

ualifizierung

ualität

uerdenken

Studie zur Qualifizierung von Ehrenamtlichen
Ergebnisse und Empfehlungen für die Praxis

Das Projekt und die Publikation wurden gefördert von:



Niedersächsisches Ministerium
für Soziales, Gesundheit
und Gleichstellung

ehrenWERT.
KLOSTERKAMMER QUALIFIZIERT
DAS EHRENAMT



**Niedersächsische
Staatskanzlei**

Das Projekt und die Publikation wurden umgesetzt von:

CARL
VON
OSSIETZKY
universität | OLDENBURG
FAKULTÄT I
BILDUNGS- UND
SOZIALWISSENSCHAFTEN

Studie zur Qualifizierung von Ehrenamtlichen

Ergebnisse und Empfehlungen für die Praxis

Herausgeber*innen

Karsten Speck, Alexander Langerfeldt, Jana Burs, Sabrina Frohn

Oldenburg, im Mai 2017

Eigendruck

(Carl-von-Ossietzky Universität Oldenburg)

Inhaltsverzeichnis

Grußwort 6

Einführung 8

- 1.1 Kurze Bedienungsanleitung14
- 1.2 Auf einen Blick – Wer wurde befragt?16

Stand der Dinge 18

- 2.1 Auf einen Blick – Wer sind die Qualifizierten?20
- 2.2 Zu welchen Themen werden Qualifizierungen besucht?21
- 2.3 In welchem Rahmen finden die Maßnahmen statt?22
- 2.4 Wie viel bezahlen Ehrenamtliche für die Teilnahme?25

Zugang zu und Ziele von Qualifizierungsmaßnahmen 28

- 3.1 Wieso engagieren sich die Ehrenamtlichen?29
- 3.2 Wie kommen die Ehrenamtlichen zu den Maßnahmen?30
- 3.3 Weshalb besuchen Ehrenamtliche die Maßnahmen?31
- 3.4 Warum nehmen Ehrenamtliche nicht an Maßnahmen teil?32
- 3.5 Was wollen die Organisationen mit den Maßnahmen erreichen?34

Nutzen und Bewertung der Maßnahmen 36

- 4.1 Was bringt den Ehrenamtlichen das neue Wissen?37
- 4.2 Was hatten die Ehrenamtlichen von den Maßnahmen?38
- 4.3 Wie bewerten die Ehrenamtlichen die Maßnahme?39
- 4.5 Was waren besonders gute Aspekte?41
- 4.6 Wo sehen die Ehrenamtlichen Verbesserungspotentiale?43
- 4.7 Einordnung der Bewertung der Qualifizierungsmaßnahmen45

„Wunschkonzert“ 46

- 5.1 Welche Bedarfe sehen die Organisationen und Anbieter?47
- 5.2 Welche Bedarfe haben die Ehrenamtlichen?50
- 5.3 Wie sieht eine ideale Qualifizierungsmaßnahme aus?51
- 5.4 Wann sollten Qualifizierungsmaßnahmen stattfinden?55

Zentrale Ergebnisse 56

Empfehlungen für die Praxis 60

- 7.1 Ehrenamtliche63

7.2 Organisationen67

7.3 Anbieter von Maßnahmen71

7.4 Koordinierungsebene75

Nützliche Informationen/ Anhang 78

8.1 Beispielhafte Standards, Empfehlungen und Konzepte79

8.2 Informationen, Hinweise, Materialien82

8.3 Fördermittelgeber84

Grußwort



Sehr geehrte Damen und Herren,

das Ausmaß bürgerschaftlichen Engagements in Niedersachsen ist beeindruckend und vielfältig. Zahlreiche Frauen und Männer unterstützen beispielsweise als Integrationslotsinnen und -lotsen Flüchtlinge, sie übernehmen bei der freiwilligen Feuerwehr Verantwortung oder sie kümmern sich in einem Sozialprojekt um Seniorinnen und Senioren. Sie stärken das soziale Miteinander und den gesellschaftlichen Zusammenhalt.

Damit es trotz neuer Herausforderungen attraktiv bleibt, sich zu engagieren, brauchen wir Qualifizierungs- und Weiterbildungsangebote. Darüber hinaus stellt zusätzliche Qualifizierung auch eine Form der Anerkennung des Engagements dar. Um einen Überblick über die schon vorhandenen Angebote zu erhalten, hat das Niedersächsische Ministerium für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung, Niedersächsische Staatskanzlei und die Klosterkammer Hannover die vorliegende Studie in Auftrag gegeben. Dabei ging es auch um Qualitätsstandards sowie um die Bewertungen und Erfahrungen der Teilnehmerin-

nen und Teilnehmer.

Die Bilanz zeigt, dass es bereits gute Angebote gibt. Sie müssen jedoch noch stärker bekannt gemacht werden, um auch bei den Engagierten vor Ort „anzukommen“. Weiterbildungsträger, Koordinierungs- und Weiterbildungsstellen sowie Verbände und Organisationen kooperieren bereits heute oft erfolgreich. Dadurch ergeben sich Synergieeffekte, Doppelstrukturen werden vermieden. Auf dieser Grundlage können wir aufbauen: Durch eine noch stärkere Vernetzung wird es in Zukunft noch besser möglich sein, passgenaue Angebote zu entwickeln, die den Interessen der Ehrenamtlichen und der individuellen Situation vor Ort Rechnung tragen.

Auch wenn es noch viel zu tun gibt, zeigt die vorliegende Broschüre, dass es bereits ein stabiles Fundament von Angeboten gibt, das wir bei unserer weiteren Arbeit zugrunde legen können. Allen Leserinnen und Lesern wünschen wir eine anregende und bereichernde Lektüre.



Quelle: Intern

Cornelia Rundt, Niedersächsische Ministerin für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung



StKZ/Henning Scheffern

Stephan Weil, Niedersächsischer Ministerpräsident



Quelle: Thomas Damm

Hans-Christian Biallas, Präsident der Klosterkammer Hannover

Einführung





„Wie arm wäre Deutschland ohne das Ehrenamt? Gäbe jeder Dritte von uns – so viele sind es nämlich – sein Engagement auf, reduzierten sich unkomplizierte Hilfe, zwischenmenschliche Wärme und unzählige Freizeitangebote wohl auf ein Minimum. Unsere Gesellschaft wäre in der Tat wesentlich ärmer. Mehr noch, sie wäre wohl ziemlich armselig“.

- Skrikiow, 2011

Das Freiwilligensurvey ermittelt für das Jahr 2014, dass bundesweit 43,6% der Wohnbevölkerung ab 14 Jahren in irgendeiner Weise freiwillig engagiert sind (Simonson et al. 2016 (Hrsg.)). In Niedersachsen sind es sogar 46,2% (Kausmann et al. 2016). Trotz, oder auch gerade wegen dieser beeindruckenden Zahlen ist die Engagementförderung ein wichtiges Thema, um die zivilgesellschaftliche Partizipation der Bevölkerung zu stabilisieren und auszubauen. In letztlich allen gesellschaftlichen Bereichen wie Politik, Verwaltung, in zivilgesellschaftlichen Organisationen sowie Wirtschaftsunternehmen sind Strategien der Engagementförderung relevant, eben, weil dem Ehrenamt so eine bedeutende Rolle zukommt (Olk & Hartnuß 2011, 5). Ein zentraler Ansatz zur Engagementförderung ist hierbei die Qualifizierung von Ehrenamtlichen. Sie dient im Rahmen des freiwilligen Engagements verschiedenen Zwecken: Neben der Qualifizierung zur eigenen Handlungssicherheit innerhalb des Engagements greift Qualifizierung gleichzeitig als Teil einer Engagementförderung im Sinne von Anerkennung sowie zur Persönlichkeitsentwicklung der Ehrenamtlichen (Batarilo-Henschen et al. 2011, 22ff.).

Über das Projekt und diese Broschüre

Qualifizierungsmaßnahmen für Ehrenamtliche haben in den letzten Jahren weiter an Bedeutung gewonnen. Zum einen, um den Ehrenamtlichen sicheres Handeln innerhalb ihres Engagements zu ermöglichen. Zum anderen werden Qualifizierungsmaßnahmen als eine Möglichkeit der Engagementförderung betrachtet. Laut Beher et al. (1999, 182ff.) und dem Bericht der Enquete-Kommission des Deutschen Bundestags (2002, 281f.) besteht bei Ehrenamtlichen oft ein Wunsch nach Qualifizierung. Bommes (2010, 86f., 92) sowie Hartnuß & Kegel (2011, 631ff.) betonen, dass Qualifizierungen eine Wertschätzung und Anerkennung des Engagements ausdrücken und so zum Gelingen des Ehrenamtes beitragen. Doch nicht nur für Ehrenamtliche wird das Ehrenamt durch Qualifizierungen attraktiver, sondern auch für Nicht-Engagierte, die für das Ehrenamt gewonnen werden sollen (so Batarilo-Henschen et al. 2011, 14f und das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2012, 10). Ein wichtiger Grund hierfür ist, dass Qualifizierungen allgemein immer wichtiger werden.

Rüttgers (2010, 7) beschreibt hierzu, dass der Kompetenzerwerb durch die ehrenamtliche Tätigkeit besonders wichtig ist für jüngere Personen, wohingegen bei älteren Personen eher der Kompetenzerhalt im Vordergrund steht.

Das Thema der Qualifizierung Ehrenamtlicher ist aber nicht nur ausgehend vom Ehrenamt und der Engagementförderung wichtig. Auch im Kontext der Bildungspolitik ist das Thema relevant. In Folge der Diskussion um einen „Europäischen Qualifikationsrahmen“, durch den formaler, non-formaler und informeller Kompetenzgewinn vergleichbar werden soll, gibt es Diskussionen zu einem „Deutschen Qualifikationsrahmen“. Dies wirft bezogen auf den Kompetenzerwerb im Ehrenamt zwei Fragen auf. Zum einen die Frage nach der Verwertbarkeit der im Ehrenamt erworbenen Kompetenzen für den Arbeitsmarkt. Zum anderen die Frage nach der Qualität dieser Kompetenzen (Klein & Schwalb, 25). Becke, Wehl und Wetjen (2014, 269ff.) verdeutlichen darüber hinaus, dass Qualifizierungsmaßnahmen Teil der Koordination von Ehrenamt sind. In Bezug auf ehrenamtliche Tätigkeiten im Bereich der sozialen Unterstützungsdienstleistungen im Alter sind Qualifizierungen von hoher Bedeutung, „um den auftretenden Belastungen der Ehrenamtlichen entgegenzuwirken und ihre gesundheitlichen Ressourcen zu stärken“ (ebd.). Zu den Qualifizierungen als Teil der Koordination von Ehrenamt im Bereich der sozialen Unterstützungsdienst-

leistungen im Alter gehören sowohl Schulungen vor bzw. zu Beginn der ehrenamtlichen Tätigkeit als auch Fort- und Weiterbildungen der Ehrenamtlichen ebenso wie regelmäßige Treffen zum Erfahrungsaustausch (ebd., 271).

Inzwischen gibt es in Deutschland eine Vielzahl von Studien zu Ehrenamtlichem Engagement, aber wenige im Bereich der Qualifizierung von Ehrenamtlichen. Mitunter gibt es Evaluationen von Qualifizierungen, hier liegt der Fokus aber meist auf den soziodemographischen Hintergründen Ehrenamtlicher oder auf der Bewertung der Qualifizierungen durch die Teilnehmerinnen und Teilnehmer. Eine Bedarfsanalyse zu Qualifizierungsmaßnahmen, die deutlich macht, weshalb Personen nicht zu Qualifizierungen gehen und was sie benötigen, um an Qualifizierungsmaßnahmen teilzunehmen, gibt es bisher nicht in systematischer Weise. Ebenso fehlt es an einer Bewertung von Qualifizierungsmaßnahmen, die die breite Landschaft der Qualifizierungsmaßnahmen und die Nützlichkeit der vermittelten Kompetenzen, Fähigkeiten und Wissensbestände durch die Qualifizierungen differenziert in den Blick nimmt.

Um das Thema Qualifizierungen von Ehrenamtlichen auf systematische Weise zu erforschen, haben das Niedersächsische Ministerium für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung, die Klosterkammer Hannover und die Niedersächsische Staatskanzlei das

Forschungsprojekt „Qualifizierung von Ehrenamtlichen. Eine empirische Studie im Land Niedersachsen“ angestoßen. Die Laufzeit der Studie erstreckte sich von 2015-2017. Die Ziele des Projekts waren, das verfügbare Angebot an Qualifizierungsmaßnahmen sichtbar zu machen und vorhandene Angebote durch die Ehrenamtlichen und Expert*innen bewerten zu lassen. Darüber hinaus war es ein Ziel, Qualifizierungsbedarfe zu ermitteln sowie bereits vorhandene Empfehlungen und Qualitätsstandards zur Qualifizierung von Ehrenamtlichen zusammenzutragen. Das übergeordnete Ziel des Forschungsprojektes war es, Qualifizierungsmaßnahmen für das Ehrenamt zu verbessern. Das Forschungsprojekt bildet die Grundlage dieser Praxisbroschüre. Zentrale Ergebnisse des Forschungsprojektes werden in dieser Broschüre präsentiert. Die Broschüre soll zum einen die Bedeutung und Bandbreite von Qualifizierungsmaßnahmen für Ehrenamtliche verdeutlichen. Zum anderen sollen Erkenntnisse zur Verbesserung der Qualifizierungsmaßnahmen dargestellt werden.

Zudem sollen Empfehlungen zur Weiterentwicklung der Qualifizierungslandschaft für Ehrenamtliche formuliert werden. Abgerundet wird die Broschüre mit einem Informationsteil, in welchem nützliche Adressen, Links und Ansprechpartner zu finden sind.

Zum Begriff „Ehrenamtliche“

In dieser Broschüre wird der Begriff „Ehrenamtliche“ verwendet. Trotz der fachlichen Diskussion um verschiedene Begrifflichkeiten, wie „freiwillig Engagierte“, „bürgerschaftlich Engagierte“ sowie der Tatsache, dass die Bezeichnung „Ehrenamtliche“ unter Umständen aufgrund ihrer konkreten Definition nicht alle Engagementtätigkeiten einschließt, halten wir diesen Begriff im Kontext von Qualifizierungen und der Selbstdefinition der Ehrenamtlichen für sinnvoll.

Der Begriff „Ehrenamt“ bezeichnet streng genommen nur einen Teilaspekt des bürgerschaftlichen Engagements (Stricker 2011, S. 163). „Das Ehrenamt [bezeichnet] stärker formalisierte, in Regeln eingebundene und dauerhafte Formen des Engagements“ (Enquete-Kommission 2002, S. 74). Es umfasst „das Engagement in Vereinen und Verbänden [...] sowie insbesondere solche Formen des Engagements, die mit der Übernahme von Funktionen in Gremien von gemeinnützigen Vereinigungen verbunden sind sowie echte öffentliche Ehrenämter, z.B. als Schöffe, Bürgermeister, Wahlhelfer“ (Olk & Hartnuß 2011, S. 153). Der Begriff des ‚bürgerschaftlichen Engagements‘ ist sowohl für Roth (2000, S. 32), Heinze & Olk (2001, S. 13) und die Enquete-Kommission (2002, S. 7f.) als auch für Hartnuß & Maykus (2006, S. 232) ein Sammelbegriff, um „bewusst divergierende Formen des freiwilligen, unentgeltlichen und gemeinwohlorientierten Engagements mit ihren jeweiligen individu-

ellen und kollektiven Selbstverständnissen und normativen Begründungsmustern in einem einheitlichen Konzept [zusammenzufassen]“ (Olk & Hartnuß 2011, S. 151). Bei diesem Sammelbegriff geht es nicht darum, unterschiedliche Engagementformen in einem Konstrukt zu verknüpfen, sondern gerade zwischen der politischen Partizipation und dem sozialen Engagement sowie den alten Formen des Engagements (z.B. dem klassischen Ehrenamt) und den neuen Formen (z.B. projektbezogenen Formen des Engagements) eine Brücke zu schlagen (Roth 2000, S. 33; Olk & Hartnuß 2011, S. 150). Die Enquete-Kommission (2002, S. 73) sowie auch Olk & Hartnuß (2011, S. 149) legen dar, dass der Begriff des ‚bürgerschaftlichen Engagements‘ größtenteils kongruent zum Begriff des ‚freiwilligen Engagements‘ sei. „Nur dort, wo Engagement als Bürgerpflicht im Rahmen des politischen Gemeinwesens vorgeschrieben werden kann (etwa bei der Bestellung von Schöffen), decken sich freiwilliges Engagement und bürgerschaftliches Engagement nicht“ (Enquete-Kommission 2002, S. 73).

Obwohl der Begriff des bürgerschaftlichen Engagements im skizzierten Verständnis durchaus sinnvoll erscheint, hat der Begriff Ehrenamt und damit verbunden die Bezeichnung Ehrenamtliche, wenn von freiwillig Engagierten gesprochen wird, den Vorzug eines umgangssprachlichen Begriffs. Der Begriff des bürgerschaftlichen Engagements findet eher im Fachdiskurs Verwendung und ist bei den engagierten

Personen wenig geläufig. Im Freiwilligensurvey 2009 gaben 9% der Befragten an, sich im Bereich bürgerschaftlichen Engagements zu engagieren. Der größte Teil der Befragten bezeichnet hier die eigene Tätigkeit als Freiwilligenarbeit (42%). Das eigene Engagement als Ehrenamt bezeichneten hier 35%.

Der mehrheitlichen Selbsteinschätzung folgend böte es sich an, den Begriff der Freiwilligenarbeit zu wählen. Wir nutzen aus den folgenden Gründen dennoch den Begriff Ehrenamtliche:

Gegenüber der Freiwilligenarbeit als Tätigkeit bezeichnen sich ähnlich viele Engagierte selbst als Ehrenamtliche. Der Begriff Ehrenamtliche ist im Sprachgebrauch außerhalb des Fachdiskurses immer noch weit verbreitet.

Der Begriff Ehrenamtliche schafft eine deutliche Abgrenzung zu Hauptamtlichen.

Für eine Praxisbroschüre, die sich ausdrücklich auch an Adressat*innen außerhalb des Fachdiskurses richtet, erscheinen uns die Begriffe Ehrenamt und Ehrenamtliche sinnvoll als sprachliche Vereinfachung.

Wir meinen aber stets alle Personen, die sich in irgendeiner Weise freiwillig engagieren

Zum Begriff „Qualifizierung“

Neben der kurzen fachlichen Auseinandersetzung zur Qualifizierung im Ehrenamt, der Verschränkung dieser mit anderen Gesellschaftsbereichen und der Skizzierung verschiedener Engagementbegriffe im Rahmen freiwilligen Engagements bleibt noch zu klären, wie der Begriff Qualifizierung im Bereich des freiwilligen Engagements eingeordnet wird und wie wir ihn nutzen.

Grundsätzlich folgen wir dem Rahmen, der auch von der Enquetekommission gezeichnet wird (2002, S. 280 ff) ähnlich auch Batarilo-Henschen, Mildnerberger und Tominski (2011, S. 22ff). Qualifizierung vollzieht sich hier auf drei Ebenen:

Auf der ersten Ebene meint Qualifizierung im Rahmen des Ehrenamts zunächst die Qualifizierung für die Tätigkeit im Engagement selbst. Darüber hinaus ist hier aber auch die Qualifizierung durch das Engagement gemeint, sei es zur Persönlichkeitsentwicklung oder auch durch das Erlernen von Fähigkeiten für den ei-

genen Beruf oder wiederum für das Engagement.

Auf der zweiten Ebene kann Qualifizierung neben dieser personenbezogenen Perspektive auch auf der Ebene von Organisationen ansetzen, beispielsweise im Sinne des Freiwilligenmanagements.

Auf der dritten Ebene fungieren Qualifizierungsmaßnahmen auch als gezielte Anerkennung, dann wieder von der Organisation an die Ehrenamtlichen adressiert.

Wir haben uns in dieser Broschüre für einen sehr weiten Begriff von Qualifizierung entschieden, um zum einen bewusst auch informelle Bildungsprozesse, wie z.B. der Austausch zwischen Ehrenamtlichen zu berücksichtigen, zum anderen sehen wir auch kurze, impulsartige Themeneinführungen oder ähnliche Veranstaltungen als Qualifizierungsmaßnahmen an. Wir setzen also keine formale oder zeitliche Untergrenze an, ebenso wie es keine Obergrenze gibt.

1.1 Kurze Bedienungsanleitung

Für wen ist diese Broschüre gedacht?

Diese Broschüre ist für alle gedacht, die mit Qualifizierungsmaßnahmen für Ehrenamtliche zu tun haben. Dies sind als erstes natürlich die Engagierten selbst, die Qualifizierungsmaßnahmen besuchen oder besuchen wollen. Als zweites richtet sich die Broschüre an Organisationen, Einrichtungen, Institutionen und Initiativen, in denen Ehrenamtliche tätig sind und die Qualifizierungsmaßnahmen durchführen oder durchführen wollen. Als drittes ist die Broschüre für Anbieter von Qualifizierungsmaßnahmen gedacht und als viertes darüber hinaus für die politische und förderrechtliche Steuerungsebene der Qualifizierungslandschaft auf Landes- und Kommunalebene.

Welche Ziele verfolgt die Broschüre?

Diese Broschüre soll zunächst einen Überblick über die Qualifizierungslandschaft für Ehrenamtliche in Niedersachsen geben sowie vorhandene Bedarfe und Weiterentwicklungspotentiale aufzeigen. Damit soll zum einen eine Vernetzungshilfe an die Hand gegeben wie auch eine selbstständige Einordnung der eigenen Position möglich gemacht werden. Mithilfe der aus den Ergebnissen abgeleiteten Empfehlungen soll auf besondere Punkte bei der Umsetzung von Qualifizierungsmaßnahmen aufmerksam gemacht und ein Beitrag zu konkreten Umsetzungsideen hin-

sichtlich der Weiterentwicklungsbedarfe geleistet werden. Diese Broschüre richtet sich also ausdrücklich an alle Akteure der Qualifizierungslandschaft. Sie soll eine Hilfestellung sein für Suchende, Anbietende und Organisierende von Qualifizierungsmaßnahmen und auch Impulse für die Steuerung und Koordinierung von Qualifizierungen für Ehrenamtliche bieten.

Wie ist diese Broschüre zu lesen?

Diese Broschüre muss nicht von vorne nach hinten durchgelesen werden. Wie bei einem Baukasten ist es möglich, sich die für die eigene Praxis wichtigen Informationen zusammenzustellen. Es lohnt sich dennoch, nicht nur nach spezifischen Inhalten zu suchen, sondern sich einfach inspirieren zu lassen und die gesamte Broschüre zu lesen.

Was haben wir gemacht?

Im Rahmen der Studie wurden verschiedene Erhebungen und Recherchen durchgeführt:

- » Es wurden Recherchen zu vorhandenen Qualifizierungsmaßnahmen für Ehrenamtliche in Niedersachsen als Bestandsaufnahme durchgeführt.
- » Mittels Expert*inneninterviews wurden 27 Expert*innen aus der Qualifizierungslandschaft in Niedersachsen befragt. Die Interviewpartner*innen wurden so ausgewählt, dass sowohl

Akteure berücksichtigt wurden, die Qualifizierungsmaßnahmen anbieten, als auch solche, die Qualifizierungsmaßnahmen nutzen und solche, die in vermittelnder Funktion tätig sind. Weiter wurde bei der Auswahl der Interviewpartner*innen darauf geachtet, die verschiedenen Engagementbereiche zu berücksichtigen.

- » Durch eine standardisierte Fragebogenerhebung zwischen Juni und September 2016 wurden Ehrenamtliche befragt. Die Zielgruppe der Befragung waren dabei grundsätzlich alle freiwillig engagierten Personen in Niedersachsen. Besonderes Ziel der Befragung war es allerdings, Personen mit Qualifizierungserfahrungen und eine ausreichend große Gruppe von Personen ohne Qualifizierungserfahrungen zu erreichen. Insgesamt konnten 3554 Personen befragt werden.

Nachfolgend finden sich zunächst Informationen zu den befragten Ehrenamtlichen, also zu unserer Gesamtstichprobe und anschließend ausgewählte Ergebnisse aus der Auswertung von Recherche, Befragung und Interviews. Im zweiten Teil der Broschüre finden sich Empfehlungen für die verschiedenen Akteursebenen der Qualifizierungslandschaft sowie einige Hinweise auf weiterführende Informationen und Publikationen.

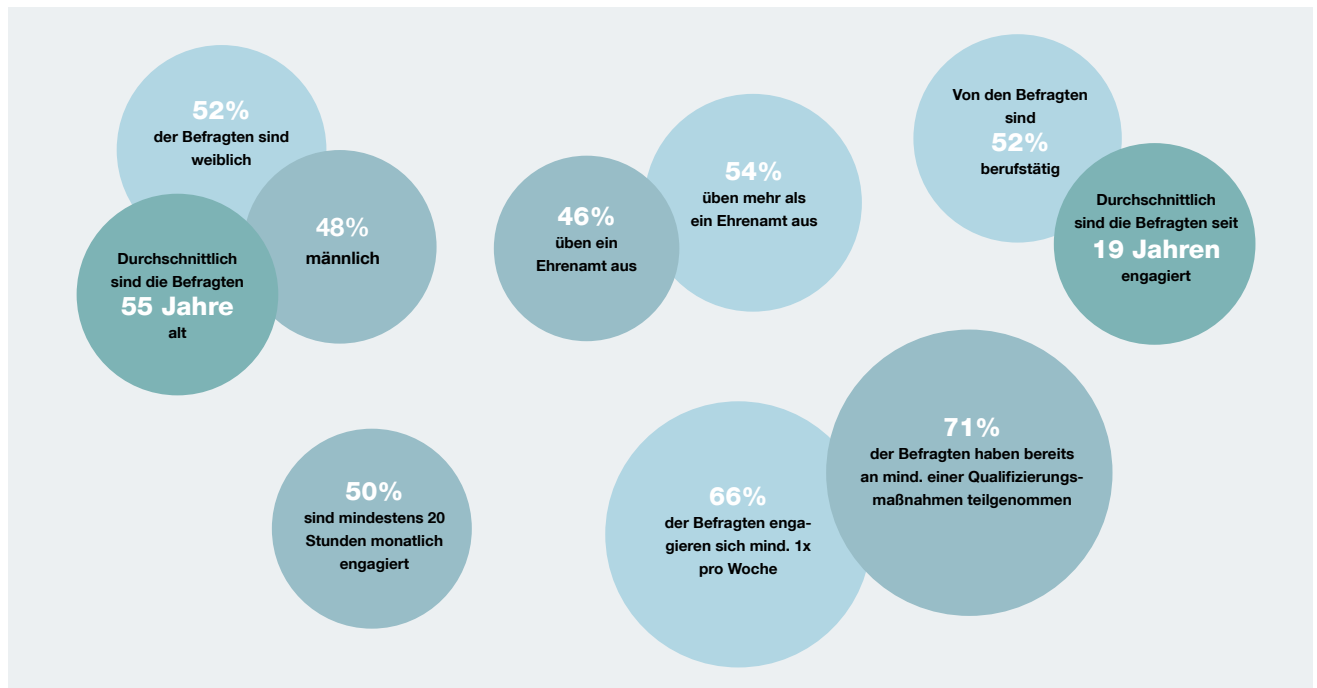


Ehrenamt

1.2 Auf einen Blick – Wer wurde befragt?

Insgesamt wurden 3554 Ehrenamtliche mit und ohne Qualifizierungserfahrungen befragt. Durch das Forschungsdesign und den Feldzugang der Fragebogenerhebung ergab sich bei der Befragung ein deutlicher Überhang an Ehrenamtlichen in Vorstands- oder Leitungspositionen von knapp zwei Dritteln gegenüber den Ergebnissen des Freiwilligensurveys mit knapp unter einem Drittel (Simonson et al. 2016, 310) sowie an Ehrenamtlichen, die bereits an Qualifizierungen teilgenommen haben von 71% gegenüber 41% im Freiwilligen-survey (ebd., 360). Da Personen in Leitungsfunktionen oftmals auch über besondere Qualifikationen verfügen müssen, ist diese Verzerrung zum Teil erwartbar gewesen. Ein weiterer Grund ist, dass Funktionsträger*innen im Regelfall leichter zu kontaktieren waren, da diese „sichtbarer“ sind. Die nachfolgend vorgestellten Ergebnisse sollten also vor diesem Hintergrund betrachtet werden.

Wer wurde befragt?



In welchen Bereichen sind die Ehrenamtlichen tätig?

Die meisten Ehrenamtlichen sind in den Bereichen Sport und Bewegung, im sozialen Bereich und im Bereich Freizeit und Geselligkeit tätig. Die Aufteilung der Engagementbereiche lehnt sich an den Freiwilligensurvey 2014 (Kausmann et al. 2016) an. In folgenden Bereichen sind die Befragten tätig:

Sehr große Bereiche

- » Sport und Bewegung **34%**
- » sozialer Bereich **28%**
- » Freizeit/ Geselligkeit **19%**

Mittlere Bereiche

- » Jugendarbeit/ Erwachsenenbildung **10%**
- » Schule/ Kindergarten **10%**
- » Politik/ Interessenvertretung **9%**
- » Feuerwehr/ Rettungsdienste **7%**
- » Lokales Bürgerengagement **6%**
- » Umwelt- und Tierschutz **6%**

Große Bereiche

- » Kirche/ Religion **17%**
- » Kultur und Musik **15%**
- » Flüchtlingshilfe **12%**
- » Gesundheitsbereich **11%**

Kleine Bereiche

- » Berufliche Interessenvertretung **3%**
- » Justiz/ Kriminalitätsprobleme **2%**

Die hier angegebene Verteilung ist grob vergleichbar mit der Verteilung im Freiwilligensurvey von 2014 (Kausmann et al. 2016) für Niedersachsen. Stärkere Abweichungen gibt es in folgenden Bereichen: Sozialer Bereich (28% vs. 19%), Freizeit und Geselligkeit (19% vs. 13%) sowie Schule/Kindergarten (10% vs. 23%).

Stand der Dinge – Qualifizierte und ihre Qualifizierungen im Überblick



”

„Also ich denke, man darf eines nicht vergessen, also ich glaube, Menschen im Ehrenamt, die bringen ja ganz viele Qualifikationen mit. Darf man ja nicht vergessen. Und die wollen jetzt nicht ständig geschult werden, die wollen schon ehrenamtlich sein und wenn da etwas Spannendes ist, dann nehmen sie das mit. Aber es ist nicht so, dass sie jetzt Dauerbeschulung haben wollen, das darf man, glaub ich, nicht vergessen.“

- Anbieter/ Einsatzstelle

Die Befragten wurden im Regelfall gebeten, sich auf ihre Haupttätigkeit in ihrem Engagement zu beziehen sowie auf die zuletzt besuchte Qualifizierungsmaßnahme. Die im Folgenden dargestellten Ergebnisse beziehen sich jeweils hierauf. Durch diesen Überblick soll der Rahmen der Qualifizierungslandschaft in Niedersachsen zunächst abgesteckt werden, bevor weitere Ergebnisse folgen, die das Feld differenzierter ausloten.

”

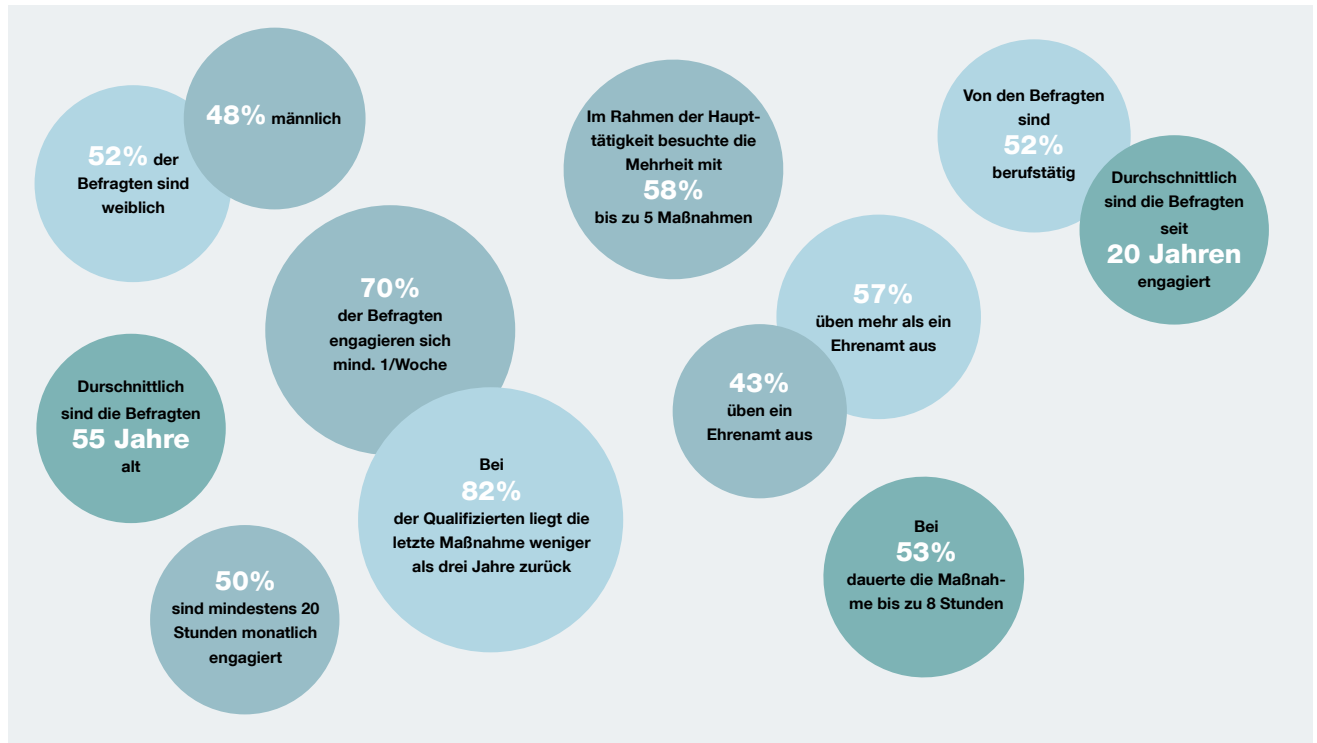
„Dass man sagt wir wollen nicht den der hinterher der perfekte Lotse ist der alles kann, sondern sie sollen einfach in ihrem Bereich oder in dem was sie machen das ausbauen. Es bietet eine Möglichkeit ganz viel über Ehrenamt als Basis nochmal zu wissen und um sein eigenes Engagement weiter zu entwickeln.“

- Anbieter



2.1 Auf einen Blick – Wer sind die Qualifizierten?

Die befragten Qualifizierten üben zu knapp 60% mehr als ein Engagement aus, sie sind etwa zur Hälfte berufstätig und im Schnitt seit 20 Jahren engagiert. Sie engagieren sich zu 70% mindestens wöchentlich.



Die Qualifizierten unterscheiden sich wenig von den Nicht-Teilnehmenden. Sie sind etwas länger engagiert und etwas häufiger üben die Qualifizierten mehr als ein Engagement aus.

2.2 Zu welchen Themen werden Qualifizierungen besucht?

Am häufigsten werden Qualifizierungen besucht, die sich mit rechtlichen Grundlagen beschäftigen oder organisatorische Inhalte haben. Die Befragten konnten mehrere Antworten angeben. Die fünf am häufigsten genannten Themenschwerpunkte sind:

Rechtliche Grundlagen (z.B. Vortrag: Ausländerrecht; Betreuung nach § 87b; Mindestlohn im Verein; Webinarreihe von Stifter Helfen: Recht, Finanzierung, Gemeinnützigkeit in Vereinen; Versicherung von Selbsthilfegruppen)

33%

Organisation und Durchführung von Projekten (z.B. Gruppenreisen planen und durchführen; Organisation von größeren Veranstaltungen, Sponsoring für Tag der Gehörlosen; Finanzierung und Entwicklung von Projekten)

24%

Praktische Tätigkeiten (z.B. Stimmbildung; Hygiene und Erste Hilfe; Betreuung von Gruppen – Gästeführung; Prävention (Übungen zur Vorbeugung von Stürzen))

21%

Kommunikation (z.B. Rhetorik; Kommunikation im Ehrenamt; Kommunikation in schwierigen Situationen; Gesprächsführung in der Sterbebegleitung)

20%

Beratung (z.B. Engagementberatung; Erfahrungsaustausch Wohnraumgestaltung; "Ist meine Beratung qualitativ (noch) sinnvoll?")

18%

Es fällt auf, dass die hier genannten Themen vor allem einen Umsetzungs- und Handlungsbezug haben sowie im Bereich der Absicherung und Persönlichkeitsentwicklung liegen. Die am wenigsten genannten Themen sind Computer und EDV-Kenntnisse mit 6%, Gremientätigkeit mit 5% und Interessenvertretung und Mitsprache mit 5%.

In den Aussagen der Expert*inneninterviews fällt auf, dass der thematische Fokus sehr stark auch in Richtung Vereinsmanagement und Verbandsarbeit geht. Zwar sind auch die oben genannten Themen den Ehrenamtlichen durchaus präsent, allerdings werden hier auch Themen wie Seniorenarbeit, Freiwilligenmanagement und Öffentlichkeitsarbeit häufig genannt.

2.3 In welchem Rahmen finden die Maßnahmen statt?

Durchführende Organisation der letzten Qualifizierungsmaßnahme

Die Durchführung der letzten Qualifizierungsmaßnahme lag aus Sicht der Befragten zu 40% in den Händen der eigenen Organisation. 53% gaben an, dass die letzte Qualifizierungsmaßnahme nicht von der eigenen Organisation durchgeführt wurde. 7% können nicht sicher sagen, wer die letzte Qualifizierungsmaßnahme durchgeführt hat und 3% der Befragten gaben an, dass die letzte Qualifizierungsmaßnahme sowohl von der eigenen als auch von einer anderen Organisation durchgeführt wurde. Die Befragten konnten hier mehrere Angaben machen.

Die Form der Maßnahme

Die fünf am häufigsten genannten Formen der Qualifizierungen sind:

Seminar

50%

Workshop

23%

Vortrag

17%

Coaching

2%

Mischform, Lehrgang & Sonstiges

2%

Deutlich wird hier, dass bei den besuchten Maßnahmen ganz klar die ersten drei Formate überwiegen. Es bestätigt sich damit der Eindruck aus der Recherche, dass die Formen der Angebote eher wenig variieren. Der Bereich „Sonstiges“ sowie Lehrgänge zählen jeweils 1,5%. Weitere möglich Formen, wie etwa Online-Angebote oder Selbststudium wurden von den Befragten mit jeweils 1% oder weniger kaum genannt. Auch praktische Übungen und Exkursionen spielen eine untergeordnete Rolle. Aus den Interviews wurde hingegen deutlich, dass die Expert*innen teilweise bestrebt sind, die Formen der Angebote weiter auszubauen und vor allem in Richtung eines Online-Angebotes mehr zu entwickeln.

”

„Ich denke, eine Flexibilisierung von Weiterbildung, auch im Sinne von e-learning, könnte interessant sein.“

- Anbieter/ Einsatzstelle



Teilnahmebescheinigungen und Zertifikate

Zwei Drittel der Befragten geben an, dass sie bei ihrer letzten Qualifizierungsmaßnahme eine Teilnahmebescheinigung oder ein Zertifikat erhalten haben.

Hinsichtlich der Bedeutung und Notwendigkeit von Teilnahmebescheinigungen oder Zertifikaten gibt es unter den Expert*innen durchaus unterschiedliche Positionen:

”

„Nein, nein. Kriegen kein Zertifikat. Wir vermeiden es möglichst mit Papier zu (lachend) arbeiten (lachend). Ob er jetzt so einen Zettel kriegt oder nicht, da wird es nur so abgeheftet und sieht kein Mensch. Also sparen wir uns das gleich.“

- Anbieter/ Einsatzstelle

„Bei den ganz kurzen Maßnahmen machen wir es sozusagen auf Wunsch, bei Tagesmaßnahmen oder länger gibt es eine Teilnahmebescheinigung mit Angabe der Inhalte und der Anzahl der Unterrichtsstunden. Bei den längerfristigen Maßnahmen, also wir haben ja auch schon Freiwilligenkoordination gemacht für Ehrenamtliche, da gibt es dann auch ein Zertifikat.“

- Anbieter

„Wenn es jetzt ein junger Mensch ist, das ist eine ganz andere Voraussetzung, der kann damit natürlich viel mehr anfangen, oder jemand, der vielleicht gerade arbeitslos ist, sich ehrenamtlich engagieren will und das für seine Bewerbung nehmen möchte. Also in den Schulprojekten, die bekommen schon so eine Urkunde quasi, wenn die mitgemacht haben bei dem Projekt. Das ist für die auch, glaub ich, wichtig in der Anerkennung.“

- Anbieter/ Einsatzstelle

2.4 Wie viel bezahlen Ehrenamtliche für die Teilnahme?

Wer hat die Kosten Ihrer letzten Qualifizierungs- oder Weiterbildungsmaßnahme bezahlt?

Der Großteil der Qualifizierungsmaßnahmen wird von den eigenen Organisationen der Ehrenamtlichen getragen. Die Frage nach der Kostenübernahme der Qualifizierungsmaßnahme hatte den Hintergrund, in Erfahrung zu bringen, aus welchen Töpfen die Maßnahmen bestritten werden und was die Ehrenamtlichen im Zweifelsfall selbst zahlen mussten.

Es ist aber nicht davon auszugehen und von den Ehrenamtlichen auch nicht zu erwarten, dass jede*r über die realen Kosten und Finanzierungsstrukturen der Maßnahmen detaillierte Kenntnisse hat. Insbesondere, wenn die eigene Organisation die Ehrenamtlichen entsendet. Es liegt die Vermutung nahe, dass insbesondere im Bereich von beispielsweise Fördermittelgebern der Anteil tatsächlich höher ist.

Die hier vorgestellten Informationen stellen also nicht unbedingt die tatsächliche Finanzierungsverteilung dar, sondern die Einschätzung der Ehrenamtlichen darüber.

Der Bereich der Fördermittelgeber beinhaltet hier sämtliche Angaben, die nicht in den anderen Bereichen fassbar waren. Zunächst also auch die in der Frage mögliche Angabe „Sonstige“. Weiter unten werden diese Angaben dann differenziert betrachtet. Hier von ausschließlich formalen Fördermittelgebern

abzuweichen hat den Hintergrund, dass die Ehrenamtlichen hiermit oft die Stelle bezeichnen, die ihrer Ansicht nach die Kosten getragen hat. Hier wird also bewusst der Sichtweise der Ehrenamtlichen gefolgt.

Kostenträger aus Sicht der Ehrenamtlichen

Die eigene Organisation

70%

Ganz oder teilweise selber

16%

Fördermittelgeber

12%

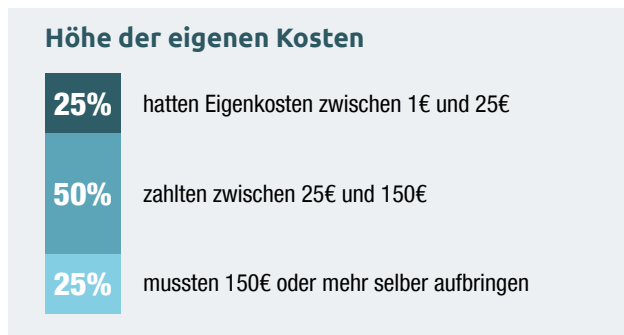
Arbeitgeber

1%

Selbstzahler*innen:

Zum Eigenanteil der Ehrenamtlichen liegen bei 291 Befragten konkrete Angaben vor. Dies sind etwas weniger Personen als grundsätzlich angegeben haben, selber etwas gezahlt zu haben. Vermutlich fehlte hier teilweise die Erinnerung an die tatsächliche Summe. Insgesamt schwanken die Angaben hier zwischen 1 und 1.500 Euro eigenem Anteil. Zu beachten ist, dass sowohl anteilige Beiträge wie auch komplette Eigenfinanzierungen aufgeführt sind.

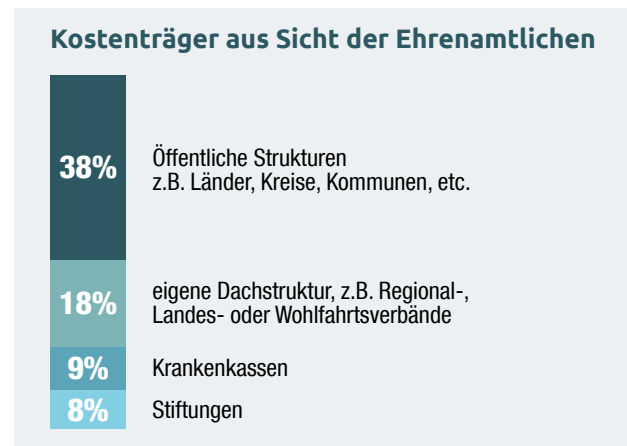
Insgesamt hatte die Hälfte der Befragten eigene Kosten von maximal 50 Euro, die andere Hälfte Kosten von 50 Euro oder mehr.



Nachfolgend sollen die verschiedenen Kostenträger, soweit möglich, näher betrachtet werden. Die Angaben sollen einen groben Überblick bieten. Es sollte aber wie erwähnt bedacht werden, dass den Ehrenamtlichen nicht unbedingt klar sein muss, wer tatsächlich die Kosten der Maßnahme getragen hat.

Es wurde bei der Darstellung also die Sichtweise der Ehrenamtlichen berücksichtigt. Das bedeutet, dass hier die Angaben dargestellt werden, die aus Sicht der Ehrenamtlichen Fördermittelgeber darstellen. Im Bereich „Sonstiges“ werden hier diejenigen aufgeführt, die sich nicht klar zuordnen ließen. Auffällig ist hier, dass teilweise zum Beispiel die Freiwilligenakademie oder auch Volkshochschulen genannt werden. Unabhängig davon, dass es im Einzelfall möglich ist, dass diese Einrichtungen Maßnahmen finanzieren, liegt die Vermutung nahe, dass die Ehrenamtlichen

mitunter die entsendende oder ausrichtende Einrichtung als Kostenträger sehen, wenn die Maßnahme für die Ehrenamtlichen selbst kostenfrei war, auch wenn die tatsächliche Finanzierung eventuell von Stiftungen oder anderen Stellen getragen wurde.



26% machten Angaben, die sich nicht systematisch zuordnen ließen.

Hierunter fallen beispielsweise Nennungen wie die Freiwilligenakademie, Volkshochschulen, „Die Ausrichter“, und andere Nennungen, die keine klare Zuordnung erlaubten.

Die hier präsentierten Angaben sind, wie eingangs erwähnt, aus der Perspektive der Ehrenamtlichen zu sehen. Für ein differenziertes Bild über die Finanzierungsstruktur von Qualifizierungsmaßnahmen in Niedersachsen erscheint es sinnvoll, die Frage an Anbieter und Abnehmer von Maßnahmen zu stellen.

Sind die Kosten angemessen?

Das sagen die Ehrenamtlichen:

87% der Befragten finden die Kosten angemessen. 7% finden die Kosten zu gering. 6% geben an, dass die Kosten zu hoch sind.

Das sagen die Expert*innen:

”

„Es sollte nichts kosten für Ehrenamtliche, finde ich ganz, ganz wichtig auch, weil, es kann ja nicht sein, dass Menschen sich engagieren und sie müssen dann noch eine Qualifikation bezahlen.“

- Anbieter/ Einsatzstelle

„Dann müssen Sie das gesamte Angebot kostenlos machen. Und dann, das muss ich jetzt wieder sagen, dann sinkt die Teilnahmemoral. Wenn eine Veranstaltung nichts kostet. Dann meldet man sich an, aber ob man dann kommt, naja das sieht man dann. [...] Oder auch, das kennen Sie wahrscheinlich auch eben dann, dass die Leute dann viel mehr, bei kostenlosen Veranstaltungen, viel mehr vorzeitig wieder abreisen. Zum Beispiel. Also auch das ist zu verzeichnen. Also, ich möchte deswegen nicht unbedingt dafür plädieren, dass wir Veranstaltungen kostenfrei anbieten können oder so. Also das ist schon, hat schon seine zwei Seiten.“

- Anbieter

„Aber andererseits gehört es auch zur Anerkennungskultur in unserer Einrichtung, dass Ehrenamtliche auch keine Gebühr für Maßnahmen bezahlen, die wir selber durchführen. Dafür gibt es besondere Zuschüsse des Landkreises und wie gesagt, das soll eben auch- damit soll auch das Ehrenamt eine gewisse Anerkennung erfahren.“

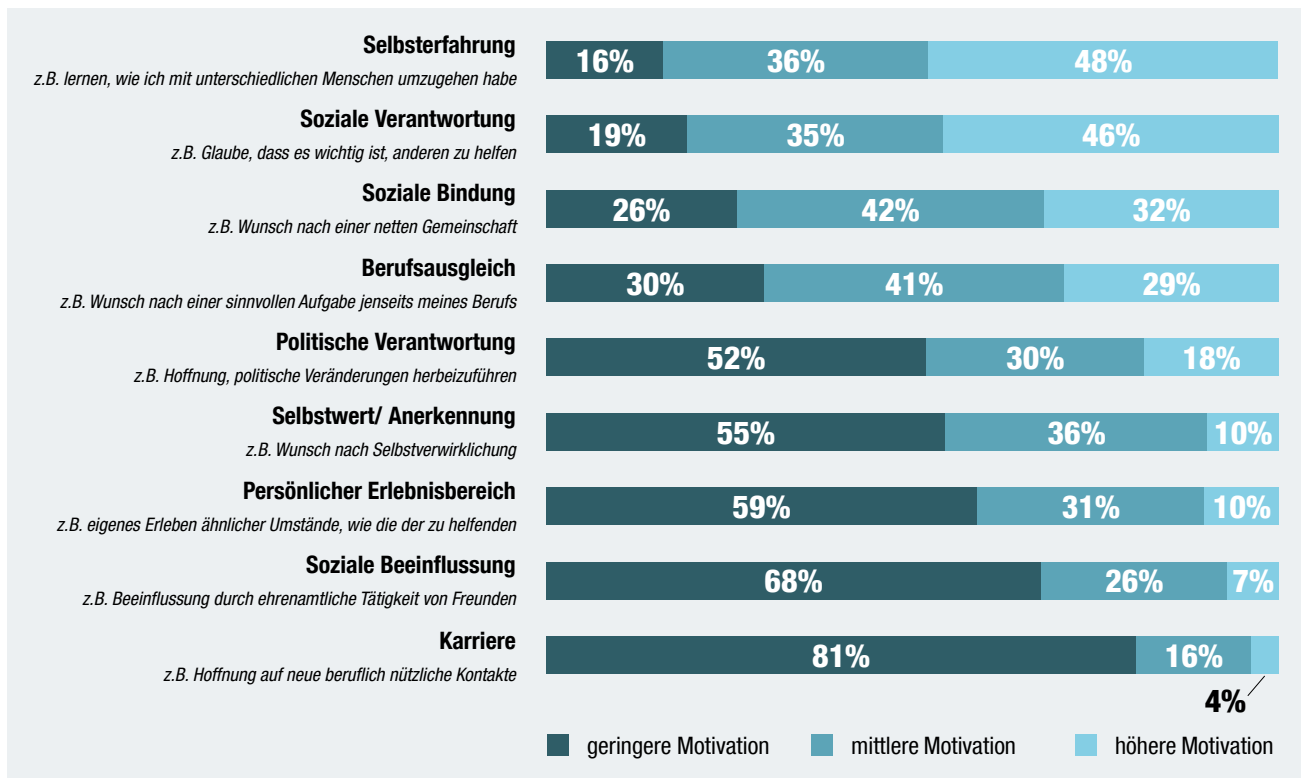
- Anbieter/ Einsatzstelle

Zugang zu und Ziele von Qualifizierungs- maßnahmen



3.1 Wieso engagieren sich die Ehrenamtlichen?

Die Ehrenamtlichen wurden gefragt, welche Gründe sie dazu motiviert haben, sich überhaupt zu engagieren. Die insgesamt 26 Fragen des Instruments wurden in neun Bereiche zusammengefasst, die verschiedene inhaltliche Bereiche abdecken. Die Darstellung erfolgt hier vereinfacht nach geringerer, mittlerer und höherer Motivation. (Quelle des Instruments: Bierhoff et al. 2007)



Ursprungsfragen 7-stufig, 1- "absolut unbedeutend" bis 7- "absolut bedeutend". Klassiert abgetragen.

Auffällig ist, dass neben der sozialen Verantwortung vor allem Gründe eine Rolle spielen, die durchaus auch einen Nutzen für die Ehrenamtlichen beinhalten, hier also eine Art Win-Win-Situation zwischen Geben und Nehmen vorhanden zu sein scheint.

3.2 Wie kommen die Ehrenamtlichen zu den Maßnahmen?

Der hauptsächliche Anstoß, an der zuletzt besuchten Maßnahme teilzunehmen kam...

- » durch eigene Erlebnisse **36%**
- » durch leitende Personen aus der eigenen Organisation **31%**
- » durch eine Informations- oder Kontaktstelle **14%**
- » durch andere Personen aus der Organisation **9%**
- » weil die Maßnahme für die Tätigkeit notwendig war **4%**

6% der Nennungen entfallen hier auf Freund*innen, Bekannte oder Familienmitglieder die eine entsprechende Maßnahme bereits besucht haben, auf Hinweise aus den Medien und auf andere Nennungen.

19% der Befragten gaben an, dass die Teilnahme an der Maßnahme der Einstieg in ihre ehrenamtliche Tätigkeit war. Der Grund hierfür ist,

- » dass die Maßnahme Voraussetzung für die Tätigkeit war **65%**
- » die Entscheidung für einen bestimmten Ehrenamtsbereich **39%**
- » die Entscheidung für eine Tätigkeit überhaupt **36%**

In den Aussagen der Expert*innen zeigt sich, dass die Ansprache überwiegend persönlich erfolgt, sowohl auf Seiten der Organisationen wie auch unter den Ehrenamtlichen.

”

„Üblicherweise maximal durch persönliche Ansprache. Ich denke, dass das die Hauptschiene letztendlich bildet, wie irgendwie Ehrenamtliche für Qualifizierungsmaßnahmen gewonnen werden von der Institution.“

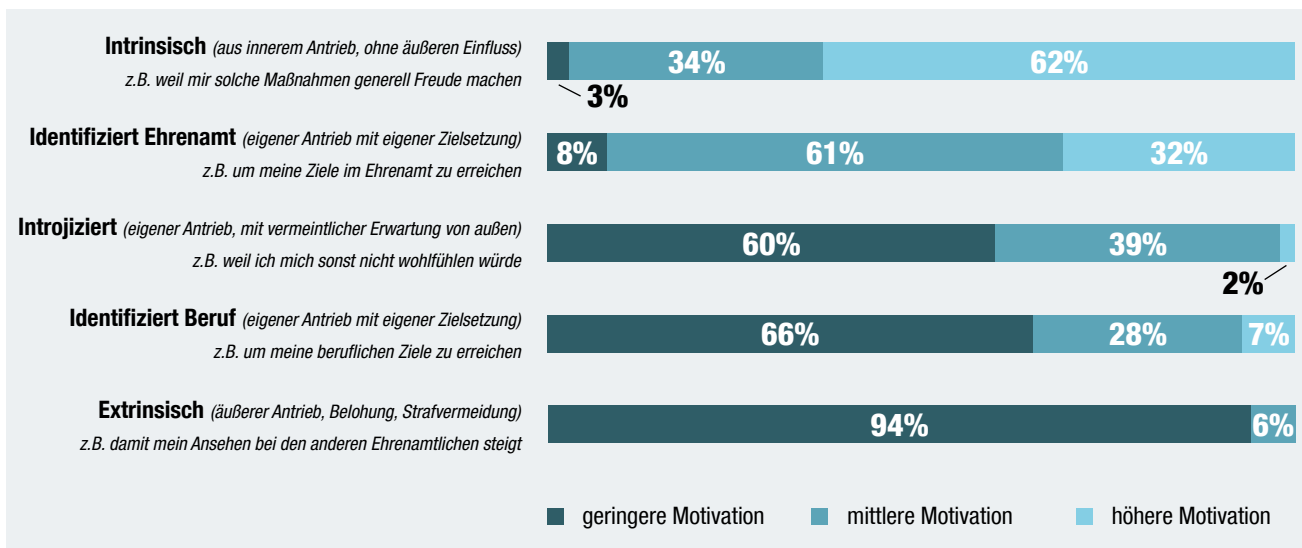
- Anbieter/ Einsatzstelle

„Ganz viel läuft aber auch über Mundpropaganda. Also nach dem Motto, wenn ich jetzt aktiv bin und jemanden kenne, der auch Zeit hat und ich weiß, der könnte das auch ganz gut machen, dann nehme ich ihn mit.“

- Anbieter

3.3 Weshalb besuchen Ehrenamtliche die Maßnahmen?

Der überwiegende Teil der Befragten gibt an, aus innerem Antrieb an der Qualifizierung teilgenommen zu haben. Der äußere Antrieb ist hier nur gering ausgeprägt. Die Motivation, eine Qualifizierungsmaßnahme zu besuchen, wird nach dem Konzept der motivationalen Regulation erfasst. Die insgesamt 20 Fragen des Instruments werden in vier Bereiche zusammengefasst, die verschiedene Motivationsausprägungen abdecken. Die „identifizierte“ Motivation wird hier doppelt berichtet, da sich inhaltlich sowohl eine potentielle Ausrichtung hinsichtlich des Engagements als auch für den primären Arbeitsmarkt ergeben kann. Die Darstellung erfolgt hier vereinfacht nach geringerer, mittlerer und höherer Motivation. (Quelle des Instruments: Hanfstingl & Römer 2013; Müller, Hanfstingl & Andreitz 2007)



Ursprungsfragen 5-stufig, 1-"stimmt überhaupt nicht" bis 5-"stimmt völlig". Klassiert abgetragen.

» **89% der Befragten gaben an, dass sie freiwillig an der zuletzt besuchten Maßnahme teilgenommen haben.**

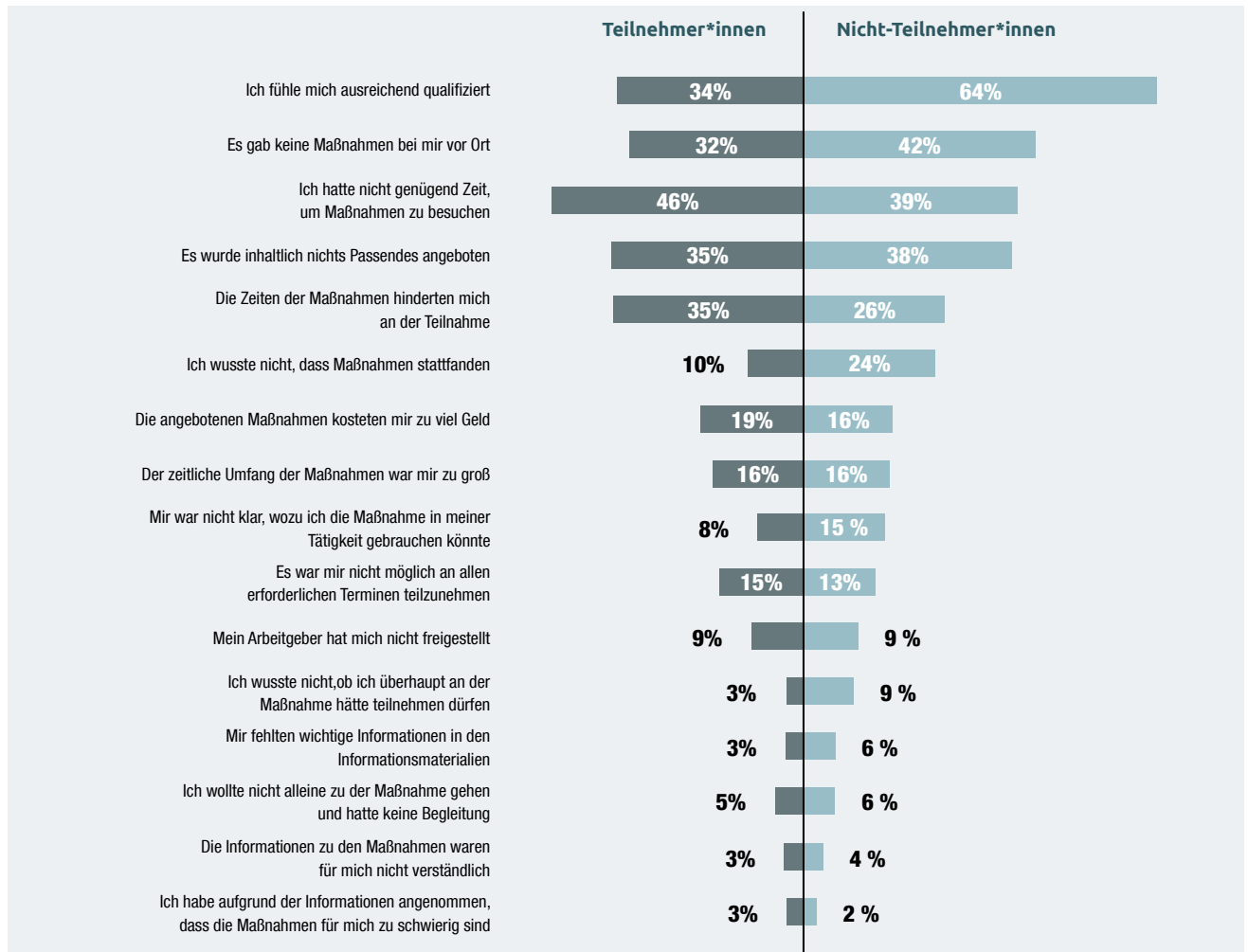
”

„Das Hauptmotiv bei den Meisten ist, dass sie eine Aufgabe erfüllen oder vor einer Aufgabe stehen, von der sie der Meinung sind, da brauch ich noch ein bisschen mehr Rüstzeug, da brauch ich noch ein bisschen mehr Hintergrundinformation. Das ist die Haupteinstiegsgeschichte für diese Fortbildungen.“

- Anbieter/ Einsatzstelle

3.4 Warum nehmen Ehrenamtliche nicht an Maßnahmen teil?

Der größte Unterschied zwischen Nicht-Teilnehmenden und Teilnehmenden besteht in der Einschätzung der eigenen Qualifikation. 64% fühlen sich bereits ausreichend qualifiziert (vs. 34%). Zeitfaktoren spielen eher auf der Teilnehmendenseite eine Rolle. 46% (vs. 39%) geben an, nicht genug Zeit für Maßnahmen zu haben.



Fragen 5-stufig, 1-"trifft überhaupt nicht zu" bis 5-"trifft völlig zu". Abgetragen jeweils der Zustimmungsbereich 4-5.

35% (vs. 26%) waren durch die konkreten Zeiten der Maßnahmen an der Teilnahme gehindert.

Der Ortsfaktor, hier die Entfernung zum eigenen Wohnort als Hinderungsgrund, ist mit 42% zu 32% bei den Nicht-Teilnehmer*innen deutlich ausgeprägter. Ebenso spielen Faktoren bezüglich fehlender Informationen über die Maßnahmen als Teilnahmebarriere bei den Personen ohne Qualifizierungserfahrungen eine größere Rolle als bei denen, die bereits über Qualifizierungserfahrungen verfügen, wenn auch insgesamt auf einem niedrigeren Niveau als bei den vorigen Faktoren.

In den Aussagen der Expert*innen wird sehr deutlich, dass die von den Ehrenamtlichen benannten Hauptbarrieren Ort, Zeit und Kosten durchaus bekannt sind. Hinzu kommt nach Ansicht der Expert*innen auch ein Wissen um die oftmals hohe Belastung der Ehrenamtlichen, die eine Teilnahme ebenfalls verhindern kann. Selbstkritisch sehen einige Interviewpartner*innen auch die Informationsweitergabe innerhalb der eigenen Organisation als Barriere an.



„Das sind die, meiner Ansicht nach oder Erfahrung nach, die Hauptbarrieren. Übernachten. nicht hinkommen. Nicht wohnortnah. Und es kostet was.“

- Anbieter/ Einsatzstelle

„Und vor allem, weiß man ganz oft, dass die Leute sich chronisch überlastet fühlen. Entweder, weil sie ganz viele Ehrenämter haben oder weil sie in diesem einen Ehrenamt sehr, sehr tief drin stecken oder weil sie berufstätig sind und nebenbei noch was machen. [...] Ich würde einfach sagen, für die Leute geht es ums Machen direkt erstmal. Und das wissen die Leute auch, dass es, dass sie auch learning-by-doing irgendwie betreiben.“

- Anbieter/ Einsatzstelle

„Die größte Hürde ist überhaupt die Information selbst. Dass man nicht weiß, dass diese Qualifizierung angeboten wurde. Ich sprech in der Vergangenheit, weil man das auch von sich selbst kennt [...] also meistens ist es eben der Blick zurück auf einen Lehrgang und seltener der Blick voraus auf einen Lehrgang. Ja, ich glaube, dass das tatsächlich die schwierigste Hürde ist.“

- Anbieter/ Einsatzstelle

3.5 Was wollen die Organisationen mit den Maßnahmen erreichen?

Neben den Motivationen und Barrieren der Ehrenamtlichen ist es spannend zu erfahren, welche Ziele und Funktionen von Seiten der verschiedenen Organisationen mit den Qualifizierungsmaßnahmen verfolgt werden, um so einerseits ein umfassenderes Verständnis der Qualifizierungslandschaft zu erhalten und andererseits im Anschluss gezieltere Empfehlungen für unterschiedliche Ziele und Funktionen ableiten zu können.

Andere Studien geben als Ziele und Funktionen, die mit den Qualifizierungsmaßnahmen für Ehrenamtliche verbunden sein können unter anderem Anerkennung für die Tätigkeit (vgl. Gensicke/Geiss, 2010b, S. 85), Kompetenzvermittlung sowohl auf fachlicher als auch auf persönlichkeitsbildender Ebene, Begleitung und Bindung für und an die Tätigkeit (vgl. Batariolo-Henschen et al. 2011, S. 16) sowie den Einsatz von Maßnahmen als Professionalisierungsstrategie der Organisationen selbst an, um den auch im Bereich des Ehrenamts gestiegenen Anforderungen gerecht werden zu können (vgl. Hansen 2008, S. 35ff).

In den Interviews zeigte sich als zentrales Anliegen der Qualifizierungsmaßnahmen die Weiterentwicklung der Handlungskompetenzen der Ehrenamtli-

chen, sowohl für die ehrenamtliche Tätigkeit an sich als auch auf der Ebene der Persönlichkeitsstärkung der Ehrenamtlichen. Das heißt, es geht vor allem um die persönliche wie auch fachliche Weiterentwicklung der Ehrenamtlichen:

„*„Dass Ehrenamtliche ihre Arbeit gut machen können. Daraus auch Selbstbestätigung finden und die Arbeitsfelder, die sie bearbeiten blühende Landschaften werden, wie unser ehemaliger Kanzler ja mal gesagt hat.“*

- Anbieter

Für diese ergibt sich daraus die Funktion, dass sie Gelerntes auch über ihre ehrenamtliche Tätigkeit hinaus einsetzen können, sowohl privat als auch teilweise beruflich, und somit umfassend von den Inhalten profitieren können. Es entsteht also sowohl eine Form der Anerkennung für die Ehrenamtlichen, die die Möglichkeit haben, erworbene Kompetenzen auch über ihr Ehrenamt hinaus einzusetzen, als auch ein Nutzen für die Organisation, die von der verbesserten Arbeit der Ehrenamtlichen profitiert. Erreicht werden soll dieses Ziel vor allem durch die Vermittlung von Handwerkszeug und Wissen in den Maßnahmen:

„Aber das Ziel soll es da eben auch mal sein, [...] so werden dann auch die Inhalte ausgerichtet, den Menschen Wissen mit an die Hand zu geben und immer so unter dem Aspekt auch, Hilfe zur Selbsthilfe. Dass man einfach das, was man da vermittelt bekommt, auch selber natürlich anwenden kann.“

- Anbieter/ Einsatzstelle

Ziel für die Ehrenamtlichen hierbei ist das Erreichen einer größeren Handlungssicherheit in ihrer Tätigkeit, während die Organisationen auch eine Absicherung bzw. Weiterentwicklung der eigenen Funktion und Strukturen verfolgen.

Neben einer Anerkennungsfunktion, die viele Organisationen in den Qualifizierungsmaßnahmen sehen, wird zum Teil auch die Bindung und Gewinnung von Ehrenamtlichen verfolgt:

„Ziel ist, die Menschen vielleicht doch ein Stück weit zu binden in ihrem Ehrenamt. Und das ist ja eine gute Möglichkeit. Ein Ziel könnte sein, eine Anerkennung dadurch zu geben. Wenn man wirklich eine tolle Qualifikationsmöglichkeit anbietet, ist das ja auch eine Form von Anerkennung.“

- Anbieter/ Einsatzstelle

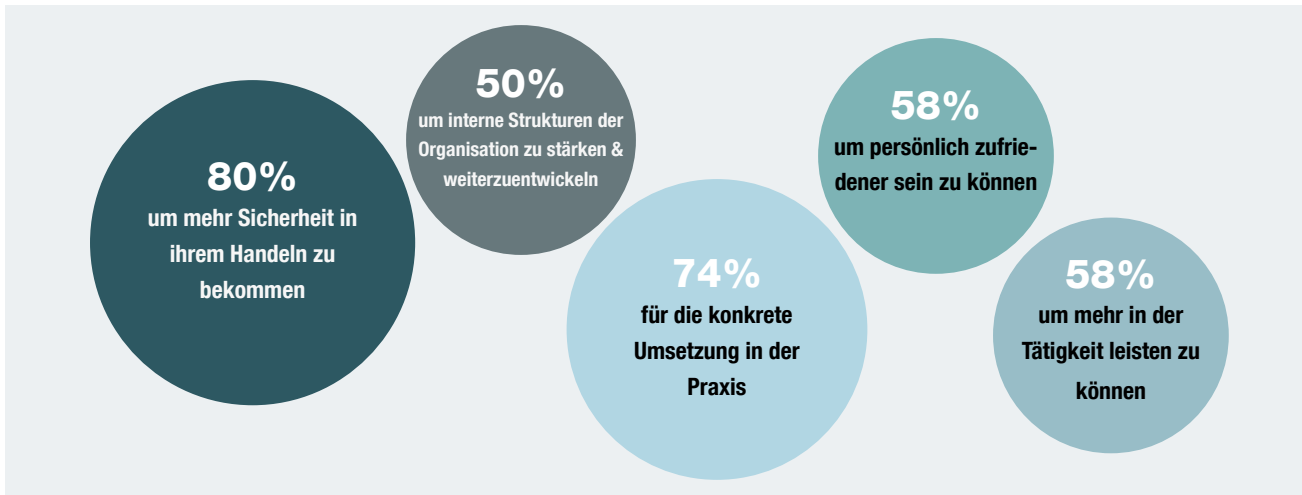
Weitere zentrale Anliegen der Qualifizierungsmaßnahmen sind die Möglichkeit zum Austausch und Netzwerken für die Ehrenamtlichen sowie um Unterstützung und Entlastung zu erhalten. Durch den Austausch sollen die Ehrenamtlichen unter anderem neue Impulse für ihre eigene Arbeit erhalten sowie eine bessere Selbsteinschätzung der eigenen Tätigkeit bekommen. Zudem werden Qualifizierungsmaßnahmen auch immer wieder als Möglichkeit der Mitgestaltung von Gesellschaft verstanden, die einen wichtigen Beitrag zur Demokratieförderung leisten können. Weiterhin können die Qualifizierungsmaßnahmen auch zur Entscheidungsfindung der Ehrenamtlichen für oder gegen eine ehrenamtliche Tätigkeit eingesetzt werden. Vereinzelt, vor allem auch im Jugendbereich, werden Qualifizierungsmaßnahmen auch als Möglichkeit der Berufsorientierung bzw. des Qualifikationserwerbs für Bewerbungen gesehen. Hin und wieder sind die Qualifizierungsmaßnahmen jedoch auch lediglich die Voraussetzung, um eine Tätigkeit ausüben zu können und verfolgen entsprechend das Ziel, die Ehrenamtlichen adäquat auf diese vorzubereiten. Hier ergeben sich mitunter Verschiebungen hinsichtlich der Anerkennungsfunktion der Maßnahmen hin zur Befähigung zum Einsatz im Feld.

Nutzen und Bewertung der Maßnahmen



4.1 Was bringt den Ehrenamtlichen das neue Wissen?

Das in den Maßnahmen erworbene Wissen war für die Ehrenamtlichen nützlich:



Fragen 5-stufig, 1-"trifft überhaupt nicht zu" bis 5-"trifft völlig zu". Abgetragen jeweils der Zustimmungsbereich 4-5.

Der größte inhaltliche Nutzen bezieht sich aus Sicht der Ehrenamtlichen überwiegend direkt auf ihr Handeln und die Umsetzung für die eigene Tätigkeit sowie die persönliche Weiterentwicklung. Auffällig wenig Nutzen gaben die Befragten hinsichtlich ihrer beruflichen Tätigkeit (2-4%) bzw. hinsichtlich eines Aufstiegs im Ehrenamt (6%) an. Dieser Nutzen hatte in den Aussagen der Expert*innen eine etwas höhere Bedeutung, wobei auch hier die Sicherheit im Handeln und die persönliche Weiterentwicklung im Vordergrund stehen.

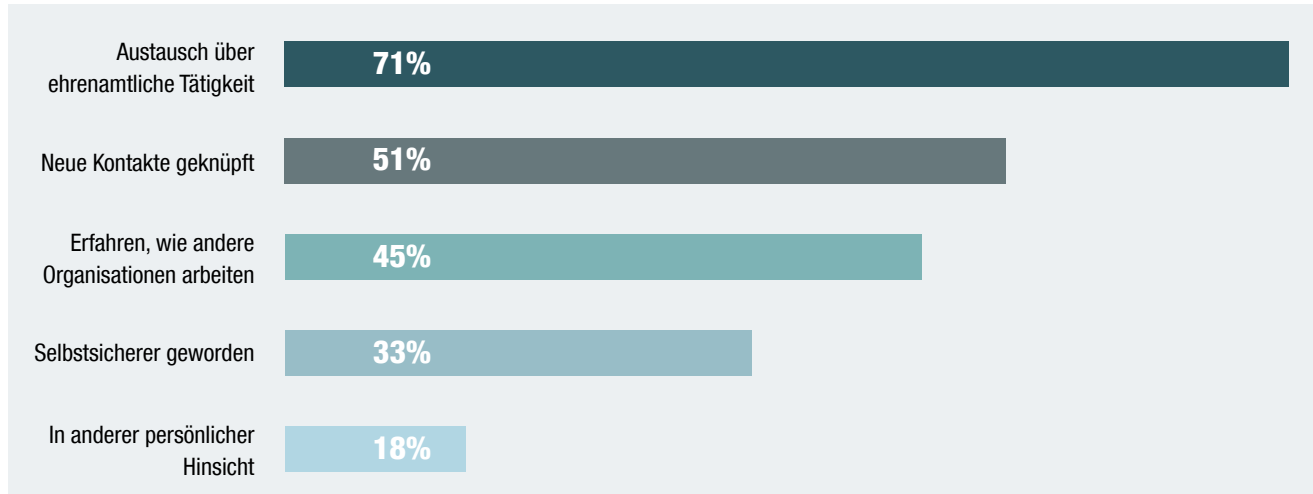
”

„Was ich wichtig finde ist eben, dass diese Qualifizierungsmaßnahmen nicht ausschließlich den Bedarf der Institution erfüllen, sondern also wirklich auch etwas für die Ehrenamtlichen sind, wo die etwas mitnehmen und nicht, wir müssen euch jetzt hier schulen, damit wir als Institution unsere Arbeit machen können, sondern, das ist das eine, dass die ja ihre Begleitung gut machen wollen, aber dass die dann wirklich als Mensch etwas mitnehmen können. Das finde ich da, also nicht ausschließlich wirtschaftsbezogen oder organisationsbezogen, sondern wirklich von den Bedürfnissen der Menschen ausgehend. Und das als Grundsatz und nicht als Benefit.“

- Anbieter/ Einsatzstelle

4.2 Was hatten die Ehrenamtlichen von den Maßnahmen?

Über den konkreten Inhalt der Maßnahmen hinaus gaben die Qualifizierten den Nutzen der Maßnahmen folgendermaßen an:



Fragen 5-stufig, 1-"trifft überhaupt nicht zu" bis 5-"trifft völlig zu". Abgetragen jeweils der Zustimmungsbereich 4-5.

Geringer wurde der Nutzen hingegen in den Bereichen des Aufbaus eines Netzwerkes für die eigene Tätigkeit (16%), der Anerkennung von Freunden und Bekannten (13%) sowie hinsichtlich einer Entscheidungshilfe für oder gegen die Ausführung der jetzigen Tätigkeit (4%) eingestuft.

”

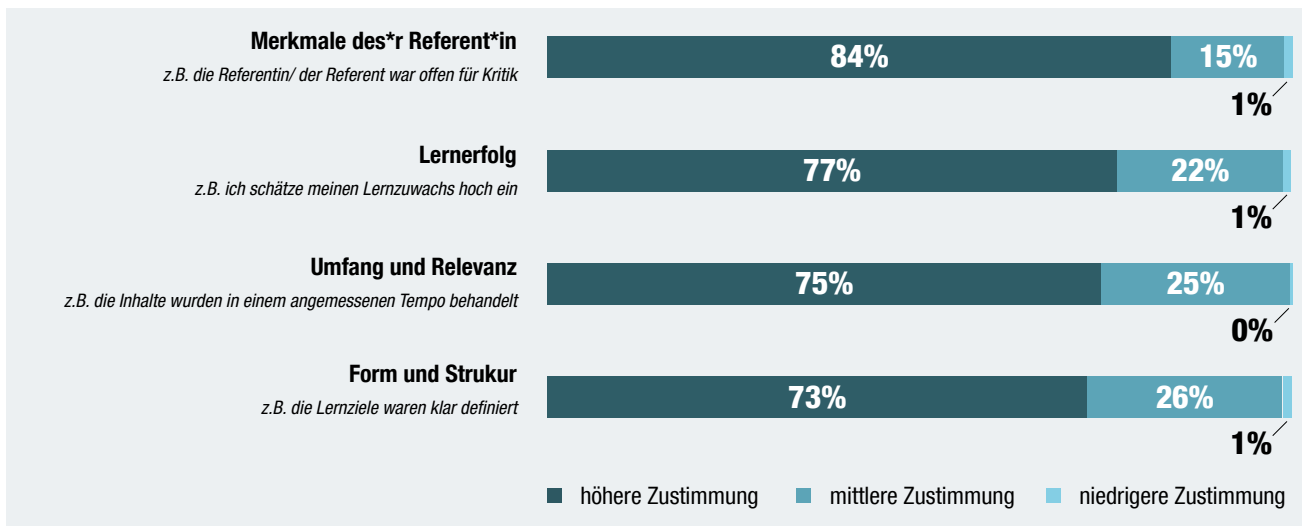
"Eine zweite wichtige Funktion ist es auch mit anderen in Austausch treten zu können, also untereinander in der Kursgruppe, sei es im informellen Bereich, sei es aber auch in methodischen Sequenzen, wo es um die Übertragung geht, also so eine Form von Minikollegialer Beratung. Ist eine ganz wichtige Geschichte dabei."

- Anbieter

4.3 Wie bewerten die Ehrenamtlichen die Maßnahme?

Die insgesamt 14 Fragen des Instruments werden in vier Bereiche zusammengefasst, die verschiedene Aspekte abdecken. Die Darstellung erfolgt hier vereinfacht nach geringerer, mittlerer und höherer Zustimmung. Hinsichtlich der Bewertung der Maßnahmen machten die Qualifizierten folgende Angaben:

(Quelle des Instruments: Zumbach et al. 2007)



Ursprungsfragen 5-stufig, 1-"trifft überhaupt nicht zu" bis 5-"trifft völlig zu". Abgetragen klassiert.

Die Maßnahmen werden durch alle Aspekte hindurch sehr gut bewertet. Die Struktur mit „nur“ 73% auf der Zustimmungssseite wird hier noch am schlechtesten gesehen.

Auch in den Interviews findet sich diese insgesamt sehr positive Bewertung der Maßnahmen wieder. Herausfordernde Erfahrungen beziehen sich vor allem auf die Schwierigkeit, den Lernstoff entsprechend der unterschiedlichen Wissensstände der Teilnehmenden zu vermitteln sowie mit der hohen Flexibilität im Feld allgemein umzugehen.

”

„Ich persönlich habe sehr gute Erfahrungen gemacht, weil in den Seminaren, in denen ich als Referent fungiert habe oder Beratungen durchgeführt habe, ich auf sehr viel Wertschätzung gestoßen bin. Das ist für eine hauptamtlich arbeitende Person auch immer ein schönes Zeichen letztendlich, dass man Mehrwerte vermitteln konnte. Von daher habe ich da positive Erfahrungen und war noch nicht in der Situation, ja wo Teilnehmer reihenweise eher das Seminar verlassen wollten, um sich anderen Dingen zu widmen.“

- Anbieter/ Einsatzstelle

„Also die Schwierigkeit als solches liegt einfach auch darin, zu qualifizieren. Weil viele auf einem unterschiedlichen Stand sind. [...] Und dann wiederum, sagen wir mal, ein A, ein B und ein C Seminar zu machen, ist dann halt auch schwierig.“

- Anbieter/ Einsatzstelle

Hinsichtlich der Rahmenbedingungen der jeweils zuletzt besuchten Maßnahme zeigten sich die Befragten in allen abgefragten Bereichen, von der Verpflegung über die Erreichbarkeit des Veranstaltungsortes, die Ausstattung der Räume, den Zeitraum für den Austausch bis hin zu den Veranstaltungszeiten mit einer Zustimmung von jeweils über 80% im Zufriedenheitsbereich. Knapp ein Drittel der Befragten gab dabei an, dass es bei der zuletzt besuchten Maßnahme keine Verpflegung gab. Die Fragen sind 5-stufig, 1- „trifft überhaupt nicht zu“ bis 5- „trifft völlig zu“ mit einer Ausweichkategorie „nicht vorhanden“.

”

„[...] aber was für Ehrenamtliche ebenso wichtig ist, also das erlebe ich in unterschiedlichen Zusammenhängen immer wieder und seit 25 Jahren, obwohl Neue dazukommen und die Vorhandenen älter werden und sozusagen viele Erfahrungen und Gelegenheiten schon hatten, also der ganze Bereich sozusagen Austausch. So nach dem Motto: „Wie macht ihr das denn?“ Also es gibt bestimmte Zusammenhänge, wo ich manchmal das Gefühl hätte, wir könnten morgens um zehn eine Tasse Kaffee hinstellen und sagen „Redet mal miteinander“ und um vier Uhr komme ich wieder und sage zwischendurch noch „Da steht die Suppe“ und ich könnte um vier Uhr wieder sagen „Tschüss und auf Wiedersehen“. Jetzt mal übertrieben gesagt. [...] Die Kunst besteht innerhalb der Fortbildungs- und Erwachsenenbildungsarbeit natürlich sozusagen darin, das Angebot zu strukturieren, um mehr als das zu bieten (lacht). Weil letztendlich Ehrenamtliche auch eben mit Blick auf den anderen Teil natürlich auch mehr erwarten als nur Austausch. Also das wäre jetzt eine Verdrehung der Tatsachen.“

- Anbieter/ Einsatzstelle

4.5 Was waren besonders gute Aspekte?

Die qualifizierten Ehrenamtlichen wurden darum gebeten, anzugeben, was ihnen an der letzten Maßnahme insgesamt besonders gut gefallen hat. Durch die Offenheit der Frage war hier die Möglichkeit gegeben, nochmal besonders eindrückliche Aspekte hervorzuheben.

Aspekte, die den Ehrenamtlichen besonders gut gefallen haben:

- » **Möglichkeit des Erfahrungsaustausches** **26%**
- » **Methoden, Struktur und Organisation der Maßnahmen** **25%**
- » **das Miteinander in der Gruppe** **22%**
- » **die Referierenden** **15%**
- » **der eigene Lernerfolg** **14%**



Stimmen aus den Fragebögen

„Dass die Teilnahme sowohl für Fachleute als auch für Ehrenamtliche und Interessierte angeboten wurde. Das steigerte die Qualität des Austausches und der Thematik.“

„Es waren die zwischenmenschlichen Beziehungen und Aspekte, die weitergeführten Gespräche und das kollegiale Gefüge bei dem Seminar.“

„Austausch mit Gleichgesinnten.“

„Dass nicht nur Theorie sondern auch Praxis bezogene Inhalte vermittelt wurden.“

„Austausch mit anderen Teilnehmern. Referenten waren sehr gut vorbereitet bzw. hatten viele eigene Erfahrungen auf dem Gebiet bzw. waren selbst Betroffene.“

„Kleiner Kreis, keine Monologe, Evaluierung der Veranstaltung 14 Tage später.“

„Offenes Miteinander, aufgeschlossene Teilnehmer, strukturierter Input.“

„Die Offenheit der Dozenten und das Arbeitsklima.“

„Gute Zusammenarbeit von Teilnehmenden und Referentinnen.“

„Die Infos über mir nicht bekannte Möglichkeiten und die gute Kompetenz der Referentin.“

„Kompetente und mit Witz und Humor beigebrachte Informationen zu erhalten!“

„Neben dem Thema der informelle Austausch mit den Teilnehmern. Die Erkenntnis, dass das Thema auch von einer anderen Sichtweise betrachtet werden kann.“

4.6 Wo sehen die Ehrenamtlichen Verbesserungspotentiale?

Das größte Verbesserungspotential sehen die Befragten in der methodischen und didaktischen Umsetzung der Maßnahmen (25%). Die Qualifizierten wurden darum gebeten, offen Aspekte zu benennen, die ihnen an der zuletzt besuchten Maßnahmen nicht so gut gefallen haben bzw. wo sie noch Verbesserungsmöglichkeiten sehen. Folgende Verbesserungspotentiale wurden am häufigsten genannt:

- » methodische und didaktische Umsetzung der Maßnahmen **25%**
- » Erreichbarkeit des Veranstaltungsortes bzw. der Unterkunft **20%**
- » zu wenig Zeit für die Menge an Inhalt **16%**
- » Zeitmanagement in einigen Maßnahmen **9%**
- » Zusammensetzung der Gruppen, dem Praxisbezug **8%**



Stimmen aus den Fragebögen

„Handouts der Präsentationsunterlagen werden entweder gar nicht oder nur als Papierversion ausgegeben. Im Sinne der Kostenvorteile sollte das als PDF online oder per Mail erfolgen, in jedem Fall muss es Begleitunterlagen geben. Das ist State-of-the-Art in allen Branchen, nur scheinbar bei XX nicht immer, so auch hier. Außerdem erleichtert die Ausgabe von Unterlagen den Know-How-Transfer innerhalb der eigenen Organisation ohne Mehraufwand zu haben.“

„Das Ausgangswissen der Teilnehmer war sehr unterschiedlich und führte teilweise zu längeren Zwischenerklärungen, die den Ablauf insgesamt hemmten. Durch eine interne Vorbereitung hätte der Kenntnisstand der Teilnehmer ungefähr auf gleiche Ebene gebracht werden können.“

„Die Themenbehandlung war leider etwas oberflächlich. Die Vorkenntnisse der Teilnehmer wurden in den Themenauswahl und -tiefe leider nicht berücksichtigt. So war der Lerneffekt des Workshops kleiner als er hätte sein können. Es wurde vieles, das bereits bekannt war, besprochen, wenig Neues. Der Austausch zwischen den Teilnehmern (außerhalb der Workshop Sitzungen) hat den größeren Lerneffekt gebracht.“

„„Naja, schön ist die Kreishauskantine wirklich nicht...“

„Die Entfernung nach Hannover für eine Tagesveranstaltung war recht lang.“

„Etwas mehr Zeit wäre gut gewesen. Man könnte Fragen und Themen vorher einreichen, damit sich der Referent darauf vorbereiten kann.“

„Der Ablauf war teilweise zu offen und unverbindlich. Man hätte in der Zeit mehr schaffen können.“

„Pausenregelung so gestalten, dass Raum für mehr Gespräche bleibt.“

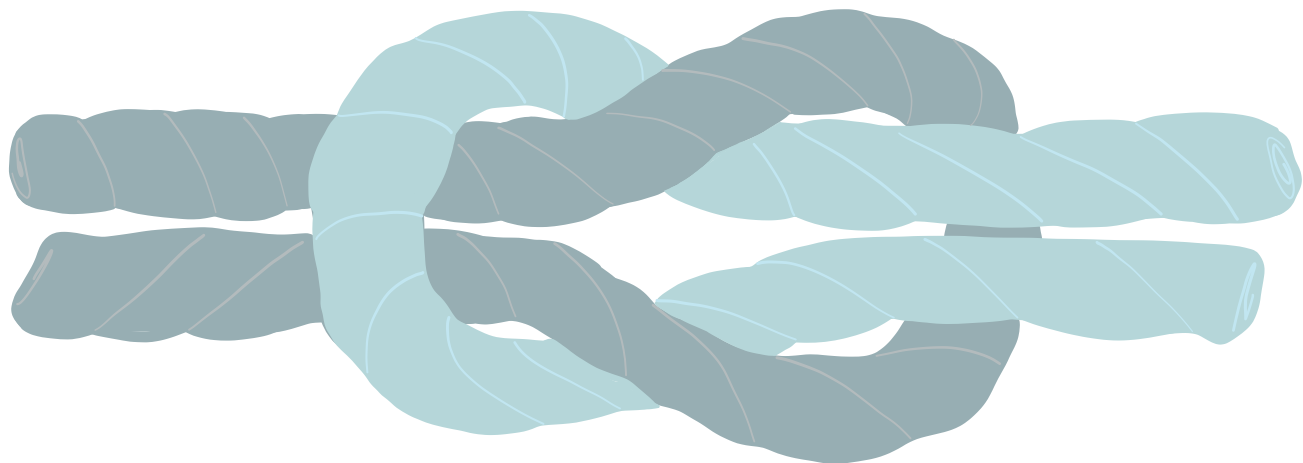
„Mehr Praxis, weniger Theorie.“

4.7 Einordnung der Bewertung der Qualifizierungsmaßnahmen

Insgesamt zeigt sich in den Aussagen der Ehrenamtlichen eine große Ambivalenz hinsichtlich besonders guter Aspekte wie auch Verbesserungspotentialen. Dies spiegelt die in der gesamten Qualifizierungslandschaft deutlich gewordene Varianz und teilweise auch Unberechenbarkeit wieder. Aspekte, die auf der einen Seite als besonders gelungen hervorgehoben werden, werden auf der anderen Seite als verbesserungswürdig gesehen. Einerseits wird hier der unterschiedliche Kenntnisstand der Teilnehmenden angeführt, während andere angeben, gerade von der Unterschiedlichkeit der Teilnehmenden im Austausch untereinander profitiert zu haben. Je nach persönlicher Sichtweise ist ein Kritikpunkt der Zeitmangel

während der Maßnahme während auf der anderen Seite eine Straffung der Inhalte als Verbesserung gesehen wird.

Hinsichtlich der örtlichen Erreichbarkeit der Maßnahmen ist es einleuchtend, dass diese im Flächenland Niedersachsen als ein verbesserungswürdiger Punkt auftaucht, zumal der Ortsfaktor sich bereits als Barriere gezeigt hat. Positiv hervorgehoben wurden hingegen die Referierenden, wobei hier teilweise noch Entwicklungspotential hinsichtlich des Zeitmanagements und des Praxisbezugs zu sein scheint, was jedoch nicht immer unmittelbar mit den Referierenden zusammenhängen muss.



„Wunschkonzert“



5.1 Welche Bedarfe sehen die Organisationen und Anbieter?

Eine der Kernfragen des Projektes dreht sich um die im Kontext der Qualifizierungsmaßnahmen für Ehrenamtliche vorhandenen inhaltlichen Bedarfe, um durch die Sichtbarmachung eine Weiterentwicklung der Qualifizierungslandschaft zu erleichtern.

Der Freiwilligensurvey von 2009 berichtet von einer aus Sicht der Engagierten seit 1999 etwas gestiegenen „Notwendigkeit, über "Fachwissen" für die Ausübung ihrer freiwilligen Tätigkeit verfügen zu müssen“ (Gensicke/Geiss, 2010a, 224). Besonders in den Bereichen Freiwillige Feuerwehr/ Rettungsdienste, berufliche Interessensvertretung und außerschulische Jugend- und Bildungsarbeit wird dieser Bedarf gesehen. Seit 1999 ist zudem ein Bedarf an Fachwissen in Bereichen wie Kultur und Musik, Kirche und Religion sowie Schule und Kindergarten hinzugekommen (vgl. ebd.). Zudem wurde insgesamt ein Bedarf an verbesserten Weiterbildungsmöglichkeiten durch die Ehrenamtlichen angemeldet, besonders von denen, die bereits an Maßnahmen teilgenommen haben (vgl. ebd., 281). Bei den Älteren stieg dieser Bedarf, während er bei den Jüngeren eher sank (vgl. ebd., 286).

Der Bedarf an Qualifizierungsmaßnahmen wird von den Expert*innen in den Interviews grundsätzlich überwiegend als hoch eingeschätzt, unter anderem vor allem im Bereich der Qualifizierungsmaßnahmen

für Tätigkeiten in anspruchsvollen Feldern wie etwa Seelsorge, Hospiz oder die Vorbereitung und Begleitung von politischen oder sonstigen ehrenamtlichen Leitungs- und Koordinierungspositionen. Spezifische Bedarfe scheinen allerdings insgesamt schwierig festzustellen zu sein:

„*„Aber welche Themen nun passen oder nicht, selbst wenn ich mir die Evaluation angucke, auch da seh ich kein System.“*

- Anbieter

Eine konzeptuelle Erfassung von Bedarfen stellt sich damit als schwierig dar, da sie oftmals spontan aus der Ausübung der Tätigkeit entstehen und dadurch ein kurzfristiges Reagieren erfordern. Folglich wird oftmals auf wahrgenommene Bedarfe reagiert, ohne sie übergeordnet konzeptuell zu erfassen. Bedarfe werden somit häufig erst, wenn überhaupt, im Nachhinein erfassbar.

Während der Bedarf an Qualifizierungsmaßnahmen von Seiten der Expert*innen insgesamt also eher hoch eingeschätzt wird, erscheint auf der anderen Seite der Bedarf auf Seiten der Ehrenamtlichen, aus unterschiedlichen Gründen, nicht immer gesehen zu werden. Aus dieser Perspektive sehen die Expert*innen eher einen Bedarf an einem, sowohl durch

Hauptamtliche als auch durch Austausch begleiteten, **learning-by-doing** gepaart mit kurzen fachlichen Inputs. Auch die Expert*innen sehen einen Bedarf, die ehrenamtliche Tätigkeit zu begleiten, sowohl über Qualifizierungsmaßnahmen als auch darüber hinausgehend durch ein umfassendes **Freiwilligenmanagement**.

Allgemeine klassische inhaltliche Bedarfe

Allgemeine klassische inhaltliche Bedarfe an Qualifizierungsmaßnahmen für Ehrenamtliche bestehen aus Sicht der Expert*innen vor allem im Bereich der **Vereins- und Vorstandsarbeit** sowie in der Ausbildung für die direkte **Betreuungsarbeit** mit Menschen. Darüber hinaus wird auch ein Bedarf an **Qualifizierungsmaßnahmen für Multiplikator*innen**, wie zum Beispiel die Engagementlotsen, benannt.

Einzelne Bedarfe an Qualifizierungsmaßnahmen, die in diesem Kontext genannt werden sind auf der einen Seite Bereiche wie Projektmanagement, Fundraising, Öffentlichkeits- und Pressearbeit sowie der Umgang mit Social Media. Auch wird ein Bedarf an Qualifizierungsmaßnahmen im Bereich der Vereins- und Verbandsarbeit benannt, konkret werden hier Themen erwähnt wie Vereinsmanagement, die Stärkung von Softskills, Teambuildingmaßnahmen, Angebote speziell für Frauen in entsprechenden Positionen sowie die Vermittlung von formalem Hintergrundwissen wie etwa Vereinsrecht. Darüber hinaus werden Bedarfe im Bereich des Vernetzungswissens wie auch in der Vermittlung von Basisinfos, wie zum Beispiel über

die Geschichte der Organisation oder den Versicherungsschutz der Ehrenamtlichen gesehen.

Auf der anderen Seite werden inhaltliche Bedarfe genannt, die eher in Richtung des sozialen Bereichs gehen, wie etwa der Umgang mit Menschen, spezifische Themen wie Kindeswohl und Kommunikation/ Konfliktlösung, die Stärkung von interkulturellen Kompetenzen sowie die Kompetenz Anträge und Formulare ausfüllen zu können. Der Bedarf in diesen Bereichen wird zum Teil auch mit den hohen Anforderungen, die diese Tätigkeiten an die Ehrenamtlichen stellen, begründet:

„*„Also Bedarf sehe ich schon, also gerade in Bereichen, die, also, ja schon seelisch belastet sind. Wie ich vorhin sagte, der Hospizverein, Sorgentelefone, das sind natürlich wirklich dann Einstiegsqualifikationen, die gebraucht werden, um die Leute überhaupt vorzubereiten oder in der Suchtkrankenhilfe.“*

- Anbieter/ Einsatzstelle

Darüber hinaus werden auch Bedarfe an Qualifizierungsmaßnahmen zu Themen wie Präsentationsmethoden, Rhetorik und EDV genannt.

Allgemeine neue inhaltliche Bedarfe

Im Rahmen des Strukturwandels des Ehrenamts stellt sich der inhaltlich neue Bedarf an Qualifizierungsmaßnahmen dar, ein verändertes Interesse

und eine gestiegene Anspruchshaltung der Ehrenamtlichen aufzufangen. So wird von Institutionen ein gesteigener Bedarf der Ehrenamtlichen nach **Informationen zur eigenen Absicherung** benannt. In diesem Kontext (Strukturwandel, gestiegene Anforderungen) könnte auch der genannte Bedarf nach **Supervision für Ehrenamtliche** verstanden werden, ebenso wie die Betonung der Notwendigkeit von **Entlastungsangeboten** für ehrenamtlich Tätige, auf deren potenzielle Überforderungssituation immer wieder in verschiedenen thematischen Zusammenhängen verwiesen wird. Trotz der Aussage, dass sich das klassische Engagement zunehmend wandelt, wird als neuer inhaltlicher Bedarf ein verstärktes Angebot an Qualifizierungsmaßnahmen im Bereich **Führung/ Management** gesehen. Darunter fallen auch Angebote zum Thema Projektmanagement, spezifische Angebote für Personen in Leitungsfunktionen sowie Angebote für die Festigung von sogenannten Softskills wie zum Beispiel Zeitmanagement oder Stressabbau, also Bereiche, die sonst auch im beruflichen/ wirtschaftlichen Kontext relevant sind:

„*„Neue Bedarfe sind auch, wie komme ich eigentlich an Fördermittel, wie rechne ich Projekte ab, wie bekleide ich Projekte und sicherlich auch das Thema Vereinsführung, Mitarbeiter, Management, Freiwilligenmanagement, das sind eben glaube ich moderne Bedarfe.“*

- Anbieter/ Einsatzstelle

Qualifizierungsmaßnahmen zur **Stärkung von Softskills** werden darüber hinaus auch als neuer Bedarf für ehrenamtlich Tätige allgemein angesehen, was durchaus zum Kontext der weiter oben ausgeführten gestiegenen Ansprüche an ehrenamtliche Tätigkeiten passt.

Ein weiterer inhaltlicher Bedarf ist die **Anpassung von Qualifizierungsmaßnahmen an aktuelle gesellschaftliche und auch technische Entwicklungen**, wie etwa aktuell der Zuzug vieler geflüchteter Menschen oder beispielsweise im Hospizbereich der Umgang mit dem sich rasch entwickelnden medizinischen Fortschritt und sich daraus ergebenden ethischen Fragen. Weiterhin zu nennen sind in diesem Kontext vor allem erforderliche Anpassungen in vielen Bereichen an den Umgang mit älter werdenden Menschen sowie auch im Rahmen der Inklusion mit behinderten Menschen.

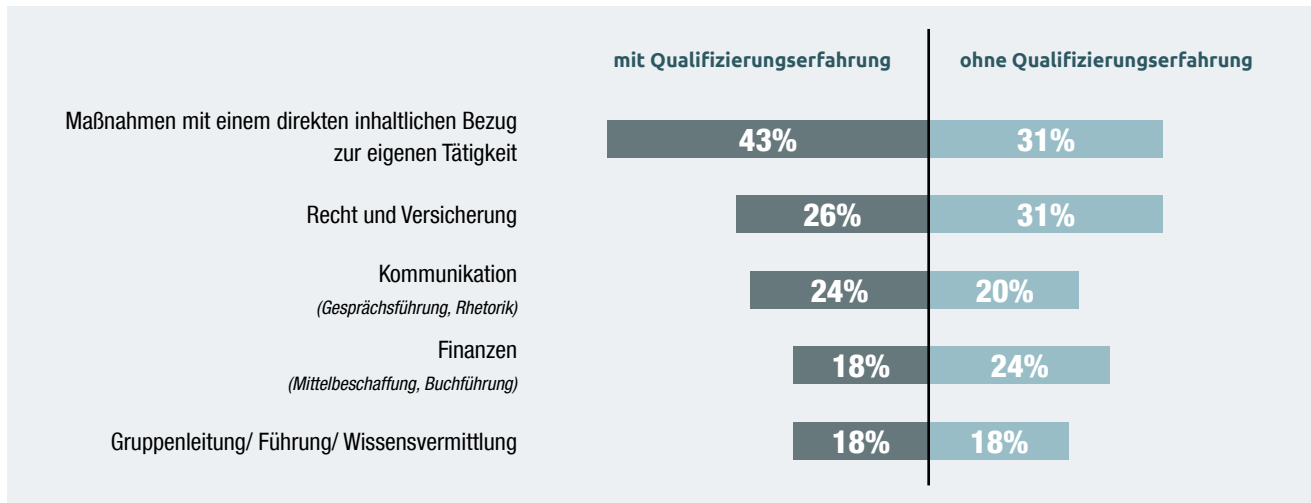
Zum Teil wird bemängelt, dass sich diese Entwicklung doch recht langsam vollzieht und sich so Bedarf zum Teil über Jahre halten.

Zudem wird darauf hingewiesen, dass auch ein Bedarf daran besteht, die informellen Lernprozesse der ehrenamtlichen Tätigkeit nicht aus dem Auge zu verlieren und gegebenenfalls stärker auch konzeptuell als Qualifizierung zu begreifen.

5.2 Welche Bedarfe haben die Ehrenamtlichen?

Offen wurden alle befragten Ehrenamtlichen darum gebeten, drei Themen anzugeben, zu denen sie sich eine Qualifizierungsmaßnahme wünschen würden. Die Befragten konnten hier also mehrere Angaben machen.

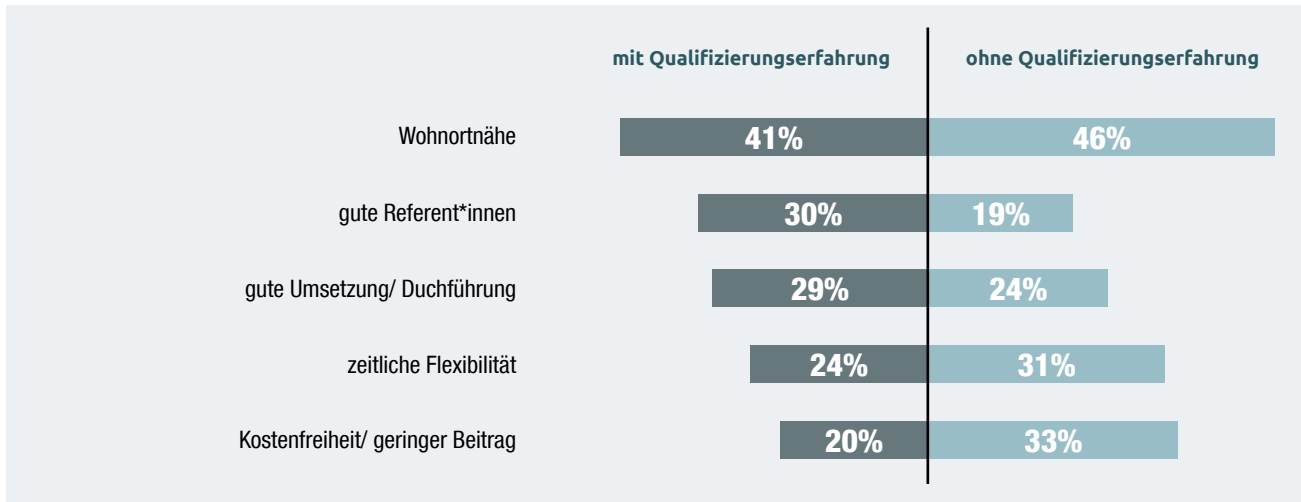
Beim „Wunsch“ oder auch Bedarf an Qualifizierungsmaßnahmen zeigt sich zunächst, dass die Teilnehmer*innen und die Befragten ohne Qualifizierungserfahrungen die gleiche ‚Top 5‘ an Themen haben, wenn auch in leicht unterschiedlicher Reihenfolge. Der direkte inhaltliche Bezug (43% vs. 31%) sowie der Bereich Kommunikation/ Gesprächsführung/ Rhetorik (24% vs. 20%) ist hier auf der Teilnehmendenseite deutlicher ausgeprägt.



Beim weiteren Vergleich der beiden Gruppen zeigt sich, dass Maßnahmen, die ein sehr genaues Thema haben, bei den Befragten mit Qualifizierungshintergrund häufiger zum Tragen kommen. Bei Maßnahmen, die eher auf der administrativen Ebene anzusiedeln sind, ist es umgekehrt. Hier ist der Wunsch nach solchen Maßnahmen bei den Befragten ohne Qualifizierungserfahrungen stärker ausgeprägt. Es scheint hier also eher ein Bedarf nach einer grundsätzlichen Absicherung und Handlungsfähigkeit im Vordergrund zu stehen, während diejenigen, die bereits qualifizierungserfahren sind, ihren Bedarf scheinbar etwas differenzierter benennen können.

5.3 Wie sieht eine ideale Qualifizierungsmaßnahme aus?

Sowohl die Ehrenamtlichen in den Fragebögen als auch die Expert*innen in den Interviews wurden nach Aspekten für eine ideale Qualifizierungsmaßnahme gefragt. Die Ehrenamtlichen wurden gebeten, offen drei Punkte zu nennen. Die Befragten konnten hier also mehrere Angaben machen.



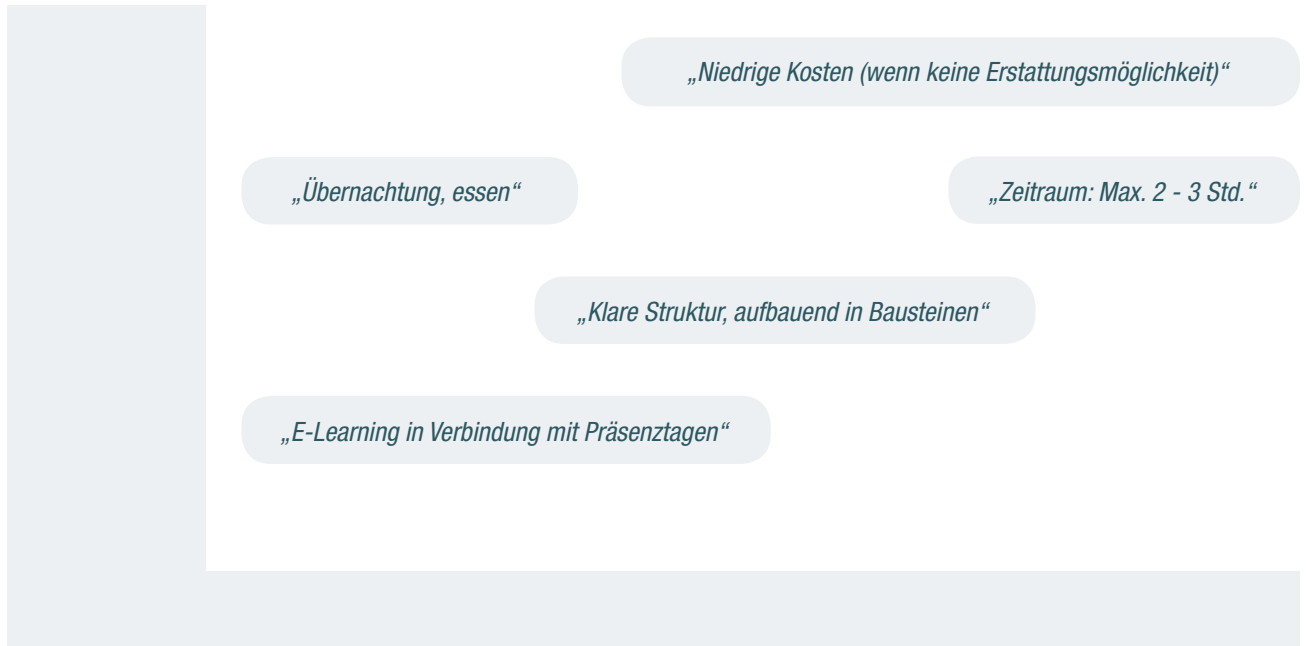
Alle Befragten nennen die Wohnortnähe als häufigsten Faktor einer idealen Maßnahme (41% vs. 46%). Für Personen mit Qualifizierungserfahrung spielen die Qualität der Referent*innen und die Umsetzung der Maßnahmen eine wichtige Rolle. Den Personen ohne Qualifizierungserfahrung sind die Zeitliche Flexibilität und die Kosten wichtiger.



Stimmen aus den Fragebögen

„Zeitpunkt muss mit Arbeit und Familie passen“

„Liefert konkrete Lösungsmöglichkeiten für Probleme“



Aus Sicht der Expert*innen:

Individuell und anerkennend

”

„Sie ist flexibel, kurz, dennoch total umfangreich. Genau bedarfsgerecht auf die Person eben. Also auch inhaltlich. Sie ist dann umsonst, wenn die Person es sich anders nicht leisten kann. Kostet aber auch was, vielleicht sogar für den Träger, um Anerkennung überhaupt zeigen zu können, bis sie auch beim Ehrenamtlichen wahrgenommen wird. Und eventuell dadurch auch für den Ehrenamtlichen zeigt, dass eine gewisse Verbindlichkeit besteht, dorthin zu gehen. Sie verpflichtet im Nachhinein höchstens positiv, also dass die Person durch die Qualifizierung ein Bewusstsein bekommen hat, warum sie selbst ein wichtiger Player in dem Bereich ist und sich einbringen möchte, aber nicht, dass sie sagt, die Qualifizierung war jetzt teuer und umfangreich, jetzt musst du aber auch. Ja, so würde ich sie beschreiben.“

- Anbieter/ Einsatzstelle

Thematische Relevanz und gute Rahmenbedingungen

”

„In erster Linie muss es interessant sein für unsere Ehrenamtlichen. Also es muss ein Thema sein, das tatsächlich auch gerade unter den Nägeln brennt. Dann darf sie nicht zu lang, nicht zu kurz sein. Seminare zum Beispiel sind für die wenigsten darstellbar. Das Umfeld für die Qualifizierungsmaßnahme muss stimmen. Das heißt, darf nicht zu weit weg sein. Unterbringung muss ein ordentliches Niveau haben. Genau wie das Essen. Die Räumlichkeiten für die Weiterbildungen, mit Technik und so weiter, müssen stimmen. [...] Und das wichtigste ist, dass die Ehrenamtlichen viel aus diesen Weiterbildungsmaßnahmen für sich selbst mitnehmen können. Für ihr tägliches Engagement vor Ort.“

- Anbieter/ Einsatzstelle

Gute Rahmenbedingungen und methodische Umsetzung

”

„Nicht mehr als zwölf Teilnehmende. Mindestens einen ganzen Tag Zeit. Sowas wie neun bis siebzehn Uhr meine ich damit. Es gibt Zeit, um zusammen zu essen und zu trinken. Der fachliche Input hält sich mindestens die Waage mit Austauschmöglichkeiten der Teilnehmenden miteinander und untereinander und mit der Referentin.“

- Anbieter/ Einsatzstelle

Erfahrene Referent*innen und emanzipatorisches Empowerment

”

„Die ist, würde ich dann ja sagen, dass das erfahrene Referenten oder Seminarleitungen sind, die was von Erwachsenenbildung verstehen, die zielgruppenorientiert arbeiten können. Und eine Ahnung haben von emanzipatorischer Erwachsenenbildung. Also dass das keine Bildungsmaßnahme ist im Sinne von Schule, wo die da sitzen [...]. Sondern also wirklich im Sinne von emanzipatorisches Empowerment. Das ist meine Ansicht, dass da eben ressourcenorientiert mit den Kompetenzen der Teilnehmenden gearbeitet wird und nicht defizitorientiert: ‚Ihr wisst nichts und ich weiß. Und deswegen müsst ihr mir zuhören.‘ Ein anderer Ansatz. [...] Das wäre eine ideale Bildungsmaßnahme.“

- Anbieter/ Einsatzstelle

Wertschätzung in der Gestaltung und Umsetzung

”

„Die ideale Qualifizierungsmaßnahme für Ehrenamtliche. Tja. Sie ist in erster Linie wertschätzend. Wertschätzend, ich will es näher ausführen, wertschätzend in Form von einfachen, freundlichen Anmeldeöglichkeiten. Ein netter Rahmen. Das kann von einer schönen Räumlichkeit im Zweifel mit entsprechendem Essen und Trinken auf dem Tisch, also man hat eine Art Wohlfühlzone geschaffen. Der Referent ist fachlich versiert und gut, versteht es aber gleichzeitig, auch dort wertschätzend gegenüber den Teilnehmern vorzugehen [. . .]. Ja, bis hin letztendlich zu einem auch reibungslosen Ablauf, einer reibungslosen Dokumentation, umfangreichen Informationen, gleichzeitig mit dem Angebot, jederzeit bei Fragen oder Anmerkungen weiterhin zur Verfügung zu stehen, also wirklich als kompetenter Ansprechpartner zu fungieren. Das wäre so in diesem klassischen Seminarfall für mich so die, das was ich glaube ich, als gelungene Fortbildung titulieren würde.“

- Anbieter/ Einsatzstelle

Teilnehmer*innenorientierung und Praxisübertragung

”

„Das ist schwer zu sagen, weil natürlich das Qualifizierungsziel und der Inhalt sehr unterschiedlich sein können und die Situation der Ehrenamtlichen auch. Eigentlich fände ich es schön, wenn solche Veranstaltungen mehrtägig sind, wenn sie einen guten Rahmen haben, wenn sie für die Teilnehmenden kostenlos sind, wenn innerhalb der Qualifizierung auch flexibel mit den Bedürfnissen umgegangen werden kann, d.h. wenn z.B. bei einem 2- oder 3tägigen Kurs sich besondere Fragen herausstellen, dass dann die Kursleitung auch darauf reagiert und nicht sagt ‚haben wir nicht im Konzept, fertig‘, also teilnehmer- und teilnehmerinnenorientierte Vorgehensweise, die methodisch auch so angelegt ist, dass eine Übertragung in die Praxis möglich ist.“

- Anbieter

Kann es nicht geben

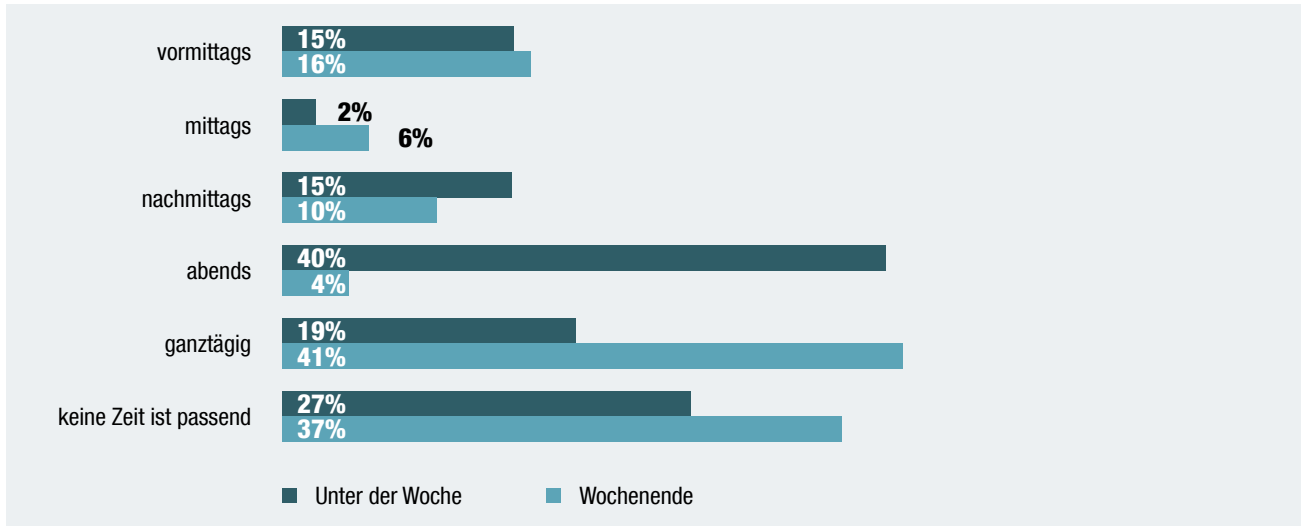
”

„Ideal gibt es nicht. Kann ich nicht sagen. Also gibt es nicht. Es hängt immer von dem Bereich ab. Und von den Menschen. Man kann das nicht verallgemeinern, das geht nicht. Weil ja jeder Ehrenamtliche bringt was anderes mit und man muss schon gucken, in welche Richtung muss ich.“

- Anbieter/ Einsatzstelle

5.4 Wann sollten Qualifizierungsmaßnahmen stattfinden?

Mögliche Zeiträume für Qualifizierungsmaßnahmen:



Auf den ersten Blick fällt auf, dass unter der Woche eher die Abende für Qualifizierungen in Frage kommen (40%). Am Wochenende hingegen sind es gerade diese, die für Qualifizierungsmaßnahmen eher ungeeignet sind (4%). Hier scheint sich die verfügbare Zeit eher ganztägig auszudehnen (41%). Die restlichen Zeitslots verteilen sich ähnlich. Wenig überraschend ist die Mittagszeit weder unter der Woche noch am Wochenende sehr beliebt (2% vs. 6%).

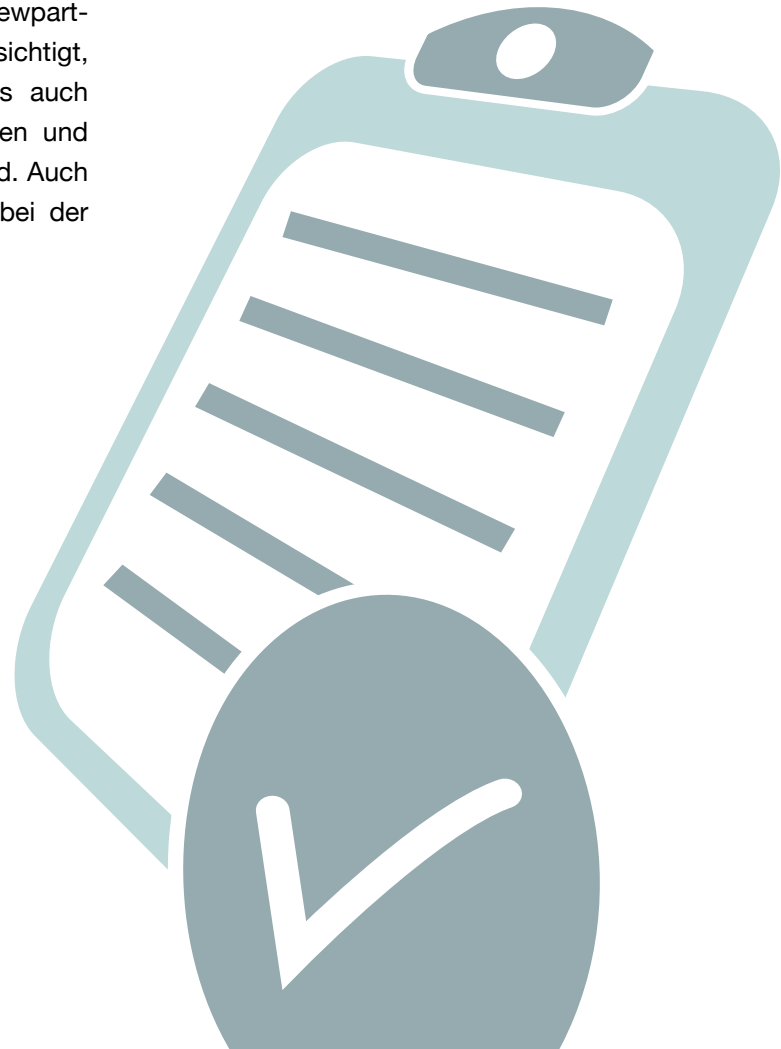
Beim Vergleich von Befragten, die bereits an einer Qualifizierungsmaßnahme teilgenommen haben mit Nicht-Teilnehmer*innen zeigt sich auf Seiten der Teilnehmer*innen eine deutlich höhere Bereitschaft, ganztägig Zeit für Qualifizierungen einzuräumen, sowohl unter der Woche (23% zu 10%) als auch am Wochenende (48% zu 26%). Umkehrt verhält es sich mit der kompletten Verneinung der Wochenenden. Hier sind es die Personen ohne Qualifizierungserfahrungen, die sich die Wochenenden eher freihalten wollen (45% zu 33%). Die anderen Zeitkorridore sind bei beiden Gruppen recht ähnlich ausgeprägt.

Zentrale Ergebnisse



Auf den vorhergehenden Seiten konnte ein Einblick in Ergebnisse aus der Studie zur Qualifizierung von Ehrenamtlichen gewonnen werden. Die hier vorgestellten, ausgewählten Inhalte basieren auf den gewonnenen Informationen der Fragebogenerhebung, in der Ehrenamtliche mit und ohne Qualifizierungserfahrung befragt wurden und den Expert*inneninterviews, in denen Expert*innen aus der Qualifizierungslandschaft in Niedersachsen befragt wurden. Als Interviewpartner*innen wurden sowohl Akteure berücksichtigt, die Qualifizierungsmaßnahmen anbieten, als auch solche, die Qualifizierungsmaßnahmen nutzen und solche, die in vermittelnder Funktion tätig sind. Auch verschiedene Engagementbereiche wurden bei der Erstellung des Samples berücksichtigt.

Die ausgewählten zentralen Ergebnisse auf den nächsten Seiten fassen Kernergebnisse zusammen. Sie greifen, wie auch die Empfehlungen, die in Kapitel sieben anschließen, zusätzlich auf die Ergebnisse der Recherche zu Qualifizierungsmaßnahmen und zu vorhandenen Standards und Empfehlungen zurück.



1. Die Qualifizierungslandschaft in Niedersachsen ist vielfältig aber teilweise versteckt.

Es zeigt sich ein weit verzweigtes Netz an Akteuren, die an vielen Punkten gut vernetzt sind und die gemeinsam ein weitreichendes Angebot an Qualifizierungsmaßnahmen für Ehrenamtliche bereithalten. Gleichzeitig besteht insbesondere auf der kleinteiligen Ebene noch Verbesserungspotential hinsichtlich der Sichtbarkeit von Qualifizierungsmaßnahmen.

2. Ein Großteil der Qualifizierungsmaßnahmen hat einen übergeordneten Charakter.

Die Themen der Qualifizierungsmaßnahmen haben aus Sicht der Ehrenamtlichen größtenteils einen Umsetzungs-, Handlungs-, und Absicherungsbezug oder dienen der Persönlichkeitsentwicklung. Weniger häufig finden sich aus Sicht der Ehrenamtlichen Themen mit direktem Inhaltsbezug. Zu beachten ist hier aber, dass beispielsweise rechtliche Themen, auch einen direkten inhaltlichen Bezug zur eigenen Tätigkeit haben können.

3. Klassische Qualifizierungsformate überwiegen.

Der Großteil der Qualifizierungsmaßnahmen findet in klassischen Formaten als Seminar, Workshop oder Vortrag statt. Eine Flexibilisierung wird aber teilweise von Seiten der Ehrenamtlichen gewünscht und es geht auch aus den Expert*inneninterviews teilweise hervor, dass eine solche Ausweitung der Angebote, beispielsweise durch Onlineformate, Selbststudium oder Modularisierung angestrebt wird.

4. Die Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen erfolgt im Regelfall aus freien Stücken und durch direkte Ansprache.

Die Ehrenamtlichen gehen größtenteils freiwillig zu den Maßnahmen und sind aus sich selbst heraus motiviert. Die häufigsten Auslöser zur Teilnahme an einer Qualifizierungsmaßnahme sind das Erleben bestimmter eigener Situationen und die direkte Ansprache durch Ansprechpartner*innen aus der eigenen Organisation.

5. Handlungssicherheit als primärer Nutzen von Qualifizierungsmaßnahmen.

Aus Sicht der Ehrenamtlichen liegt der größte Nutzen in der eigenen Handlungssicherheit. Hier spielen besonders Maßnahmen mit absichernden Inhalten eine Rolle. Diese Ergebnisse passen auch zu den Hauptthemen der Maßnahmen.

6. Unterschiedliche Teilnahmebarrieren bei Teilnehmer*innen und Nicht-Teilnehmer*innen.

Zwischen Befragten mit und ohne Qualifizierungserfahrung bestehen deutliche Unterschiede hinsichtlich der Barrieren zur Teilnahme an einer Qualifizierungsmaßnahme. Die größten Barrieren bei Teilnehmer*innen sind Zeitfaktoren wie genereller Zeitmangel, aber auch die konkreten Zeiten der Maßnahmen. Die größten Barrieren bei Nicht-Teilnehmer*innen sind das Gefühl, bereits ausreichend qualifiziert zu sein sowie die Angabe, dass es keine geeigneten Maßnahmen vor Ort gibt.

7. Austausch und Vernetzungsmöglichkeiten als wichtige Faktoren von Qualifizierungsmaßnahmen.

Sowohl die Ehrenamtlichen selbst, als auch die interviewten Expert*innen betonen oftmals, dass gerade der informelle Bereich einer Qualifizierung einen großen Gewinn bringt. Die Möglichkeiten des Austauschs unter den Ehrenamtlichen und Möglichkeiten sich zu vernetzen, sind für die Ehrenamtlichen neben den Kerninhalten der Qualifizierung von großer Bedeutung.

8. Die grundsätzliche Bewertung der Qualifizierungsmaßnahmen ist durchaus positiv.

Die Bewertung verschiedener Faktoren wie der Inhalte, der Referent*innen und der Umsetzung der Maßnahmen ist jeweils deutlich im positiven Bereich angesiedelt. Verbesserungspotentiale werden teilweise hinsichtlich der eingesetzten Methoden und der didaktischen Umsetzung gesehen.

9. Die Ermittlung konkreter Bedarfe ist eine Herausforderung.

Es konnten durch die Expert*inneninterviews und durch die Befragung der Ehrenamtlichen grundsätzliche Bedarfe festgestellt werden. Die tatsächlichen, im Einzelfall konkreten Bedarfe sind aber schwierig zu bestimmen. Die häufigsten Bedarfe liegen u.a. in den Bereichen der Vereins- und Vorstandsarbeit, der Betreuungsarbeit, der Arbeit als Multiplikatoren, in der Führung und im Management, aber auch beim Schlüsselkompetenzerwerb, bei der Stressprävention und im konkretem Tätigkeitsbezug.

10. Qualifizierungen als Wertschätzung und Anerkennung der Ehrenamtlichen sind vielfältig.

Zum einen geht es hier durchaus um die Anerkennung der Ehrenamtlichen durch konkrete Qualifizierungsmaßnahmen. Ebenfalls wichtig scheint aber auch die kontinuierliche Begleitung der Ehrenamtlichen in ihren Einrichtungen als dauerhafte Wertschätzung und Anerkennung sowie als informelle stetige Qualifizierung durch Rückmeldungen und Betreuung.

Empfehlungen für die Praxis



Die nun folgenden Empfehlungen sind abgeleitet aus den Ergebnissen der Recherche, der Auswertung der Fragebögen und Interviews sowie aus der Sichtung bereits vorhandener Standards und Empfehlungen. Die Empfehlungen richten sich dabei an vier Akteurebenen, die im Kontext der Qualifizierung von Ehrenamtlichen relevant sind:

- » Die Ehrenamtlichen selbst, die Qualifizierungsmaßnahmen besuchen oder sich darüber informieren wollen.
- » Die Organisationen und Einrichtungen, bei denen Ehrenamtliche tätig sind und die ihre Ehrenamtlichen qualifizieren wollen.
- » Anbieter von Qualifizierungsmaßnahmen.
- » Landes- und Kommunaleinrichtungen, landes- und kommunalpolitische Steuerungs- und Entscheidungsstrukturen wie auch Fördermittelgeber.

Notwendigerweise kommt es bei den Handlungsempfehlungen für die verschiedenen Ebenen zu Überschneidungen. Da es in der Qualifizierungslandschaft relativ verbreitet ist, dass Organisationen mehrere Rollen einnehmen, also zum Beispiel sowohl als Einsatzstelle für Ehrenamtliche fungieren als auch selbst Qualifizierungsmaßnahmen anbieten, kann dieser Perspektivwechsel mithilfe der jeweiligen Kapitel vollzogen werden.

Ziele dieser Broschüre sind ein Überblick über die Qualifizierungslandschaft für Ehrenamtliche in Nie-

dersachsen, sowie vorhandene Bedarfe und Weiterentwicklungspotentiale aufzuzeigen. Die aus den Ergebnissen abgeleiteten Empfehlungen sollen auf besondere Punkte bei der Planung und Umsetzung von Qualifizierungsmaßnahmen aufmerksam machen.

Die Empfehlungen sind dabei nicht als feste Vorgaben gedacht, sondern eher als Anregungen und Ideen, die eigene Position zu überprüfen und gegebenenfalls weiterentwickeln zu können. Sie können somit als eine Art „Checkliste“ genutzt werden.



...für Ehrenamtliche



7.1 Ehrenamtliche

Die Empfehlungen für die Ehrenamtlichen beziehen sich vor allem darauf, welche Möglichkeiten es gibt, als ehrenamtlich tätige Person selbst aktiv zu werden, wenn ein Interesse an Qualifizierung besteht. Das meint zunächst die eigene Suche nach Maßnahmen. Gemeint ist aber auch die Unterstützung der eigenen Organisation. Sei es bei der Umsetzung oder auch Einrichtung von Maßnahmen.

”

„Bei frei ausgeschriebenen Maßnahmen [...] ist es wirklich quer durch den Garten. Das sind Selbsthilfegruppen, Vorstandsmitglieder von Heimatvereinen, von Sportvereinen, aus dem kirchlichen Bereich, Fundraisingverbände, Modellflugvereine und also quer durch den Garten. Das Faszinierende dabei ist, wobei ich mir am Anfang mal gedacht hab, ob das wohl so alles passt mit den unterschiedlichen Ausrichtungen, aber wir haben eine Reihe von Rückmeldungen, die sagen, grade dieser Austausch und festzustellen, dass die Fragen wenn es um Ehrenamtliche geht, sehr ähnlich sind, werden durchaus als sehr gewinnbringend betrachtet, weil die Leute sonst meist nur in ihrem eigenen Kirchturmdenken verharren. Also die Modellbauer bei den Modellbauern, die Selbsthilfegruppen bei den Selbsthilfegruppen und ähnliches und diese Grenzen noch ein bisschen aufzubrechen scheint den Teilnehmenden sehr gut zu gefallen und bereichernd für sie zu sein.“

- Anbieter

„Also von daher ist das schwer, für mich persönlich immer noch schwer auch zu beurteilen, was wünschen sich Ehrenamtliche eigentlich als Fortbildung. Und ob wir ihnen eigentlich genug oder zu wenig dafür anbieten, für diesen Bedarf.“

- Anbieter/ Einsatzstelle

1. Teilen Sie Ihrer Organisation mit, was Sie für Ihre Tätigkeit brauchen.

In vielen Fällen haben Organisationen Probleme, den Qualifizierungsbedarf ihrer Ehrenamtlichen zu bestimmen. Doch sind die meisten Einsatzstellen und auch Anbieter von Qualifizierungsmaßnahmen gerne bereit, auf die Wünsche der Ehrenamtlichen einzugehen und entsprechende Maßnahmen anzubieten. Wenn Sie Bedarf haben, kann es sich lohnen, direkt bei Ihren Ansprechpartner*innen nachzufragen.

2. Fordern Sie Austausch- und Vernetzungsmöglichkeiten bei Ihrer Organisation ein bzw. nutzen Sie vorhandene Austausch- und Vernetzungstreffen.

Es hat sich gezeigt, dass der Austausch mit anderen Ehrenamtlichen über die eigene Tätigkeit einen großen Stellenwert für viele Engagierte hat. Hier bietet sich die Möglichkeit, die eigene Tätigkeit besser einordnen wie auch neue Impulse mitnehmen zu können. Die Treffen bieten auch eine gute Möglichkeit zur Vernetzung mit anderen Ehrenamtlichen. Gehen Sie direkt auf Ihre Ansprechpartner*innen zu.

3. Geben Sie Ihrer Organisation ein differenziertes Feedback zu durchgeführten Maßnahmen.

Ohne Rückmeldungen wird gegebenenfalls davon ausgegangen, dass es nicht nötig ist, etwas zu ändern. Durch Rückmeldungen ist es den Organisationen und Anbietern möglich, sich den Bedarfen ihrer Ehrenamtlichen anzupassen und ihre Maßnahmen weiter zu verbessern. Teilen Sie Ihrer Organisation nach der Teilnahme an Maßnahmen mit, was Ihnen gefallen hat und was nicht, auch wenn Sie nicht direkt danach gefragt werden.

4. Fragen Sie in Ihrer Organisation nach, was sie an Qualifizierungsmaßnahmen anbietet.

Eventuell sind die Qualifizierungsmöglichkeiten, die Ihre Organisation anbietet, nicht direkt sichtbar. Sollte es direkt in Ihrer Organisation keine Maßnahmen geben, ist es im Regelfall möglich, Ihnen Qualifizierungsmöglichkeiten aufzuzeigen. So können Sie sich einen Überblick über Angebote verschaffen und ggf. für Ihre eigene Tätigkeit relevante Maßnahmen entdecken.

5. Informieren Sie sich auch über Ihre eigene Organisation hinaus über Qualifizierungsmaßnahmen.

Der Blick über den Tellerrand der eigenen Organisation hilft beim Entdecken neuer Angebote. Freiwilligenagenturen, Landes- und Kommunalebene und verschiedene Erwachsenenbildungsträger bieten beispielsweise Maßnahmen speziell für Ehrenamtliche an. Oftmals sind die Qualifizierungsmaßnahmen anderer Einrichtungen offen für Ehrenamtliche fremder Organisationen.

6. Tragen Sie sich z.B. in Newsletter oder andere Verteiler ein.

Oft werden Informationen über Qualifizierungsmaßnahmen regelmäßig über E-Mail-Verteiler verschickt. Dies kann ein Verteiler Ihrer Organisation sein oder ein anderer. Sie erhalten so aktuelle Informationen über angebotene Maßnahmen aus erster Hand und können sich gleichzeitig über andere engagement-bezogene Themen und Debatten informieren.

7. Nutzen Sie vorhandene Strukturen von speziellen Akademien, die verschiedenen Freiwilligenagenturen und –zentren oder die Engagementlotsen.

Es existiert eine Vielzahl an hilfreichen Strukturen für Ehrenamtliche. Die Schwierigkeit ist es, hier den Überblick zu behalten. Nutzen Sie daher das vorhandene Wissen über bestehende Unterstützungsstrukturen. Wenden Sie sich deshalb einfach an die entsprechenden Stellen und lassen Sie sich beraten und in Ihrer Tätigkeit unterstützen.

8. Wenn Sie auf Qualifizierungsmaßnahmen stoßen, die für Ihre Organisation oder andere Ehrenamtliche Ihrer Organisation interessant sein könnten, geben Sie die Informationen weiter.

Für Ihre Organisation oder andere Ehrenamtliche kann es hilfreich sein, wenn Sie sie auf interessante Angebote aufmerksam machen. Ggf. kann so eine Teilnahme ermöglicht werden und auch andere Ehrenamtliche erfahren von passenden Angeboten. Gestalten Sie Ihr Ehrenamt mit.

9. Teilen Sie erlangtes Wissen aus Qualifizierungsmaßnahmen mit anderen Ehrenamtlichen.

Durch die Weitergabe des neu erworbenen Wissens profitieren sowohl Sie selbst, indem Sie das Wissen durch die Weitergabe reflektieren, als auch andere Ehrenamtliche, die ggf. nicht an der Maßnahme teilnehmen konnten. So motivieren Sie vielleicht auch andere Ehrenamtliche an Maßnahmen teilzunehmen.

10. Informieren Sie sich in Ihrer Organisation über Möglichkeiten einer Kostenerstattung, wenn Sie an einer Maßnahme teilnehmen möchten.

Oft sind Teile oder die gesamten Kosten von Qualifizierungsmaßnahmen erstattungsfähig. Wenn Sie für die Teilnahme an einer Qualifizierungsmaßnahme Auslagen hatten, kann es sich lohnen, bei Ihrer Organisation nach einer Erstattung zu fragen. Die Erstattung kann von Fahrt- und Sachkostenzuschüssen bis zur Komplettübernahme der Kosten gehen.

...für Organisationen



7.2 Organisationen

Die Handlungsempfehlungen für die Organisationen, die mit Ehrenamtlichen arbeiten, beziehen sich vor allem darauf, wie allgemein Strukturen und Begleitung etabliert werden können, in denen Qualifizierungen einen festen Platz haben. Auch informelle Lernprozesse und ein Ausbau von Kooperationen spielen hier eine Rolle.

”

„Es gibt auch andere Arbeitsmodule, die [...] sozusagen ich wichtig finde. Damit sozusagen Ehrenamt sich gut weiterentwickelt, ist eben Qualifizierung, Fortbildung nur ein Segment, um das zu erreichen. Weil ich muss sozusagen auch andere Elemente und Bausteine bedienen, damit sozusagen in diesem Gesamtgefüge sozusagen Fortbildung auch dann seinen rechten Platz behält oder auch bekommt, sage ich jetzt mal.“

- Anbieter/ Einsatzstelle

„Ich gucke nicht mit einem Defizitblick auf Ehrenamtliche, sondern ich gucke danach, von dieser Grundhaltung her sozusagen, was brauchen sie noch zusätzlich oder darüber hinaus oder im Blick auf dieses konkrete Feld neu oder spezifisch und nicht in der Frage sozusagen, jetzt muss ich denen erstmal das ein mal eins des normalen Benehmens beibringen.“

- Anbieter/ Einsatzstelle

„Grundsätzlich denke ich, dass die Bewerbung auch darüber anfängt, dass ich etwas beispielhaft darstelle. Das heißt, die Bewerbung ganz simpel über die Website oder auch über Flyer muss meiner Ansicht nach zugänglicher sein für Menschen, dass sie es auch besser verstehen. Das ist gelegentlich recht schwer zu verstehen. Ich finde, es sollte auch dieses Anspruchsdenken oder das Leistungsdenken da raus genommen werden.“

- Einsatzstelle

1. Tragen Sie sich z.B. in Newsletter oder andere Verteiler ein.

Oft werden Informationen über Qualifizierungsmaßnahmen über E-Mail-Verteiler verschickt. Sie erhalten so aktuelle Informationen über angebotene Maßnahmen aus erster Hand und können sich gleichzeitig über andere engagementbezogene Themen und Debatten informieren und die Informationen an Ihre Ehrenamtlichen weiterleiten.

2. Stellen Sie eine kontinuierliche Begleitung Ihrer Ehrenamtlichen sicher und etablieren Sie feste Ansprechpartner*innen für Ihre Ehrenamtlichen in ihren Strukturen.

Ehrenamtliche profitieren von einer stetigen Begleitung und festen Ansprechpartner*innen. Dies müssen keine hauptamtlichen Personen sein. Auch Organisationen ohne oder mit wenigen hauptamtlichen Mitarbeiter*innen können z.B. geschulte Ehrenamtliche als Ansprechpartner*innen einsetzen.

3. Definieren Sie Kompetenzprofile für verschiedene Tätigkeiten und führen Sie mit den Ehrenamtlichen regelmäßige „Bedarfschecks“ durch.

Je besser die Ehrenamtlichen zu ihren Tätigkeiten passen, desto größer ist der Gewinn für diese und für Sie als Organisation. Sie können dies durch eine größere Passgenauigkeit von Ehrenamtlichen und Tätigkeit bzw. Qualifizierungsmaßnahme erreichen. Auch bietet sich die Chance, abzuklären, ob überhaupt eine Qualifizierung notwendig ist. Dies kann auch durch ein einfaches Gespräch passieren.

4. Berücksichtigen Sie, dass Qualifizierungsmaßnahmen nicht für alle Ehrenamtlichen eine Anerkennung bedeutet.

Das Angebot, an einer Qualifizierungsmaßnahme teilzunehmen, ist nicht für alle Ehrenamtlichen von Interesse. Einem Teil der Ehrenamtlichen geht es z.B. vor allem um das Tun, andere sind bereits ausreichend für ihre Tätigkeit qualifiziert. Sprechen Sie offen über Bedarf und Interesse an Maßnahmen.

5. Legen Sie einen weiten Qualifizierungsbegriff an und schätzen Sie auch informelle Lernprozesse sowie die bereits vorhandenen Kompetenzen der Ehrenamtlichen wert.

Die Qualität einer Qualifizierung bemisst sich nicht nach der Länge oder Art der Struktur. Nützliche Maßnahmen müssen sich nicht über einen größeren zeitlichen Rahmen erstrecken. Auch kürzere Qualifizierungen oder der bloße Austausch mit anderen Ehrenamtlichen können einen Qualifizierungsimpuls und informelle Lernprozesse initiieren.

6. Schaffen Sie Austausch- und Vernetzungsmöglichkeiten für Ihre Ehrenamtlichen.

Es hat sich gezeigt, dass der Austausch untereinander für die Ehrenamtlichen einen sehr hohen Stellenwert hat und sowohl die Ehrenamtlichen selbst als auch ihre Tätigkeit sehr davon profitieren können. Dies kann auch eine Form der informellen Qualifizierung darstellen. Darüber hinaus bieten entsprechende Treffen eine gute Möglichkeit zur Vernetzung mit anderen Ehrenamtlichen.

7. Nutzen Sie vorhandene Strukturen für Qualifizierungsmaßnahmen.

Als erste Anlaufstelle im Kontext der Qualifizierungsmaßnahmen für Ehrenamtliche bieten sich Akademien an, die Qualifizierungsmaßnahmen für Ehrenamtliche anbieten oder bündeln. Darüber hinaus können auch die verschiedenen Freiwilligenagenturen und –zentren sowie die Engagementlotsen wichtige Ansprechpartner*innen sein.

8. Bauen Sie Ihre Kooperationen mit anderen Akteuren der Qualifizierungslandschaft aus.

Der Blick über den Tellerrand und die Zusammenarbeit mit anderen Organisationen bieten die Chance einer besseren Ressourcenbündelung und einer Stärkung des Austauschs untereinander. Auch die Ehrenamtlichen können hier profitieren, indem z.B. Maßnahmen für Ehrenamtliche anderer Organisationen geöffnet werden. Zudem kann so auch eine bessere Auslastung erreicht und Parallelstrukturen vorgebeugt werden.

9. Stellen Sie sicher, dass die von Ihnen als wichtig erachteten Informationen die Ehrenamtlichen auch erreichen und setzen Sie verstärkt auch auf persönliche Ansprache.

Wenn Sie Informationen weitergeben, fragen Sie nach, ob diese auch bei den anzusprechenden Ehrenamtlichen ankommen. Sofern es möglich ist, setzen Sie auf direkte Ansprache der Ehrenamtlichen. Überlegen Sie auch, wie Sie möglichst viele Ihrer Ehrenamtlichen erreichen und ansprechen können.

10. Planen Sie mögliche Förderungen frühzeitig.

Förderungen sind oft mit Stichtagen zur Antragstellung belegt. Informieren Sie sich rechtzeitig, so stellen Sie sicher, dass ihre Anträge berücksichtigt werden können. Oftmals wird über geringere Summen zeitnah entschieden, was ggf. erfolgreicher sein kann als sich um größere Summen zu bewerben, welche zum Teil nur ein bis zwei Mal pro Jahr vergeben werden.

...für Anbieter von Maßnahmen



7.3 Anbieter von Maßnahmen

Anbieter von Qualifizierungsmaßnahmen können sowohl größere Bildungsträger als auch kleinere Vereine oder Gruppen sein. Viele Organisationen sind dabei gleichzeitig sowohl Anbieter von Qualifizierungsmaßnahmen als auch Einsatzstelle für Ehrenamtliche. In den Empfehlungen geht es vor allem darum, wie gute Bedingungen für die Maßnahmen geschaffen werden können.

”

„Also die Fortbildungen mit Praxisanteil oder sagen wir mal, die praktisch verwertbar sind, die sind sehr nachgefragt und andere, würd ich sagen, die hohe theoretische Anteile haben oder Sinnfragen stellen, das weniger. Also die Fortbildungen mit praktisch verwertbaren Anteilen, die werden nachgefragt.“

- Anbieter/ Einsatzstelle

„Also wir haben die gleiche Maßnahme an verschiedenen Orten und an dem einen Ort läuft sie und an dem anderen läuft sie nicht. Und wenn man das hinterfragt, dann hängt das tatsächlich teilweise auch damit zusammen, wie ist der Bildungsträger vernetzt. Wie ist dem seine Öffentlichkeitsarbeit, in welchen Netzwerken ist der drin, für wen macht er das praktisch.“

- Anbieter

„Von daher glaub ich schon, dass Bildungsarbeit nie ganz ausgereizt ist, es gibt immer eine gewisse Unterversorgung, man bietet nie all das an, wo vielleicht ein Bedarf da ist. Ja eine Überversorgung ist in diesem Fall aus meiner Sicht nicht vorhanden. Eine Überversorgung würde ich dennoch auch thematisieren, weil natürlich grade es sehr viele Bildungseinrichtungen durchaus gibt, die alle einen gleichen oder einen ähnlichen Markt irgendwo versuchen zu bedienen, die alle ihre eigenen Kommunikationskanäle haben, was gleichzeitig aber durchaus auch zu einem gewissen Overload bei Ehrenamtlichen führen kann. Das heißt, versteht man es in Zukunft als eine Art gemeinsame Aufgabe, ein Sammelwerk oder eine Plattform zu bieten, wo letztendlich diese Angebote ein Stück weit gesammelt werden, dann würde das meines Erachtens auch dazu führen, ein Überangebot an unterschiedlichen Themen vielleicht auch zu minimieren und auch runter zu fahren.“

- Anbieter/ Einsatzstelle

1. Lassen Sie Ihre Angebote in Datenbanken eintragen.

Durch die Bündelung der Angebote an einer zentralen Stelle kann eine größere Übersicht für alle Beteiligten erreicht werden, was sowohl von den Expert*innen als auch den Ehrenamtlichen angestrebt wird. Oft gibt es zentrale Datenbanken oder auch Internetseiten, wo es möglich ist, Informationen zu konzentrieren.

2. Bauen Sie Ihre Kooperationen mit anderen Bildungsträgern und Akteuren der Qualifizierungslandschaft aus.

Qualifizierungsmaßnahmen sind nicht immer ausgelastet. Durch verstärkte Kooperationen können Parallelstrukturen vermieden und gleichzeitig Synergie-Effekte erzielt werden. Darüber hinaus bietet sich hier auch die Chance, mehr Übersichtlichkeit und Vielfalt in die Qualifizierungslandschaft zu bringen.

3. Machen Sie Ihre Angebote für Ehrenamtliche transparenter.

Es hat sich gezeigt, dass Angebote für Ehrenamtliche zum Teil nicht sichtbar sind. Überlegen Sie daher Strategien, wie Sie Ihre Angebote sichtbarer machen können, zum Beispiel, indem Sie Ihre Homepage optimieren oder verstärkt auf Öffentlichkeitsarbeit setzen. Ein direktes Zugehen auf andere Akteure kann auch gewinnbringend sein. Seien Sie präsent.

4. Stellen Sie sicher, dass Ehrenamtliche schnell und übersichtlich alle wichtigen Informationen zu Qualifizierungsmaßnahmen finden können.

Als eine Barriere hat sich herausgestellt, dass die Ehrenamtlichen zum Teil nicht über relevante Informationen zu den Qualifizierungsmaßnahmen verfügen konnten. Stellen Sie daher sicher, dass alle wichtigen Informationen für die Ehrenamtlichen zugänglich sind.

5. Achten Sie bei der Formulierung von Einladungen, Ausschreibungen, Programmen und ähnlichem auf eine leicht verständliche und klare Ansprache.

Es hat sich gezeigt, dass den Ehrenamtlichen, zum Teil aufgrund der Ausschreibung, nicht klar ist, ob sie an Maßnahmen teilnehmen dürfen bzw. ob die Inhalte für sie relevant sind. Formulieren Sie entsprechende Informationen zu den Zielen, Zielgruppen, Inhalten, Voraussetzungen sowie Zeiten und Orten möglichst einfach und eindeutig und nennen Sie konkrete Ansprechpersonen und Kontaktdaten für Rückfragen.

6. Berücksichtigen Sie bei der Konzeption von Maßnahmen die Zielgruppe und ihre Bedürfnisse.

Unterschiedliche Zielgruppen haben oft unterschiedliche Erwartungen und Bedürfnisse. Bedenken Sie bei der Konzeption einer Maßnahme, wer Ihre potentiellen Adressat*innen und was die Ziele sind. Passen Sie die Bedingungen der Maßnahmen entsprechend an. Neben der Form und den Inhalten der Qualifizierung sind besonders Standortfaktoren und Zeiten relevant. Hier können beispielsweise auch das Alter, der Wohnort und die beruflich/ private Einbettung der Ehrenamtlichen eine Rolle spielen.

7. Machen Sie sich bei der Konzeption von Maßnahmen bewusst, wer und was erreicht werden soll.

Abgesehen von der persönlichen Lage der Ehrenamtlichen ist es wichtig, die Ziele der Maßnahme zu definieren. Dies betrifft vor allem die inhaltliche Ausrichtung der Maßnahmen. Dies kann beispielsweise die Abwägung zwischen theoretischem Hintergrundwissen und Hinweisen zur praktischen Umsetzung sein. Geht es also eher um Grundlagenwissen oder um eine Vertiefung? Dies sollte den Ehrenamtlichen klar kommuniziert werden.

8. Planen Sie bei der Konzeption von Maßnahmen für Ehrenamtliche von vorneherein Zeiträume für Austausch und Vernetzung ein.

Oft ist ein informeller Raum zum Austausch und zur Vernetzung während einer Qualifizierungsmaßnahme für die Ehrenamtlichen von großer Bedeutung. Stellen Sie daher sicher, dass bei Ihrer Maßnahme genügend Zeit hierfür eingeplant ist.

9. Bemühen Sie sich um einen gemeinsamen Rahmen hinsichtlich der Qualitätsstandards von Qualifizierungsmaßnahmen für Ehrenamtliche.

Um dem zum Teil hohen Anspruch Ihrer Organisation an die Maßnahmen gerecht zu werden und mehr Verlässlichkeit in die Qualifizierungen zu bringen, kann es hilfreich sein, gemeinsame Standards festzulegen. Orientierung können hier bereits vorhandene Standards und Empfehlungen geben.

10. Bringen Sie mehr Flexibilität in Ihr Angebot.

Durch Berücksichtigung der verschiedenen Ansprüche der Ehrenamtlichen können Maßnahmen attraktiver werden. Die Faktoren Ort und Zeiten der Maßnahmen sind hier beispielsweise ausschlaggebend. Vor diesem Hintergrund kann eine verstärkte Modularisierung der Angebote angestrebt wie auch über einen Ausbau des Online-Angebotes in bestimmten Bereichen nachgedacht werden.

... für die
Koordinierungsebene



7.4 Koordinierungsebene

Die Empfehlungen für die Koordinierungsebene, also landes- und kommunalpolitische Einrichtungen sowie Fördermittelgeber, beziehen sich vor allem darauf, die bestehende Struktur für Qualifizierungsmaßnahmen im Ehrenamt zu unterstützen. Hier geht es vor allem auch darum, die bereits vorhandenen Strukturen weiter zu stärken und auszubauen.

”

„Also meine Grundvision wäre ja, dass zum Beispiel auf jeder Website einer Kommune, wenn ich das Thema Ehrenamt eingebe, da zum Beispiel sich auffalten würde, wo ich einen Ansprechpartner habe, dass ich die und die Ausbildung machen kann, Qualifizierung machen kann und nicht nur Ehrenamtskarte, aber das ist natürlich ein hehrer Gedanke.“

- Einsatzstelle

„Und solange wir, sowohl für den Einrichtungsbereich, als auch für die Beratungsdienste, da spreche ich jetzt mal Richtung Land auch, sozusagen nicht permanent Rahmenrichtlinien haben, die das sozusagen konsequent vorsehen und Geld in einer sozusagen auch vernünftigen Form für diesen Bereich vorsehen, werden wir in bestimmten Arbeitssegmenten sozusagen kein Freiwilligenmanagement durch Hauptamtliche für Ehrenamtliche haben.“

- Anbieter/ Einsatzstelle

„Naja, also für die Ehrenamtlichen selbst wäre es natürlich total sinnvoll, wenn man einen Anbieter hat. Und da dann einen verlässlichen Newsletter hätte oder, keine Ahnung, Facebook-Nachricht oder was weiß ich, die einen vielleicht mit einer Voreinstellung irgendwie zu allem Sinnvollen führt, was es gibt. Und alles, was man nicht bekommt an Informationen, gibt es auch nicht. So. Das wäre für den Ehrenamtlichen natürlich sinnvoll. Es wäre auch für alle Netzwerke oder Multiplikatoren sinnvoll, nicht in so einem Wust drin zu sein. Wie es in, beim Angebot von Sprachkursen für Flüchtlinge aber auch ist, wer den Markt sieht, bietet Kurse an. Oder wer Fördergelder finden kann, bietet sie an. Oder wer eine Idee hat, was man machen kann, bietet es an. Das führt natürlich dazu, dass man dann schneller, breiter Kurse anbieten kann über eine Web-Struktur. Also das wiederum dürfte den Freiwilligen aber auch zugutekommen.“

- Anbieter/ Einsatzstelle

1. Öffnung der eigenen Strukturen für Koordinierungsinstanzen des Ehrenamtes.

Es hat sich gezeigt, dass es in einzelnen Kommunen, Landkreisen oder kreisfreien Städten deutliche Unterschiede hinsichtlich der Strukturen für Qualifizierungsmaßnahmen gibt, wobei deutlich wird, dass Kommunen, Landkreise oder kreisfreie Städte, die z.B. die Möglichkeit haben, Engagementlotsen zu integrieren, deutlich hiervon profitieren können.

2. Verstärkte Nutzung der vorhandenen Strukturen, wie etwa Akademien, Freiwilligenagenturen und -zentren und beispielsweise die Engagementlotsen.

Vorhandene Strukturen auf Landes- und Kommunalebene sind oft tragfähig und wichtig, aber zum Teil wenig genutzt. Durch eine stärkere Nutzung bestehender Strukturen können eine größere Transparenz und bessere Bedingungen für Kooperationen entstehen und die Strukturen ausgebaut und gefestigt werden.

3. Sichtbarmachung der Strukturen in der eigenen Kommune, dem eigenen Landkreis oder kreisfreien Stadt.

Es hat sich gezeigt, dass Ehrenamtliche oftmals nicht ausreichend über Strukturen und Angebote in ihrer Region informiert sind. Eine breite Einbettung von Informationen auf Landes- und Kommunalebene kann hier den Informationsfluss maßgeblich verbessern.

4. Schaffung einer zentralen, landesweiten Instanz im Bereich der Qualifizierungsmaßnahmen für Ehrenamtliche.

Im Sinne einer Bündelung des Angebotes sollte bereits Vorhandenes genutzt und ausgebaut werden. Vorhandene zentrale Akteure wie größere Akademien für Ehrenamtliche bieten hier Anknüpfungspunkte für die Landes- wie auch für die Kommunalebene.

5. Etablierung und zeitliche wie personelle Unterstützung von festen Ansprechpartner*innen, wie z.B. oft in den Freiwilligenagenturen und -zentren vorhanden.

Um den Zugang zu Qualifizierungsmaßnahmen für die Ehrenamtlichen zu vereinfachen, sollten Ansprechpartner*innen in den öffentlichen Strukturen auf Landes- und Kommunalebene etabliert sein, die Auskünfte zu Qualifizierungsmaßnahmen erteilen können und mit den relevanten Akteuren kooperieren. Hier ist es wichtig, die entsprechenden Stellen mit genügend personellen Kapazitäten auszustatten.

6. Erstellung einer landesweiten Engagementstrategie.

Eine gemeinsame Engagementstrategie auf Landes- und Kommunalebene hat sich als ein zentrales Anliegen der Expert*innen herausgestellt, um eine Grundlage für die Weiterentwicklung des Ehrenamts zu haben. Teil der Strategie sollten im Sinne einer Förderung des Engagements auch Vereinbarungen zu Qualifizierungsmaßnahmen sein, wie z.B. eine Übereinkunft zur Anerkennung von Qualifizierungsnachweisen.

7. Vereinfachung und Systematisierung der Förderstrukturen für Qualifizierungsmaßnahmen.

Die Fördermöglichkeiten sind aufgrund ihrer Fülle teilweise schwer zu überblicken. Vor allem kleinere Organisationen haben oftmals keinen Überblick über Fördermöglichkeiten. Zudem kann durch Kooperationen die Transparenz erhöht und auch die Förderung von Parallelstrukturen vermieden werden.

8. Förderung von flexiblen Qualifizierungsmaßnahmen.

Mitunter werden Qualifizierungsmaßnahmen auf Landes- und Kommunalebene nur dann gefördert, wenn sie einen bestimmten Rahmen haben. Durch die gezielte Förderung auch von offeneren und flexibleren Ansätzen zur Qualifizierung von Ehrenamtlichen besteht die Chance, mehr Abwechslung in die Formen der Maßnahmen zu bringen und so die Attraktivität der Qualifizierungslandschaft weiter zu erhöhen.

9. Verlängerung der Förderzeiträume, um eine größere Nachhaltigkeit zu erreichen.

Im Sinne der Nachhaltigkeit von Projekten kann es sinnvoll sein, längere Förderzeiträume anzulegen, um nach der Anschubfinanzierung eine Etablierung und Verselbstständigung zu ermöglichen, um damit zu mehr Stabilität beizutragen.

10. Streuung und Sichtbarmachung der Fördermöglichkeiten, auch auf kleineren Ebenen sowie leicht verständliche Ansprache und Ausschreibung.

Um die verschiedenen Fördermöglichkeiten auf Landes- und Kommunalebene bekannter zu machen, sollten neue Verteilungsstrategien genutzt werden, die bis in die kleineren Strukturen wirken. Dabei sollte auf eine leicht verständliche Sprache und die Vollständigkeit aller relevanten Informationen geachtet werden.

Nützliche Informationen/ Anhang



8.1 Beispielhafte Standards, Empfehlungen und Konzepte

Nachfolgend findet sich eine Auswahl an beispielhaften Standards, Empfehlungen und Konzepten zum Kontext der Qualifizierung von Ehrenamtlichen. Zum einen finden sich hier exemplarische Curricula für konkrete Projekte. Zum anderen sollen die hier aufgeführten Beispiele dazu dienen, Anhaltspunkte für die Entwicklung eigener Maßnahmen und Projekte zu geben. Die Auflistung ist demnach nicht vollständig. Orientiert wurde sich bei der Auswahl an der potentiellen Übertragbarkeit auf andere Bereiche. Vor allem bei den bundesweiten Verweisen gehen die Informationen dabei zum Teil über die reine Qualifizierungsebene hinaus auf eine strukturelle Ebene der Gestaltung von Rahmenbedingungen für Engagement allgemein.

Niedersachsen

Projektbezogen:

DUO - ehrenamtliche Seniorenbegleitung

- » http://www.ms.niedersachsen.de/download/87169/Konzept_DUO.pdf
- » http://www.ms.niedersachsen.de/themen/senioren_generationen/seniorenservicebueros/beratungsstrukturen-fuer-aelttere-menschen-14162.html

Erziehungslotsen für Niedersachsen

- » http://www.familien-mit-zukunft.de/doc/doc_download.cfm?uuid=263D12E8C2975CC8A2CF28B214F97623

Qualifix

- » <https://bildungsportal.lsb-niedersachsen.de/772.html>

Bundesweit

Bundesweite Rahmenstandards gelten in vielen Fällen auch für Niedersachsen bzw. werden regional entsprechend angepasst.

Allgemein:

CSI-Projektbericht – als Studienergebnis eher richtungsweisend

- » https://www.csi.uni-heidelberg.de/downloads/CSI_Projektbericht_110317.pdf

Qualitäts-Management-System für Freiwilligenagenturen der BAGFA

- » <http://www.bagfa.de/qualitaetsmanagement.html>

Exemplarisches aus einzelnen Bereichen:

Hier ist zu bemerken, dass die Auslassung bestimmter Bereiche nicht bedeutet, dass es in diesen nicht auch Standards gibt. Wie eingangs erwähnt, geht es an dieser Stelle aber um exemplarische Hinweise, die übertragbar auch auf andere Bereiche erscheinen.

Sportbereich

- » http://www.dosb.de/fileadmin/fm-dosb/arbeitsfelder/Ausbildung/downloads/Broschueren/Flyer_Bildung_und_Qualifizierung.pdf

Hospizarbeit

- » http://www.dhvp.de/tl_files/public/Service/Broschueren/broschuere_qualitaetsanforderung_ehrenamtliche.pdf

Juleica

- » <http://www.juleica.de/?id=600>

Flüchtlingsarbeit

- » https://bagfa-integration.de/wp-content/uploads/2016/12/2016-12-22_Engagement_von_fuer_mit_Gefluechteten.pdf

Freiwilligenmanagement

- » http://www.mitarbeit.de/fileadmin/pdf/fwa_2014_leitfaden_qualifizierung_zertifizierung_einsatzstellen.pdf

Gewinnung, Qualifizierung und Entwicklung ehrenamtlicher Vereinsvorstände

- » http://www.b-b-e.de/fileadmin/inhalte/PDF/publikationen/Vereinsvorstaende_BBE_2014.pdf

Engagementstrategien

...des Bundes

- » <http://www.b-b-e.de/fileadmin/inhalte/aktuelles/2016/01/engagementstrategie-bmfsfj-2016.pdf>

Bei der Recherche zeigte sich zudem, dass Hamburg und Baden-Württemberg als bisher einzige Bundesländer länderspezifische Engagementstrategien entwickelt haben:

... für Hamburg

- » <http://www.hamburg.de/contentblob/4343832/data/engagementstrategie-2020.pdf>

... für Baden-Württemberg

- » https://sozialministerium.baden-wuerttemberg.de/fileadmin/redaktion/m-sm/intern/downloads/Downloads_B%C3%BCrgerengagement/Engagementstrategie_BW_2014.pdf

Darüber hinaus ergab die Recherche, dass in Hessen, dem Entstehungsland der Engagementslotsen, explizit die Stärkung des Bürgerschaftlichen Engagements durch die Qualifizierung von Ehrenamtlichen verfolgt wird:

Stärkung des Bürgerschaftlichen Engagements durch Fort- und Weiterbildungsangebote in Hessen

- » https://www.gemeinsam-aktiv.de/mm/LEAH_EngagiertinHessen_Web.pdf

8.2 Informationen, Hinweise, Materialien...

Nachfolgend findet sich eine exemplarische Auswahl einiger nützlicher Internetadressen, unter denen verschiedene Informationen zur Qualifizierung von Ehrenamtlichen zur Verfügung stehen. Auch diese sollen einen ersten Anstoß für eigene Recherchen sein sowie zur Inspiration für eigene Projekte dienen.

Niedersachsen

Der Freiwilligenserver Niedersachsen – das zentrale Portal für bürgerschaftliches Engagement und Selbsthilfe in Niedersachsen

» www.freiwilligenserver.de

Die Freiwilligenakademie Niedersachsen – Verbund von Akteuren der Engagementlandschaft in Niedersachsen mit einem großen Bildungsangebot für Ehrenamtliche

» www.freiwilligenakademie.de

Landesarbeitsgemeinschaft der Freiwilligenagenturen Niedersachsen

» www.lagfa-niedersachsen.de

Akademie des Sports im Landessportbund Niedersachsen

» www.akademie.lsb-niedersachsen.de

Engagementlotsen für Ehrenamtliche in Niedersachsen

» <http://www.freiwilligenserver.de/index.cfm?uuid=9FEDF10BC2975CC8AE995C1DCE6B6359>

Materialien für die Wohnberatung

» <http://www.neues-wohnen-nds.de/wohnberatung/materialien/>

Informationen zu Qualifizierungsmaßnahmen finden sich zudem häufig auf den Internetseiten der einzelnen Projekte, der Dach- und Wohlfahrtsverbände und der verschiedenen Bildungsträger im Land Niedersachsen. Oftmals lassen sich über eine Suchfunktion die Angebote speziell für Ehrenamtliche herausfiltern. Darüber hinaus stellen auch einzelne Freiwilligenagenturen und –zentren sowie einige Kommunen, Landkreise und kreisfreie Städte Programme für Ehrenamtliche zusammen.

Bundesweit

Akademie für Ehrenamtlichkeit Deutschland

» www.ehrenamt.de

Bundesarbeitsgemeinschaft der Freiwilligenagenturen

» www.bagfa.de

Bundesnetzwerk Bürgerschaftliches Engagement

» www.b-b-e.de

Beratergruppe Ehrenamt – Kompetenznetz Freiwilligenmanagement

» www.beratergruppe-ehrenamt.de

Wegweiser Bürgergesellschaft – bundesweites Informationsportal der Stiftung Mitarbeit

» www.buergergesellschaft.de

Civil Academy – Unterstützung bei der Projektentwicklung für junge Engagierte

» www.civil-academy.de

8.3 Fördermittelgeber

Hier finden Sie Informationen zur Förderung von eigenen Qualifizierungsmaßnahmen. Je nach Vorhaben und Inhalt der geplanten Maßnahme oder auch hinsichtlich der örtlichen Reichweite können hier ganz unterschiedliche Töpfe zur Förderung in Frage kommen. Oft fördern beispielsweise auch kleine, regionale Stiftungen Qualifizierungs- oder Weiterbildungsmaßnahmen. Auch Kommunen, Landkreise und Kreisfreie Städte haben oftmals Fördermöglichkeiten. Die folgende Auflistung beschränkt sich daher auf eine kleine Auswahl.

ehrenWERT - Klosterkammer Hannover

» www.klosterkammer.de/foerderungen/ehrenwert-programm/

Generation hoch drei – speziell für Jugendliche Engagierte

» www.generationhochdrei.de

Lohnend kann auch ein Blick in Verzeichnisse von Stiftungen und Förderern sein. Handelt es sich bei den Ergebnissen um Strukturen, die nicht auf Landesebene agieren, kann ein näheres Hinsehen gewinnbringend sein. Sei es, weil gegebenenfalls trotzdem eine Förderung möglich ist oder, weil über eine Dachstruktur die passende Stiftung in Niedersachsen oder auf regionaler Ebene vor Ort gefunden werden kann.

Eine Übersicht über etwa 10.000 Stiftungen bietet das Portal für Stiftungen und Stiftungswesen:

» <https://www.stiftungen.org/verband/was-wir-tun/forschung-daten-und-wissen/stiftungssuche.html>

Bereits vorsortiert präsentiert folgender Blog einen recht guten Überblick:

» <http://blog-foerdermittel.de/internetverzeichnis/>

Eine Liste sämtlicher Landkreise und kreisfreier Städte in Niedersachsen:

» http://www.niedersachsen.de/land_leute/land/kreise_und_gemeinden/20036.html

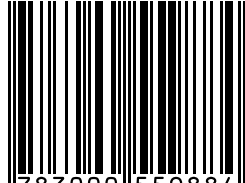
Wenn Sie bei der eigenen Recherche nicht fündig werden, lohnt es sich auf jeden Fall, in Ihrer Organisation, bei Qualifizierungsanbietern, bei ihrer kommunalen Verwaltung oder der örtlichen Freiwilligenagentur oder -zentrum direkt nachzufragen. Dieses teils lokale Detailwissen ist oftmals gewinnbringender als der eigene Weg durch die mitunter undurchsichtige Förderlandschaft.



Quellenverzeichnis

- Becke, G., Wehl, R., Wetjen, A. (2014): *Überforderung im Ehrenamt sozialer Dienste: Gesundheitsförderung durch professionelle Koordination?* In: M. Bornewasser, B. Kriegesmann, J. Zülch (Hrsg.). *Dienstleistungen im Gesundheitssektor: Produktivität, Arbeit und Management* (S. 259-275). Wiesbaden: Springer.
- Batarilo-Henschen, K., Alscher, M., Knobelsdorff, C. von (2011): *Qualifizierung und Anreizsysteme für bürgerschaftliches Engagement*. Heidelberg: Centrum für Soziale Investitionen und Innovationen, verfügbar unter: http://archiv.ub.uni-heidelberg.de/volltextserver/18717/1/CSI_Fallhandbuch_110_317.pdf, zuletzt geprüft am: 20.02.2017
- Beher, K., Liebig, R., Rauschenbach, T. (1999): *Das Ehrenamt in empirischen Studien. Ein sekundäranalytischer Vergleich*. Stuttgart: Kohlhammer, verfügbar unter: http://www.ehrenamtsbibliothek.de/literatur/pdf_468.pdf, zuletzt geprüft am: 20.02.2017
- Bierhoff, H.-W., Schülken, T., Hoof, M. (2007): *Skalen der Einstellungsstruktur ehrenamtlicher Helfer (SEEH)*. In: *Zeitschrift für Personalpsychologie*, 6 (1), S. 12-27.
- Bommes, M., Seveker, M., Paral, J., Temborius, S. (2010): *Evaluierung des Projektes „Integrationslotsen in Niedersachsen“*. Abschlussbericht, verfügbar unter: http://www.b-b-e.de/fileadmin/inhalte/aktuelles/2010/06/nl11_bericht_lotsen.pdf, zuletzt geprüft am: 20.02.2017
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.) (2012): *Erster Engagementbericht 2012 - Für eine Kultur der Mitverantwortung*, verfügbar unter: <https://www.bmfsfj.de/blob/95974/83e466a03c73974e64af753f7b4de507/engagementmonitor-2012-erster-engagementbericht-2012-data.pdf>, zuletzt geprüft am: 20.02.2017
- Deutscher Bundestag, Enquete-Kommission (Hrsg.) (2002): *„Zukunft des Bürgerschaftlichen Engagements“*, verfügbar unter: <http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/14/089/1408900.pdf>, zuletzt geprüft am: 20.02.2017
- Gensicke, T., Geiss, S. (2010a): *Fragebogen. Freiwilligensurvey 2009: Ehrenamt, Freiwilligenarbeit, Bürgerschaftliches Engagement*. In: Staatskanzlei Rheinland-Pfalz (Hrsg.) (2010): *Hauptbericht des Freiwilligensurveys 2009*.
- Gensicke, T., Geiss, S. (2010b): *Zivilgesellschaft und freiwilliges Engagement in Rheinland-Pfalz 1999-2004-2009: Ergebnisse des Freiwilligensurveys, der repräsentativen Erhebung zu Ehrenamt, Freiwilligenarbeit und bürgerschaftlichem Engagement, Studie im Auftrag der Staatskanzlei des Landes Rheinland-Pfalz, TNS Infratest Sozialforschung, München*, verfügbar unter: https://www.wir-tun-was.de/fileadmin/user_upload/Gemeinsame_Dateien/Seiteninhalt/wettbewerbe/Landestudie_Netz.pdf, zuletzt geprüft am: 20.02.2017
- Hanfstingl, B., Römer, K. Z. (2013): *Persönlichkeit, Resilienz und intrinsische Motivation im beruflichen Kontext. Bericht zur IMST-Begleitforschung (Erhebung im Mai 2011)*. Wissenschaftliche Beiträge aus dem Institut für Unterrichts- und Schulentwicklung Nr. 6. Klagenfurt: Alpen-Adria-Universität.
- Hansen, S. (2008): *Lernen durch freiwilliges Engagement: Eine empirische Studie zu Lernprozessen in Vereinen*. Wiesbaden: VS Verlag.
- Hartnuß, B., Maykus, S. (2006): *Engagementförderung in ganztägigen Lernarrangements*. In: S. Appel, H. Ludwig, U. Rother, G. Rutz (Hrsg.). *Ganztagschule gestalten* (S. 231-244). Schwalbach, Taunus: Wochenschau-Verlag.
- Hartnuß, B., Kegel, T. (2011): *Qualifizierung*. In: T. Olk, Thomas, B. Hartnuß (Hrsg.): *Handbuch Bürgerschaftliches Engagement* (S. 623-633). Weinheim u. a.: Beltz Juventa.
- Heinze, R., Olk, T. (Hrsg.) (2001): *Bürgerengagement in Deutschland: Bestandsaufnahme und Perspektiven*. Opladen: Leske und Budrich.
- Kausmann, C., Simonson, J., Ziegelmann, J. P., Vogel, C., Tesch-Römer, C. (2016): *Länderbericht zum Deutschen Freiwilligensurvey 2014*. Berlin: Deutsches Zentrum für Altersfragen, verfügbar unter: <http://www.freiwilligenserver.de/de.freiwilligenserver/pdfwsit.cfm?buuid=6DAC4288B878DC9A0B01C-51881BAA45B>, zuletzt geprüft am: 20.02.2017
- Klein, A., Schwalb, L. (o. J.): *Engagementforschung als Teil der Zivilgesellschaftsforschung. Eine Forschungsagenda im Ausgang vom Engagementbericht der Bundesregierung*, verfügbar unter: http://www.b-b-e.de/fileadmin/inhalte/aktuelles/2013/06/NL13_Expertise.pdf, zuletzt geprüft am: 20.02.2017
- Müller, F. H., Hanfstingl, B., Andreitz, I. (2007): *Skalen zur motivationalen Regulation beim Lernen von Schülerinnen und Schülern: Adaptierte und ergänzte Version des Academic Self-Regulation Questionnaire (SRQ-A) nach Ryan & Connell*. Klagenfurt: Alpen-Adria-Universität.
- Olk, T. & Hartnuß, B. (2011): *Bürgerschaftliches Engagement*. In: T. Olk & B. Hartnuß (Hrsg.). *Handbuch Bürgerschaftliches Engagement* (S. 145-162). Weinheim u. a.: Beltz Juventa.
- Roth, R. (2000): *Bürgerschaftliches Engagement. Formen, Bedingungen, Perspektiven*. In: A. Zimmer (Hrsg.). *Engagierte Bürgerschaft: Traditionen und Perspektiven* (S. 25-48). Opladen: Leske + Budrich.
- Rüttgers, M. (2010): *Bürgerengagement: Eine Brücke zwischen Erwerbslosigkeit und Erwerbsarbeit?* Verfügbar unter: http://www.b-b-e.de/fileadmin/inhalte/aktuelles/2010/07/nl14_ruettggers.pdf, zuletzt geprüft am: 20.02.2017
- Simonson, J., Vogel, C., Tesch-Römer, C. (Hrsg.) (2016): *Freiwilliges Engagement in Deutschland – Der Deutsche Freiwilligensurvey 2014*. Berlin: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, verfügbar unter: <https://www.bmfsfj.de/blob/93914/e8140b960f8030f3ca77e8bb4cee97e/freiwilligensurvey-2014-kurzfassung-data.pdf>, zuletzt geprüft am: 20.02.2017
- Skrikiow, L. (2011): *Die Stützen der Gesellschaft*. In: *Zeit online* Nr. 31/2011, verfügbar unter: <http://www.zeit.de/2011/31/C-Ehrenamt>, zuletzt geprüft am: 20.02.2017
- Stricker, M. (2011): *Ehrenamt*. In: T. Olk, B. Hartnuß (Hrsg.). *Handbuch Bürgerschaftliches Engagement* (S. 163-172). Weinheim u. a.: Beltz Juventa.
- Zumbach, J., Spinath, B., Schahn, J., Friedrich, M., Kögel, M. (2007): *Entwicklung einer Kurzskala zur Lehrevaluation*. In: M. Krämer, S. Preiser, K. Brusdeylins (Hrsg.). *Psychodidaktik und Evaluation* Bd. VI (S. 317-325). Göttingen: V & R unipress. Erschienen im Rahmen der Reihe *Materialien der Sektion Aus-, Fort- und Weiterbildung* in Joachim Schahn, *Publikationen, Tagungsbeiträge, Vorträge 5 Psychologie (AFW) im Berufsverband Deutscher Psychologinnen und Psychologen e.V. (BDP)*, Band 9.

ISBN 978-3-00-055988-4



9 783000 559884

