



Wem gereicht das Ehrenamt zur Ehre?

Sabine Tschainer
Dipl.-Theologin, Dipl.-Psycho-Gerontologin,
Inhaberin und Geschäftsführerin des Instituts aufschwungalt (München)

Es klingt sehr modern: im preußischen Staat des 19. Jahrhunderts war das Ehrenamt ein unbezahltes Pflichtamt und diente der Haushaltsentlastung. Heute meint der Begriff „Ehrenamt“ generell *freiwilliges* Handeln im gemeinnützigen Bereich. Tendenziell setzen sich immer mehr Begrifflichkeiten wie „Freiwilligenarbeit“ oder „*bürgerschaftliches Engagement*“ durch. Im Deutschland des 21. Jahrhunderts finden sich viele neue Formen ehrenamtlichen Engagements - gegenüber dem althergebrachten „*Ehrenamt*“, das stärker formalisiert ist. Nach allen aktuellen Erfahrungen entspricht dies aber immer weniger den modernen freiwillig Engagierten. Zu beobachten ist eine Individualisierung des bürgerschaftlichen Engagements. Man will sich weniger binden, ist dabei aber nicht weniger zuverlässig. Engagierte heute

- wollen ihr Arbeitsfeld selbst gestalten
- lehnen ausgeprägte Hierarchien ab
- wünschen keine hohe Regelungsdichte
- suchen vielfach kein lang andauerndes Engagement, sondern
- projektbezogene Engagementformen, die individuell thematisch ansprechend sind.

Motive bürgerschaftliches Engagements sind heutzutage vielfältig. Menschen suchen persönliche Zufriedenheit und sinnvolle Beschäftigung. Sie wollen ihre Kenntnisse und Erfahrungen erweitern (ca. 75%) und haben altruistische Gründe. Nicht zu unterschätzen sind aber auch das Bedürfnis nach Gestaltung (aktive Partizipation und Mitbestimmung) und der Wunsch nach sozialen Kontakten und sozialer Einbindung. Nicht selten liegen auch Beweggründe in der persönlichen Lebensgeschichte, wie z.B. die Bewältigung eigener Probleme oder die persönliche Weiterentwicklung (u.a. Verwirklichung bisher nicht gelebter Ideen von sich selbst). Engagement ist zumeist eingebettet in den persönlichen biografischen Prozess. Das heißt, Menschen, die sich „ehrenamtlich“ engagieren wollen, bringen viel Potential mit und *wollen* etwas geben und leisten. Sie wollen (und müssen) aber auch entsprechend gepflegt werden. Zu wenig Investment in Aufbau und Begleitung von Ehrenamt („Die laufen halt so mit.“) sollte heutzutage als vermeidbarer Kostenfaktor eingeordnet werden. Es führt fast unvermeidbar zu Konflikten zwischen Haupt- und Ehrenamtlichen, zur Unzufriedenheit und damit schlechten Einsatz seitens der Engagierten und nicht zuletzt zum Weggang der Ehrenamtlichen bzw. mangelnden „Nachwuchs“. Menschen, die sich freiwillig engagieren wollen, sind sehr gesucht und sie gehen mittelfristig dahin, wo sie entsprechend ihrer Motivation behandelt werden. Es geht also darum, institutionelle Bedingungen zu schaffen, die die Resource „bürgerschaftliches Engagement“ stärken und instand halten, letztlich also um ein engagement-freundliches Klima. Für soziale Einrichtungen und Dienste ist dies vielfach eine Herausforderung, da dafür neue Strukturen geschaffen werden müssen. Gefragt ist eine Offenheit für Engagement und Mitgestaltungswünschen der Freiwilligen. Diese lediglich als „Verfügungsmasse zum Sparen“ zu betrachten, greift zu kurz und ist unzeitgemäß. Gefragt

ist ein Haltungswechsel: „Ehrenamtlichen“ sind Bestandteil einer hohen Qualität der Gesamteinrichtung und leisten ihren Beitrag, um Institutionen menschenwürdiger und erfolgreicher zu machen.

Anerkennung ist dabei die wichtigste Form der Förderung bürgerschaftlichen Engagements. Diese kann immateriell sein, geldwert wie auch direkt monetär. Nach Aussagen des Freiwilligen surveys der Bundesregierung würden 25% der Engagierten „eine pauschale Aufwandsentschädigung als wichtige Verbesserung der Bedingungen ihres Engagements“ ansehen. Direkt monetär ist z.B. aber auch eine finanzielle Förderung eigenständiger Projekte von Engagierten. Nicht zu unterschätzen sind Maßnahmen der Fort- und Weiterbildung als eine besondere Form von Anerkennung. Viele Studien belegen, dass Ehrenamtliche im Bereich der Altenpflege/Demenzbegleitung sich zwingend eine Schulung vor Beginn ihres Einsatzes wünschen.

Anerkennungskultur im Sinne des modernen bürgerschaftliches Engagements ist kein „Sahnehäubchen“ ansonsten unveränderter Einrichtungen und Dienste, sondern Bestandteil von Haltungen aller Akteure. Ein zentraler, bislang zu wenig beachteter Aspekt eines wertschätzenden Umgangs mit Engagierten ist ihre konsequente Beteiligung an allen für sie und ihre Arbeit relevanten Entscheidungsprozessen. Dem sollte besondere Bedeutung beigemessen werden. Entscheidend für den Erfolg der „Ehrenamtskreise“ sind weniger die Werbungsstrategien oder Aufwandsentschädigungen als vielmehr die Kultur in der Einrichtung: Bieten Sie die Möglichkeit, dass „Ihre Ehrenamtlichen“ mitgestalten und Mitverantwortung übernehmen sowie kompetent mitreden und kritisieren können?

Unabdingbar ist, dass die bürgerschaftlich Engagierten Ansprechpersonen zur Kooperation bei den Arbeitsabläufen sowie regelmäßige Treffen (monatlich) im Sinne von Fallbesprechungen und zum Austausch haben. Einrichtungen sollten über qualifizierte Hauptamtliche für ein modernes Freiwilligenmanagement verfügen (Ehrenamtsbeauftragter). Diese Strukturierungen helfen, Spannungsfelder in der Kooperation zwischen Ehrenamtlichen und hauptamtlichen Mitarbeitern zu vermeiden. Wenn Zuständigkeiten, Kompetenzen und Verantwortungsbereiche in den Tätigkeitsbereichen geklärt sind, können den Engagierten die notwendigen Grenzen gesetzt werden. Ehrenamtliche haben ebenfalls Rechte und Pflichten und es finden sich immer wieder „schwarze Schafe“ zwischen den Engagierten, die sehr klare Rahmenbedingungen gesetzt bekommen müssen, damit das Ehrenamt allen zur Ehre gereichen kann.

München, 06.09.2012