231 / 50-2 45 69

Ehrenamtlich Engagierte gestalten Kunst

Jutta Göttel-Wichmann, Deutsches Rotes Kreuz, Kreisverband Düsseldorf e.V.

2007 habe ich das DRK Forum Gemeinsam Reisen im Themenschwerpunkt "Bürgerchaftliches Engagement im Fokus" vorgestellt - das Forum Gemeinsam Reisen hat sich etabliert, seine Reiseziele entsprechend verändert und sein Angebot ausgebaut.

Die ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen sind nach wie vor mit Herz und viel Enthusiasmus - und natürlich Zeitspenden - engagiert dabei und möchten ihre DRK-Reisen nicht missen.

Die Zahl der Mitreisenden ist angestiegen, manche Fahrten werden kurzfristig wiederholt.

Mit Spaß und Freude bestimmen Ehrenamtliche ihr eigenes Reiseprogramm, verteilen Präsente an die Reisenden zu Weihnachten oder anderen Gelegenheiten.

Der Verwöhnfaktor spielt eine wichtige Rolle für Reiseleitung und Reisende. Man kennt sich zwischenzeitlich und freut sich aufeinander. Einige Reisende buchen bereits zu Jahresbeginn alle Fahrten.

2008 wurde in Düsseldorf das Forum Gemeinsam Reisen ergänzt durch die DRK-Kunstpfade.

Ausstellungsbesuche stehen im Vordergrund der DRK-Kunstpfade. Atelierbesuche und Kunstprojekte können spontan einfließen. Die Museumsausstellungen werden vorbereitet und reflektiert.

10 Museumsbesuche pro Jahr werden angeboten. Maßgabe für die Besuche ist, dass die Anreise kostengünstig angeboten wird. Mit öffentlichen Verkehrsmitteln sind viele Museen und Ausstellungsräume in NRW erreichbar. Einmal jährlich wird eine längere Reise angeboten, z.B. Weimar und Erfurt im Jahre 2008.

Ideen der Mitreisenden werden aufgegriffen und für die Jahresplanung gesammelt.

Ein Flyer weist gemeinsam auf die Reisen des Forums "Gemeinsam Reisen und die Kunstpfade" hin. Er erscheint jeweils zu Jahresbeginn. Die Ausstellungsbesuche werden für die Teilnehmer inhaltlich vorbe-

reitet, Informationen über die Künstler zusammengestellt.

Die Aufgaben, die die hauptamtliche Koordinatorin erfüllt:

- Die Vorschläge für die Jahresplanung abklären, Beschwerden managen, Treffen mit den ehrenamtlichen Mitarbeitern moderieren.
- Die Zusammenarbeit von ehren- und hauptamtlichen Mitarbeitern beschränkt sich auf die Teamsitzungen, 2 - 3 x pro Jahr. Absprachen werden je nach Sachverhalt nach Bedarf direkt getroffen.
- Die finanziellen Fragen werden von den Ehrenamtlichen Mitarbeitern gelöst.

Sie haben Entscheidungs- / Handlungskompetenz innerhalb der Organisation des DRK-Kreisverbandes.

Von den Ehrenamtlichen werden soziale Kompetenz, Konfliktfähigkeit, Organisationsstalent, Freude an der Kunst und Kunstverständnis gefordert.

Die Einarbeitung erfolgt innerhalb des Teams DRK-Kunstpfade, fachliche Begleitung in Form von Anregungen. Die ehrenamtlichen Mitarbeiter verantworten eigenständig alle Entscheidungen, Aufgaben und Finanzen innerhalb des Aufgabenfeldes.

Als Maßgabe wird vorgegeben: kein Defizit innerhalb des Wirtschaftsplanes. Über das Projekt werben die Teammitglieder für Mitarbeit und arbeiten neue Ehrenamtliche ein.

Als Wertschätzung erfahren die ehrenamtlichen Anerkennung und Sinnhaftigkeit durch ihre Planung und Realisierung.

Die DRK-Kunstpfade sind in der offenen Seniorenarbeit aufgrund von Vorschlägen der BesucherInnen mit Ehrenamtlichen entwickelt worden. Sie zeigen die Potentiale des Alters und weisen auf die Interessen der Generation der jüngeren Senioren hin.

Zur Zeit beteiligen sich 5 Ehrenamtliche für die Kunstpfade, eine Fangemeinde ist seit 2008 entstanden, weitere Projekte sind in Vorbereitung.

Kontakt:

Jutta Göttel-Wichmann
Deutsches Rotes Kreuz
Kreisverband Düsseldorf e.V.
Abteilungsleiterin
Kölner Landstraße 169
40591 Düsseldorf

Tel.: 0211 / 22 99-1241

Fax: 0211 / 22 99-1502

E-Mail: jutta.goettel-wichmann@DRK-duesseldorf.de

Internet: www.DRK-duesseldorf.de

Monatliche Seniorensseite, so einfach kann das gehen

Peter Behmenburg und Karin Medenblik-Bruck

Laut demografischer Forschung entwickelt sich Mülheim an der Ruhr zu einer Stadt mit dem höchsten Bevölkerungsanteil von Menschen über 60 in der Bundesrepublik. Es entwickeln sich viele Ideen zu Angeboten für Senioren, die ganz häufig von ehrenamtlichen Aktiven getragen werden.

Die Umstrukturierung bei den örtlichen Tageszeitungen hat zu einer drastischen Einschränkung der Redaktionsteams geführt, so dass es schwierig wurde, die Bürger durch Pressegespräche, Pressekonferenzen, Veranstaltungen etc. über die Initiativen und Angebote zu informieren.

" Es kann nicht sein, dass eine Stadt mit einer so engagierten " Seniorenszene" ins Leere läuft, weil die übliche Medienberichterstattung nicht mehr funktioniert". Mit diesem Gedanken nahm die engagierte Bürgerin Karin Medenblik-Bruck, Kontakt zum örtlichen Anzeigenblatt auf, dass im gesamten Stadtgebiet kostenlos verteilt wird, um die Idee einer regelmäßigen Seniorensseite ins Gespräch zu bringen.

Die "Mülheimer Woche" zeigte sofort Interesse. Peter Behmenburg, ein Bürger aus dem Netzwerk der Generationen, von Karin Medenblik-Brucks Begeisterung angesteckt, brachte schnell eine Themenauswahl, die die Vielfalt des thematischen Angebotes abbildet, zu Papier und begleitete die engagierte Bürgerin zum Gespräch mit dem Ge-

schäftsführer, dem Anzeigenwerber und der Redakteurin.

Der große Umfang und die Emsigkeit der Aktivitäten mit und für Senioren überzeugte ebenso, wie der Hinweis, dass Senioren in Mülheim zum wichtigen Marktfaktor werden und bei Etablierung der Seite mit einer wachsenden Nachfrage im Anzeigenmarkt zu rechnen ist. Peter Behmenburg, selbst bei einem professionellen Dienstleister beschäftigt, bot einen Informations- und Ideenaustausch an, wie die Akquise in diesem Sektor erleichtert werden kann.

Nach 22 Minuten stand fest: Ab 30.01.2010 erscheint an jedem letzten Samstag im Monat eine Seniorensseite. Die erste Ausgabe umfasste sogar ganze drei Seiten mit einer bunten Mischung aus allgemeinen und lokalen Informationen, Einladungen und Terminen und stieß auf ein überwältigendes Echo.

Schon jetzt freut sich Mülheim auf die nächste Ausgabe am 27.02.2010. So einfach kann es manchmal gehen, wenn eine Bürgerin eine gute Idee verfolgt und zur Umsetzung aktiv wird.

Kontakt:

Karin Medenblik-Bruck / Peter Behmenburg
Internet: www.cbe-mh.de

Stadt Mülheim an der Ruhr
Inge Lantermann
E-Mail: Inge.Lantermann@stadt-mh.de
Internet: www.stadt-mh.de

VEEDEL FÜR ALLE Türkische Beratung für ältere Menschen

*SEMTİMİZ EHRENFELD - Yaşlılara Türkçe
Danışma Merkezi*

Der Arbeiterwohlfahrt Kreisverband Köln e.V. baut ein Beratungs- und Unterstützungsdienst für Seniorinnen und Senioren aus dem Herkunftsland Türkei auf. Das Projekt VEEDEL FÜR ALLE - SEMTİMİZ EHRENFELD richtet sich an ältere Menschen aus dem Viertel Ehrenfeld bestehend aus den Stadtvierteln Ehrenfeld, Neuehrenfeld und Vogelsanger Str.

Laut Angabe der Stadt Köln wohnten im Jahr 2008 im Projektgebiet ca. 5.350 Menschen mit türkischer Staatsangehörigkeit, davon 1.070 über 60 Jahre. Bisher wird das Beratungsangebot vor Ort nur in sehr geringem Maß von zugewanderten Seniorinnen und Senioren in Anspruch genommen – so auch von Menschen, deren Herkunftsland die Türkei ist.

VEEDEL FÜR ALLE - SEMTİMİZ EHRENFELD bietet professionelle zweisprachige Beratung an, schult und vermittelt in Zukunft zweisprachige freiwillige Begleiterinnen und Begleiter.

Ziel ist es, türkische Migrantinnen und Migranten, die der ersten Generation angehören, in das deutsche Altenhilfesystem zu integrieren, so dass die Teilhabe an den

vorhandenen Angebotsstrukturen im Stadtbezirk Ehrenfeld gefördert wird.

In einer 15-stündigen Schulungsreihe, die am 14. April 2010 startet, werden die Begleiterinnen und Begleiter u.a. in das deutsche Altenhilfesystem, rechtliche Grundlagen, interkulturelle Kommunikation und Gesprächsführung und Hintergrundinformationen zur Lebenssituation der ersten Migrantengeneration eingeführt. Zudem sollen Exkursionen den Teilnehmerinnen und Teilnehmern des Projekts ermöglichen, ambulante und stationäre Bereiche der Altenhilfe im Projektgebiet, wie Beratungsdienste, Seniorenzentren etc., kennenzulernen. Für die Teilnahme erhalten Sie ein Zertifikat. Daraufhin werden Sie in türkische Familien vermittelt, um dieses Wissen weiter zu vermitteln.

Kontakt:

Frau Nagihan Arslan-Yüregir
Koordinatorin
Arbeiterwohlfahrt Kreisverband Köln e.V.
Seniorenzentrum Theo-Burauen-Haus
Peter-Bauer-Str. 2
50823 Köln

Tel.: 0221 / 57 33-215

Fax: 0221 / 57 33-205

E-Mail: yueregir@awo-koeln.de

Internet: www.awo-theo-burauen-haus.de

www.awo-koeln.de



Älter werden in Ehrenfeld

Unterstützen Sie türkische Seniorinnen und Senioren in Ehrenfeld!

*Veedel für alle- Türkische Beratung für ältere Menschen
Sentimiz Ehrenfeld- Yaşlılara Türkçe Danışma Merkezi*

...bietet die **zweisprachige Schulungsreihe** 'Älter werden in Deutschland' für **freiwillige Begleiterinnen und Begleiter** an.

Themen:

- die **Lebenssituation** der ersten Migrantengeneration
- das deutsche **Altenhilfesystem**
- **ambulante und stationäre Pflege**
- zusätzlich: **Ekkursionen** zu Einrichtungen der Altenhilfe

Wöchentliche Termine: 14. April – 12. Mai

Für die Teilnahme an der 15-stündigen Schulung erhalten Sie ein **Zertifikat!**

Kontakt:

Naghhan Arslan-Yüregir
Kordinatorin
Peter-Bauer-Str. 2, 50823 Köln

Tel: 0221 / 57 33 215
E-Mail: yueregir@awo-koeln.de
Internet: www.awo-koeln.de

	Seniorenzentrum der AWO - Kreisverband Köln e.V. Theo-Baraßen-Haus - Peter-Bauer-Str. 2 - 50823 Köln Tel.: 0221, 57 33 209 - Mail: yueregir@awo-koeln.de VEEDEL FÜR ALLE - Türkische Beratung für ältere Menschen SENTEMZ EHNENFELD - Yaşlılara Türkçe Danışma Merkezi
--	--



Ehrenfeld'de Yaşlanmak

Ehrenfeld'de yaşayan yaşlı Türkleri destekleyin!

*Veedel für alle- Türkische Beratung für ältere Menschen
Sentimiz Ehrenfeld - Yaşlılara Türkçe Danışma Merkezi*

Projesinin Türkçe ve Almanca konuşan **gönüllü çalışanlara** hazırladığı, 'Almanya'da Yaşlanmak' adlı **Eğitim Kursuna sizde katılm!**

İcerileri:

- birinci nesil göçmenlerin **hayat şartları**
- yaşlılara yönelik Almanya'da kullanılan **yardım sistemi**
 - **gezici ve yatılı bakım hizmetleri**
- ve: yaşlılara yardım kuruluşuna **araştırma gezileri**

Termin haftada bir, 14. Nisan – 12. Mayıs

Katılımcılara 15-saatlik Eğitim dersi sonunda **Sertifika** takdim edilecektir!

İletişim:

Naghhan Arslan-Yüregir
Kordinatorin
Peter-Bauer-Str. 2, 50823 Köln

Tel: 0221 / 57 33 215
E-Mail: yueregir@awo-koeln.de
Internet: www.awo-koeln.de

	Seniorenzentrum der AWO - Kreisverband Köln e.V. Theo-Baraßen-Haus - Peter-Bauer-Str. 2 - 50823 Köln Tel.: 0221, 57 33 209 - Mail: yueregir@awo-koeln.de VEEDEL FÜR ALLE - Türkische Beratung für ältere Menschen SENTEMZ EHNENFELD - Yaşlılara Türkçe Danışma Merkezi
--	--

Deutsch- und türkischsprachiger Aushang zur Gewinnung von Ehrenamtlichen

Veedel für alle sucht zweisprachige, freiwillige Begleiterinnen und Begleiter, die nach dieser Schulung türkische Seniorinnen und Senioren über das deutsche Altenhilfesystem informieren und an der Teilhabe von vorhandenen Angebotsstrukturen unterstützen.

Neue Menschen, neue Aufgaben, neue Möglichkeiten - Ahleener Erfahrungen bei der Gewinnung von neuen Ehren- amtlichen

*Gesa Bertels, Ramona Przybylsky (Verein
Alter und Soziales e.V. / Seniorenbüro Ah-
len)*

Die Seniorenarbeit bietet ein breites Feld für freiwilliges Engagement. In ganz unterschiedlichen Bereichen wie z.B. Kultur, Bildung, Generationenbegegnung, Medien, Sport oder Freizeitgestaltung können Projekte und Angebote entstehen, in denen Engagierte sich mit ihren Fähigkeiten, Ideen und Lebenserfahrungen einbringen können. Eine pulsierende und lebendige, innovative und kreative Seniorenszene ist eine Bereicherung für jedes Gemeinwesen. Damit sie entstehen kann und aufrechterhalten wird, stellt die kontinuierliche Gewinnung von neuen Ehrenamtlichen eine zentrale Herausforderung für haupt- und ehrenamtlich Engagierte dar. Hierzu gibt dieser Beitrag verschiedene Anregungen, basierend auf den Erfahrungen aus Ahlen.

In diesen Beitrag fließen dabei verschiedene Praxiserfahrungen ein. Insbesondere gehören dazu Erfahrungswerte aus dem SINN-Netzwerk in Ahlen. In der westfälischen Kleinstadt haben sich über 60 Kooperationspartner mit über 150 Angeboten, Initiativen und Projekten in dem Netzwerk "SINN - Senioren In Neuen Netzwerken" zusammengefunden. Sie arbeiten gemeinsam daran, dass eine vielfältige Angebotspalette für die unterschiedlichen Lebenslagen und Bedürfnisse im Alter und ein positives Altersbild in der Kommune entstehen. Vor dem Hintergrund dieser Erfahrungen wurde zudem von 2007-2009 das Landesmodellprojekt "LernLabor Ahlen - Ehrenamtliche verändern Seniorenbegegnungsstätten" durchgeführt, dessen Ergebnisse in diesem Beitrag ebenfalls Berücksichtigung finden. In dem Projekt wurden Seniorentreffpunkte in 13 Städten Nordrhein-Westfalens begleitet und gefördert, über 50 Anbieter der offenen Seniorenarbeit geschult und viele innovative Ideen initiiert. Zudem bilden Erfahrungen aus der Moderation und Leitung von verschiedenen Seminaren und Workshops auf den Fachtagungen der Bundesarbeitsgemeinschaft Seniorenbüros (BaS) und im Rahmen der Fortbildungsreihe

"Mit Engagement, Herz und Kompetenz", die 2009 vom LernLabor Ahlen in Kooperation mit der BaS durchgeführt wurde, die Basis für die folgenden Ausführungen.

Mein persönlicher Startschuss in mein freiwilliges Engagement

"Wie bin ich selbst zu meinem Engagement gekommen?" lautete die Frage, mit der im Rahmen des Projekts LernLabor Ahlen Workshops zum Thema "Gewinnung von neuen Zielgruppen und neuen Ehrenamtlichen" eingeleitet wurden. Mit der Frage wurden zwei parallele Zielsetzungen verfolgt: Neben dem persönlichen Erfahrungsaustausch, der das gegenseitige Kennenlernen der Teilnehmer vertiefte, fand zugleich eine erste Sammlung möglicher Zugangswege zu freiwilligem Engagement statt. Dabei wurden z.B. die folgenden Antworten genannt:

- Das Engagement im ehrenamtlichen Vorstand ersetzte meine vorhergegangene hauptamtliche Tätigkeit.
- Ich wurde persönlich angesprochen.
- Bei mir hat eine Zeitungsanzeige mit der Überschrift "Ehrenamt gesucht" das Interesse geweckt.
- Ich habe nach der Berufstätigkeit eine neue Aufgabe gesucht und selbst die Initiative ergriffen.
- Ich wollte mich weiterbilden und von anderen lernen.
- Die positiven Erfahrungen mit freiwilligem Engagement in der Jugend haben dazu geführt, dass ich mir so etwas auch im Alter gut wieder vorstellen konnte.
- Ich habe mit kleinen Dingen angefangen und bin langsam reingewachsen.
- Andere Ehrenamtliche hatten für mich eine Vorbildfunktion.
- Ich wollte einen Ausgleich zum Berufsleben finden.

Bei einer solchen Sammlung wird eine wichtige Erkenntnis deutlich: Viele Wege führen zum Ehrenamt! Daher ist es für Einrichtungen der Seniorenarbeit entscheidend, sich systematisch mit den folgenden Fragen auseinander zu setzen, von denen insbesondere die zweite Fragestellung in diesem Artikel im Mittelpunkt stehen wird:

1. Motivation und Erwartung - Was suchen Menschen im ehrenamtlichen Engagement?
2. Zielgruppe und Strategien - Wen wollen wir mit welchem Ziel erreichen?
3. Struktur und Kultur - Welche Rahmenbedingungen bieten wir Ehrenamtlichen?

Was suchen Menschen im ehrenamtlichen Engagement?

"Altes" und "neues" Ehrenamt, Freiwilligenarbeit, bürgerschaftliches Engagement - welche Ausprägung man auch in den Blick nimmt, stets gilt es sich bewusst zu machen, was Menschen antreibt, aktiv zu werden und sich zu engagieren. Oft genannt werden dabei die folgenden Wünsche und Erwartungen:

- Sinnstiftende Tätigkeiten für Geist, Herz und Vitalität,
- Gemeinschaft erleben und mit anderen Menschen zusammenkommen,
- andere Menschen aus der sozialen Isolation holen,
- Vereinsarbeit beleben und sichern,
- neue Angebote schaffen,
- Qualität von Angeboten sicherstellen,
- lebensnahe Qualifizierung für persönliches Wachstum,
- politisch partizipieren und die Gesellschaft im Kleinen mitgestalten,
- Möglichkeiten, sich weiterzuentwickeln ("Karriere" im Ehrenamt),
- Zeitsouveränität und geregelte Ein- und Ausstiege,
- öffentliche Beachtung und soziale Anerkennung,
- klare Strukturen und Vereinbarungen zwischen allen Beteiligten.

Diese verschiedenen Motivationen und Erwartungen im Blick, gilt es dann im nächsten Schritt ein Engagementprofil zu erstellen und die Zielgruppe genauer zu definieren. Für welche Aufgabe, welches Einsatzfeld werden Ehrenamtliche gesucht? Im Rahmen der Erstellung des Engagementprofils werden die Aufgaben und Einsatzbedingungen, der Umfang, die Kompetenzen, Entwicklungs- und Qualifizierungschancen sowie die Partizipationsmöglichkeiten beschrieben. Dabei sollte man nicht vergessen, dass nicht Menschen für Aufgaben, sondern Aufgaben für Menschen gesucht

werden. Diese Überlegungen bilden die Grundlage dafür, im nächsten Schritt geeignete Strategien für die Gewinnung von neuen Ehrenamtlichen auszuwählen und umzusetzen.

Strategien für die Gewinnung neuer Ehrenamtlicher

Die Erfahrungen aus der Arbeit in Seniorenbüros zeigen, dass insbesondere fünf Themenfelder bei der Strategieentwicklung zur Gewinnung neuer Ehrenamtlicher eine besondere Relevanz haben:

1. Zentrale Anlaufstellen und persönliche Kontakte,
2. Schnupperangebote und zeitlich befristete Engagementfelder,
3. Presse- und Öffentlichkeitsarbeit,
4. Veranstaltungen,
5. Partizipationsmöglichkeiten.

Diese Themenfelder werden im Folgenden jeweils vorgestellt und mit Beispielen aus dem Freiwilligenmanagement im Ahlener SINN-Netzwerk und dem LernLabor Ahlen veranschaulicht.

1. Zentrale Anlaufstellen und persönliche Kontakte

Gut erreichbare und transparente Austausch- und Kontaktstellen erleichtern den Zugang für Menschen, die z.B. an der Schwelle von der Berufstätigkeit zum Ruhestand nach einer ehrenamtlichen Tätigkeit oder Begegnungsmöglichkeiten suchen. Diese Funktion einer zentralen Drehscheibe, bei der Initiativen, Interessen und Einrichtungen zusammenlaufen, kann sehr gut z.B. vom ortsansässigen Seniorenbüro wahrgenommen werden. In **Ahlen** stellt das Seniorenbüro diese Drehscheibe für Informationen im SINN-Netzwerk dar. Es vernetzt nach innen die verschiedenen Initiativen und Akteure und bietet ihnen Unterstützung an. Nach außen macht es die verschiedenen Angebote für interessierte Bürgerinnen und Bürger transparent und vermittelt sie - ihren Wünschen entsprechend - an die jeweilige Ansprechperson oder greift Ideen und Anregungen auf und entwickelt diese mit den Senioren selbst weiter. Eine entscheidende zentrale Informations- und Kontaktstelle auf einer zusätzlichen Ebene stellt zudem die Internetplattform www.senioren-ahlen.de dar. Diese Seite, die überwiegend von einem ehrenamtlichen

Redaktionsteam gepflegt wird, bietet sowohl aktuelle Informationen zu Veranstaltungen und Aktivitäten als auch grundsätzliche Hinweise zu Anbietern der Seniorenarbeit. Die meisten freiwillig Engagierten werden allerdings durch die persönliche Ansprache gewonnen. Dies kann sowohl durch hauptamtlich Tätige als auch durch andere Ehrenamtliche geschehen.

Gute Erfahrungen mit der gezielten, persönlichen Ansprache im Rahmen einer Telefonaktion berichteten im Rahmen des LernLabors z.B. die Engagierten aus **Waltrop**. Sie fragten im ersten Schritt die bereits engagierten Ehrenamtlichen in einer Kirchengemeinde nach weiteren Personen aus ihrem Umfeld, die vielleicht ebenfalls Interesse an einer freiwilligen Tätigkeit haben könnten. Diese wurden dann in einem nächsten Schritt persönlich angeschrieben. In diesem Anschreiben wurde bereits angekündigt, dass und mit welchem Ziel man demnächst telefonisch Kontakt aufnehmen werde. Die Vorabinformationen führten dazu, dass die Kontaktpersonen den Anruf bereits erwarteten und mehrheitlich sehr offen reagierten. Die folgenden Fragen bildeten dann die Grundlage für das Telefongespräch: "Hätten Sie Lust, sich bei uns zu engagieren? An welchen Angeboten - außer den bestehenden - hätten Sie noch Interesse? Kennen Sie andere Leute, die wir ansprechen können/dürfen?"

Auf diese Art und Weise konnten einige neue Interessenten gewonnen werden. Beachtlich waren auch die positiven Nebeneffekte. Die angerufenen Personen freuten sich mehrheitlich über das Interesse an ihrer Person und ihrer Meinung. Zudem konnten die bestehenden Angebote beworben und bekannter gemacht werden.

2. Schnupperangebote und zeitlich befristete Engagementfelder

Insbesondere im Zusammenhang mit der Diskussion um das "neue" Ehrenamt hat man zunehmend erkannt, welchen Wert niedrigschwellige "Schnupperangebote" und zeitlich befristete Engagementoptionen haben können. Veranstaltungen, bei denen die Interessenten das jeweilige Angebot unverbindlich kennenlernen können, ohne sich bereits zu etwas zu verpflichten, ermöglichen einen ersten persönlichen Kontakt, bei dem z.B. auch andere Ehrenamtliche eingebunden werden, die glaubwürdig

vermitteln, wie und warum sie sich freiwillig engagieren. Wie kann solch ein niedrigschwelliger Zugang aussehen?

Ein Beispiel aus **Ahlen**: Im Rahmen der Umwandlung der Realschule zur Ganztagschule haben sich einige Senioren aufgemacht, als "Senior Buddys" die Schülerinnen und Schüler bei der Gestaltung der Mittagspause mit verschiedenen Angeboten zu unterstützen. Bevor sich die Ehrenamtlichen entschieden, in das Projekt einzusteigen, konnten sie zunächst über einen Zeitraum von vier Wochen den Alltag in der Schule unverbindlich kennenlernen. Ein weiteres niedrigschwelliges Angebot stellt in Ahlen die TÜF-Party ("Tanz über 50") dar, die mehrmals im Jahr stattfindet und von einem ehrenamtlichen Team organisiert wird. Jede und jeder ist hier herzlich willkommen und kann in einem geselligen Rahmen die Akteure der Ahleiner Seniorenarbeit kennenlernen.

Ähnliche Angebote wurden im Rahmen des LernLabors Ahlen auch in verschiedenen anderen Städten durchgeführt, wie z.B. eine gemeinsame Schiffsfahrt in **Lohmar**, bei denen Engagierte und bislang noch nicht Engagierte zusammenkamen. Wenn man derartige Veranstaltungen am Abend oder an den Wochenenden anbietet, ermöglicht man so auch Erwerbstätigen die Teilnahme. Neben "Schnupperangeboten" können auch projektorientierte Angebote mit festgelegtem Anfang und Ende das 'klassische' Ehrenamt sinnvoll ergänzen. Ein neues Profil, auch für Seniorinnen und Senioren, bietet hier das Programm "Freiwilligendienste aller Generationen", welches vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend im Jahr 2009 auf den Weg gebracht wurde. Ein Engagement in diesem Rahmen zeichnet sich durch eine große inhaltliche Flexibilität und einen klaren zeitlichen Rahmen aus (mindestens 8 Stunden pro Woche für wenigstens 6 Monate).

3. Presse- und Öffentlichkeitsarbeit

"Tue Gutes und rede darüber." Ein Artikel über ein Projekt, die Nachberichterstattung zu einer gelungenen Veranstaltung, ein Portrait eines engagierten Ehrenamtlichen, der begeistert und ansteckend von seiner Aktivität erzählt, jeweils verbunden mit dem Aufruf sich zu beteiligen, sind in ihrer Wirkung nicht zu unterschätzen. Dabei sollte konkret benannt werden, was für Perso-

nen gesucht werden und wofür. Neben diesen indirekten Formen der Ansprache kann man auch ganz direkt werben, z.B. mit einer alternativen Stellenanzeige, mit der nicht haupt-, sondern ehrenamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gesucht werden, z.B. als Reisebegleiter für Seniorenreisen. Broschüren, Handzettel und Plakate stellen weitere Möglichkeiten der Öffentlichkeitsarbeit dar. Auch vorhandene Schaukästen oder öffentlich aushängende Pinnwände können genutzt werden.

Gute Erfahrungen wurden in **Ahlen** z.B. mit Plakaten gemacht, die für einzelne Gruppenaktivitäten oder Projekte werben. Auf dem Plakat der Senioren-Theatergruppe ist z.B. ein leuchtendroter Theatervorhang zu sehen, der sich für ein Bild der Gruppe in Aktion hebt. Daneben sind einige wichtige Informationen aufgeführt, wie z.B. wann und wo in der Regel geprobt wird, und welche Voraussetzungen man mitbringen sollte. Am unteren Rand des Plakates können sich Interessierte kleine Zettel mit den Probenzeiten und -orten sowie der Telefonnummer der Ansprechperson abreißen. Sowohl im Ahlener SINN-Netzwerk als auch in den begleitenden Qualifizierungsmodulen des LernLabors wurden zudem in den vergangenen Jahren wiederholt Seminare durchgeführt, in deren Rahmen Ehrenamtliche in der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit geschult wurden. Um erfolgreiche Presse- und Öffentlichkeitsarbeit zu machen, muss man kein ausgebildeter Journalist sein. Oft reichen kleine Kniffe, damit die Wirkung dieser Maßnahmen spürbar verbessert wird. Auch der persönliche Kontakt zur lokalen Presse ist hilfreich, um Artikel zu platzieren.

4. Veranstaltungen

Veranstaltungen wie z.B. ein "Tag der offenen Tür", bei dem die verschiedenen Angebote vorgestellt werden und Interessierten ein Blick hinter die Kulissen ermöglicht wird, können ebenfalls gut für die Werbung von neuen Ehrenamtlichen genutzt werden. Seniorinnen und Senioren sind nicht nur in Seniorenbüros und Begegnungsstätten zu finden - mit gezielten Veranstaltungen erreicht man Personen, die bislang vielleicht noch nie den Weg in die Einrichtung gefunden haben. Dabei sollte man besonders auf die gute Erreichbarkeit der Veranstaltung achten. Gibt es einen zentralen, gut geeigneten und interessanten Veranstaltungsort? Welche Möglichkeiten gibt es, auch älteren

Teilnehmerinnen und Teilnehmern oder denjenigen, die weiter weg wohnen, den Zugang zu erleichtern? In **Lohmar** hat sich zum Beispiel die Initiative Bürgerbus bereit erklärt, die in diesem Jahr stattfindende Seniorenmesse als zusätzliche Transportmöglichkeit mit einem Sonderfahrplan zu unterstützen. Neben einer Seniorenmesse können zwei weitere Beispiele für Veranstaltungen genannt werden, die bei der Gewinnung neuer Ehrenamtlicher hilfreich sein können: In **Dorsten** wurde im Rahmen des LernLabors sehr erfolgreich ein "Markt der Möglichkeiten" auf Gemeindeebene durchgeführt. Hier konnten alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer ihre Wünsche und Interessen einbringen, bestehende Projekte und Initiativen vorstellen und neue Angebote mitgestalten. Die Besucherinnen und Besucher trafen auf Gleichgesinnte und konnten sich bei Interesse direkt bestehenden Aktivitäten anschließen oder auch neue Gruppen gründen. Was bei der Planung, Durchführung und Auswertung einer solchen Veranstaltung zu beachten ist, wurde anschließend in einer Arbeitshilfe zusammengestellt und anderen Einrichtungen der Seniorenarbeit zur Verfügung gestellt. In **Ahlen** selbst wiederum findet zweimal im Jahr die so genannte "SINN-Konferenz" statt. Zu ihr werden alle Multiplikatorinnen und Multiplikatoren der Seniorenarbeit, aber auch alle Bürgerinnen und Bürger eingeladen. Die SINN-Konferenz dient dabei zum einen der Vorstellung von neuen Initiativen und Projektentwicklungen, zum anderen bietet sie die Möglichkeit des persönlichen Austausches von Multiplikatoren und interessierten Bürgern.

5. Partizipation ermöglichen

Teilhabe, Einbindung und Mitgestaltung verschiedener Personen und Institutionen bei Entscheidungsprozessen sowie die Beteiligung und Mitwirkung an der Entwicklung und Umsetzung neuer Projekte und Aktionen stellen wichtige demokratische Grundprinzipien dar. Wenn man Bürgerbeteiligung systematisch zulässt und initiiert, sichert man zugleich, dass die Angebote der Seniorenarbeit und ihre Nachfrage zueinander passen. Zudem werden somit vielleicht neue Ideen entwickelt, auf die man ohne die direkte Bürgerbeteiligung gar nicht gekommen wäre. Top-Down-Projekte werden auf diesem Weg sinnvoll durch Bottom-up-Prozesse ergänzt. Dazu müssen allerdings zunächst einmal Sozial- und Begegnungs-

räume geschaffen werden, in denen ein derartiger Austausch stattfinden kann.

Auch hier zwei verschiedene Beispiele: In **Lohmar** wurde im Rahmen des LernLabors eine aktivierende Befragung durchgeführt. Dazu entwickelten die Ehrenamtlichen einen Fragebogen, der zum Ziel hatte, zu erfassen, was sich die Generation 50plus in Lohmar wünscht. Jeder verteilte einige Exemplare in seinem näheren sozialen Umfeld. Dadurch war ein hoher Rücklauf gewährleistet. Die Ergebnisse bildeten die Grundlage für die weitere Projektarbeit.

In **Ahlen** wurden im Jahr 2009 im Rahmen des Bundesmodellprogramms "Aktiv im Alter" drei Bürgerforen durchgeführt. In drei verschiedenen Stadtteilen wurde jeweils einen Abend lang zu der Frage "Wie möchte ich im Alter in Ahlen leben?" miteinander gearbeitet. Dabei wurde großer Wert darauf gelegt, dass sich alle Anwesenden aktiv beteiligen konnten. Die Ergebnisse flossen in die kurz-, mittel- und langfristige Zielformulierung der zukünftigen Seniorenarbeit in Ahlen ein und waren der Grundstock für neue Projekte.

Nachmachen erwünscht

Die oben genannten Wege und Beispiele der Gewinnung neuer Ehrenamtlicher stellen nur einen kleinen Ausschnitt der bestehenden Möglichkeiten dar. Es lohnt sich, in diesem Feld experimentierfreudig zu sein, sich mit anderen Ehrenamtlichen über Ideen auszutauschen, zu übernehmen, was passend erscheint und weitere Ideen zu ergänzen.

Wichtig ist darüber hinaus aber auch, darauf zu achten, dass die einmal gewonnenen Ehrenamtlichen gerne und lange aktiv bleiben. Dazu müssen die jeweiligen Rahmenbedingungen für das freiwillige Engagement entsprechend förderlich gestaltet sein, eine Anerkennungskultur gelebt und regelmäßige Qualifizierungsmöglichkeiten angeboten werden.

Eine gute Orientierung bieten das Handbuch "12 Qualitätsziele der offenen Seniorenarbeit und Altersbildung" des Forschungsinstituts Geragogik (FoGera) und die "Arbeitshil-

fe zur Freiwilligenarbeit und zum Ehrenamt", die im Rahmen des LernLabors entstanden und im Materialteil zu finden ist.

Die Gewinnung neuer Ehrenamtlicher wird sicher auch weiterhin eine zentrale Aufgabe der Seniorenarbeit sein. Eine besondere Aufmerksamkeit werden dabei in Zukunft spezifische Zielgruppen erfahren müssen. So erscheint zum Beispiel im Moment der Zugang von Seniorinnen und Senioren mit Zuwanderungsgeschichte zu Feldern des freiwilligen Engagements noch besondere Herausforderungen zu bieten. Passgenaue Strategien für diese Zielgruppe zu konzipieren, zu erproben und den Transfer von Best-Practice-Beispielen sicherzustellen, stellt eine zentrale Aufgabe auf dem Weg zu einer vielfältigen, aktiven Seniorenarbeit dar.

Literatur:

Alter und Soziales e.V. (Hg.) (2010): Arbeitshilfe zum Markt der Möglichkeiten. Download möglich unter www.senioren-ahlen.de (Stand: 27.02.2010)

Alter und Soziales e.V. (Hg.) (2010): Arbeitshilfe zur Freiwilligenarbeit und zum Ehrenamt. Download möglich unter www.senioren-ahlen.de (Stand: 27.02.2010)

Köster, D., Schramek, R., Dorn, S. (2008): Qualitätsziele moderner SeniorInnenarbeit und Altersbildung. Das Handbuch. Hrsg. im Auftrag des Forschungsinstituts Geragogik FoGera. Oberhausen: ATHENA-Verlag

Kontakt:

Gesa Bertels
Soziologin (M.A.), Dipl.-Sozialpädagogin (FH)
Am Stopfer 21
48329 Havixbeck

Tel.: 02507 / 98 22 09
E-Mail: gesa.bertels@email.de
Internet: www.senioren-ahlen.de

Ausgewählte Materialien

Aufwind - Von der Begegnungsstätte zum Begegnungs- und Servicezent- rum für ältere Menschen

*Ein Qualifizierungsprojekt für hauptamtliche
Leiter und Leiterinnen der Begegnungsstät-
ten für ältere Menschen*

Sabine Wolf-Wennersheide

Aufwind in der Begegnungsstättenarbeit bedeutet Neuorientierung und Innovation. Altenbegegnungsstätten sind traditionsreiche Einrichtungen und seit vielen Jahren integraler Bestandteil der sozialen Arbeit für ältere Menschen im Stadtteil / Gemeinwesen. Der gesellschaftliche / soziale Umstrukturierungsprozess, Fragen nach Wirtschaftlichkeit und Finanzierbarkeit und insbesondere der demographische Wandel stellen die Begegnungsstätten vor neue Herausforderungen, um sie für die jetzige und zukünftige Altersgeneration erhalten zu können. In der Qualifizierungsmaßnahme "Aufwind", die auch zur Qualifizierungsoffensive des Landes NRW gehört, geht es darum, ein neues Einrichtungsprofil - ausgerichtet auf das vorpflegerische und pflegebegleitende Arbeitsfeld - zu entwickeln und das Anspruchsniveau an Leistung und Qualität einer Facheinrichtung für ein selbstbestimmtes Leben im Alter darzustellen.

Dabei geht es um eine Erweiterung der bestehenden Arbeit. Insbesondere muss der wachsenden Zahl hochbetagter Menschen, demenziell Erkrankter mit ihren pflegenden Angehörigen sowie der Förderung und Weiterentwicklung des ehrenamtlichen Engagement Rechnung getragen werden.

Für die Qualifizierung ist das Evangelische Erwachsenenbildungswerk Nordrhein in Düsseldorf zuständig (www.eeb-nordrhein.de).

Das Projekt ist ein Kooperationsprojekt mit den Diakonischen Werken im Rheinland und Westfalen.



Die folgenden Textauszüge entstammen der Broschüre „Aufwind - Von der Begegnungsstätte zum Begegnungs- und Servicezentrum für ältere Menschen“ (2006) und werden hier mit freundlicher Genehmigung der Autorin wiedergegeben:

Das Ehrenamt und bürgerschaftliches Engagement in zukünftigen Begegnungs- und Servicezentren

Rahmendaten

Deutschland wird älter, das Engagement bunter und vielfältiger: In Deutschland engagieren sich 23,4 Millionen Menschen ehrenamtlich. Sie schaffen und unterstützen Angebote für Mitmenschen in unterschiedlichsten Lebenssituationen. Damit leisten sie einen unschätzbaren Beitrag zu unserem sozialen Miteinander in der Gesellschaft. Der Anteil an Menschen, die sich sozial engagieren, hat zugenommen. Allein zwischen 1999 und 2004 ist er von 26 % auf 32 % der Bevölkerung gestiegen. (Angaben nach: Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: Freiwilligensurvey 2004)

Neues Ehrenamt

Der motivierten Mitarbeit Ehrenamtlicher fällt bei der Umgestaltung einer Begegnungsstätte zum Begegnungs- und Servicezentrum eine besondere Bedeutung zu. Die Motivation und Einstellung zu einer frei gewählten Aufgabe hat sich bei der nachrückenden Ehrenamtsgeneration verändert. Die Bereitschaft, eine Aufgabe zu übernehmen, geschieht weniger aus der Motivation

heraus, ausschließlich für andere da sein zu wollen, als vielmehr aus dem Bedürfnis heraus, die im Leben erworbenen Fähigkeiten und Kompetenzen einbringen und „pflegen“ zu können, eine sinnvolle Aufgabe mit Eigenverantwortung zu haben, sich Selbstverwirklichen und für das eigene Alter durch die Integration in eine Gemeinschaft soziale Vorsorge betreiben zu können. Das traditionelle ehrenamtliche Engagement erweitert sich durch das „neue“ Ehrenamt. Mit verschiedenen Definitionen zum ehrenamtlichen und bürgerschaftlichen Engagement sollen Engagementbereiche und Schwerpunkte zur Orientierung verdeutlicht werden.

Ehrenamt (EA)

Der Begriff des Ehrenamtes ist der älteste Begriff. Er steht für „eine freiwillige, unbezahlte, öffentliche Tätigkeit, die im Bereich von Vereinen, Organisationen und Institutionen stattfindet und dem Allgemeinwohl dient.“ (*Diakonisches Werk der Evangelischen Kirche in Deutschland e.V. (Hg.): Freiwilliges Engagement in Kirche und Diakonie; 9*)

Bürgerschaftliches Engagement (BE)

„Unter Bürgerschaftlichem Engagement werden prinzipiell freiwillige, selbstgewählte und unentgeltlich geleistete Aktivitäten von Menschen verstanden, die sich außerhalb der privaten Netzwerke in unterschiedlichen Tätigkeitsfeldern gemeinsam gesellschaftlich engagieren. Der wesentliche Unterschied zum Ehrenamt besteht, streng genommen, in der eigenen inhaltlichen Beteiligung der Freiwilligen: bürgerschaftlich Engagierte sind selbst die „Entwickler“ ihres Einsatzfeldes.“ (*Diakonisches Werk der Evangelischen Kirche in Deutschland e.V. (Hg.): Freiwilliges Engagement in Kirche und Diakonie; 10*)

Selbsthilfe (SH) bzw. Selbsthilfegruppen

„Selbsthilfegruppen sind freiwillige, meist lose Zusammenschlüsse von Menschen, deren Aktivitäten sich auf die gemeinsame Bewältigung von Krankheiten, psychischen oder sozialen Problemen richten, von denen sie - entweder selber oder als Angehörige - betroffen sind. Die Ziele von Selbsthilfegruppen richten sich vor allem auf ihre Mitglieder und nicht auf Außenstehende; darin

unterscheiden sie sich von anderen Formen des Bürgerengagements.“ (*Deutsche Arbeitsgemeinschaft Selbsthilfegruppen (DAG SHG) e.V. (Hg.): Selbsthilfegruppen-Unterstützung; 5*)

Freiwilligenarbeit (FA)

„Freiwilligenarbeit ist ein gesellschaftlicher Beitrag an Mitmenschen und Umwelt. Sie wird unentgeltlich und zeitlich befristet geleistet. Freiwilligenarbeit ergänzt und unterstützt die bezahlte Arbeit, tritt zu ihr aber nicht in Konkurrenz.“ (*Roman Weibel: Postulat „Freiwilligenarbeit“; 1*)

Über diese Grunddefinitionen und Abgrenzung hinaus gelten folgende Aspekte für das ehrenamtliche Engagement:

- eine Tätigkeit eigener Qualität
- selbstgewählt, selbstbestimmt und freiwillig
- motiviert durch Selbstverpflichtung und den Wunsch nach praktischer Solidarität
- Ausdruck individueller Anliegen
- selbstorganisiert oder organisatorisch eingebunden
- selbstverantwortet innerhalb eines vereinbarten Rahmens
- kontinuierlich oder projektbezogen
- zeitlich begrenzt oder zeitlich offen
- eine Partnerschaft, eine Beziehung auf Gegenseitigkeit
- unentgeltlich aber nicht kostenlos

Zukünftiges Rollenprofil der Leitung eines Begegnungs- und Servicezentrums in der Zusammenarbeit mit Ehrenamtlichen

Die Situation der Begegnungsstätten zeigt umfassende neue Anforderungen bei gleichbleibenden oder zurückgehenden personellen Ressourcen der Hauptamtlichkeit. Ohne eine kontinuierliche und dauerhafte Einbeziehung des ehrenamtlichen Engagements werden die anstehenden Aufgaben nicht geleistet werden können. Daher gilt es, die jeweiligen Tätigkeiten von Haupt- und Ehrenamtlichen neu zu überdenken mit dem Ziel, den Einsatz der Hauptamtlichen effektiv zu gestalten, dem Paradigmenwechsel im Ehrenamt gerecht zu werden und die Potenziale des Alters besser zu nutzen. Die Kompetenz und Zeitressourcen der Hauptamtlichen sollten so eingesetzt werden, dass sie vorrangig für die Führung der Ein-

richtung genutzt werden können. Dies bedeutet, dass die Leitungen unter Umständen mehr Managementaufgaben wahrnehmen müssen als bisher.

Während ein Schwerpunkt der traditionellen Leitungsfunktion im direkten und umfassenden Kontakt zu den Besuchern lag, wird zukünftig

die Ansprache, Unterstützung und die Begleitung der ehrenamtlich Mitarbeitenden Schwerpunktthema hauptamtlicher Leitungen sein. Dazu gehören der Aufbau und die Pflege eines Managements für das Ehrenamt. Hauptamtliche tragen Sorge dafür, dass Ehrenamtliche sich so engagieren können, wie sie es sich wünschen und es ihren Fähigkeiten entspricht, so dass sie ihre Aufgabe ohne Druck und mit Freude, eigenverantwortlich übernehmen können. Durch den Aufbau und die konsequente Umsetzung geeigneter Rahmenbedingungen erfahren Ehrenamtliche größtmögliche Wertschätzung und Anerkennung. Hauptamtliche Leitungen werden zu „Entdeckern“ von Talenten und Kompetenzen der Ehrenamtlichen, zu Fachberatern und Fachberaterinnen und Mentoren und Mentorinnen für die fachliche Arbeit. Sie fördern und fordern Ehrenamtliche durch die Organisation von Fort- und Weiterbildungen und sind für sie verlässliche Partner und Partnerinnen, Begleiter und Begleiterinnen. Hauptamtliche schaffen den Raum in der Einrichtung für Eigeninitiative, Selbst- und Mitbestimmung, unterstützen Kreativität und Innovation ehrenamtlich Mitarbeitender. Das Ziel der Bemühungen hauptamtlicher Leitungen besteht darin, die Basis dafür zu schaffen, dass Angebote und Projekte durch qualifizierte Ehrenamtliche eigenständig und eigenverantwortlich gestaltet werden können. Leiter und Leiterinnen von zukünftigen Begegnungs- und Servicezentren verlieren die Besucher und Besucherinnen mit ihren Anliegen nicht aus dem Auge und unterstützen sie mit ihrer Fachlichkeit gezielt da, wo sie gebraucht werden. Dies kann der direkte Kontakt zu den Senioren und Seniorinnen einerseits, aber auch die Wahrnehmung strategischer Aufgaben andererseits sein.

Zukünftiges Rollenprofil der ehrenamtlich Mitarbeitenden eines Begegnungs- und Servicezentrums

Zunehmend suchen Menschen der jüngeren Altersgenerationen, die „neue“ Ehrenamts-generation, nach Herausforderungen für ihre weitere Lebensgestaltung nach dem Ru-

hestand. Nicht selten besteht der Wunsch, die erworbenen Fähigkeiten in einem anderen Kontext einbringen zu können. Allerdings ist die Bereitschaft, sich zu engagieren an bestimmte Voraussetzungen geknüpft. Dazu gehört u. a. die Akzeptanz ihrer Freiwilligkeit und Unabhängigkeit, des Bedürfnisses nach Selbst- und Mitbestimmung und eigenverantwortlichem Handeln. Zukünftig Engagierte bringen ihr Fachwissen oder „Expertentum“ mit. Sie sind kompetent und haben Erfahrung. In Begegnungs- und Servicezentren übernehmen sie verantwortlich selbstgewählte Aufgaben innerhalb eines Teams oder auch in Leitungsfunktion. Sie stehen in direktem Kontakt zu den Besuchern und Besucherinnen und sind die Bezugspersonen für deren Belange. Ehrenamtlich Mitarbeitende haben „Schnittstellenfunktion“ zwischen den Besuchern und Besucherinnen und der hauptamtlichen Leitung. In der internen Kommunikation und auch außerhalb der Einrichtung vertreten sie die Interessen der Senioren und der Mitglieder des Ehrenamtsteams gegenüber der Leitung und – nach Absprache mit ihr - in relevanten Bereichen des Quartiers oder Gemeinwesens. Sie werden als fachkompetente Partner und Partnerinnen von hauptamtlichen Leitern und Leiterinnen in Entscheidungsprozesse der Einrichtung einbezogen. Ehrenamtliche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen eines Begegnungs- und Servicezentrums bilden eine Gemeinschaft, an der jeder/jede nach eigenem Wunsch teilhaben kann. Sie bietet die Möglichkeit - über die Einrichtung hinaus – soziale Kontakte aufzubauen und damit soziale Vorsorge für das eigene Alter schaffen zu können.

Die Zusammenarbeit von Haupt- und Ehrenamtlichen im Begegnungs- und Servicezentrum

Die zukünftige Zusammenarbeit von Haupt- und Ehrenamtlichen ist dadurch gekennzeichnet, dass sie „auf gleicher Augenhöhe“ geschieht. Experten erkennen das Expertentum der anderen an. Diese Situation erfordert jedoch, dass es klare Absprachen bezüglich der Aufgaben, Zuständigkeiten, Strukturen und Kompetenzen gibt. Es stellt sich die Frage, wer welchen Auftrag hat. Haupt- und (neue) Ehrenamtliche begeben sich in neue Positionen und geben traditionelle Rollenmuster auf. Hierarchische Strukturen werden durch eine gleichberechtigte und gegenseitig bereichernde Kommunika-

tionsstruktur ersetzt. Haupt- und Ehrenamtliche entwickeln gemeinsam ein neues Selbstverständnis für die zukünftige Zusammenarbeit, die nur in der Gestaltung einer Win-Win-Situation und Einigung auf ein gemeinsames Ziel eine Chance haben kann. Es ist ein Qualitätsmerkmal der Begegnungs- und Servicezentren, wenn ehrenamtlich Engagierte sich mit der Einrichtung und ihrer Aufgabe identifizieren, sie sich für die Interessen der alten Menschen und der Einrichtung einsetzen und sie dabei ihre eigenen nicht außer Acht lassen.

Rahmenstandard »Management für das Ehrenamt«

Einleitung

Begegnungs- und Servicezentren können in der Zukunft den Anforderungen an die gemeinwesenorientierte Offene Altenarbeit nur gerecht werden, wenn qualifizierte und kompetente Ehrenamtliche »in gleicher Augenhöhe« mitarbeiten. Um die Angebote zukünftig in der Versorgungsstruktur für Ältere dauerhaft zu integrieren, müssen für die Zusammenarbeit mit Ehrenamtlichen und deren Begleitung neue Wege gegangen und neue Methoden gefunden werden. Hauptamtliche Leiter und Leiterinnen von Begegnungs- und Servicezentren haben die Aufgabe, ein systematisches Ehrenamtsmanagement zu entwickeln; denn das ehrenamtliche Engagement braucht klare stabilisierende und unterstützende Rahmenbedingungen, um die Angebote dauerhaft etablieren zu können.

Das Management des Ehrenamts »ist ein prozessorientiertes Vorgehen, bei dem sich Organisationen den Motivationen, Erwartungen, Bedürfnissen und Kompetenzen von Ehrenamtlichen öffnen. Im Ehrenamtsmanagement werden die Interessen der Freiwilligen und der Organisation aufeinander abgestimmt.« (*Freiwilliges Engagement in Kirche und Diakonie*, 12)

An dem Entwicklungsprozess des Ehrenamtsmanagements sollten alle Mitarbeitenden des Begegnungs- und Servicezentrums aus dem Haupt- und Ehrenamt beteiligt sein. Ihre Kenntnisse und Erfahrungen sind eine wichtige Ressource für die Erarbeitung des Konzeptes.

Ziele

- Wertschätzung des zeitlichen und inhaltlichen Engagements
- Gewährleistung von Selbstwahl und Freiwilligkeit des Engagements
- Nachhaltige Förderung und Integration des ehrenamtlichen Engagements
- Förderung von Kreativität und Innovation im ehrenamtlichen Engagement
- Herstellung von Verbindlichkeit
- Förderung von Gemeinschaft und „sozialer Vorsorge“ für das Alter
- Strukturelle Absicherung der Leistungen von Begegnungs- und Servicezentren
- Schaffung effektiver Strukturen zur Unterstützung älterer und alter Menschen im Quartier
- Qualitätssicherung

Umsetzung

- Ermittlung der Aufgabenfelder für ehrenamtliches Engagement
- Erstellung von Ehrenamts- bzw. Tätigkeitsprofilen
- Gewinnung von Ehrenamtlichen
- Durchführung von Erstgesprächen
- Tätigkeiten vorstellen und Auswahl treffen
- Vereinbarungen treffen und Verbindlichkeit herstellen
- Begleitung der Einarbeitung und Integration
- Ermittlung des Qualifizierungsbedarfes
- Durchführung interner und/oder externer Fortbildungen
- Begleitung und Stabilisierung, Angebote zur regelmäßigen Reflexion
- Gestaltung einer Anerkennungskultur
- „Aktive und bewusste Gestaltung von Abschieden“ (Vgl.: *Bürgerchaftliches Engagement*, Otto, Ullrich, Opladen 2000, S. 68)

Qualitätskriterien

- a) Personelle Anforderungen
- Hauptamtliche Leiter und Leiterinnen stehen für den Entwicklungsprozess zur Verfügung.
 - Sie sind für die Einführung und Anwendung eines Managements für das Ehrenamt qualifiziert und:

- planen, initiieren und moderieren den Prozess
- achten auf die Umsetzung
- nehmen Managementaufgaben wahr

- Für die Begleitung und Koordination der Ehrenamtlichen ist eine qualifizierte haupt- und/oder ehrenamtliche Ansprechperson benannt

b) Inhaltliche Anforderungen

- Ein Konzept beschreibt die Aufgaben, Zuständigkeiten, Kompetenzen und Verantwortungsbereiche von Haupt- und Ehrenamtlichen, Schnittstellen und Formen der Zusammenarbeit
- Es ermöglicht ein „professionelles Einbeziehen“ ehrenamtlich Mitarbeitender (Vgl.: *Bürgerschaftliches Engagement*, Otto, Ullrich, Opladen 2000, S. 53)
- Kontinuität und Qualität der Einrichtung werden gesichert
- Das Konzept führt die Interessen der Ehrenamtlichen und Hauptamtlichen zusammen
- Es gibt schriftliche Regelungen zu den unter „Umsetzung“ aufgeführten Punkten, die das festgelegte Vorgehen (Durchführung eines Erstgespräches usw.) beschreiben
- Es stehen unterstützende, eindeutig und verständlich formulierte, Dokumente zur Verfügung (z. B. Fragenkatalog zum Erstgespräch oder Checkliste)
- Haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitende sind in der Umsetzung des Konzeptes und Anwendung der Dokumente geschult

c) Rahmenbedingungen

- festgelegtes Budget
- Versicherungsschutz für Ehrenamtliche
- Regelungen zur Kostenerstattung, z.B. Fahrtkosten usw.
- Organisation der innerbetrieblichen Kommunikation und Information (z.B. Postkasten, Aushänge, Sitzungsplan, ggf. „Ehrenamtsbrief oder Mitteilungen“ usw.)
- Zugang für Ehrenamtliche zu Fachliteratur, Zeitschriften und weiteren aktuellen Informationen
- Arbeitsplatz oder Büro mit Verschlussmöglichkeiten

Ergebniskriterien

- Ehrenamtlich Mitarbeitende fühlen sich anerkannt und wertgeschätzt
- Die Beratung der Ehrenamtsinteressierten ermöglicht ihnen eine freie und unabhängige Entscheidung
- Bedürfnissen und Wünschen der Ehrenamtlichen wird Aufmerksamkeit entgegengebracht; sie sind an Entscheidungsprozessen beteiligt
- Ehrenamtliche bringen kreative Ideen ein und sind an einer Weiterentwicklung und neuen Projekten interessiert
- Ehrenamtlich Mitarbeitende halten die getroffenen Vereinbarungen ein
- Ehrenamtliche bilden eine Gemeinschaft und pflegen untereinander soziale Kontakte über die Einrichtung hinaus
- Mögliche Risikofaktoren werden kontinuierlich ermittelt und dazu geeignete Vorbeuge- oder Korrekturmaßnahmen festgelegt
- Aufgaben und Zuständigkeiten von Haupt- und Ehrenamtlichen sind festgelegt und für Mitarbeitende, Besucher und Besucherinnen transparent (z. B. Aushang eines Organigramms)
- Alle Mitarbeitenden aus dem Haupt- und Ehrenamt gehen verantwortlich auf Anfragen der Senioren und Seniorinnen, der Angehörigen oder weiteren Interessierten usw. ein und leiten bei Bedarf weitere Schritte ein
- Die Vorgaben und Regelungen zum Ehrenamtsmanagement werden eingehalten, Verbesserungsmöglichkeiten regelmäßig evaluiert und umgesetzt

Kontakt:

Sabine Wolf-Wennersheide
 Evangelisches Erwachsenenbildungswerk
 Nordrhein
 Graf-Recke-Straße 209
 40237 Düsseldorf

E-Mail:
wolf-wennersheide@eeb-nordrhein.de
 Internet: www.eeb-nordrhein.de

Arbeitshilfe zur Freiwilligenarbeit und zum Ehrenamt

Stadt Ahlen, 2010



Der folgende Text entstammt der Broschüre „Arbeitshilfe zur Freiwilligenarbeit und zum Ehrenamt“ und wird mit freundlicher Genehmigung des Vereins Alter und Soziales e.V., Stadt Ahlen, wiedergegeben. Die Broschüre können Sie als PDF-Dokument auf der Website www.senioren-ahlen.de herunterladen.

1. Einführung

In Deutschland übernahmen im Jahr 2004 mehr als 23,4 Millionen Menschen ehrenamtlich Aufgaben für unsere Gesellschaft. Eine sehr hohe Zahl, wenn man bedenkt, dass dies ungefähr 1/3 der gesamten Bevölkerung in Deutschland ist. Zudem gibt es viele, die im Moment noch nicht engagiert sind, sich aber gut vorstellen können, bald eine freiwillige Tätigkeit zu übernehmen. Gründe für dieses große und jährlich wachsende Interesse an einem ehrenamtlichen Engagement sind die Freude an einer sinnvollen Beschäftigung, das Bewusstsein, etwas für andere tun zu können und auch das gesellschaftliche Ansehen, das damit verknüpft ist.

Heute bezeichnet man das Ehrenamt auch als Freiwilligenarbeit oder bürgerschaftliches Engagement. Wie es auch genannt wird - stets geht es darum, sich einzusetzen und mitzuwirken, teilzuhaben und mitzugestalten. Die Tätigkeitsfelder sind unerschöpflich und der Ideenreichtum der Men-

schen, wie man sich mit anderen zusammen tun kann, um ein gemeinsames Ziel in Angriff zu nehmen, ist beeindruckend und bewundernswert. Für ein Gemeinwesen wie eine Stadt, eine Einrichtung oder Projekt ist das Engagement der BürgerInnen von unschätzbarem Wert. Das Ehrenamt ist somit für die Aktiven selbst, für die Menschen, denen die Arbeit zu Gute kommt und für die Gesellschaft als Ganzes eine große Bereicherung. Ein aktueller Trend ist dabei, dass sich die Freiwilligen heute oft nicht mehr über Jahre an eine ehrenamtliche Tätigkeit binden möchten, sondern zeitlich begrenzte Aufgaben bevorzugen, wie z.B. die Mitwirkung in einem sozialen Projekt.

2. Ehrenamtliche gewinnen

Sicher haben Sie schon einmal gedacht, dass Sie in Ihrer Einrichtung viel mehr anbieten könnten, wenn Sie mehr und vielleicht auch jüngere MitstreiterInnen hätten. Für die Gewinnung und später auch die Einführung von Ehrenamtlichen in eine Tätigkeit möchten wir Ihnen mit dieser Broschüre eine Hilfestellung geben.

Wenn man Ehrenamtliche gewinnen möchte, sind vor allem drei Fragen entscheidend:

Was suchen Menschen im ehrenamtlichen Engagement?

- Motivation und Erwartung

Wen wollen wir erreichen, für was und wie?

- Zielgruppe und Strategie

Wie sind die Rahmenbedingungen für Ehrenamtliche bei uns?

- Struktur und Kultur

Wenn man Ehrenamtliche gewinnen möchte, sollte man sich zuerst vergegenwärtigen, was die Menschen im freiwilligen Engagement suchen. Was treibt sie an, aktiv zu werden? Vielleicht hilft es, sich dazu einmal zu überlegen, wie man selbst zu seinem freiwilligen Engagement gekommen ist. In einem Workshop zum Thema „Gewinnung von neuen Ehrenamtlichen“ wurde zu Beginn einmal die Frage gestellt „Was war mein persönlicher Startschuss in mein freiwilliges Engagement?“. Dabei wurden z.B. die folgenden Antworten genannt:

- „Ich habe nach der Berufstätigkeit eine neue Aufgabe gesucht.“
- „Ich wurde persönlich angesprochen.“

- „Bei mir hat eine Zeitungsanzeige mit der Überschrift ‚Ehrenamt gesucht‘ das Interesse geweckt“.
- „Ich habe mit kleinen Dingen angefangen und bin langsam reingewachsen“.

Die Menschen suchen im Ehrenamt also:

- sinnstiftende Tätigkeiten für Geist, Herz und Vitalität,
- Gemeinschaftserleben und Erfahrungsaustausch,
- lebensnahe Qualifizierung für persönliches Wachstum,
- Möglichkeiten, sich weiterzuentwickeln („Karriere“),
- Zeitsouveränität und geregelte Ein- und Ausstiege,
- öffentliche Beachtung und soziale Anerkennung, klare Strukturen und Vereinbarungen zwischen allen.

Wie geht es dann konkret weiter?

1. Wenn Sie eine neue Gruppe eröffnen oder Veranstaltungen anbieten möchten, können Sie zunächst Ihre bisherigen MitstreiterInnen fragen, ob Interesse besteht, dabei zu helfen und Aufgaben zu übernehmen.
2. Jüngere Ehrenamtliche sprechen Sie am besten durch interessante Themen an. Bieten Sie doch eine neue Gruppe für die Generation 50+ an, die z.B. miteinander wandert oder gemeinsam Sudoku-Rätsel löst oder sich einer sozialen Sache widmet, wie z.B. Märchen im Kindergarten vorzulesen. Auf einen Aufruf in der Zeitung melden sich bestimmt jüngere Ehrenamtliche, die Lust haben, eine neue Gruppen zu leiten. Schwierig ist es, jüngere Ehrenamtliche in eine jahrelang bestehende Seniorengruppe zu integrieren, da die Interessen und Bedürfnisse der verschiedenen Generationen oft schwer zu vereinen sind.
3. Neue aktive Menschen beleben die Einrichtung und bringen ihre Ideen sowie „frischen Wind“ mit. Versuchen Sie über Öffentlichkeitsarbeit, z.B. einer Anzeige oder einem Bericht in der Zeitung, über Flyer, auf Ihrer Homepage oder persönlich in Ihren Veranstaltungen neue Ehrenamtliche zu werben. Für den Einstieg

ist oft eine themenbezogene und zeitlich begrenzte Aufgabe sehr attraktiv. Die Belastung darf am Anfang nicht zu hoch sein. Weiter locken eigene Entscheidungskompetenzen oder Entwicklungsmöglichkeiten im Sinne einer „Karriere“. Dadurch wird deutlich, dass eine Mitgestaltung in der Einrichtung möglich ist. Außerdem hilft ein gutes Image Ihrer Einrichtung, so dass andere sagen: „Da möchte ich auch mitmachen!“

4. Wenn ernsthaftes Interesse geweckt wurde, wird eindeutig geklärt, wer welche Aufgaben übernimmt. Überlegen Sie gemeinsam, wie die Aufgaben verteilt werden, so dass sich niemand benachteiligt oder überfordert fühlt.
5. Am Anfang der Arbeit der Ehrenamtlichen steht eine ehren- oder hauptamtliche Ansprechperson für Fragen und Probleme zur Verfügung.
6. Wenn eine Person neu in eine Einrichtung kommt und dort arbeiten möchte, wird Sie allen MitarbeiterInnen vorgestellt. Eine Vorstellung gibt den neu gewonnen Ehrenamtlichen das Gefühl, gut angenommen zu sein und nun dazu zugehören. Gibt es Teamsitzungen, werden die „Neuen“ auch eingeladen. Vielleicht führen Sie regelmäßige Besprechungen der Haupt-, Neben- und Ehrenamtlichen ein?
7. Eine weitere Unterstützung ist der regelmäßige Austausch mit anderen Ehrenamtlichen. In der Gruppe bekommt man neue Anregungen und kann auch selbst über Erfolge oder auch Probleme berichten.

Richten Sie z.B. einen Freiwilligenstammstisch ein! Dieser kann auch verschiedene Begegnungsstätten oder Träger zusammenführen. Zu Themen, die alle interessieren, können auch einmal ReferentInnen eingeladen werden.

3. Lob und Anerkennung - „Gut gemacht!“

Sicherlich hören Sie auch selbst gern mal ein Lob, wenn Ihnen etwas gut gelungen ist?! Genauso geht es den Ehrenamtlichen. Auch sie freuen sich über Lob und Anerkennung für ihre freiwillige Arbeit.

Über einen Blumenstrauß freut man sich natürlich immer, aber auch andere Formen der Anerkennung können genutzt werden. Alle haben etwas davon, wenn die GruppenleiterInnen an einer Tagung zu interessanten Themen teilnehmen können. Möglichkeiten der Weiterbildung werden auch im nächsten Punkt näher beschrieben. Das namentliche Erwähnen in der Zeitung erfüllt gleich zwei Funktionen: Die Engagierten werden lobend hervorgehoben und bilden zugleich positive Vorbilder, die vielleicht den LeserInnen des Artikels Lust machen, es Ihnen gleich zu tun und sich ebenfalls zu engagieren.

Vielleicht überlegen Sie sich auch eine eigene Form der Ehrung, wie einen Anstecker oder eine Urkunde. Ihrer Kreativität sind in dieser Hinsicht keine Grenzen gesetzt!

4. Weiterbildung als Schlüssel zum Erfolg

Eine Weiterbildung für Ehrenamtliche sollte so themenbezogen wie möglich sein. Achten Sie also bei der Auswahl darauf, dass die Ehrenamtlichen in ihrem persönlichen Bereich gefördert werden. Sie können sich bei der Stadt oder bei Weiterbildungsträgern wie der VHS und der Familienbildungsstätte Informationen und Angebote über mögliche Fortbildungen einholen. Vieles findet sich auch im Internet.

Im Folgenden stellen wir einige Möglichkeiten der Weiterbildung vor.

Miteinander reden, Gespräche führen, Konflikte klären

Um eine Gruppe zu leiten ist es gerade im ehrenamtlichen Engagement wichtig, verbindliche, zielgerichtete und erfolgreiche Gespräche zu führen. In jeder Gruppe können immer wieder Spannungen entstehen, die durch gezielte Strategien vermieden oder entspannt werden können. Eine Fortbildung zu diesem Thema ist für alle Ehrenamtlichen eine Bereicherung.

Rhetorik – die Kunst der Rede

Für ehrenamtliche GruppenleiterInnen spielen ein sicheres Auftreten, reden, präsentieren, überzeugen und sich darstellen zu können eine große Rolle. In einem Seminar zu diesem Thema lernen die TeilnehmerInnen die Grundlagen der Rhetorik und der Kommunikation kennen und können ihre konkrete Anwendung üben. Sie hinterfragen

mögliche Ursachen von Ängsten, Redehemmungen und Lampenfieber und arbeiten theoretisch und praktisch an Lösungsstrategien.

Reden schreiben – Zuhörer erreichen, kompetent und kreativ

In einem solchen Kurs lernen die TeilnehmerInnen die wichtigsten Schritte zum Verfassen einer gelungenen Rede kennen. Mit Hilfe kreativer Schreibtechniken finden sie zündende Ideen, treffende Worte, interessante Inhalte und kommen leicht in ein fließendes und ausdrucksstarkes Schreiben. Stilmittel werden besprochen, Checklisten helfen beim Vorbereiten und Recherchieren und es bleibt genügend Zeit zum eigenen Schreiben.

5. Versicherungsschutz für Ehrenamtliche

Ehrenamtliche gehen – ebenso wie Hauptamtliche – bei ihrer Arbeit Risiken ein. Sie können beispielsweise einen Unfall erleiden oder Schäden verursachen. Um Ehrenamtliche in dieser Hinsicht nicht schlechter zu stellen als Hauptamtliche, hat das Land NRW Unfall- und Haftpflichtversicherungen für Ehrenamtliche abgeschlossen, wenn diese nicht bereits anderweitig geschützt sind. Wenn Sie in Ihrem Ehrenamt einen Unfall haben und dadurch gesundheitliche Einschränkungen erleiden oder etwas beschädigt haben, können Sie den Schaden der Versicherung des Landes NRW melden. Diese kommt dann für die entstandenen Kosten auf.

Genauere Informationen zu verschiedenen Fragen finden Sie auf der Internetseite www.buerger-engagement.de unter der Rubrik Service und dann Versicherungsschutz.

6. Aufbau einer ehrenamtlich geführten Gruppe

Oft kommt es vor, dass in einer Gruppe eine Idee entsteht, was man noch so alles gemeinsam unternehmen könnte und welche neuen Gruppen noch entstehen könnten. Nun kommt die Frage auf, wer ehrenamtlich bereit ist, diese Gruppe zu leiten. Vielleicht hat die Person, die die Idee hatte, z.B. eine Wander- oder Radfahrgruppe zu gründen, Lust sich in das Thema einzuarbeiten und die Wanderungen vorzubereiten.

Falls dies nicht der Fall ist, können Sie über einen Hinweis in der Zeitung die BürgerInnen aufrufen, sich bei Ihnen zu melden. Hierbei ist es wichtig, dass das Thema an erster Stelle steht und die Personen die Möglichkeiten haben mitzugestalten. Gerade bei Neugründungen ist dies ein wichtiger Faktor, denn wer möchte schon gerne in einem vorgefertigten Muster arbeiten? Vielleicht kennen Sie auch jemanden aus Ihrem Bekanntenkreis, der schon öfter Wanderungen oder Fahrradtouren geplant hat. Vielleicht ist diese Person bereit, die Gruppe am Anfang zu unterstützen, so dass sie irgendwann alleine weitermachen kann. Oft ist es hilfreich, wenn man zu zweit die Verantwortung übernimmt, so fällt es leichter, die Aufgaben zu bewältigen. Wenn die Gruppe dann „laufen gelernt“ hat, ist oft zu beobachten, dass Gruppenmitglieder sich selbst einbringen und reihum Aufgaben übernehmen. Es muss nicht immer nur eine Person das „Zepter in der Hand halten“. Lesen Sie dazu auch unsere „Arbeitshilfe zur Gruppengestaltung“.

Oft reicht es, den Stein irgendwo ins Wasser zu werfen, er zieht dann seine Kreise und zieht schnell andere Leute mit. Versuchen Sie es und probieren Sie es aus!

7. Quellenangabe

Bundesministerium für Familie, Frauen, Senioren und Jugend: Freiwilliges Engagement in Deutschland 1999-2004 (Zweiter Freiwilligensurvey).

Links zum Thema:

www.buerger-engagement.de (z.B. Versicherungsschutz)
www.buergergesellschaft.de (Wegweiser Bürgergesellschaft)
www.bagfa.de (Bundesarbeitsgemeinschaft der Freiwilligenagenturen e.V.)
www.b-b-e.de (Bundesnetzwerk bürgerschaftliches Engagement)
www.ehrensache.nrw.de (Ehrenamtskarte)
www.engagiert-in-nrw.de
www.engagiert-in-deutschland.de
www.engagement-macht-stark.de (Woche des bürgerschaftlichen Engagements)
www.geben-gibt.de (bündnis für Engagement)
www.freiwilligendienste-aller-generationen.de
www.freiwilligendienste.de (Wegweiser Freiwilligendienste)
www.alter-schafft-neues.de
www.fogera.de (Forschungsinstitut Geragogik Witten)

Kontakt:

LernLabor Ahlen
Frau Dipl.-Soz. Päd. Ramona Przybylsky
Wilhelmstraße 5
59227 Ahlen

Tel.: 02382 / 94 09 97 14
E-Mail: ramona.przybylsky@senioren-ahlen.de
Internet: www.senioren-ahlen.de

Gewinnung von Ehrenamtlichen

Karen Sommer-Loeffen, Diakonisches Werk Rheinland

Bei der Gewinnung von ehrenamtlichen Mitarbeitern/ -innen ist es wesentlich, die richtige Person für die richtige Aufgabe an den richtigen Ort zu bringen, statt nach dem Zufallsprinzip vorzugehen

Das freiwillige Engagement stellt eine **unschätzbare Ressource** dar – für die Nutzer, für die Einrichtung, für die Freiwilligen – ein Schatz, den es heute unter veränderten Bedingungen zu heben gilt.

Die viel beschworene Krise des Ehrenamtes ist eigentlich eine Krise des Umgangs mit dem Engagement. Denn: Zunehmend haben zum Engagement Bereite klare Erwartungen an ihr Engagementfeld. Die Primärmotivation ist immer stärker: Das Engagement muss mir etwas bringen, in die eigene Biographie passen und die Möglichkeit bieten, bisher unentdeckte Ressourcen zu entdecken. Engagement findet auch nicht mehr nur noch formstabil und dauerhaft statt, sondern realisiert sich in begrenzten Projekten. Immerhin, laut 2. Freiwilligen-survey 2004, engagieren sich 32 Prozent der Bundesbürger, also etwa 24 Millionen Menschen, in ganz unterschiedlichen Bereichen wie Sport, Schule, Kindergarten, Kirche/ Religion, sozialer Bereich, Kultur, Freizeit u.s.w. Die Reihenfolge gibt auch die Häufigkeit des Engagements wieder. Ein weiteres Drittel der Menschen würde sich gerne engagieren, unter bestimmten Rahmenbedingungen.

Wie können Menschen, schon Engagierte oder Interessierte, für ein Engagement begeistert und gewonnen werden?

Vorausgeschickt sei an dieser Stelle, dass das Wort „Gewinnen“ vom Wortstamm „Mühen“ kommt. Freiwillige zu gewinnen, ist sensible Beziehungsarbeit und bedarf vieler kleinen Schritte und Vorbereitungen.

Gewinnung bedeutet, wie es oben im Zitat heißt, dass die richtige Person an den richtigen Platz mit der richtigen Aufgabe kommt. Dazu brauchen Interessierte gute Informationen insbesondere zu folgenden Aspekten:

Die Aufgabe: Was ist die Aufgabe und was erfordert sie (s. o). Für oder mit welchen Hilfebedürftigen Menschen wird man tätig? Welche persönliche Kompetenz und Reife ist erforderlich? Wie viel Zeit soll eingebracht werden? Was wird man erfahren und mitnehmen können?

Die gesuchte Person: Welche Person mit welchem Hintergrund, mit welchen Interessen, Erfahrungen und Kompetenzen entspricht dieser Aufgabe?

Die Rahmenbedingungen: Informationen dazu sollten auch folgende Fragen Interessierter berücksichtigen: „Werde ich mich an diesem Ort wohl fühlen? Werden vorhandenen ehren- und hauptamtlichen Mitarbeitern mich freundlich aufnehmen?“.

Die Grundlage für jede Gewinnungsstrategie liegt in der Entwicklung eines Freiwilligenmanagements, das die notwendige Klarheit und Grundlage für die Zusammenarbeit mit Freiwilligen bietet.

Dazu zählen **neun Bausteine:**

1. Grundentscheidung: Will ich als Einrichtung eigentlich wirklich mit Freiwilligen zusammenarbeiten?

Bin ich mir über die Konsequenzen bewusst, dass es Mühe und Budget erfordert, eine solche Arbeit aufzubauen?

Ein klares Bekenntnis oder eine Entscheidung (z. B. des Presbyteriums) sind die Voraussetzung. Außerdem sollte an dieser Stelle über die Leitgedanken nachgedacht werden, wie mit Freiwilligen gearbeitet werden soll.

Wie sollen Modelle der Zusammenarbeit zwischen Hauptamtlichen und Ehrenamtlichen aussehen: Substitutiv, integrativ, ermöglichend, unterstützend, eigenständig, autonom.

2. Bedarfserhebung: Wo möchten wir gerne mit Freiwilligen arbeiten?

Wo sollten bestehende Engagementfelder überarbeitet werden?

Es geht darum, die noch zu benötigten oder bereits bestehenden Aufgabenfelder zu analysieren: Sollen neue Felder entwickelt werden, für welche Felder können denn

überhaupt Freiwillige eingesetzt werden, welche Tätigkeiten können nur von Hauptamtlichen übernommen werden, wo brauchen Hauptamtliche Unterstützung, wo können ergänzende Angebote entwickelt werden, welche Bedürfnisse haben die „Nutzer“ der Angebote etc.

3. Aufgabenentwicklung / Aufgabenbeschreibung

Aus der Bedarfseinschätzung ergibt sich die Aufgabenbeschreibung. Für eine gelingende Freiwilligenarbeit ist es sinnvoll, die Aufgaben möglichst konkret zu beschreiben. Bei den Aufgabenbeschreibungen sollte beachtet werden, dass sie nicht zu einer Über- oder Unterforderung führen, einen zu hohen Zeitaufwand erfordern oder zu eintönig sind. Sinnvoll ist es, die Aufgaben an Ziele zu knüpfen. Zur Aufgabenentwicklung gehört auch, Aufgaben und Verantwortungsbereiche von Hauptamtlichen und Ehrenamtlichen voneinander abzugrenzen.

4. Rahmenbedingungen

Es muss geklärt werden, wo z. B. der Arbeitsplatz für die Ehrenamtlichen ist, ob sie einen PC benötigen, einen Schlüssel, Fahrtkostenerstattung, ob sie versichert sind etc.

5. Ansprechpartner/-in

Eine Ansprechpartnerin/ ein Ansprechpartner koordiniert und begleitet die Freiwilligen, ist da für die Ehrenamtlichen und die Hauptamtlichen bei allen Fragen rund ums Ehrenamt.

6. Erst jetzt: Gewinnung von Ehrenamtlichen

Erst wenn die notwendigen internen Voraussetzungen geklärt sind, kann gezielt geworben werden. Es sollte eine überzeugende Botschaft entwickelt werden, die motiviert, die Wichtigkeit, die Anforderungen und den Nutzen des Engagements aufzeigt.

Ansprache: „Ich kenne da jemanden“

Persönliche Kontakte und individuelle Ansprache sind oft Anstoß, sich zu engagieren. Laut Eurovol-Studie und 2. Freiwilligen survey finden Freiwillige häufig ihre Tätigkeit über die eigene Familie und Freunde.

So könnte man z.B. Besucher einer Einrichtung für Behinderte, über die Käufer von Produkten einer Werkstatt für Behinderte, über Nachbarn, die neben einer Wohngemeinschaft wohnen, ansprechen. Das Stichwort „Friendraising“ nennt die Fachsprache hier.

Atmosphäre: „Hier ist es klasse“ / Anerkennungskultur

Die beste Werbung sind begeisterte Freiwillige, die schon in der Einrichtung tätig sind. Diese wird u.a. geprägt durch eine wahrhaftige Anerkennungskultur als Kern der Gewinnung und später auch Bindung Freiwilliger an die Einrichtung: Anerkennung erfolgt auf 3 Ebenen. Zum einen drückt sich Anerkennung auf der emotionalen Ebene in der wertschätzenden Begegnung und Wahrnehmung des Freiwilligen aus, soziale Anerkennung drückt sich durch Veranstaltungen, Qualifizierungsangebote, Raum für Austausch etc. aus und rechtliche Anerkennung ermöglicht Partizipation und Mitgestaltung. „Anerkennungsmacht“ hat im Prinzip jeder Mitarbeiter der Einrichtung. So kann eine Anerkennungskultur und Atmosphäre entstehen, in der sich alle wohl fühlen.

Stellenausschreibungen

Im Baustein 3 sind bereits die möglichen oder bestehenden Aufgabenfelder beschrieben worden. Um daraus eine Stellenausschreibung zu entwickeln, sollte zuvor ein Suchprofil gestaltet werden: Ein Suchprofil stellt die Fragen:

- Welche Zielgruppe wollen wir gewinnen? Welcher Stundenumfang, welche Ressourcen, Kompetenzen sind notwendig?

Je genauer die gesuchten Freiwilligen beschrieben werden, desto größer ist die Chance, Freiwillige zu gewinnen.

So kann beispielsweise die Zielgruppe der älteren Menschen differenziert werden in die Gruppe der jüngeren Alten, die Generation 50+, die mittleren Alten und die älteren Alten. Die Lebensstil-Analyse von Dr. Schulz beschreibt differenziert die Zugänge, Menschen für ein Engagement zu gewinnen (Dr. Claudia Schulz, Bremen, Referat auf Fachtagung der BAGFA: www.mitarbeit.de/rueckblick_bagfa_05.html).

Dr. Claudia Schulz hat Evangelische Bürger/-innen analysiert im Bezug auf ihr Engagement und unterscheidet 6 Lebensstil Typen, von denen sich dieser eher für die politische Arbeit in einem Behindertenverband interessiert, jener einem Menschen mit Handicap zur Seite stehen möchte. Daraus entwickelt sich eine Stellenausschreibung.

Beispiel für eine „Stellenausschreibung“:

Wir suchen mehrere Männer und Frauen mit Interesse an folgender Aufgabe:

Förderunterricht erteilen

Bei folgendem Träger/ folgender Einrichtung:

Was ist genau zu tun?

Einzelunterricht in einem oder mehreren der unten aufgeführten Fächer erteilen.

Hintergrund:

Die (Einrichtung) hat das Ziel junge Frauen und Männer durch individuelle Förderung beruflich zu integrieren. Die individuelle Förderung erfolgt einzeln oder in Kleingruppen, vorwiegend in Allgemeinbildung, Deutsch (Rechtschreibung und Sprachunterricht), kaufmännisches Rechnen (Hauptschulniveau) und EDV.

Was wird erwartet?

Einfühlungsvermögen, pädagogisches und soziales Interesse.

Ungefährer Zeitaufwand:

4 Stunden wöchentlich.

Leistungen des Trägers/ der Einrichtung:

Begleitung, Einarbeitung, Zertifikat möglich, Unfall- und Haftpflichtversicherung.

Interessierte sollten nicht nur aufgabenorientiert, sondern ressourcenorientiert angesprochen werden. So könnten entsprechend den Kompetenzen, die Interessierte einbringen wollen, neue Engagementfelder entwickelt werden.

Werbemöglichkeiten

Flyer, Postkarten, Faltblätter und der richtige Ort der Werbung, z.B. das Gemeindeblatt oder ein Schaukasten der Gemeinde kommunizieren die Angebote. Zu einer umfassenden Kommunikationsstrategie zum Ehrenamt gehört aber auch:

7. Ein Vorstellungsgespräch/ Matching/ Erstgespräch

In diesem Gespräch werden Engagementmöglichkeiten und Profile des Feldes mit den Motivationen, Bedürfnissen und dem Profil des Freiwilligen abgeglichen. Das Leitbild und die Ziele der Organisation sollten an dieser Stelle dargestellt werden. Hier ist die erste Möglichkeit, sich für, aber auch gegen die Arbeit auszusprechen.

8. Eine Schnupperphase, Orientierung, Einarbeitung

Orientierung bietet z. B. ein Einführungsprogramm, im Rahmen dessen Freiwillige willkommen geheißen werden, erste Kontakte knüpfen können, über Arbeitsabläufe, Sicherheitsbestimmungen, räumliche Gegebenheiten etc. informiert werden. Daran schließt sich die Einarbeitungszeit an. Eine Schnupperphase kann vereinbart werden, an dessen Ende (z. B. nach 2 Monaten) sich ein Reflexionsgespräch anschließen sollte.

9. Begleitung, Beratung

Dazu zählen der Austausch mit anderen Mitarbeitenden, regelmäßige Treffen in Form von Einzel- oder Gruppengesprächen. Hier ist der Raum für Anregungen, Kritik, Unzufriedenheit etc. Regelmäßige Austauschtreffen, an denen Wissen vermittelt oder einfach Anregungen ausgetauscht werden können, fördern die Integration und Identifikation mit der Einrichtung.

Zur Begleitung gehört auch, über den **Abschied** zu sprechen. Abschied ist ein schwieriges Thema, deshalb sollte ihm Aufmerksamkeit geschenkt werden. Ein kleines Abschiedsfest und ein vertrauensvolles Gespräch drücken dies aus.

Zum Schluss noch eine Frage: Wie steht es mit ihrer Einrichtung?

Kleiner Schnuppertest mit Auflösung **Wie ist es um die Freiwilligenarbeit bei uns bestellt?**

Welche der folgenden Fragen können Sie mit JA beantworten?

1. Die Engagementmöglichkeiten für Freiwillige sind definiert, und wir können Interessierten an einer freiwilligen Mitarbeit ein Programm von Engagementmöglichkeiten unterschiedlicher Art und zeitlicher Beanspruchung bieten.

2. Wir sind uns über unsere Motive klar, aus denen heraus wir die Mitarbeit freiwillig Engagierter befürworten.

3. Es existieren schriftliche Tätigkeits- bzw. Aufgabenbeschreibungen für die verschiedenen Rollen, in denen Freiwillige bei uns tätig werden können.

4. Wir können den Kern dessen beschreiben, was die Bindung freiwillig Engagierter an unsere Gemeinde/Einrichtung ausmacht.

5. Wir überprüfen regelmäßig, ob bestehende Aufgaben weiterhin sinnvoll sind und entwickeln bei Bedarf neue.

6. Es existiert eine klare Rollentrennung zwischen freiwillig engagierten und hauptamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern; für beide Gruppen sind die Erwartungen, Rechte und Pflichten definiert. Es gibt einen „Verhaltenskodex“, der die Zusammenarbeit zwischen Haupt- und Ehrenamtlichen regelt.

7. Aufgaben sind so zugeschnitten, dass es keine oder nur geringe Überschneidungen zwischen haupt- und ehrenamtlicher Arbeit gibt.

8. Es existiert ein Budget für die Einarbeitung, Fortbildungen etc.

9. Wir würdigen freiwilliges Engagement in Veranstaltung o. ä.

10. Es gibt einen Verantwortlichen für die Belange bzw. die Gewinnung freiwillig Engagierter.

11. Freiwillig Engagierte sind aktiv an der Evaluation und der laufenden Verbesserung des ehrenamtlich erbrachten Leistungsangebotes beteiligt und können sich auch sonst beteiligen.

12. Wir erhalten (positive und/ oder negative) Rückmeldungen über die Qualität der Arbeit der freiwillig Engagierten aus dem Kreis

- der hauptamtlichen Mitarbeiterinnen
- von den Klienten bzw. Nutznießern unserer Arbeit
- aus dem Kreis der freiwillig Engagierten selbst.

10-12 x Ja: Sie sind auf einem sehr guten Weg

4-9x Ja: Sie haben sich schon viele Gedanken gemacht. Allerdings kann einiges noch optimiert werden

0-3 x Ja: Sie stehen am Beginn eines Veränderungsprozesses. Das Diakonische Werk steht Ihnen gerne zur Beratung zur Verfügung

Kontakt:

Karen Sommer-Loeffen
Diakonisches Werk der Ev. Kirche
im Rheinland
Ehrenamt / Selbsthilfe

Tel.: 0211 / 63 98-258

E-Mail: ksommer-loeffen@dw-rheinland.de

Leitfaden zum Aufbau einer Freiwilligenagentur

Bundesarbeitsgemeinschaft der Freiwilligenagenturen (BAGFA), 2007



Über ein Drittel aller Bürger/-innen hierzulande engagieren sich freiwillig. Fast gleich viele wären dazu bereit, sich stärker als bisher zu engagieren; dies ergab eine Befragung des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ). Die Mehrheit nannte "unzureichende Informationen" als Hindernis für ein Engagement. Dies deutet auf erhebliche Potenziale von Freiwilligen, die gerne eine qualifizierte Beratung zur Fülle lokaler Angebote für eine "Zeitspende" in Anspruch nehmen würden. Ein solches Engagement ermöglichen z. B. rund 350.000 gemeinnützige Vereine in Bereichen wie Kultur, Sport, Bildung, Umwelt, Rettungswesen, Justiz, (Lokal-)Politik. Diese sozialen Einrichtungen können ihre Aufgaben oft nicht ohne Ehrenamtliche erfüllen.

Engagierte haben häufig altruistische Beweggründe ("Helfen"); zunehmend gesucht sind aber auch Tätigkeiten, die eigenen Interessen entsprechen: Selbstverwirklichung, Anerkennung, Weiterbildung und soziale Kontakte werden zunehmend als Motive der "neuen Freiwilligen" benannt. Viele Menschen sind heute nicht mehr bereit, regelmäßig für eine bestimmte Aufgabe in einer Organisation zur Verfügung zu stehen. Stärker gefragt sind befristete Projekte, die oft auch zeitintensiv sein können. Das "klassische" Ehrenamt im Verein wird auch in Zukunft eine Säule des Engage-

ments bleiben. Aber auch diese Form wird sich künftig sicher stärker an den Motiven der Freiwilligen ausrichten, die ein engagementfreundliches Umfeld erwarten. Hierfür können Freiwilligenagenturen mit Beratungsangeboten zur Gewinnung von und Zusammenarbeit mit Freiwilligen beitragen.

Freiwilligenagenturen bieten Entscheidungshilfen: Welche Möglichkeiten gibt es, sich zu engagieren, welche Tätigkeiten eignen sich für wen, was gilt es sonst zu beachten? Durch "passgenaue" Information und Beratung sowie vielfältige Formen der Qualifizierung und gezielte Öffentlichkeitsarbeit tragen rund 250 Freiwilligenagenturen in Deutschland dazu bei, dass sich Bürger/-innen und lokale Akteure für die Bürgergesellschaft engagieren.

Der „Leitfaden zum Aufbau einer Freiwilligenagentur“ will Gründungsinitiativen und jungen Freiwilligenagenturen als praxisnaher Begleiter dienen, indem wesentliche Schritte erläutert und Anregungen gegeben werden. Sie wurde von Praktiker/-innen verfasst und gibt deren Erfahrungen aus Gründung und Aufbau einer Freiwilligenagentur weiter. Dieses Vorgehen entspricht dem Netzwerkgedanken der bagfa, wonach sich gute Modelle zur Übernahme in anderen Kommunen empfehlen. Nachahmung ist erwünscht!

Die folgenden Textauszüge sind der Broschüre entnommen und werden hier mit freundlicher Genehmigung der bagfa wiedergegeben:

Wie fangen wir an? Erste Schritte zum Aufbau einer Freiwilligenagentur

Für den Aufbau einer Freiwilligenagentur gibt es keinen Königsweg. Vieles hängt von den lokalen Bedingungen ab. Dabei kommt es letztlich weder auf die Größe der Kommune an, noch auf den Geldbetrag, der anfangs zur Verfügung steht: Ausschlaggebend ist dagegen der „Faktor Mensch“ und die an der Initiative beteiligten Personen. Es ist wichtig, von vornherein Partner/-innen zu finden, welche die Gründung und den Aufbau der Freiwilligenagentur mittragen und unterstützen.

a) Initiativkreis bilden

In der Anfangsphase ist es sehr hilfreich, einen Kreis von Interessierten, von möglichen Unterstützern und Förderern zu bil-

den, die die Idee einer Freiwilligenagentur voranbringen. Das können z. B. interessierte Bürger/innen sein oder Vereine. Oft gelingt es auch, von vornherein die Kommune selbst, den Bezirk oder den Landkreis zu einem Anstoß für eine Freiwilligenagentur zu gewinnen. Durch eine öffentliche Veranstaltung, ggf. unter Beteiligung von Vertreter/innen einer erfolgreichen Freiwilligenagentur aus einer anderen Stadt, kann das Projekt der interessierten Öffentlichkeit vorgestellt werden. Hier können zugleich Kontakte zu möglichen Mitgestaltern des Vorhabens geknüpft werden.

Die Initiatoren können sich in dieser Phase selbst „fit machen“, indem sie sich mit anderen Freiwilligenagenturen in der Region in Verbindung setzen, um von ihnen Unterstützung zu bekommen und sich Hintergrundwissen zum Thema freiwilliges Engagement anzueignen. Wer von der Sache begeistert ist und glaubwürdig für freiwilliges Engagement argumentieren kann, wird leicht weitere Partner motivieren und ins Boot holen.

In dieser Phase kann eine Landesarbeitsgemeinschaft für Freiwilligenagenturen der geeignete Ansprechpartner sein. Dort können Anregungen, fachliche Unterstützung, aber auch Arbeitsmaterialien eingeholt werden und konkrete Schritte für den Aufbau einer Freiwilligenagentur besprochen werden.

b) Bedarf ermitteln bei den Organisationen (Vereine, Verbände, Initiativen)

Vereine und andere Träger gemeinnütziger Arbeit gehören zu den wichtigsten Partnern einer Freiwilligenagentur. Zum einen sind sie die direkten Nutznießer der Angebote einer Freiwilligenagentur: sie erhalten Beratung zu allen Fragen rund ums Ehrenamt, bekommen Freiwillige vermittelt und können sich weiterqualifizieren. Zum anderen empfiehlt es sich, von Beginn an Vereine, Verbände und Initiativen des zukünftigen Arbeitsbereiches in den Entwicklungsprozess der Freiwilligenagentur einzubeziehen, um die Erfahrungen der künftigen Nutzer im lokalen Umfeld mit zu berücksichtigen. Dabei kann gleich deutlich gemacht werden, dass die Freiwilligenagentur für die gemeinnützigen Organisationen der Region keine konkurrierende Organisation ist, sondern eine Querschnittsfunktion für alle Vereine übernehmen kann.

Beispiel:

Die Ehrenamtsagentur Weimar hat bereits vor ihrer offiziellen Gründung eine Befragung bei den lokal ansässigen gemeinnützigen Organisationen als potenzielle Nutzergruppen durchgeführt. Dabei wurden folgende Fragen gestellt:

1. Bedarf an Freiwilligen: gewünschte Anzahl ehrenamtlicher Helfer, Arbeitsfelder (z.B. Organisation, Betreuung und Bürotätigkeit), besondere Kenntnisse (Qualifikationen, Interesse, spezielle Fertigkeiten)
2. Leistungen der Einrichtungen (z. B. Versicherung, Aufwendungsersatz, Mittagstisch)
3. Erwartungen an die Zusammenarbeit mit der Freiwilligenagentur (z.B. Vernetzung, Fortbildung)

Die Ergebnisse dieser Befragung wurden dann im Konzept der Freiwilligenagentur berücksichtigt (ausgezeichnet mit dem Innovationspreis der bagfa 2006).

c) Konzeption erarbeiten

Ein wichtiger Grundstein für den Anfang ist die Konzeption der Freiwilligenagentur. Diese hält das Selbstverständnis fest und definiert Ziele und Aufgaben. Eine Konzeption ist sowohl für die Verständigung innerhalb der Organisation wichtig als auch für die Darstellung nach außen, z. B. gegenüber Mittelgebern. Wesentliche Gliederungspunkte einer Konzeption können sein:

1. Bedarfslage/Analyse ...
2. Ziele (lang- und mittelfristig) ...
3. Aufgaben der Freiwilligenagentur, z.B.:
 - Beratung von gemeinnützigen Einrichtungen zur Zusammenarbeit mit Freiwilligen
 - Werbung, Information und Beratung von Freiwilligen
 - Qualifizierung von Haupt- und Ehrenamtlichen
 - Öffentlichkeits- und Lobbyarbeit für freiwilliges Engagement
4. Projekte der Freiwilligenagentur
5. Öffentlichkeitsarbeit
6. Kooperationspartner
7. Personal- und Sachausstattung
8. Finanzierung

Die Konzeption sollte wenigstens die aktuelle Bedarfslage zur Förderung bürgerschaftli-

chen Engagements reflektieren, grundlegende Ziele der Freiwilligenagentur benennen, Bezug auf die lokalen Gegebenheiten nehmen und die daraus resultierenden Ziele und Aufgaben formulieren. Darüber hinaus können auch ergänzende Arbeitsschritte aufgenommen werden, wie z. B. eine themenbezogene Projektförderung.

Zu beachten ist, ob vor Ort eventuell schon Einrichtungen mit verwandten Aufgaben bestehen (z. B. Selbsthilfekontaktstelle, Seniorenbüro o. ä.). Im Rahmen der Konzeptionserstellung ist eine Analyse und Bewertung der Strukturen vor Ort vorzunehmen, um die Freiwilligenagentur sinnvoll mit bestehenden Strukturen zu verknüpfen. Falls ein Zusammengehen nicht Erfolg versprechend ist, sollte eine klare Profilierung erfolgen.

Zu beachten bleibt: Eine reine „Vermittlungsagentur“ wird nur bescheidene Erfolge haben, wenn die Mitarbeiter/-innen nicht auch in der Lage sind, Organisationen effektiv auf die Zusammenarbeit mit Ehrenamtlichen vorzubereiten: So manche Vermittlung hält sonst möglicherweise nur bis zum ersten Zusammentreffen, wenn z.B. kein Ansprechpartner für Freiwillige existiert oder niemand Auskunft geben kann, wo diese sich einbringen können.

Die Materialsammlung im Internet enthält eine Beispielkonzeption unter:
<http://www.bagfa.de/Arbeitsunterlagen> Nr. 1

d) Politik und Verwaltung ansprechen

Entscheidungsträger auf kommunaler und Landesebene sind die wichtigsten Partner (nicht nur) in der Aufbauphase einer Freiwilligenagentur. Daher ist es sinnvoll, von vornherein regelmäßige Kontakte zu den Fraktionen im Kommunal- und Landesparlament, zu Mitgliedern der Fachausschüsse, zur Verwaltungsspitze und den Fachleuten der Ressorts zu pflegen.

Die Politik ist aufgefordert, die Rahmenbedingungen für freiwilliges Engagement zu verbessern und ihren Beitrag zum Ausbau der Bürgergesellschaft zu leisten. Dem entspricht das Leitbild des „ermunternden“ bzw. „aktivierenden Staates“, das sowohl seitens der Engagementverbände als auch auf Bundes-, Landes- und kommunaler Ebene vertreten wird.

Kommunale Sichtweise

Für die Kommune gibt es gute Gründe zu einer engen Zusammenarbeit mit einer Freiwilligenagentur:

- Freiwilligenagenturen stärken die bestehenden gemeinnützigen Einrichtungen und sozialen Initiativen in der Kommune; vielfach können über die Freiwilligenagentur neue freiwillige Mitarbeiter/-innen gewonnen werden.
- Freiwilligenagenturen fördern ehrenamtliches Engagement in der Kommune, indem sie die Hemmschwelle zu gemeinnützigen Einrichtungen abbauen und bereichsübergreifend Öffentlichkeitsarbeit und Werbung für ehrenamtliches Engagement betreiben.
- Freiwilligenagenturen vernetzen die verschiedenen Akteure vor Ort (z. B. durch runde Tische des Engagements) und schaffen so Synergieeffekte.
- Freiwilligenagenturen sorgen für Weiterqualifizierung von Ehrenamtlichen und Weiterentwicklung von gemeinnützigen Einrichtungen.
- Das Engagement aktiver Bürger/-innen aus verschiedenen Ortsteilen, Milieus und Altersgruppen stärkt den gesellschaftlichen Zusammenhalt, bildet soziales Kapital und fördert das soziale Klima in der Stadt (Integration, Standortfaktor Lebensqualität). Eine Bewertung geldwerter Vorteile der Arbeit von Freiwilligenagenturen lässt sich in diesem Zusammenhang allerdings nur schwer einschätzen.
- Durch die Förderung und Unterstützung von Freiwilligenagenturen können Städte und Gemeinden Signale für eine aktive Bürgergesellschaft geben. Die Einmischung aktiver Bürger/-innen stärkt die lokale Demokratie und fördert die Übernahme von Verantwortung im Sinne einer lokalen „Bürgergesellschaft“.

Als Fazit bleibt festzuhalten: Freiwilligenagenturen sind Ausdruck einer zeitgemäßen Stadtverwaltung und aktiven Bürgergesellschaft. Weitere Argumente für eine Unterstützung und Förderung von Freiwilligenagenturen durch Kommunen und andere öf-

fentlichrechtliche Körperschaften bieten folgende Literaturquellen:

LandesEhrenamtsagentur Hessen/Institut für Unternehmenskommunikation IFOK (Hrsg.) 2005: Abschlussbericht: Nachhaltige Finanzierungsmodelle für Freiwilligenagenturen – Ein Projekt der LandesEhrenamtsagentur Hessen in Kooperation mit dem Institut für Organisationskommunikation (IFOK). Im Internet über: http://www.freiwillig.de/uploads/media/studie_fa_050429.pdf oder: http://www.b-b-e.de/materialien_pg1.html

Enquête-Kommission „Zukunft des bürgerschaftlichen Engagements“ des Deutschen Bundestages (Hrsg.) 2002: Bericht Bürgererschaftliches Engagement: auf dem Weg in eine zukunftsfähige Bürgergesellschaft. Opladen (= Schriftenreihe, Band 4), (= Bundestags-Drucksache 14/8900 vom 03.06.2002, im Internet erhältlich über: <http://dip.bundestag.de/btd/14/089/1408900.pdf>)

Bundesnetzwerk Bürgerschaftliches Engagement (2005): Förderpolitische Empfehlungen zur Stärkung und zum Ausbau engagementfördernder Infrastruktureinrichtungen in Kommunen vom 27. Sept. 2005. Dieses Dokument ist enthalten bei der Materialsammlung im Internet: <http://www.bagfa.de/Arbeitsunterlagen> Nr. 15 sowie unter der Adresse: <http://www.b-b-e.de>

[e.de/uploads/media/positionspapier_infrastruktureinrichtungen_051019_01.pdf](http://www.b-b-e.de/uploads/media/positionspapier_infrastruktureinrichtungen_051019_01.pdf)

e) Vernetzung mit anderen Freiwilligenagenturen

Die Vernetzung mit anderen Freiwilligenagenturen bietet die Möglichkeit, deren vorhandene Erfahrungen aufzunehmen und praxisrelevante Informationen zu erhalten. In den Ländern haben sich bislang (2007) zwölf Landesarbeitsgemeinschaften der Freiwilligenagenturen etabliert. Die Landes- und regionalen Arbeitsgemeinschaften (lagfas) verstehen sich als fachliches Netzwerk zum Informations- und Erfahrungsaustausch, unterstützen Gründungsinitiativen und arbeiten als Interessenvertretung in den einzelnen Bundesländern. Darüber hinaus gibt es auch eine Reihe weiterer Akteure mit wissenswerten Informationsangeboten.

Kontakt:

Bundesarbeitsgemeinschaft
der Freiwilligenagenturen e.V.
Torstr. 231
10115 Berlin
Tel.: 030 / 20 45 33 66
Fax: 030 / 28 09 46 99
E-Mail: bagfa@bagfa.de

Praxishandbuch zum Freiwilligendienst aller Generationen

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2009



Das Handbuch ist ein zentraler Baustein im Programm „Freiwilligendienste aller Generationen“ (FDaG) mit Start am 1.1.2009. Es richtet sich an alle diejenigen, die in der Zusammenarbeit mit freiwillig Engagierten Verantwortung tragen werden.

Das Praxishandbuch baut auf den Erkenntnissen und Erfahrungen auf, die mit dem Modellprojekt "Generationenübergreifende Freiwilligendienste" gemacht wurden. Es soll den Start neuer Projekte erleichtern und zugleich allen, die bereits mit Freiwilligen zusammenarbeiten, Anregungen und Informationen bieten und zur Weiterentwicklung des freiwilligen Engagements beitragen.

Der folgende Auszug aus dem Handbuch wird mit freundlicher Genehmigung des Zentrums für zivilgesellschaftliche Entwicklung (zze) wiedergegeben:

Freiwillige gewinnen

Die Anfertigung eines Aufnahmebogens, auf dem Wünsche und Kompetenzen potenzieller Freiwilliger festgehalten werden, bietet sich für große Einsatzstellen und Vermittlungsstellen an. Umgekehrt ist jede Einsatzstelle gut beraten, sich ein Bild von den Anforderungen ihres eigenen Dienstangebots zu machen, und auf dieser Grundla-

ge zu klären, an wen sich ihr Angebot richten könnte.

Eines sollte dabei nicht vergessen werden: Den Hauptzugangsweg, auf dem Freiwillige und Einsatzstellen einander finden, bildet nach wie vor die persönliche Kontaktaufnahme. Zahlreiche Träger und Einsatzstellen können auf einen „natürlichen Zustrom“ an engagementbereiten Personen zählen. Es kommt dann vor, dass der Anstoß zur Einrichtung von Freiwilligendienstplätzen von diesen Personen selbst kommt. So schafft sich das Angebot seine Nachfrage, zum Beispiel, wenn eine pensionierte Musikerin den Vorschlag macht, im Rahmen eines Einsatzes ein Orchester ins Leben zu rufen. In den Fällen, in denen geeignete Freiwillige gesucht werden müssen, gilt das Folgende.

Angebot: Erstellung eines Dienstprofils

Aufgaben und Einsatzbedingungen beschreiben.

Die Gewinnung geeigneter Freiwilliger setzt die präzise Definition der eigenen Erwartungen voraus. Folgende Leitfragen können dabei helfen:

- **Ziel des Dienstes:** Was soll im Rahmen des Freiwilligendienstes erreicht werden? Welchen Gewinn verspricht sich der Träger/die Einsatzstelle?
- **Tätigkeitsumfang:** Welche Aufgaben sollen im Rahmen des Dienstes ausgeführt werden? Was ist dabei genau zu berücksichtigen?
- **Zeitliche Dimension:** Wie viele Wochenstunden sollte der Einsatz mindestens / höchstens umfassen? Welche Dienstdauer ist insgesamt sinnvoll? Handelt es sich um wechselnde oder regelmäßige Einsatzzeiten?
- **Notwendige Kompetenzen:** Sind bestimmte physische Eigenschaften hilfreich? Welche Bedeutung hat die psychische beziehungsweise emotionale Konstitution? Welche Vorlieben und Hobbys hat die/der Freiwillige? Welche Fertigkeiten oder fachliche Befähigungen begünstigen den Einsatz? Welche Erfahrungen und Kenntnisse bringt sie/er mit? Was davon ist für die Zielgruppe von besonderem Interesse?
- **Grad der Eigenständigkeit:** Handelt es sich um eine unterstützende

Tätigkeit oder wird in hohem Maße Eigenverantwortlichkeit erwartet?

- **Erfahrungsangebote:** Welche Lerninhalte und Erfahrungen werden den Freiwilligen im Zuge der Durchführung des Dienstes geboten?
- **Entwicklungschancen suchen.** Keiner ist perfekt. Deshalb sollte man daran denken, dass Kompetenzen zum Beispiel häufig durch Learning by Doing erworben werden oder sich die Grenzen emotionaler Belastbarkeit erst im Laufe der Zeit zeigen. Zum Programm erhoben heißt dies, den Freiwilligendienst als Lerndienst zu verstehen. Auf die Auswahl von Freiwilligen bezogen heißt es, den Blick nicht zu stark zu verengen und Entwicklungschancen einzuräumen.
- **Schnupperphasen organisieren.** Freiwillige und Einsatzstellen können sich durch die Einrichtung von Schnupper- und Probephasen vor Überforderung schützen.

Nachfrage: Merkmale der Zielgruppe definieren

Die Beschreibung eines Aufgabenprofils ist das eine. Das andere ist das Umreißen eines Personenkreises, der für den Freiwilligendienst infrage kommt. Dies ist die Voraussetzung der treffsicheren Steuerung von Werbemaßnahmen. Man versucht, sich die typischen Merkmale derjenigen vor Augen zu führen, die auf das eigene Angebot positiv reagieren könnten.

- **Motive und Werteorientierungen:** Welche Einstellung sollten potenzielle Freiwillige mitbringen? Wofür sollten sie sich interessieren? Welche Motive und Werteorientierungen werden mit dem Einsatz angesprochen?
- **Bildungs- und Berufsperspektive:** Für wen kann der Dienst ein Qualifizierungsangebot darstellen? Wem könnte er in schulischer oder beruflicher Perspektive von Nutzen sein?
- **Einbettung in Lebenssituationen:** In welcher Lebensphase bietet sich die Teilnahme am Dienst an? Welche Phasenübergänge werden ermöglicht oder erleichtert? Welche biografische

Entwicklung kann gefördert werden? Wer soll angesprochen werden?

- **Engagementtyp:** Inwiefern kann der Einsatz Orientierungsbedürfnisse befriedigen? Wie steht er zum Bedürfnis nach Sinn erfüllender Tätigkeit und persönlicher Wertschätzung? Inwiefern spricht das Angebot engagementbereite Menschen an, die für das klassische Ehrenamt nicht zu erreichen sind?

Strategie zur Suche nach Freiwilligen

Persönliche Ansprache.

Die persönliche Kontaktaufnahme ist auf den Einzelfall zugeschnitten und ermöglicht direktes Nachfragen. Die „Mund-zu-Mund-Propaganda“ wie das „Sich-umhören“ ehemaliger Freiwilliger oder anderer Beteiligter stellen hochwirksame und kostengünstige Mittel zur Vervielfältigung von Informationen und der Werbung von Freiwilligen dar.

Geeignete Informationskanäle suchen.

Besteht kein „natürlicher Zustrom“ an Freiwilligen, sollte sich die Gewinnung von Freiwilligen effizient gestalten.

- **Andere Einsatzstellen oder Abteilungen befragen.** In großen Organisationen finden sich oftmals andere Einsatzstellen beziehungsweise Abteilungen, die bereits mit Freiwilligen arbeiten. Es bietet sich an, sie nach ihren Erfahrungen zu fragen.
- **Formelle und informelle Netzwerke nutzen.** Hauptamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können ebenso wie Freiwillige als Multiplikatorinnen und Multiplikatoren für ein Angebot dienen und zugleich der Einsatzstelle Zugangswege aufzeigen.
- **Bestehende Anlaufstellen ansprechen.** Inzwischen bestehen zahlreiche regionale und überregionale Stellen, die sich auf die Vermittlung engagementbereiter Menschen spezialisiert haben. Dazu gehören zum Beispiel Seniorenbüros, Freiwilligenagenturen, Ehrenamtsbörsen, kommunale Anlaufstellen usw.
- **Zielgruppenspezifische Organisationen gewinnen.** Wenn ein Dienst auf eine klar umrissene Zielgruppe zugeschnitten ist, ist es hilf-

reich, sich an entsprechende Einrichtungen zu wenden, so zum Beispiel für Jugendliche an Jugendzentren, für Menschen mit besonderen Sprachkenntnissen an Vereine von Migrantinnen und Migranten usw.

Werbemittel auswählen.

Zur Erhöhung der Trefferwahrscheinlichkeit und zur Begrenzung des Aufwands, sollte man zielgerichtete Werbung betreiben. Personen im mittleren und höheren Lebensalter sind tendenziell durch Auftritte in Presse, Rundfunk und Fernsehen gut zu erreichen, während sich jüngere Menschen eines breiteren Medienspektrums bedienen.

- **Informationsveranstaltungen** zum Beispiel in Schulen, Vereinen, auf Festen und bei Behörden durchführen. Auf diese Weise können Menschen vor Ort auf den Freiwilligendienst aufmerksam gemacht werden und Fragen unmittelbar beantwortet werden.
- **Botschafterinnen und Botschafter und Schirmherrinnen und -herren.** Als „lebende Werbeträger“ können zum Beispiel ehemalige Freiwillige oder Schirmherrinnen und -herren, zum Beispiel aus Politik und Wirtschaft, eine Multiplikatorenrolle einnehmen.
- **Anzeigen und redaktionelle Beiträge in Printmedien.** Gedruckte Informationen können zum Beispiel in Zeitungen, Vereinsmitteilungen,

auf Flyern oder Aushängen platziert werden. Welche Zeitung geeignet ist und wo ein Flyer ausgelegt wird, sollte von der Zielgruppe abhängig gemacht werden!

- **Andere Medien** wie Internet, Fernsehen, Radiosender bei entsprechendem Budget nutzen. Bei Internetauftritten ist für eine kontinuierliche Überarbeitung von Webseiten zu sorgen!

Auf Aktualität achten.

Da potenzielle Freiwillige den Schritt zur Einsatzstelle meist sehr überlegt tun, kann die Verbreitung veralteter Informationen zu Enttäuschungen führen.

Kontakt:

Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend
11018 Berlin

www.bmfsfj.de

Zentrum für zivilgesellschaftliche Entwicklung (zze)
Bugginger Str. 38
79114 Freiburg

Tel.: 0761 / 4 78 12-695

Fax: 0761 / 4 78 12-699

Internet: www.zentrum-zivilgesellschaft.de

Praxishilfe Freiwilligenkultur - Freiwillige gewinnen

Stiftung Mitarbeit

Persönliche Kontakte und persönliche Ansprache haben die Mehrzahl der heute Aktiven, wie Untersuchungen und Alltagserfahrungen zeigen, zum Engagement gebracht. Indirekt wird dies auch dadurch bestätigt, dass die Antwort »mich hat niemand gefragt« nach »mangelnder Zeit« der am meisten genannte Grund für Nicht-Engagement ist.

Auf der von der der Stiftung Mitarbeit veröffentlichten Website www.buergergesellschaft.de finden Sie zahlreiche Hinweise und Informationen dazu, wie Sie Freiwillige gewinnen können und was dabei zu beachten ist. Eingegangen wird dabei insbesondere auf die Themen Strategie, Stellenausschreibungen, Freiwilligenagenturen und Werbung für das Ehrenamt.

Im Folgenden werden einige Textpassagen mit freundlicher Genehmigung der Stiftung Mitarbeit wiedergegeben.

Strategie

Die »Stellenausschreibung« für ehrenamtliche Mitarbeit ist eine relativ neue Idee, mit der bereits gute Erfahrungen gemacht wurden. Aber: eine Stellenausschreibung ist oft nur das augenfälligste Produkt einer Gesamtstrategie, in deren Verlauf geklärt werden muss

- Sind Freiwillige wirklich erwünscht – oder werden sie nur als notwendiges »Übel« (Vereinsstruktur) hingenommen?
- Haben die amtierenden Vorstandsmitglieder eine klare Aufgabenteilung untereinander – und wissen sie, was ihnen fehlt?
- Welche Qualifikationen, Erfahrungen oder individuellen Fähigkeiten werden gesucht? (Ein Vorstands-Team braucht nicht nur »Kassenwarte«, die rechnen können, sondern vielleicht auch Menschen mit Visionen, Querdenker/innen, Organisationstalente etc...)
- Sind die Aufgabenprofile in der freiwilligen Mitarbeit, im Ehrenamt auf

die der bezahlten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen abgestimmt?

- Sind Rechte und Pflichten für beide Seiten geklärt? (Die Satzung eines Vereins reicht dazu nicht aus – es geht auch um die Spielregeln der Zusammenarbeit)
- Sind die freiwilligen Aufgaben attraktiv?
- Werden Zeitversprechen eingehalten?
- Werden Bedürfnisse nach Kontakten, Erlebnissen und zusätzlichen Erfahrungen berücksichtigt?

Stellenausschreibungen

Eine große Bedeutung kommt der persönlichen Ansprache potentiell Interessierter zu. Sie setzt voraus, dass klar ist, für welche konkreten Aufgaben man eine Freiwillige, einen Ehrenamtlichen gewinnen will und welche Erwartungen und Verpflichtungen damit verbunden sein sollen.

Je zielgerichteter die Ansprache erfolgt, desto geringer ist das Risiko beiderseitiger Enttäuschungen. Je klarer Einsatzbereiche, Bedarfe und Aufgaben definiert sind, desto eher können sich Interessierte Aufgaben nach ihren Bedürfnissen, Fähigkeiten und Interessen aussuchen. Solche Angaben werden mittlerweile häufig in Stellen- oder Tätigkeitsbeschreibungen formuliert, die an den Stellenbeschreibungen in der Erwerbs-Arbeitswelt angelehnt sind.

Wichtig: Wenn die Ansprache via Stellenausschreibung, Inserat, Medien oder über andere unpersönliche Informationskanäle erfolgt, ist es besonders wichtig, dass eine Ansprechperson genannt wird, die z.B. zu verlässlichen Zeiten telefonische Anfragen entgegennimmt und beantwortet. Kaum etwas ist ärgerlicher, als auf eine Anfrage zu reagieren und dann zu erfahren, dass niemand sich zuständig fühlt oder Bescheid weiß.

Freiwilligenagenturen

In vielen Orten bestehen Einrichtungen mit ähnlich klingenden Namen: Freiwilligenagenturen, Freiwilligenzentren, Ehrenamtsbörsen etc. Diese gemeinnützigen Organisationen haben es sich zur Aufgabe gemacht, am Engagement interessierte Ein-

zelpersonen und Organisationen zusammenzubringen.

Gemeinsam mit Vereinen und Verbänden werden potentielle Einsatzstellen und Tätigkeitsfelder entwickelt, Freiwillige werden beraten und vermittelt, Fortbildungen organisiert. Darüber hinaus wird durch aktive Öffentlichkeitsarbeit für bürgerschaftliches Engagement geworben und durch lokale Interessenvertretung als Lobby für aktives Bürgerengagement gewirkt.

Institutionen, die mit Freiwilligen-Agenturen gut zusammenarbeiten, haben häufig genug erfahren, dass hier Menschen gewonnen werden, die ihre berufliche Qualifikation und ihr Engagement verlässlich in die Arbeit einbringen.

Zwei Schritte vor, einen zurück: Freiwilligen-Agenturen leisten Pionierarbeit

Ein Mann geht im Wald spazieren und sieht einen Holzfäller, der angestrengt dabei ist, einen auf dem Boden liegenden Baumstamm zu zerteilen. Er stöhnt und schwitzt und scheint viel Mühe mit seiner Arbeit zu haben.

Der Spaziergänger geht etwas näher heran, um zu sehen, warum die Arbeit für den anderen so schwer ist. Als er den Grund erkennt, sagt er zu dem Holzfäller: »Guten Tag. Ich sehe, dass sie sich ihre Arbeit unnötig schwer machen. Ihre Säge ist ja ganz stumpf – warum schärfen sie sie denn nicht?«

Der Holzfäller schaut nicht einmal hoch, sondern zischt durch die Zähne: »Dazu habe ich keine Zeit, ich muss doch sägen!« »Wir sind schon ohnehin so wenig Leute,« stöhnt der hauptamtliche Leiter einer Sozialstation, »wenn ich mich jetzt auch noch um die Ehrenamtlichen kümmern muss, dann weiß ich gar nicht mehr, wann ich das alles schaffen soll...«. Recht hat er – aber auch nicht.

Es stimmt: Wer Ehrenamt will, wer will, dass sich Menschen freiwillig in sozialen Aufgabenfeldern engagieren, muss zunächst einmal Zeit investieren. Zeit um Menschen zu gewinnen, sie auszubilden, einzuarbeiten und sie zu begleiten.

Seit etwa Mitte der neunziger Jahre entwickeln sich auch in Deutschland in unterschiedlicher Trägerschaft und aus verschiedenen Arbeitsansätzen Freiwilligen-Agenturen. Einzelprojekte in nahezu allen Wohlfahrtsverbänden versuchen die Bereitschaft zu fördern und neue Impulse für Freiwilligenarbeit, Selbsthilfe und Ehrenamt zu geben.

Ein Blick über den Tellerrand

Ein Altenpflegeheim in Amsterdam mit rund 80 Bewohnerinnen und Bewohnern - unterstützt von einer etwa 40 köpfigen Gruppe »Volunteers«: Freiwillige, die nicht in der direkten Pflege und Versorgung arbeiten, sondern die einen Großteil zusätzlicher Arbeitsfelder abdecken, die für die Lebensqualität der Bewohnerinnen und Bewohner wichtig sind.

Man merkt es am Klima in diesem Haus: Hier sorgen freiwillig engagierte Menschen für eine Atmosphäre, die für alle ein Gewinn ist. Für die Bewohnerinnen und Bewohner, für die Freiwilligen und nicht zuletzt für das hauptamtliche Personal und den Träger.

Die wichtigste Voraussetzung für gelungenes Bürgerengagement ist in diesem Pflegeheim erfüllt: Es ist eine hauptamtliche Kraft da, die sich um die Freiwilligen kümmert. Eine halbe Vollzeitstelle hat das Heim investiert, um die Begleitung der »Volunteers« sicherzustellen.

Dieses Altenpflegeheim in Amsterdam ist in den Niederlanden kein Einzelfall, dort hat die systematische Förderung bürgerschaftlichen Engagements eine lange Tradition. Eine flächendeckende Struktur lokaler Freiwilligen-Agenturen, die national vernetzt sind, trägt unter anderem dazu bei, dass gemeinnützige und öffentliche Aufgabenfelder selbstverständlich und in größerem Ausmaß durch Freiwillige unterstützt werden.

Den Menschen gerecht werden

Es gibt sie auch in Deutschland: Die motivierten, hochqualifizierten neuen Freiwilligen, die erfolgreich in Projekte und Vereine vermittelt werden. Institutionen, die mit Freiwilligen-Agenturen gut zusammenarbeiten, haben häufig genug erfahren, dass hier Menschen gewonnen werden, die ihre berufliche Qualifikation und ihr Engagement verlässlich in die Arbeit einbringen.

Es gibt sie aber auch: Die Menschen, die nach einer Krise oder schwierigen Lebensphase einen neuen Weg über die freiwillige Arbeit in gemeinnützigen oder öffentlichen Einrichtungen suchen. Für sie brauchen die MitarbeiterInnen in den Freiwilligen-Agenturen eine andere Beratungskompetenz, um ein Tätigkeitsprofil zu finden, das diesen Menschen gerecht wird. Und manchmal sind es ganz einfach andere (Hilfs-)Angebote, wie z.B. in Selbsthilfegruppen, die der persönlichen Lebenssituation eher gerecht werden als die Aufnahme einer ehrenamtlichen Tätigkeit.

Rahmenbedingungen und Strukturen schaffen!

Wer freiwillig engagierte Menschen gewinnen und motivieren will, braucht vernünftige Strukturen auf vielen gesellschaftlichen Ebenen dafür:

- Freiwilligenmanagement durch hauptamtliches Personal in Vereinen, Diensten und Einrichtungen, um die Kontinuität von Freiwilligenarbeit sicherzustellen. Ausbildung, Begleitung, Organisation und Pflege freiwillig engagierter Menschen sind eine notwendige Voraussetzung, um das vorhandene Potential gesellschaftlich nutzbar zu machen.
- Eine flächendeckende, lokale Struktur von Freiwilligen-Agenturen, die gemeinsam mit Vereinen und Verbänden potentielle Einsatzstellen und Tätigkeitsfelder entwickeln, Freiwillige beraten und vermitteln, Fortbildungen organisieren, durch aktive Öffentlichkeitsarbeit für bürgerschaftliches Engagement werben und durch lokale Interessenvertretung als Lobby für aktives Bürgerengagement wirken.
- Anreize in der Arbeitswelt, die freiwillige Engagementbereitschaft als Teil der Personalentwicklung begreift. Engagierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind ein Gewinn für die Unternehmen, weil sie gesellschaftliche Erfahrungen kreativ in den Betriebsablauf einbringen. Begrenzte Freistellungsregelungen und die positive Berücksichtigung von freiwilligem Engagement bei Bewerbungen sowie bei der Karriereplanung einzelner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wären hierzu wichtige

Impulse -nicht zuletzt auch für das Image des Unternehmens.

- Rechtliche Rahmenbedingungen, die Freiwilliges Engagement nicht behindern, sondern attraktiv machen. Hierzu gehören Änderungen im Steuerrecht, im Arbeitsförderungsgesetz, bei Versicherungsfragen und möglicherweise auch im Rentenrecht.
- Eine landesweite und nationale Vernetzung der engagementfördernden Einrichtungen, die für Qualitätssicherung sowie für die rechtliche und fachliche Weiterentwicklung von Freiwilligenarbeit eintritt.

(Ernst-Wilhelm Rahe)

Freiwilligenagenturen

Ein klassischer Zugang zum Engagement ist, dass Bürger/innen auf die Arbeit eines Vereins vor Ort aufmerksam werden, sich ihm anschließen und Aufgaben übernehmen. Auch wer schon weiß, dass er/sie sich engagieren will und schon für eine ganz bestimmte Organisation entschieden hat, wird selbst nach einem Wohnortwechsel in der Regel deren örtliche Gliederung schnell auffindig machen können.

Daneben gibt es jedoch eine zunehmende Zahl von Bürgerinnen und Bürgern, die aktiv werden möchten, aber sich noch nicht sicher sind, in welchem Bereich oder in welcher Form sie tätig werden können.

Während früher der Weg zum Engagement häufig über den Kontakt zu einem Verein oder einer Organisation lief, steht heute bei vielen das Interesse an einem Thema oder die Betroffenheit durch ein Problem oder eine Situation im Vordergrund. Dann gilt es, eine Gruppe oder einen Ort zu finden, wo dieses Thema eine Rolle spielt.

Die Bürgerinnen und Bürger zu beraten und ihnen Hilfestellung zu geben, ein passendes Aufgabenfeld zu finden, ist eine Aufgabe von Freiwilligenagenturen, die es inzwischen – wenn auch unter verschiedener Bezeichnung, in unterschiedlicher Größe und Ausstattung sowie bei vielfach ungesicherter Finanzierung – nach ursprünglich niederländischem Vorbild in mehr als 200 deutschen Städten und Gemeinden gibt.

Freiwilligenagenturen können

- Freiwillige vermitteln und beraten,
- Organisationen und an Engagement interessierte Bürgerinnen und Bürger zusammenbringen,
- mit Vereinen und Verbänden gemeinsam Aufgabenprofile und Tätigkeitsfelder für Freiwillige entwickeln,
- Fortbildungen organisieren,
- in der Öffentlichkeit für bürgerschaftliches Engagement werben,
- als lokale Interessenvertretung und Lobby für aktives Bürgerengagement wirken.

Werbung für das Ehrenamt

Wer neue Freiwillige sucht, muss präsent sein – zum Beispiel in der kommunalen Öffentlichkeit. Regelmäßige öffentliche Veranstaltungen, die sich bewusst nicht nur an die Mitglieder richten, sondern an alle interessierten Bürger/innen, sind gute Anlässe, um für ein Engagement in einem Verein, einer Organisation zu werben. Jede Podiumsdiskussion, jede Aktion lässt sich nut-

zen, um Menschen anzusprechen – wenn deutlich wird, dass sie auch gebraucht werden.

Tipp: Zufriedene Freiwillige machen die beste Werbung für die Ansprache neuer Freiwilliger. Sie können aus eigener Erfahrung und Anschauung andere begeistern und zur Mitarbeit motivieren. Dies setzt aber voraus, dass sie das Gefühl haben, dass ihre Arbeit wertvoll ist und wirklich gebraucht wird.

Kontakt:

Stiftung Mitarbeit
Bundesgeschäftsstelle
Bornheimer Str. 37
D-53111 Bonn

Tel.: 0228 / 6 04 24-0

Fax: 0228 / 6 04 24-22

E-Mail: info@mitarbeit.de

info@wegweiser-buergergesellschaft.de

Internet: www.mitarbeit.de

www.buergergesellschaft.de

Toolbuch Handreichung für das Ehrenamtsmanagement

Paritätische Akademie, 2007



Es gibt in unserer Gesellschaft ein erstaunlich großes Potenzial für ehrenamtliche und freiwillige Tätigkeiten, welches einen stetigen Zuwachs verzeichnet. Dieses Engagementpotenzial gilt es, im Interesse der Bürgerinnen und Bürger zu nutzen. Die Voraussetzung dafür ist eine erfolgreiche Gewinnung und Integration von Ehrenamtlichen und Freiwilligen. Ehrenamtsmanager/innen können hier einen sehr großen Beitrag leisten. Sie haben die Möglichkeit, innerhalb der Organisationen und Vereine notwendige Voraussetzungen zu schaffen und diese umzusetzen.

Das Toolbuch Handreichung für das Ehrenamtsmanagement ist eine Orientierungshilfe für zukünftige Ehrenamtsmanager/innen. Es bietet Durchführungsgrundlagen zur Gewinnung, zur Einarbeitung und zum Umgang mit Ehrenamtlichen und Freiwilligen. Es bietet die Möglichkeit, Ehrenamtsmanager/innen in ihrer täglichen Arbeit zu begleiten und anstehende Fragen im Umgang mit Ehrenamtlichen bzw. Freiwilligen zu klären.

Unter der Überschrift Gewinnung von Freiwilligen bietet es u.a.

- Tipps zum Schreiben von Pressemeldungen
- Hinweise zur Gewinnung von Ehrenamtlichen über das Internet

- Hinweise und Beispiele zum Verfassen einer Tätigkeitsbeschreibung

Das Handbuch wurde als seminarbegleitendes Material für eine Schulungsreihe in Berlin entwickelt und fortlaufend vervollständigt. Die folgenden Textauszüge werden mit freundlicher Genehmigung der Paritätischen Akademie wiedergegeben.

Motivationen von „neuen“ und „alten“ Freiwilligen

Anette Lahn

Wissenswertes über die unterschiedlichen Motivationen von „alten“ und „neuen“ Freiwilligen.

Wenn Sie Freiwillige in das Leistungsangebot integrieren wollen bzw. Ihr Leistungsangebot um bestimmte Angebote mit Freiwilligen erweitern möchten, sollten Sie möglichst genau analysieren, welche Motivation Freiwillige mitbringen. Nur mit diesen Kenntnissen wird Ihnen eine erfolgreiche Zusammenarbeit zwischen Ihrer Organisation und Freiwilligen gelingen.

In der aktuellen Diskussion wird zwischen den Begrifflichkeiten Ehrenamt und Freiwilligenarbeit unterschieden. Das traditionelle Ehrenamt ist anderen Definitionen zugeordnet als der neuere Begriff Freiwilligenarbeit. Beim **Ehrenamt** handelt es sich vornehmlich um Motivation altruistischen Handelns in bestimmten Werte- und Milieutraditionen. Das Ehrenamt ist auf eine Kontinuität ausgerichtet. Für den Einzelnen bedeutet dies oft eine lebenslange Zugehörigkeit, die oftmals noch auf die nächste Generation übertragen wird.

Die **Freiwilligenarbeit** bezeichnet das „neue Ehrenamt“, das sich durch veränderte Motivationen wie Selbstbezug und Selbstverwirklichung auszeichnet. In verschiedenen Lebensphasen werden verschiedene Freiwilligenarbeiten übernommen. Im Gegensatz zum traditionellen Ehrenamt ist die freiwillige Mitarbeit temporär und setzt eine biografische Passung voraus.

In der Freiwilligenarbeit gehen Gemeinwohlorientierung und Selbstbezug eine neue Verbindung ein. Freiwillige haben demzufolge folgende Erwartungen und Motivationen:

- Freiwillige wollen Selbstverwirklichung, Selbsterfahrung, Mitwirkungsmöglichkeiten
- sie wollen lebensnahes Lernen, individuelle Weiterentwicklung ihrer Persönlichkeit, Menschen kennen lernen und Freude an der Freiwilligenarbeit haben
- sie wollen solidarisch mit anderen sein, Sinnvolles tun, Gesellschaft im Kleinen und Großen verändern
- sie wollen eine autonome Zeitgestaltung, zeitliche Befristung und Spontaneität
- Freiwillige wollen eine Anerkennung persönlichkeitsbildender und ggf. finanzieller Art
- sie wollen fachliche Anleitung, Aus- und Weiterbildung, Haftpflicht- und Sozialversicherungen
- Freiwillige wollen keine Bevormundung, Verrechtlichung und Bürokratisierung.

Praxistipp:

Prüfen Sie kritisch, ob ihr Angebot freiwilliger Mitarbeit diese Kriterien erfüllt. Beachten Sie, dass Freiwillige ihre Motivationen über kurz oder lang einlösen wollen. Übrigens verbirgt sich hinter den Begrifflichkeiten oft doch eine andere Definition. So bezeichnen sich z.B. Menschen als Ehrenamtliche, deren Motivationen dem Begriff der Freiwilligenarbeit zuzuordnen sind.

....und noch etwas: in der Praxis mischen sich oft „EhrenamtlerInnen“ und „Freiwillige“, nicht selten führt dies zu gruppenspezifischen Konflikten zwischen „alten“ und „neuen“ Freiwilligen.

Gewinnung von Freiwilligen

Anette Lahn

Jetzt geht's endlich los - Möglichkeiten und Methoden, Freiwillige zu gewinnen

Bevor Sie mit direkten Aktionen starten, sollten Sie noch einmal folgende Checkliste überprüfen.

Checkliste Gewinnung von Freiwilligen:

- Welche finanziellen Mittel stehen für die Gewinnung zur Verfügung?
- Welche Personen/Gruppen kommen als Freiwillige für die entsprechen-

den Aufgaben in Frage, wie würden Sie Ihre Zielgruppe beschreiben?

- Wo finden sich diese Personen/Gruppen, sollten diese Personen bestimmte Vorkenntnisse haben, wenn ja welche?
- Welche Interessen, Gewohnheiten und Bedürfnisse haben diese Personen/Gruppen?
- Welche Medien benutzen sie und welche öffentlichen Einrichtungen werden von ihnen in Anspruch genommen? Welche Netzwerke werden von ihnen kontaktiert?

Praxistipp:

Schaffen Sie möglichst plurale, einladende und niedrigschwellige settings und nutzen Sie die Möglichkeiten, die sozusagen „vor der Tür liegen“. Das können sein:

- Ansprache der Zielgruppen an Orten, an denen die Menschen sich ohnehin einfinden: Supermärkte, Sportvereine, Schulen und Bildungseinrichtungen
- spezifische Kontaktaufnahme zu Menschen, die bereits TeilnehmerInnen von Angeboten sind; oft sind das KundInnen/KlientInnen/Gäste oder Zugehörige/Angehörige
- Werbung durch formelle MultiplikatorInnen wie ÄrztInnen, PfarrerInnen, LehrerInnen, JugendleiterInnen, ErzieherInnen, SozialarbeiterInnen und auch informelle MultiplikatorInnen wie FriseurInnen, TaxifahrerInnen, PostbotInnen, KneipenwirtInnen, Krankenschwestern/pfleger. Berücksichtigung und Einsatz des gesamten Medienspektrums: Lokalzeitungen, Plakate, Infotische, kleine Ausstellung von Werbung in Schaufenstern von Geschäften, Apotheken, Bibliotheken, Krankenhäusern, Arztpraxen, Rathäusern, Arbeitsämtern, Bürgerbüros, Anzeigen in Printmedien, Kirchen- und Gemeindeblättern, Stadtteilanzeigen, redaktionelle Beiträge, Berichte über freiwillige MitarbeiterInnen, Erfahrungsberichte, Jubilare, Internetpräsenz.
- Nutzung überregionaler Ereignisse wie z.B. **Der Tag des Ehrenamts** oder kommunale **Freiwilligentage**

Internationaler Tag des Ehrenamts

Der Tag des Ehrenamts wird am 5. Dezember gefeiert. 1985 riefen ihn die Vereinten Nationen das erste Mal aus, um weltweit das Engagement Freiwilliger anzuerkennen. Gemeinden und Städte benutzen diesen Tag, um regionales Engagement zu würdigen.

Freiwilligentage

An einem Freiwilligentag laden lokale Projekte interessierte BürgerInnen ein, sich für einige Stunden freiwillig zu engagieren. 2001 organisierte die Berliner Freiwilligenagentur „Treffpunkt Hilfsbereitschaft“ erstmals in Deutschland einen Freiwilligentag. So fand der erste Freiwilligentag in Berlin statt. 2004 fand bereits in 24 Städten ein Freiwilligentag und ein landesweiter Freiwilligentag in Bayern statt. Auch Unternehmen können sich mit ihren MitarbeiterInnen an einem Freiwilligentag beteiligen.
www.berliner-freiwilligentag.de

- Mund-zu-Mund-Propaganda
- Nutzung der inzwischen weit verbreiteten Agenturen wie z.B. Bürgerbüros, Servicestellen Ehrenamt, Freiwilligenzentralen, Freiwilligenagenturen und Selbsthilfebüros.

Freiwilligenagenturen

Freiwilligenagenturen sind lokale Infrastruktureinrichtungen zur Engagementförderung und Beratung von Freiwilligen und Beratung von NGOs. Sie sind generell verbandsunabhängige Einrichtungen, die BürgerInnen für freiwilliges Engagement interessieren wollen, sie beraten, vermitteln und qualifizieren ggf. auch. Im Einzelnen können BürgerInnen dort erfahren, welche lokalen Initiativen es gibt, die mit Freiwilligen arbeiten und welches ihre jeweiligen Zielgruppen sind.

Für BürgerInnen stellen Freiwilligenagenturen eine wichtige Orientierungshilfe bei der Wahl ihres freiwilligen Engagements dar.

www.die-freiwilligenagentur.de

Selbsthilfekontaktstellen

Sie stellen eine spezielle Form der Vermittlung bürgerschaftlich Interessierter dar. Sie haben das Ziel, Menschen in problematischen Lebenssituationen eine Vernetzung

zu bereits bestehenden Gruppen und Selbsthilfeinitiativen anzubieten.

Die "Nationale Kontaktstelle für Selbsthilfegruppen" (NAKOS) bietet Datenbanken der bundesweit aktiven Selbsthilfegruppen, der lokalen Initiativgruppen, Kontakte zu einzelnen GesprächspartnerInnen und internationale Adressen verschiedener Selbsthilfeinitiativen an.

Für Selbsthilfekontaktadressen in Berlin wenden Sie sich bitte an:

www.sekis-berlin.de

Sollten Sie sich dafür entscheiden, eigene Materialien für die Werbung Freiwilliger herzustellen, wird die Gestaltung und der Text vom jeweiligen Produkt, der Zielgruppe und der Art der Streuung abhängen. In der Praxis wird von Stellenanzeigen über Handzettel, Flyer, Plakate, Aufkleber, Postkarten, Faltblätter, Folder bis zur Internetpräsenz die ganze Bandbreite an Werbematerialien genutzt.

Tipps zum Schreiben von Pressemeldungen

www.freiwilligenserver.de

(Herausgeber: Niedersächsisches Ministerium für Soziales, Frauen, Familie und Gesundheit)

Versetzen Sie sich in die Rolle des Redakteurs oder Zeitungslesers: Ist das, was Sie mitzuteilen haben, eine Neuigkeit? Ist es für die Öffentlichkeit interessant? Ist es aktuell? Wenn dies nicht der Fall sein sollte, ist es nicht wahrscheinlich, dass Ihre Meldung abgedruckt wird.

Aufbau:

- Die Überschrift soll verdeutlichen, was das Thema oder die Neuigkeit der Meldung ist.
- Beginnen Sie Ihre Pressemeldung mit einem oder zwei Sätzen, die die Kernaussage enthalten.
- Beantworten Sie im ersten oder zweiten Absatz die W-Fragen: wer? was? wo? wann? wie? warum?
- Unterteilen Sie den Text in sinnvolle Absätze. Redakteure kürzen oft von hinten; je wichtiger eine Information ist, desto weiter oben muss sie in der Meldung erscheinen.
- Die Pressemeldung sollte nicht länger als zwei Seiten sein.

Formulierungen:

- Nennen Sie immer den Vor- und Nachnamen einer Person sowie ihren Titel oder ihre Funktion ("die 1. Vorsitzende Hannah Meyer", nicht "Frau Meyer").
- Zitate machen eine Pressemeldung lebendiger; vergessen Sie jedoch nicht anzugeben, wer sich geäußert hat, und kennzeichnen Sie das Zitat durch Anführungszeichen.
- Schreiben Sie über Ihre Organisation in der dritten Person: "der xy Verein veranstaltet...", nicht "wir veranstalten...".
- Wenn Sie Abkürzungen benutzen, setzen Sie bei der ersten Nennung die vollständige Bezeichnung hinzu: "Der Taubenzüchterverein Fuhlen (TZVF)...". Im weiteren Verlauf des Textes können Sie auf die komplette Ausschreibung verzichten.
- Vermeiden Sie Schachtelsätze. Als Faustregel gilt: ein Satz sollte nur einen Nebensatz aufweisen.
- Ziehen Sie das Aktiv möglichst dem Passiv vor.
- Achten Sie auf Hauptwörter, die auf -ung, -ion, -keit oder -heit enden. In vielen Fällen lassen sich solche Formulierungen durch anschaulichere ersetzen: nicht "diese Beschlussfassung durch den Vorstand erfolgte in großer Einigkeit", sondern "dies beschloss der Vorstand einstimmig".
- Benutzen Sie keine Fachausdrücke; finden Sie stattdessen allgemein verständliche Formulierungen. Wenn Fachbegriffe unvermeidlich sind, müssen sie erklärt werden.
- Schreiben Sie sachlich und konzentrieren Sie sich auf die Tatsachen. Verzichten Sie auf Vermutungen, Beschuldigungen, und vermeiden Sie betont lustige Formulierungen und Wortspiele.
- Vermeiden Sie Wiederholungen. Die Aussage der Überschrift Ihrer Meldung bildet hierbei natürlich eine Ausnahme.

Formales:

- Wenn Sie Ihre Pressemeldung per Post oder Fax versenden, lassen Sie rechts und links einen breiten Rand. Verwenden Sie einen 1,5-fachen

Zeilenabstand und wählen Sie eine gut lesbare Standardschrift.

- Falls Sie Ihre Meldung per E-mail verschicken, erkundigen Sie sich bei der Redaktion, welches Format gewünscht wird.
- Nennen Sie eine Kontaktperson mit Telefonnummer und/oder E-mail Adresse, an die sich die Redaktion bei weiteren Fragen wenden kann.
- Vergessen Sie nicht, das Datum der Pressemeldung anzugeben.
- Falls Ihre Organisation eine eigene Webseite hat, sollte die Pressemeldung auch hier veröffentlicht werden.

Die Gewinnung von Ehrenamtlichen über das Internet

Stephan F. Wagner und Beate Häring

Das Ehrenamtsnetz:

www.ehrenamt-berlin.de

Ehrenamtsblog:

<http://ehrenamt.blogspot.com>

In den letzten Jahren hat sich das Internet auf seine Art als eine weitere Möglichkeit für die Information zum Thema Ehrenamt und Gewinnung von Ehrenamtlichen etabliert. Als Informationsquelle empfehlen wir den Ehrenamtsblog (www.ehrenamt.blogspot.com). Diese Seite wird wöchentlich von der Paritätischen Akademie aktualisiert und enthält neue Trends und Infos für diesen Bereich.

Ein Beispiel für die Gewinnung von Ehrenamtlichen über das Netz ist die Suchmaschine www.ehrenamt-berlin.de. Organisationen, die ehrenamtliche Mitarbeiter suchen, können hier ihre Stellenangebote eingeben und gleichzeitig die eigene Einrichtung vorstellen. Gerade junge Leute, aber auch zunehmend ältere Menschen nutzen dieses Medium. Die Interessierten können über das Ehrenamtsnetz jederzeit den Zugang zu Angeboten ehrenamtlicher Arbeit nutzen. Das Ehrenamtsnetz ermöglicht so die Ansprache und Gewinnung neuer Zielgruppen und erleichtert die Wege zum freiwilligen Engagement. Das Projekt wird betreut durch das Kompetenzzentrum Ehrenamt der Paritätischen Akademie.

Zum Verfassen einer Tätigkeitsbeschreibung

Stephan F. Wagner und Beate Häring

Für die Werbung z.B. im Ehrenamtsnetz, in Artikeln oder bei einer Freiwilligenagentur ist es ratsam, die vorgesehene Tätigkeit treffend zu beschreiben.

Wenn Sie solch eine Tätigkeitsbeschreibung verfassen möchten, könnte es hilfreich sein, sich schematisch nach folgenden Fragen zu richten:

Wofür brauchen Sie die Person? (Welche Tätigkeit soll die Person ausüben)

- a) klientenbezogen
- b) sachbezogen

Welchen **Zeitraum** soll die Tätigkeit umfassen?

- a) wann (Uhrzeit/Datum)
- b) in welchem Intervall
- c) auf welchen Zeitraum angelegt (z.B für 2 Monate)
- d) oder ist dies offen und individuell abzusprechen?

Wen wollen Sie ansprechen? Was ist Ihnen wichtig?

Strukturelle Merkmale, z.B.:

- männlich/weiblich
- Altersgruppe
- kann die Person dabei eventuell Kinder/Familie mitbringen?
- kann/soll die Person einen Hund mitbringen?
(dies eröffnet u.U. ganz andere Zeitfenster)

Vorraussetzungen (was soll der Ehrenamtliche können) z.B.:

- bestimmte Erfahrungen
- persönliche Qualitäten, Fähigkeiten
- PC-Kenntnisse
- Fremdkenntnisse
- handwerkliche Fähigkeiten etc.

Worauf dabei zu achten ist?

Bringen Sie es auf den Punkt, d.h. entscheiden Sie sich, was Ihnen wirklich wichtig ist und nehmen Sie ausschließlich diese Kriterien in die Beschreibung z.B. zur Vorauswahl auf. Sie können damit teilweise auswählen, wer sich melden soll, schließen aber unter Umständen auch einige aus.

Deshalb:

Wählen Sie die für Sie **bedeutendsten Voraussetzungen** aus!

Sie können, wenn dies wichtig erscheint, auch hier schon einbringen, was Sie als Gegenzug zu bieten haben (z.B. Tätigkeit gegen geringe Aufwandsentschädigung, oder Fortbildungen etc.)

Achtung:

Beachten Sie bei der Bearbeitung der Tätigkeitsbeschreibung immer die **Sicht des potentiellen Ehrenamtlichen!** Das heißt, die Person soll den Text verstehen und sich angesprochen fühlen – „der Köder soll dem Fisch schmecken und nicht dem Angler!“.

Achten Sie darauf, dass die **Ansprechpartner** tatsächlich erreichbar sind, bzw. die angegebene Telefonnummer auch wirklich besetzt ist!

Hier finden Sie Beispiele für Tätigkeitsbeschreibungen: (gefunden auf der Internetseite der Johanniter – www.johanniter.de)

Hospizarbeit:

Immer weniger Menschen sterben zu Hause, betreut von ihren Angehörigen oder Freunden. Das Sterben findet zunehmend in Krankenhäusern, Alten- und Pflegeheimen statt. Aus dieser sozialen Not heraus ist die Hospizbewegung entstanden, die sich - nach internationalen Vorbildern - für den Aufbau menschenwürdiger ambulanter und stationärer Wohn- und Pflegeformen für sterbende Menschen einsetzt. Die ehrenamtliche Begleitung sterbenskranker Menschen findet sowohl zu Hause, in Krankenhäusern, Pflegeheimen, als auch in stationären Hospizen statt. Durch regelmäßige Besuche, Hilfe bei der Pflege, Sitzwachen, Vorlesen, Zuhören und Schweigen wird ein Sterben in Würde ermöglicht. Die ehrenamtlichen Mitarbeiter, die sich in der Hospizarbeit engagieren, werden sorgfältig ausgesucht und sehr intensiv auf die Begleitung schwerkranker und sterbender Menschen vorbereitet sowie durch regelmäßige Supervision und Fortbildung unterstützt. Dabei steht neben medizinischen und ethischen Fragen die eigene Auseinandersetzung mit Sterben, Tod und Trauer im Vordergrund.

Jugend bei den Johannitern:

Hast Du die Nase voll von all den Gaffern die bei einem Unfall schlaue Reden schwingen aber nichts tun? Selber machen ist an-

gesagt. Mit Erster Hilfe kannst Du Leben retten. Wie das geht, lernst Du bei den Johannitern. Und weil wir nichts von auswendig büffeln halten gibt´s die Johanniter Jugend. Wir lernen Erste Hilfe, na klar. Aber bei unseren Übungen ist richtig was geboten. Wir schminken unsere Verletzten selber, manchmal üben wir zusammen mit der Feuerwehr. Auf unseren Ausflügen besichtigen wir den Rettungshubschrauber, die Druckkammer, und vieles mehr. Und damit es nicht zu langweilig wird, machen wir auch sonst einiges los. Schwimmen, Zelten, Kanufahren und jede Menge Partys, bei uns ist immer was geboten. Lust auf Fun?

Verwaltungsaufgaben:

Wo viele Ehrenamtliche tätig sind, gibt es auch viel zu organisieren. Dienstpläne erstellen, Kurse und Fortbildungen planen, Referenten einladen, Kontakte zur Gemeinde, Altenheimen und Krankenhäusern her-

stellen, Adressen- und Alarmkarteien pflegen, Qualifikationen und Fortbildungsbesuche dokumentieren, ... Die Liste lässt sich beliebig verlängern. Wenn Sie organisatorisches Geschick und Spaß an Verwaltungsaufgaben haben, sind Sie hier genau richtig.

Kontakt:

Prof. Dr. Stephan F. Wagner
Beate Häring
Anke Baumgärtel

Paritätische Akademie gGmbH
Hackesche Höfe
Hof 1, Aufgang 1, 3. OG rechts
Rosenthaler Str. 40-41
10178 Berlin

Tel. 030 / 2 46 36-440
E-Mail: paritaetische@akademie.org
Internet: www.paritaetische-akademie.de

Beratung und Fortbildung

Träger und Organisationen mit besonderen Angeboten

Zahlreiche Verbände und Organisationen bieten Ihren Mitgliedseinrichtungen Rat und Hilfe an. Diese Liste erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit.

ZWAR Zentralstelle NRW



ZWAR bietet Beratung, Qualifizierung und Vernetzung zur Modernisierung der sozialen Arbeit mit älteren Menschen in den Kommunen in NRW (z.B. Altentagesstätten und Seniorenbegegnungsstätten) und hilft bei der Gründung und Verstärkung von sozialen Netzwerken für Menschen ab 50 Jahren.

Ziele sind

- eine aktivierende soziale Arbeit mit älteren Menschen,
- die Förderung von bürgerschaftlichem Engagement,
- die Gründung von sozialen Netzwerken für Menschen ab 50 Jahren.

Kontakt:

ZWAR Zentralstelle NRW
Zwischen Arbeit und Ruhestand
Steinhammerstraße 3
44379 Dortmund

Tel.: 0231 /96 13 17-0
Fax: 0231 / 61 85 17-2
E-Mail: info@zwar.org
Internet: www.zwar.org

Bundesarbeitsgemeinschaft der Seniorenbüros (BaS)



Die Bundesarbeitsgemeinschaft Seniorenbüros, kurz BaS, ist ein Zusammenschluss der Träger von Seniorenbüros. Sie fördert das freiwillige Engagement älterer Menschen.

Ziele sind

- die Vermittlung eines positiven Altersbildes durch Darstellung der Potenziale älterer Freiwilliger,
- die Förderung der gesellschaftlichen Teilhabe älterer Menschen,
- die Verbesserung der Rahmenbedingungen für freiwilliges Engagement,
- der Auf- und Ausbau von Infrastruktureinrichtungen für ältere engagierte Menschen,
- die Stärkung des Generationenzusammenhaltes.

Die BaS

- bietet Fachberatung und setzt sich nachhaltig für die Interessen älterer Freiwilliger und von Seniorenbüros auf politischer Ebene ein,
- hilft bei der Vernetzung der Seniorenbüros,
- berät Kommunen beim Aufbau von Seniorenbüros,
- organisiert bundesweit Fachtagungen und Fortbildungen,
- initiiert innovative Projekte auf nationaler und europäischer Ebene,
- gibt Fachliteratur und regelmäßig einen digitalen Newsletter heraus.

Kontakt:

Bundesarbeitsgemeinschaft
Seniorenbüros e.V. (BaS)
Bonngasse 10
53111 Bonn

Tel.: 0228 / 61 40 74
Fax: 0228 / 61 40 60
E-Mail: bas@seniorenbueros.org
Internet: www.seniorenbueros.org

lagfa NRW

Landesarbeitsgemeinschaft der
Freiwilligenagenturen in Nordrhein-Westfalen

Die Landesarbeitsgemeinschaft der Freiwilligenagenturen in NRW ist ein verbandsübergreifendes Fachforum für Freiwilligenarbeit, in der Freiwilligenagenturen, -zentren und -einrichtungen mit ihrer vielfältigen Träger- und Organisationsstrukturen vertreten sind.

Aufgaben der LAGFA sind:

- Vernetzung der Freiwilligenagenturen
- Gemeinsame Öffentlichkeitsarbeit
- Austausch von Informationen
- Weiterentwicklung von Förderstrukturen

Angebote der LAGFA sind

- Informationen zu aktuellen Fragen des freiwilligen Engagements
- Beratung und Begleitung der Freiwilligenagenturen
- Qualifizierungsangebote für Freiwillige und Hauptberufliche der Freiwilligenagenturen
- Regelmäßiger Fachaustausch
- Vermittlung von Referenten

Kontakt:

Landesarbeitsgemeinschaft
der Freiwilligenagenturen NRW
Koordinationsbüro
Oerweg 38
45657 Recklinghausen

Tel.: 02361 / 582 35 15
Fax: 02361 / 10 97 43
E-Mail: info@lagfa-nrw.de
Internet: www.lagfa-nrw.de



FREIWILLIGENDIENSTE
ALLER GENERATIONEN

Mobiles Team Nordrhein-Westfalen

Mit dem Freiwilligendienst aller Generationen entstehen seit 2009 überall in Deutschland neue Möglichkeiten für Engagement - auch in Nordrhein-Westfalen.

Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend hat in 2009 das gleichnamige Programm unter dem Leitmotiv "Engagement schlägt Brücken" auf den Weg gebracht. Unterstützt wird es vom Ministerium für Generationen, Familie, Frauen und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen.

Das neue Format ist ein Angebot für Menschen, die einen klaren und offiziell vereinbarten Rahmen für ihr Engagement suchen - und gleichzeitig ein hohes Maß an Flexibilität. Die Freiwilligen engagieren sich mindestens acht Stunden in der Woche über mindestens ein halbes Jahr und erhalten dabei eine umfangreiche Qualifizierung. Angesprochen werden alle Altersgruppen, besonders auch Menschen mit Zuwanderungsgeschichte.

Bestehende Strukturen des freiwilligen Engagements werden durch das neue Profil des Freiwilligendienstes aller Generationen weiterentwickelt, ausgebaut und miteinander vernetzt.

In jedem Bundesland sind Mobile Teams im Einsatz, die das Programm bundesweit bekannt machen und Kommunen und Träger bei der Einführung des neuen Formats unterstützen. Das Mobile Team Nordrhein-Westfalen informiert, berät und qualifiziert kostenlos interessierte Kommunen und Träger.

Kontakt:

Freiwilligendienste aller Generationen NRW
Mobiles Team Nordrhein-Westfalen
Landesbüro
Günter Rütz-Lewerenz, Silke Brauers
Projektsteuerung und Koordination
Ebertplatz 23
50668 Köln

Tel.: 0221 / 94 65 11 75

Fax: 0221 / 94 65 11 74

E-Mail: info@fdag-nrw.de

Internet: www.freiwilligendienste-aller-generationen-nrw.de

www.forum-seniorenarbeit.de