



15

Qualität schaffen

Welches Know-how brauchen
Freiwilligen-Agenturen?

QS

**Materialien zur
Qualitätssicherung
in der Kinder-
und Jugendhilfe**

Qs 15

Impressum

Mit der Broschürenreihe **Qs** veröffentlicht das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend Fachinformationen für die Jugendhilfe. Sie wird im Rahmen der Anregungskompetenz des Bundes gemäß § 83 KJHG als Teil der **Bundesinitiative „Qualitätssicherung in der Kinder- und Jugendhilfe“** kostenlos herausgegeben und ist nicht für den Verkauf bestimmt. Die inhaltliche Verantwortung für namentlich gekennzeichnete Artikel liegt bei den Autorinnen/Autoren.

Herausgeber: Bundesministerium für
Familie, Senioren, Frauen und Jugend
Rochusstraße 8-10
53123 Bonn

Schriftleitung: Wennemar Scherrer
Am Kämpken 24
48163 Münster-Albachten

Satz/Design: 4D Design-Agentur GmbH
51427 Bergisch Gladbach

Druck: IDEM
Unkel am Rhein
März 1998

Die Stiftung MITARBEIT veranstaltete vom 5. bis 7. September 1997 im Internationalen Jugendforum Bonn des Christlichen Jugenddorfwerkes eine Fachtagung unter dem Thema

*„Qualität schaffen –
Welches Know-how brauchen Freiwilligen-Agenturen?“*

Bei dieser Gelegenheit wurde auch die neue Nationale Freiwilligenagentur für Deutschland, Stiftung Bürger für Bürger, vorgestellt.

Aus dieser Veranstaltung liegen inzwischen zahlreiche Anregungen und Dokumente vor, von denen hiermit einige veröffentlicht werden.

Für weitere Anfragen wenden Sie sich bitte an:

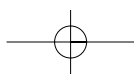
Stiftung MITARBEIT
Frau Sylvia Fels
Bornheimer Str. 37
53111 Bonn
Tel. 02 28/6 04 24 -(0)-16
Fax 02 08/6 04 24 22

Stiftung Bürger für Bürger
Die Nationale Freiwilligenagentur
Singerstr. 109
10179 Berlin
Tel. 030/24 31- 4 90
Fax 030/24 31- 49 49

Alle Rechte vorbehalten. Auch die fotomechanische Vervielfältigung des Werkes (Fotokopie/Mikrofilm) oder von Teilen daraus bedarf der vorherigen Zustimmung des Herausgebers.

ISSN 1430-8371

Gedruckt auf chlorfrei wiederaufbereitetem 100 % Recycling-Papier.



Qs 15

Qualität schaffen

**Welches Know-how brauchen
Freiwilligen-Agenturen?**

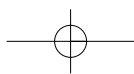
**Fachliche Beratung
und Zusammenstellung:**

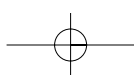
Sylvia Fels, Stiftung MITARBEIT

Qs

**Materialien zur
Qualitätssicherung
in der Kinder-
und Jugendhilfe**

3





Qs 15

Einladung zur Fachtagung

Einladung zur Fachtagung

„Qualität schaffen - welches Know-how brauchen Freiwilligen-Agenturen?“

5. bis 7. September 1997

Internationales Jugendforum Bonn

Veranstalter:

Stiftung MITARBEIT Bonn
Treffpunkt Hilfsbereitschaft Berlin
Freiwilligen-Agentur Bremen
Zentrum für Freiwilligen-Arbeit
c/o Jugendring Dortmund



Mit dieser Tagung setzen wir den Prozeß zu fachlichem Austausch und Informationsfluß für Freiwilligen-Agenturen fort, der mit unserer Auftakttagung vom 20. - 22. September 1996 in Würzburg begonnen und seither mit regem Interesse verfolgt wurde.

Der fachliche Schwerpunkt dieser zweiten Tagung liegt auf dem Thema Qualitätsentwicklung. Eine partnerschaftliche Kultur der Zusammenarbeit herzustellen und gute Rahmenbedingungen für Freiwillige in ihrer Arbeit anzubieten, ist ein erster Schritt dazu. In Würzburg bot das Veranstalterteam erste Einblicke in die bestehende Praxis dieser Bereiche.

Bei der diesjährigen Tagung soll sich der Blick verschärft auf die Qualität der Arbeit mit Freiwilligen richten, die sich insbesondere in den „gelungenen Verbindungen“ zwischen dem geäußerten Wunsch der Freiwilligen und den in der Agentur verfügbaren Tätigkeitsbereichen zeigt. Diese Verbindungen werden im angelsächsischen Raum als Prozeß des „matching“ bezeichnet. Ausgangspunkt dafür sind die Freiwilligen selbst: ihre Vorstellungen und Ideen zu einem Engagement vor dem Hintergrund ihres Lebensgefühls und ihren Ansprüchen an gesellschaftliche Teilhabe und Gestaltung.

Insofern ist der Focus unserer zweiten Tagung eng gelegt: auf die aktuelle Kultur und das Selbstverständnis der Freiwilligen selbst und in der Spiegelung auf die erforderliche Organisationskultur, die Vorgehensweisen, Werte und Gütekriterien von Freiwilligen-Agenturen.

Freiwillige, Initiativen und Freiwilligen-Agenturen werden gemeinsam Erfahrungen auswerten, von Expertinnen und Experten aktuelle Erkenntnisse erfahren und werkstattartig sinnvolle Qualitätsmerkmale herausarbeiten.

Wir freuen uns auf die Fortsetzung dieser gemeinsamen fachlichen Vertiefung, die zugleich Entwicklung und Gestaltung einer neuen Kultur sozialer Beteiligung ist.

PROGRAMM

Freitag, 5. September 1997

ab 15.00 Uhr Kaffee/Tee + Gebäck

- bis 16.00 Uhr Anreise der TeilnehmerInnen
- 16.00 Uhr **Eröffnung und Begrüßung** durch die Veranstalter
- 16.30 bis 17.10 Uhr **Die neuen Freiwilligen**
Hans Oliva, FOGS GmbH (Gesellschaft für Forschung und Beratung im Gesundheits- und Sozialbereich) Köln, Referat mit Nachfrage
- 17.10 bis 17.20 Uhr Pause
- 17.20 bis 18.00 Uhr **Zukunftsorientierte Organisationskultur für Non-Profit-Organisationen**
Dr. Marita Haibach, Beraterin für Organisationsentwicklung, Wiesbaden, Referat mit Nachfrage
- 18.30 Uhr Abendessen
- 19.30 bis 21.00 Uhr **Titel - Thesen - Temperamente:**
Begegnung und Gespräche

Samstag, 6. September 1997

- 08.00 Uhr Frühstück
- 09.00 bis 12.30 Uhr **Gelungene Verbindungen im Brennpunkt: Beispiele qualifizierter Freiwilligen-Arbeit**
Einführende Interviews mit VertreterInnen aus Organisationen mit hohem Freiwilligen-Anteil, mit anschließender Diskussion
- 09.00 bis 09.15 Uhr **Orientierung im Plenum**
- 09.15 bis 10.40 Uhr **Hospizgruppe Ulm**
Telefonseelsorge Dortmund
- 10.40 bis 11.10 Uhr Pause
- 11.10 bis 12.30 Uhr **Greenpeace Bonn**
Freie Hilfe Berlin e.V. (Vollzugshilfe)

Es werden jeweils eine Person aus der Organisationsebene und ein/e Freiwillige/r interviewt.
Arbeit am Vormittag in zwei parallel arbeitenden Gruppen

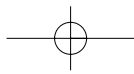
- 12.30 bis 14.30 Uhr Mittagspause
- 14.30 bis 16.00 Uhr **Werkstatt: Qualitätsmerkmale gelungener Freiwilligen-Arbeit**
Arbeit in vier parallelen AGs
- 16.00 bis 16.30 Uhr Kaffeepause
- 16.30 bis 18.00 Uhr **Transfer für die Arbeit in Freiwilligen-Agenturen:**
„Good match“ oder Wie stellen Freiwilligen-Agenturen gelungene Verbindungen her?
Fortsetzung der AGs
- 18.30 Uhr Abendessen
- 20.00 bis 20.45 Uhr **Kulturprogramm:**
„viel mehr als nur drei Bälle“
Jongleur Georg

Sonntag, 7. September 1997

- 08.00 Uhr Frühstück
- 09.00 bis 10.30 Uhr **Qualitätsstandards in niederländischen Freiwilligen-Agenturen**
N.N. mit anschließender Diskussion
- 10.30 bis 11.00 Uhr Pause
- 11.00 bis 12.00 Uhr **Politischer Ausblick: Lobbyarbeit für Freiwilligen-Agenturen**
- 12.00 bis 12.15 Uhr Pause
- 12.15 bis 13.00 Uhr **Abschluß- und Auswertungsrunde**
- 13.00 Uhr Mittagessen, danach Ende der Tagung

ModeratorInnenteam:

Sylvia Fels, Stiftung MITARBEIT
Heinz Janning, Freiwilligen-Agentur, Bremen
Erich Sass, Zentrum für Freiwilligen-Arbeit
c/o Jugendring Dortmund
Carola Schaaf-Derichs, Treffpunkt Hilfsbereitschaft Berlin



Qs 15

Inhalt

		Seite
Vorwort	<i>Claudia Nolte</i>	6
Nachträgliche Betrachtungen	<i>Die Veranstalter der Tagung</i>	7
„Die neuen Freiwilligen“	<i>Hans Oliva</i>	9
Zukunftsorientierte Organisationskultur für Nonprofit-Organisationen	<i>Marita Heibach</i>	22
Interviews mit:		
Aids-Hilfe-Köln e.V. (Carlos Stemmerich, Sabine Arnolds)	<i>Heinz Janning</i>	24
Freie Hilfe Berlin e.V. (Katrin Jost, Astrid Mauw)	<i>Carola Schaaf-Derichs</i>	38
Greenpeace, Gruppe Bonn (Stefan Salz, Sibylle Schlosser)	<i>Heinz Janning</i>	46
Hospizgruppe Ulm (Margret Koop, Maria Pohlmann)	<i>Sylvia Fels</i>	55
Telefonseelsorge Dortmund (Annegret Röhl, Christa Dosda)	<i>Erich Sass</i>	63
Anregungen für die Praxis		
Sieben Goldene Regeln der freiwilligen sozialen Arbeit	<i>Carola Schaaf-Derichs</i>	67
Wie wecke, unterstütze und organisiere ich die Bereitschaft von Menschen, unentgeltlich und freiwillig Zeit für soziale Anliegen zu spenden?	<i>Heinz Janning</i>	71
Mit Freiwilligen bewußter umgehen ...	<i>Erich Sass</i>	73
Qualitätsstandards in niederländischen Freiwilligen-Agenturen	<i>Rob de Jong</i>	75
Qualitätsverbesserung bei der Vermittlung von Freiwilligenarbeit	<i>Barry Okunick</i>	78
Was nützen Freiwilligenzentren der Jugendarbeit? (Erfahrungen aus dem Dortmunder Modellprojekt)	<i>Erich Sass</i>	86
Stiftung MITARBEIT – Idee und Auftrag		89
Stiftung Bürger für Bürger – Selbstdarstellung		94
		95

Qs 15

Vorwort

Sehr geehrte Leserin, sehr geehrter Leser,

wie notwendig die unterschiedlichen Tätigkeiten der verschiedenen Freiwilligenagenturen sind, belegt ihre fast schon explosionsartige Ausbreitung in zahlreichen Kommunen bundesweit. Obwohl vor Ort häufig mit vielfältigen Schwierigkeiten gekämpft werden muß, kann sich diese „Bürgerbewegung“ einen festen Platz in unserem Sozialsystem erarbeiten. Der Stiftung MITARBEIT ist zu danken, daß sie im September 1997 in Zusammenarbeit mit dem Treffpunkt Hilfsbereitschaft Berlin, der Freiwilligenagentur Bremen und dem Zentrum für Freiwilligenarbeit Dortmund Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Freiwilligenagenturen aus dem ganzen Bundesgebiet zu einer Fachtagung nach Bonn einlud, deren Ergebnisse hier vorgestellt werden.

Ich begrüße, daß 1997 eine Bundesarbeitsgemeinschaft der Freiwilligenagenturen gegründet wurde, und erwarte von ihr nicht nur Lobbyarbeit für die Freiwilligenagenturen in klassischem Sinne, sondern auch Bündelung von Interessen und Aufgaben innerhalb der wachsenden Strukturen.

Die Stiftung Bürger für Bürger möchte diese Arbeit unterstützen und bietet sich als Forum an, damit die verschiedenen Arten ehrenamtlichen und freiwilligen Engagements eine gemeinsame Plattform zum Austausch haben, ohne dabei die Unterschiede zu vermischen.

Mit der Gründung der Stiftung im September 1997 und der Einrichtung ihrer Geschäftsstelle, der Nationalen Freiwilligenagentur im Januar 1998, sind wir hierzu einen wesentlichen Schritt weitergekommen.

Ich möchte alle Gruppierungen, Initiativen, Vereine und Verbände auffordern, mitzumachen, um so das Ehrenamt in Deutschland zu stärken.



Claudia Nolte

Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Qs 15

Nachträgliche Betrachtungen der Veranstalter

Qualität zu schaffen, das war nicht nur unser inhaltlicher Titel, sondern auch der Anspruch an die Realisierung dieser zweiten Fachtagung für Freiwilligenagenturen. Qualität bedeutete für uns, fachlichen Input, kollegiales Kennenlernen und Austausch sowie eine Standortbestimmung für Mitarbeitende in Freiwilligenagenturen anzubieten.

Die Resonanz war erfreulich groß. Bei weitem nicht alle Interessierten konnten berücksichtigt werden: Der Kreis umfaßte 60 Personen.

Uns lag sehr viel daran, den roten Faden der Tagung deutlich zu machen: Vom aktuellen Überblick, wer die Freiwilligen eigentlich sind und wie sich die Kultur der Nonprofit-Organisationen, in denen sie tätig sind, aktuell entwickelt, bis hin zu einem detaillierteren Studium von fünf erfolgreichen Freiwilligenorganisationen aus dem ganzen Bundesgebiet lag unser Hauptaugenmerk auf der Frage, wie dort jeweils Qualität geschaffen wird und worin sie besteht.

Insbesondere letzterer Arbeitsschritt, umgesetzt mit Interviews, zeigte unmittelbar die Voraussetzungen für gelungene Freiwilligenarbeit auf. Die Methode der halbstrukturierten Befragung durch uns als Interviewer/in, dazu live und aus dem Kontext der jeweiligen Teilnehmer zusätzliche Fragen, machten Erfahrungswerte der fünf präsentierten Projekte sicht- und erlebbar -dies war für alle Beteiligten eindrucksvoll. Auffallend hohe Übereinstimmung zeigte sich bei allen interviewten Projekten in bezug auf ihre Verbindlichkeit, ihre Authentizität, mit sich und den gefragten Hilfskompetenzen umzugehen, sowie in bezug auf ihr Engagement, das bewußt in Feldern gesellschaftlicher Tabus und/oder Gegenkulturen angesiedelt war. Der hohe Grad an Selbstreflexion und gesellschaftspolitischer Teilhabe wird offensichtlich nur dann entwickelt, wenn sich Menschen freiwillig stark mit einer Sache, einer Aufgabe identifizieren. Dies zeigten die Ergebnisse der auswertenden Arbeitsgruppen am Samstagnachmittag. Der Transfer auf die Arbeit der Freiwilligenagenturen als Mittler und Partner der Freiwilligeninitiativen ergab eine nutzerorientierte Arbeitsform, die den Suchprozeß der Freiwilligen zum Ausgangspunkt nimmt und im Sinne der Freiwilligen, ihrer Motive und Auslöser, handelt.

Nach der Erkundungsarbeit des Vormittags dominierte am Nachmittag der Werkstattcharakter. Deutlich wurde, wie sehr die Freiwilligenagenturen selbst um gute Rahmenbedingungen kämpfen müssen, insbesondere für ihre professionelle Personalstruktur und Finanzierungssicherheit. Das wiederum ist nur mit sehr viel Eigenengagement und einer hohen Identifikation mit dem Arbeitsfeld der Freiwilligenagenturen zu leisten. Und mit Hilfe einiger soziometrischer Verfahren, die spielerisch am Freitagabend das Kennenlernen unter den Teilnehmenden ermöglicht hatten, war erkennbar geworden, daß die Szenerie der Freiwilligenagenturen insgesamt noch in der Aufbauphase steckt, weshalb etablierte Freiwilligenagenturen momentan noch die Ausnahme sind – leider.

Qs 15

Beim sonntäglichen Blick zu den niederländischen Nachbarn wurden mindestens zwei entscheidende Arbeitsschritte für Qualitätsentwicklung vermittelt: Die Freiwilligenagentur Deventer hat mit professioneller Hilfe von außen ihre Entwicklungsgeschichte aufgearbeitet, insbesondere die „spontanen Entscheidungen“ mit Vor- und Nachteilen hinterfragt. Zu diesem Aspekt fiel es aus deutscher Sicht nicht schwer, Vergleichbares zu finden. Hingegen bei der Frage der wirtschaftlichen Öffnung, der Mittelakquise und des Angebotsprofils waren die rund zwanzig Jahre Vorsprung offenkundig spürbar. Eine Folge davon ist auch, daß Freiwilligenagenturen in den Niederlanden einen entscheidenden Anteil in der sozialen Landschaft darstellen und sich sozialpolitisch nicht in Frage stellen lassen müssen.

Der politische Ausblick brachte hauptsächlich das Bekanntwerden mit der geplanten Nationalen Freiwilligenagentur im Rahmen der Stiftung „Bürger für Bürger“. Da diese Entwicklung aus dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend noch sehr neu und noch längst nicht überall bekannt war, ergab sich entsprechend viel Diskussions- und Fragebedarf. Als sehr wesentlichen Schritt in Richtung einer eigenen Lobbybildung von Freiwilligenagenturen wurde die Gründung der Bundesarbeitsgemeinschaft der Freiwilligenagenturen (BAGFA) bewertet und von den Teilnehmenden zur aktiven Mitarbeit nachgefragt.

In der Bilanz der Tagung waren wir, die Veranstalter, mit dem hautnahen Erarbeiten des fachlichen Themas sehr zufrieden und sehen die ausgetauschten Einblicke in verschiedene Realitäten von Freiwilligenagenturen als fruchtbare Anschübe für die weitere fachliche – und über die BAGFA auch politische – Zusammenarbeit in der Zukunft an.

*Stiftung MITARBEIT
Treffpunkt Hilfsbereitschaft Berlin
Freiwilligen-Agentur Bremen
Zentrum für Freiwilligen-Arbeit c/o Jugendring Dortmund*

„Die neuen Freiwilligen“

Hans Oliva

Einleitende Bemerkungen

Das Thema „ehrenamtliches bzw. freiwilliges Engagement“¹ im Gesundheits- und Sozialbereich kann mit Blick auf die beiden letzten Jahrzehnte mit Fug und Recht als „Evergreen“ der sozialpolitischen bzw. (fach-)öffentlichen Diskussion bezeichnet werden. Seit Anfang der 80er Jahre ist ehrenamtliches (soziales) Engagement Gegenstand zahlreicher verbandlicher und (sozial-)wissenschaftlicher Publikationen. Damals wie heute wurden bzw. werden Formen, Aufgaben und gesellschaftlicher Stellenwert freiwilligen Engagements u. a. im Zusammenhang mit der Krise des Wohlfahrtsstaats, des Umbaus des Systems sozialer Sicherung und dem steigenden Bedarf an sozialen Dienstleistungen diskutiert.

Rückgang oder „Strukturwandel“ des freiwilligen Engagements

Die z.T. älteren Untersuchungen zum quantitativen Umfang des freiwilligen Engagements im Sozialsektor zeigen, daß sich Ende der 80er Jahre rund 1,7 Mio. Personen im Rahmen der freien Wohlfahrtspflege und rund 5 Mio. außerhalb der freien Wohlfahrtspflege ehrenamtlich engagieren. Während sich die ehrenamtliche Arbeit in den 70er Jahren ganz überwiegend bei den Einrichtungen und Diensten der freien Wohlfahrtspflege konzentrierte, hat seit Mitte der 80er Jahre das freiwillige soziale Engagement **außerhalb** der Wohlfahrtsverbände erheblich an Bedeutung gewonnen (vgl. Olk 1989, S. 8).

Diese Zahlen machen auf zwei zentrale Aspekte aufmerksam: Augenscheinlich nimmt auf der einen Seite die Fähigkeit der (etablierten) freien Träger ab, das **Potential** freiwilligen Engagements an sich zu binden und im Sinne eigener Ziele zu organisieren. Gleichzeitig ist auf der anderen Seite festzustellen, daß es nichtverbandlichen Trägern, selbstorganisierten Gruppen, Initiativen, Projekten etc. zunehmend gelingt, freiwillige Mitarbeiter für ihre Arbeit zu gewinnen.

Dieser in der Fachliteratur als „Strukturwandel des Ehrenamts“ bezeichnete Prozeß wird u.a. von folgenden Entwicklungen beeinflusst:

- Zunächst muß die abnehmende Fähigkeit der freien Wohlfahrtspflege, ehrenamtliche Mitarbeiter zu binden, mit „hausgemachten“ Problemen der Wohlfahrtsverbände und ihrer Einrichtungen und Dienste in Verbindung gebracht werden. In der Fachdiskussion wird u.a. auf folgende Kritikpunkte hingewiesen: Ehrenamtliche Mitarbeiter würden häufig von den „Profis“ als „Störer“ empfunden, die ihnen die Arbeit streitig machten; freiwillig Engagierte fühlten sich in der Arbeit häufig

¹ Im folgenden sollen freiwilliges und ehrenamtliches Engagement begrifflich synonym verwendet werden.

Qs 15 Hans Oliva

z.B. als „Lückenbüßer“, außerdem bestehe wenig Anerkennung für die Arbeit ehrenamtlich Engagierter u.a.m. (vgl. Oliva, Oppl, Schmid 1991, S. 149).

- Darüber hinaus muß der Rückgang Ehrenamtlicher in der freien Wohlfahrtspflege vor allem im Zusammenhang mit der Individualisierung und Pluralisierung von Lebensformen und -lagen sowie Prozessen einer Wertedifferenzierung gesehen werden. Insbesondere die Verbreitung postmaterialistischer Wertorientierungen (der Wunsch nach Selbstverwirklichung, gestiegenes Interesse an Selbstbestimmung, Partizipation und Selbstorganisation) spielt augenscheinlich hierfür eine zentrale Rolle. Von dieser Entwicklung sind im übrigen nicht nur die Verbände der freien Wohlfahrtspflege betroffen. Ähnliche Tendenzen lassen sich auch für Gewerkschaften, Parteien, Kirchen sowie andere Großorganisationen beobachten.
- Schließlich erklärt Olk (1987) die Entstehung einer „neuen Ehrenamtlichkeit“ in Arbeitsfeldern außerhalb oder am Rande der Wohlfahrtsverbände, in selbstorganisierten Gruppen, Initiativen und Projekten mit der Erosion traditioneller religiöser und politischer Milieus und einer damit verbundenen Veränderung von Werten und Deutungsmustern. Hierbei drücken sich in der neuen Ehrenamtlichkeit vor allem veränderte Lebensbedingungen potentiell sozial engagierter Bürger aus. Stichwortartig können u.a. folgende Faktoren hervorgehoben werden:
 - Der mit dem Wertewandel verbundene Individualisierungsprozeß hat die traditionellen Motive bürgerlicher Barmherzigkeit und Mildtätigkeit zerstört; die Bereitschaft zum sozialen Engagement ist heute immer weniger eine Frage der Schicht- oder Klassenzugehörigkeit als vielmehr eine Frage individueller Entscheidungsprozesse.
 - Die Erhöhung des Einkommens sowie der Zuwachs an Konsum und Bildung haben zu einer Pluralisierung von Lebenslagen geführt, so daß die traditionellen Verpflichtungen und Solidaritäten – gegenüber Familie, Verwandtschaft, Nachbarschaft etc. – an Bedeutung verloren haben.
 - Weiterhin sind ein deutlicher Anstieg von Einpersonenhaushalten sowie – damit einhergehend – der starke Rückgang von Mehrpersonenhaushalten und die Erosion der „Normalfamilie“ (z.B. steigende Scheidungsraten, Rückgang von Eheschließungen) zu beobachten, die zu einer Schwächung familiärer Unterstützungs- und Bindungskraft führen (vgl. Kaufmann 1990, S. 78 ff.).
 - Die Aufweichung der traditionellen Geschlechterrollen sowie das Interesse vor allem jüngerer Frauen an einer gleichberechtigten Teilnahme am Arbeitsmarkt haben die mehr oder weniger selbstverständliche Zuweisung von (unbezahlter) sozialer Arbeit an Frauen problematisch gemacht (vgl. Heinze u.a. 1995, S. 17).

Von diesen grundsätzlichen Überlegungen ausgehend wurden gerade in den letzten Jahren verschiedene (qualitative und quantitative) Untersuchungen zu Rolle und Stellenwert freiwilligen Engagements in der Bundesrepublik durchgeführt, die sich eingehend mit Motiven und Erfahrungen ehren-

amtlich Tätiger, mit Grundeinstellungen und Wertorientierungen engagementbereiter Bürger sowie mit sozialem, gesellschaftlichem und politischem Engagement Jugendlicher beschäftigen.

Im folgenden sollen die wichtigsten Ergebnisse von drei neueren Studien vor allem hinsichtlich der Gewinnung „neuer Freiwilliger“ referiert werden. Hierbei unterscheiden sich – wie aus der folgenden Abbildung hervorgeht – der methodische Ansatz sowie die Fragestellungen der Untersuchungen z.T. erheblich:

Methodischer Ansatz und Fragestellungen der drei Studien

	Gisela Jakob: Zwischen Dienst und Selbstbezug	Sozialwiss. Institut für Gegenwartsfragen: Engagement in der Bürgergesellschaft	Jugendwerk der Deutschen Shell: Jugend '97 Zukunftsperspektiven, gesellschaftliches Engagement, politische Orientierungen
Erscheinungsjahr	1993	1996	1997
Methodischer Ansatz	Fallstudie: Auswertung von 16 autobiographisch-narrativen Interviews (11 ehrenamtliche Mitarbeiterinnen und 5 Mitarbeiter im Alter zwischen 25 und 75 Jahren)	kommunale Fallstudie mit zweistufigem Forschungsdesign: – qualitative Untersuchung (Expertengespräche, Gruppendiskussionen, Einzelerplorationen mit 30 zufällig ausgewählten Bürgern) – Repräsentativerhebung: Zufallsstichprobe von 807 Bürgern ab dem 15. Lebensjahr	mehrstufiges Forschungsdesign: biographische Portraits (19 Jugendliche) qualitative Querschnittsstudie (60 Jugendliche) Repräsentativbefragung (Zufallsstichprobe von 2000 Jugendlichen)
Forschungsfragen	<ul style="list-style-type: none"> – Mit welchen biographischen Ereignissen steht ehrenamtliche Tätigkeit im Zusammenhang? – Auf welchen biographischen Erfahrungen und Dispositionen basiert die Übernahme einer ehrenamtlichen Aufgabe? – Wie wirken sich Erfahrungen ehrenamtlichen Handelns auf biographische Planung und Zukunftsentwürfe aus? 	<ul style="list-style-type: none"> – Welche Grundeinstellungen bestimmen das soziale Miteinander in der Stadt? – Wie hoch ist der Anteil engagementbereiter Bürger? – Welche Motive, Grundeinstellungen und Wertorientierungen veranlassen Bürger, sich zu engagieren, welche bewirken eher das Gegenteil? 	<ul style="list-style-type: none"> – Welche Voraussetzungen, Motive und Formen hat soziales, gesellschaftliches und politisches Engagement bei Jugendlichen?

Ausgewählte Ergebnisse der Studie „Zwischen Dienst und Selbstbezug“

Qs 15 Hans Oliva

Wie die von G. Jakob vorgelegte qualitative Befragung von 16 ehrenamtlich Tätigen zeigt, „besteht ein enorm erweitertes Spektrum von biographischen Lebenssituationen“ (Jakob 1993, S. 10), in denen freiwilliges soziales Engagement eine Rolle spielen kann. So konnten von ihr im Hinblick auf Entstehung und Wahrnehmung ehrenamtlichen Engagements fünf Typen herausgearbeitet werden:

Typus I:

„Biographische Kontinuität mit sozialer Ehrenamtlichkeit als Dienst und Pflichterfüllung“

Dieser Typus zeichnet sich u.a. durch folgende Charakteristika aus:

- Die Einbindung in ehrenamtliche Tätigkeit erfolgte früh über religiöse oder weltanschauliche Gemeinschaften; kontinuierliches ehrenamtliches Engagement
- Das Ehrenamt vermittelt Lebensorientierung und biographische Kontinuität; häufig besteht ein hohes Maß an Übereinstimmung mit Traditionen der Eltern/Familie.
- Das Ehrenamt hat identitätsstiftende Funktion.
- Das Engagement als Aufgaben- und Pflichterfüllung, der Folge geleistet wird: Die Aufgabe steht in einem übergeordneten, größeren Sinnzusammenhang.
- Im Vordergrund steht **nicht** das Engagement für Hilfebedürftige. Vielmehr wird die Person in den Dienst der Gemeinde oder eines Verbandes gestellt; sie ordnet sich der Gemeinschaft, dem Glauben etc. unter, sie leistet ihren Beitrag und übernimmt soziale Verantwortung.
- Die Repräsentanten dieses Typs sozialer Ehrenamtlichkeit definieren sich selbst nicht als Ehrenamtliche, sondern vielmehr als Christ, Sozialdemokrat etc. Ihr Engagement hat etwas quasi Selbstverständliches, wird kaum als wählbar erlebt (vgl. Jakob 1993, S. 94 ff.).

Typus II:

„Ein Karriereverlauf mit Ehrenämtern“

Eine wesentliche Voraussetzung für ein Engagement ist bei diesem Typus die Zugehörigkeit zu einem sozialen „Milieu“ (Partei, Gewerkschaft, sozialer Verband). Die Übernahme von Ehrenämtern ermöglicht einen persönlichen Aufstieg, wobei sich dieser weitgehend unabhängig von formalen Bildungsabschlüssen in anerkannten Positionen vollzieht.

Belohnende Elemente liegen in Statusgewinnen oder in erreichten Bekanntheitsgraden, „Aufstieg“ kann z.B. die Übernahme kommunaler oder verbandlicher Spitzenpositionen bedeuten. Der biographische Prozeß wird aufs engste mit Verband, Partei o.ä. verknüpft, diesen gegebenenfalls sogar vollständig untergeordnet. Typisch ist eine unbedingte Loyalität gegenüber Partei und Verband. Die ehrenamtliche Tätigkeit nimmt oft einen breiteren Raum als Berufstätigkeit oder Familie ein und wird zum zentralen Lebensinhalt (vgl. Jakob 1993, S. 116 ff.). Identität stellt sich vor allem über die ehrenamtliche Tätigkeit her.

Typus III:

„Soziale Ehrenamtlichkeit als Instrument der Suche nach biographischer Orientierung“

Die Übernahme eines Ehrenamts wird genutzt zur Bearbeitung biographischer Krisen (Arbeitslosigkeit, Krankheit, Alter). Das (soziale) Engagement enthält dabei Aspekte von Selbst-Hilfe. Es wird für die Suche nach Handlungsoptionen genutzt bzw. dient der Weitergabe eigener Erfahrungen an andere Betroffene. Ehrenamtliches Engagement hilft bei der Wandlung und Weiterentwicklung von Identitätsprozessen, es gewährt (selbstbezogene) Sinndimensionen. In der Regel erfolgt der Zugang zu den ehrenamtlichen Tätigkeitsfeldern auf eigene Initiative, meist nach einer Zeit der Überlegung und Reflexion. Häufig bleibt ehrenamtliches Engagement dieses Typs auf Phasen beschränkt und wird angesichts neuer biographischer Anforderungen (Veränderungen der biographischen Relevanzen) reduziert oder eingestellt. Dieser Typus findet sich vor allem in Bereichen, in denen Angebote zur Selbstreflexion und Selbstthematisierung (z.B. im Rahmen von Erfahrungsaustausch, Supervision und Weiterbildungsangeboten) möglich sind (z.B. Telefonseelsorge) (vgl. Jakob 1993, S. 148 ff.).

Typus IV:

„Die Realisierung eigener biographischer Themen mit ehrenamtlichen Tätigkeiten“

Dieser Typus verbindet mit ehrenamtlichem Engagement die Umsetzung eigener biographischer Zielsetzungen, z.B. die Auseinandersetzung mit der eigenen Biographie. Das ehrenamtliche Engagement schafft Möglichkeiten zur Selbstverwirklichung und Selbstentfaltung, wobei es jedoch nicht zur Bearbeitung eigener Krisen o.ä. gebraucht wird. Ehrenamtliches Engagement dieses Typs stellt häufig eine „Verlängerung“ der beruflichen Tätigkeit dar (z.B. im Berufsverband). Diese ehrenamtlich Tätigen suchen gezielt nach neuen Wirkungsfeldern, wobei meist an biographische Erfahrungen/persönliche Interessen angeknüpft wird. Insofern ist für diesen Typus der selbstinitiierte Zugang zu den Tätigkeiten kennzeichnend (vgl. Jakob 1993, S. 224 ff.).

Qs 15 Hans Oliva

Typus V:

„Soziales Ehrenamt als biographisch randständiges Engagement“

Bei diesem Typus sozialer Ehrenamtlichkeit nimmt die Übernahme ehrenamtlicher Arbeit eine eher randständige Stellung in der Biographie ein, was sich sowohl im zeitlichen Umfang als auch im Zugang zu einem Aufgabenfeld ausdrückt. Der Zugang zu ehrenamtlichem Engagement ist nicht von Eigeninitiative bestimmt, sondern geht eher zufällig von der Initiative anderer aus. Die ehrenamtliche Mitarbeit wird nicht mit dem Ziel des Helfens oder sozialer Problemlösung verbunden, vielmehr steht die Bewältigung biographischer Ereignisse im Vordergrund. Ehrenamtliches Engagement erhält nicht im Sinne von Fremdhilfe Bedeutung, sondern ergibt sich aus anderen biographischen Orientierungen. Das Engagement, das nach kurzer Zeit beendet werden kann, bleibt eher randständig (vgl. Jakob 1993, S. 224 f.).

Ausgewählte Ergebnisse der „Geislingen-Studie“

Im Mittelpunkt der Untersuchung „Engagement in der Bürgergesellschaft“ steht die Frage, welchen Stellenwert die Geislinger Bürger bürgerschaftlichem Engagement zumessen und wie – aus der Sicht einer Kommune bzw. des Landes – glaubwürdige und zeitgemäße Fördermaßnahmen für freiwilliges Engagement entwickelt werden können. Theoretischer Hintergrund für die qualitativen und repräsentativen Befragungen ist dabei der seit einigen Jahren in den Politik- und Sozialwissenschaften geführte Diskurs über die civil society, d.h. der demokratischen Bürgergesellschaft, in der die Bürger – entgegen aller vorherrschenden Tendenzen - die Gestaltung des sozialen Lebens selbst in die Hand nehmen (vgl. Ueltzhöffer/Ascheberg 1996, S. 9 ff.). Für diese „kommunale Fallstudie“ lassen sich – getrennt für die Themenblöcke „Grundeinstellung und Gestaltungsmuster“, „Formen der Teilhabe“, „Akzeptanz neuer Formen bürgerschaftlichen Engagements“, „individuelle und strukturelle Voraussetzungen“ und „Motive und Barrieren“ – u.a. folgende Befragungsergebnisse zusammenfassen:

Grundeinstellung und Gestaltungsmuster

- Ein erheblicher Teil der Bevölkerung (rund 40 % der Befragten, insbesondere Frauen) empfindet das soziale Klima in der Gesellschaft als bedrohlich.
- 25 % sind davon überzeugt, daß die Kluft zwischen den Generationen in ihrer Stadt größer geworden ist.
- Aber: ein Drittel der Geislinger Bürger bezeichnet die Nachbarschaftsbeziehungen als ausgezeichnet; ein Drittel ist zumindest nicht vom Gegenteil überzeugt; für ein weiteres Drittel (insbesondere die unter 40jährigen) scheint das klassische Netzwerk nicht mehr oder nicht mehr ausreichend zu funktionieren.

- Ein Teil der Bürger ist „privatistisch“ eingestellt.
- Zu selbstorganisiertem Handeln besteht generell eine sehr große Bereitschaft.
- Jugendliche interpretieren die Idee der Selbstorganisation eher im Sinne eines subjektiv-sinnhaften Selbstbezugs (vgl. ebd., S. 45 - 65).

Formen der Teilhabe

- Der überwiegende Anteil der Befragten zeigt großes Interesse an den Vorgängen in der Stadt (72 % lesen häufig das „Stadtinfo“, 67 % den kommunalen Teil der Zeitung).
- 45 % der Befragten diskutieren regelmäßig mit Freunden und Bekannten über die Belange der Stadt.
- 26 % arbeiten regelmäßig in Vereinen mit (insbesondere Männer, am wenigsten über 60jährige Frauen sowie die unter 20jährigen).
- Gut 20 % engagieren sich häufig im Hilfe- und Pflegebereich, vor allem Frauen im Alter zwischen 40 und 70 Jahren.
- Rund 6 % der Befragten arbeiten häufig in einer selbstorganisierten bürgerschaftlichen Gruppe mit.
- In der traditionellen Vereinsarbeit dominieren deutlich die Alteingesessenen.
- In selbstorganisierten bürgerschaftlichen Gruppen dominieren „Neubürger“ (vgl. ebd., S. 67 - 74).

Akzeptanz neuer Formen bürgerschaftlichen Engagements

- Rund 30 % hatten (im Rahmen der offenen Interviews) Probleme, überhaupt etwas mit dem Begriff „bürgerschaftliches Engagement“ in Verbindung zu bringen, die übrigen assoziieren hiermit vor allem „Engagement für das Gemeinwesen“, „soziale Nähe“, „Helfen“ und „etwas für sich selbst tun“.
- „Bürgerschaftliches Engagement“ ist im Alltagsbewußtsein der Menschen nicht mit ausschließlich altruistisch oder pflichtethisch gefärbten Inhalten verknüpft, sondern zielt weit eher auf das soziale Miteinander der Menschen.

Qs 15 Hans Oliva

- ❑ Hinsichtlich der Akzeptanz neuer Formen bürgerschaftlichen Engagements (hier z.B. „Bürger im Kontakt“² sowie eine Begegnungsstätte im neuen Altenzentrum³) ergeben sich folgende Befragungsergebnisse:
 - Rund 40 % der Geislinger Bürger akzeptierten die Idee, sich auf diese Weise zu engagieren.
 - „Bürger im Kontakt“: Es bestand gleichermaßen Interesse von Männern wie Frauen (vor allem jüngere und mittlere Altersgruppen).
 - Altenzentrum: Frauen zeigten erwartungsgemäß ein deutlich höheres Interesse als andere Befragte.
 - Auch Jugendliche und junge Erwachsene können sich vorstellen, hier mitzuwirken.
- ❑ Im Rahmen bürgerschaftlichen Engagements können also betroffene (hier Hochbetagte) und nicht betroffene Bürger (die anderen Altersgruppen) zusammengebracht werden (vgl. ebd., S. 75 ff.).

Individuelle und strukturelle Voraussetzungen

- ❑ Mehr als 50 % der Befragten können Geld spenden, 67 % haben Lebenserfahrung einzubringen, 48 % berufliches Wissen.
- ❑ Lediglich 40 % der Befragten glauben, über Zeit für bürgerschaftliches Engagement zu verfügen.
- ❑ Das wöchentliche Zeitbudget der Engagierten beträgt zwischen zwei und fünf Stunden.
- ❑ Von den über 70jährigen ohne Engagementbereitschaft nannten 62 % das Alter dafür als Hinderungsgrund.
- ❑ Engagementbereite sind vergleichsweise diskussionsfreudiger, was die Belange ihrer Stadt angeht, und ihren Mitmenschen gegenüber offener (Selbsteinschätzung).
- ❑ Engagementbereite sind deutlich weniger privatistisch eingestellt; sie haben ein positives Verhältnis zur sozialen Selbstorganisation und neigen nicht dazu, sich selbst aus dem öffentlichen Leben auszugrenzen (vgl. ebd., S. 89 ff.).

Motive und Barrieren für bürgerschaftliches Engagement

- ❑ Motivkreis *Helfen*: Hauptsächlich Frauen und Befragte ab dem 40. Lebensjahr nennen diesen Beweggrund; je nach Altersgruppe wird der „Spaß am Helfen“ verknüpft z.B. mit dem Wunsch, „etwas Nützliches

² Hierbei handelt es sich um eine Einrichtung, in der Bürger freiwillige Dienstleistungen von Bürgern für Bürger vermitteln.

³ Die Begegnungsstätte soll nicht als professionelle Dienstleistung angeboten werden, sondern von Bürgern selbst organisiert und betrieben werden.

zu tun“ (vor allem 40- bis 59jährige), oder dem Wunsch, „aktiv zu bleiben“ (vor allem 60- bis 69jährige).

- Motivkreis *Pflichtbewußtsein*: Unbedeutend, außer für einen Teil der über 70jährigen, bei engagementbereiten Jugendlichen: weniger als 10 %.
- Motivkreis *Gestaltungswille*: Fast 40 % schätzen es, „frei und unbürokratisch“ zu arbeiten und „gemeinsam mit anderen Probleme zu lösen“.
- Motivkreis *Ich-Bezug*: Durch bürgerschaftliches Engagement einen unmittelbar erlebbaren Zusammenhang zwischen Gemeinwesen und eigener Lebenswelt herstellen wollen vor allem jüngere Bürger.
- Barrieren* für bürgerschaftliches Engagement: Schwellenangst, Egozentrismus und Verdrossenheit.

Von der Politik (Stadt Geislingen sowie Land Baden-Württemberg) erwarten engagementbereite Bürger Förderung und Unterstützung vor allem in folgenden Bereichen: Stärkung personeller Hilfen (rund 40 %) und Schulung; kaum jedoch – wie vielfach genannt – finanzielle Hilfen. Erwartet werden also weniger Zuwendungen im traditionellen Sinne (Geld und Sachleistungen) als vielmehr Zuwendung der Institutionen zum Bürger und umgekehrt (vgl. ebd., S. 99 ff.).

Ausgewählte Ergebnisse der Shell-Studie „Jugend ‘97“

Im Rahmen der jüngst erschienenen Shell-Studie können hinsichtlich des gesellschaftlichen Engagements Jugendlicher folgende Ergebnisse besonders hervorgehoben werden:

- Es herrscht Distanz von Jugendlichen zu gesellschaftlichen Institutionen und Organisationen, insbesondere im Bereich von Demokratie und Politik.
- Das relativ höchste Vertrauen genießen bürgerschaftliche Organisationen wie Umweltschutzgruppen, Menschenrechtsgruppen und Bürgerinitiativen.
- Relativ am wenigsten Vertrauen bringen die jungen Leute den „klassischen“ politischen Institutionen (wie politischen Parteien) entgegen.
- Politik gilt als „trocken“, „langweilig“, „komplex“ und „von der Wirtschaft dominiert“; Politiker wiederum als „unglaublich“, „korrupt“ und vom Alltagsleben „Lichtjahre“ entfernt; Jugendliche kritisieren die westlichen Industrienationen als stark menschenverachtend.
- Nach Auffassung der Jugendlichen macht Politik keinen Spaß, gleichwohl stellt sie einen hoch besetzten Wert dar, der mit Lebendigkeit, Gefühl, Erlebnis und Intensität verbunden wird.

Qs 15 Hans Oliva

- Jugendliche wünschen sich Menschlichkeit, Toleranz, Ehrlichkeit, Offenheit sowie Gewaltfreiheit, Pluralität.
- Jugendliche engagieren sich vor allem in ihrem unmittelbaren Bezugsfeld.
- Jugendliche betrachten kleine Schritte als wesentlicher als den großen öffentlichen Erfolg.
- Jugendliche engagieren sich aus idealistischen Gründen und motiviert durch inhaltliche Identifikation; Bürgerinitiativen und Organisationen wie Greenpeace und B.U.N.D. werden – weil weniger von Eigeninteressen dominiert – durchweg positiver beurteilt (vgl. Shell-Studie 1997, S. 11 ff.).

Auf der Grundlage dieser (und anderer hier nicht referierter) Ergebnisse haben die Autoren der Shell-Studie zwei „Typen“ engagementbereiter Jugendlicher abgeleitet:

- Der nutzerorientierte Typ mit den wichtigsten Motiven:* „muß Freude machen“, „muß etwas ganz anderes sein, als ich in der Schule/im Betrieb mache“, „darf mir keiner Vorschriften machen“; unwichtig ist: „für die geopfert Zeit durch Freistellung von der Arbeit/Schule entschädigt zu werden“, „dabei Geld zu verdienen“ und „Zustimmung durch Freunde“ (vor allem die 15 Jahre alten und jüngeren Befragten).
- Der zielorientierte Typ:* Für ihn sind alle sechs Motive wichtig; am allerwichtigsten sind „ich muß mitbestimmen können, was ich genau tue“, „ich will meine besonderen Fähigkeiten einbringen können“ und „das Ziel muß in angemessener Form erreicht werden“. „Nutzen“ bezieht sich vor allem auf Inhalt, Form und Funktion der persönlichen Teilnahme (vor allem ab 15 Jahren) (vgl. ebd.).

Schlußfolgerungen

Mit Blick auf das Potential und die Motivation „neuer Freiwilliger“ lassen sich aus den beschriebenen Befragungsergebnissen der drei Untersuchungen folgende Schlußfolgerungen ableiten:

- Bürgerschaftliches Engagement/freiwilliges Engagement ist als Begriff noch sehr wenig im (Alltags-)Bewußtsein der Menschen verankert.
- Es besteht ein großes Potential für bürgerschaftliches/freiwilliges Engagement (Stichworte Selbstorganisation etc.).
- Für bürgerschaftliches bzw. freiwilliges Engagement sind unterschiedliche Motivkreise von Bedeutung.
- Bürgerschaftliches/freiwilliges Engagement ist – vor allem bei den Jüngeren – immer weniger mit altruistischen oder pflichtethisch gefärbten Motiven verbunden.

- Engagementbereite sind weniger privatistisch eingestellt als Personen ohne Engagementbereitschaft. Sie haben ein positives Verhältnis zur Selbstorganisation, sie neigen weniger als andere dazu, sich aus dem öffentlichen Leben auszugrenzen.
- Aus den Motivkreisen kann auf unterschiedliche (Sub-)Gruppen bürgerschaftlich Engagierter bzw. neuer Freiwilliger geschlossen werden.
- Zu den neuen Freiwilligen zählen sicherlich auch Jugendliche und junge Erwachsene – wenn sie sich engagieren, sind allerdings (meist) idealistische Gründe sowie eine inhaltliche Identifikation von wesentlicher motivationaler Bedeutung.
- Für bürgerschaftlich Engagierte sind personelle Hilfen (Anleitung und Erfahrungsaustausch), Wünsche nach Fort- und Weiterbildung wesentlich wichtiger als finanzielle Anreize.
- Schwer für freiwilliges Engagement sind Angehörige der beruflich stark eingebundenen Generation (20 bis 40 Jahre) zu gewinnen (Stichwort: keine Zeit).

Abschließend ist noch einmal hervorzuheben, daß es **den** typischen ehrenamtlichen Mitarbeiter bzw. **die** typische ehrenamtliche Mitarbeiterin nicht gibt. Vielmehr müssen Institutionen, die freiwillig Engagierte gewinnen wollen, davon ausgehen, daß – wie gezeigt – ehrenamtlichem Engagement **vielfältige** Orientierungen, Motive, Wünsche sowie Interessen- und Handlungsdispositionen zugrunde liegen.

Für die Gewinnung freiwillig Engagierter ergeben sich aus dieser Einschätzung folgende Konsequenzen:

1. Freiwillige Mitarbeiter sollten künftig mit Hilfe **zielgruppenspezifischer** Strategien geworben werden. Diese Strategien hätten den Vorteil, daß sie sich auf die verschiedenen Motive, Wünsche, Interessen sowie Handlungsdispositionen bestimmter Teilgruppen in der Bevölkerung konzentrieren könnten, so daß von einer hohen Resonanz und Akzeptanz der so angesprochenen Zielgruppe ausgegangen werden könnte (vgl. Glinka u.a. 1993, S. 35).
2. Aus der Beschreibung der fünf verschiedenen Typen ehrenamtlich Engagierter geht hervor, daß der **Zugang** zu ehrenamtlichen Handlungsfeldern entweder durch die Aufforderung Dritter (z.B. Verbandsvertreter, Gemeindepfarrer) oder selbstinitiiert erfolgt. Für Gewinnungsstrategien ergibt sich hieraus, daß verbesserte Möglichkeiten des Zugangs für Vertreter aller Typen geschaffen werden sollten. Für entsprechendes Handeln hat dies mit Blick auf Typ eins, zwei und fünf zur Konsequenz, **aktiver** auf in Frage kommende Personen zuzugehen. Für Typus drei und vier sollten verbesserte Rahmenbedingungen für selbstinitiierte Zugänge – etwa durch unverbindliche Möglichkeiten (z.B. „Schnupperkurse“), ehrenamtliche Tätigkeit kennenzulernen – geschaffen werden. In diesen Fo-

Qs 15 Hans Oliva

ren könnten potentielle freiwillige Mitarbeiter erkunden, für welche Tätigkeiten und Arten von Engagement sie sich eignen bzw. für welche Aufgabenbereiche sie ein besonderes Interesse entwickeln (vgl. ebd., S. 36).

3. Weiterhin sollten die konkreten (organisatorischen) Rahmenbedingungen so gestaltet werden, daß die Bearbeitung biographischer Probleme, Selbsterfahrung und persönliche Entwicklung möglich sind und gefördert werden. Vor allem in psychosozialen Arbeitsfeldern (z.B. Telefonseelsorge, Hospizarbeit) sollten Verfahren entwickelt werden, „die eine Überprüfung der 'Passung' zwischen Aufgabenstellung und biographischen Erfahrungen der Interessierten“ (ebd.) ermöglichen. Hierfür wären u.a. folgende Verfahren geeignet:
 - Supervision (zur Tätigkeit, zu eigenen Lebensfragen),
 - Gesprächsgruppen, Austausch,
 - Fort- und Weiterbildung (kostenfrei),
 - Möglichkeiten der Selbstgestaltung und -organisation des ehrenamtlichen Engagements,
 - Mitbeteiligung der ehrenamtlich Tätigen an konzeptionellen Fragen der Einrichtung, an Leitbilddiskussionen u.ä.
4. Mit Blick auf die Rahmenbedingungen sollten für ehrenamtliche Mitarbeiter außerdem folgende Maßnahmen entwickelt bzw. Forderungen erfüllt werden:
 - Kennenlern-/Einführungsseminare,
 - Begleitung und Beratung durch Hauptamtliche bzw. langjährige oder leitend ehrenamtlich Tätige,
 - ehrenamtliches Engagement sollte auch zeitlich (**ein** Kurs, **eine** Freizeit usw.) eingegrenzt werden können,
 - ehrenamtliches Engagement sollte eher in überschaubaren Einheiten stattfinden, weil dadurch die Identifikation mit der Arbeit sowie der ehrenamtlichen und hauptamtlichen Mitarbeiter miteinander gefördert wird,
 - ehrenamtliches Engagement muß sich in der Bedeutung widerspiegeln, die dem ehrenamtlichen Engagement im Verband/in der Einrichtung etc. zugebilligt wird,
 - ehrenamtlich Tätige dürfen nicht als „Lückenbüßer“, „Ausputzer“ eingesetzt werden,
 - soziale Arbeit hat sich sehr auf Professionalisierung orientiert, woraus nicht selten eine Konkurrenz zwischen ehrenamtlich und hauptamtlich Tätigen resultiert – demgegenüber muß ehrenamtliches Engagement willkommen, eingebunden und als selbständiger Beitrag zur Arbeit akzeptiert werden.

Gewinnung und Pflege von ehrenamtlicher Arbeit müssen daher als eigene **Managementaufgabe** definiert und mit entsprechenden Ressourcen ausgestattet werden.

Die im Rahmen dieser Tätigkeit eingesetzten hauptamtlichen Mitarbeiter müssen in der Lage sein, sich in biographische Grundlagen und Orientie-

rungen von ehrenamtlichen Mitarbeitern hineinzudenken (Perspektivenübernahme). Sie müssen verstehen, daß ehrenamtliche Tätigkeit ganz unterschiedlich aussehen kann und aus verschiedenen Motiven, Ursachen und Sinnorientierungen resultiert.

Die mit Gewinnung und Pflege von ehrenamtlicher Arbeit betrauten hauptamtlichen Mitarbeiter sollten deshalb selbst spezifisch geschult werden (Fortbildungen, Supervision, Austausch) (vgl. ebd., S. 38 ff.).

Literaturverzeichnis

Glinka, J.; Jakob, G.; Olk, T.:

Ehrenamt und Caritas. Eine biographieanalytische Untersuchung ehrenamtlichen Engagements innerhalb des Deutschen Caritasverbandes, Halle 1993.

Heinze, R.G.:

Freiwilliges und soziales Engagement in NRW: Potentiale und Förderungsmöglichkeiten, Bochum 1995.

Jakob, G.:

Zwischen Dienst und Selbstbezug. Eine biographieanalytische Untersuchung ehrenamtlichen Engagements, Opladen 1993.

Kaufmann, F.-X.:

Zukunft der Familie. Stabilität, Stabilitätsrisiken und Wandel der familialen Lebensformen sowie ihre gesellschaftlichen und politischen Bedingungen (Schriften des Bundeskanzleramts, Band 10), München 1990.

Oliva, H; Oppl, H.; Schmid, R.:

Rolle und Stellenwert freier Wohlfahrtspflege. Forschungsbericht im Auftrag des Bayerischen Staatsministeriums für Arbeit, Familie und Sozialordnung. (Soziokulturelle Herausforderungen. Sozialpolitische Aufgaben. Aspekte moderner Sozialarbeit, 4), München 1991.

Olk, T.:

Vom „alten“ zum „neuen“ Ehrenamt. Ehrenamtliches Engagement außerhalb etablierter Träger, in: Blätter der Wohlfahrtspflege 1/89, S. 7 - 10, 1989.

Shell-Studie:

Jugend '97. Zukunftsperspektiven. Gesellschaftliches Engagement. Politische Orientierungen. Gesamtkonzeption und Koordination: Arthur Fischer und Richard Münchmeier, hg. vom Jugendwerk der Deutschen Shell, Opladen 1997.

Ueltzhöffer und Ascheberg:

Engagement in der Bürgergesellschaft. Die Geislingen-Studie. Ein Bericht des Sozialwissenschaftlichen Instituts für Gegenwartsfragen Mannheim (SIGMA), hg. vom Sozialministerium Baden-Württemberg, 2. unveränderte Auflage, Stuttgart 1996.

Hans Oliva ist Geschäftsführer der FOGS (Gesellschaft für Forschung und Beratung im Gesundheits- und Sozialbereich mbH). FOGS hat neben dem Hauptsitz in Köln eine Niederlassung in Erfurt.

Anschrift: Hans Oliva
FOGS GmbH
 Prälat-Otto-Müller-Platz 2
 50670 Köln
 Tel. 02 21/97 31 01-0
 Fax 02 21/97 31 01-11

Schlösserstr. 42
 99084 Erfurt
 Tel./Fax 03 61/5 62 31 25

Zum Autor

Qs 15

Dr. Marita Haibach

Zukunftsorientierte Organisationskultur für Nonprofit-Organisationen (NPOs) **Thesen**

Dr. Marita Haibach

I. Die Rolle von NPOs in der Gesellschaft

1. Der Nonprofit-Sektor nimmt an gesellschaftlicher Bedeutung und Beachtung zu. Vor allem bei der Vermittlung von Werten spielt der Dritte Sektor eine zentrale Rolle.
2. Durch die rasanten gesellschaftlichen Veränderungen ändern sich auch die Aufgaben und Zwecke vieler NPOs. Sie müssen die Flexibilität besitzen, sich und ihre Tätigkeit immer wieder neu zu erfinden.
3. Transparenz und öffentliche Rechenschaftsablegung werden immer wichtiger. Ziele und deren Einlösung müssen evaluiert werden.

II. Die Finanzierung von Nonprofit-Organisationen

4. Die Finanzmodelle der Vergangenheit (Staatsorientierung) funktionieren nicht mehr richtig, besonders für kleine NPOs wird es schwieriger.
5. Private Förderer (Privatpersonen, Unternehmen, Stiftungen) gewinnen an Bedeutung, doch nur wer aktiv und professionell Fundraising betreibt, kann mit einigermaßen verlässlichen Einnahmen rechnen. Der Konkurrenzkampf um die privaten Förderer intensiviert sich.
6. Neue Formen der Zusammenarbeit mit Partnern aus anderen gesellschaftlichen Sektoren – Staat/Wirtschaft – (u.a. Stichwort: private-public partnerships) werden zunehmen.

III. Strukturen und Management von Nonprofit-Organisationen

7. Organisationen, die langfristig überleben wollen, brauchen Profil und eine Kommunikationsstrategie. Nur so ist es möglich, daß Sie angesichts der alltäglichen Kommunikationsüberflutung überhaupt wahrgenommen werden.
8. Organisationen, die langfristig existieren wollen, müssen sich um die Entwicklung einer gesellschaftlichen Basis bemühen. Eine große Bedeutung kommt der persönlichen Beziehungspflege zu (vor allen Dingen beim Lobbying und beim Fundraising).
9. Wer die Bedürfnisse seiner Klientel und (potentiellen) Förderer am besten erfüllt und sie als Partner gewinnt, hat die besten Zukunftsaus-

sichten. Wichtige Stichworte in diesem Zusammenhang sind Kundenorientierung und Clienting.

10. Große zentralisierte Bürokratien werden abgeschafft und durch kleinere Organisationseinheiten mit flachen Hierarchien ersetzt. Teamarbeit und Teamfähigkeit werden immer bedeutsamer.

IV. Menschliche Ressourcen

11. Human Resources, menschliche Ressourcen, haben einen großen Stellenwert für den Erfolg einer jeden Organisation, ob im Profitsektor oder im Nonprofit-Sektor. In die Qualifikationen der Mitarbeiter/-innen sollte daher investiert werden, auch was den Umgang mit neuen Technologien anbetrifft.
12. Freiwillige gewinnen an Bedeutung (hoffentlich auch zahlenmäßig). Sie erfahren eine positivere gesellschaftliche Bewertung (aktive Bürgergesellschaft).
13. Bei Freiwilligen handelt es sich um eine knappe Ressource, mit der nicht nur sorgsam, sondern auch professionell umgegangen werden muß.
14. Freiwillige kommen selten von selbst ins Haus und in die Organisation gewandert, vielmehr sind aktive Gewinnungsmaßnahmen notwendig.
15. Freiwillige stellen keine automatische Entlastung für Organisationen dar. Auch in diesem Bereich ist qualifiziertes Personalmanagement und eine gut durchdachte Logistik für den Einsatz angesagt:
 - Analyse über den Bedarf
 - Erstellung von Tätigkeits- und Anforderungsprofilen
 - Einarbeitung und regelmäßige Orientierungsmaßnahmen
 - Investitionen in die Qualifizierung/Bildungsmaßnahmen von Freiwilligen
 - Dank und Anerkennungsstrategien

Dr. Marita Haibach ist Beraterin für Organisationsentwicklung und Fundraising.

Anschrift: *Dr. Marita Haibach*
Mosbacherstr. 3
65187 Wiesbaden
Tel. 06 11/84 44 02
Fax. 06 11/80 19 89

Zur Autorin

Qs 15

Interviews

Während der Tagung wurden Interviews mit Vertreterinnen und Vertretern aus Organisationen mit hohem Freiwilligen-Anteil geführt, die hier in überarbeiteter und gekürzter Fassung abgedruckt werden.

Die Arbeitsaufgabe lautete, Qualitätsmerkmale gelungener Freiwilligen-Arbeit herauszuarbeiten.

Hier stellten sich die Organisationen erst einmal in Form eines Steckbriefes nach folgenden Fragen vor:

1. Seit wann existiert die Organisation?
2. Wieviel Hauptamtliche gibt es? Wieviel Ehrenamtliche/Freiwillige?
3. Was sind die Kernaufgaben?
4. Wer ist der Träger?
5. Wie ist die Finanzierungsart?

Danach wurden jeweils ein/e Vertreter/-in für die Organisationsebene und ein/-e Freiwillige/-r entsprechend der folgenden Struktur befragt:

Freiwillige/r	Organisation
Motivation	Anliegen
<ul style="list-style-type: none"> – Weshalb machen Sie das als Freiwillige/r? 	<ul style="list-style-type: none"> – Welches Kernanliegen hat die Organisation? – Warum machen Sie das gerade mit Freiwilligen?
Suchprozeß	Kennenlernprozeß
<ul style="list-style-type: none"> – Wie war Ihr Weg dahin? – Was haben Sie investiert, um daran zu kommen? – Welches Bild hatten Sie von der Organisation, die Sie gesucht haben? 	<ul style="list-style-type: none"> – Wie wird die Suchbewegung aufgegriffen? – Wie werden Freiwillige aufgenommen? – Gibt es eine Einführung/Probezeit? – Wie ist der Kennenlernprozeß gestaltet? – Was tut die Organisation, um das Gefühl zu geben, jemand ist wichtig, jemand kann aber auch aussteigen? – Ist die zeitliche Begrenzung ohne Verlust von Ansehen und Ehre?
Zufriedenheit/Bindungsprozeß	Integration und Begleitung
<ul style="list-style-type: none"> – Was hat Sie veranlaßt zu bleiben? Was finden Sie? – Gibt es eine Ambivalenz in der Organisation (Schein und Wirklichkeit)? – Wie weit identifizieren Sie sich mit der Organisation? 	<ul style="list-style-type: none"> – Was gibt die Organisation? Was investiert sie? – Bietet sie konkrete Fortbildung an? Praxisbegleitung? – Gibt es sozusagen Highlights? – Gibt es Mitwirkungsmöglichkeiten?
Ausscheiden/Ausstieg	Abschiedspflege
<ul style="list-style-type: none"> – Wie können Sie sich einen Punkt zum Aussteigen, einen formalen Punkt vorstellen? 	<ul style="list-style-type: none"> – Plant Ihr das Ende? Wie gestaltet Ihr Ausstiege?

Aids-Hilfe Köln e.V.

Interview mit Carlos Stemmerich als Vertreter der Organisation und Sabine Arnolds als Freiwillige

Interviewer: Heinz Janning, Bearbeitung: Frauke Rubart, beide Freiwilligen-Agentur Bremen.

Steckbrief:**Aids-Hilfe Köln e.V.**

☐ gegründet 1986, ☐ 24 Hauptamtliche, ☐ 130 Ehrenamtliche

Kernaufgaben:

- Aufklärung/Öffentlichkeitsarbeit
- Beratung/Betreuung/Begleitung
- Selbsthilfe

Finanzierung:

- kommunale Mittel
- Landesmittel
- Refinanzierung (BSHG 39/40)
- Spenden

Für uns als Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen von Freiwilligen-Agenturen ist es immer spannend zu erfahren, was Menschen dazu treibt, ehrenamtlich aktiv zu werden. Das ist auch meine erste Frage an Sie, Frau Arnolds: Erinnern Sie sich noch daran, was Sie motiviert hat, bei der Aids-Hilfe aktiv zu werden?

Meine Motivation hat sich im Laufe der Jahre verändert. Sie hat sich mit der Arbeit in der Organisation verschoben. Meine anfängliche Motivation damals – das war 1990 – hing damit zusammen, daß ein sehr guter Bekannter von mir an Aids gestorben war und ich eine große Verunsicherung spürte, die ich als innere Unruhe beschreiben würde. Das Thema Aids kochte in den Medien, man war verunsichert, ob man jetzt nur noch mit Kondom ... Ich dachte damals, ich muß irgendwas tun, und fand sehr schnell zur Aids-Hilfe e.V. – das war der Verein, in dem ich etwas machen wollte.

Mit der Arbeit hat sich meine Motivation geändert, die Solidarität mit an Aids-erkrankten Menschen wurde wichtiger als meine eigene Betroffenheit. Die Aids-Hilfe Köln ist von ihrer Entstehungsgeschichte her ein Teil der vielbeschworenen „gay community“, daher ist heute meine Hauptmotivation, gegen Diskriminierung von Minderheiten zu arbeiten – speziell der von Homosexuellen, aber auch von anderen betroffenen Gruppen wie zum Beispiel Junkies.

Waren Sie vorher schon mal ehrenamtlich aktiv gewesen? Haben Sie da eine eigene Geschichte gehabt?

Fragen:
Heinz Janning

Sabine Arnolds

Aids

Fragen

Qs 15 Aids-Hilfe Köln e.V.

Sabine Arnolds

Ich habe Jugendarbeit in der evangelischen Kirche gemacht, bis ich so etwa 19 war. Später habe ich eine Weile herumgesehen, u.a. mal bei der Gesellschaft für bedrohte Völker reingeguckt – aber das waren alles Themen, wo mir die persönliche Nähe fehlte, wie zum Beispiel die Kurdenverfolgung. Ich wollte etwas machen, was auch mit meinem Leben zu tun hat.

Frage

Die Aids-Hilfe Köln war ja zunächst eine Selbsthilfe-Gruppe, und heute gibt es Hauptamtliche und Ehrenamtliche. Herr Stemmerich, können Sie diese Entwicklung mal beschreiben?

Carlos Stemmerich

Wie Sie schon richtig sagten, sind wir als Selbsthilfe-Organisation entstanden. Anfangs waren das betroffene Männer, solidarische Männer, die sich zusammengetan und die Aids-Hilfe gegründet haben. Daraus hat sich dann im Laufe der Jahre eine größere Organisation entwickelt, weil wir gemerkt haben, daß die Ansprüche, die man an uns stellte, größer wurden. Köln ist eine Schwulenmetropole – die zweitgrößte in Deutschland. Wir haben 2.400 Infizierte in Köln.

Ehrenamtlichkeit war immer ein ganz wichtiger Aspekt unserer Arbeit, weil wir die Vorstellung haben, daß Menschen mit HIV und AIDS eben nicht nur professionell behandelt werden sollen, sondern auf der Ebene der Solidarität und des Selbsthilfegedankens. Das ist unser Anspruch. Ganz besonders deutlich wird das im Bereich der persönlichen Betreuung von Menschen mit HIV und Aids, der bei uns ganz wichtig ist. Wenn wir das hauptamtlich machen würden, wäre das gar nicht finanzierbar, weil das zeitlich sehr aufwendig ist, und es wäre außerdem auch gar nicht zu den Zeiten möglich, zu denen bei uns persönliche Betreuung stattfindet, nämlich in den Abendstunden oder an Wochenenden – da arbeiten die Hauptamtlichen in der Regel nicht. Aber noch wichtiger ist bei uns der Gedanke, daß bei der Arbeit von Hauptamtlichen mit Betroffenen ein Verhältnis zwischen „Professionellen“ und „Klienten“ entsteht, das immer ein unausgewogenes Verhältnis ist, ein Abhängigkeitsverhältnis. Wenn aber Ehrenamtliche die Arbeit machen, dann hat das einen ganz anderen Charakter, das ist dann ein eher freundschaftliches Verhältnis.

Frage

Was tut die Aids-Hilfe Köln eigentlich, um auf mögliche Ehrenamtliche zuzugehen, sie anzusprechen, sie zu gewinnen?

Carlos Stemmerich

Wir machen keine aktive Werbung. Bei uns rufen Interessierte an und wollen ehrenamtlich mitarbeiten, und zwar mehr, als wir aufnehmen können. Das hört sich fast unglaublich an, aber es ist tatsächlich so. Wenn wir aktiv werben würden, würde das Resultat wohl unseren Rahmen sprengen.

Heinz Janning

Sagen Sie mal eine Zahl.

Carlos Stemmerich

Wir machen im Jahr vier Schulungen für neue Ehrenamtliche mit jeweils 15 bis 18 Interessenten, und es melden sich fast doppelt so viele.

Frage

Das heißt also, Sie benötigen angesichts des Interesses, das Ihnen entgegengebracht wird, gar keine aktive Ansprache, um an Ehrenamtliche heranzukommen?

Doch, wir tun schon was, um auf uns aufmerksam zu machen. Zum Beispiel waren wir im letzten Jahr 120mal in der Kölner Presse vertreten, also fast jeden zweiten Tag. Da wird über Aktivitäten der Aids-Hilfe berichtet und auch über Spenden von großen Firmen oder Einzelpersonen. Wir sind auf dem CSD – dem Christopher Street Day – dabei, der immer am ersten Juli-Wochenende stattfindet. Danach melden sich immer besonders viele Leute, die da zum ersten Mal von der Aids-Hilfe erfahren haben. Und am Welt-Aids-Tag, dem 1. Dezember, machen wir mehrere Veranstaltungen. Da ist bei uns u.a. auch Tag der offenen Tür, da können Interessierte unverbindlich zu uns ins Haus kommen und Hausführungen mitmachen. Nach diesem Tag melden sich immer sehr viele Menschen, die bei uns mitarbeiten wollen. Und es läuft auch häufig über Mund-zu-Mund-Propaganda, wie ich aus Gesprächen mit den Interessierten weiß. Viele erfahren von uns durch Freunde und Bekannte, die bei uns schon mitgearbeitet haben oder mitarbeiten.

Frau Arnolds, wissen Sie noch, wie das bei Ihnen war? Haben Sie noch in Erinnerung, wie Sie zu dieser konkreten Gruppe gekommen sind, nachdem Sie Ihr Engagementinteresse entdeckt hatten?

Bei mir hat sich das eher zufällig ergeben. Ich hatte eine Freundin, die zur Aids-Hilfe Köln gehen wollte; wir haben darüber gesprochen. Ich habe gesagt, oh ja, da komme ich mit und schau mal, wie es da ist. Damals wußte ich genau, daß ich keine Betreuung oder Telefonberatung machen wollte. Ich bin dann mit meiner Freundin in die Gruppe für Öffentlichkeitsarbeit gegangen. Aufklärung mit Schulklassen oder Info-Stände machen, das lag uns mehr. Ich habe als nächsten Schritt die Schulung für Ehrenamtliche mitgemacht. Das waren vier Informationsabende und zwei Wochenenden. Ich muß dazu sagen, daß es zu dieser Zeit noch anders lief, wenn man neu dazukam.

Wir haben bei uns in der Aids-Hilfe ein System entwickelt, in dem Ehrenamtliche an Hauptamtliche angebunden werden. Wir haben insgesamt 13 Gruppen, in denen Ehrenamtliche tätig werden, und diese Ehrenamtlichen werden von hauptamtlichen Mitarbeitern begleitet. Wenn das zu viele werden, verliert man den einzelnen aus den Augen, und die Qualitätssicherung ist nicht mehr möglich. Wir wollen ja, daß die Ehrenamtlichen gut begleitet werden. Die Gruppen mit den ständigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in den Bereichen Telefonberatung und Betreuung dürfen gar nicht größer werden, denn sonst ist gute Supervision nicht möglich.

Ich glaube, die Botschaft ist klar: Sie möchten zugunsten von Qualität und Kommunikationsfähigkeit so groß bleiben, wie es sinnvoll ist und wie Sie es sich zur Zeit leisten können. Gibt es zum Thema „suchen“ noch weitere Fragen?

Ja, mich würde interessieren, inwieweit es für Sie überhaupt interessant sein kann, mit Freiwilligen-Agenturen zusammenzuarbeiten. Ich höre jetzt durch, daß die Kölner Aids-Hilfe überhaupt keine Probleme hat, Ehrenamtliche zu finden, sondern eher das Problem hat, wie wehren wir Freiwillige ab ...

Das ist ein Köln-spezifisches „Problem“. Wir sind da wirklich eine Ausnahme. Wir in Köln als eine der größten Aids-Hilfen mit 24 hauptamtlichen Mitar-

Carlos Stemmerich

Frage

Sabine Arnolds

Carlos Stemmerich

Frage

Carlos Stemmerich

Qs 15 Aids-Hilfe Köln e.V.

Frage

Carlos Stemmerich

beitern würden uns sicher so einer Agentur nicht anschließen müssen – wir würden es allerdings wohl tun, um sie zu unterstützen, weil wir solche Einrichtungen als absolut sinnvoll erachten.

Herr Stemmerich, wie gestaltet sich der Prozeß des sich gegenseitig Kennenlernens, nachdem jemand Kontakt zur Aids-Hilfe aufgenommen hat? Früher war es etwas anders – vielleicht reicht es, wenn Sie das mal für heute beschreiben. Was geschieht, wenn Leute kommen und sagen, ich hätte Lust, was zu tun?

Die meisten Leute, die bei uns mitarbeiten wollen, stellen den ersten Kontakt übers Telefon her – sie rufen an und fragen nach, ob sie ehrenamtlich mitarbeiten können. Wenn ich am Apparat bin, sage ich kurz was zur Ehrenamtlichkeit und daß alles Wissenswerte in einer Broschüre zusammengefaßt ist, die wir für Interessierte haben. Ich notiere den Namen – wir haben Personalbögen für Ehrenamtliche–, und stelle dann ein Info-Paket zusammen, das aus unserer Ehrenamtler-Broschüre, aus einem Flyer, aus dem Jahresbericht und einem kleinen Heftchen „Heutiger Wissensstand“ besteht. Das bekommen die Interessierten zusammen mit einem Terminplan zugeschickt, aus dem hervorgeht, wann der nächste Info-Abend stattfindet und die nächsten Schulungen durchgeführt werden. Das ist der erste Schritt.

Dann findet viermal im Jahr ein Info-Abend statt, an dem wir zuerst etwas Grundsätzliches zur Aids-Hilfe sagen, und dann die Ehrenamtler-Sprecherin ihre Funktion darstellt und über die Mibestimmungsmöglichkeiten aller Ehrenamtlichen sowohl bei Bewerbungsgesprächen als auch bei konzeptionellen Veränderungen in der Aids-Hilfe referiert. Dann beschreibt ein Vorstandsmitglied die Arbeit des Vorstands, bevor im zweiten Teil des Abends Vertreter aller Ehrenamtler-Gruppen zu Wort kommen und über ihren Bereich berichten. Dabei haben dann die 20 bis 40 Interessenten, die pro Abend da sitzen, die Möglichkeit, genauer nachzufragen, wie die einzelnen Arbeitsbereiche aussehen, was für ein Anforderungsprofil sie haben, womit die Ehrenamtler Schwierigkeiten haben und an wen sie sich wenden können. An diesem Info-Abend bekommen die Interessenten unverbindlich einen Anmeldebogen, den sie dann zu Hause ausfüllen und an mich zurückschicken können. Wir legen sehr viel Wert darauf, daß das nicht während der Veranstaltung gemacht wird, damit sie nicht unter Druck stehen. Zusammen mit diesem Zettel bekommen sie von mir auch Terminvorschläge für ein persönliches Vorgespräch.

Frage

Carlos Stemmerich

Gibt es bei Ihnen so was wie „Schnupperphasen“, die zeitlich begrenzt sind, damit Interessierte erst mal gucken können, wie sie mit den Leuten dort zurechtkommen?

Das gibt es in dieser Form nicht. Wir machen die Erfahrung, daß manche Leute schon beim Info-Abend, wo sie die zukünftigen Kollegen und Kolleginnen oder auch die bereits Tätigen sehen, sagen, daß das doch nichts für sie ist. Und dann gibt es ja noch dieses Selektionsverfahren in persönlichen Vorgesprächen, die in kleinen Gruppen stattfinden. Bei dieser Besprechung sitze ich als Ehrenamtler-Koordinator mit drei bis vier Interessenten zusammen.

In diesen persönlichen Vorgesprächen werden die Leute darüber befragt, wieso sie die Aids-Hilfe gewählt haben und nicht eine andere der vielen Organisationen, in denen man ehrenamtlich tätig werden kann. Außerdem werden Fragen nach ihrem persönlichen Hintergrund sowie nach ihrem Interesse für einen bestimmten Arbeitsbereich gestellt. Es wird darauf aufmerksam gemacht, daß die drei Wochenenden, an denen die Schulung im Anschluß an diese Vorgespräche stattfindet, auch noch mal eine Zeit zum Überlegen ist, ob sie in der Aids-Hilfe mitarbeiten möchten, und daß auch die Aids-Hilfe ihrerseits die Möglichkeit hat, nach der Schulung zu sagen, es geht doch nicht. Das passiert nicht häufig, aber es kommt schon mal vor, und das machen wir ganz transparent.

Manche Menschen können sich nicht in Gruppen bewegen, weil sie viel zu schüchtern sind, was wir im persönlichen Vorgespräch vielleicht nicht mitbekommen haben. Oder sie sprengen Gruppen, lassen niemanden ausreden oder haben ein psychisches Problem, das für die Arbeit in der Aids-Hilfe kontraproduktiv ist. Es gibt unterschiedliche Gründe, warum manche Leute bei uns nicht mitarbeiten können, und das wird ihnen auch ganz klipp und klar gesagt.

Ganz ungewöhnlich ist es, was ich von Ihnen kennengelernt habe: Sie sprechen schon beim Kennenlernen vom Ausstieg.

Ja, weil es für Ehrenamtliche keine arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen gibt wie für Hauptamtliche, die Verträge mit Kündigungsfristen und ein Recht auf ein sogenanntes wettbewerbsfähiges Zeugnis haben. Für Ehrenamtliche gab es in den vergangenen Jahren – kurz, bevor ich eingestiegen bin und in der ersten Phase meiner Tätigkeit – keine entsprechend ritualisierten Formen des Ausstiegs. Das gipfelte nicht selten darin, daß Leute entweder frustriert weggingen und nicht wußte, wie sie es sagen sollten, daß sie gehen wollten, sich vielleicht auch als Ketzer empfanden und auch befürchteten, daß durch ihren Weggang eine Lücke entsteht, die nicht so schnell wieder geschlossen werden kann. Es kam nicht selten vor, daß Ehrenamtliche einen Konflikt konstruiert haben, und zwar einen Konflikt mit Hauptamtlichen oder mit dem Vorstand, um dann zu sagen, o.k., das Faß ist voll, es ist schon übergelaufen, jetzt gehe ich.

Wir sind dazu übergegangen, schon in den persönlichen Vorgesprächen die sehr provokative Frage zu stellen: Woran merken Sie, daß Sie Ihre Arbeit in der Aids-Hilfe beenden möchten? Wir wollen die Leute dafür sensibilisieren, daß man sowas auch spüren kann.

Vereinbaren Sie auch Fristen ...?

Dazu komme ich jetzt. Wir sagen den Interessenten, daß ehrenamtliche Tätigkeit kein lebenslanges Engagement ist, daß sie zeitlich begrenzt ist, und wir vereinbaren mündlich, daß wir uns ein Jahr nach der Schulung mit der gesamten Ausbildungsgruppe wieder treffen, um dann zu sehen, wie dieses Jahr für jeden einzelnen gewesen ist: Was ist gut gelaufen, was ist schlecht gelaufen, und möchte ich weiterarbeiten? Das heißt, wir machen erst mal ei-

Heinz Janning

Carlos Stemmerich

Frage

Carlos Stemmerich

Qs 15 Aids-Hilfe Köln e.V.

nen mündlichen Vertrag über ein Jahr. Darüber hinaus sagen wir ihnen, daß es schon vor Ablauf dieses Jahres tausend Gründe geben kann, mit der ehrenamtlichen Arbeit wieder aufzuhören, seien es private oder berufliche. Wir akzeptieren jeden Grund, nur möchten wir von den Ehrenamtlichen erfahren, daß sie aufhören. Wir möchten nicht, daß sie den stillen Ausstieg wählen, bei dem man nicht weiß, ob man sich noch auf sie verlassen kann, ob sie zum nächsten Treffen kommen oder zu den nächsten Einsätzen. Wir wollen wissen, ob sie wiederkommen oder nicht.

Und nach einem Jahr treffen wir uns dann wie vereinbart wieder, und zwar in einer ganz gemütlichen Runde bei einem Snack. Da sehen sich die Leute ja häufig auch zum ersten Mal wieder, weil sie nach der Schulung in unterschiedlichen Arbeitsbereichen tätig geworden sind. Wir erfahren da unter anderem, was sie sich rückblickend als Hilfestellung von der Aids-Hilfe gewünscht hätten, was ihren Einstieg in die Arbeit noch erleichtert hätte.

Frage

Können Sie das nur am Jahresende sagen oder gibt es auch zu anderen Zeiten – in einem gewissen Turnus – die Möglichkeit zu einem „Blitzlicht“?

Carlos Stemmerich

Allen Ehrenamtlichen wird vor ihrem Einstieg mitgeteilt, daß sie entweder jederzeit zu dem hauptamtlichen Mitarbeiter gehen können, der ihre Gruppe begleitet und an den sie angebunden sind, oder auch jederzeit mich ansprechen können. Ich bin ja für die Ehrenamtlichen zuständig und auch ständig im Hause präsent. Und das wird auch genutzt. Es kommen immer wieder Leute zu mir und sagen, also das und das stinkt mir oder das läuft nicht gut. Dann halte ich Rücksprache mit dem hauptamtlichen Mitarbeiter und versuche, das Problem zu lösen. Aber das ist nicht institutionalisiert, sondern das passiert eher zufällig. Die Ehrenamtlichen wissen, daß ich für sie zu sprechen bin. Aber wie gesagt, das Gespräch mit allen findet erst nach einem Jahr statt.

Frage

Auch bei der Ehrenamtsarbeit geht es darum, die richtige Person in die passende Tätigkeit zu vermitteln. Nehmen Sie auch Einfluß darauf, wo die Leute in der Aids-Hilfe tätig werden?

Carlos Stemmerich

Grundsätzlich hat jeder Ehrenamtler bei uns die Möglichkeit, selber zu entscheiden, in welchem Arbeitsbereich er tätig werden möchte. Die Arbeitsbereiche sind bei uns wirklich sehr, sehr unterschiedlich. Das geht von der Öffentlichkeitsarbeit – was die Sabine macht – bis hin zur persönlichen Betreuung. Es gibt aber auch den Café-Betrieb, die Telefonberatung, die Mitarbeit in der News-Redaktion – also bei unserer vereinseigenen Zeitung –, es gibt die kurzfristige Krankenhausbetreuung von Aids-Kranken und auch die Möglichkeit, in unserem Verwaltungsbereich mitzuarbeiten.

Es gibt eine große Palette von Betätigungsmöglichkeiten. Häufig wissen die Leute, die zu uns kommen, am Anfang nicht, was sie machen möchten, und entscheiden sich erst nach der Neuen-Schulung – also nach den drei Wochenenden – definitiv, in welchem Bereich sie tätig werden wollen. Wenn ihre Entscheidung nicht mit dem übereinstimmt, was wir uns vorstellen können, führen wir noch persönliche Gespräche mit den Betreffenden, zum Beispiel, wenn wir glauben, daß jemand aufgrund seiner Persönlichkeitsstruktur

nicht geeignet ist, persönliche Betreuung zu machen. Dann sprechen wir das an und schlagen eine alternative Betätigungsmöglichkeit vor. Wird das nicht akzeptiert, dann kommt es auch dazu, daß wir uns von der Person wieder trennen. Das kann auch passieren, wenn gegen unsere Regeln verstoßen wurde. Es gibt bei uns auch für die ehrenamtliche Arbeit Standards – es gibt Regeln, die unbedingt eingehalten werden müssen, zum Beispiel die Schweigepflicht. Schweigen und Anonymität wahren sind bei uns sehr wichtig, da Aids und HIV Tabu-Themen sind, und dieser Aspekt unserer Arbeit nimmt in der Schulung einen großen Raum ein.

Noch eine Frage an Sie, Frau Arnolds. Wirken bei der Selektion von neuen Freiwilligen eigentlich auch langjährige Ehrenamtliche mit, zum Beispiel Sie selbst? Wenn nicht, können Sie sich vorstellen, daß Sie bei der Auswahl genauso mitwirken und mitentscheiden, wer von den Interessierten künftig Mitarbeiter werden kann?

Vorstellen kann ich mir das schon, aber rein zeitlich ist das nicht zu schaffen, weil sich so viele Leute für ehrenamtliche Mitarbeit melden. Wir nehmen aber unsere Mitentscheidungsmöglichkeiten bei der Einstellung von hauptamtlichen Mitarbeitern wahr. Da werden Kommissionen gebildet, in denen die einzelnen Gremien des Hauses vertreten sind, das heißt bei den Bewerbungsgesprächen ist auch die Ehrenamtlersprecherin dabei. Ich finde letztlich auch wichtiger, daß wir dort mitentscheiden.

Frau Arnolds, wie läuft denn der Integrationsprozeß aus der Sicht der Ehrenamtlichen ab? Carlos Stemmerich hat die institutionelle Ablaufform beschrieben. Wie erleben das Ehrenamtliche selber?

Meinen Sie mich persönlich oder ...?

Ja, Ihre eigenen Erfahrungen.

Der Integrationsprozeß fing sehr gut an, ich bin damals in die Gruppe gut reingekommen. Das war ein kleiner, fast „verschworener“ Kreis von zehn, zwölf Leuten, die zum Teil schon länger dabei waren. Heute hat die Öffentlichkeitsgruppe ca. 20 bis 25 Mitglieder, die aber nicht immer präsent sind, man sieht also die einzelnen nicht mehr so häufig.

Die Anbindung an das Haus hat aber nicht immer gut geklappt. In meiner Anfangszeit gab es einige Querelen. Die Öffentlichkeitsarbeit war ein bißchen der Buh-Mann. Die hauptamtlich Verantwortlichen haben relativ häufig gewechselt, diese Wechsel waren für uns nicht immer nachvollziehbar. Es hat viele Konflikte gegeben, aber auch Gespräche zwischen Vorstand, Geschäftsführung und der Gruppe, in denen einiges an Wut und Enttäuschung von Ehrenamtlichen hochkam. Das hat sich in den letzten drei, vier Jahren geglättet, was auch mit der Einstellung von Dir, Carlos, als Ehrenamtler-Koordinator seit 1994 zu tun hat. Man macht sich mehr Gedanken über den Umgang mit den Ehrenamtlichen und hat dafür einen Rahmen geschaffen. Früher kam es öfter vor, daß Ehrenamtliche sich verlassen und von der Aids-Hilfe wenig wahrgenommen fühlten.

Frage

Sabine Arnolds

Frage

Sabine Arnolds

Heinz Janning

Sabine Arnolds

Qs 15 Aids-Hilfe Köln e.V.

Frage

Das heißt, die Schaffung einer solchen Stelle war auch das Ergebnis dieser Unzufriedenheit, die sich da entwickelt hatte?

Sabine Arnolds

Ja, eine ähnliche Folge dieser Unzufriedenheit war auch die Schaffung des Amtes der Ehrenamtler-Sprecherin, das als Organ der Aids-Hilfe in die Satzung aufgenommen wurde, sowie die Entwicklung einer sehr engen Kooperation zwischen Geschäftsführung, Vorstand, dem PAIRAT und der Vertretung für die Selbsthilfe.

Frage

PAIRAT heißt „Positiven- und Aids-Rat“?

Sabine Arnolds

Ja, Positiven- und Aids-Rat. Inzwischen sind auch die Angehörigensprecher – das sind die Sprecher der Angehörigengruppen – dabei. Wir treffen uns einmal im Monat, da werden in kleiner Runde die Probleme besprochen, die in den verschiedenen Bereichen des Hauses bestehen.

Frage

Es gibt also eine aktive Mitbestimmung der Freiwilligen?

Sabine Arnolds

Ja.

Frage

Die Aids-Hilfe Köln hat ja 130 Ehrenamtliche und 24 Hauptamtliche. Wenn es da heute Zoff gibt, wie regelt sich das so?

Sabine Arnolds

Zoff gibt es immer mal wieder, aber in den letzten eineinhalb Jahren, in denen ich jetzt Ehrenamtlichensprecherin bin, habe ich nur dreimal erlebt, daß ich in Streitfällen als Vermittlerin tätig werden mußte. Das ist nicht viel.

Frage

Also wenn es einen Konflikt gibt, dann bearbeiten Sie den als Ehrenamtlichensprecherin als ein Verbindungselement mit?

Sabine Arnolds

Ja, das ist eine meiner Aufgaben. Letztens mußte nach bestimmten Vorfällen ein Gespräch mit einem Ehrenamtler geführt werden, das haben Carlos und ich dann gemeinsam gemacht. Ich war dabei, damit der Ehrenamtler eine Unterstützung hatte, aber ich habe gleichzeitig auch das Haus mit vertreten.

Frage

Frau Arnolds, Sie sind jetzt schon viele Jahre als Freiwillige bei der Aids-Hilfe. Was hat Sie veranlaßt, zu bleiben und sich so stark zu engagieren?

Sabine Arnolds

Ich sagte anfangs schon, daß sich meine Motivation im Laufe der Jahre verändert hat, außerdem habe ich immer wieder neue Aufgaben übernommen. In der „klassischen“ Öffentlichkeitsarbeit mit Infoständen usw. fing ich an, seit einigen Jahren gehöre ich der Redaktion unserer Vereinszeitschrift „News“ an, eine Weile habe ich ein wenig im Café-Betrieb mitgearbeitet und Kulturveranstaltungen organisiert. Seit eineinhalb Jahren bin ich Ehrenamtlersprecherin mit neuen Arbeitsschwerpunkten. Auch meine Einbindung in die Aids-Hilfe Köln ist inzwischen eine andere. Ohne diesen Wechsel wäre ich wohl nicht sieben Jahre geblieben.

Frage

Und wie lang ist die Verbleibdauer bei den anderen Ehrenamtlichen?

Es gibt ein paar „alte Krücken“ wie mich, die zum Teil noch ein bißchen länger dabei sind, ...

Sieben Jahre und mehr!

... aber das sind nicht sehr viele, vielleicht so zehn Leute. Und bei den anderen Ehrenamtlichen würde ich schätzen, daß die Durchschnittszeit so zwei, drei Jahre beträgt.

Das hat sich im Laufe der Jahre verändert. Wir sagen den Leuten jetzt ja schon am Anfang, daß sie auch wieder aussteigen können. Dadurch können sie immer wieder reflektieren, ob es überhaupt das ist, was sie wollen. Seitdem ich in der Aids-Hilfe arbeite, beträgt die Verweildauer so ca. zwei Jahre. Es gibt auch Leute, die länger bleiben. Und manche Leute sagen auch schon nach einem Jahr, also das war jetzt eine wichtige Erfahrung für mich, aber jetzt kommt was anderes in meinem Leben. Das ist auch o.k., wir umkrallen sie dann nicht, sondern verabschieden uns dann von den Leuten. Dazu sage ich später noch was.

Jetzt erst mal noch zur Integration und Begleitung: Was macht die Organisation, was machen Sie, damit die Neuen nach der Schulung dabeibleiben und sich ein paar Jahre lang engagieren?

Zunächst einmal informiere ich mich bei den Neuen, wer nach Abschluß der Schulung in welcher Gruppe mitarbeiten möchte, und ich teile dann den Hauptamtlichen die Namen derjenigen mit, die am nächsten Gruppentermin zum ersten Mal kommen werden. Und umgekehrt sage ich auch dem neuen Ehrenamtlichen, wie der Hauptamtliche heißt, an den er zukünftig angebunden sein wird. Wie dann dieser Erstkontakt in den Gruppen abläuft, ist von Gruppe zu Gruppe verschieden.

Ich selbst betreue die Archivgruppe und die Telefonberatergruppe. Nach der letzten Schulung sind zum Beispiel sieben neue Telefonberater zur Gruppe gestoßen, und da haben die alten Gruppenmitglieder beschlossen, die neuen Berater mit einem kleinen Buffet zu empfangen. Dann gibt es entweder Patenschaften, bei denen ein erfahrener Ehrenamtler einem Neuen über die nächsten Wochen die Abläufe erklärt, oder aber diese Einarbeitung wird von einem Hauptamtlichen geleistet, der die neuen Leute dann vor Ort anleitet. Es gibt in der Praxis beide Modelle. Ansonsten ist für die Anbindung ganz wichtig, daß die Ehrenamtler regelmäßig an den Gruppentreffen in der Aids-Hilfe teilnehmen. Das ist Bedingung für ihre Mitarbeit. Die Teilnahme an den Treffen ist für alle Aktiven verpflichtend.

Ein weiterer Teil der Einbindung ist, daß die Ehrenamtler von den Hauptamtlichen regelmäßig mit Informationen versorgt werden. Für jede Gruppe gibt es ein Fach, das jederzeit zugänglich ist, in dem wichtige Informationen liegen, die den Verein angehen oder die aktuell für die Arbeit von Bedeutung sind wie kürzlich die Nachricht über den Aids-Schnelltest. Da wurden die Ehrenamtler-Gruppen informiert, was es mit diesem Test auf sich hat, damit sie in der Öffentlichkeitsarbeit oder bei der Telefonberatung dann auf entsprechende Nachfragen adäquat reagieren können.

Sabine Arnolds

Heinz Janning

Sabine Arnolds

Carlos Stemmerich

Frage

Carlos Stemmerich

Qs 15 Aids-Hilfe Köln e.V.

Frage

Carlos Stemmerich

Ansonsten ist für die Einbindung der Ehrenamtlichen wichtig, daß wir zweimal im Jahr ein Fest machen, und zwar eins so um die Weihnachtszeit herum in Verbindung mit der Ehrenamtler-Sprecher/in-Wahl und eins, das im Frühjahr stattfindet. Das ist das sogenannte „Fest der guten Taten“, zu dem alle Ehrenamtler und alle Sponsoren eingeladen werden.

Ich habe noch eine Frage: Stellen Sie für die Ehrenamtlichen Tätigkeitsnachweise aus, auf denen die Dauer der Mitarbeit und der Tätigkeitsbereich notiert sind?

Ja, das tun wir, und das kommt auch häufig schon während der ehrenamtlichen Tätigkeit vor, daß danach gefragt wird, weil ja sehr viele Studenten und Studentinnen der Sozialarbeit und Sozialpädagogik von den beiden Kölner Fachhochschulen und der Uni zu uns kommen und einen Nachweis über ihre ehrenamtliche Tätigkeit brauchen, wenn sie nach Abschluß ihres Studiums auf Jobsuche gehen – häufig können sie ja keine andere berufliche Tätigkeit nachweisen. Sie bekommen von uns kein Zeugnis, sondern sie bekommen eine qualifizierte Bescheinigung, in der die Inhalte der Schulung aufgeführt sind, in der die Tätigkeitsbereiche benannt sind und eine qualifizierte Beurteilung ihrer Arbeit.

Darüber hinaus bekommen alle ehrenamtlichen Mitarbeiter/-innen, die bei uns ausscheiden – da sprechen wir ja gleich noch drüber –, auch ein individuelles Dankeschreiben, unterschrieben vom Vorstand, vom Geschäftsführer und von mir – also nichts Fotokopiertes.

Frage

Carlos Stemmerich

Haben Sie noch einige andere Beispiele für diese alltägliche Dankeskultur, die Sie in der Aids-Hilfe Köln geschaffen haben?

Ich denke, man muß den Dank nicht immer mit Worten ausdrücken – man kann das auch mit kleinen Gesten machen. Bei uns ist es zum Beispiel selbstverständlich, daß Ehrenamtler bei den Gruppentreffen bewirtet werden und daß sie auch während der Einsätze beköstigt werden. Natürlich bedanken wir uns auch zwischendurch immer wieder, speziell dann, wenn außergewöhnliche Einsätze gewesen sind wie zum Beispiel am Christopher Street Day, an dem die Aids-Hilfe immer eine große Gala veranstaltet, zu der ca. 3.000 Gäste kommen. Das könnten wir ohne dieses große ehrenamtliche Engagement gar nicht schaffen. Da machen wir ein paar Wochen später als Dankeschön ein Fest mit einem bunten Abend, da gibt es dann ein riesiges Buffet, und Vorstandsmitglieder bedanken sich noch einmal mit einer kurzen Rede. Auch nach dem Welt-Aids-Tag machen wir ein Fest, um uns bei den ehrenamtlichen Mitarbeitern zu bedanken.

Ansonsten lege ich auch persönlich sehr viel Wert darauf, in meinen Gruppen immer wieder darauf hinzuweisen, daß es nicht selbstverständlich ist, daß zum Beispiel die Telefondienste immer regelmäßig abgedeckt sind. Da gibt es auch zwischendurch immer mal wieder ein spontanes Dankeswort. Und ich denke, auch der freundliche und respektvolle Umgang mit den Ehrenamtlichen ist ebenfalls eine Form von Anerkennung.

Frage

Werden von Ihrer Institution aus Angebote für die Aids-Kranken gemacht, wo sie sich im kleineren Rahmen treffen und zusammen etwas tun können, zum Beispiel

Aquarell-Malerei oder ähnliche Aktivitäten? Und wird das von Ehrenamtlichen oder von Hauptamtlichen angeboten?

Ja, es gibt eine solche Verknüpfung von Selbsthilfe, Hauptamtlichen und Ehrenamtlichen – die gibt es auf verschiedenen Ebenen. Wir haben zum Beispiel in Kooperation mit „Schwips“ – das steht für schwule Initiative, Pflege und Soziales – eine Pflegewohnung, wo regelmäßig sechs bis acht Aids-Kranke im Finalstadium sind. Da treffen sich Ehrenamtliche regelmäßig, um Aktivitäten mit den Kranken durchzuführen. Darüber hinaus haben wir in der Aids-Hilfe das Regenbogencafé, das ist ein Kooperationsprojekt zwischen Selbsthilfe und Ehrenamt, das heißt, da arbeiten sowohl Ehrenamtliche als auch Menschen, die HIV-positiv sind. Dieses Café ist ein Vereinscafé und dient der Begegnung zwischen Menschen, die von HIV oder Aids betroffen sind, Interessierten und Freunden. Da gibt es also eine unkomplizierte Begegnungsmöglichkeit.

Schwips und PAIRAT – das hört sich nach Selbstironie an ...

Es gibt auch die „Pilselgruppe“ – Projekt in Lesben- und Schwulen-Lebenszusammenhängen ...

Und dann habe ich neulich von einer Aktion gehört, da mußten alle für Sie saufen!?

Ja, als meine ABM-Stelle auslief, war die große Frage, wie diese Stelle weiter finanziert werden könnte. Als die zum Christopher Street Day im letzten Jahr akut wurde, haben wir eine besondere Aktion gestartet und Brauereien gebeten, uns Bier zu spenden und damit die ehrenamtliche Arbeit zu sponsern. Wir haben damals Unmengen von Bier bekommen und das Motto ausgegeben: „Bier saufen für Carlos“. Da sind einige zigtausend Mark bei rumgekommen, die dann für die Finanzierung meiner Stelle bereitgestellt werden konnten.

Wie lange hat das Geld gereicht?

Das hat für ein knappes Jahr gereicht.

Gibt es noch Fragen zur Arbeit in der Aids-Hilfe, bevor wir zum letzten Punkt „Ausstieg und Abschied“ kommen?

Ja, mich würde interessieren, wie groß die Arbeitsbelastung bei den Ehrenamtlichen ist.

Die ist sehr unterschiedlich. Das geht von einem Einsatz im Jahr – zum Beispiel Mithilfe beim Christopher Street Day oder bei der Gala – bis zu regelmäßigen Terminen in den Bereichen Telefonberatung und Betreuung oder gar bis hin zur ständigen Mitarbeit – es gibt Leute, die fast „hauptamtlich ehrenamtlich arbeiten“.

Hat deren Engagement dann wirklich auch so einen Stundenumfang wie die Arbeit von den Hauptamtlichen?

Carlos Stemmerich

Heinz Janning

Carlos Stemmerich

Frage

Carlos Stemmerich

Frage

Carlos Stemmerich

Heinz Janning

Frage Teilnehmer

Sabine Arnolds

Frage

Qs 15 Aids-Hilfe Köln e.V.

Sabine Arnolds

Also bei Ehrenamtlichen, die aus welchen Gründen auch immer nicht berufstätig sind und die tagsüber Zeit haben, kann das durchaus sein, ja.

Carlos Stemmerich

Sie müssen drei bis vier Stunden pro Woche mitarbeiten können, wenn sie zu einer Gruppe gehören möchten. Das geben wir ganz klar vor. Es gibt aber auch die Möglichkeiten, Auszeiten zu nehmen. Das tun zum Beispiel Studenten, die ihr Staatsexamen machen oder eine größere Arbeit schreiben müssen. Manche Ehrenamtliche schaffen auch den Ausstieg über eine Auszeit – das sind die Leute, die grundsätzlich Schwierigkeiten haben, sich zu verabschieden.

Frage

Wie ist überhaupt die Struktur der Ehrenamtlichen? Kommen die alle aus dem intellektuellen Bereich oder ist sie bunt gemischt, und gibt es eine bestimmte Altersspanne, in der die Ehrenamtlichen sich befinden?

Carlos Stemmerich

Wir haben viele Studenten, wir haben aber auch die Hausfrau, deren Kinder aus dem Haus gegangen sind und die kein Betätigungsfeld mehr hat, wobei wir – das habe ich noch vergessen zu sagen – Wert darauf legen, daß bei den Interessierten, die sich bei uns melden, die Nähe zum Thema auch da ist. Das klären wir in der Einstiegsrunde, beim persönlichen Vorgespräch. Wir haben auch Ärzte bei uns, wir haben Handwerker bei uns und auch Friseure – wir haben also die ganze Palette da.

Frage

Und jetzt zum Schluß noch zum Ausstieg aus der Aids-Hilfe: Wie gestalten Sie den Abschied, wenn jemand aufhören möchte?

Carlos Stemmerich

Da haben wir uns in den letzten Jahren sehr viele Gedanken drum gemacht, weil wir erfahren haben, wie wichtig ein gelungener Ausstieg gerade für die Ehrenamtlichen ist, die zum Beispiel im Betreuungsbereich einen sehr intensiven persönlichen Prozeß durchgemacht haben, deren Weltbild sich durch diese Arbeit völlig verändert hat, die zum Teil sogar den Beruf wechseln und anfangen, Sozialarbeit/Sozialpädagogik zu studieren. Wenn dann der Abschied – das ist ihnen ganz wichtig – nicht abgerundet ist, dann ist es schwieriger, diese neuen Erfahrungen, dieses Neugelernte auch in das neue Lebenskonzept zu integrieren.

Deswegen sind wir dazu übergegangen, Abschiedsrituale zu entwickeln, so wie es die für die Hauptamtlichen schon gibt, die in der Regel mit einem Gläschen Sekt verabschiedet werden. Das ist jetzt aber kein genormter Abschied, was wir für die Ehrenamtlichen entwickelt haben, sondern wir fragen: Wie möchtest Du deinen Ausstieg gestalten – selber gestalten – oder gestaltet haben?

Manche Leute möchten sich einfach nur am Ende eines Gruppentreffens von den Kollegen – also von den anderen Ehrenamtlichen und von der Institution – verabschieden. Aber es gibt auch Leute, die finden es klasse, wenn eine kleine Feier für sie zum Abschied organisiert wird. Das machen dann entweder wir als Aids-Hilfe oder die Ehrenamtlichen machen selber ein Fest – entweder beim Gruppentreffen oder im privaten Rahmen, das ist individuell verschieden.

Die Ehrenamtler bekommen von uns zum Abschied noch ein kleines Geschenk und – wie gesagt – dieses Dankeschreiben. Das ist nichts Fotokopiertes und auch nichts Genormtes, hat aber eine gewisse Struktur. Es wird von mir geschrieben, und ich frage vorher den Hauptamtlichen, aus dessen Bereich dieser ausscheidende Ehrenamtliche kommt, was diesen Mitarbeiter besonders ausgezeichnet hat, das ich in dieses Schreiben mit aufnehmen kann. Bei einem ehrenamtlichen Betreuer kann die Formulierung zum Beispiel lauten: „Wir wissen, daß Du ganz besonders gut mit sehr schwierigen Menschen umgehen konntest und daß Du immer im Stande warst, auch Distanz zu wahren und Dich nicht zu sehr vereinnahmen zu lassen.“ Und darunter steht dann beispielsweise noch: „Übrigens noch mal herzlichen Glückwunsch zu Deiner Promotion in Theologie, und wir bedanken uns noch einmal für Dein ehrenamtliches Engagement. Deine Mitarbeit in der Aids-Hilfe Köln war eine große Bereicherung“, oder „Deine Mitarbeit war eine große Bereicherung für die Aids-Hilfe Köln“.

Also, wie gesagt, es gibt einen bestimmten Standard. Ich kann nicht für jeden etwas Neues entwickeln, aber es ist immer auf die individuelle Person hin ausgerichtet – das versuchen wir schon. Und das kommt auch sehr gut an bei den Leuten, auch weil sie gar nicht damit gerechnet haben, so was Offizielles zu bekommen, unterschrieben vom Vorstand, von der Geschäftsführung und dem Ehrenamt-Koordinator.

Unsere Interview-Zeit ist jetzt um – ich danke Ihnen allen dafür, daß Sie hier waren und mitgemacht haben, und ich danke besonders Ihnen beiden, Frau Arnolds und Herr Stemmerich, daß Sie aus Köln hierher zu uns gekommen sind, um uns Informationen zu geben.

Anschriften: Aids-Hilfe Köln e.V.
Beethovenstr. 1
50674 Köln
Tel. 02 21/20 20 30

Heinz Janning
Freiwilligen-Agentur Bremen
Dammweg 18-20
28211 Bremen
Tel. 04 21/34 20 80
Fax 04 21/34 45 22 8

Heinz Janning

Anschriften

Qs 15

Freie Hilfe Berlin

Freie Hilfe Berlin e.V.

Interview mit Katrin Jost als Vertreterin der Organisation und Astrid Mauw als Freiwillige

Interviewerin: Carola Schaaf-Derichs

Steckbrief:

Freie Hilfe Berlin e.V.

- gegründet 1989
- Projekt: Freie und ehrenamtliche Mitarbeit im und nach dem Justizvollzug seit 1993
- Hauptamtliche: 28
- Ehrenamtliche: 120

Kernaufgaben:

Gespräche, Beratung
Begleitung, Hilfe für Inhaftierte, Entschlossene

Finanzierung:

70 % Land Berlin
20 % AFG
5 % Stiftungen/Geldbußen
5 % Diverses

**Frage Carola
Schaaf-Derichs**

Ich begrüße Frau Astrid Mauw, Freiwillige bei der Freien Hilfe Berlin e.V., und Frau Katrin Jost, hauptamtliche Projektleiterin für den Bereich Ehrenamtliche in der Strafvollzugshilfe der Freien Hilfe in Berlin. Wir haben ja auch als Kooperationspartner miteinander zu tun, ich darf sagen, daß die Freie Hilfe einer der begehrtesten Vermittlungsbereiche unserer Freiwilligenagentur ist, und das, seit es sie gibt. Meine erste Frage geht deshalb an Sie, Frau M. Können Sie uns schildern, wie Sie zur Freien Hilfe gekommen sind? Gab es einen Auslöser für Ihr Engagement?

Astrid Mauw

Ich glaube, das war ein längerer Suchprozeß. Ich war schon immer ehrenamtlich tätig gewesen: Während der Schulzeit meines Sohnes war ich Schulsprecherin im Arbeitskreis Gesamtschule, und als er dann groß war und aus dem Haus ging, dachte ich, jetzt muß ich irgendwas weitermachen. Das war klar für mich. Und dann habe ich bei Amnesty International angefangen und geguckt, das bestand nur aus Briefeschreiben, und das war es nicht. Dann bin ich zur Kirche gegangen, in die Altenbetreuung. Angefangen habe ich mit drei Betreuungen, zwei Frauen und ein Mann. Aber damit war ich echt überfordert. Die hatten mich als ihr Eigentum betrachtet, ich bekam Anrufe mehrmals in der Woche, ich solle hinkommen. Schließlich bin ich zum Pfarrer gegangen und habe ihm erklärt, daß es so für mich nicht gehe, denn ich bin ja berufstätig. Danach habe ich über die Zeitungsanzeige von der Freien Hilfe erfahren. Da habe ich mich dann beworben und bin dabei geblieben.

Wie kam es, daß Sie sich gerade für Straffällige engagieren wollten?

Ja, es mußten ja junge Leute sein. Ich bin Schulsekretärin, und wir bilden Erzieher aus, da bin ich den ganzen Tag mit dieser Altersgruppe zusammen. Und ich bleibe bei Jugendlichen, ich finde das toll. Außerdem wollte ich was mit Menschen machen, die keine Lobby haben, mit Knackis sozusagen. Ein weiterer Punkt war für mich, daß ich bei Jugendlichen noch was bewirken kann, und das ist nach wie vor spannend für mich.

Das ist jetzt ein guter Moment, um die andere Seite der Arbeit in der Freien Hilfe zu betrachten: die Organisation und Begleitung der Freiwilligenarbeit. Ja, Frau Jost, Sie sind von Haus aus Soziologin, und wie sind Sie bei der Freien Hilfe gelandet?

Ich bin dazu gekommen, wie die Jungfrau zum Kinde. Durch mein Studium bin ich nach Berlin gekommen und habe bei einer Studienkollegin den Ansatz kennengelernt, wie kriminell gefährdete Jugendliche nach der Haft reintegriert werden können. Nach der Wende entstand die Idee, diese Erfahrungen in professionelle Arbeit umzusetzen, zumal es solche Anlaufstellen zu DDR-Zeiten nicht gegeben hatte. Ich bekam dann 1993 das Angebot, bei der Freien Hilfe Berlin mit Ehrenamtlichen zu arbeiten, und das habe ich natürlich fingerleckend angenommen. Ich war immer der Meinung, daß Haupt- und Ehrenamtliche in diesem Bereich unbedingt zusammengehören. Es ist eben ein Gebiet, wo zwei Gruppen von Leuten etwas bewegen können, was jeweils die eine Gruppe so nicht kann. Hauptamtliche können sich um die Entwicklung von großen Gruppen kümmern, bringen ihre fachliche Kompetenz ein. Ehrenamtliche können sich auf einen Menschen ganz speziell konzentrieren, sie haben die Kraft und die Zeit dazu. Erst habe ich ja gedacht, Ehrenamtliche, das heißt etwas mit Hausfrauen und Rentnern zu machen, und das mit meinen jungen Jahren, das ist doch nicht das Richtige. Dann habe ich festgestellt, das ist gar nicht so. Da waren ziemlich fitte Leute, so von meinem Alter bis ins hohe Rentenalter, quer gemischt, alles.

Wie muß man sich denn augenblicklich das Spektrum der Menschen vorstellen, die als Freiwillige bei der Freien Hilfe sind?

Rentner, das ist klar, auch Hausfrauen, aber es sind auch sehr viele Berufstätige und Studenten. Es gibt eine Altersgrenze bei etwa 18, 19 Jahren, glaube ich...

Voraussetzung ist: man muß mindestens 18 Jahre alt sein. Unsere Erfahrung ist es, daß sich Interessierte unter 25 Jahren überfordert fühlen können. Deshalb bieten wir ihnen nicht nur die Arbeit im Knast an, sondern zwei Jugendprojekte, und da können sie auch aktionsbezogen mitmachen. Die Freiwilligen bei uns kann man immer in größere Altersgruppen einteilen: zuerst die bis 35 Jahre, dann gibt es eine Lücke, ab 45 Jahren geht's dann rauf bis ins hohe Alter. Berufsgruppen: ganz verschieden, insbesondere Studenten, die eh' im sozialen Bereich mal was machen wollen, Sozialarbeiter, Theologen, Psychologen, außerdem Beamte und Angestellte. Etwa 50 bis 60 % der Ehrenamtlichen sind berufstätig.

Frage

Astrid Mauw

Frage

Katrin Jost

Frage

Astrid Mauw

Katrin Jost

Qs 15 Freie Hilfe Berlin

Frage

Katrin Jost

Wie werben Sie die Ehrenamtlichen?

Noch sind wir nicht sehr bekannt. Es kommen manchmal Leute, die sagen, mein Gott, wenn ich eher gewußt hätte, daß es Sie gibt, ich hätte schon viel eher mitgemacht. Das hat damit zu tun, daß es ein Tabu-Thema ist. Es hängt vor allem von der Lebenseinstellung ab, ob jemand sagt, das sind auch Menschen, und die kommen irgendwann auch wieder aus der Strafe heraus, und dann gehören sie wieder in unsere Gesellschaft. Den großen Werbeerfolg haben wir deshalb weniger mit Fernsehen und Tagespresse als mit kleinen, kühlen Anzeigen in den Stadtteilblättern unter der Rubrik „Soziales“. Mundpropaganda macht sich gut. Allerdings sind Bekannte und Verwandte der Straffälligen ausgeschlossen. Und über die Freiwilligenagentur. Der Treffpunkt Hilfsbereitschaft ist unser größter Zuarbeiter. Da kommen die Leute gut informiert bei uns an, und von ihnen bleibt die höchste Zahl auch für die Arbeit. Das liegt daran, daß der Suchprozeß zu dem Zeitpunkt schon über mehrere Stufen vorangekommen ist, und ich kann ihn gleich weiter kanalisieren.

Frage

Katrin Jost

Damit sind wir zum Thema „Suchbereich“ gekommen. Was passiert, wenn sich Interessierte bei Ihnen melden, Frau Jost?

Zunächst erkläre ich ihnen am Telefon, daß es am besten ist, wenn wir uns persönlich treffen. Ich habe oft das Gefühl, die Leute sind sehr erleichtert, wenn sie zu uns kommen können und ein bißchen Atmosphäre schnuppern. Das Erstgespräch dauert eineinhalb bis zwei Stunden, dem folgt ein Zweitgespräch. Dadurch kriege ich mit, aus welchen Beweggründen die Leute das machen wollen und weshalb sie sich für das Thema interessieren. Für viele ist es etwas Abenteuerliches, etwas besonders Reizvolles, wo man am Anfang mehr Angst vor der eigenen Courage hat. Ohne andere Tätigkeiten abwerten zu wollen, sage ich mal, die Interessierten wollen nicht Stullen schmieren, oder Rollstühle schieben, sie wollen gleich etwas Besonderes aussuchen, und Justiz ist so was. Wenn man sie auf seiner Seite hat, fühlt man sich stark, wenn man sie gegen sich hat, fühlt man sich sehr elend. Und im Projekt bei uns hat man sie mit sich. Für die Freiwilligenarbeit ist relativ klar geregelt, was zu tun ist. Ehrenamtliche können zu jemand in die Haftanstalt gehen, der aber kann einem nicht so schnell folgen. Im Erstgespräch versuche ich zu erklären, daß solche Befürchtungen zuerst ganz normal sind. Mindestens 50 % geht es darum, etwas für sich zu machen. Und dann kommen die Leute aus sich heraus und sagen, was sie sich eigentlich davon versprechen. Vor allem mehr Wissen über Recht. Viele Interessenten stehen auch gerade selbst in einem Lebensumbruch, sei es nach einem Umzug, oder sie haben jemand verloren. Sie wollen sich neu orientieren und ihrem Leben einen neuen Sinn geben.

Frage

Astrid Mauw

Das war ja schon sehr eindrucksvoll und vielfältig. Ich kann mir vorstellen, Frau Mauw, daß es für Sie noch ganz persönliche Eindrücke gab, als Sie das erste Mal bei der Freien Hilfe waren.

Ja, ich war ja schon acht Jahre davor aktiv bei „Drinnen und Draußen“ im Westteil (Berlins). Dann ging das Projekt aus Finanzgründen ein, und dann kam die Symbiose Ost und West, die fand ich unheimlich spannend. Ich war

dann so angenehm überrascht von der Freien Hilfe, die hat alle meine Erwartungen übertroffen. Es ist heute wie eine Familie. Wir treffen uns alle 14 Tage, und mir würde etwas in meinem Leben fehlen, wenn ich das nicht mehr hätte. Die Betreuung für uns Freiwillige ist viel intensiver, als wir sie im Westen hatten. Klar, das ist auch eine Mittelfrage.

Dazu meine Frage an Sie, Frau Jost. Nach welchen Kriterien wählen Sie interessierte Leute aus?

Ich habe das Glück, ich muß es nicht endgültig entscheiden. Der Rechtsrahmen verlangt, daß alle Interessierten im Sinne eines polizeilichen Führungszeugnisses überprüft werden. Eine Haftanstalt hat drei Hauptkriterien, an denen alles gemessen wird, was tagtäglich passiert: Das erste ist Sicherheit, das zweite ist Sicherheit, und das dritte ist Sicherheit. Und in diesem Gebiet eine völlig fremde Privatperson hereinzulassen, ist schon ein unglaublicher Vertrauensvorschuß.

Auch ich bin überprüft worden vom Innenministerium mit Fragebogen und Berichterfassung über meine Motivation, warum ich das machen möchte.

Die Beratung ist ein schwieriges Gebiet, weil ich auch nicht so gerne nein sage. Schließlich ist da jemand freiwillig gekommen und will was tun. Es gibt aber ein paar Grenzen. Wenn Leute von Kirchen kommen und ich rieche, es geht um Missionierung, dann sage ich ihnen, daß das nicht in Ordnung ist. Bei der Vollzugshilfe erwartet der Straffällige, daß sich jemand auf seine Probleme einläßt und ihm hilft, aus seiner Sicht wieder zurück in die Welt zu finden. Genauso ist es mit Psychologen, wenn ich den Eindruck habe, daß sie nur Testpersonen suchen. Da sage ich auch nein. Ansonsten bin ich dafür, wenn ich das Gefühl habe, jemand könnte geeignet sein, das auf jeden Fall auszuprobieren. Manche haben auch eigene Probleme, und da muß ich dann einschätzen, wieviel Power sie haben, erstens über das eigene Problem hinwegzukommen und sich zweitens auf ein Problem von einem anderen einzulassen. Denn irgendwann hört sich der Ehrenamtliche die Tat an, auch im Detail, und da sind sehr belastende Sachen mit drin, und diese Last trägt derjenige auf seinen Schultern mit. Natürlich kann ich mich auch irren, und deswegen berede ich im Erstgespräch auch gleich den Fall, was passiert, wenn es nicht klappt. Es ist dann meine Aufgabe, den Stolz desjenigen nicht zu verletzen, zu sagen, Sie haben sich weit vorgewagt in ein Gebiet, wo andere nie hingehen würden. Und nun sich dagegen zu entscheiden, ist nur ein Schritt zurück in die Normalität. Zugleich ist dies eine Aussage über die eigene Kompetenz.

Ein schönes Stichwort: Wie erlangen die Ehrenamtlichen diese Kompetenz?

Wir machen einen Einführungskurs, maximal dreimal im Jahr. Wer nicht gleich in solch einen Kurs einsteigen kann, dem bieten wir an, Briefe zu schreiben und erste Besuche zu machen und sich dann im Kurs den Feinschliff zu holen. Der Kurs besteht aus zehn Teilen, die ich so um das Thema versucht habe zu ranken, daß man mit allem konfrontiert wird, was wichtig ist. Dadurch erfährt man schon mal theoretisch, worauf es ankommt. Also die Rolle des Strafvollzuges selbst, wie eine Haftanstalt aufgebaut ist und

Frage

Katrin Jost

Astrid Mauw

Katrin Jost

Frage

Katrin Jost

Qs 15 Freie Hilfe Berlin

funktioniert, ein Rundumschlag über das Strafrecht. Das ist für viele schon einmal sehr aufschlußreich. Wir reden über Kriminologie und Theorien, warum Menschen straffällig werden und welche Wege es aus der Straffälligkeit heraus gibt. Wir haben Kollegen von mir da, die über die Spezifik bestimmter Strafvollzugsgebiete sprechen, die Unterschiede zwischen Straffälligkeit bei Erwachsenen und bei Jugendlichen, bei Männern und bei Frauen. Sie sind je an einem Abend da, machen eine 20minütige Einführung zum Thema, und dann werden die gelöchert von den Leuten, da kommen die interessantesten Sachen raus.

Wir gehen einmal in eine Haftanstalt rein, weil ich gerne möchte, daß die Leute so was hautnah erleben, wie es ist, wenn hinter mir die Türen zugeschlossen werden für einige Stunden. Sie sollen die Gemäuer sehen, die Gerüche riechen, den Schallpegel mitkriegen, wie er besonders in alten Knästen ist. Und vor allem mal richtige Knackis sehen und die Justizbeamten und andere Beschäftigte dort, den Pfarrer, die Sozialarbeiter ... Davon sind die Leute aus dem Kurs oft sehr bewegt und angerührt und können ja oder auch nein zu der Arbeit sagen.

Frage

Ich stelle mir das wirklich sehr eindrucksvoll vor. Darum meine Frage an Sie, Frau Mauw, wie haben Sie die ersten praktischen Schritte in dieser Arbeit gemeistert?

Astrid Mauw

Ja, es gab auch das Einführungsgespräch bzw. mehrere, und dann hatten wir das Seminar und haben dabei den Knast besucht. Wir hatten auch Vollzugshelfer da, die das schon länger waren, und die haben wir dann ausgequetscht. Ich persönlich habe mir noch einen ganzen Stapel Bücher darüber besorgt. Das mache ich heute noch. Wenn es heißt, Vergewaltigung oder Skinheads oder so, dann hole ich mir Bücher, bevor ich die Betreuung übernehme, und informiere mich vorher. Ich habe mir schon damals das Lexikon der Kriminologie gekauft, einen Riesenbrocken. Denn ich war damals ein bißchen aufgeregt, und das bin heute auch immer wieder, wenn ich eine neue Betreuung übernehme. Es scheint, wenn ich die Jugendlichen zur Betreuung übernehme, dann sind die auch oft eher draußen. Ich werde ja in den Vollzugsplan integriert, und das wird positiv bewertet, eine Vollzugshelferin oder ein -helfer. Dadurch bekommen sie relativ schnell Ausgänge, und dann geht das sehr schnell, und dadurch muß ich mich immer wieder an einen neuen gewöhnen. Ich mache das jetzt insgesamt zehn Jahre, und ich betreue inzwischen den achten Jugendlichen.

Es ist vor allem ein völlig anderes Sozialverhalten, das muß man erst mal begreifen und darf sich nicht persönlich getroffen fühlen und beleidigt sein. Und dann ist es gut, wenn man vorher die Verantwortung klärt. Also neulich habe ich einen Ausflug mit drei Mördern gemacht, die sich gewünscht hatten, mit mir nach Sanssouci zu gehen. Da habe ich gleich gesagt, wenn die nicht alle mit zurückkommen, da kann ich dann nichts dafür. Die drei waren begeistert und wollten das natürlich wiederholen und sind dann brav wieder mit rein.

Frage

Wenn Sie diese Beispiele erzählen, frage ich mich, wieviel Zeit notwendig ist dafür?

Pro Woche in der Regel einen Abend mindestens, zwei Abende sind es oft. Mit den Ausgängen und Ausflügen gehen ganze Wochenenden drauf. Es kann vorkommen, daß auch schon mal Familienangehörige auf einen Ausflug mit dem Auto mitkommen. Und es hängt eben auch davon ab, wie gut die Beziehung ist.

Kann es denn auch mal sein, daß die Beziehung zu gut ist?

Ja, die Frage von Distanz und Nähe ist immer dabei. Bis hin zu Eheschließungen hatten wir schon alles. Das ist auch nicht schlimm, die einzige Konsequenz ist, es wird einem unterstellt, daß man eine gewisse Objektivität nicht mehr wahr. Für die Justiz ist das natürlich ganz entscheidend, und deswegen wird schon Wert auf ein Mindestmaß an Objektivität und Neutralität gelegt. Ich denke, wer dort reingeht, will nicht der Justiz helfen, auch wenn es „Vollzugshelfer“ heißt. Wir machen dazu regelmäßig eine Befragung: Benennen Sie mal, wem Ihre Arbeit am meisten nutzt: der Gesellschaft, der Justiz und dem Vollzug, dem Gefangenen oder Ihnen. Dann denken die Ehrenamtlichen darüber nach und sagen: Ja, mir, dem Gefangenen, dann auch letztlich der Justiz und dem Vollzug und im Endeffekt natürlich der Gesellschaft. Eine ganz ehrliche Antwort.

Frau Mauw, ich möchte noch mal genauer wissen, wie das Verhältnis zwischen den Beschäftigten in der Justiz und den Ehrenamtlichen funktioniert und ob es harmoniert?

Also ich hatte bisher immer Glück. Jugendknast ist eben unkompliziert. Ich kann alles mit reinnehmen, meine Tasche, Kartenspiele, Bücher usw., alles, was ich bei mir habe, das ist schon mal sehr locker im Gegensatz zum Erwachsenenvollzug.

Ich habe mal einen betreut, der eine Frau in meinem Alter vergewaltigt hat. Mit dem habe ich sehr lange Gespräche geführt. Später erfuhr ich von der Psychologin, daß er mit mir zum ersten Mal richtig über die Tat gesprochen hatte, dann auch mit der Psychologin. Die war mir richtig dankbar. Also ich habe da, glaub ich, unheimlich viel bewirkt in diesem Fall. Und damals mit diesem Araber hatte sich auch öfter die Sozialarbeiterin zu unseren Gesprächen gesetzt, und dann führten wir ein Dreiergespräch, also freundschaftlich eher. Also mir fällt nichts Negatives ein. Wir treffen uns bei Festen und Veranstaltungen, da trifft man den Anstaltsleiter, den kenne ich gut, und da sind Beamte, die ich gut kenne. Das ist richtig gewachsen, und da ist Zusammenarbeit.

Das hört sich ja sehr gut an. Sind Sie denn immer so zufrieden mit dem, was sie tun können und was Sie erreichen?

Jeder von uns macht Vollzugshilfe auf seine Art. Ich arbeite den ganzen Tag und bin also erst ab halb sechs fähig, dann bis neun Uhr irgendwohin zu gehen. Andere, die mehr Zeit haben, die setzen sich mehr ein, die wollen den ganzen Vollzug ändern. Das will ich nicht. Ich will einfach nur für denjenigen da sein, mit ihm sprechen, Karten spielen, Schach spielen, wie auch immer.

Astrid Mauw

Frage

Katrin Jost

Frage

Astrid Mauw

Frage

Astrid Mauw

Qs 15 Freie Hilfe Berlin

Frage

Katrin Jost

Aber ich will den Vollzugsplan nicht ändern und auch nicht den Vollzug. Jeder macht das ein bißchen anders, einer schreibt Briefe, ein anderer trifft sich mit dem Rechtsanwalt usw. Bei erwachsenen Straffälligen ist mehr zu tun, die Zeit habe ich nicht, noch nicht. Vielleicht kann ich es mal, wenn ich Rentnerin bin ...

Frage an Frau Jost, sind diese guten Erfahrungen von Frau Mauw die Regel?

Ja, ich sage mal, zwei Drittel machen gute Erfahrungen, ein Drittel schlechte. Wir haben das Glück, daß es zwei Arbeitsfelder gibt: das eine ist der Verein, das andere der Knast. Anderswo ist es so, daß es oft Probleme mit den Hauptamtlichen bringt, wenn Menschen im Verein mitarbeiten. Bei uns gab es nie diese interne Konkurrenzsituation. Unsere Hauptamtlichen sind mit Arbeit so voll, die sind heilfroh, wenn einer kommt und noch mittut und ihm etwas davon abnimmt. Zum Beispiel reden, die Hauptamtlichen können das höchstens zwanzig, dreißig Minuten. Ein bißchen problematischer ist es in den Haftanstalten. Das steckt in der Rolle drin, da kommen die Ehrenamtlichen von außen und sind der Sonnenschein, und es kommt auf die Beamten an, damit umzugehen. Man kann aber selber viel dafür tun, daß das Klima gut ist.

Frage

Katrin Jost

Bei 120 Ehrenamtlichen, wie hegen und hätscheln Sie die, und wie bedanken Sie sich?

Die 120 Ehrenamtlichen setzen sich zusammen aus Leuten, mit denen ich nur telefonischen Kontakt habe, die mich nur mal konsultieren zu ganz bestimmten Problemen. Die nehmen dann ein- bis zweimal im Jahr an einer Veranstaltung teil, vielleicht auch mal eine Weiterbildung in Anspruch. Ein Kern von etwa 25 Leuten ist regelmäßig da. Es gibt auch welche, die sagen, ach, diese ganze Gruppenkungelei, die ist nichts für mich. Ich will das auf meine Art machen, aber ich brauche diesen Verein als Netzwerk für Information und Know-how und Erfahrung. Das kann ich ausbeuten für mich genauso wie für meinen Inhaftierten. Und das ist die Power des Vereins. Da sitzen Hauptamtliche, die sind alle auf ihrem Gebiet spezialisierte Leute und wissen, wie man Wohnungen beschafft, wie man Arbeit beschafft, wo Therapieeinrichtungen sind usw.

Und wir versuchen es so einzurichten, daß die Leute selbst etwas davon haben. Das verstehe ich unter Dankbarkeit. Jeder soll daran teilhaben können, ohne daß es ihn was kostet. Wir versuchen über Stiftungen an Aufwandsentschädigungen heranzukommen. Es gibt eine Supervisionsgruppe für Leute, die wirklich sehr anstrengende, sehr schwierige Betreuungen leisten, und, wie gesagt, Wochenendseminare. Das nennen wir z.B. Kommunikations- oder Gesprächstraining. Das kann ich für mein ganzes Leben verwenden und natürlich auch in der Betreuung.

Astrid Mauw

Mich interessiert alles, was mit Drogen zu tun hat, Alkohol in der Regel und entsprechende Suchteinrichtungen. Dann werden wir in 14 Tagen Antige-walt-Training haben. Das kommt ja sehr oft vor, es geht ja fast immer um Gewalt. Mir geben diese Themenabende unglaublich viel. Ich habe also außer

meiner Vollzugshilfe, wo ich viel gelernt habe, gerade diese Abende als eine Bereicherung für mein ganzes Denken erlebt. Ich lerne ja dadurch viel über Dinge, mit denen ich mich sonst nie befassen würde. Das finde ich ganz toll. Der Pfarrer war da, ein Kripobeamter war da, Vollzugsbeamte, die können wir dann so richtig ausquetschen, und das ist eine zusätzliche Fortbildung für mich.

Bei soviel attraktiven Erfahrungen möchte man ja gar nicht an das Abschiednehmen denken. Dennoch sei die Frage jetzt – auch zu unserem Interviewende hin – gestellt.

Einen Verabschiedungsritus gibt es so nicht, weil sich bei mir auch keiner exemplarisch verabschiedet. Ganz viele sagen, ich will mal eine Pause machen. Ich frage dann nach, ob sie weiter informiert werden wollen. Von den 120 Ehrenamtlichen sind das etwa 20, die sich selber in der Warteposition halten. Vielleicht kommen sie dann zu Veranstaltungen, bis sie wieder bereit sind, eine Betreuung zu übernehmen.

Ja, wir sind damit auch am Ende unseres Gesprächs. Vielen herzlichen Dank Ihnen beiden, daß Sie uns so ausgiebig Rede und Antwort gestanden haben, und vielen Dank an alle in der Runde für die hohe Konzentration zu diesem Thema.

**Carola
Schaaf-Derichs**

Katrin Jost

**Carola
Schaaf-Derichs**

Anschriften

Anschriften: Freie Hilfe Berlin e.V.
Projekt Freie und Ehrenamtliche Mitarbeit im und nach dem Strafvollzug
Brunnenstr. 28
10119 Berlin
Tel. 030/2 38 54 72
030/4 49 67 42

Carola Schaaf-Derichs
Treffpunkt Hilfsbereitschaft Berlin
Friedrichstr. 165
Haus der Demokratie
10117 Berlin
Tel. 0 30/20 45 06 36
Tel. u. Fax 0 30/20 45 06 37

Qs 15 Greenpeace Bonn

Greenpeace, Gruppe Bonn

Interview mit Stefan Salz als Vertreter der Organisation und Sibylle Schlosser als Freiwillige

Interviewer Heinz Janning, Bearbeitung: Frauke Rubart, beide Freiwilligen-Agentur Bremen.

Steckbrief

Greenpeace e.V.

- International: 1971
- National: 1981
- Hauptamtliche: 130
- Ehrenamtliche: 2.500
- Förderer: 500.000

Kernaufgabe:

Umweltschutz

Finanzierung:

private Spenden

Frage
Heinz Janning

Sibylle Schlosser

Zuerst zu Ihnen, Frau Schlosser: Weshalb engagieren Sie sich als Freiwillige bei Greenpeace?

Zunächst hatte ich 1988 nach meinem Kirchenaustritt begonnen, das, was ich normalerweise an Kirchensteuer zu zahlen gehabt hätte, sowohl Greenpeace als auch der Kinderkrebshilfe zu spenden. Das fand ich sinnvoller. Und 1990 kam dann bei mir aufgrund von zwei Reisen – nach Nepal und nach Südamerika – der Wunsch, mehr zu tun als Geld zu geben. Damals bin ich dann auf der Buchmesse ganz zufällig über einen Greenpeace-Stand gestolpert, den die Frankfurter Gruppe dort hatte, und das war für mich eigentlich der Anfang meiner Greenpeace-Arbeit, im Alter von 24 Jahren. Ich wohne seit eineinhalb Jahren in Bonn, habe vorher in Karlsruhe, Trier und Frankfurt gewohnt und war auch da jeweils in den Greenpeace-Gruppen aktiv wie jetzt hier in Bonn.

Frage

Sibylle Schlosser

Waren Sie früher schon woanders aktiv gewesen?

Ganz früher war ich mal bei den evangelischen Mädchenpfadfindern dabei, aber seit der Zeit habe ich mich nicht mehr aktiv engagiert. Meine Motivation ist tatsächlich in den Reisen, die ich gemacht habe, begründet. In Nepal habe ich erfahren, mit wie wenig Mensch auskommen kann und wie glücklich Mensch damit sein kann. Als ich zurückkam, habe ich unsere Welt als eine ziemliche Überflußgesellschaft erlebt, die mir irgendwann bis obenhin stand. Mich bei Greenpeace zu engagieren, war für mich einfach eine Möglichkeit, was dagegen tun zu können. Also auch für mich selber mehr Bewußtsein darüber zu erlangen und das dann natürlich auch nach außen zu tragen.

Und bei meiner Südamerika-Reise bin ich dann ganz konkret auf die Thematik Regenwald aufmerksam geworden. Ich bin da wirklich durch den Regenwald gereist und habe die Zerstörung gesehen – das kann man sich überhaupt nicht vorstellen, was da passiert. Das war damals der Ansatzpunkt für mein Engagement. „Da will ich irgendwas gegen tun.“ So kam zu meiner allgemeinen Neugierde auf die Arbeit der Greenpeace-Gruppe vor Ort ein konkretes Interesse dazu. Und Greenpeace hatte eben zu dem Zeitpunkt eine sehr spannende Regenwald-Kampagne, die ich ein bißchen näher verfolgen wollte.

Herr Salz, Sie vertreten die Organisation hier vor Ort. Würden Sie sich bitte kurz vorstellen und uns dann zunächst sagen, welches Kernanliegen Greenpeace hat?

Mein Name ist Stefan Salz, ich komme aus Bonn und bin bisher auch hauptsächlich in Bonn gewesen. Ich bin noch Student, engagiere mich seit drei Jahren ehrenamtlich bei Greenpeace und arbeite jetzt seit einem Jahr hauptamtlich in der Bonner Vertretung von Greenpeace. Die Kernaufgabe von Greenpeace ist der Umweltschutz mit seinem großen Spektrum an Themen, die auch von vielen anderen Organisationen behandelt werden.

Was unterscheidet Greenpeace von den anderen?

Greenpeace hat ein eigenes Profil entwickelt und kann als eine Pressure-group bezeichnet werden, die durch öffentlichkeitswirksame Aktionen Themen in die Öffentlichkeit bringt und zur Meinungsbildung beiträgt. Dadurch will Greenpeace innerhalb eines demokratischen Systems Veränderungen erreichen, und zwar eben eher auf der politischen Ebene – wenn man das mal vergleicht mit der naturschützerischen Variante der Umweltaktivitäten, bei der direkt in der Natur agiert wird. Das macht Greenpeace so gut wie gar nicht.

Greenpeace hat in Deutschland 130 Hauptamtliche und über 2.000 ehrenamtlich Aktive. Sie wirken alle wie „Profis“ ...

Charakteristisch für Greenpeace ist die für eine Freiwilligenorganisation ungewöhnlich „professionelle“ Arbeitsweise. Aber auch in Deutschland ist Greenpeace sozusagen von unten nach oben entstanden und gewachsen, daß heißt, es gab zuerst die Ehrenamtlichen und dann die Festangestellten. Mit zunehmender Größe entstand die Notwendigkeit, mehr zu organisieren und zu koordinieren, und aufgrund der guten Finanzlage von Greenpeace konnten dafür zum Glück Leute fest angestellt werden. Heute ist die Entwicklung immer noch ein ganz intensiver wechselseitiger Prozeß.

Die Ehrenamtlichen sind in Gruppen organisiert. Wie sieht das konkret aus?

Greenpeace-Gruppen mit freiwillig Engagierten gibt es in über 90 deutschen Städten. Die Größe der Gruppen ist sehr unterschiedlich und reicht von 10, 15 bis über 100 Personen. Die Bonner Gruppe besteht aus etwa 30 Freiwilligen – etwas mehr Männer als Frauen – im Alter von ungefähr 18/20 bis 50/60 Jahren, die sich regelmäßig in Arbeitsgruppen sowie im Plenum tref-

Frage

Stefan Salz

Frage

Stefan Salz

Frage

Stefan Salz

Frage

Stefan Salz

Qs 15 Greenpeace Bonn

fen und die sowohl an regional selbst hervorgebrachten Themen als auch an den deutschlandweiten Kampagnen mitwirken. Es gibt auch ein festes Gruppen-Büro in Bonn.

In den Gruppen wird nur ehrenamtlich gearbeitet – abgesehen davon, daß es inzwischen ein Modell gibt, Projektstellen einzurichten, wo über begrenzte Zeiträume Leute auf Aushilfsbasis eben auch finanziert werden können, wenn denn mal ganz arbeitsintensive Phasen anstehen. Wir bemühen uns um professionelles, effizientes Arbeiten, und dazu ist natürlich eine gute Strukturierung und Koordination erforderlich. Insofern ist Professionalität ein besonderes Kennzeichen von Greenpeace.

Es herrscht aber innerhalb der Organisation kein absolutes Top-Down-Prinzip, daß heißt, es werden nicht irgendwelche Dinge autoritär von oben nach unten durchgeputscht. Die Gruppen arbeiten prinzipiell selbständig; Fragen, die über ihren lokalen Bereich hinausgehen, stimmen sie mit benachbarten Gruppen und der Zentrale in Hamburg ab. Es gibt bei uns einen Gruppenbeirat, der die Mitarbeit der Ehrenamtlichen von unten nach oben kanalisiert und institutionalisiert.

In unserer Zentrale Greenpeace Deutschland e.V. in Hamburg, wo auch die Spendengelder verwaltet werden, existiert eine ganze Abteilung, die sich nur mit den Gruppen beschäftigt. Mit den dortigen Festangestellten muß zum Beispiel die Zusammenarbeit mit anderen Organisationen bei lokalen Projekten abgesprochen werden – auch die Kooperation einer Greenpeace-Gruppe mit der Freiwilligen-Agentur in ihrer Stadt. Wir sind da sehr vorsichtig, und das ist für manche Initiativen, die mit Greenpeace zusammenarbeiten möchten, oft enttäuschend.

Frage

Sibylle Schlosser

Frau Schlosser, wie haben Sie den Weg in Ihre erste Gruppe gefunden?

Greenpeace kannte ich ja vom Stand auf der Frankfurter Buchmesse, und als ich von meiner Südamerika-Reise zurückkam, hatte ich das Gefühl: So, und jetzt machst du was! Dann habe ich die Ansprechpartnerin der Frankfurter Gruppe angerufen, und die sagte mir: „Ja, wir haben einmal im Monat im Südbahnhof eine Vortragsveranstaltung für alle neuen Interessierten – kommen Sie doch dahin, und dann können wir alles Weitere klären.“ Dann bin ich da hinmarschiert. Vorher war ich ja schon ein paar Jahre lang Förderin von Greenpeace gewesen, und jetzt war ich neugierig auf die Arbeit dieser Organisation vor Ort. Ich wollte wissen: Was heißt es eigentlich konkret, Greenpeace-Arbeit zu machen? Insgesamt war es ein langsamer Prozeß des Sich-Einlassens auf die Organisation über die lokale Gruppe.

Frage

Stefan Salz

Herr Salz, wie kommt die Organisation zu ihren freiwilligen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern? Wie läuft die Suche ab, und wie finden Sie die Freiwilligen?

Das aktive Ansprechen von Interessierten geschieht lokal vor Ort und ist der Initiative der jeweiligen Gruppe überlassen. Die Frankfurter Gruppe ist zum Beispiel sehr groß, und man kann sie zu ihrem Neuen-Konzept nur beglückwünschen – in anderen Städten läuft das längst nicht so gut. Bei uns in Bonn

werden Anzeigen geschaltet, zum Beispiel in verschiedenen Uni-Publikationen oder in anderen lokalen Zeitschriften, die sowas kostenlos veröffentlichen. Es finden auch hier regelmäßig Vortragsveranstaltungen für Neue statt, wo darüber informiert wird, was in Bonn passiert und was die Bonner Gruppe tut. Das ist natürlich eingebettet in Informationen darüber, was Greenpeace Deutschland ist und was Greenpeace Deutschland tut, aber wie bei Sibylle Schlosser ist es bei den meisten Interessierten so, daß sie wissen wollen, was sie in der lokalen Gruppe tun können. Wir betreiben eben keinen aktiven Naturschutz, sondern stellen zum Beispiel Bürgeranträge in Bonn.

Wie wurden Sie als Neue aufgenommen, Frau Schlosser? Wie haben Sie die Gruppe kennengelernt?

Der Umgang mit den Interessierten und den Neuen war in der Frankfurter Gruppe wirklich klasse. Die haben das Modell auch heute noch, weil es einfach sehr erfolgreich ist. Es gibt dort zwei Leute, die sich um die Arbeitsgemeinschaft für Neue kümmern. Und dadurch, daß diese Neuen-AG parallel zu den ganzen Themen-AGs läuft, sieht man natürlich auch die anderen Aktiven. Man trifft sich anschließend noch in der Kneipe und lernt schon ein paar Leute kennen. Positiv fand ich, daß wir Neuen in einer eigenen Arbeitsgemeinschaft organisiert waren und dadurch natürlich einen besonders starken Zusammenhalt entwickelt haben. Auch später noch, als wir uns schon auf die Themen-AGs aufgeteilt hatten, war immer, wenn wir uns an Info-Ständen getroffen haben, ein Gruppengefühl direkt da.

Am ersten Infoabend in Frankfurt habe ich erfahren, was Greenpeace alles an praktischer Arbeit vor Ort macht. Und alles Weitere hat sich dann während der zwei Monate Neuen-Integration ergeben, in denen ich jeden zweiten Montag zum Treffen im Südbahnhof gegangen bin. Wie alle anderen, die neu einsteigen wollten, habe ich dort von der Gruppe eine richtig gute Einführung bekommen. Rückblickend muß ich heute sagen, das ist mein Fundament, auf dem ich stehe mit meiner Greenpeace-Arbeit. Da wurde alles abgedeckt, was irgendwie mit der Arbeit von Greenpeace zu tun hat: die Organisationsstruktur, die bearbeiteten Themen und auch, was es heißt, wenn ich bei einer Aktion mitmache, wie das so ist mit dem rechtlichen Rahmen. Und als diese Einführungsphase vorbei war, hatte ich für mich eine gute Entscheidungsgrundlage, um zu sagen, ja, das ist es, da mache ich mit. Dann bin ich in diese Gruppe eingestiegen.

Sind die Hauptamtlichen an diesem Kennenlernprozeß auch beteiligt, Herr Salz?

Wie Sibylle schon sagte, ist es so, daß der Erstkontakt, also das Kennenlernen am Infostand oder das persönliche Einholen der ersten Informationen bei den Vortragsveranstaltungen vor Ort bei den Gruppen geschieht. Das heißt, daß an diesem allerersten Schritt die Hauptamtlichen nicht beteiligt sind. Das ändert sich später, worüber wir ja gleich sprechen werden, aber dieser Erstkontakt, der findet mit den Gruppen oder in den Gruppen statt und kann sozusagen nur indirekt unterstützt werden durch Material für die Infostände, durch methodische Seminare bei der Weiterbildung und solche Dinge.

Frage

Sibylle Schlosser

Frage

Stefan Salz

Qs 15 Greenpeace Bonn

Frage

Frau Schlosser, Sie haben schon verschiedene lokale Gruppen kennengelernt. Was hat Sie veranlaßt, in der Organisation zu bleiben und sich nach jedem Umzug wieder neu anzubinden?

Sibylle Schlosser

Wenn man sich bei Greenpeace engagieren will, wird einem – das habe ich in allen Gruppen erlebt, in denen ich war – auch der Raum gelassen, seinen Platz zu finden. Es gibt Leute, die sind nur in der Gruppe, um auf Aktionen zu gehen. Und es gibt andere, die gehören auch dazu und machen eigentlich gar keine inhaltliche Arbeit, sondern sind hervorragende Tischler und statten zum Beispiel die Infostände aus. Jeder kann seinen Platz finden, und insofern ist es die Sache des einzelnen zu sagen, dazu habe ich Lust und das möchte ich bei Greenpeace machen. Die Gruppen sind auch von der Zusammensetzung her ganz verschieden. Die Frankfurter Gruppe ist zum Beispiel sehr stark von Berufstätigen geprägt. In der Trierer Gruppe dagegen sind nur zwei Leute berufstätig, alle anderen studieren noch. Diese Gruppe hat auch eine ganz andere Struktur und ein ganz anderes Miteinandergehen.

Es gibt auch zwei oder drei Gruppen, die sind innerhalb der Organisation bekannt dafür, daß Neue ganz schwer reinkommen, die sind sozusagen „closed shops“, in denen sich mittlerweile das Soziale in den Vordergrund geschoben hat, während die Umweltschutzarbeit sekundär geworden ist. Im Gegensatz dazu ist beispielsweise die Berliner Gruppe sehr sachorientiert und ähnlich wie die Hamburger Zentrale organisiert, mit Fachgruppen analog zu den Greenpeace-Kampagnenthemen. Schon allein die Größe von über 100 Aktiven macht die familiäre Form des Umgang miteinander bei Greenpeace Berlin unmöglich.

Mir wurde die Entscheidung, bei Greenpeace zu bleiben, von der kleineren Trierer Gruppe erleichtert. Ich muß mich in so einer Gruppe, wo ich mich engagiere, wohlfühlen. Die Gruppe hat mich damals aufgefangen, als ich während meines BWL-Studiums wegen meines Engagements und auch wegen meiner anderen Lebensweise angefeindet wurde. In der Gruppe, deren Mitglieder ja auch diese biologische oder ökologische Lebensweise gewählt haben, wurde ich auch mental gestützt. Das war ganz wichtig für mich.

Stefan Salz

Zu der Souveränität der Gruppen kann ich nur noch einmal unterstreichen, daß die Gruppen autark sind – jetzt mal abgesehen davon, daß die Spendengelder ausschließlich an die Zentrale gehen und von dort nach einem festgelegten Finanzsystem an die Gruppen verteilt werden. Sie können auch selber festlegen – immer wieder – wie weit ihr eigener Spielraum geht, und sie müssen den auch eventuell selber aufbauen. In einer Organisation mit einer so großen Themen- und Arbeitsbelastung ist das ein sehr bedeutsamer Faktor, wie intensiv die einzelnen Parts ihre Initiative innerhalb der Organisation durchsetzen.

Wir haben auch Ansprüche an die Leute, die zu uns kommen und sagen, wir möchten gern bei Greenpeace mitarbeiten. In der Bonner Gruppe gibt es immer wieder sehr intensive Diskussionen darüber. Die Punkte, die an erster Stelle stehen, betreffen die Zuverlässigkeit und die richtige Selbsteinschät-

zung, wieviel Zeit ich investieren und welche Fähigkeiten ich einbringen kann: Bin ich nun der Tischler, bin ich derjenige, der die politischen Anträge schreibt oder die Pressearbeit macht? Die Aufgaben, die die einzelnen Leute übernehmen, sollen dann auch wirklich zuverlässig und pünktlich erledigt werden, weil das sonst die Arbeit in einer ehrenamtlichen Gruppe in einem hohen Maße belastet.

Frau Schlosser, da können Sie sicherlich noch etwas aus Ihrer eigenen Erfahrung dazu sagen.

Hier in der Bonner Gruppe haben wir im letzten Jahr einen Organisationsentwicklungsprozeß gestartet, den wir Selbstverständnisdiskussion nennen.

Wir haben unseren Ist-Zustand analysiert, und zwar festgemacht an bestimmten Kriterien. Wir haben zum Beispiel unsere Infrastruktur angeschaut oder uns gefragt, was ist eigentlich die Motivation der Leute, die aktuell in der Gruppe sind: Wie ist so die Gruppenstruktur insgesamt, also wie gehen die Leute miteinander um, gibt es da irgendwelche privaten Klüngel, oder gibt es da Arbeitsgemeinschaften, die nie bei den Plenumsitzungen erscheinen, so daß der Rest der Gruppe gar nicht genau weiß, was die eigentlich machen. Wir haben uns auch gefragt, wie sehen wir als Gruppe unsere Rolle in der Gesamtorganisation. Und auch: Was haben wir eigentlich für Kapazitäten; wieviel Zeit kann jede/r in die Gruppenarbeit investieren?

Inzwischen hat über die Hälfte der 90 Gruppen eine solche Selbstverständnisdiskussion begonnen, die als Prozeß verstanden wird und eine ganz spannende Geschichte ist. Diese Selbstverständnisdiskussion wird geführt, weil es auch immer mal wieder Irritationen zwischen ehrenamtlicher und hauptamtlicher Ebene gibt, die auf unterschiedlichen Rollenverständnissen basieren.

Herr Salz, wie ist die Beziehung zwischen diesen beiden Ebenen gestaltet? Welche Absprachen gibt es zwischen den Hauptamtlichen und den Ehrenamtlichen, oder anders ausgedrückt, zwischen den Festangestellten in Hamburg und den vor Ort aktiven Freiwilligen?

Zwischen den Greenpeace-Gruppen und der Zentrale gibt es auch verbindliche Regeln. Es gibt einen sogenannten Gruppenvertrag zwischen jeder Gruppe und der Zentrale, in dem die Verantwortlichkeiten der Gruppe genauso festgelegt sind wie die Pflichten der Zentrale der Gruppe gegenüber. Auf der Gruppenseite werden dabei mindestens vier Personen benannt, die für bestimmte Aufgabenbereiche verantwortlich sind – für die Pressearbeit zum Beispiel, für die Weiterbildung oder für die Finanzen der Gruppe. Es gibt auch eine bestimmte Person, die nach außen – auch gegenüber der Hamburger Zentrale – als allgemeiner Ansprechpartner fungiert. Diese Personen werden von der Gruppe gewählt.

Das Wechselspiel zwischen Festangestellten und Ehrenamtlichen ist eine sehr dynamische Angelegenheit, die zum Teil auch institutionalisiert ist, wie in den genannten Verträgen oder auch im Gruppenbeirat, der die Anliegen

Heinz Janning

Sibylle Schlosser

Frage

Stefan Salz

Qs 15 Greenpeace Bonn

der Gruppen gegenüber der Zentrale vertritt. Es gibt auch Festangestellte, die früher selbst in Gruppen waren, dadurch einen anderen Bezug zu dieser Diskussion haben.

Wir Gruppenmitglieder haben festgestellt, daß diese ganzen Kommunikationsschwierigkeiten, die es zwischen Ehrenamtlichen und Hauptamtlichen immer mal wieder gibt, in erster Linie aufgrund von Nichtwissen oder Mißkommunikation entstehen. Das hat oftmals gar nicht unbedingt fachliche Gründe, sondern es ist wirklich so, daß man zuwenig voneinander weiß.

Wenn in Hamburg ein/e neue/r Campaigner/in anfängt, dann braucht sie/er einfach eine Zeit, bis sie/er weiß, was Gruppen sind, wie die funktionieren, und wie sie überhaupt in die Arbeit einzubinden sind. Und umgekehrt: Wenn jemand neu in die Gruppe kommt, braucht der auch erst mal eine Zeit, bis er/sie genauer weiß, was im Hamburger Büro eigentlich läuft. Und die Festangestellten brauchen die Ehrenamtlichen ja auch, das erleben sie immer wieder. Deshalb wird von Hamburger Seite auch die Praxis gefördert, daß Ehrenamtliche für eine gewisse Zeit im Hamburger Büro mitarbeiten. Das hat sich auch bewährt. Ich selbst war ungefähr ein Jahr nach meinem Einstieg für vier Wochen in Hamburg und habe eine Menge über die Organisation erfahren, wie sie arbeitet und wie sie lebt – gerade Greenpeace lebt ja auch von der Auseinandersetzung, nicht nur der politischen nach außen, sondern natürlich auch von der nach innen. Und das dann mal live mitzubekommen, das war was, wo ich dann einfach gesagt habe: Ja, das ist die Organisation, in der ich mitstreiten möchte – streiten im positiven Sinne.

Wollen Sie noch etwas ergänzen zu diesem Aspekt, Herr Salz?

Ja, ich möchte auch betonen, daß die Festangestellten die ehrenamtlich Aktiven brauchen – auch die Großaktionen von Greenpeace leben ja von den Ehrenamtlichen. In Hamburg gibt es eine extra Abteilung, die sich Netzwerk nennt und eben nur genau für den Punkt Schnittstelle Festangestellte/Ehrenamtliche da ist. Das sind fünf Leute, die die Weiterbildung für die Gruppen organisieren, in Konfliktfällen zwischen beiden Ebenen moderieren und die großen Treffen koordinieren.

Es gibt das jährliche Bundestreffen, bei dem sich alle Gruppen treffen, ca. 300 Menschen. Dann gibt es auch Fachgruppentreffen, wo sich alle, die auf der ehrenamtlichen Ebene zu einem bestimmten Thema arbeiten, mit den Campaignern treffen, um die inhaltlichen Dinge gemeinsam zu besprechen. Das wird alles von Festangestellten organisiert.

Sie bieten den Ehrenamtlichen also konkrete Fortbildung an?

Ja, dieses professionelle Weiterbildungsprogramm wird den Gruppen von der Zentrale angeboten. Es hat einen Umfang von schätzungsweise 20 Seminaren pro Halbjahr, die teilweise regional, meist aber bundesweit stattfinden. Jeder kann daran teilnehmen. Bei großem Andrang muß die Gruppe überlegen, wer hinfährt.

Frage

Stefan Salz

Frage

Was wird an Fortbildung so alles geboten?

Es geht los mit Basisseminaren über Greenpeace. Dann kommen inhaltliche Seminare, wo zum Beispiel ganz intensiv das Chemie-Thema besprochen wird, und es gibt den großen methodischen Bereich von Öffentlichkeitsarbeit, Pressearbeit, Neuenwerbung, Diskussion, Rhetorik und Moderation sowie allgemeine inhaltliche Seminare zu wirtschaftlichen Themen wie Ökosteuern.

Machen das die Hauptamtlichen selbst?

Für das Methodische werden meist externe Fachleute engagiert, das Inhaltliche wird oft von den Festangestellten abgedeckt.

Und mit der Fahrtkostenerstattung gibt es keine Probleme?

Für die Ehrenamtlichen ist es grundsätzlich so, daß jeder, sobald er in der Greenpeace-Gruppe ist, zum Beispiel die Fahrtkosten für Seminare und auch für Aktionen erstattet bekommt, daß heißt für alles, wofür er bundesweit irgendwie reisen muß. Das ist selbstverständlich und geht auch ganz unbürokratisch.

Frau Schlosser, Sie kennen sicherlich einen Teil des Fortbildungsprogramms durch Ihre Teilnahme an bestimmten Seminaren ...

Ja, und ich habe in Trier die Weiterbildung innerhalb der Gruppe betreut. Wir haben da zum Teil auch eigene Seminare innerhalb der Gruppe organisiert – zum Beispiel zur Rhetorik und zur Neuen-Integration – und dabei von Hamburg die notwendige Unterstützung bekommen. Die Weiterbildung spielt eine große Rolle.

Mein eigener Einstieg auf der fachlichen Schiene erfolgte auf einem Regenwald-Seminar von Greenpeace Deutschland, und das war ein unbeschreibliches Erlebnis, einfach so viele Leute zu erleben, die die gleichen Intentionen und die gleichen Ziele haben. Es war ein großes Erlebnis, dort die Campaigner zu erleben.

Diese Seminare und Treffen tragen also dazu bei, daß Sie zufrieden sind und sich auch mit der Organisation identifizieren können ...

Mir geht es darum, mich im Umweltschutz zu engagieren, und ich möchte das bei einer Organisation und mit einer Organisation machen, wo ich weiß, daß das, was ich da an Zeit und Kraft investiere, auch effizient eingesetzt wird. Auch die Möglichkeit, einmal im Jahr auf ein Bundestreffen zu fahren und sich dort mit all den anderen Ehrenamtlichen aus dem ganzen Land auszutauschen – da kommt viel zurück.

Wieviel Zeit wenden Sie denn insgesamt für diese Arbeit auf?

Wenn ich konnte, habe ich viel Zeit für dieses Engagement aufgewendet. Im Moment ist es eher reduziert, weil ich beruflich ziemlich viel zu tun habe, al-

Frage

Stefan Salz

Frage

Stefan Salz

Frage

Stefan Salz

Heinz Janning

Sibylle Schlosser

Heinz Janning

Sibylle Schlosser

Frage

Sibylle Schlosser

Qs 15 Greenpeace Bonn

so für ehrenamtliche Arbeit leider nur ein reduziertes Zeitbudget habe. Aber es hat auch Phasen gegeben, in denen es schon sehr viel war, ja.

Frage

Herr Salz, können Sie noch etwas zur zeitlichen Belastung der Ehrenamtlichen sagen?

Sibylle Schlosser

Wir haben hier in Bonn im Rahmen der Selbstverständnisdiskussion mal versucht, die zeitliche Größenordnung ehrenamtlicher Tätigkeit ganz differenziert zu erfassen, und wir haben festgestellt, daß das Spektrum von ein paar Stunden pro Woche bis hin zu sehr viel mehr aufgewendeter Zeit geht. Es gibt auch Phasen, in denen einzelne Leute oder ein Team von drei, vier Leuten als Projekt arbeiten, wo dann 40 Wochenstunden und mehr anfallen, und dazu noch Wochenendarbeit. Wenn man dann auch noch die Seminare an den Wochenenden dazuzählt und bei einigen Leuten auch noch die Aktionen dazukommen, dann nimmt das recht große Dimensionen an – mehr als bei manchen Hauptamtlichen, möchte ich sogar fast sagen.

Gerade dieser Aktionsbereich ist oft die Spitze des „Belastungsberges“. Man kennt ja viele Aktionen, denke ich, aus der Berichterstattung – das ist alles ehrenamtlich.

Frage

Frau Schlosser, haben Sie schon mal daran gedacht, bei Greenpeace aufzuhören?

Sibylle Schlosser

Ich selbst habe bislang noch nicht ans Aufhören gedacht, weil ich in schwierigen Zeiten immer von meiner Gruppe aufgefangen wurde.

Frage

Wird auch mal jemand von der Organisation „entlassen“ ...?

Stefan Salz

Was die Trennung betrifft, hatten wir zum Beispiel den Fall, daß jemand auf fast jedem Photo zu sehen war, egal, ob vom Infostand oder einer Greenpeace-Aktion. Zunächst denkt man nur, der ist ja sehr aktiv – aber nach dem zehnten Mal kommt einem das komisch vor; und man stellt sich die Frage, ob es für denjenigen keine andere Motivation gibt, als in der Öffentlichkeit zu stehen. Und in so einem Fall hat es tatsächlich am Ende dazu geführt, daß wir demjenigen gesagt haben: So nicht, wir möchten nicht, daß Du weiter mit unserer Organisation zusammen auftrittst. Aber so etwas kommt sehr selten vor.

Heinz Janning

Leider fehlt uns die Zeit, das Thema „Abschied“ noch mit Ihnen beiden zu vertiefen. Ich danke Ihnen für die Auskünfte und allen anderen Anwesenden fürs Mitmachen.

Anschriften

Anschriften: Greenpeace, Gruppe Bonn
Annagraben 83
53111 Bonn
Tel. 02 28/65 51 93
02 28/21 74 09

Heinz Janning, siehe Seite 37

Hospizgruppe Ulm

Interview mit Margret Kopp als Vertreterin der Organisation und Maria Pohlmann als Freiwilliger.

Das Interview wurde geführt von Sylvia Fels, Stiftung MITARBEIT.

Steckbrief

Hospizgruppe Ulm

- 1990 informelle Gruppe (20 Frauen)
- 1991 Vereinsgründung
- 1997 ca. 100 Mitglieder

- Hauptamtliche: 0
- Büro/Koordination: 1 Frau auf 610,- DM Basis

Kernaufgaben:

Begleitung Sterbender und ihrer Angehörigen
 Begleitung der Begleitenden (+ Vorbereitung, Fortbildung)
 Öffentlichkeitsarbeit: Verbreitung der Hospizidee

Finanzierung:

Beiträge, Spenden(u.a. Bußgelder, Stadt, Sparkasse, Kirchen)
 einmalig: Lebensversicherung einer Verstorbenen
 Etat ca. 50.000 DM

Margret, ich möchte Dich zunächst bitten, noch etwas zum Steckbrief zu sagen.

Ja, zu Punkt 2 möchte ich noch ergänzen: Wir haben bisher keine Hauptamtlichen. Ich hoffe, daß sich das bald ändert. Wir denken an drei halbe Stellen für Geschäftsführung und Einsatzleitung, für Öffentlichkeitsarbeit und für Aus- und Weiterbildung. Da müßte man dann sehen, wer von den dreien sich am besten eignet, die Ehrenamtlichen zu begleiten. Unsere Vereinsvorsitzende, eine Sozialpädagogin, ist das Herz unserer Organisation, sie hat vor allem für die Aktiven (= Ehrenamtlichen) jederzeit ein offenes Ohr.

Ja, danke, Und jetzt erst mal zu Ihnen, Frau Pohlmann, zum Bereich Motivation. Weshalb machen Sie diese Arbeit als Freiwillige?

Das Leben grundsätzlich interessiert mich. Ich möchte an der Gestaltung meines Lebens arbeiten und an der Gestaltung von Leben überhaupt. Ich möchte dabei helfen, daß etwas wird, was ich sinnvoll finden kann. Und im Laufe meines Lebens habe ich die Erfahrung gemacht, daß das nur geht im Gespräch mit anderen, in Beziehungen. In Beziehungen gibt es Themen, die eine Eigentendenz haben weiterzuführen, weiterzudenken, und dazu gehören ganz oft die sogenannten Tabu-Themen. Sterben ist in unserer Zeit

Frage Sylvia Fels

Margret Kopp

Frage

Maria Pohlmann

Qs 15 Hospizgruppe Ulm

ein Tabu-Thema. Ich bin damit in meinem eigenen Leben konfrontiert worden und habe mich dem gestellt und damit auseinandergesetzt. Die Beschäftigung mit all dem hat mich einerseits zu tieferem Lebenssinn geführt. Andererseits ist mir dadurch auch die Schwere, die Sterben, Tod und Trauer mit sich bringen, leichter geworden. Diese Bewegung in Grenzerfahrungen spüren zu können, wünsche ich auch anderen Menschen. Deshalb versuche ich, es zu vermitteln. Das ist in der Hospizarbeit möglich. Mein Motiv ist also recht eigennützig. Ich tue dabei ganz viel für mich.

Im Sterben ist wahnsinnig viel Leben.

Sylvia Fels

Ich verstehe es so, daß Sie sagen wollen, daß es etwas Transzendentes ist, was Sie erfahren, und daß es Ihnen viel Kraft für das eigene Leben gibt.

Sylvia Fels

Ja, so. Ganz genau. Es bereichert das Leben an sich.

Frage

Margret, Du bist hier in der Rolle als Organisationsvertreterin, was oft eine bezahlte Arbeit bedeutet. Du arbeitest aber auch ehrenamtlich. Was ist Euer Anliegen als Organisation?

Margret Kopp

Es hat sich bei uns in einem langen Prozeß herausgestellt, wer wofür zuständig bzw. geeignet ist. Für mich ist das eben die Öffentlichkeitsarbeit und alles, was pädagogisch ist, Du weißt ja, daß ich Lehrerin war und daß ich auch gerne schreibe. Ich bin jetzt auch Schriftführerin im Verein, und ich leite den monatlichen Hospiztreff, an dem die Ehrenamtlichen teilnehmen. Das also zur Erläuterung meiner eigenen Funktion bei dieser Arbeit.

Wir machen ambulante Hospizarbeit in Ulm, ein stationäres Hospiz gibt es bisher nicht – das heißt, wir begleiten Sterbende und ihre Angehörigen, und zwar zu Hause. Oft müssen die Angehörigen unterstützt und beraten werden, z.B. wenn es darum geht, ob ein Schwerkranker ins Krankenhaus gebracht werden soll oder ob jemand zum Sterben nach Hause geholt werden kann.

Wir wollen dazu beitragen, daß Menschen in Würde sterben können. Eine Achtzigjährige, die im Sterben liegt, sollte nicht in die Intensivstation eines Krankenhauses gebracht werden. Bei ihr werden dann unsere Ehrenamtlichen eingesetzt.

Unser Anliegen als Organisation ist es, wie Maria eben gesagt hat, dieses Tabu von Tod und Sterben zu brechen. Das zeigt sich dann vor allem in unserer Öffentlichkeitsarbeit.

Frage

Und warum macht Ihr das gerade mit Freiwilligen?

Margret Kopp

Es geht gar nicht anders. Es gibt keine Arbeitsplatzbeschreibung. Wir können nicht sagen, erstens mußt du dies machen, zweitens das etc. Denn jede Begleitung ist anders. Es kann sein, daß man die Tochter dadurch entlastet, daß sie endlich mal zum Friseur gehen kann: Sonst tut sie immer etwas für die schwerkranke Mutter, jetzt tut jemand was für sie. Außerdem haben wir keine festen Arbeitszeiten – die Menschen brauchen uns teils tags und nachts, auch sonntags, teils sind es nur Telefongespräche. Oft ist es ja auch Nicht-Tun, wir sitzen an einem Bett zwei, drei Stunden, ohne etwas tun zu können,

und sind hinterher total erschöpft – eigentlich erstaunlich. Jedenfalls – wir sind unbezahlbar. Das sagen wir auch, wenn die Leute uns danach fragen. Spenden für den Verein sind immer willkommen.

Wie ist die Altersstruktur? Gibt es auch junge Menschen in Ihrer Gruppe?

Wir haben etliche Medizinstudentinnen und Frauen jeden Alters.

Wie gehen Sie damit um, wenn jemand über mehrere Monate im Sterben liegt, ein Prozeß, der sich so hinzieht?

Es gibt bei uns besondere Leute, die die sogenannten Erstgespräche führen. Sie haben von ihren Lebenserfahrungen oder ihrer Vorbildung die Fähigkeit für so etwas und können dann auch entscheiden, wer von uns diese sterbenden Menschen begleiten könnte. Wir sind 40 Aktive, und wir haben ganz unterschiedliche Fähigkeiten. Es hat sich bisher immer jemand gefunden.

Ich selber ziehe bestimmte Fälle auch geradezu an. Ich mache sehr viel mehr Angehörigenbetreuung; der Sterbende hat es oft ganz leicht, der ist vorbereitet und auch bereit, aber für die Tochter ist es z.B. noch nicht klar.

Ich habe keine Frage, aber ich möchte noch einmal zu dem Bereich Motivation sagen, daß nach unserer Erfahrung ein großes Bedürfnis besteht, über Tod und Sterben zu reden. Wir hatten vier Abendveranstaltungen mit unterschiedlichen Schwerpunkten, und zu unserem Erstaunen war an jedem Abend der Saal gefüllt.

Und jetzt zu Ihrem Suchprozeß, Frau P. Was haben Sie getan, investiert, um dahin zu kommen?

Durch meine Erfahrung mit dem Sterben war mir innerlich klar, wohin ich wollte. Und das Hospiz in Ulm zu finden, war ganz einfach. Eine Telefon-Nummer, die stimmte, und eine Auskunft, wann ich zu einem Auswahlgespräch kommen könnte und wann wieder ein Einführungskurs beginnen würde. Obwohl alles freiwillig, war ich gleich von der Professionalität des Ablaufs beeindruckt.

Jetzt zum Part von Margret. Wie nehmt Ihr denn die Freiwilligen auf? Wie läuft das ab?

Es melden sich im Laufe des Jahres immer mal wieder welche, wir machen ja auch Öffentlichkeitsarbeit. In einem Jahr sind das etwa 35 bis 50 Personen. Wir bieten dann mehrere Termine an für ein sogenanntes Klärungsgespräch. Das Team, das die Erstgespräche in den Familien führt, führt auch die Klärungsgespräche. Nach einer allgemeinen Einführung arbeiten wir in kleinen Gruppen: Die Bewerberinnen kriegen einen Fragebogen, und wir kommen darüber miteinander ins Gespräch. Sie werden dann freundlich verabschiedet, und wir von der Organisation beraten uns, tauschen unsere Eindrücke gegenseitig aus. Es zeigt sich, daß ungefähr die Hälfte der Leute nicht für Hospizdienst geeignet ist. Wenn z.B. jemand gerade einen Trauerprozeß hinter sich hat, raten wir „Kommen Sie doch in einem Jahr wieder“.

Frage

Margret Kopp

Frage

Maria Pohlmann

Teilnehmerin

Frage

Maria Pohlmann

Frage

Margret Kopp

Qs 15 Hospizgruppe Ulm

Wir geben uns ziemlich viel Mühe mit der Art, wie wir Absagen gestalten, damit die Leute verstehen, warum wir sie nicht für geeignet halten. Manchmal weisen wir auf andere Möglichkeiten hin, wo sie sich engagieren können. Wir kooperieren mit der Ökumenischen Arbeitsgemeinschaft Sitzwachen und mit der Mitmachbörse in Neu-Ulm.

Den anderen teilen wir den Termin der ersten Zusammenkunft mit, und sie bekommen das Programm für den Vorbereitungskurs. Die Kursgruppe hat dann natürlich auch untereinander enge Kontakte, so daß sie sich später weiterhin informell treffen.

Frage

Was tut Ihr schon am Anfang, um den Leuten zu sagen, Ihr seid wichtig, Ihr könnt aber auch wieder aus dieser Arbeit aussteigen, dies Engagement hat auch Grenzen?

Margret Kopp

Wir haben inzwischen eine Vereinbarung entwickelt, die jährlich erneuert werden muß. Dabei geht es darum, was der Verein bietet – Supervision, Fortbildung, auch Versicherungsschutz etc. – und inwieweit die Ehrenamtlichen zur Mitarbeit bereit sind.

Frage

Springen auch welche ab, wenn sie angenommen sind?

Margret Kopp

Das passiert immer mal wieder. Es kann z.B. sein, daß jemand beim ersten Vorbereitungswochenende nach der Leben-Sterbe-Meditation merkt, „ich bin noch nicht so weit“.

Maria Pohlmann

Es geht schon ans „Eingemachte“.

Frage

Könnte jemand mit Depressionen eine Hospizgruppe aufbauen?

Margret Kopp

Das kann man nicht generell beantworten. Es kommt darauf an, ob diese Person professionelle Hilfe hat. Vielleicht könnte sie administrative Tätigkeiten übernehmen.

Maria Pohlmann

Es kommt wirklich sehr darauf an, wie der Fall gelagert ist. Manche haben ihre Krankheit im Griff und können dann hochkompetente Arbeit machen.

Frage

Kann man die Fortbildung auch machen, wenn man hinterher nicht mitarbeitet?

Margret Kopp

Nein. Nur ausbilden tun wir nicht. Von Sozialdiensten, von der Krankenpflegeschule, selbst von der Uni werden wir immer mal wieder für einen Vormittag angefragt, um über Tod und Sterben zu sprechen.

Frage

Gibt es das auch, daß jemand aus Ihrer Gruppe in eine Familie oder zu einem Sterbenden kommt und die nicht gut miteinander können?

Maria Pohlmann

Ja, das gibt's. Daher gehen wir gerne zu zweit, einmal, weil es oft viel Arbeit ist, aber auch, um eben das zu prüfen. Die Offenheit gegenüber dem Sterbenden und den Angehörigen ist ganz wichtig. Wenn ich merke, ich bin am falschen Platz, kann ich das in der Gruppe besprechen. Es hat sich bisher im-

mer jemand anderes gefunden. Das ist ein Problem, aber wir können damit umgehen.

Wie kommen die Kontakte zu den Angehörigen zustande?

Sie rufen selbst an. Oder auch oft die Ärzte. Auch schon mal die Sozialstation.

Wieviel Männer sind denn bei Ihnen aktiv?

Von 30, die sich melden, sind vielleicht fünf Männer dabei. Also insgesamt haben wir sehr wenige Männer. Wir hätten natürlich gern mehr, weil schließlich auch Männer sterben. Im Moment arbeiten drei Männer mit.

Ich möchte jetzt zu dem Bereich Zufriedenheit und Bindungsprozeß Frau P. fragen: Sie haben sich ja bisher so sehr positiv geäußert. Gibt es auch so etwas wie eine Ambivalenz in der Organisation? Schein und Wirklichkeit?

Natürlich gibt es auch problematische Beziehungen. Aber wir haben regelmäßig eine gute Möglichkeit, Sachen zu klären. Einmal im Monat kommen alle zusammen beim Hospiztreff; der wird immer sehr gut vorbereitet, und ein Punkt dabei ist immer die „Aufräumzeit“. Die dauert eine halbe Stunde. Da kann jede einbringen, was sie ärgert, was problematisch ist usw. Das klappt total gut. Unsere Vorsitzende macht das, und die hat einfach eine unheimlich persönliche Fähigkeit, das gut hinzukriegen. Dieses „Aufräumen“ findet im großen Kreis statt, so ca. 20 Leute, es können aber auch mal alle 40 da sein.

Ich habe daher immer das Gefühl, daß ich Probleme irgendwie unterkriegen und lösen kann. Ich bin damit nie allein gelassen. Ich habe meine Kursgruppe, ich habe regelmäßig den Hospiztreff und meine Supervisionsgruppe. Daher kann ich auch diese schwere Arbeit machen.

Zur Supervision möchte ich gleich noch bei Margret näher nachfragen. Daß Sie sich mit der Organisation identifizieren, Frau P., haben Sie ja eigentlich schon gesagt.

Ja.

Sind Sie so allmählich hineingewachsen?

Ja, zunächst wollte ich nur Sterbende und die Angehörigen begleiten. Jetzt gehöre ich auch zu dem Kreis, der die sogenannten Erstgespräche führt. Und dann braucht man halt auch die Kontakte untereinander und jemand im Büro, die Bescheid weiß, damit das Ganze überhaupt funktioniert. Es müssen ja viele Absprachen getroffen werden. Und dadurch verwächst man auch mit der Organisation.

Frage an Dich, Margret, zum Thema Integration und Begleitung: Ihr bietet z. B. Supervision an – und wie läuft das ab?

Frage

Margret Kopp

Frage

Margret Kopp

Frage

Maria Pohlmann

Frage

Maria Pohlmann

Frage

Maria Pohlmann

Frage

Qs 15 Hospizgruppe Ulm

Margret Kopp

Das ist auch ganz vorsichtig gewachsen, weil es etliche gab, die irgendwie Vorbehalte dagegen hatten. Schon das Wort „super“. „So super ist es auch wieder nicht“, hat mal jemand gesagt. Jedenfalls, so allmählich hat sich herausgestellt, wie wichtig das ist. Wir haben an drei Wochentagen je eine Supervisionsgruppe, so daß jede sich nach eigener Zeitplanung für eine Gruppe entscheiden kann. In den Supervisionsgruppen entstehen noch mal ganz dichte Beziehungen, vielleicht weil sie nicht identisch sind mit den Kursgruppen.

Frage

Gibt es außerdem noch Fortbildungen?

Margret Kopp

Ja, einmal im Jahr haben wir eine vereinsinterne Fortbildung. Dieses Jahr heißt sie „Die Seele kennt den Weg“.

Frage

Habt Ihr zusätzlich noch so etwas wie Highlights?

Margret Kopp

Der monatliche Hospiztreff ist die Basis für Highlights, dann nämlich, wenn Verstorbene verabschiedet werden. Wer jemanden begleitet hat, bekommt eine Rose und hat damit die Möglichkeit zu erzählen, was sie erlebt hat.

Maria Pohlmann

Das ist eine kleine, aber ganz wichtige Geste.

Margret Kopp

Ein wirkliches Highlight ist der Hospiztreff, wenn ein neuer Kurs aufgenommen wird – der vorherige empfängt den neuen Kurs. Das gibt ein großes Fest, es wird gegessen, getanzt, erzählt. Das ist einfach wunderschön.

Und das zweite ist unser Dezember-Hospiztreff, wo wir alle die Verstorbenen, die wir begleitet haben, verabschieden. Wir zünden Teelichter an, für jede Person, die gestorben ist, wir machen das ganz individuell und gedenken dieses Menschen. Wir gestalten da unser eigenes Ritual, und es ist ganz festlich.

Maria Pohlmann

Ja, damit geben wir dem Sterben eben diese Würde; das findet dort einfach noch mal statt, das dauert ganz lange, es ist eine sehr intensive stille Zeit. Alle können noch mal das reinbringen in den Kreis, was ihnen wichtig war. Es ist sehr meditativ.

Frage

Bieten Sie Leuten auch etwas an, die sich mit dem Thema auseinandersetzen, aber nicht unbedingt bei Ihnen mitarbeiten wollen?

Margret Kopp

Die nehmen wir nicht bei uns auf. Aber es gibt jedes Jahr ein Wochenendseminar mit einer Leben-Sterbe-Meditation im „Haus der Begegnung“, das wird von drei Frauen aus unserem Team veranstaltet. Und bei diesem Seminar können auch die teilnehmen, die nicht bei uns mitarbeiten wollen.

Frage

Ich möchte jetzt noch zu der Frage des Ausscheidens kommen. Frau P., wie könnten Sie sich einen formalen Punkt vorstellen zum Ausstieg?

Maria Pohlmann

Also, wenn ich z.B. wegziehen müßte. Aber ich würde mir sofort eine neue Hospizgruppe suchen, weil diese Arbeit reich macht und dem Leben Gehalt gibt. Das kann ich gut gebrauchen.

Und was tut die Organisation in bezug auf das Ausscheiden?

Wir haben ja diese Vereinbarung, die jedes Jahr im Dezember erneuert werden muß oder eben auch nicht. Die muß auch die Vorsitzende unterschreiben. Sie kann unter Umständen sagen: „Du hast soviel getan, wie wäre es, wenn Du mal ein Jahr Urlaub nimmst. Du kannst weiterhin zum Hospiz-Treff kommen und natürlich auch zu Deiner Kursgruppe gehen; aber nicht zur Supervision, die gibt es nur für diejenigen, die auch Begleitungen übernehmen.“

Und wenn z.B. jemand wegzieht, machen wir einen Abschiedsabend, so zur Rückbesinnung. Wenn jemand einfach wegbleibt, fragen wir auch nach oder schreiben. Also, das halten wir sehr persönlich. Jede einzelne Person ist uns sehr wichtig.

Mit dieser jährlichen Vereinbarung gebt Ihr ja zu erkennen, Ihr haltet einen Ausstieg für denkbar und bietet ihn auch an.

Ja, offiziell haben wir diese Möglichkeit. Aber eigentlich haben wir nicht viel Erfahrung mit Ausstieg. Wer nicht mehr begleiten will oder kann, hält trotzdem an der Gruppe fest und sucht dann irgendetwas, was sie noch tun kann, z.B. Protokollschreiben, Einladungen vorbereiten, die Hospizidee weitertragen.

Unsere Gesprächszeit hier ist jetzt leider abgelaufen. Ich fand das alles sehr bereichernd. Ich möchte Ihnen, Frau Pohlmann, und Dir, Margret, ganz herzlich danken und ebenso der gesamten Gruppe fürs Zuhören und Beteiligten.

Anschriften: Hospiz-Büro
Zeitblomstr. 27
89073 Ulm
Tel. und Fax: 07 31/6 66 22

Sylvia Fels, Stiftung MITARBEIT
(siehe Seite 2)

Frage

Margret Kopp

Sylvia Fels

Margret Kopp

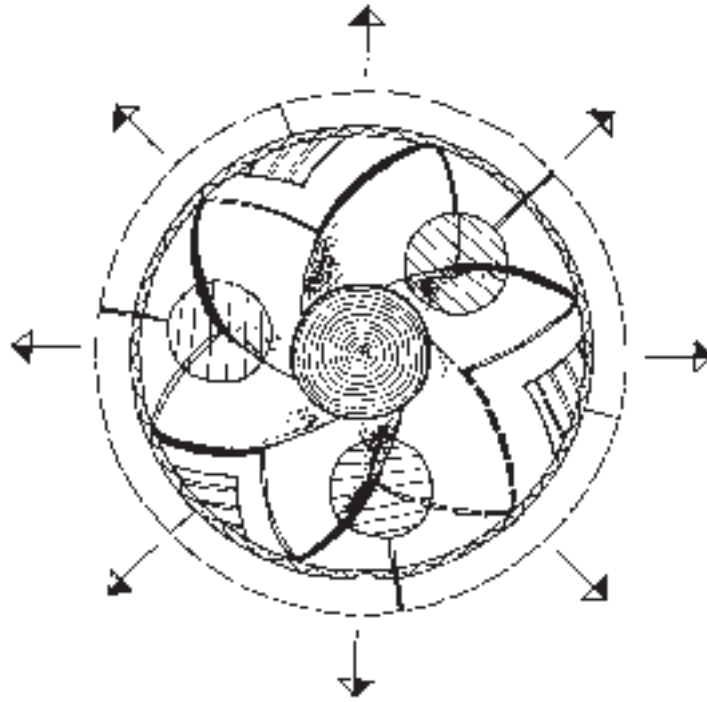
Sylvia Fels

Anschriften

Qs 15 Hospizgruppe Ulm

Wie die Hospiz-Gruppe arbeitet

(unser „Mandala“)



Der Verein: seit Oktober 1992, inzwischen knapp 130 Mitglieder, gemeinnützig, finanziert mit Spenden und Beiträgen die Hospizarbeit. Das „Organ“ ist der jährliche Rundbrief.



Die Begleitungen sind das Zentrum der Hospizarbeit.



Büro und Einsatzleitung organisieren die Begleitungen, sie sind gewissermaßen der Motor, der die Arbeit ermöglicht.



Die sechs Kursgruppen sind bei den Vorbereitungskursen entstanden, und ihre Zusammenkünfte haben so unterschiedliche Formen, wie sie auch aus unterschiedlich vielen Mitarbeitenden bestehen.



Beim **Hospiz-Treff** versammeln sich einmal im Monat alle aktiven Mitarbeiter/-innen zum Austausch von Erfahrungen.



Die **Fortbildung** ist ein Angebot des Vereins an alle aktiv Mitarbeitenden.



Öffentlichkeitsarbeit ist zu einem großen Tätigkeitsfeld geworden.



Supervision

Telefonseelsorge Dortmund

Interview mit Annegret Röhl, hauptberufliche Mitarbeiterin, und Christa Dosda, freiwillige Mitarbeiterin.

Interviewer: Erich Sass, Zentrum für Freiwilligen-Arbeit c/o Jugendring Dortmund.

Das auf der Tagung geführte Interview mußte wegen einer technischen Panne auf schriftlichem Weg nachgeholt werden. Es ist daher wesentlich kürzer als die anderen Interviews.

Steckbrief

Telefonseelsorge in Deutschland

- erste Einrichtung Berlin 1953
- insgesamt 100 Einrichtungen mit 250 Haupt- und Nebenberuflichen

Telefonseelsorge in Dortmund

- Gründung 1965
- 3 Hauptberufliche
- 2 halbe Stellen Sekretariat
- 90 Freiwillige
- 26 in Ausbildung

Träger:

Vereinigte Kirchenkreise Dortmund unter Beteiligung des Gemeindeverbandes Katholischer Kirchen Ruhrgebiet West

Kernaufgaben:

Als Anlaufstelle für Menschen in Krisensituationen, Schwierigkeiten und Nöten geht es darum, Anrufenden unter Wahrung der Anonymität Hilfe durch ein Gespräch anzubieten. Dies geschieht zu jeder Tages- und Nachtzeit an jedem Tag des Jahres.

Finanzierung:

beide Kirchen

Frau Dosda, wie sind Sie zur Telefonseelsorge gekommen?

Zunächst einmal war ich dankbar dafür, daß es mir gut ging und ich keine finanziellen Probleme hatte. Meine Verpflichtungen im häuslichen Bereich wurden weniger, weil die Kinder groß waren. Ich wollte meine Fähigkeiten irgendwo einbringen. Mit der Freiwilligenarbeit in der Kirche hatte ich bereits negative Erfahrungen gemacht, deshalb suchte ich etwas anderes. Zunächst interessierte ich mich für die „Grünen Damen“ und für eine Tätigkeit als Schöffin, aber hier wurde mir zu wenig Einsatz gefordert. Dann bin ich durch U-Bahn-Plakate und eine Freundin auf die Telefonseelsorge aufmerksam gemacht worden. Mein Anliegen war es, zu helfen. Das Auswahlverfahren motivierte mich, entweder die Aufnahme zu schaffen oder bei einer Ablehnung die Gründe dafür zu erfahren.

Frage Erich Sass

Christa Dosda

Qs 15 Telefonseelsorge Dortmund

Frage

An Ihren Telefonen werden oft schwierige Gespräche geführt. Was bewegt Sie, nicht mit Profis, Psychologen oder Pfarrern zu arbeiten, sondern mit Freiwilligen? Welches Kernanliegen verfolgt die Telefonseelsorge damit?

Annegret Röhl

Wie gesagt, ist die Telefonseelsorge eine anonyme Anlaufstelle für alle Menschen in Krisensituationen. Und dies rund um die Uhr, sieben Tage die Woche, auch an Sonn- und Feiertagen. Es sind nicht immer nur die großen Probleme, die die Menschen bewegen, uns anzurufen. Der Selbstmörder, der bereits auf dem Fensterbrett steht, ist eher ein Klischee. Ein Teil unserer Arbeit besteht darin, den Anrufenden eine Klärung ihrer Gefühle, Wünsche und Vorstellungen zu ermöglichen, um sie dadurch in die Lage zu versetzen, selbst eine angemessene Lösung für ihre Probleme zu finden. Mit Freiwilligen arbeiten wir, weil wir meinen, daß unsere freiwilligen Mitarbeiter/-innen über große soziale Kompetenz und Alltagserfahrung verfügen. Eine gewisse Lebenstüchtigkeit ist Grundbedingung, um bei der Telefonseelsorge mitzuarbeiten. Bei der Vielfalt an Problemen, mit denen wir konfrontiert werden, ist schon einiges an Verständnis nötig.

Frage

Wie findet die Telefonseelsorge ihre Freiwilligen?

Annegret Röhl

Wir werben durch Kleinanzeigen in Zeitungen. Viele neue Freiwillige kommen aber auch über bereits tätige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu uns. Sie haben von Bekannten von unserer Arbeit gehört und nehmen dann Kontakt zu uns auf. Sie bekommen zunächst ausführliche Informationen zu dem, was wir erwarten, aber auch zu dem, was unsere Mitarbeiter/-innen von uns erwarten können. Auf einem beiliegenden Anmeldebogen müssen die Interessierten ihre Motivation darlegen. Danach laden wir sie zu zwei Gesprächen ein. Diese werden unabhängig voneinander mit verschiedenen Hauptberuflichen geführt. In diesen Gesprächen wird vorab geprüft, ob wir überhaupt zueinander passen. Nach dieser ersten Vorauswahl folgt der Bewerbungstag. Er findet immer an einem Samstag statt. In sieben Stunden geben wir Einblicke in unsere Arbeit, prüfen aber auch die Eignung der BewerberInnen, wie Belastbarkeit, Einfühlungsvermögen, Selbstwahrnehmung und Gruppenfähigkeit. An diesem Tag sind auch einige unserer freiwilligen Mitarbeiter/-innen beteiligt. Nach der Auswahl beginnt dann eine einjährige Ausbildung, die insgesamt 200 Stunden umfaßt. Am Ende entscheidet die Gruppenleitung über die Eignung der/des Freiwilligen zur Mitarbeit.

Christa Dosda

Für mich war dieses Auswahlverfahren und die anschließende Ausbildung besondere Motivation für mein Engagement. Die Telefonseelsorge wendet eine Menge Zeit und Geld auf, um die richtigen Personen für diese Arbeit zu finden. Genommen zu werden bedeutet Selbstbestätigung, bedeutet aber auch eine Verpflichtung der Organisation und ihren Mitarbeitern gegenüber. Ich profitiere als Person sehr stark von der Ausbildung und verpflichte mich im Gegenzug, zwei Jahre für die Telefonseelsorge tätig zu sein.

Frage

Wenn Sie eine solch umfassende Ausbildung anbieten, kommt es dann auch vor, daß Interessierte dies ausnutzen, sich bei Ihnen Kenntnisse aneignen, für die man woanders teuer bezahlen müßte, und dann verschwinden?

Annegret Röhl

Nein, eigentlich nicht. Unsere einjährige Ausbildung ist ja auch ein Gruppenprozeß und Teilnehmer/-innen mit solchen Intentionen würden das nicht

durchhalten. Es gibt aber Mitarbeiter/-innen, die durch ihre Beratungstätigkeit in der Praxis überfordert sind und deshalb aufhören.

Frau Dosda, welches Bild hatten Sie denn von der Telefonseelsorge, bevor Sie sie näher kennenlernten? Und hat das, was Sie dort gefunden haben, diesem Bild entsprochen?

Eigentlich wußte ich nicht viel über deren Arbeit. Das Motiv des Helfenwollens stand für mich im Vordergrund, und ich war dann positiv überrascht darüber, mit wieviel Professionalität wir auf die Beratungsarbeit vorbereitet wurden. Das hat mir persönlich viel gebracht.

Wie ist denn die Arbeit bei Ihnen organisiert?

Die Tage sind in Schichten eingeteilt. Jede Schicht dauert in der Regel drei bis vier Stunden. Die Nachtschicht ist sinnvollerweise länger. Wir verpflichten uns zur Zeit zu acht Tagschichten und einer Nachtschicht im Vierteljahr. Dabei sind wir in der Wahl dieser Schichten frei, bestimmen also selbst, wann wir Dienst machen. Von den Nachtschichten können wir uns nur aus wichtigen Gründen, wie Schwangerschaft, Behinderung, Krankheit, befreien lassen. Wichtig ist, daß wir anonym bleiben. Wir alle haben einen Decknamen.

Kommt es denn vor, daß Anrufende mit einer bestimmten Person sprechen möchten?

Ja, das gibt es, und die Kolleginnen und Kollegen teilen dann mit, wann die oder derjenige wieder Dienst hat. Aber der richtige Name wird nie genannt. Auch die Anrufer bleiben ja anonym. Wenn sie ihren Namen nennen, tun sie das freiwillig.

Wir versuchen, unseren Mitarbeitern die Arbeit so angenehm wie möglich zu gestalten. Es sind ja überwiegend Frauen bei uns tätig. So kann man sich zum Beispiel von der Nachtschicht mit dem Taxi abholen lassen, auf unsere Kosten.

Damit wären wir ja schon bei der Anerkennung. Was tut denn die Telefonseelsorge sonst noch für ihre Freiwilligen?

Wichtig ist, wie gesagt, unsere umfassende Ausbildung. Da kann man immer auch eine Menge für andere Lebenssituationen lernen. Dann bieten wir für alle Aktiven Supervisionsgruppen an. Die finden alle 14 Tage statt. Dort werden Beratungsgespräche, die ja oft eine große Belastung für den/die Beratende/n bedeuten, aufgearbeitet. So eine Supervisionsgruppe ist immer drei Jahre zusammen. Dann wird neu gemischt. Außerdem finden mehrmals im Jahr Fortbildungsveranstaltungen statt – und Feste feiern wir natürlich auch.

Wichtig sind aber auch die kleinen Dinge des Lebens, die unsere Arbeit so schön machen. Immer wenn wir unseren Dienst beginnen, finden wir eine Vase mit frischen Blumen vor. Überhaupt ist die Atmosphäre in den Büros sehr angenehm. Die Räume sind hell und freundlich. Essen und Trinken stehen im Kühlschrank. Und wir alle haben einen Becher mit unserem Namen drauf. Die hängen alle fein aufgereiht in der Küche. Diesen Becher bekommen wir, wenn wir unseren Dienst antreten, als äußeres Zeichen, sozusagen.

Frage

Christa Dosda

Frage

Christa Dosda

Frage

Christa Dosda

Annegret Röhl

Frage

Annegret Röhl

Christa Dosda

Qs 15 Telefonseelsorge Dortmund

Frage

Gibt es denn auch Dinge, die Ihnen an der Telefonseelsorge nicht passen? Oder sogar Punkte, an denen Sie gesagt haben, jetzt will ich nicht mehr, jetzt höre ich auf?

Christa Dosda

Nein, das kann ich nicht sagen. Sicher gibt es in jeder Gruppe mal Probleme, aber die lösen wir dann gemeinsam. Wichtig ist, daß ich ernst genommen werde und jederzeit die Möglichkeit habe, mich mit anderen auszutauschen. Aus den Supervisionsgruppen wählen wir einen Freiwilligen in einen Arbeitskreis. Hier findet dann der Austausch zwischen den Gruppen statt.

Annegret Röhl

Und wir als Hauptberufliche nutzen diesen Arbeitskreis, um Informationen weiterzugeben und als Beratungsgremium.

Frage

Frau Dosda, an einen Ausstieg haben Sie also noch nicht gedacht?

Christa Dosda

Nein, aber dann, wenn ich mich zwingen müßte, zur Telefonseelsorge zu gehen, dann würde ich sofort aufhören. Und das ist ja bei uns jederzeit möglich.

Annegret Röhl

Es gibt zwar die Verpflichtung, nach der Ausbildung eine bestimmte Zeit bei uns tätig zu sein, aber zwingen können wir ja letztendlich niemanden. Das wäre auch nicht sinnvoll.

Frage

Es gibt Organisationen, die verabreden schon zu Beginn einer freiwilligen Tätigkeit den Tag der Beendigung dieser Tätigkeit mit den neuen Mitarbeitern. Machen Sie das auch?

Annegret Röhl

Nein, das machen wir nicht. Die von uns aus gesetzte Grenze liegt bei 75 Jahren. Älteren ist diese Arbeit nicht mehr zuzumuten, wenn es auch durchaus fitte Mitarbeiter/innen gibt, die gerne länger für uns arbeiten würden. Wenn jemand aussteigen will, teilt er oder sie uns das mit. Wir führen dann noch ein Gespräch über die Gründe, aber wir versuchen niemanden gegen seinen Willen an uns zu binden.

Frage

Wie werden die Ausstiege gestaltet?

Annegret Röhl

Das machen wir Hauptberuflichen. Die Freiwilligen werden offiziell verabschiedet. Dazu gibt es ein Buchgeschenk und den schon erwähnten Becher. In unserem Rundbrief wird den scheidenden Freiwilligen noch mal schriftlich gedankt. Außerdem werden sie in die Ehemaligenliste aufgenommen. Wer möchte, kann Mitglied im Freundes- und Förderkreis der Telefonseelsorge werden.

Erich Sass

Frau Dosda, Frau Röhl, vielen Dank für dieses informative Gespräch.

Anschriften

Anschriften: Telefonseelsorge Dortmund
Klosterstr. 16
44135 Dortmund
Tel. 02 31/8 49 44 10

Erich Sass (siehe Seite 93)

Anregungen für die Praxis

zusammengefaßt von Sylvia Fels, Heinz Janning, Erich Sass, Carola Schaaf-Derichs

Zur Frage, wie Freiwilligen-Agenturen (FA) zwischen Freiwilligen und Organisationen gelungene Verbindungen herstellen, wurden während der Fachtagung folgende Anregungen erarbeitet:

Die Qualität der Arbeit von Freiwilligen* hängt in erster Linie davon ab, inwieweit Organisationen die Unterstützungserwartungen von Freiwilligen erfüllen.

Agentur-Mitarbeiter/-innen können im Vorfeld durch qualifizierte Informations- und Beratungsarbeit zum Gelingen von „Passungsverhältnissen“ beitragen. Agenturen haben die Aufgabe, Freiwillige zu ermuntern, ihre Erwartungen an ein positiv-gelingendes Freiwilligen-Engagement gegenüber der Organisation offen und selbstbewußt zu vertreten und sich ihrer Rolle (ihres Wertes) als Zeitspender/-innen durchaus bewußt zu sein. Teil eines solchen legitimen Selbstverständnisses ist es, Gegenleistungen in Form von guten Rahmenbedingungen und adäquater Unterstützung durch die Organisation zu erwarten.

FA sollten parteilich für Freiwillige handeln, im Sinne von ermutigend, unterstützend, würdigend. Sie sollen lobbyistisch wirken („Gewerkschaften“ der Freiwilligen).

Laut der Eurovol-Studie haben Volunteers in Deutschland „zu häufig den Eindruck, nur benutzt und nicht geschätzt zu werden“.

Die wünschenswerten engagementfreundlichen Rahmenbedingungen und Infrastrukturen sind bei vielen Organisationen kaum vorhanden. Die Interviews auf der Tagung (s.o.) zeigen positive (Ausnahme-)Beispiele. FA müssen die Organisationen zur (Neu-)Gestaltung einer positiven Freiwilligen-Kultur und -Struktur einladen und ihnen – falls das überhaupt personell machbar ist – auch entsprechende Dienstleistungen anbieten.

FA müssen sehr darauf achten, daß sie nur in Organisationen vermitteln, die sozialpolitisch korrekt sind, die z.B. keine Hauptberuflichen* durch Freiwillige ersetzen.

* Da bei den in Frage stehenden Tätigkeiten in aller Regel weder Ehren noch hoheitliche Ämter vergeben werden, benutzen wir die Begriffe Freiwillige und Hauptberufliche an Stelle von Ehrenamtlichen und Hauptamtlichen.

Qs 15

Sylvia Fels, Heinz Janning, Erich Sass, Carola Schaaf-Derichs

Tätigkeitsbereiche für Freiwilligen-Agenturen:

Gute Rahmenbedingungen für Freiwillige beinhalten insbesondere:

- Klare Aufgabenbeschreibung (Anforderungsprofil)
- Verträge über Dienstzeiten (zeitliche Begrenzung, Ausstiegsregelungen)
- spezifisches Spektrum von Einarbeitung, Aus- und Fortbildung (Möglichkeit des Erfahrungsaustauschs mit anderen Freiwilligen), Supervision
- Formen der Anerkennung (Rituale)
- weitere Leistungen wie
 - Auslagenerstattung (Aufwendungsersatz)
 - Versicherungen
 - Dokumentation und Nachweis über Freiwilligenarbeit

Erstkontakt vor Ort und Einführung

Diesen Erstkontakt sollte die FA mitvorbereiten und begleiten. Er sollte sich in drei Schritten vollziehen:

1. Schritt: Kennenlernen zwischen Freiwilligen und Organisation

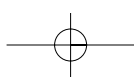
Werte und Arbeitsweise der Organisation, Stellenbeschreibung und Transparenz der Arbeit; guter Empfang für Freiwillige, konkrete/r Ansprechpartner/in; authentische Einblicke; eventuell „Neuen-Gruppe“ installieren

2. Schritt: Entscheiden

Freiwillige ermuntern, ihre Interessen zu benennen; Entscheidungen der Freiwilligen reifen lassen, nicht forcieren, Zweitgespräche anbieten; nachfragen bezüglich der Entscheidung (Zufriedenheit?); wenn Freiwillige nichts finden, sie eventuell zur Gründung einer Initiative anregen und unterstützen

3. Schritt: Vereinbarungen treffen

darauf achten, daß eine gute Einführung der Freiwilligen gewährleistet ist, daß klare und offene Strukturen geschaffen werden; die Möglichkeit von „Auszeiten“ für Freiwillige und Ausstiegsregelungen müssen offen gelegt werden

**Weitere Zusammenarbeit von Hauptberuflichen (Organisationen) und Freiwilligen**

Hier müssen FA auf Teamarbeit und Gleichberechtigung achten (Betriebsklima). Die Hauptberuflichen müssen die Freiwilligen als Kollegin und Kolleginnen sehen. Freiwillige sind aber keine Hauptberuflichen! (andere Spielräume)

FA müssen Freiwillige unterstützen, auch „Nein“ zu sagen; müssen darauf achten, daß Professionalität bei der Auswahl, Schulung und Begleitung gegeben ist.

Freiwillige müssen die Entscheidungsstrukturen durchschauen und bei Entscheidungen mitsprechen/mitwirken können.

Kulturentwicklung (innere Strukturen, Klima)

Hier geht es aus Sicht von FA darum, darauf zu achten, daß Organisationen Identifizierungsmöglichkeiten anbieten.

Freiwillige müssen sich zugehörig fühlen können, weil sie durch ihre Arbeit ihren eigenen Wert erleben, sich gebraucht fühlen (Bindung, Verbindlichkeiten).

Fachliche Zusammenarbeit und Supervision schaffen einen inhaltlichen Kern. Regelmäßiger Erfahrungsaustausch unter den Freiwilligen selbst muß seitens der Organisation ermöglicht werden.

Durch gemeinsame Reisen z.B. entwickelt sich eine Bindung bzw. Vertrauen in der Gruppe der Freiwilligen selbst.

Eine Kultur der Anerkennung, des Dankeschöns (keine Floskeln) macht Freiwilligen ihren Wert deutlich (siehe Interviews).

Diese Faktoren beeinflussen die Persönlichkeitsentwicklung und -reifung, ein immaterieller Gewinn, dem ein hoher Stellenwert zukommt. Sich bei Gruppen zu engagieren, die sich mit Tabu-Themen wie beispielsweise Tod und Sterben, Kriminalität u.ä. beschäftigen, heißt, den eigenen verdrängten Lebensfragen auf diesem Gebiet Raum zu geben. Daraus werden die Bereitschaft und die Kraft für die eigentliche Arbeit gewonnen.

FA müßten tätig werden, falls Organisationen Freiwillige aufsaugen – FA müssen totalen Bindungen zwischen Organisationen und Freiwilligen entgegenwirken.

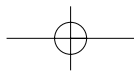
Arbeit mit Organisationen

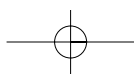
FA sollten Gespräche zum Thema Freiwilligen-Arbeit mit Hauptberuflichen suchen und führen.

Sie sollten für eine neue „Bewertung“ der Freiwilligen-Arbeit in Organisationen werben (Stichwort „Laienkompetenz“). Freiwillige sind oft mehr als Laien/Amateure.

FA sollten für einen regelmäßigen Austausch und Kontakt von Organisationen sorgen.

FA sollten den Organisationen, die mit Freiwilligen arbeiten, Praxisbegleitung und Fortbildung der Freiwilligen anbieten.





Qs 15

Sylvia Fels, Heinz Janning, Erich Sass, Carola Schaaf-Derichs

Wichtig ist, Organisationen zu animieren, zeitlich begrenzte Angebote für Freiwillige zu entwickeln.

FA sollten Organisationen immer wieder darauf hinweisen: Ehrenamtliche Arbeit muß Spaß machen! FA sollten Organisationen helfen, eine Anerkennungs- und Wertschätzungskultur auf- und auszubauen.

Eine der vier Arbeitsgruppen hatte die Idee, ein Qualitätssiegel an Organisationen zu vergeben, wenn die wesentlichen Standards erfüllt sind. Das Qualitätssiegel wäre dann gleichzeitig die Voraussetzung dafür, daß Freiwillige vermittelt werden.

Qs 15

Sieben Goldene Regeln der freiwilligen sozialen Arbeit zur Gewährleistung sinnstiftender Rahmenbedingungen

erarbeitet vom Treffpunkt Hilfsbereitschaft, Berlin

- Freiwillige soziale Arbeit wird unentgeltlich geleistet, das heißt aber nicht, daß sie kostenfrei für die Träger und Kooperationspartner ist.
- Nur wenn die folgenden sieben Regeln als Rahmenbedingungen für freiwilliges Sozialengagement gewährleistet werden, kann ein Mißbrauch von Freiwilligkeit und der Verschleiß der Motivation von Engagierten unterbunden werden.
- Schließlich muß die Förderung von Sozialengagement noch über die hier beschriebenen Voraussetzungen hinausgehen, wenn es selbstverständlich werden soll, daß einer dem anderen hilft.

1. Freiwilligenzentren:

Regionale Zentren, die über die Möglichkeiten von sozialem Engagement informieren und ein Netz von Einsatzstellen parat halten.

2. Ansprechpartner:

Vor Ort sind erfahrene Ansprechpartner, die von der Bedeutung der Zusammenarbeit mit Freiwilligen überzeugt sind und für Einführung, Begleitung und eventuelle Fortbildung der Freiwilligen zur Verfügung stehen.

3. Stellenbeschreibung:

Die Art der sozialen Hilfe oder Tätigkeit wird genau festgelegt und als ergänzender Aufgabenbereich zur professionellen Arbeit definiert.

Zeitung, Anforderungsprofil, Aufwandsentschädigung, Versicherungsschutz sowie Unterstützungsangebote und Ansprechpartner werden deutlich beschrieben. Sie liefern die Grunddaten für die Vermittlungskartei der Freiwilligenzentren.

4. Probezeit:

Damit sich Freiwillige/r und Einrichtung kennenlernen können, bevor eine Zusammenarbeit verbindlich eingegangen wird, ist eine Probezeit zu empfehlen, die z.B. über die Frist des Einführungskurses läuft. Zu verhindern: Verpflichtungsgefühle.

Qs 15

5. Fortbildung:

Freiwillige soziale Arbeit bietet als **Gewinn** für den Engagierten die Möglichkeit, sich persönlich weiterzubilden. Dies sichert auch die Qualität der Beziehungsarbeit zum Hilfebedürftigen ab;

- Einführungs- und Orientierungskurse
- Gesprächsrunden, regelmäßiger Erfahrungsaustausch
- Praxisberatung, Seminararbeit, Selbstreflexion u.a.m.

Fortbildungsangebote sollen die Motivation der Freiwilligen beflügeln und ihnen durch stufenweise Weiterbildung eine **Freiwilligen-Karriere** ermöglichen. Freiwilligen-Qualifikation wird schon heute als Beurteilungskriterium erachtet.

6. Anerkennung:

Dankeschönveranstaltungen aller Art und mit öffentlicher Aufmerksamkeit durch Presse und Prominenz sind unabdingbar, soll das Image des Sozialengagements wirklich gesellschaftlich aufgewertet werden.

7. Partizipation:

Freiwillige wollen nicht nur mitarbeiten, sondern auch mitbestimmen. Es geht nicht nur darum, etwas Sinnvolles für einen anderen zu tun und darüber selbst einen wichtigen Erfahrungszuwachs zu erleben.

Vielmehr möchten die Engagierten ganz direkt durch ihre Arbeit Einfluß nehmen auf ein Gemeinwesen, auf die Nachbarschaft, auf ein soziales Thema ihrer Zeit.

Seit 1997 gibt es eine Bundesweite Arbeitsgemeinschaft der Freiwilligen-Agenturen (BAGFA).

Information zur aktuellen Kontaktanschrift für die BAGFA:

Treffpunkt Hilfsbereitschaft Berlin

Carola Schaaf-Derichs

Friedrichstr. 165, Haus der Demokratie

10117 Berlin

Tel. 0 30/ 20 45 06 36 sowie Tel. und Fax 0 30/20 45 06 37.

Wie wecke, unterstütze und organisiere ich die Bereitschaft von Menschen, unentgeltlich und freiwillig Zeit für soziale Anliegen zu spenden?

Heinz Janning, Freiwilligen-Agentur Bremen

Freiwilligenarbeit in Organisationen bedarf einer professionellen Sichtweise und Gestaltung. Auf der Basis anglo-amerikanischer und niederländischer Erfahrungen in der Arbeit mit sogenannten Volunteers (Freiwillige) gibt es diverse (hier nur stichwortartig aufgelistete) Gestaltungsfelder für ein erfolgreiches Personalmanagement für Freiwillige.

MISSION + MANAGEMENT

Fundament A → „Mission“

- Sinnhaftigkeit des gesellschaftlichen Anliegens durch die Organisation und deren wirksame öffentliche Vermittlung („Mission“)
- Entsprechende (positive) interne Organisations- und darin Freiwilligenkultur; unverzichtbar: ein gutes Betriebsklima

Fundament B → Management

Gestaltungsbasis 1 (konzeptionell)

- Systematische Organisationsentwicklung und -planung; Ressourcenbereitstellung
- Evaluation
(permanente Überprüfung der Fundamente und Gestaltungsfelder)

Gestaltungsbasis 2 (personell)

- Ansprechpartner/-in/Koordinator/-in
(hauptberufliche oder freiwillige, aber fachlich kompetente Person)

Gestaltungsbasis 3 (organisationskulturell bzw. strukturell)

- Verhältnis Hauptamtliche – Ehrenamtliche klar definieren
- Kultur des Wohlwollens/Anerkennung
- Beteiligungsstrukturen/Interessenvertretung/Mitwirkung

Praktische Gestaltungsfelder

- Erstellung präziser Tätigkeitsprofile
- Ansprache, Inspiration, Motivation, Werbung

Qs 15 Heinz Janning

- Vorstellungsgespräch und Auswahl
- Einsatz/Plazierung
- Einführung (Qualifikations-, Einstiegs- und Klärungsphase)
- Aus- und Fortbildung (Kompetenzen erwerben/fördern)
- Praxisbegleitung/Supervision (Unterstützung von Orientierung)
- Dokumentation und Veröffentlichung
- Ausscheiden/Abschied

Gestaltungsfelder für ein systematisches und nachhaltiges Freiwilligenkonzept



© Heinz Janning, Freiwilligen-Agentur Bremen

Mit Freiwilligen bewußter umgehen ...

Erich Sass

Personen, die sich bereit erklären, für eine Organisation freiwillig tätig zu werden, haben das Recht, umfassend über die Arbeit, die Strukturen und Ziele der Organisation informiert zu werden.

Außerdem sollten in ersten Gesprächen Absprachen über Tätigkeitsbereiche, Aufwandserstattungen, Versicherungen etc. getroffen werden. Wichtig ist, daß den Neueinsteigern eine konkrete Ansprechperson zur Verfügung steht, mit der alle Fragen zur freiwilligen Tätigkeit besprochen werden können.

Das Freiwilligenzentrum Dortmund hat daher in Form einer Checkliste für erste Gespräche **10 Punkte** benannt, die mit Freiwilligen angesprochen werden sollten.

Nicht alle Punkte werden für jede Organisation im gleichen Maße zutreffen und interessant sein. Wir bitten, diese Punkte als Anregungen zu verstehen, die ganz nach Bedarf verändert bzw. erweitert werden können.

1. Vorstellen der Organisation

- Arbeitsschwerpunkte
- Strukturen
- Geschichte
- politische, religiöse, weltanschauliche Ausrichtung
- Organisationsziele (kurz-, mittel-, langfristige)

2. Arbeitsbereiche der freiwilligen Mitarbeiter/-innen

- An welchen Stellen sind Freiwillige in der Organisation tätig?
- Wie gestalten sich die Aufgaben der/s betreffenden Freiwilligen?
- Wie sind die Tätigkeitsbereiche von anderen abgegrenzt?
- Wie wird die Arbeit finanziert? Wie gestaltet sich ihr Finanzrahmen?

3. Kooperation und Unterstützung

- Mit welchen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird zusammengearbeitet?

Qs 15 Erich Sass

- Mit wem müssen Absprachen getroffen werden?
- Wer steht für Fragen in Konfliktfällen zur Verfügung? Feste/r Ansprechpartner/-in!
- Welche Möglichkeiten des informellen Austausches mit anderen Mitarbeitern bestehen?

4. Zeitabsprachen

- Ist der Einsatz zeitlich befristet? Wie lange dauert er insgesamt?
- Wieviel Zeit muß in der Woche, im Monat, ... aufgewandt werden?
- Mit wem werden konkret Zeitabsprachen getroffen?
- Wer springt bei Verhinderung ein?

5. Einarbeitungszeit

- Welche Möglichkeiten der Einarbeitung bestehen?
- Wer begleitet die Einarbeitungsphase?
- Wie lange dauert sie?
- Womit wird sie beendet?

6. Aufwandserstattungen/Anerkennung

- Welche Formen materieller oder immaterieller Anerkennung gibt es in der Organisation?
- Welche entstandenen Kosten werden erstattet?
- Wie geht die Abrechnung vonstatten?

7. Versicherungen

- Welche Versicherungen werden für Freiwillige abgeschlossen?
- Wie sollen sich die Mitarbeiter/-innen in Schadensfällen verhalten?

8. Aus- und Weiterbildung

- Welche Vorerfahrungen bringen die Freiwilligen in die Arbeit mit?
- Welche Möglichkeiten der Aus- und Weiterbildung bietet die Organisation?
- Welche externen Möglichkeiten bestehen?
- Sind für bestimmte Tätigkeiten bestimmte Qualifikationen, Zertifikate notwendig? (Gruppenleiter/-innenausweis, Trainer/-innenschein, 1. Hilfe-Kurse, ...)
- Wer finanziert die Aus- und Weiterbildung?

9. Mitbestimmung in Gremien

- Welche Gremien gibt es in der Organisation?
- Wo können freiwillige Mitarbeiter/-innen ihre Interessen einbringen und mitbestimmen? In welchen Gremien?
- Welche nichtformellen Formen des Austausches (Gesprächskreise, Arbeitsgruppen, ...) gibt es in der Organisation?

10. Ausstiege

- Gibt es formelle Regelungen für Ausstiege aus der freiwilligen Tätigkeit?
- Gibt es so etwas wie eine „Kündigungsfrist“ für Freiwillige?
- Wer kümmert sich gegebenenfalls um eine Nachfolge?

Wir hoffen, daß diese Checkliste Hilfestellungen für die erste Kontaktaufnahme mit neuen Freiwilligen und für ihre Begleitung bietet.

Das Freiwilligenzentrum Dortmund würde sich über jede Anregung aus den Organisationen freuen, die dazu beiträgt, zu einem bewußteren Umgang mit Freiwilligen zu kommen.

Anschrift: Erich Sass
Zentrum für Freiwilligen-Arbeit
c/o Jugendring Dortmund
Friedhof 6 - 8
44135 Dortmund
Tel. 02 31/52 40 73
Fax 02 31/55 43 65

Anschrift

Qs 15 Rob de Jong

Qualitätsstandards in Nniederländischen Freiwilligen-Agenturen

Rob de Jong

Seit einigen Jahren ist das Freiwilligenzentrum Deventer damit beschäftigt, die Qualität seiner Dienstleistung zu verbessern.

Qualitätsverbesserung deshalb, weil wir davon ausgehen, daß es immer noch ein Stück besser gehen kann. Natürlich ist die Diskussion über Qualitätsverbesserung durch zunehmend marktorientiertes Denken der sozialen Organisationen entstanden. Auch unser Freiwilligenzentrum will sich marktgerecht profilieren, weil es eben der Markt verlangt.

Wir bemühen uns um qualitative Verbesserung durch:

- positive Erfahrungen in den Einrichtungen,
- Professionalisierung der Fürsorge,
- ein verändertes Verhältnis zwischen subventionierten Organisationen und dem (sich zurückziehenden) Staat.

Aber auch einfache Signale, die wir von unseren Kunden bekommen, wie z.B. Freiwillige, die vermittelt werden, haben uns Denkanstöße zur Verbesserung unserer Dienstleistungsqualität gegeben.

Die besondere „Aufmerksamkeit“ für Qualität ist nicht neu. Sie ist älter, als die meisten denken. Kurz nach der ersten Revolution schrieb der deutsche Philosoph Hegel schon: „Qualität ist nicht ein Privileg für industrielle Güter. Wenn etwas seine Qualität verliert, verliert es seine Bedeutung.“ Hegel bemerkte auch, daß etwas ohne Qualität nichts sei. Das können wir bestätigen. Qualität ist immer vorhanden, gute oder schlechte, ob man will oder nicht.

Heute morgen möchte ich über unseren Denk- und Entwicklungsprozeß, die Ausführung und Implementierung der Qualitätsverbesserung berichten. Es würde zu weit führen, an einem Morgen alle In- und Outputs zu besprechen, deshalb beschränke ich mich auf die wesentlichen Punkte.

Barry wird außerdem aus Sicht der praktischen Arbeit etwas zu Qualitätsverbesserung bei der Vermittlung erzählen.

Der Anlaß

In einer Organisation gibt es zu jeder Zeit einen Anlaß, über die Zukunft nachzudenken. In unserem Fall war es unser zwölfjähriges Jubiläum. Wir wollten untersuchen, welche Innovationsmöglichkeiten es auf lange Sicht geben könnte, und planten dabei externe Chancen und Schwierigkeiten mit ein. Die Analyse zeigte starke und schwache Punkte unserer Organisation auf, vor denen wir unsere Augen nicht verschließen konnten:

- Vieles in unserer Organisation passierte spontan. Der Vorteil davon war, daß man schnell auf gesellschaftliche Entwicklungen reagieren konnte, der Nachteil, daß eine undeutliche Aufgabenverteilung entstand. Dadurch blieben einige Aufgaben liegen, und andere wurden vernachlässigt.
- Die Organisation hatte zu wenig Zeit- und Geldreserven.
- Es gab ein unterschiedlich starkes Niveau bei den Mitarbeitern bezüglich Ausbildung und Qualität (bei der Vermittlung arbeiten Freiwillige, die keine Garantie für Kontinuität geben).
- Die Organisation hatte wenig Routine und feste Prozeduren. Die wichtigste Erkenntnis war aber, daß Qualitätsstandards fehlten.

Die Folge

Die Erkenntnisse waren nicht schockierend, gaben aber genug Anlaß, um über die Zukunft unserer Freiwilligenzentrale nachzudenken. Der Rückblick auf die geleistete Arbeit in der Vergangenheit ließ uns aber gleichzeitig auch zufrieden sein. Es gab mehr Anmeldungen, mehr bezahlte Mitarbeiter, ein neues Büro und mehr Subventionen. Insofern ging es uns gut.

Die Stärke unserer Organisation war und ist, daß wir flexibel auf dem Markt operieren und schnell auf die Entwicklungen, die mit unserem Arbeitsfeld zu tun haben, eingehen. Das war andererseits auch unsere Falle. Das Nachdenken über die Zukunft spielte nur eine untergeordnete Rolle und war nicht immer selbstverständlich.

Es gab kein Gleichgewicht zwischen routinemäßiger Arbeit und der Entwicklung neuer Projekte. Es wird also nicht verwunderlich erscheinen, daß die Analyse Grund genug gab, um hieran weiter zu arbeiten. Es folgten viele Untersuchungen, Gespräche mit Mitarbeitern, und das Festsetzen von Qualitätsstandards. Die Aktivitäten unserer Organisation wurden planmäßig und systematisch durchleuchtet, um Probleme zu untersuchen und Ursachen zu finden, um am Ende das Niveau halten zu können oder Verbesserungen zu erreichen.

Ehe ich mich hiermit beschäftigen konnte, mußte ich realisieren, daß das Durchführen von Veränderungen im Rahmen von Qualitätsverbesserungen auf Widerstände der Mitarbeiter stoßen können. Sie können sich von dem Gedanken, daß sie ihre Arbeit nicht gut erfüllen, bedroht fühlen.

Deshalb ist es wichtig, alle Mitarbeiter an dem Prozeß der Qualitätsverbesserung zu beteiligen. Die Qualitätssorge veränderte auch die Kultur unserer Organisation. Sie zieht ein anderes Bewußtsein von Qualität nach sich. Es muß nicht immer appelliert werden, daß Zeitungen oder Kaffeetassen weggeräumt werden. Es muß bei den Mitarbeitern eine Selbstverständlichkeit werden, kundenfreundlich zu handeln, ohne daß positive oder negative Sanktionen dafür nötig sind.

Kurz zusammengefaßt waren folgende Gründe ausschlaggebend, um an einer Qualitätsverbesserung zu arbeiten:

Qs 15 Rob de Jong

- Es ist wichtig für unsere Organisation, unsere Konkurrenzposition zu verbessern. Die Konkurrenz auf dem Gebiet der Freizeitbeschäftigung wird immer größer. Das bedeutet, daß wir ein gutes Produkt und eine professionelle Dienstleistung anbieten müssen.
- Um unabhängiger von Staatsgeldern zu sein, ist es wichtig, kommerzieller zu arbeiten, wodurch Einkommen erwirtschaftet werden kann. Der Gedanke an das Preis-Leistungs-Verhältnis muß Bestandteil unserer allgemeinen Geschäftsführung und Strategie sein.
- Im Rahmen der Budgetfinanzierung berechnet die Stadt unsere Subventionen nach unseren gelieferten Produkten und Dienstleistungen. Diese sind umschrieben. Entsprechend der umschriebenen Aufgabenstellung und dem Resultat wird subventioniert. Dies erfordert von der Organisation mehr zielgerichtetes und effizienteres Arbeiten bzw. eine ganz andere Art zu arbeiten.
- Wir müssen zu einem Plan- und Kontrollsystem kommen; dies bringt eine organisatorische Veränderung mit sich.
- Wir möchten kundenorientierter arbeiten, sowohl für die Freiwilligen als auch für die Organisationen, die mit Freiwilligen arbeiten, so daß wir als Freiwilligenzentrum attraktiv bleiben.

Die Vorteile von Qualitätssorge sind:

- Es wird sichtbar, was wir machen.
- Die Resultate sind meßbar, wodurch wir uns verantworten können.
- Jede Stelle auf ausführender oder organisatorischer Ebene ist umschrieben und meßbar, weil Indikatoren und Normen genannt werden.

Die Zielsetzung der Qualitätsverbesserung und -sorge haben wir wie folgt formuliert:

- Resultat- und zielgerichtetes Arbeiten durch ein Planungs- und Kontrollsystem, also eine projektorientierte Handlungsweise.
- Eine bessere Transparenz bezogen auf die Resultate, um zu sehen, ob die Zielsetzung erreicht wurde und wie dies auf eine neue Geschäftsführung übertragen werden kann.
- Ein besseres Management der Organisation, Mitarbeiter und Mittel, wenn deutlich ist, was mit den Produkten und Dienstleistungen erreicht werden soll.

Die Praxis

Ein Veränderungsprozeß kostet Zeit, auch in der Freiwilligenzentrale in Deventer. Die Einbeziehung neuer Aufgaben, das Prioritätensetzen und das Nachdenken über Qualität ist noch relativ leicht.

Schwerer fiel die Benennung der vorhandenen Qualitäten unserer Organisation und der Bereiche, wo Nachholbedarf besteht, weil sich dadurch die Mitarbeiter mit ihrer direkten Arbeit kritisiert fühlen. Sie glauben ja, daß sie ihre Arbeit gut machen, was in der Regel auch so ist. Dennoch werden andere Forderungen an die Organisation gestellt, also auch an die Mitarbeiter.

Natürlich entdeckten wir ein Defizit bei den Mitarbeitern. Das kann man als Organisation durch einen „Lehrweg“/eine Fortbildung ausgleichen. Für die neue Situation wollten wir die Ressourcen der Mitarbeiter durch die Philosophie bündeln: „Tu das, worin du gut bist, und nicht das, worin du schlecht bist.“ Das ist sehr einfach und funktioniert gut. Es ist das Prinzip des Human Resource Managements.

Neben dem, was die Mitarbeiter an Qualität beitragen können, wird viel Wert auf die Qualität unserer Dienstleistungen gelegt.

Dafür haben wir an erster Stelle unsere Zielgruppen untersucht: von den Freiwilligen bis zu den Finanzierern. Danach haben wir den heutigen Stand der Dienstleistungen überprüft und mit der angestrebten Situation verglichen.

Folgerung:

Neben der marktgerichteten Orientierung mußten wir auch kundenorientiert denken und jede Dienstleistung auf ihre spezielle Art und Weise daraufhin abstimmen. Dafür wurden Qualitätsforderungen und -normen aufgestellt.

Zum Beispiel: Was ist eine gute Vermittlung, was muß ich bieten, und wann ist ein Kunde zufrieden? Wie verläuft ein gutes Vermittlungsgespräch, und was muß besprochen werden?

Aber auch: Wie kann das geprüft werden? Das ist dann schon die Implementierungsstufe. Qualitätsstandards und Forderungen werden in unsere tägliche Arbeit integriert. Natürlich haben wir Überprüfungsmöglichkeiten für die Weiterführung entwickelt. Wir haben formulierte Ziele wie: Was macht man, wieviel Zeit kostet es, was hat der Kunde davon, und wann muß es fertig sein?

Durch eine gute Inventarisierung kommt man auf immer mehr Sachen, die zum Qualitätsdenken gehören. So wird z.B. eine Diskussion über das Phänomen „Zeitnotierung“ geführt, das in vielen Organisationen Thema ist. Zeitnotierung ist wichtig, um einen Überblick zu bekommen, wofür die Arbeitszeit eingeteilt wird.

Diese Einführung war nicht einfach, weil wir gewöhnt waren, in einem kleinen Team und nach unseren Maßstäben erfolgreich vorzugehen. Es gab uns aber eine gute Übersicht darüber, womit wir beschäftigt waren und welche Aufgaben liegen blieben. Es wurden Prioritäten und Schwachstellen be-

Qs 15 Rob de Jong

nannt. Deutlich wurde, daß viele Aufgaben spontan erledigt wurden. Das war, wie ich schon erwähnte, unsere Schwachstelle.

Einige Punkte, die ich schon genannt habe, möchte ich näher beschreiben, um sie zu verdeutlichen:

Ich hatte zuvor über Schulung gesprochen. Die Durchführung von Qualitätsverbesserung verlangt von den Mitarbeitern, daß sie eine andere Sichtweise zu der Organisation, ihren Diensten und ihrem eigenen Handeln bekommen. Wichtiger ist das Denken aus der Position des Kunden als aus der eigenen, intuitiven. Natürlich kann man auch damit weit kommen, die Gefahr ist aber, daß man sich als Person in der Organisation und damit auch als Organisation selbst von der Realität entfernt.

Nichts ist so verhängnisvoll wie der Glaube, daß alles wie geschmiert läuft. Das sagt etwas über das eigene Gefühl aus, aber nichts darüber, wie die Außenwelt die Organisation sieht. Will man das verändern, so muß man alte Werte zugunsten neuer loslassen, die dann besser in die aktuelle Denkrichtung passen.

Ich hatte auch von der sich verändernden Kultur der Organisation gesprochen. Zum Glück läßt sich die Kultur unserer Organisation folgendermaßen umschreiben:

Offene Kommunikation, flexible Mitarbeiter, fachlich orientiert und gesellig, um nur einige Punkte zu nennen. Dennoch kostet es viel Mühe, um die Nasen der hauptamtlichen Mitarbeiter in eine Richtung zu bekommen. Der Wille zur Veränderung ist zwar vorhanden, es kostet aber viel Zeit, die neuen Ideen in die Praxis umzusetzen. Daran merkt man auch, wie sehr manche Menschen an alten Gewohnheiten festhalten. Um viel Beteiligung zu erreichen, haben wir an einem anderen Ort intensive Gespräche miteinander geführt, mit dem Ziel:

- die neuen Ideen über die Qualitätsverbesserung zu verdeutlichen,
- die Rolle der Mitarbeiter darin zu bestimmen,
- die Erwartungen zu benennen,
- die Qualitäten und Defizite, also die starken und schwachen Punkte eines jeden herauszustellen.

Der letzte Punkt brachte wichtige Erkenntnisse, an denen die Organisation und wir weiterarbeiten konnten.

Das Ergebnis war, daß die hauptamtlichen Mitarbeiter auf manchen Gebieten Schulung benötigten, um auf die neue Art ihre Aufgaben erledigen zu können.

Beispielsweise mußte die Verwaltung eine eigene Fortbildung auf dem Gebiet der Automatisierung bekommen, weil sich das sehr schnell entwickelt. Presse und Öffentlichkeitsarbeit auf dem Gebiet freiwilliger Tätigkeit ist ein essentieller Teil unserer Arbeit. Das bedeutet, daß sich ein Mitarbeiter auf diesem Gebiet fortbilden muß als Teil seines **Lehrwegs**.

Der „Lehrweg“ besteht aus zwei Teilen:

1. Lernen, Notwendigkeiten zu sehen und sich in einer neuen Organisation adäquat zu verhalten, das heißt darauf, für sich einen Weg zu finden, der zu den neuen Anforderungen paßt.
2. Eine Schulung mit einer speziellen Förderung des Sachverständnisses zu durchlaufen. Ein anderes Element bezieht sich auf das kundenorientierte Denken, d.h. Dienstleistungen und Aktivitäten aus der Sicht der Kundengruppe zu beurteilen. Von den verschiedenen Projekten unseres Zentrums haben wir die Kundengruppe untersucht und dabei eine sehr gemischte Gruppe entdeckt:
 - Freiwillige, die Arbeit suchen,
 - die Stadt, die uns subventioniert,
 - Betriebe,
 - Organisationen, die Freiwilligen-Stellenangebote aufgeben, ca. 300 pro Jahr,
 - Organisationen, die uns wegen Unterstützung und Rat benötigen,
 - Kunden vom „klussendienst“, ein Dienst, der kleine Arbeiten im und am Haus für alte Menschen mit nur einem geringen Einkommen ausführt,
 - die Kunden vom Freiwilligen Hilfsdienst,
 - die Kunden vom Natur- und Umweltprojekt, worunter Bauern und private Grundbesitzer fallen, usw.

Sie können schon sehen, daß es sehr viele unterschiedliche Kunden sind. Interessant ist es nun zu erfahren, was die verschiedenen Kunden von uns erwarten. Genügen wir ihren Vorstellungen? Wenn nicht, was können wir verbessern?

Um dies herauszubekommen, haben wir zuerst die Gruppe der Freiwilligen, die Freiwilligenarbeit suchen, und die Organisationen, die Freiwillige suchen, befragt.

Folgende Fragen wollten wir beantwortet haben:

- Wie arbeitet die Vermittlung des Freiwilligenzentrums?
- Wo sind Engpässe bei der Vermittlung?
- Was sind die Ursachen für die Engpässe?
- Welche Lösungen gibt es für die Engpässe? Diese sind darauf zu prüfen, ob sie auch ausführbar sind.

Folgerungen aus der Untersuchung sind:

- In den Stellenangeboten stehen zu wenig Informationen, die Tätigkeiten und Aufgaben könnten deutlicher umschrieben sein.

Qs 15 Rob de Jong

- Die Dienstleistungen des Freiwilligenzentrums passen nicht zu den Erwartungen und Wünschen der Organisationen.
- Viele Organisationen finden, daß die Mitarbeiter die Organisationen nicht gut kennen.
- Organisationen finden, daß sie nicht genügend Informationen bezüglich Kostenerstattung und Versicherung bekommen.

Aktionspunkte, die auf Grund der Befragung entstanden sind:

Die Dienstleistungen für die Organisationen müssen zielgerichteter ausgeführt werden, das erfordert einen engeren Kontakt zwischen Organisationen und Freiwilligenzentrum.

Wenn neue Stellenangebote aufgegeben werden, darf es nicht länger als zwei Wochen dauern, bis die Organisation etwas von uns hört.

Um die Organisationen besser kennenzulernen, müssen die freiwilligen Mitarbeiter diese besuchen.

Angesichts der Tatsache, daß bei uns dreihundert Organisationen ihre Stellenangebote haben, ist das viel Arbeit. Das Beste ist, alle Mitarbeiter gleichzeitig die Organisationen besichtigen zu lassen, so können sie die Sphäre der Organisationen besser kennenlernen. Grade bei der Vermittlung neuer Mitarbeiter ist es sehr wichtig, daß sie beim Einarbeiten einen Eindruck von der neuen Organisation bekommen.

Wie schon angedeutet, sind wir augenblicklich mit der Umsetzung von Teilen der Qualitätsverbesserung beschäftigt. Hierfür haben wir uns den Rest des Jahres reserviert.

Dabei geht es darum, einen Blick auf unsere Arbeit zu werfen, aber auch darum, Entscheidungen für unsere Arbeit zu treffen, daß heißt: Welche Prioritäten setze ich in meinen Aufgaben im Interesse der Organisation, welche Aufgaben muß ich fallenlassen oder zwangsweise streichen, um zuviel spontanen Situationen vorzubeugen?

Entscheidungen zu treffen, ist hier ein gemeinschaftlicher Prozeß von Geben und Nehmen, ein Prozeß, der Gewöhnung aneinander und an die neuen Umstände. Daß die neue Situation noch nicht für jeden klar ist, ist kein Problem. Wenn der richtige Wille, sich im Interesse der Organisation zu verändern, da ist, spielt Zeit nicht so eine wichtige Rolle, allerdings sollte es nicht Jahre dauern.

In einem Jahr muß der Weg zur Qualitätsverbesserung in unserem Zentrum beendet sein.

Neben den hauptamtlichen Mitarbeitern wird jeder Mitarbeiter, von den Freiwilligen bis zu den Vorstandsmitgliedern, eingebunden in diesen Prozeß.

Auch unsere Dachorganisation ist mit Qualitätsverbesserung der Freiwilligenarbeit im allgemeinen beschäftigt. Diese Aktion nennt sich "VAK", die Abkürzung für "Freiwillige streben nach Qualität". Diese Aktion läuft parallel zu unseren Aktivitäten bezüglich der Qualitätsverbesserung.

Rob de Jong **Qs 15**

Wir als Freiwilligenzentrum Deventer haben beschlossen, uns an die landesweite Aktion anzuschließen, um zu einer Standardisierung und Uniformität der Zentralen, die in den Niederlanden arbeiten, zu kommen.

Dies muß zu einem durchsichtigen Freiwilligenzentrum führen, das eine Position auf dem Markt hat und das flexibel auf gesellschaftliche Entwicklungen reagieren kann.

Bis hierher mein Beitrag. Eine Mischung aus Theorie und Praxis. Barry wird noch kurz etwas zur Qualitätsverbesserung bei der Vermittlung sagen.

Rob de Jong ist Geschäftsführer des Freiwilligenzentrums in Deventer.

Anschrift: Rob de Jong
Vrijwilligers Centrale Deventer
Kleine Overstraat 73
NL - 7411 IK.Deventer
Tel. und Fax 00 31/5 70 61 58 05

Zum Autor

Qs 15 Barry Okunick

Qualitätsverbesserung bei der Vermittlung von Freiwilligen-Arbeit

Barry Okunick

Die Vermittlung ist die Außentür zur Welt. Auf der einen Seite haben wir unsere Organisation, man fragt sich:

- Ist das Gebäude, ist das Zentrum für jeden zugänglich?
- Ist es so gelegen, daß es jeder finden kann?

In einer Einkaufsstraße zum Beispiel weiß jeder, wo es ist, kann man es einfach finden. Auch die Öffnungszeiten spielen eine wichtige Rolle.

- Kann jeder, der zur Arbeit, zur Schule geht oder Hausarbeiten verrichtet, während der Öffnungszeiten zu diesem Zentrum kommen?
- Welche Gruppe will man erreichen?

Die freiwilligen Mitarbeiter bei der Vermittlung müssen geschult werden, sie müssen wissen, wie ein Vermittlungsgespräch geführt wird. Welche Inhalte gibt man in diesem Gespräch weiter? Zum Beispiel:

- Allgemeine Information zur Freiwilligen-Arbeit
- Was ist Freiwilligen-Arbeit?
- Was ist der Unterschied zwischen Freiwilligen-Arbeit und bezahlter Arbeit?
- Auch auf die Rechte und Pflichten eines Freiwilligen muß man eingehen, ebenso auf Informationen über Versicherug, Kostenerstattung.
- Hat Freiwilligen-Arbeit Einfluß auf die Sozialhilfe oder auf das Arbeitslosengeld?

Und es ist auch sehr wichtig, betrachten wir die Stellenangebote, daß wir für jeden Freiwilligen das passende Stellenangebot haben. Wir benötigen also ein variiertes Stellenangebot, von einfacher Arbeit z.B. in einem Altenheim, aber auch Arbeit in einem Vorstand oder bei einer Selbsthilfegruppe usw. Jedes Niveau muß abgedeckt werden, vom Schüler bis zu fertigen Studenten, die Arbeit suchen. Es ist auch sehr wichtig, daß wir ein aktuelles Stellenangebot haben; wenn Menschen kommen und eine Stelle aussuchen, müssen sie auch sicher gehen können, daß diese Stelle auch noch zu vergeben ist. Das ist auch ein Problem bei uns gewesen, daß Organisationen nicht immer durchgeben, wann eine Stelle bereits besetzt worden ist. Einige Organisationen suchen immer freiwillige Mitarbeiter, die können gar nicht genug kriegen, manche haben aber auch nur zwei oder drei Plätze, und dann wissen wir nicht immer, ob sie bereits auf anderem Wege Mitarbeiter für diese Stellen gefunden haben.

Uns ist auch sehr wichtig, daß man mit dem Freiwilligen bespricht, wie der Weg aussieht, den man mit ihm begeht. Manche Freiwilligen möchten gerne selbständig arbeiten, möchten selbst Dinge entdecken, aber es gibt auch Leute, die etwas mehr Hilfe benötigen, und da muß man sehr deutlich absprechen, wie man dieses verwirklicht. Hier muß man zu einer Standardisierung kommen, daß man deutlich sagt: Dies sind die Möglichkeiten, diesen Weg können wir beschreiten.

Auf der anderen Seite natürlich die Organisationen. Diese möchten viel Informationen haben in puncto freiwilliger Arbeit:

- Welche Pflichten habe ich gegenüber Freiwilligen?
- Wie ist es mit der Versicherung?
- Wie ist es mit der Kostenerstattung?
- Gibt es bestimmte Regeln (Merkmale) bei der Arbeit mit Freiwilligen?

All diese Informationen wollen Organisationen haben, wir müssen uns auch darauf einstellen und ihnen diese Informationen schnell geben, sie also auch beraten können auf diesem Gebiet, und zwar schnell und effizient.

Schnelligkeit und Effizienz ist auch ein Thema bei der Suche für Freiwilligenorganisationen. Organisationen möchten oft sehr schnell freiwillige Mitarbeiter haben, am liebsten morgen. Dies ist nicht immer möglich, aber auch da muß man deutlich absprechen, welchen Termin setzen wir? In unserer Zentrale haben wir gesagt, nach zwei Wochen müssen wir angeben können, ob wir Menschen finden oder nicht. Wenn wir diese Menschen binnen zwei Wochen nicht finden, da müssen wir gucken, woran liegt das?

- Ist das Stellenangebot nicht attraktiv genug?
- Ist die Funktion nicht ausreichend, ist die Arbeit vielleicht zu schwer?
- Ist der Zeitaufwand zu groß?

Da muß man mit den Organisationen zusammen überlegen, um doch schnell Mitarbeiter für diese Stelle zu finden. Ein weiterer Service ist die „aktive Vermittlung“, bei der wir für Freiwillige eine Stelle suchen, die wir nicht in unserem Angebot haben, von der die Freiwilligen aber eine Vorstellung haben, „das und das möchte ich gerne machen“. Wir suchen dann nach dieser Stelle (Stellenprofil) bei den Organisationen. Wir schreiben bzw. rufen dann Organisationen an und fragen: „Wir haben jemanden, der diese Arbeit machen möchte, habt Ihr diese Arbeit?“ Das ist auch ein Service für die Organisationen, denn sie kommen auf neue Ideen, um neue freiwillige Arbeitsplätze zu schaffen, aber auch für die Freiwilligen selbst, die genau die Arbeit bekommen, die sie gern machen möchten. Auch hier versuchen wir einen Zeitrahmen festzulegen, indem dies zustande kommen muß. Wir prüfen auch unsere Anmeldeformulare, wann hat sich jemand angemeldet, wie schnell ist er vermittelt worden? So kann man kontrollieren, wie schnell wir arbeiten können. Und dann haben wir noch die Gruppe der sogenannten

Qs 15 Barry Okunick

„schwervermittelbaren“ Menschen. Hier haben wir spezielle Kriterien, wie man mit diesen Menschen umgehen, wie man sie vermitteln muß. Und auch hier handelt es sich um einen Prozeß, der vorgegeben werden muß. Menschen, die zum Beispiel psychisch krank sind, benötigen eine ganz andere Beratungsweise als Menschen, die sich selbständig freiwillige Arbeit suchen können. In diesem Fall halten wir immer Kontakt mit den Organisationen, rufen sie an und fragen, ob es o.k. ist, daß wir solche Menschen zu den Organisationen schicken. Wir weisen schon vorher darauf hin, daß diese Freiwilligen extra Hilfe bei der Verrichtung von Freiwilligenarbeit benötigen. Auch hier sind wir damit beschäftigt, dies in einen standardisierten Rahmen zu setzen.

Ein anderer wichtiger Punkt ist das Folgesystem (Begleitsystem) für den Freiwilligen. Wir möchten gerne verfolgen, wie der Weg eines Freiwilligen von der Anmeldung bis zu einer gefundenen Arbeit verläuft, so daß man dies später nachvollziehen kann. Es passiert ab und zu, daß Menschen spontan auf die Idee kommen, freiwillige Arbeit zu machen. Aber nach kurzer Zeit verlieren sie den Gedanken wieder. Das ist sehr schade. Was sind die Gründe dafür? Warum passiert das? Wir haben auch immer noch ein Gespräch mit dem Freiwilligen, wenn er/sie vermittelt ist. Wir schauen dann, ob sie dort arbeiten oder nicht. Wenn nicht, warum nicht, wo liegt das Problem? Liegt es an uns, liegt es bei dem Freiwilligen oder bei der Organisation? Wir untersuchen dies dann gründlich.

In der Regel bitten wir die Freiwilligen, sich bei uns zu melden; oft passiert das nicht, dann rufen wir den Freiwilligen an und fragen nach, wie die Vermittlung gelaufen ist. Und falls dieses nicht geglückt ist, versuchen wir, die Gründe zu erfahren. Wir bitten die Freiwilligen auch, noch mal zu uns zu kommen, um das alles durchzusprechen und zu gucken, wo die Probleme gelegen haben. Wir wollen wissen, was wir als Freiwilligenzentrum in Zukunft besser machen können.

Es kommt auch vor, daß Organisationen Schwierigkeiten haben mit den Freiwilligen, daß Freiwillige und Organisation nicht zusammenpassen: Dann haben wir noch einmal ein Gespräch mit der Organisation und fragen, da dies vorher offenbar nicht ganz deutlich geworden ist, genau nach, was für Menschen sucht die Organisation? Für uns ist eine Vermittlung nur gelungen, wenn jemand bei der Organisation auch wirklich arbeitet.

Zum Autor

Barry Okunick ist freiwilliger Mitarbeiter im Freiwilligenzentrum in Deventer.

Anschrift: Barry Okunick
Vrijwilligers Centrale Deventer
Kleine Overstraat 73
NL - 7411 IK.Deventer
Tel. und Fax 00 31/5 70 61 58 05

Was nützen Freiwilligenzentren der Jugendarbeit? Erfahrungen aus dem Dortmunder Modellprojekt

Erich Sass

Der Jugendring Dortmund hat von 1994 bis 1996 im Modellprojekt „Ehrenamtlichen- und Freiwilligen-Entwicklungsplanung in der Jugendarbeit“ als eine der ersten Organisationen in Deutschland überhaupt und bislang als einzige der Jugendarbeit ein Freiwilligenzentrum betrieben.

Hier wurden Verfahrensweisen und praktische Ansätze entwickelt, um neue Formen und Möglichkeiten der Ansprache Freiwilliger zu erproben, den Trägerorganisationen der Freiwilligenarbeit, insbesondere den Jugendorganisationen, Hilfestellungen bei ihrer Freiwilligenentwicklungsplanung anzubieten und für das Thema „Freiwilligenarbeit“ Öffentlichkeit herzustellen.

Das durch das Modell der niederländischen Vrijwilligers Centralen angeregte Dortmunder Projekt richtete sich nicht nur an jugendliche Freiwillige und die Jugendorganisationen, sondern an alle Altersgruppen und alle Organisationen, die mit freiwilligen Mitarbeitern arbeiten oder arbeiten wollen. Trotz dieser Ausweitung auf den gesamten Bereich der Freiwilligenarbeit waren fast 40 % der Personen, die angesprochen werden konnten, unter 25 Jahre alt.

Finanziert wurde das Modellprojekt aus Mitteln der Stiftung Jugendmarke, des Landesjugendamtes Westfalen Lippe, des Landes NRW, der Stadt Dortmund sowie Eigenmitteln des Jugendring Dortmund.

Projektziele

Öffentlichkeitsarbeit

- Verbesserung des Images des freiwilligen Engagements in der regionalen und bundesweiten Öffentlichkeit.
- Bundesweite Verbreitung des niederländischen Modells der Freiwilligenzentralen.

Erprobung neuer Formen der Freiwilligengewinnung und -vermittlung

- Gewinnung neuer Personenkreise (insbesondere Jugendliche) für das freiwillige Engagement.
- Vermittlung neuer Freiwilliger in bestehende Verbände, Vereine und Initiativen.
- Unterstützung neuer bürgerschaftlicher Initiativen.

Qs 15 Erich Sass

Organisationsberatung

- Entwicklung von Hilfestellungen für Organisationen im Sinne einer Freiwilligen-Entwicklungsplanung.
- Unterstützung von Organisationen bei der Mitarbeiter/-innengewinnung, besonders: Förderung von Möglichkeiten des kurzfristigen Engagements von organisationsexternen Personen.

Für die Jugendarbeit relevante Ergebnisse des Modellprojektes

- Mit dem Freiwilligenzentrum Dortmund konnten Bürger und Bürgerinnen, vor allem Jugendliche, angesprochen werden, die aktuell keine freiwillige Tätigkeit ausüben, konnten also neue Potentiale freiwilligen Engagements erschlossen werden.
- Eine Befragung der über das Freiwilligenzentrum vermittelten Freiwilligen hat ergeben, daß sie sich nicht eng an die Organisationen binden wollen, aber zum Teil zur längerfristigen Mitarbeit bereit sind. Von den Organisationen verlangen sie Möglichkeiten der Mitsprache und der Beteiligung sowie eine bessere Begleitung. Finanzielle Vergütungen werden nur sehr selten nachgefragt.
- Für interessierte Bürger/-innen ist das Angebot, aus einer Vielzahl unterschiedlicher Möglichkeiten freiwilliger Beteiligung bei unterschiedlichen Organisationen im städtischen Nahraum auswählen zu können, besonders attraktiv. Deshalb war die Entscheidung, die Vermittlungstätigkeit, weit über den Jugendbereich hinaus, auf alle Bereiche der Freiwilligenarbeit auszuweiten, richtig. Freiwilligenvermittlung über die Stadtgrenzen hinaus wurde selten angefragt und erscheint auch nicht sinnvoll.
- Nicht bei der Ansprache der Freiwilligen beginnen die Probleme – die Zahl der Kontakte hängt eng mit der Intensität der Öffentlichkeitsarbeit zusammen –, sondern bei ihrer Einführung in die Organisationen. Diese scheinen auf den neuen Typus von Freiwilligen unzureichend vorbereitet zu sein. Als besonders problematisch erscheint vielen Organisationen die mangelnde weltanschauliche oder religiöse Anbindung der neuen Mitarbeiter/-innen. Dies trifft in besonderem Maße auf Jugendorganisationen zu.
- In Jugendverbände konnte das Freiwilligenzentrum Spezialisten zur Unterstützung von Gruppenleiterinnen und -leitern, Helferinnen und Helfern im organisatorischen Bereich und Teamkräften für Ferienfreizeiten vermitteln. Auf Anfragen der Verbände nach Mitarbeitern für Leitungsfunktionen konnte niemand vermittelt werden. Diese waren aber auch eher selten.

- Angebote der Organisationsberatung wurden von den Dortmunder Organisationen – auch den Jugendorganisationen – nur in wenigen Fällen wahrgenommen. Eine intensive Beratung in Anspruch zu nehmen, erfordert auch von den freiwilligen und hauptberuflichen Mitarbeitern der Organisationen die Bereitschaft, Zeit und Arbeitskraft zu investieren und die Organisation für Außenstehende zu öffnen. Hier spielte auch das Moment der zeitlichen Begrenztheit des Projektes eine Rolle.

Empfehlungen an die Organisationen der Jugendarbeit

Um die Freiwilligenarbeit in den Jugendorganisationen zu verbessern, reichen die Anstrengungen der neuen Agenturen nicht aus. Die Organisationen werden nur dann eine breite Beteiligung vieler junger Menschen an ihrer Arbeit gewährleisten können und damit auch ihren politischen Stellenwert erhöhen, wenn sie die grundsätzliche Bereitschaft zeigen, ihre bisherige Arbeit zu reflektieren und zusammen mit den Freiwilligenzentren auch zu verändern.

Entscheidung treffen

Bevor eine Organisation mit einem Freiwilligenzentrum zusammenarbeitet – und dies gilt für die wertorientierten Jugendorganisationen in besonderem Maße –, muß eine grundsätzliche Entscheidung getroffen werden: Sollen Freiwilligen, die nicht dem Wertgefüge, den Traditionen, der Verbandskultur entsprechen, Freiräume für ihr freiwilliges Engagement geboten werden oder nicht? Dabei erscheint ein Rückzug auf die traditionellen Werte und Ziele der Organisation absolut nachvollziehbar. Eine Entscheidung für diese wertkonservative Option bedeutet aber immer auch, daß eine Zusammenarbeit mit einem Freiwilligenzentrum keinen Sinn macht.

Eine Entscheidung für die Öffnung der Organisation für neue Mitarbeiter/-innen bietet Chancen der Selbstveränderung und der Fortentwicklung. Daß mit diesen Chancen immer auch Risiken verknüpft sind, muß den Organisationen klar sein. Auch zu diesem Klärungsprozeß können Freiwilligen-Agenturen beitragen.

Selbstreflexion

Wo die Organisationen Freiwilligenzentren nur als kostengünstige Mitarbeiter/-innen-Werbestellen betrachten, kann sich eine Zusammenarbeit auf Dauer nicht positiv gestalten. Die eigentlichen Schwierigkeiten in der Zusammenarbeit mit neuen Freiwilligen entstehen nicht bei deren Ansprache, sondern bei deren Einführung in die Arbeit und deren Begleitung in den Organisationen. So berichteten verschiedene Vermittelte von Problemen bereits bei der ersten Kontaktaufnahme, nicht eingehaltenen Terminen oder Problemen, die sich aus einer mangelnden Einführung und Begleitung ergeben ha-

Qs 15 Erich Sass

ben. An solchen Stellen kam eine Zusammenarbeit erst gar nicht zustande oder wurde nach kurzer Zeit wieder abgebrochen. Deshalb sind die Organisationen aufgefordert, noch bevor sie neue Mitarbeiter/-innen ansprechen, den Blick nach innen zu richten, die eigenen Strukturen zu reflektieren.

Organisationen, die sich zur Zusammenarbeit mit einem Freiwilligenzentrum entschlossen haben, müssen vorhandene Mitarbeiter/-innen zur Zusammenarbeit mit neuen Freiwilligen ermutigen, Arbeitsfelder erschließen, in denen auch eine kurzfristige Mitarbeit möglich ist, und entsprechende Formen innerverbandlicher Anerkennung entwickeln sowie entsprechende Aus- und Fortbildungen anbieten.

Organisationen, die sich durch eine verstärkte Einbindung von Freiwilligen eine Kostenersparnis erhoffen oder sogar den Wegfall bezahlter Arbeitsplätze durch verstärktes freiwilliges Engagement ausgleichen wollen, müssen erkennen, daß dies nicht der richtige Weg ist. Freiwilligenarbeit kostet Geld und erfordert eher eine zusätzliche hauptberufliche Begleitung, als daß sie Stellen einspart.

Kooperation

Für die Organisationen, insbesondere die Organisationen der Jugendarbeit, wird es zunehmend schwierig, auf veränderte gesellschaftliche Rahmenbedingungen angemessen zu reagieren. Organisationen, die sich nicht auf wertorientierte Kernbereiche zurückziehen wollen und auch in Zukunft Kindern und Jugendlichen interessante Angebote der Beteiligung, der Mitgestaltung und des gemeinsamen Lebens und Lernens in Gruppen machen wollen, müssen verstärkt in Kooperationen mit anderen Trägern sozialer Arbeit eintreten, um zusammen Angebote des sozialen Erlebens und Lernens zu entwickeln. Dabei wird es auch darum gehen, in Bereichen der Jugendarbeit und Jugendhilfe tätig zu werden, die über die traditionellen Felder der Jugendverbandsarbeit hinausweisen, wie z.B. Projekte im Bereich Jugendarbeitslosigkeit oder Jugendwohnen. Hier können Freiwilligenzentren als Koordinierungsstellen fungieren.

Sollte die Verpflichtung zum Wehr- oder Zivildienst für junge Männer wegfallen, werden, über die bisherigen Bedarfe hinaus, Möglichkeiten des sozialen Lernens auf Feldern der Jugendarbeit, der sozialen Arbeit, des Umweltschutzes nachgefragt werden. Hier müssen sich die Jugendorganisationen fragen, ob sie nicht, eventuell in Zusammenarbeit mit anderen Trägern, über ihre bisherigen Tätigkeitsfelder hinausweisende Konzepte entwickeln und in die politische Diskussion einbringen können. Dies nicht zuletzt auch, um jeder Diskussion über einen Zwangsdienst zuvorzukommen.

Unterstützung von Freiwilligenzentren

Die Arbeit des Freiwilligenzentrums Dortmund hat gezeigt, daß auch die Jugendorganisationen aus der Zusammenarbeit mit Freiwilligen-Agenturen

profitieren können. In vielen deutschen Städten gibt es zur Zeit Initiativen der Wohlfahrtsverbände oder freier Gruppen zur Errichtung entsprechender Einrichtungen. Auch die Jugendorganisationen können (und sollten) sich an dieser Entwicklung beteiligen, sollten allerdings in jedem Einzelfall prüfen, ob die notwendige Eigenständigkeit des Freiwilligenzentrums gewährleistet ist.

Um diese Entscheidung zu erleichtern, hier einige Leitfragen:

- Wie wird das Freiwilligenzentrum getragen? Ist die Mitarbeit einzelner Jugendorganisationen oder des Jugendringes in der Trägergemeinschaft möglich? Gibt es einen Beirat, ein Kuratorium etc., in dem mitgearbeitet und mitbestimmt werden kann?
- Arbeitet das Freiwilligenzentrum organisationsübergreifend? Oder wird seine Arbeit von den Interessen eines (des) Trägers dominiert?
- Verfügt das Freiwilligenzentrum über eigene, trägerunabhängige Räume? Gibt es ein eigenes Corporate Design (Logo, Briefpapier, Werbematerial, ...)?
- Bietet das Freiwilligenzentrum neben der reinen Freiwilligenvermittlung auch Organisationsberatung und Aus- und Fortbildungsangebote an?

Das Zentrum für Freiwilligenarbeit beim Jugendring Dortmund

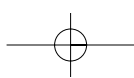
Trotz fehlender finanzieller Mittel wird der Jugendring Dortmund das Thema Freiwilligenarbeit auch weiterhin bearbeiten. Das Zentrum für Freiwilligenarbeit, welches organisatorisch als ständiger Arbeitskreis an den Jugendring angebunden ist, bietet Freiwilligenorganisationen und entstehenden Freiwilligenagenturen Beratungen zu Fragen der Organisationsentwicklung sowie der Mitarbeiter/innengewinnung und -begleitung an. Mit dem Zentrum für Freiwilligenarbeit sollen die Erfahrungen des Freiwilligenzentrums Dortmund auch in Zukunft Interessierten zugänglich gemacht werden. Dieses Angebot richtet sich besonders an die Jugendorganisationen.

Der Jugendring Dortmund setzt sich weiterhin für ein Freiwilligenzentrum in Dortmund ein. Dazu hat er Kontakte mit der Stadtverwaltung und der heimischen Wirtschaft aufgenommen. Ein entsprechender Antrag ist von den Vertretern der Jugendverbände in den Jugendhilfeausschuß eingebracht und dort verabschiedet worden.

Erich Sass war Projektleiter des Modellprojekts „Ehrenamtlichen- und Freiwilligen-Entwicklungsplanung in der Jugendarbeit“.

Anschrift: Erich Sass (siehe Seite 77)

Zum Autor



Qs 15 Stiftung Mitarbeit



Stiftung MITARBEIT Idee und Auftrag

Aufgabe der Stiftung MITARBEIT ist es, die Demokratie-Entwicklung von unten zu fördern. Sie möchte Menschen ermutigen, Eigeninitiative zu entwickeln und sich an der Lösung von Gemeinschaftsaufgaben zu beteiligen. Nur wenn möglichst viele Bürgerinnen und Bürger in unserer Gesellschaft bereit sind, sich einzumischen und demokratische Mitverantwortung zu übernehmen, kann Demokratie lebendig werden.

Seit 1963 unterstützt die Stiftung MITARBEIT daher bürgerschaftliches Engagement und Selbsthilfeaktivitäten in unterschiedlichsten Handlungsfeldern. Dies geschieht durch

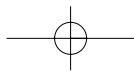
- Publikationen und Öffentlichkeitsarbeit,
- Weiterbildungsveranstaltungen, Fachtagungen, Informationsmärkte und Diskussionsforen,
- Projekte und Modellentwicklungen,
- Beratungsangebote für Initiativen und politische Organisationen,
- bundesweite Förderung von Vernetzungs- und Kooperationsprojekten,
- Starthilfeförderung für neue Initiativen.

Gegründet wurde die Stiftung von engagierten Persönlichkeiten aus Wissenschaft, Politik und Wirtschaft mit zum Teil sehr unterschiedlichen politischen Überzeugungen. Diese parteipolitische Unabhängigkeit ist auch heute noch ein Grundpfeiler unserer Arbeit.

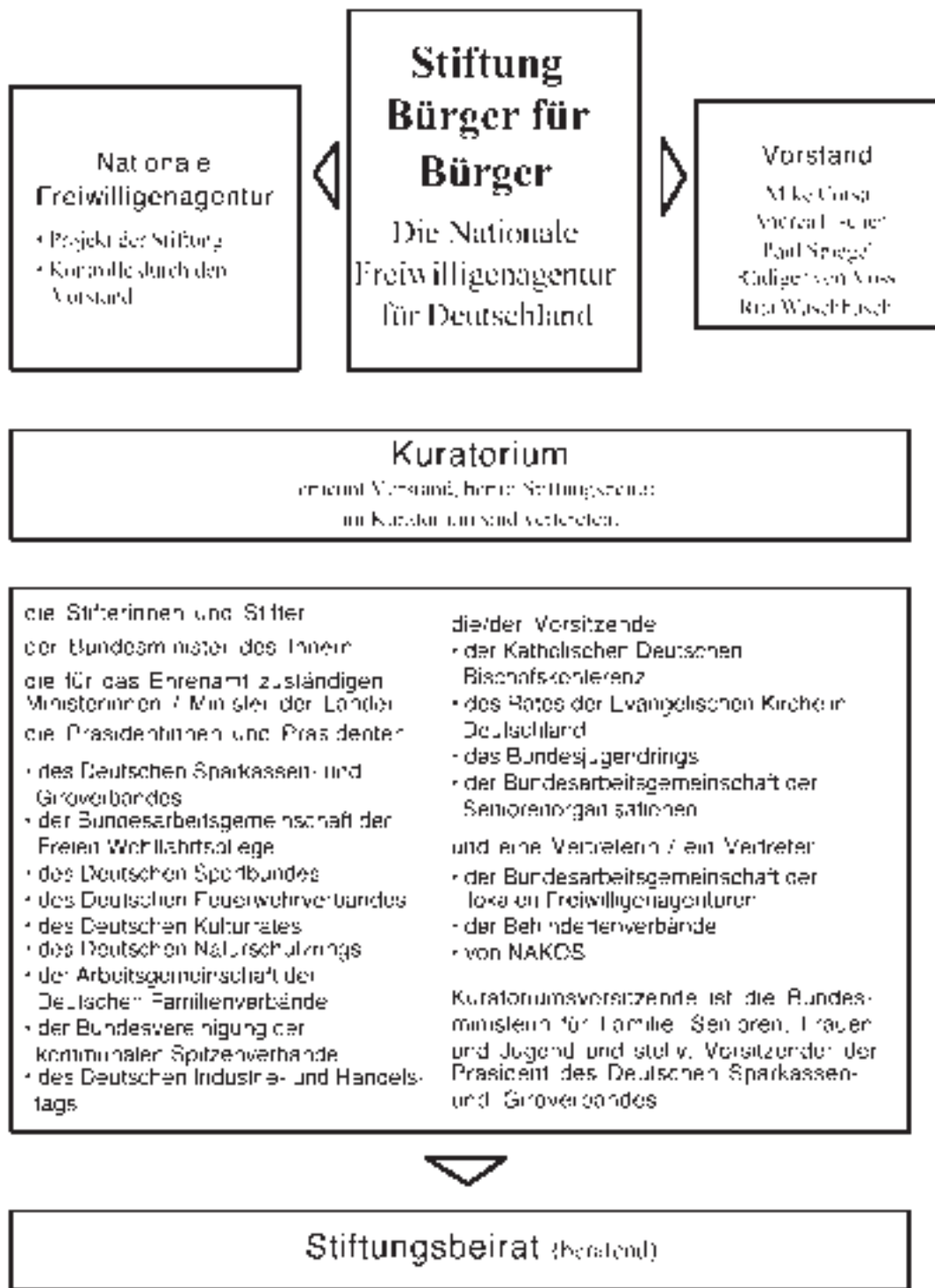
Anschriften

Anschriften: Stiftung MITARBEIT
Bundesgeschäftsstelle
Bornheimer Straße 37
D-53111 Bonn
Tel. 02 28-6 04 24-0
Fax 02 28-6 04 24-22

Kontaktstelle für die neuen Bundesländer und Berlin
Haus der Demokratie
Friedrichstraße 165
D-10117 Berlin
Tel./Fax 0 30-2 04 10 79



**Selbstdarstellung der Stiftung Bürger für Bürger
Die Nationale Freiwilligenagentur für Deutschland**



BÜRGER
BÜRGER

Selbstdarstellung

Qs 15 **Stiftung Bürger für Bürger**

Stiftung Bürger für Bürger als Trägerin der Nationalen Freiwilligenagentur

Viele Staaten, die nicht wie Deutschland über eine Wohlfahrtsverbandsstruktur verfügen, haben bereits ein gut ausgebautes Netzwerk von Freiwilligenagenturen und eine nationale Koordinierungsstelle. In Deutschland gibt es bis heute keine vergleichbare nationale Einrichtung, die das vielfältige ehrenamtliche Engagement in den verschiedenen gesellschaftlichen Bereichen unterstützt. Deshalb wirkt Deutschland bisher auch in den entsprechenden europäischen und internationalen Zusammenschlüssen nicht mit. Diese Lücke muß geschlossen werden.

Deshalb gründeten der Präsident des Deutschen Fußballbundes, Egidius Braun, die Sportlerin Marianne Buggenhagen, der Moderator Peter Hahne, die Bundesministerin Claudia Nolte, die ehemalige Präsidentin des Deutschen Bundestages und Präsidentin des Arbeiter-Samariter-Bundes, Dr. h.c. Annemarie Renger, der Bundestagsabgeordnete Klaus Riegert, die Vizepräsidentin des Malteser Hilfsdienstes, Elisabeth Freifrau Spieß von Büllesheim, die stellvertretende Vorsitzende des Deutschen Frauenrates, Dr. Ursula Sot tong, und der Moderator Ulrich Wickert die privatrechtliche Stiftung Bürger für Bürger. Die Stiftung baut die Nationale Freiwilligenagentur auf und trägt sie dauerhaft.

Der Deutsche Sparkassen- und Giroverband e.V. hat einen ganz wesentlichen Teil des Stiftungsvermögens zur Verfügung gestellt. Die Schirmherrschaft für die Stiftung hat Bundespräsident Roman Herzog übernommen. Auf der ersten Kuratoriumssitzung am 28. November 1997 wurden Herr Mike Corsa vom Deutschen Bundesjugendring, die Bundestagsabgeordnete Frau Andrea Fischer, der Vorsitzende der Zentralwohlfahrtsstelle der Juden in Deutschland e.V., Herr Paul Spiegel, der Geschäftsführer und das Mitglied des Präsidiums des Wirtschaftsrates der CDU Herr Rüdiger von Voss und die ehemalige Präsidentin des Zentralkomitees der Deutschen Katholiken Frau Rita Waschbüsch zum Vorstand gewählt. Zur Kuratoriumsvorsitzenden wurde Bundesministerin Claudia Nolte gewählt, zu ihrem Stellvertreter Herr Dr. Horst Köhler vom Sparkassen- und Giroverband.

Aufgaben

Als Angebot für die traditionellen Verbände ehrenamtlicher Arbeit, die lokalen und regionalen Freiwilligenagenturen und vergleichbaren Einrichtungen sowie für alle an ehrenamtlichem und freiwilligem Engagement interessierten Bürgerinnen und Bürger wird die Nationale Freiwilligenagentur aufgebaut. Sie versteht sich als bundesweite Ansprechpartnerin und als offenes Forum für das Ehrenamt.

Stiftung und Nationale Freiwilligenagentur haben als Kernaufgabe die Förderung bürgerschaftlichen Engagements. Ziel ist der Auf- und Ausbau von verbesserten Rahmenbedingungen, damit sich möglichst viele Bürgerinnen und Bürger freiwillig an der gesellschaftlichen Entwicklung unseres Gemeinwesens beteiligen können. Die unabhängige Stiftung Bürger für Bürger stellt

dazu den ideellen und materiellen Rahmen her, den die Nationale Freiwilligenagentur in ihrer alltäglichen Arbeit ausfüllt. Sitz der Nationalen Freiwilligenagentur ist Berlin.

Zur Umsetzung dieses Ziels richtet sie sich an drei Adressatengruppen:

- an Personen, die an ehrenamtlicher Tätigkeit interessiert sind,
- an ehrenamtlich Tätige,
- an traditionelle Verbände und Institutionen, in denen Ehrenamtliche tätig sind, und lokale Einrichtungen, die Freiwilligenarbeit unterstützen, vermitteln und koordinieren.

Die Nationale Freiwilligenagentur übernimmt in diesem Zusammenhang folgende Aufgaben:

Bildung und Beratung

Wenn Bereitschaft zu ehrenamtlicher Arbeit tatsächlich zu konkretem Engagement führen soll, benötigen wir angemessene Rahmenbedingungen und eine entsprechende Infrastruktur. Diese Erkenntnis aus der Begleitforschung zur Selbsthilfebewegung läßt sich grundsätzlich auf die Freiwilligenarbeit übertragen. Für diese Erkenntnis sprechen auch die positiven Erfahrungen mit den Freiwilligenagenturen in den Niederlanden und den USA.

Die Bildungs- und Beratungsleistungen der Nationalen Freiwilligenagentur haben zwei Zielrichtungen. Zum einen geht es darum, die traditionellen Verbände und Institutionen in ihrem Entwicklungsprozeß zu unterstützen. Dabei stehen Fragen bezüglich des Verhältnisses von hauptamtlichen zu ehrenamtlichen Kräften sowie die Konzeption von neuen projektbezogenen Aufgabenbereichen und Einsatzfeldern für ehrenamtlich Tätige im Vordergrund.

Zum anderen stellt sich die Aufgabe, auf lokaler Ebene die Einrichtung und den Aufbau von Freiwilligenagenturen und vergleichbaren Einrichtungen zu fördern und zu unterstützen. Angeboten werden Unterstützung und Beratung in praktischen, organisatorischen, finanziellen und rechtlichen Fragen. Zudem werden Kontaktadressen, Fachleute und Organisationen vermittelt, die bereits Erfahrung im Freiwilligen-Management gesammelt haben und ihr „handwerkliches Know-how“ an andere – unter Umständen noch im Aufbau befindliche – Freiwilligenagenturen weitergeben möchten. Inwieweit in Zukunft auch über einen Fonds finanzielle Starthilfen gegeben werden können, bleibt der weiteren finanziellen Entwicklung der Stiftung vorbehalten.

Qualitätssicherung und Information

Qualifizierte Freiwilligenarbeit lebt von fachlich fundiertem Wissen über dieses Thema. Dies gilt für alle Beteiligten und potentiellen Adressatengruppen. Ein solches zentrales und für alle Beteiligten nützliches Dienstleistungsange-

Qs 15 **Stiftung Bürger für Bürger**

bot fehlt bislang. Hier ein fachlich fundiertes Informationssystem aufzubauen, das regelmäßig und systematisch wissenschaftliches Material, aber auch alles verfügbare Erfahrungswissen aus nationalen und internationalen Bereichen in unterschiedlicher medialer Form wiedergibt, ist ebenfalls eine Aufgabe der Nationalen Freiwilligenagentur. Sie sichert somit bestimmte Qualitätsstandards für die Arbeit von und mit Ehrenamtlichen.

Zusammenarbeit und Vernetzung

Zum Thema Ehrenamt oder Freiwilligenarbeit gibt es in Deutschland kaum übergreifende Kooperationsstrukturen. Fast alle Verbände und Vereine beschäftigen sich überwiegend intern mit diesem Thema. Durch mehr Kooperation und Koordination lassen sich erhebliche Synergieeffekte erzielen. Es liegt im eigenen Interesse der Verbände und Vereine, sich über die jeweiligen organisationsinternen Strukturen hinaus über das Thema Ehrenamt auszutauschen, voneinander zu lernen und gemeinsame Strategien zu entwickeln. Bislang fehlte es in Deutschland an einer solchen trägerübergreifenden Koordinationsstelle speziell zur Förderung des Ehrenamtes, die auch auf internationaler Ebene vertreten ist.

Die Nationale Freiwilligenagentur will daher auch die Kontakte zwischen den internationalen Verbänden, wie z.B. dem Centre Européen du Volontariat (CEV), der International Association for Volunteer Effort (IAVE), den United Nations Volunteers (UNV), anderen nationalen Freiwilligenzentren im Ausland auf der einen Seite und den Trägern ehrenamtlichen Engagements in Deutschland auf der anderen Seite unterstützen und wo notwendig koordinieren.

Die Stiftung Bürger für Bürger als die Nationale Freiwilligenagentur in Deutschland ist ordentliches Mitglied des CEV, dem europäischen Dachverband der nationalen Freiwilligenagenturen.

Info-Hotline und Datenbank

Die Nationale Freiwilligenagentur richtet eine Info-Hotline und eine Datenbank ein, die künftig allen Institutionen, aber auch einzelnen Personen auch über das Internet zur Verfügung steht. Organisationen, die mit Ehrenamtlichen arbeiten, können hier in allen Fragen bezüglich des Ehrenamtes Beratung in Anspruch nehmen. Sie können sich darüber hinaus über Arbeit und Projekte der Nationalen Freiwilligenagentur und das Angebot ehrenamtlicher Tätigkeit insgesamt informieren, ihren Verband vorstellen und Kontakte mit anderen Organisationen knüpfen. Lokale Einrichtungen der Freiwilligenarbeit, die sich gründen wollen oder gerade gegründet haben, können über die Hotline Beratung, Information sowie Hinweise auf weitere Kontaktpersonen erhalten.

Öffentlichkeitsarbeit

Das Image des Ehrenamtes in der Bundesrepublik Deutschland muß – besonders auch im Vergleich mit anderen europäischen Ländern – aufgewertet werden. Hier soll die Öffentlichkeitsarbeit der Nationalen Freiwilligenagen-

tur strategisch ansetzen. Sie kann Projekte und selbstbewußte engagementbereite Bürger und Bürgerinnen vorstellen und so auf die Notwendigkeit einer qualifizierten Freiwilligenarbeit hinweisen. Und sie muß regelmäßig durch positive Beispiele auf die Qualität von Freiwilligenkultur in Organisationen verweisen, damit sich mehr und mehr Menschen freiwillig engagieren können.

Forschung und Innovation

Es gibt in Deutschland zwar eine große Zahl an Veröffentlichungen zum Thema Ehrenamt/Freiwilligenarbeit/bürgerschaftliches Engagement, aber dennoch kaum umfassende und systematische Forschung mit hinreichend gesicherten Daten. Noch deutlicher wird dieses Defizit im Blick auf ein theoretisch fundiertes Handlungswissen für die alltägliche Freiwilligenarbeit in Organisationen.

Um effizient und nachhaltig wirksam eine wissenschaftlich abgesicherte Vorgehensweise für den Aufbau einer Infrastruktur zur Förderung freiwilligen Bürger-Engagements zu entwickeln, soll die Nationale Freiwilligenagentur im Interesse ihrer Kernaufgabe gezielt und komplementär zur eigenen Entwicklung Forschungsförderung betreiben.

Sie soll mit innovativen Projekten neue Wege zu einem bürgerschaftlichen Engagement entwerfen und vor allem auch praktisch initiieren.

Jugend-, Frauen- und Seniorenverbände sowie die Träger ehrenamtlicher Arbeit im sozialen, sportlichen, kulturellen, ökologischen und politischen Bereich sind zur Mitarbeit eingeladen. Sie haben Einfluß auf die Aktivitäten der Stiftung.

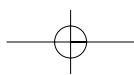
Deshalb wird die Nationale Freiwilligenagentur nur Aufgaben wahrnehmen, die sonst noch nicht abgedeckt sind und die für die Stärkung des Ehrenamtes und die Koordinierung notwendig sind. Das Engagement der Träger ehrenamtlicher Arbeit ist unverzichtbar.

Weitere Informationen:

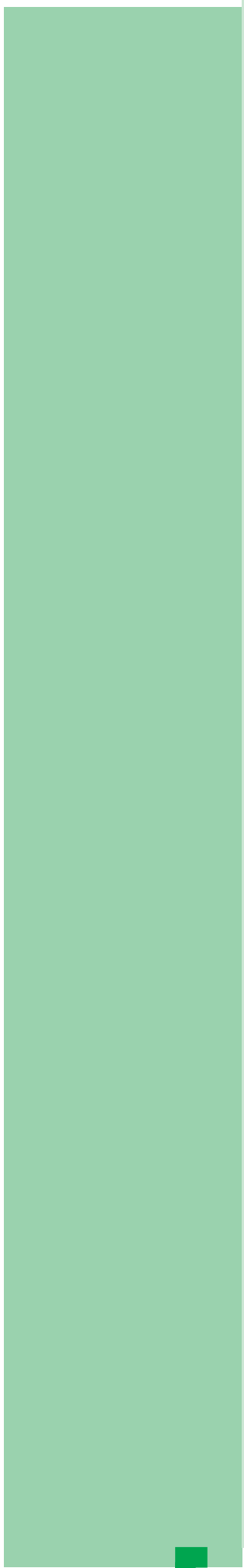
*Stiftung Bürger für Bürger
Die Nationale Freiwilligenagentur
Singerstraße 109
10179 Berlin
Tel.: 0 30 / 24 31-4 90
Fax: 0 30 / 24 31-49 49*

*E-Mail: info@buerger-fuer-buerger.de
Internet: www.buerger-fuer-buerger.de*

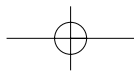
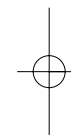
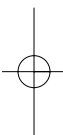
Anschrift



Qs 15



100



Qs

15