

Thomas Kegel,
Akademie für Ehrenamtlichkeit Deutschland

Anerkennungskultur – Qualifikationen – Zertifizierung

In vielen Quartieren, Kiezen oder Stadtvierteln engagieren sich Bürgerinnen und Bürger. Dieses Engagement muss von der Sozialarbeit oder dem Quartiersmanagement aufgenommen werden. Dadurch entwickelt sich echte Gemeinwesenarbeit, Partizipation und Teilhabe. Aber egal, ob die Sozialarbeit vor Ort dieses Engagement ernstnimmt und sich an dessen Seite stellt: das bürgerschaftliche Engagement ist aus sich selbst heraus aktiv. Um es deutlich zu sagen: die bürgerschaftlich Engagierten warten nicht auf das Quartiersmanagement und die Sozialarbeit!

Soziale Arbeit muss hier umdenken und sich in seiner Managementfunktion begreifen: es geht darum, nachhaltige gute Rahmenbedingungen für das Engagement der Bürgerinnen und Bürger zu schaffen. Und zwar unter Beteiligung der Engagierten. Dies wäre dann auch der erste Schritt zur Anerkennung.

Leider sind die Sozialpädagog/innen i.d.R. nicht im Freiwilligen-Management, ausgebildet. Deshalb dazu einige kurze Anmerkungen.

Was ist Freiwilligen-Management?

Freiwilligenmanagement ist die Planung, Organisation, Koordination und Evaluation von freiwilligem Engagement.

In der Regel findet dieses Engagement in organisierter Form statt – hier eben im Kiez, in einem Rahmen, den entweder das Quartiersmanagement vorgegeben hat, oder den eine Kiezeinrichtung bildet oder den die Anwohner/innen selbst organisiert haben.

Freiwilligen-Management zielt darauf ab, freiwilliges Engagement zu wecken und zu fördern. Es eröffnet Bürger/innen Möglichkeiten aktiv zu werden, sich einzumischen und mitzugestalten, sei es auf einem Abenteuerspielplatz, in einem Jugendclub oder in anderen Aufgabenfeldern.

Ehrenamtlich Engagierte können wirksam mitarbeiten, ihre vielfältigen Fertigkeiten, Erfahrungen, Kompetenzen in die Entwicklung eines Kiezes einbringen. Darüber hinaus bietet es ehrenamtlich Engagierten die Chance ihren Eigeninteressen nachzugehen- z.B. sich weiter zu qualifizieren, Nachbarn kennen zu lernen, Spaß und Sinn im Engagement finden...

Im Quartier ansässige Organisationen können durch die Mitarbeit von ehrenamtlich En-

gagierten nicht nur umfangreiche Leistungen anbieten, sondern auch auf Qualität setzen.

Freiwilligenmanagement unterstützt die dort tätigen Hauptberuflichen und fördert ehrenamtlich Engagierte in einer Organisation. Es kann helfen, Spannungen zwischen diesen beiden Gruppen zu vermeiden und abzubauen.

Zentrale Ausgangspunkte des Freiwilligenmanagements sind:

- Freiwilliges Engagement wird als gesellschaftlich wertvolle Arbeit anerkannt.
- Freiwilliges Engagement gibt es weder umsonst – noch kostenlos!
- Die Projekt- oder Organisationsleitung befürwortet freiwilliges Engagement und erkennt es als einzigartigen, wertvollen Beitrag für die Organisation an. Ehrenamtlich Engagierte sind willkommen. Dies muss auch ein zentraler Bestandteil der Leitziele des Quartiersmanagements und der Philosophie der ansässigen Organisationen sein.
- Die wirkungsvolle Mitarbeit von ehrenamtlich Engagierten erfordert professionelle Unterstützung, d.h. Freiwilligenmanagement ist ein eigenständiger Aufgaben- und Verantwortungsbereich für hauptberufliche oder auch für andere freiwillige Mitarbeiter/innen, im Idealfall von Freiwilligenkoordinator/innen.
- Hauptberufliche- und ehrenamtliche Mitarbeiter/innen, Vorstandsmitglieder, Geschäftsführung und auch Nutzer/innen sind in das Management-/Unterstützungssystem einbezogen und tragen aktiv zum Gelingen bei.

Das Freiwilligenmanagement ist als ein Prozess zu verstehen und nicht als ein starres System. Zum Freiwilligenmanagement gehören folgende Aufgaben:

1) Die eigenen Ziele deutlich machen

Wenn Freiwillige aktiv mitmachen sollen, müssen die Ziele, die verfolgt werden, klar sein. Kommunizierbare Leitbilder des Kiez und der ansässigen Organisationen sollten Aussagen zur Bedeutung des freiwilligen, bürgerschaftlichen Engagements enthalten.

2) Geeignete Engagementmöglichkeiten finden

Dem Engagement sollten Entfaltungsmöglichkeiten angeboten werden. Organisationen müssen wissen, welches Aufgabenprofil für die Engagements sie anbieten können. Selbst gewähltes Bürgerengagement sollte eventuell weitere Engagierte inkludieren können – also nicht exklusiv sein.

3) **Umfassende Informationen anbieten**

Den Engagierten und Interessierten müssen umfassende Informationen über die Kiezprojekte oder Engagementmöglichkeiten in Organisationen gegeben werden. Auch über die Rahmenbedingungen des Engagements sollte informiert werden – z.B. über Versicherungen oder Auslagererstattung.

4) **Verlässliche Organisation der Freiwilligenarbeit**

Hier geht es um die professionelle Regelung von Versicherungen, Klärung von rechtlichen Fragen, Organisationsstrukturen, Vorhalt von Infrastrukturen...

5) **Fachliche Begleitung und Unterstützung bereitstellen**

Wenn Engagierte Rat und Tat oder gar Anleitung benötigen, sollten entsprechen qualifizierte Ansprechpartner/innen leicht erreichbar sein und sich die dafür nötige Zeit nehmen können.

6) **Bildung und Begegnung ermöglichen**

Im bürgerschaftlichen Engagement ist die Verbindung von Arbeiten und Lernen angelegt und sollte gefördert werden. Darüber hinaus sollten Bildungsangebote die sozialen Kompetenzen und praktische Qualifikationen vermitteln.

7) **Bürgerschaftliches Engagement anerkennen**

Das Engagement der Bürger/innen braucht Anerkennung. Diese wird erfahren durch Wertschätzung und Unterstützung im Kiez und in den Organisationen. Darüber hinaus müssen Formen der politischen und kulturellen Beteiligung entwickelt und eingefordert werden. Dies ist eine hohe Form der Anerkennung – als Bürger/in mitbestimmen können. Außerdem soll das Engagement der Freiwilligen dokumentiert werden und beurkundet werden.

8) **Bürgerschaftliches Engagement evaluieren**

Wie viele Bürger/innen leisten wie viel Freiwilligenarbeit? Kann dies in Geldwert umgerechnet werden? Entwickelt sich Sozialkapital? Funktioniert die Bürgerbeteiligung und das Freiwilligen-Management? Werden die angestrebten Ziele von den Beteiligten erreicht, wo gibt es Änderungs- und Entwicklungsbedarf?

Diese Aufgaben des Freiwilligen-Managements werden so oder so ähnlich bundesweit von allen Trägern des bürgerschaftlichen Engagements geteilt. Ein so verstandenes Freiwilligen-Management stärkt die Zivilgesellschaft im Quartier und entwickelt eine Strahlkraft, die Engagementinteressierte ins Engagement zu integrieren vermag.

Bürgerschaftliches Engagement bietet den

Engagierten ein umfassendes Handlungs- und Lernfeld:

- Für die persönliche Entwicklung
- Für den Erwerb von Fachkompetenz
- Für die Einübung in öffentliches Engagement

(Knoll 2003, S. 7)

Erfahrungsgemäß werden im Engagement Querschnittskompetenzen und Schlüsselqualifikationen erworben

- „im personalen Bereich des Handelns (z.B. wahrnehmungsfähig sein für eigenes Verhalten als Vereinsvorstandsmitglied),
- in dessen sozial-interaktiver Dimension (z.B. mit Vereinsmitgliedern partnerschaftlich umgehen können),
- unter gesellschaftsbezogenen Aspekten (z.B. die öffentliche Dimension von Vereinstätigkeit verstehen und gestalten können) und
- bezogen auf die pragmatische Dimension der Tätigkeit (z.B. Projekt managen können)“ (Ebenda, S. 8)

Wir wissen, dass die freiwillig Engagierten diese Lerndimensionen selbst reflektieren können. Dafür müssen spezifische Gelegenheiten etabliert werden. Das Quartiersmanagement bzw. das Freiwilligen-Management sollte dafür sorgen, dass es regelmäßige Gelegenheiten zum Erfahrungsaustausch gibt – in allen Bereichen des sich entwickelnden Kiezes. Auch angebotene Qualifizierungsmaßnahmen müssen Erfahrungsaustausch ermöglichen. Es geht darum, bereits gemachte Erfahrungen zu reflektieren und dazu zu lernen – dies ist nicht möglich, wenn „Schulungen“ durchgeführt werden. Sogenannte „Hebammen“-Methoden und ähnliche Didaktiken müssen angewandt werden.

Qualifizierungsangebote können bereits eine Form der Anerkennung sein. Insbesondere wenn diese mit Teilnahmebestätigungen oder Zertifikaten gewürdigt werden. Wir plädieren dafür, qualifizierte Nachweise auszustellen, diese können dann gegebenenfalls auch für berufliches Fortkommen genutzt werden.

Eine Bescheinigung oder Urkunde über das geleistete Engagement oder andere Formen der Anerkennung machen die Engagierten stolz und wirken motivierend. Es ist wichtig, hier aus der Vielzahl der Anerkennungsformen die für die jeweils gemeinten Engagierten auszuwählen. Anerkennung nach dem Gieskannenprinzip wird nicht funktionieren.

Neben Zertifikaten ist aber das Gemeinschaftserlebnis, die Erfahrung tatsächlich etwas bewegen zu können sowie die Freude an sinnhaftem Engagement die wohl wichtigere Form der Anerkennung für die Engagierten.

Literatur:

Bundesnetzwerk Bürgerschaftliches Engagement (2004): Bürgerengagement vor Ort: Wege zu einer lebendigen Kommune. Was bringt bürgerschaftliches Engagement für das Gemeinwesen? Berlin

Burmeister, J.(1999): Qualifizierung für Ehrenamt und Freiwilligkeit. Stuttgart

Kegel, T.: Freiwilligen-Manager/in – ein Beruf, der in die Zeit passt. Internet-Magazin www.freiwilligen-kultur.de , Ausgabe 03, Berlin, September 2001

Kegel, T.: Gute Organisation vorausgesetzt – Aufgaben für das Management von Volunteers. In: Rosenkranz/Weber (2002), S. 89 ff.

Knoll, J. (2003): Etwas bewegen wollen – Lernunterstützung für ehrenamtliche Vereinsarbeit. Berlin

Rosenkranz, D./Weber, A. (Hrsg.): Freiwilligenarbeit – Einführung in das Management von Ehrenamtlichen in der Sozialen Arbeit. Weinheim/München 2002

Thomas Kegel, Akademie für Ehrenamtlichkeit Deutschland (fjs e.V.), Comeniushof,
Gubener Str. 47, 10243 Berlin
Tel. 030. 275 49 38
E-Mail: akademie@ehrenamt.de,
www.ehrenamt.de
www.freiwilligen-kultur.de