

Nicht(s) ohne Freiwillige

Personalentwicklung im Ehrenamt ist vor allem eine strukturelle Herausforderung

von **Cord-Heinrich Kröger** und **Bastian Pielczyk**

→ Ohne Ehrenamt geht es nicht. Viele Bereiche des sozialen Zusammenlebens bauen auf dieser Stütze auf. Den Möglichkeiten der ehrenamtlichen Betätigung sind kaum Grenzen gesetzt. Sportvereine, Feuerwehr und Katastrophenschutz, zeitintensive Altenpflege und Hospizarbeit, aber auch zusätzliche Angebote in Kindergärten oder Schulen wären ohne die freiwilligen Helfer nicht denkbar. Um das Fortbestehen dieser gesellschaftsrelevanten Angebote zu sichern, bedarf es auch hier einer substanziellen Personalentwicklung. Bereits ehrenamtlich Engagierte müssen gefördert und neue Ehrenamtliche gewonnen werden, damit ein breites soziales Engagement auch weiterhin ermöglicht wird.

Dies stellt jedoch eine weitere Anforderung an die vielen Verbände dar, die auf Ehrenamtliche angewiesen sind und deren administrativer Aufwand in den letzten Jahren ohnehin deutlich gestiegen ist. Zusätzlich mindern Regelungsdichte und Transparenzgebote die Bereitschaft und Entscheidungsfreude der ehrenamtlich Handelnden, über die eigentlich im Vordergrund stehenden Tätigkeiten ihres Engagements hinaus Verantwortung zu übernehmen. Kleineren Verbänden fehlen dadurch die notwendigen Strukturen oft nahezu vollständig, während größere Verbände immer mehr dazu gezwungen sind, auf ihre haupt-

amtlichen Strukturen zurückzugreifen. An ihnen lässt sich allerdings der Trend erkennen, dass sie den Umgang mit Ehrenamtlichen in den letzten Jahren verstärkt als Teil ihrer allgemeinen Personalentwicklung begreifen.

Die Verbände haben erkannt, dass nur derjenige, der von Ehrenamtlichen als guter Partner wahrgenommen wird, langfristig auf ihren Einsatz zählen und neue Freiwillige hinzugewinnen kann. Zwar spielt Altruismus als Motiv für soziales Engagement eine große Rolle, doch die Vorstellung eines ausschließlich selbstlosen Ehrenamtlichen erweist sich als Klischee. Neben dem Willen, soziale Verantwortung zu übernehmen, wird auch individueller Nutzen mit der Tätigkeit verbunden, beispielsweise die persönliche Entwicklung durch neue Erfahrungen. Hier müssen die Verbände ansetzen und die Möglichkeit beispielsweise zum Besuch von Fortbildungen schaffen.

Qualifizierung – auch für Ehrenamtliche

Insbesondere kleineren Verbänden fehlt es nicht an dieser Erkenntnis, sondern an den finanziellen Möglichkeiten dazu. Die Finanzierung von Fortbildungen durch die Organisationen unterbleibt, wo Kosten und Nutzen genau gegeneinander abgewogen werden müssen. Es ist eine grundlegende Herausforderung für die Personalentwicklung, dass die gesellschaftliche Bedeutung des Ehrenamtes und die dahinterstehenden organisatorischen Bedingungen derart auseinanderfallen.

Hier können Stiftungen ansetzen, weil sie die Freiheit haben, eine andere Perspektive einzunehmen und stärker auf die gesellschaftliche Wirkung zu zielen. Sie können im Rahmen ihrer Förderzwecke dort helfen, wo die finanzielle Leistungsfähigkeit fehlt.

Aus dieser Erkenntnis heraus hat die Klosterkammer Hannover bereits 2012 ihr Förderprogramm ehrenWERT. ins Leben gerufen. Das Kooperationsangebot finanziert Qualifizierungen für Ehrenamtliche und übernimmt bis zu 100 Prozent der Kosten – bei freier Referenzwahl und kurzen Entscheidungsfristen.

Unsere Erfahrungen aus diesem Projekt zeigen, dass viele Ehrenamtliche aus ihrem Wunsch heraus, sich weiterzuentwickeln und Fortbildungen zu besuchen, sogar bereit sind, sich an den Kosten zu beteiligen oder diese vollständig selbst zu übernehmen – und das zusätzlich zu ihrem ehrenamtlichen Engagement. Viele Freiwillige engagieren sich bewusst nur für einen begrenzten Zeitraum; hier bringen die Besonderheiten des Ehrenamts auch Herausforderungen mit sich. Dennoch werden Fortbildungen heute gemeinhin als Maßnahmen verstanden, von denen beide Seiten profitieren – Ehrenamtlicher und Verband. Auch wenn die Freiwilligkeit des Ehrenamts die Bindung des Ehrenamtlichen an die Institution verringert, festigen zusätzliche Qualifizierungen bestehendes Wissen, ermöglichen die Übernahme neuer Aufgaben und erhöhen damit Motivati-

on und Produktivität. Schon allein für die Qualitätssicherung ist Weiterbildung der freiwilligen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unabhängig von der Dauer ihres Engagements unabdingbar. Zudem schafft die Anerkennung, die der Ehrenamtliche durch die Möglichkeit des Besuchs einer Fortbildung erhält, auch Bereitschaft zur Verbindlichkeit und weiterem Engagement.

Freiräume lassen

Sechs Jahre ehrenWERT. haben gezeigt, dass der ehrenamtliche Bereich auch eine Herausforderung für fördernd tätige Stiftungen ist. Gerade weil viele Ehrenamtliche in kleinen Vereinen aktiv sind, ist die Ansprache der Zielgruppe sehr aufwändig. Auch die Weitergabe von Informationen an potenziell Interessierte ist nicht immer einfach, weil in kleinen Institutionen oftmals der Ansprechpartner fehlt. Daneben gibt es Ehrenamtliche, die ihre begrenzte Zeit vor allem für die praktische Ausübung ihrer Tätigkeit und nicht für Fortbildungen einsetzen möchten – doch auch sie finden bei entsprechender Beratung oftmals eine für sie interessante Qualifizierung.

Da sich die Antragszahlen in ehrenWERT. nicht wie erwartet entwickelten und das Förderbudget nicht immer ausgeschöpft werden konnte, hat sich die Klosterkammer entschieden, eine externe Evaluierung durchführen zu lassen. Die Ergebnisse wurden im Juni 2018 zu einer Umstellung des Förderprogrammes genutzt, die insbesondere den kleinen, ehrenamtlich geführten Vereinen Beratung ermöglichen und die Antragstellung erleichtern soll.

Was brauchen Ehrenamtliche, um sich den aktuellen Anforderungen zu stellen und gleichzeitig Freiräume für eigene Entscheidungen zu haben? Wie kommen Förderer und Ehrenamtliche zusammen? EhrenWERT. setzt hier einen Rahmen, in dem Interessierte selber entscheiden sollen, was sie zu ihrer persönlichen Stärkung in der ehrenamtlichen Arbeit benötigen und welche Qualifizierungen deshalb gefördert werden sollen.

Klosterkammer Hannover

Die Klosterkammer Hannover ist eine öffentliche Einrichtung, die das Vermögen von vier öffentlich-rechtlichen Stiftungen verwaltet. Die Stiftungen sind aus ehemals kirchlichem Vermögen entstanden. Aus den Erträgen unterhält die Klosterkammer mehr als 800 Gebäude, viele davon Baudenkmale, und rund 12.000 Kunstobjekte. Weitere Mittel aus den Erträgen in Höhe von rund drei Millionen Euro stellt sie pro Jahr für mehr als 200 kirchliche, soziale und bildungsbezogene Projekte in ihrem Fördergebiet zur Verfügung. Darüber hinaus betreut und unterstützt die Klosterkammer fünfzehn heute noch belebte evangelische Frauenklöster und Damenstifte in Niedersachsen.

www.klosterkammer-ehrenwert.de
www.klosterkammer.de



Über die Autoren Cord-Heinrich Kröger leitet die Stabsstellen Organisations-/ Personalentwicklung und Justitiariat bei der Klosterkammer Hannover. Er ist transaktionsanalytischer Berater, Rechtsanwalt, Landwirt und bewirtschaftet einen Forstbetrieb. Bastian Pielczyk ist bei der Klosterkammer Hannover zuständig für die Förderung sozialer Projekte. Als Sozialwissenschaftler ist ihm besonders die Wirkung der geförderten Projekte und die Unterstützung der Antragsteller bei der wirkungsorientierten Projektplanung wichtig.

Verwiesen sei hier auch auf eine 2017 veröffentlichte empirische „Studie zur Qualifizierung von Ehrenamtlichen“, die vom Niedersächsischen Ministerium für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung, der Niedersächsischen Staatskanzlei und der Klosterkammer Hannover gefördert wurde. Sie hatte unter anderem das Ziel, vorhandene Qualifizierungsangebote für Ehrenamtliche zu bewerten und mit dem tatsächlichen Bedarf der Ehrenamtlichen zu vergleichen.

Für die beiden Hauptzielgruppen, die Institutionen und die Ehrenamtlichen, können folgende Hinweise helfen, das Thema Qualifizierung im Ehrenamt zu etablieren:

Für Ehrenamtliche

1. Machen Sie sich Ihre eigenen Aufgaben bewusst und konkretisieren Sie Ihren Qualifizierungsbedarf.
2. Fragen Sie nach, welche Qualifizierungs- und Fördermöglichkeiten es gibt.
3. Nutzen Sie einschlägige Anlaufstellen, um sich zu informieren, beispielsweise Freiwilligenagenturen oder Koordinationsstellen für das Ehrenamt.
4. Teilen Sie Ihren Qualifizierungswunsch mit.
5. Geben Sie Ihre Informationen an Ihre Institution und andere Ehrenamtliche weiter (netzwerken).

Für Institutionen, die mit Ehrenamtlichen arbeiten

1. Erfragen Sie regelmäßig den Qualifizierungsbedarf der Ehrenamtlichen und motivieren Sie sie in persönlichen Gesprächen zum Besuch von Fortbildungen (Stichwort „Anerkennungskultur“).
2. Nutzen Sie einschlägige Anlaufstellen, um sich über Fördermöglichkeiten zu informieren, beispielsweise Freiwilligenagenturen oder Koordinationsstellen für das Ehrenamt.
3. Informieren Sie alle Freiwilligen regelmäßig über die Qualifikationsmöglichkeiten.
4. Etablieren Sie eine kontinuierliche Begleitung und feste Ansprechpartner für die Ehrenamtlichen.
5. Bauen Sie Netzwerke mit anderen Akteuren Ihres Bereichs auf, um Ehrenamtliche gemeinsam fortzubilden. Auch der Austausch mit anderen Freiwilligen ist wertvoll.

Die Erfahrung zeigt, dass Personalentwicklung im Ehrenamt durchaus gelingen kann. Voraussetzung dafür ist, dass die Institutionen gemeinsam mit ihren Ehrenamtlichen deren Bedarfe an Weiterbildung erkennen, Qualifizierungsstellen gezielt auswählen und einen verlässlichen Förderpartner an der Seite haben. ←

Anzeige



10. BERLINER STIFTUNGSWOCHE

2. – 12. APRIL 2019

Über 150 Veranstaltungen, Ausstellungen und Projekte
www.berlinerstiftungswoche.eu

