

10 Thesen

zur Weiterentwicklung von Freiwilligem Engagement

**Diakonie für
Menschen**

**Empfehlungen
auf Basis
der Studie
Freiwilliges
Engagement**

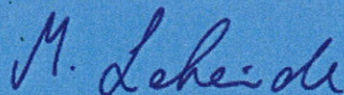
Vorwort

Freiwilliges Engagement ist eine tragende Säule diakonischer Arbeit. Seit Gründung der Diakonie prägt Freiwilliges Engagement das Wirken und die diakonische Kultur in Einrichtungen und Diensten. Im Mittelpunkt stehen hierbei stets die Menschen, die Begleitung, Beratung, Unterstützung und Förderung benötigen. Die Diakonie setzt sich für ihre Rechte und Teilhabemöglichkeiten ein und arbeitet für eine sozial gerechte, inklusive Gesellschaft.

Etwa 700.000 Menschen engagieren sich freiwillig in den Diensten und Einrichtungen der Diakonie. Dies ist eine beeindruckende Zahl, hinter der sich ein großer Reichtum an Ideen, an Kreativität und Kompetenz verbirgt. Damit dies auch angesichts des demogra-

fischen und gesellschaftlichen Wandels so bleibt, müssen die Rahmenbedingungen des freiwilligen Engagements in Politik und Verband beständig weiterentwickelt und innovativ gestaltet werden.

Expertinnen und Experten des Bundesverbandes, der Landes- und Fachverbände sowie der Wissenschaft haben auf Basis der repräsentativen Studie „Freiwilliges Engagement in Einrichtungen und Diensten der Diakonie“ (Diakonie Texte 04.2012) Thesen erarbeitet. Sie bringen die aus fachlicher Sicht aktuell dringend notwendigen verbandsstrategischen Weiterentwicklungen auf den Punkt.



Maria Loheide
Vorstand Sozialpolitik

Hintergrund

Die Diakonie hat als Jahresthema 2011 Freiwilliges Engagement gewählt. Neben Veranstaltungen und einer Öffentlichkeitskampagne ist dabei die repräsentative Studie „Freiwilliges Engagement in Einrichtungen und Diensten der Diakonie“ durchgeführt worden. Die Freiwilligendienste Freiwilliges Soziales Jahr (FSJ), Freiwilliges Ökologisches Jahr (FÖJ) und

Bundesfreiwilligendienst (BFD) sind bei der Erhebung nicht berücksichtigt worden. Ihre jährliche Zahl an Freiwilligendienstvertragsabschlüssen ist bekannt. Daher sind sie nicht Bestandteil der hier vorgelegten Thesen. Sie werden als besondere Form Freiwilligen Engagements eigenständig weiterentwickelt.

10 Thesen

zur Weiterentwicklung von Freiwilligem Engagement

- 1. Die Freiwilligen stehen im Fokus**
- 2. Das Profil Freiwilligen Engagements muss geschärft werden**
- 3. Freiwilliges Engagement ist unbezahlbar und soll nicht monetarisiert werden**
- 4. Das Freiwillige Engagement braucht hauptamtliche Strukturen**
- 5. Das Freiwillige Engagement muss anerkannt und wertgeschätzt werden**
- 6. Freiwilliges Engagement steht und fällt mit der Gewinnung, Bindung und Qualifizierung von freiwillig Engagierten**
- 7. Die Aufgaben von Freiwilligenagenturen sind zu erweitern**
- 8. Unternehmen und Freiwilliges Engagement sollten Kooperationen eingehen**
- 9. Die Gesellschaft muss für Freiwilliges Engagement offen sein**
- 10. Vorhandene Daten sollen optimal ausgewertet werden**

10 Thesen

1. Die Freiwilligen stehen im Fokus

Bei Fragen rund um Freiwilliges Engagement ist neben der Perspektive der Nutzer und der Einrichtungen insbesondere die Perspektive der Freiwilligen und ihrer jeweiligen Motivation einzubeziehen: Die Nutzer des Engagements und mit ihnen die Freiwilligen stehen im Mittelpunkt.

2. Das Profil Freiwilligen Engagements muss geschärft werden

Bei aller Orientierung an Instrumenten der Arbeitswelt (Stellenbeschreibungen, Probezeit et cetera) sollten verstärkt die Besonderheiten des Profils „Freiwilliges Engagement“ in den Vordergrund rücken, gerade in der Diakonie als Verein, in dem Freiwilliges Engagement stets eine große Rolle gespielt hat. Freiwilliges Engagement bringt für alle Beteiligten ein Mehr an Lebensqualität. Freiwillige vermitteln Normalität, sind zusätzliche Qualitätsmanager, verbessern das Image und sind eine Bereicherung für Einrichtungen und Dienste. Freiwillige haben ein eigenes Profil, geprägt von ihrer eigenen Sicht, ihren Netzwerken und ihrer jeweiligen Lebenswelt. Sie bringen Kompetenzen und Erfahrungen ein und schenken Zeit.

Die Rollen hauptberuflich Beschäftigter und freiwillig Engagierter müssen deutlicher voneinander abgegrenzt sein und klar definiert werden.

3. Freiwilliges Engagement ist unbezahlbar und soll nicht monetarisiert werden

Es ist selbstverständlich, dass freiwillig Engagierte notwendige Aufwendungen unbürokratisch erstattet bekommen, auch geldwerte Vergünstigungen (Ehrenamts-card, Jobticket) als Zeichen von Wertschätzung sind möglich. Die Monetarisierung des Freiwilligen Engagements, die sich in Pauschalen, Aufwandsentschädigungen, Taschengeldern oder anderen finanziellen Entschädigungen ausdrückt, steht im Widerspruch zum diakonischen Verständnis von Freiwilligem Engagement als unbezahlter Engagementform.

4. Das Freiwillige Engagement braucht hauptamtliche Strukturen

Im Umgang mit Freiwilligem Engagement sind – auf sämtlichen Ebenen – hauptamtliche Strukturen unbedingt nötig: EhrenamtskoordinatorInnen und FreiwilligenmanagerInnen werden für die Arbeit mit Freiwilligen ausgebildet und müssen flächendeckend vor Ort präsent sein. Hierfür müssen EhrenamtskoordinatorInnen und FreiwilligenmanagerInnen mit klarem Auftrag und adäquatem Zeitbudget ausgestattet sein. Die kontinuierliche Begleitung freiwillig Engagierter ist ebenso wichtig wie Angebote zur Fort- und Weiterbildung.

Diese Strukturen sind in einigen Einrichtungen und Diensten der Diakonie sehr gut, in anderen jedoch noch unzureichend ausgeprägt.

5. Das Freiwillige Engagement muss anerkannt und wertgeschätzt werden

Anerkennungskultur umfasst alle hauptamtlich und freiwillig Mitarbeitenden in Diensten und Einrichtungen der Diakonie. Während Verantwortliche in Einrichtungen und Diensten der Diakonie die Anerkennungskultur für zufriedenstellend halten, fehlt es vielen freiwillig Engagierten an adäquaten Formen der Anerkennung, vor allem im „normalen“ Miteinander von hauptberuflich Beschäftigten und freiwillig Engagierten. Überlegungen zur Auflösung dieser Diskrepanz sind daher dringend erforderlich.

6. Freiwilliges Engagement steht und fällt mit der Gewinnung, Bindung und Qualifizierung von freiwillig Engagierten

In Diensten und Einrichtungen der Diakonie sind einige Zielgruppen sehr stark, andere wiederum sehr wenig vertreten. Woran liegt das? Wie können wir Freiwillige in verschiedenen Funktionen (inklusive gewählter Gremien) binden, wie gelingt es, bislang fernere Zielgruppen für das Engagement in der Diakonie zu gewinnen? Hierfür bedarf es gezielter Aktivitäten und Kampagnen. Auch neue Medien (zum Beispiel in sozialen Netzwerken) müssen hier einbezogen werden. Basierend auf dem evangelischen Profil sollten alle Maßnahmen auch Möglichkeiten für das Engagement von Menschen enthalten, die nicht christlich geprägt sind.

7. Die Aufgaben von Freiwilligenagenturen sind zu erweitern

Freiwilligenagenturen (oder -börsen und -zentren) haben nicht nur die Aufgabe, Freiwillige zu gewinnen. Das Profil von vielen Freiwilligenagenturen wird häufig schon um Betreuung und Begleitung von Einrichtungen und deren hauptberuflich zuständigem Personal für die Freiwilligen erweitert. Eine inhaltliche und flächendeckende Erweiterung des Spektrums von Freiwilligenagenturen, zum Beispiel hin zur Entwicklungsagentur, erscheint sinnvoll.

8. Unternehmen und Freiwilliges Engagement sollten Kooperationen eingehen

Corporate Social Responsibility und dessen Aspekte gewinnen zunehmend an Bedeutung. Bislang gibt es wenige Kooperationen von diakonischen Einrichtungen mit Unternehmen der Wirtschaft. Die bestehenden Kooperationen wurden jedoch als sehr lohnend bewertet. Gerade nachhaltige, langfristige Kooperationen mit Unternehmen erweisen sich als gewinnbringend für alle Beteiligten. Bedarf besteht weiterhin an entsprechender Information und Vernetzung. Positive Effekte und Synergien in der möglichen Gewinnung von freiwillig Engagierten, bspw. durch die Bindung von Mitarbeitenden der Unternehmen im Nachgang zu Aktionstagen („Corporate Volunteering“), sind möglich.

9. Die Gesellschaft muss für Freiwilliges Engagement offen sein

Die Ergebnisse der Studie zeigen, dass weiterhin Bedarf und Interesse an verbandlicher und gesellschaftlicher Sensibilisierung in Bezug auf Freiwilliges Engagement besteht. Die Diakonie muss sich auf allen Ebenen und in all ihren bestehenden Netzwerken in Meinungsbildungsprozesse zum Freiwilligen Engagement einbringen, auch um diese noch stärker mitzuprägen.

10. Vorhandene Daten sollen optimal ausgewertet werden

Die vorliegenden Studienergebnisse, die bislang in der Wohlfahrtspflege einmalig sind, ermöglichen es, anhand von Korrelationen weitere Ergebnisse zu erhalten und somit noch genauere Befunde erzielen zu können.

Anmerkung: Dies erfolgt unter anderem in Zusammenarbeit mit dem Arbeitsfeld Statistik der Diakonie Deutschland.

Weiterhin liegt es nahe, die vorliegenden Ergebnisse mit anderen bundesweiten Studien zum Thema (zum Beispiel dem Freiwilligensurvey und dem Engagementatlas) zu vergleichen. Ein Vergleich mit diesen Ergebnissen kann der Diakonie spezifische Alleinstellungsmerkmale und Besonderheiten sowie wegweisende Orientierungen für eine Verbandsstrategie zu Freiwilligem Engagement in der Diakonie aufzeigen.

Fazit

Wenn Freiwilliges Engagement tragende Säule diakonischer Kultur sein und bleiben soll, muss diese Säule stabil gebaut und gut ausgestattet sein.

Warum also ist Freiwilliges Engagement als wesentliches Merkmal des diakonischen Profils viel zu wenig in den Budgets der Diakonie zu finden? Anspruch und Erwartungen an das Freiwillige Engagement spiegeln sich noch bei weitem nicht auf sämtlichen Ebenen in der entsprechenden Bereitstellung von Ressourcen wider. Die Entscheidung für die ernstgemeinte Verankerung Freiwilligen Engagements in den Organisationsentwicklungsstrukturen ist eine unternehmenspolitische Maßnahme, die ausdrücklich gewollt sein muss. Die Integration Freiwilligen Engagements in die Einrichtungen der Diakonie muss Aufgabe der Leitungsgremien werden.

Freiwilliges Engagement ist „unbezahlbar“. Die Weiterentwicklung und Optimierung der Aspekte und Formen Freiwilligen Engagements und einer engagementfördernden Infrastruktur benötigen verlässliche Ressourcen. Das Engagement der Bürgerinnen und Bürger bedarf dafür strukturell notwendiger Unterstützungen durch Ressourcen in Form von Zeit, finanziellen Mitteln und fachlichen Kompetenzen (Qualifizierung und Fortbildung). Das heißt es müssen vor allem nachhaltige Organisationsstrukturen und Förderprogramme entwickelt werden, die die gegenwärtige „Projektitis“ mit vereinzelt Mitteln und begrenzter Förderdauer ablösen. Und dabei ist unbedingt darauf Wert zu legen, dass diese Prozesse mit einer strategischen Ausrichtung versehen und in Leitungs- und Organisationsentscheidungen integriert werden.

Empfehlung

700.000 Menschen spenden – mitunter täglich – ihre Zeit (Grob geschätzt sind das 84 Millionen Stunden im Jahr, das Äquivalent von circa 40.000 Vollzeitkräften. Sollte diese Arbeitszeit bezahlt werden, müsste mehr als eine Milliarde Euro veranschlagt werden.). Sie stellen damit eine wichtige Ressource für diakonische Arbeit gerade jenseits sozialstaatlicher Leistungen dar. Wie alle Spenderinnen und Spender müssen ZeitspenderInnen gewonnen und erhalten werden. Das ist nicht „umsonst“ zu haben.

Die Diakonie Deutschland setzt sich für die Stärkung und Förderung einer Kultur der Freiwilligkeit nach innen und außen ein. Verbandspolitisch durch das Engagement in diesem Politikfeld. Organisationspolitisch will sie dies auch durch Stärkung des eigenen verantwortlichen Unternehmensengagements umsetzen. Freiwilliges Engagement einzelner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird unterstützt und vermehrt anerkannt. Besonderes Augenmerk muss auf der besseren Vereinbarkeit von Beruf, Engagement und Familie liegen.

Wir empfehlen, bis Ende 2014 die Zielvorstellungen für die Integration Freiwilligen Engagements bei allen Planungen mit aufzunehmen.

Sie sollten berücksichtigt werden

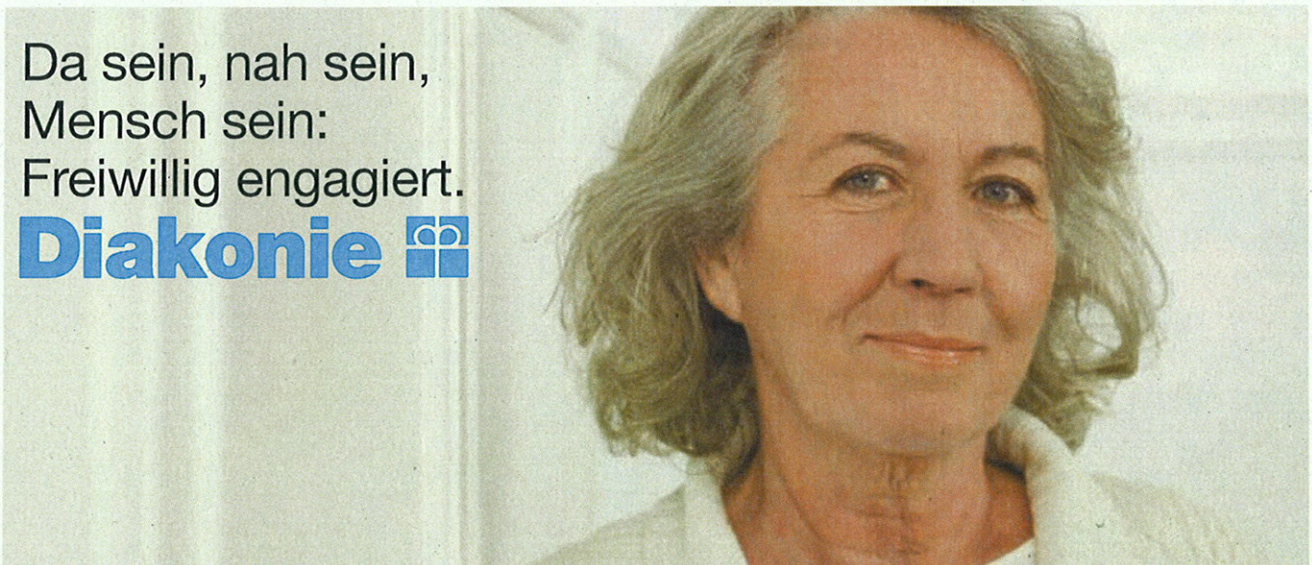
- in den Konzepten
- in den Organisationsplänen
- in den Fort- und Weiterbildungsplänen
- in den Stellenbeschreibungen der hauptamtlich Mitarbeitenden
- durch Aufgabenbeschreibungen für die freiwillig Engagierten
- in den Haushaltsplänen
- in der Öffentlichkeitsarbeit

Die Expertinnen und Experten sind bereit, diesen Prozess der Organisationsentwicklung des Freiwilligen Engagements beratend und reflektierend zu begleiten und die Fortschritte im Umgang des Freiwilligen Engagements regelmäßig auszuwerten.

Berlin, August 2013

Da sein, nah sein,
Mensch sein:
Freiwillig engagiert.

Diakonie 



Kontakt und Information

Diakonie Deutschland – Evangelischer Bundesverband
Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung e. V.
Caroline-Michaelis-Straße 1
10115 Berlin

Freiwilliges soziales Engagement und Freiwilligendienste
Zentrum Familie, Bildung und Engagement
Rainer Hub
Telefon +49 30 652 11-1683
Telefax +49 30 652 11-3683
rainer.hub@diakonie.de

www.diakonie.de