

Strukturwandel im Ehrenamt - Herausforderung und Chance

Regionalkonferenz 12.06.2015



Peter Hölzer

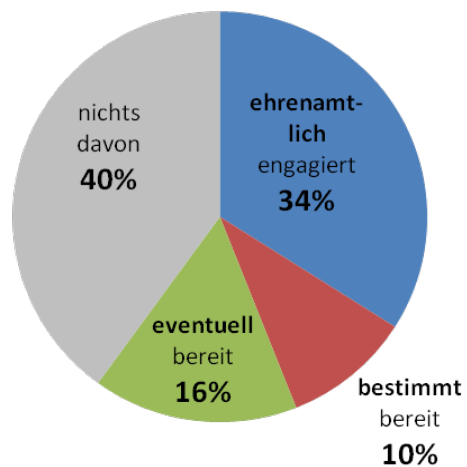
www.beratergruppe-ehrenamt.de



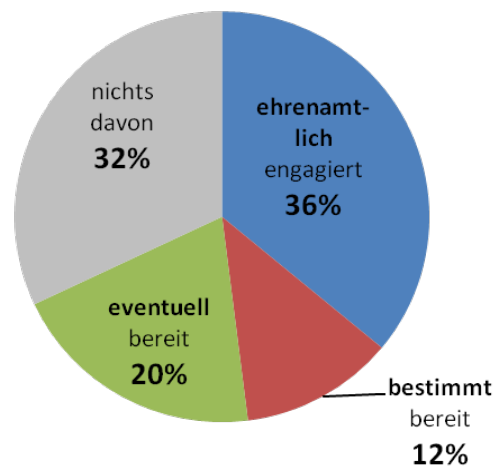
1. **freiwillig** - statt vertraglich festgelegte und abhängige Erwerbsarbeit
2. **unentgeltlich** - statt bezahlt - aber mit Auslagenerstattung
3. **für andere** - statt eigenbezogen
4. **möglichst kontinuierlich** - statt einmalige und kurzfristiger Hilfe
5. **im organisatorischen Rahmen** - statt einer individuellen und spontanen Hilfeleistung in informellen Systemen wie Familie und Nachbarschaft

Bereitschaft für ehrenamtliches Engagement 1999 - 2009

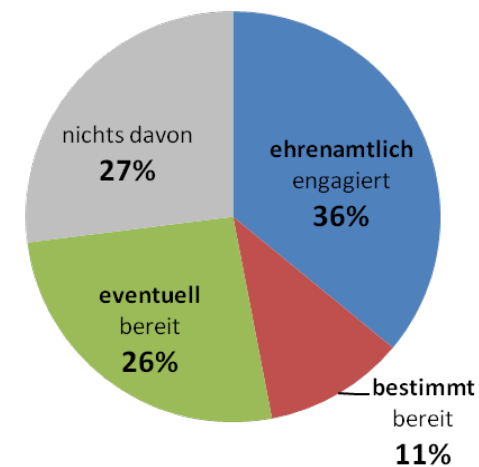
1999



2004



2009



Positives Engagementklima (pro EA)

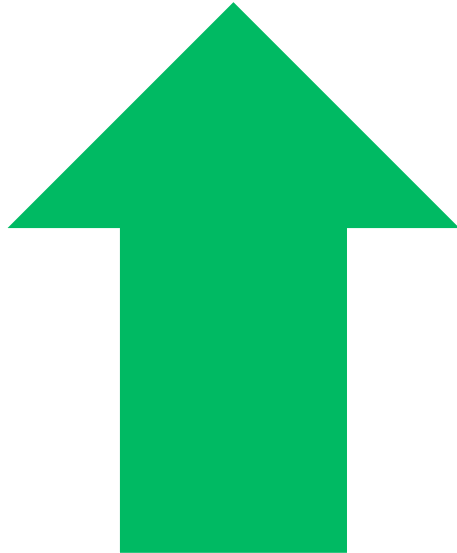


Deutschland im europäischen Vergleich

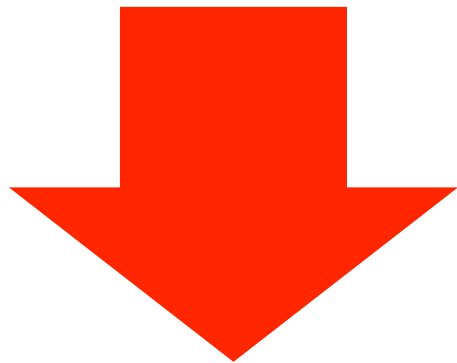
- Deutschland liegt 2010 mit einer Engagement Quote von 36% über dem europäischen Durchschnitt
- Spitzenreiter mit mehr als 40% Engagierten sind die Niederlanden, Österreich, Schweden und Großbritannien
- Das Engagement Potential in Deutschland ist groß - 24 Millionen Menschen sind „bestimmt“ oder mindestens „eventuell“ bereit, eine Freiwilligentätigkeit zu übernehmen

Einflussgrößen für Engagementbereitschaft

berater
gruppe ehren
amt



- ↑ % Kirchsteuerzahler
- ↑ % Haushalte mit Kindern (<18J)
- ↑ Wohlstandsindex
- ↑ ländliche Region
- ↓ Größe Gemeinde
- ↑ je kürzer am Wohnort wohnend



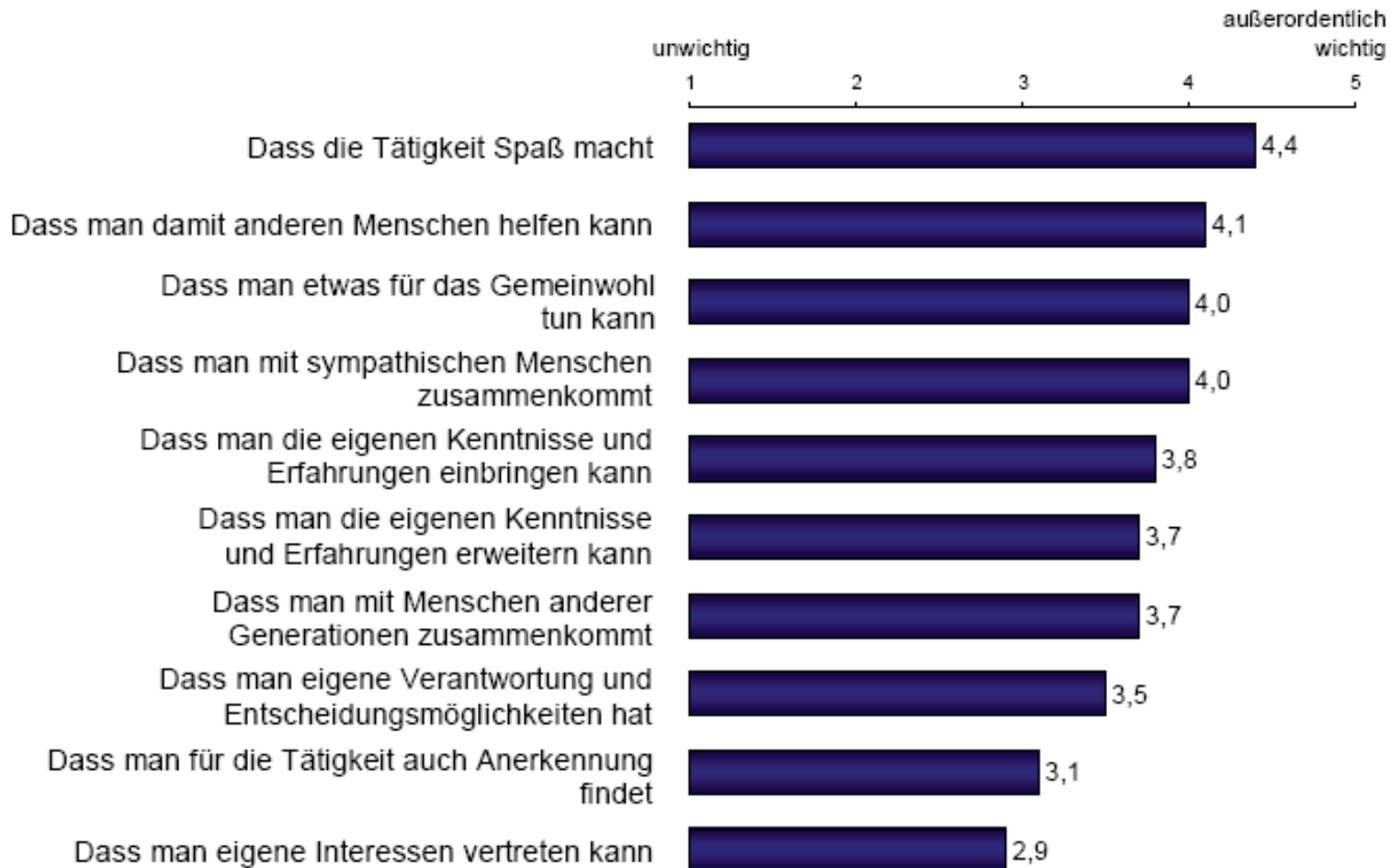
Weniger Engagement bei Arbeitslosigkeit,
aber hohes zeitliches Engagement Arbeitsloser
schlechte soziale Lage
gute Betreuungsquote für Kinder (<3J)

Grafik Z7

Erwartungen an die freiwillige Tätigkeit (2009)

Bundesgebiet

Zeitaufwendigste freiwillige Tätigkeiten (Mittelwerte)



1

Traditionelle Ehrenämter, sind immer schwerer zu besetzen. Ehrenamtliche haben **heute** andere Motive. Sie sind eigennütziger, fordernder und zeitlich stärker gebunden als früher.

➔ Gerade „traditionelle“ Organisationen und Vereine müssen sich verändern, attraktiver werden und sich auch/mehr auf den Typus des/r „Neuen Ehrenamtlichen (Freiwillige/r)“ einstellen.

Thesen zur Arbeit mit Ehrenamtlichen in Vereinen

Traditionelles Ehrenamt	Neues Freiwilligenengagement
Engagement in etablierten Organisationen	Engagement in Projekten
Langjähriges, kontinuierliches Engagement	Zeitlich begrenztes Engagement
Angefragt, gebeten oder berufen	Eigener Entschluss
Altruistische Motivation und hohes Pflichtgefühl	Breit gefächerte Motivation: vorherrschend Spaß / Freude, aber auch Orientierung an eigenen Interessen und Nutzen
Bereitschaft, sich in hierarchische und wenig transparente Strukturen einzufinden	Wunsch nach transparenten Strukturen, Informationsteilhabe und Möglichkeiten zur Mitbestimmung

2

Ehrenamtliche wollen

Klarheit und **Verbindlichkeit** im Engagement

➔ In einem Erstgespräch sollten der Vorstand und der/die Interessierte über die gegenseitigen Erwartungen, gegenseitige Rechte und Pflichten, die genauen Aufgaben und die notwendigen Kompetenzen und Zeiten sprechen. Das Engagement sollte auch schriftlich vereinbart werden.

3

Viele Mitglieder **trauen** sich eine ehrenamtliche Tätigkeiten nicht zu und wollen **angesprochen** werden.

➔ Vereine sollten die Talente und Potentiale der Mitglieder kennen und klar abgegrenzte Aufgaben oder Verantwortungsbereiche anbieten, in denen sie sich ausprobieren und lernen können. Der Lernprozess sollte von jemanden begleitet und gezielt unterstützt werden (Schnupperengagement).

4

Ehrenamtliche wollen sich im Ehrenamt oft **fachlich** und **persönlich weiterentwickeln**.

➔ Auch Ehrenamtliche sollten in ihrem Engagement durch kollegiale Gespräche, Qualifizierungen und ggf. Planung einer „Engagement-Karriere“ die Möglichkeit zur Weiterentwicklung bekommen.

5

Sinn, Anerkennung und Wertschätzung sind der „Lohn“ der Ehrenamtlichen und Engagierten.

➔ Zeigen Sie sich im Verein öfter gegenseitig Anerkennung und Wertschätzung für das Engagement. Auch Vereine brauchen eine bewusst gestaltete „Anerkennungskultur“, in der Engagement nicht als selbstverständlich betrachtet wird.

6 Die **Qualität** des **Vorstandes** bestimmt die Kultur und die Engagementbereitschaft im Verein (Vorbild).

➔ Vorstände sollte sich stetig weiterentwickeln und selbstkritisch das eigene Handeln, die Teamkultur und ihre Außenwirkung reflektieren. Mitglieder machen sich ein Bild vom Vorstand und entscheiden auch danach, ob sich engagieren wollen oder nicht.

7

Vereine brauchen jemanden, der sich um das Thema „**Engagementnachwuchs**“ und um die Ehrenamtlichen kümmert.

➔ Eine/r im Verein sollte sich um gute Strukturen für eine professionelle Gewinnung, Begleitung und Anerkennung aller Engagierten und Ehrenamtlichen kümmern und gezielt die Engagementbereitschaft bei den Mitgliedern fördern > *Engagementbeauftragte/r*.