

Engagement am Limit?!

Herausforderungen und Lösungsansätze für das freiwillige Engagement in sozialen Arbeitsfeldern.

10.10.2014, Darmstadt
Schader-Stiftung

Prof. Dr. Michael Vilain



Engagement ist toll ?!

„Ohne bürgerschaftliches Engagement kann es keine funktionierende Gesellschaft geben.“

Norbert Röttgen



„Helfen macht Freude - Ehrenamtlicher Einsatz füreinander gibt der Gesellschaft ein menschliches Gesicht.“

Beitrag Ursula von der Leyens aus Readers Digest, Februar 2007

„In NRW setzen sich mehr als fünf Millionen Menschen freiwillig und unentgeltlich für andere und das Gemeinwohl ein. Sie leisten damit einen ganz wichtigen Beitrag für den Zusammenhalt unserer Gesellschaft. Ich bin dafür sehr dankbar.“

Peer Steinbrück





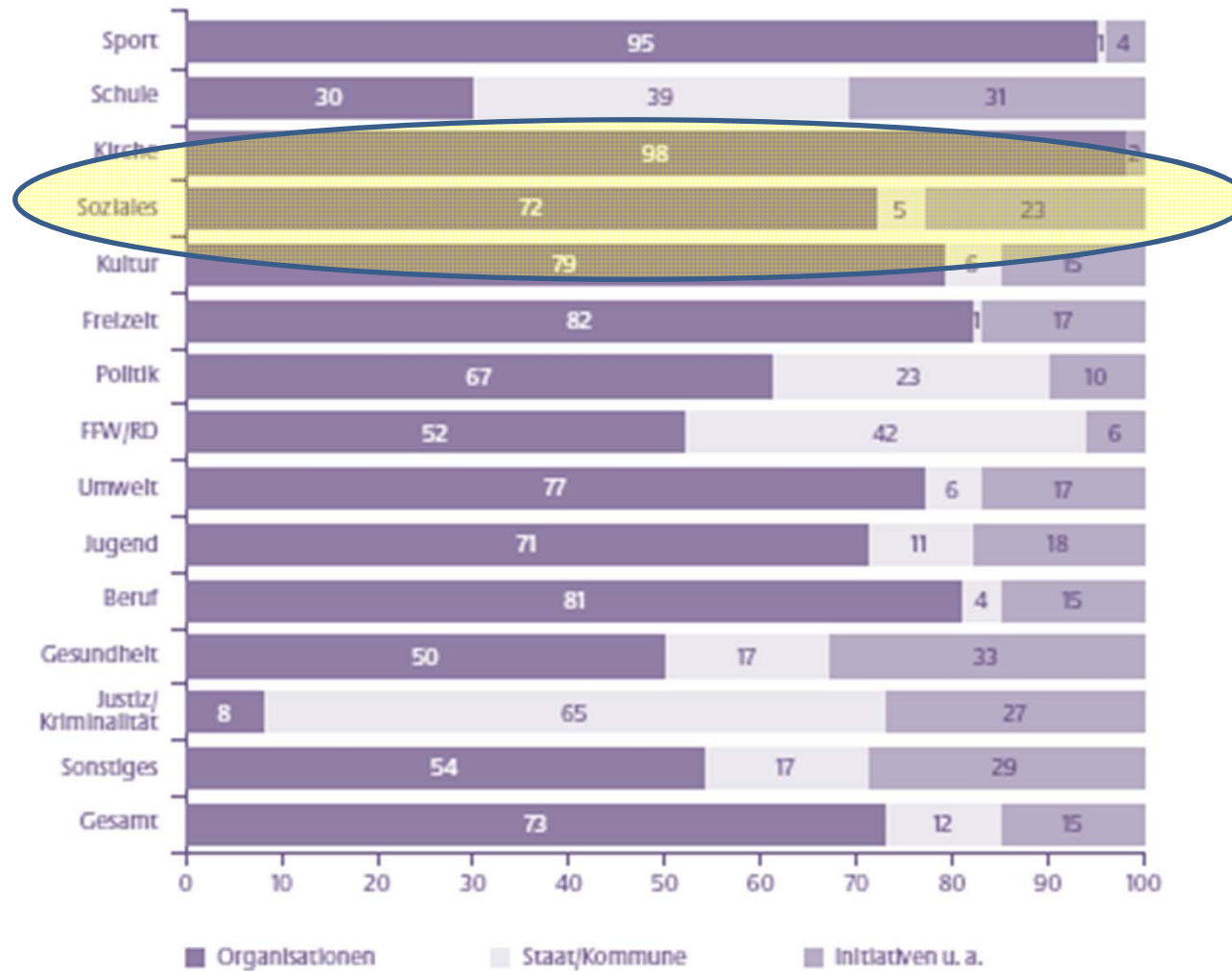
Worüber wir sprechen...

Arbeitsfelder freiwillig Engagierter in anspruchsvollen sozialen Kontexten



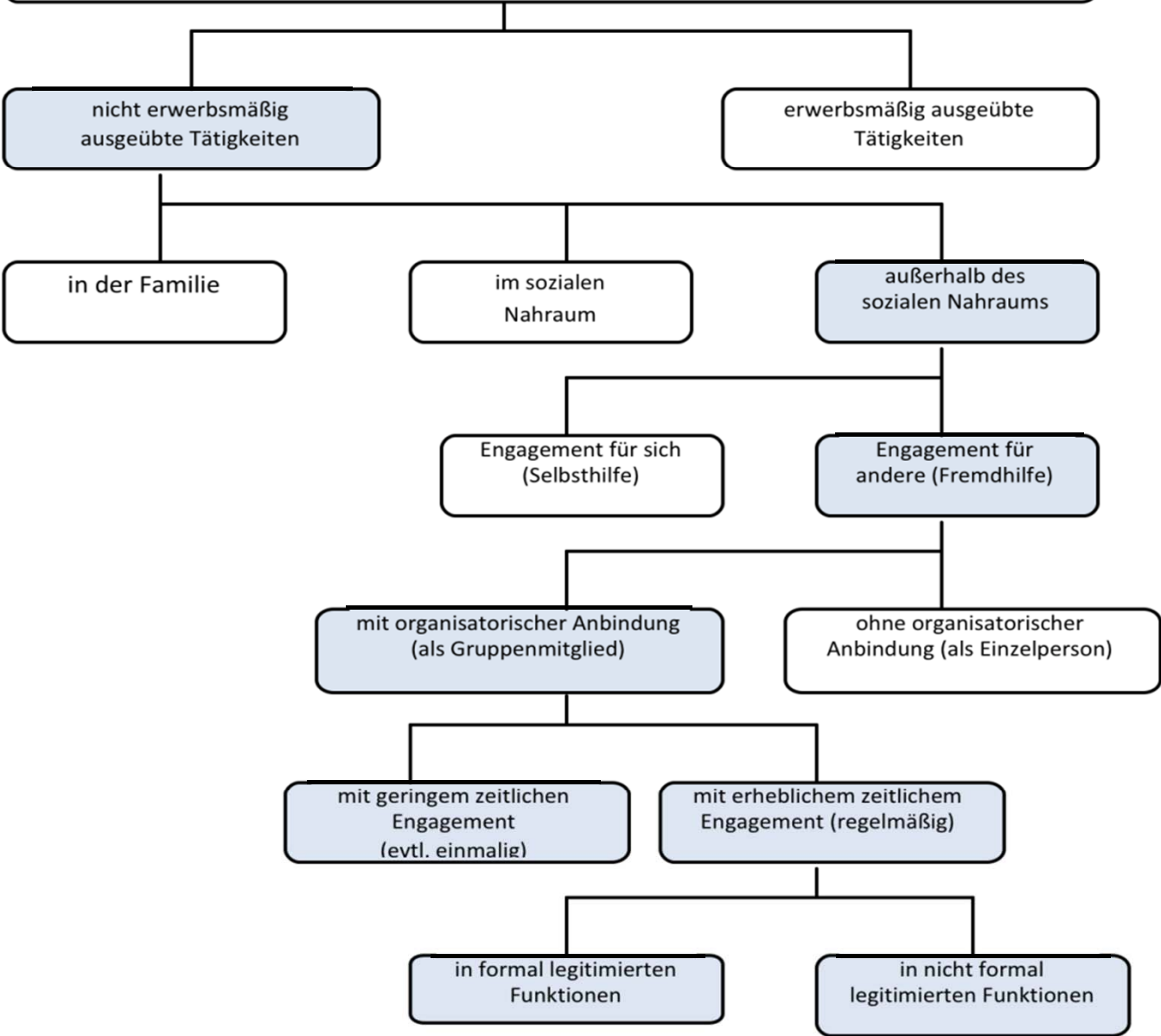
- Aids-Hilfe
- Wohnungslosenhilfe
- Straffälligenhilfe
- Drogenhilfe
- Jugendheime
- ambulante und stationäre Behindertenhilfe
- stationäre Altenhilfe
- Tafeln
- Kleiderkammern
- Migranten- und Flüchtlingsarbeit (z.B. Auffanglager, Beratung)
- psychosoziale Beratung
-

Organisationsformen, in denen freiwilliges Engagement passiert



BMFSFJ (2005), S. 31.

Formen gemeinwohlorientierten Engagements



Aufgaben von Freiwilligen

Management/ Administration

Öffentlichkeitsarbeit	39 %
Interessenvertretung	37 %
Mittelbeschaffung	22 %
Verwaltungstätigkeiten	20 %
Vernetzung	20 %

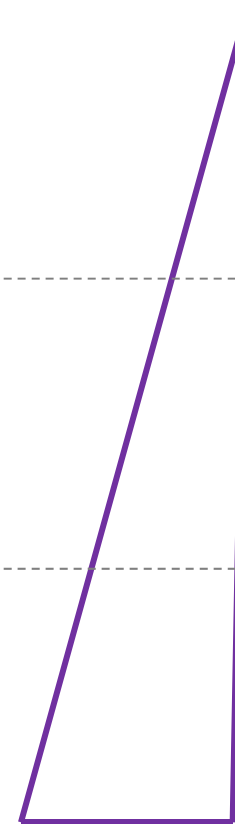
Praktische Arbeit und Organisation

Durchführung Hilfsprojekte	32 %
Organisation von Veranstaltungen	64 %
Praktische Arbeiten	58 %

Klientennahe Dienste

Persönliche Hilfeleistungen	41 %
Beratung	32 %
Pädagogische Betreuung	33 %

Umfang erforderliche Kooperation
Konflikanfälligkeit





Herausforderungen ...

Potenziale Freiwilligen Engagements

Engagierte können ...

... wichtige Rollen wahrnehmen:

- Freiwilligkeit (nicht professionell)
- Glaubhafte Botschafter
- Gute Netzwerker
- Freunde und Zuhörer

... andere Ressourcen einbringen:

- Zeit und Geduld
- Flexibilität
- Zugang zu anderen Finanzierungsquellen
- Nicht finanzierte Ergänzungsangebote

... Systemgrenzen öffnen:

- Hinterfragen alltäglicher Praxis
- Wirken innovativ
- Systemstörer: „Blick von außen“
- Lokale Anbindung

Das makropolitische Dilemma

organisierte „Soziale Arbeit“

Arbeitsmarktbezogene
Abwehrstrategien

Professionspolitische
Positionierungsstrategien



Sozialpolitik

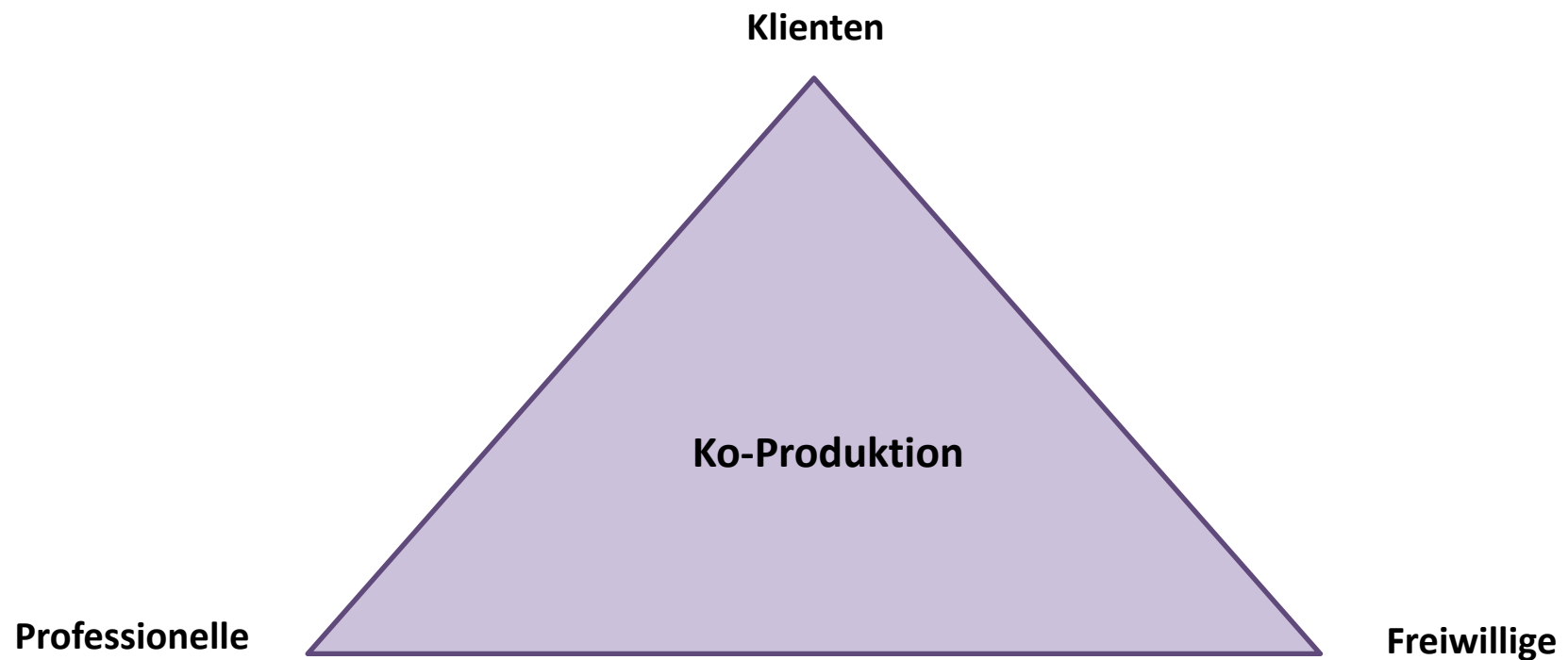
Sparzwänge

Verändertes
Sozialstaatsparadigma

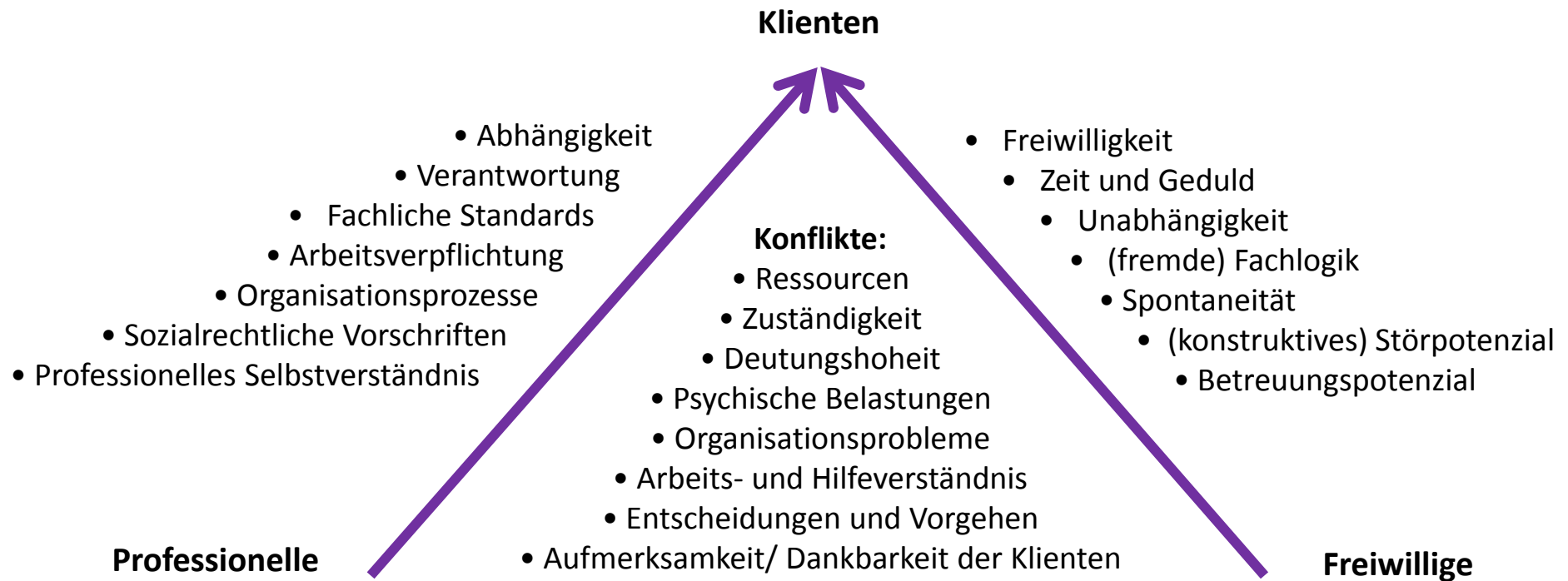
Profilierungsbestrebungen

Das Organisationsdilemma

Probleme der Zusammenarbeit in Organisationen entstehen vor allem bei klientennahen Interaktionsbereichen.



Das Organisationsdilemma



Zuschreibungen



Sozialarbeiter

- ... haben gesunden Menschenverstand verlernt
- ... können auch nicht mehr als Freiwillige
- ... sind hart und ungerecht zu Klienten
- ... machen nur Dienst nach Vorschrift
- ... wollen Macht über Klienten und Freiwillige
- ... sitzen andauernd nur im Büro
- ... denken so kompliziert

Freiwillige

- ... haben mangelndes Fachwissen
- ... führen zu einer „Ent-Professionalisierung“ Sozialer Arbeit
- ... verdrängen Professionelle
- ... stören durch nicht sachgerechte Kritik
- ... sind Mitarbeitern und Klienten gegenüber übergriffig
- ... haben ein laienhaftes (patriarchalisches) Hilfeverständnis
- ... sind unzuverlässig
- ... wecken beim Klienten Erwartungen, die sie nicht erfüllen können
- ... müssen selbst betreut werden und sind eine Belastung
- ... halten psychische Belastungen nicht aus

Zusammenfassung Herausforderungen

- These 1:** Zentrale Herausforderung in der Zusammenarbeit mit Freiwilligen sind die Einstellungen aller Beteiligten.
- These 2:** Die mangelnde Passung zwischen Freiwilligen und ihrer Aufgabe führt zu dauerhaften Unter- und Überforderungssituationen.
- These 3:** Unklare Zuständigkeits- und Verantwortungsbereiche führen zu Konflikten.
- These 4:** Strukturen und Prozesse sind nicht auf die Beteiligung von Freiwilligen ausgerichtet.
- These 5:** Fehlende Qualifikationen bei Freiwilligen und Professionellen erschweren die Zusammenarbeit.



Lösungsbeiträge ...

Zu These 1: Einstellung muss stimmen!

Engagement ist gleichwertig aber nicht gleichartig.

- **Verzicht auf Zuschreibungen**
- **Anerkennung der Ressourcen und Grenzen des Engagements**
- **Begegnung auf gleicher Augenhöhe**
- **Keine Wertung der unterschiedlichen Rollen**
- **Aufnahme der Freiwilligen ins Team**

Zu These 2 und These 3: Passung herstellen!

**Freiwilligkeit verpflichtet nicht zu Beliebigkeit.
Nicht jeder, der helfen möchte, darf helfen dürfen!**

- **Welche Aufgaben sollen übernommen werden?**
 - Definition des Einsatzgebiets und der Schnittstellen
- **Welche Voraussetzungen müssen dazu erfüllt werden?**
 - Definition der benötigten persönlichen Eigenschaften und der zusätzlich erforderlichen Kompetenzen
- **Welche Voraussetzungen benötigen die Mitarbeitenden der Sozialen Arbeit/ Pädagogik?**
 - Definition der zusätzlich benötigten Kompetenzen
- **Wie sind die Zuständigkeiten im Rahmen der Ko-Produktion zu organisieren?**
 - Bestimmung der Zuständigkeit und Verantwortlichkeit der Arbeitsprozesse
- **Wie sind Hauptamtliche und Freiwillige zu begleiten?**
 - Klärung von Rückkopplungsschleifen (z.B. Supervision)

Zu These 4: Strukturen anpassen!

Strukturen sollen Engagement helfen und nicht verhindern.

- **Mission und Vision**
 - Wie wünscht sich die Organisation die Zukunft?
 - Welche Aufgaben/Ziele leiten sich daraus für Freiwillige ab?
 - Welche Rolle spielen Freiwillige im Selbstverständnis der Organisation?
- **Strukturen und Prozesse**
 - Wie sind Zuständigkeiten zwischen Professionellen und Freiwilligen geregelt?
 - Wo haben Freiwillige in der Organisationsstruktur ihren Platz?
 - Sind Freiwillige in die Entscheidungsfindung eingebunden?
- **Strategie und Planung**
 - Welche Rolle spielen Freiwillige in der Langfristplanung?

Zu These 4: Einbindung sicherstellen!

- **Ansprache und Gewinnung**
 - Wie, wo und durch wen werden Freiwillige angesprochen?
 - Welches sind zentrale Auslöser für Engagement?
 - Welche Marketing- und Kommunikationsmittel werden eingesetzt?
- **Auswahl und Einführung**
 - Findet eine formelle Aufnahme statt?
 - Welche Aufnahme-rituale gibt es?
 - Wie werden die „Neuen“ eingeführt?
- **Qualifizierung (siehe unten)**
 - Gibt es Qualifizierungen für Freiwillige und wenn ja, welcher Art und wie häufig?
 - Gibt es eine Supervision der Freiwilligen?
- **Angebote**
 - Welche Möglichkeiten zum Engagement gibt es?
 - Sind es vorgefertigte Angebote oder flexible?
 - Wie ist die Frequenz und Dauer der Angebote?
 - Gibt es aufeinander aufbauende Stationen?

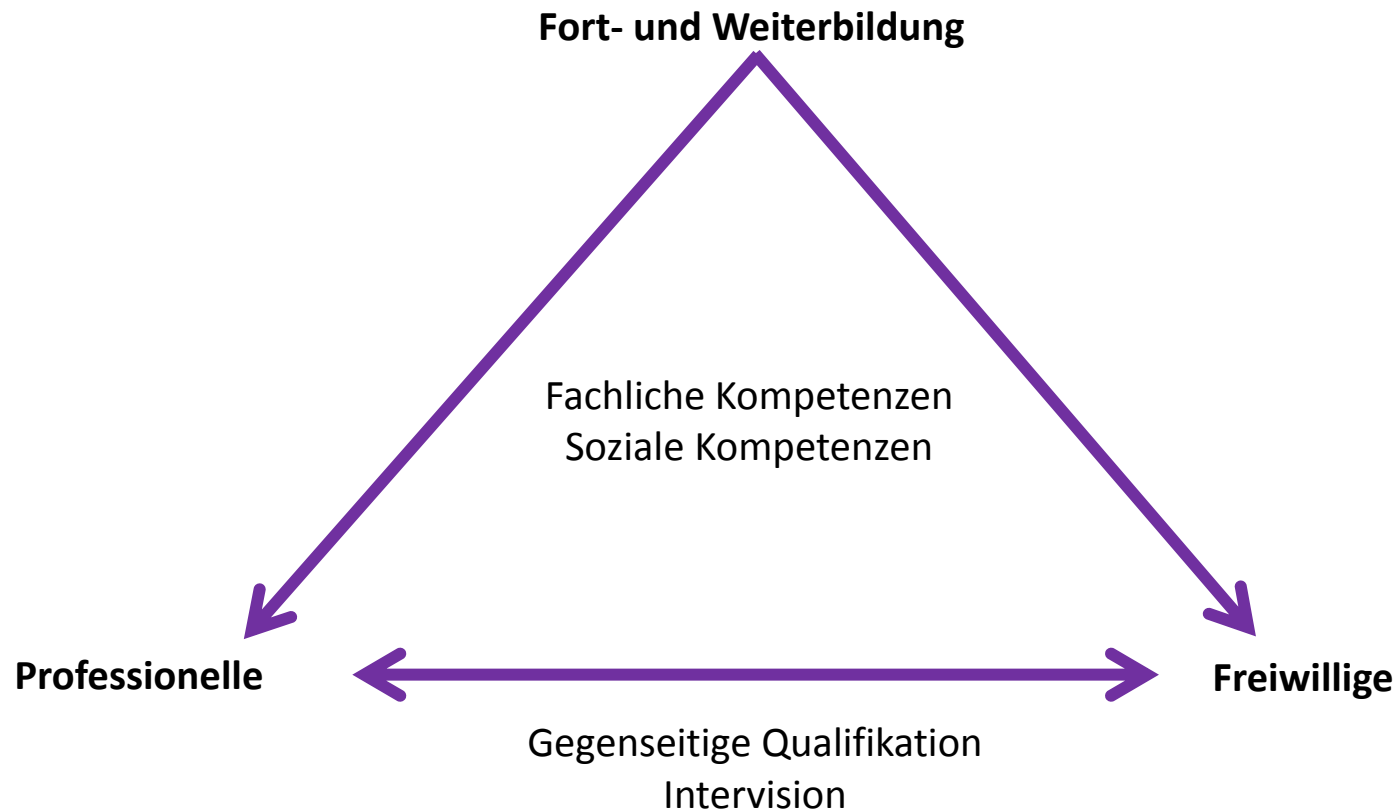
Quelle: Vilain/ Meyer (2014)

Zu These 4: Einbindung sicherstellen!

- **Beteiligung**
 - Können Freiwillige mitentscheiden und mitgestalten?
 - Welche Verantwortung können und müssen sie übernehmen und wie werden sie vorbereitet?
- **Anerkennungskultur**
 - Welche Formen der Anerkennung und Wertschätzung gibt es?
- **Bindung**
 - Ist eine längerfristige Bindung erwünscht und wenn ja, wie erreicht die Organisation diese?
 - Ist die punktuelle Mitarbeit gewünscht? Wie werden die Freiwilligen verabschiedet?
- **Verabschiedung**
 - Wie gehen wir mit ausscheidenden Freiwilligen um, wenn die Tätigkeit beendet ist, wenn sie uns im „Guten“ oder „Schlechten“ verlassen?

Zu These 5: Qualifizieren!

Gefragt: Gut meinen heißt nicht gut können.



Zu These 5: Qualifizieren!

Freiwillige:

- Höheres Selbstwertgefühl und Gefühl der Selbstwirksamkeit
- Stärkeres Gefühl der Sinnhaftigkeit
- Erwerb neuer beruflicher Qualifikationen (hard-skills)
- Erwerb neuer sozialer Fähigkeiten (soft-skills)
- Erschließung neuer Berufsfelder
- Besseres Verständnis für Hauptamtliche

Professionelle:

- Verbesserung der sozialen und fachlichen Fähigkeiten
- Besseres Verständnis für Freiwillige
- Stärkeres Gefühl der Sinnhaftigkeit

Zusammenfassung Lösungsansätze

- 1. Die Arbeit an den Einstellungen aller Gruppen ist zentrale Voraussetzung für den Erfolg**
- 2. Passung zwischen Aufgabe und Engagiertem herstellen**
- 3. Strukturen der Organisationen müssen Freiwillige berücksichtigen**
- 4. Freiwillige müssen gezielt eingebunden werden**
- 5. Freiwillige und Professionelle für Zusammenarbeit qualifizieren**



Herzlichen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

