

Die Initiative Ehrenamt

Ludwig Pott



Das von den Vereinten Nationen für 2001 geplante Internationale Jahr der Freiwilligen dürfte der Bundeskonferenz der Arbeiterwohlfahrt 1996 in Mainz noch nicht bekannt gewesen sein, als dort die Delegierten das darauffolgende Jahr zum Ehrenamtsjahr in der AWO erklärten. Dieser Beschluss ist die Geburtsstunde der Initiative Ehrenamt. Konkret ins Leben gerufen wurde sie im Jahre 1997 mit der Entscheidung aller AWO-Bundesgremien. Damit sollte dem AWO-Jahr des Ehrenamtes entsprechendes Gewicht verliehen werden, aber es ging längst um weitaus mehr und der Anlass dazu hat an Aktualität nicht verloren.

Der Verband steht in wegweisenden Veränderungsprozessen und muss seinen Standort zwischen unternehmerischer und politischer Verantwortung neu bestimmen. Entsprechende Sorgen der Mitgliederorganisation über rückläufige Entwicklungen im Idealverein sind nicht zu überhören. Was wird aus den Ortsvereinen, wenn die jetzigen Mitglieder nicht mehr da sind und wie lassen sich geeignete Personen für Vorstandsaufgaben interessieren? Was wird überhaupt aus der Arbeiterwohlfahrt als Mitgliederorganisation, der sich immer noch viele zugehörig fühlen und Jahre ihres Lebens ehrenamtlich gedient haben?

Vor allem richten sich die Bedenken auf die scheinbar alles entscheidende sozialwirtschaftliche Entwicklung in der Arbeiterwohlfahrt. Viel Kraft ist auf den Ausbau der Dienstleistungen gelenkt. Das hat die AWO als Wertegemeinschaft erhebliche Substanz gekostet, mit der Folge, dass die ehrenamtliche Arbeit

im Verband an Profil und Aufmerksamkeit verloren hat. Und der Verlust an Einfluss der Wertegemeinschaft rechtfertigt auf Dauer keine gesellschaftliche Sonderstellung der AWO.

Die Initiative Ehrenamt sollte die verbandliche Tradition des bürgerschaftlichen Engagements unter veränderten Bedingungen neu beleben und weiter entwickeln. Das bedeutet ein ganzes Bündel von internen und externen Maßnahmen zur Reform des Engagements im Verband. Dementsprechend ist das Projekt auch längerfristig angelegt worden und sollte in zwei Phasen verlaufen. Zunächst waren nach innen gerichtete Schritte vorgesehen, denen später mit einer Imagekampagne eher nach außen orientierte Vorhaben folgen sollten.

An der Initiative Ehrenamt beteiligen sich 18 Landes- und Bezirksverbände der Arbeiterwohlfahrt. Sachkundige Vertretungen aus den AWO-Gliederungen haben die Planungen und Maßnahmen von Beginn an begleitet und die Konzeptentwicklung von einer gewählten Steuerungsgruppe vorbereiten lassen. Angebunden ist das Vorhaben an eine Stabsstelle im AWO-Bundesverband.

Gewünscht war ein Praxishandbuch, das auch die Hindernisse für Bürgerengagement in den verbandlichen Organisations- und Angebotsstrukturen beinhaltet und zugleich Anregung, Begleitung und Unterstützung für neue Formen der ehrenamtlichen Arbeit in den Ortsvereinen anbietet. Freiwillige wollen eine auch für sich persönlich interessante Aufgabe entdecken können. Vor allem erwarten Sie kollegiale

Wertschätzung, denn sie stellen ein kostbares Gut zur Verfügung, nämlich ihre freie Zeit.

Ausserdem bestand Bedarf an einem Qualifizierungsmodell für Hauptamtliche zur Entwicklung von Projekten mit Freiwilligen in Einrichtungen und Diensten der Arbeiterwohlfahrt.

Die Erfahrungen aus der Workshoparbeit sollten in die Gestaltung des Praxishandbuches einfließen und dessen Nähe zum Alltag im Verband sicherstellen. Nicht zu vergessen die detaillierten Beschreibungen der ehrenamtlichen Betätigungsfelder, um die man AWO-Gliederungen und Einrichtungen gebeten hatte. Sie erinnerten noch einmal an die Vielfalt der ehrenamtlich geleisteten Arbeit, die es trotz struktureller Probleme offenbar vielerorts gibt.

Dem seinerzeit existierenden Arbeitskreis Öffentlichkeitsarbeit der Arbeiterwohlfahrt ist es zu verdanken, dass man zur Entwicklung des Praxishandbuches eine externe Agentur herangezogen hat. Sie wurde über ein Auswahlverfahren ermittelt, an dem sowohl die Geschäftsführerkonferenz der Arbeiterwohlfahrt wie auch der AWO-Bundesausschuss beteiligt war.

Es wurde eine Arbeitshilfe zur Planung freiwilliger Tätigkeiten in Einrichtungen und Diensten vorgelegt. Sie folgte dem Gedanken, dass ein qualitätsorientiertes Dienstleistungsangebot der Arbeiterwohlfahrt in Zukunft auf den Sachverstand und das Engagement freiwillig Aktiver nicht verzichten kann. Freiwillige haben oft ein gutes Gespür für den Zusammenhang von sozialer Dienstleistung und solidarischem Beistand, verfügen über einen pragmatischen Zugang zur Lebensrealität und bringen aus eigener Motivation Wissen und Fähigkeiten ein.

Im Dienstleistungsbereich war deshalb gründlich zu prüfen, wo die Qualität der Arbeit zum Wohl der zu Betreuenden durch eine gezielte Planung und Entwicklung von Freiwilligentätigkeit gesteigert werden kann. Alle Beteiligten sollten davon profitieren können:

- Freiwillige, die ihre persönlichen Interessen verfolgen und gleichzeitig einen sinnvollen Beitrag für die Gemeinschaft leisten wollen,
- Hilfsbedürftige/Kunden, auf deren individuelle Wünsche und Bedürfnisse gezielter und näher eingegangen werden kann,
- Einrichtungen und Träger, deren Angebote attraktiver gestaltet werden können und entsprechend nachgefragt werden,
- Hauptamtliche, die durch Kooperation mit Freiwilligen eine neue Perspektive in ihrem beruflichen Alltag gewinnen und deren Arbeitsplatz durch Kundenzufriedenheit sicherer werden kann.

Die Arbeitshilfe bestand aus Leitfragen, die auf Besonderheiten des jeweiligen Arbeitsgebietes abgeändert oder ergänzt werden konnten. Sie beinhalteten notwendige Fragestellungen zur Planung und Entwicklung freiwilliger Tätigkeiten. Es waren Fragestellungen zur Aufgabe von Freiwilligen, zu den Bedingungen der Tätigkeit, zu Anforderungen und Eignung, zur Abgrenzung der Aufgabe, zu Konfliktfeldern, zur Beteiligung, Zuständigkeit, Einführung, Unterstützung, Anerkennung, Pflege, Fortbildung und schließlich zu Kosten, Versicherung und Werbung.

Die Ergebnisse dieser Beschreibungen sind in das Praxishandbuch eingeflossen.

Auf verbandspolitischer Ebene wurde ein Verbändeforum gemeinsam mit dem Deutschen Sportbund und dem Deutschen Kulturrat gegründet, wo sich die

AWO-Vertretung inzwischen zu einem Mandat der Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege (BAG) erweitert hat und weitere Dach- und Spitzenverbände mit ehrenamtlichen Schwerpunkten dazugekommen sind.

Die Beteiligten des Verbändeforums sind der Überzeugung, dass ein demokratisches Gemeinwesen neben kurzfristigen Projekt- und Initiativformen des Bürgerengagements auch dauerhafte Strukturen benötigt und dafür auch entsprechende infrastrukturelle Bedingungen zu schaffen sind.

Zur Entstehung einer lokalen Infrastruktur für Bürgerengagement gewinnen Freiwilligenagenturen an Gewicht. Sie zählen zu den modernen Engagementformen. Die finanzielle Unterstützung des Deutschen Hilfswerks hat es ermöglicht, dass im Rahmen der Initiative Ehrenamt mit dieser neuen Form experimentiert werden konnte.

Die Arbeit der AWO-Initiative Ehrenamt ist nicht zuletzt dadurch geprägt, dass ehrenamtliche Arbeit, freiwilliges oder bürgerschaftliches Engagement mit korrespondierenden Begriffen wie Bürger- oder Zivilgesellschaft längst zu einem gesellschaftlichen Thema aufgestiegen sind. Von besonderem Interesse war deshalb auch die Teilnahme am Internationalen UNO-Jahr der Freiwilligen (IJF). Mit der Aktion „1000 x ist was passiert“... sollte das IJF ein Jahr der innerverbandlichen Öffnung und Entwicklung für mehr Attraktivität der ehrenamtlichen Arbeit und des Vereinslebens werden. 1.000 Aktivitäten mit und von Freiwilligen wurden in der AWO gesucht und dazu ist mit dem kostengünstigen Erwerb eines Smart-Autos offenbar ein besonderer Anreiz geboten worden. Weit über 200 Verbandsgliederungen haben sich bis jetzt mit Freiwilligen-Projekten beteiligt.

Auch die Europatagung im Frühjahr 2001 „Sozialer Kitt für Europa“ war mit ihrer Thematik als Beitrag zum Internationalen Jahr der Freiwilligen gedacht, eine Gemeinschaftsveranstaltung der Arbeiterwohlfahrt zusammen mit der Friedrich-Ebert-Stiftung und der Bundeszentrale für politische Bildung. Die Botschaft der Tagung: Bürgerschaftliches Engagement ist aus dem Verständnis der geistigen Tradition von Humanismus und Aufklärung erwachsen, den demokratischen Grundpfeilern im Kulturraum Europa. Neben dem gut funktionierenden wirtschaftlichen Dialog in Europa ist der soziale und zivile Dialog ein unverzichtbarer Beitrag zur Entwicklung einer Gesellschaft von Bürgern mit europäischem Horizont. Europa ist keine Projektionsfläche für Ideen einer demokratischen Bürgergesellschaft, für die man zu Hause keine Energien aufzubringen vermag.

Die Initiative Ehrenamt hat sich herum gesprochen. Damit ist das gelungen, was der Bundesvorstand in seinem Einsetzungsbeschluss mit dem Hinweis unterstrichen hat, dass sie Bekanntheit und Nutzen bringen muss und nicht von fern verwaltet werden darf. Es gab zahlreiche Gelegenheiten, sie auf Organkonferenzen in den Gliederungen vorzustellen. Die Plakatt motive der Öffentlichkeitskampagne haben Eingang gefunden in die Materialien des Bundesfamilienministeriums zur Begleitung des Internationalen Jahres der Freiwilligen. Sie ist Gegenstand überregionaler Berichterstattung in Printmedien und im Hörfunk gewesen. Nicht zu bestreiten ist, dass vieles mühsamer verläuft, als zunächst angenommen. Dennoch hat sie ganz eigenständige Entwicklungen im Verband angestoßen, mitunter auch unmittelbar hervorgebracht oder aber in der inhaltlichen Ausrichtung unterstützt und gestärkt. Einen Ausschnitt davon zeigen die unter 3.2. vorgestellten Projektbeispiele.

Seitdem der Bundesverband mit seiner Internetadresse www.awo.org ans Netz gegangen ist, präsentiert sich die Initiative Ehrenamt auch auf elektronischem Weg.

Die Workshops

In Workshops haben Teilnehmer/-innen Gelegenheit, sich neben grundlegenden Informationen über den derzeitigen Diskussionsstand des Bürgerengagements vor allem für die damit zusammenhängenden methodischen und organisatorischen Fragen zu qualifizieren. Unter fachlicher Anleitung übernehmen sie unterschiedliche Rollen: als Berater, als Engagementbereite oder als Einrichtungsleiter/-in. Sie lösen Projektplanungsaufgaben und moderieren Gesprächssituationen. Sie lernen Erstgespräche mit Interessenten zu führen. Und sie werden mit Grundlagen eines Projektmanagements vertraut, das die Besonderheit der Engagementbereitschaft von Bürgerinnen und Bürger berücksichtigt und zugleich die Verbandsrealität im Blick behält.

Dazu zählen

- unverzichtbare Fragen einer Projektplanung,
- geeignete Planungsschritte am Beispiel ausgewählter Einsatzfelder,
- Planung und Erprobung von Erstgesprächen mit Freiwilligen,
- Vorschläge, was im Gespräch nicht fehlen darf,
- Arbeitsschritte, wie Freiwillige vorbereitet werden können,
- Empfehlungen, wie Freiwillige zu begleiten und zu betreuen sind,
- Hinweise, was Freiwillige brauchen,
- Planung von Einsatzfeldern und Aufgabenstellungen.

Bislang wurden über 300 Teilnehmer/-innen vorwiegend in dezentralen Veranstaltungen erreicht. Sie

sind Leiter/-innen von Einrichtungen und Diensten, haben Vorstandsaufgaben oder gehören zu den besonders erfahrenen Aktiven.

Das Workshopmodell hat Eingang gefunden in Fachtagungen, z. B. zur Selbsthilfe oder zu Tageseinrichtungen für Kinder und ist dort auf reges Interesse gestoßen.

Die Erfahrungen in der Workshoparbeit haben gezeigt, dass insbesondere Hauptamtliche in Einrichtungen und Dienste beim Gedanken an eine Zusammenarbeit mit Freiwilligen nicht auf Antrieb begeistert sind. Sie fürchten vor allem drei Dinge: Mehrarbeit, Ärger und die Gefährdung ihres Arbeitsplatzes. Das reicht aus, solchen Vorhaben skeptisch gegenüber zu sein. Richtig ist, dass eine sorgfältige Vorbereitung von Aufgabenstellungen für Freiwillige sowie Begleitung und Unterstützung Zeit kostet und Anstrengungen bedeutet. Vorteile, die man für eine Einrichtung und seine Bewohner/-innen dadurch erzielen kann, werden zunächst kaum wahrgenommen. Das aber sollte im Beratungsgespräch mit Einrichtungen und Diensten überzeugend herausgestellt werden.

Nicht weniger anspruchsvoll verläuft es in Ortsvereinen. Auf kritische Fragen (sie lassen sich bei der gemeinsamen Suche nach Problemlösungen kaum vermeiden) wird nicht selten mit ausführlicher Schilderung der Leistungen geantwortet. Hier ist die Hoffnung groß, mit geschickten Kniffen möglichst rasche Lösungen für die bekannte Sorgenpalette der Traditionsvereine zu erzielen, ohne dass sich all zuviel ändert. Der Abschied von Ritualen fällt besonders schwer. Diese Probleme sind ernst zu nehmen und dürfen keine Hoffnung auf schnellen Erfolg nähren. Ohne Verständnis und Geduld ist das nur schwer möglich.

Für die Workshop- und Beratungsarbeit gelten die Regeln:

- Wir sind aufmerksam, geduldig und stellen die Leistungen der Vergangenheit nicht in Frage.
- Wir ermutigen, hinter die vordergründigen Ursachen der Vereinsprobleme zu schauen und informieren über die veränderten Bedingungen.
- Wir klären darüber auf, warum und wie die Angebotsstrukturen überdacht werden müssen.
- Wir machen auf die Fragwürdigkeit einer dominanten Verbandsorientierung aufmerksam und stellen statt dessen die Themen, Aufgaben und Attraktivitäten heraus.
- Wir strukturieren das Problem und legen gemeinsam kleine Lösungsschritte zur Veränderung fest.
- Vor allem ist uns klar, dass entsprechenden Aktivitäten auch ein Einstellungswandel vorangehen muss.

Wenn freie Initiativen um Unterstützung anfragen, ist es für sie nicht höchste Erfüllung, Mitglied in einem Verband zu werden. Dies kann sich ergeben, man darf es auch im Auge behalten, aber es ist nicht das vorrangige Ziel. Initiativen können Partner sein, sie sind keine lästigen Besucher. Sie werden auch dann als potenzielle Partner behandelt, wenn sie Zulauf haben und ggf. das realisieren, wovon man in der AWO bislang geträumt hat. Vielmehr ist darüber nachzudenken, was sie erfolgreich macht und was man ggf. in eigener Sache tun muss, um auch Erfolg zu haben.

Die Öffnung der Vereine folgt den Regeln:

- Wir sorgen für Ansprechbarkeit.
- Wir verhalten uns interessiert, freundlich und unterstützend.
- Wir sind unbürokratisch in unserer Unterstützung.

- Wir zeigen Möglichkeiten und Grenzen der Unterstützung auf und halten unsere Zusagen ein.
- Wir stellen die Vorzüge unseres Verbandes dar, von denen auch andere Gruppen profitieren können.

Das Praxishandbuch

Den Erfolg muss man nicht verheimlichen: Fast 2.500 Exemplare des Praxishandbuches sind seit Erscheinen im Herbst 1998 verkauft worden. Inzwischen liegt es in zweiter Auflage vor. Sein Aufbau gestaltet sich in vier Kapiteln.

Teil A widmet sich der geschichtlichen Entwicklung der ehrenamtlichen Arbeit in der AWO und macht mit der aktuellen Diskussion des bürgerschaftlichen Engagements vertraut. Das Hauptanliegen bestand hier in der Vermittlung wesentlicher Fakten, die sich nicht immer mit den landläufigen Einschätzungen zur Engagementbereitschaft decken. Damit sollen die Weichen zur Weiterentwicklung des Bürgerengagements in der AWO gestellt werden.

Teil B liefert Informationen und Hilfen für eine planvolle Herangehensweise an die Arbeit mit Freiwilligen und geht zudem näher auf eine erfolgreiche Öffentlichkeitsarbeit ein. Nicht alle unterschiedlichen lokalen Gegebenheiten können dabei berücksichtigt werden. Die Inhalte sind aber so gefasst, dass sie an spezifische Anwendungsbedingungen und Bedürfnisse anzupassen sind.

Teil C enthält praktische Hinweise und Beispiele zum Aufbau und zur Weiterentwicklung ehrenamtlicher Projekte vom „kleinen Ortsverein“ bis hin zu größeren Verbandsgliederungen. Es handelt sich hierbei um keine Hitliste der spektakulärsten Freiwilligenprojekte sondern um eine Auswahl nachahmenswerter

Beispiele der ehrenamtlichen Arbeit. Sie zeigen einen Ausschnitt jener Vielfalt, die in der AWO zu Recht vermutet wird. Die Beispiele sind der großzügigen Bereitschaft vieler Aktiver zu verdanken, für das Praxishandbuch auch die entsprechenden Informationen zur Verfügung zu stellen.

Im **Teil D** sind Arbeitshilfen und Checklisten für unterschiedliche Anforderungen zur Arbeit mit Ehrenamtlichen zu finden und greifen dabei auf die Ideen, Anregungen und Tipps aus den vorangegangenen Kapiteln zurück.

Auch wenn alle vier Teile des Praxishandbuchs einer gemeinsamen Logik folgen und einen engen Zusammenhang aufweisen, so sind sie dennoch auch separat zu nutzen. Dabei kann das Schlagwortverzeichnis helfen.

Weitere Angaben, vor allem aber Gelegenheit zu einer Leseprobe, sind im Internet unter www.awobu.awo.org (Menüpunkt „Initiative Ehrenamt“) zu finden.

Öffentlichkeitskampagne

Bürgerschaftliches Engagement braucht öffentliche Aufmerksamkeit. Sie zu gewinnen hat sich die Initiative Ehrenamt zum Ziel gesetzt. Der Startschuss fiel auf der Jubiläumsveranstaltung zum 80-jährigen Bestehen der AWO in Saarbrücken im Juni 1999 und leitete die so genannte externe Phase der Initiative Ehrenamt ein. Die Imagekampagne wirbt mit dem Slogan „Aktiv in der AWO – Bunt wie das Leben“. Eine dazugehörige Plakat- und Postkartenserie bemüht nicht die ohnehin arg strapazierten Bürgerpflichten sondern spricht eher die menschliche Neugierde an. Plakatschilde mit bekannten Evergreen-Filmtiteln zeigen die AWO als lebendigen Ort für Begeg-

nungen und Kommunikation von Jung und Alt. „Mal mit Lola rennen“ oder „Mal das Dschungelbuch aufschlagen“ sollen Menschen neugierig machen, die Lust haben, mit und für Kinder und Jugendliche spannende und neue Freizeitangebote anzubieten.

Wer Interesse hat, Neues im Miteinander der Generationen auszuprobieren, fühlt sich durch Plakate wie „Mal wie bei Tiffany frühstücken“ oder „Mal Saturday Night Fever spüren“ angesprochen. Neben diesen Plakatschilddesigns gibt es Eindruckplakate für Ankündigungen und Informationen, ein Faltblatt zur Initiative Ehrenamt und Texte für Füllanzeigen.

Die Imagekampagne greift die Diskussion um den Wandel des Bürgerengagements auf. Die Bereitschaft, eigene Zeit und Fähigkeiten für eine Aufgabe im Gemeinwesen einzusetzen, ist nicht verloren gegangen. Aber das gewachsene Bedürfnis nach individueller Qualität und Mitsprache zieht veränderte Ansprüche an Inhalte und Formen freiwilliger Aktivitäten nach sich. Von einem naturwüchsigen Fortbestand der Arbeiterwohlfahrt als Mitgliederorganisation kann nicht mehr die Rede sein. Auch raffinierte Werbefeldzüge können keine Wunder vollbringen und schon gar nicht den Prozess innerer Reformen ersetzen. Interessenten an freiwilligen Aktivitäten kommen zur Arbeiterwohlfahrt, wenn sie interessante Aufgaben finden, die ihnen sinnvoll erscheinen und bei denen sie einen Nutzen für sich entdecken können. Ob aus engagierten Freiwilligen schließlich Mitglieder werden, ist eine ganz andere Frage. Dies wird nicht zuletzt davon abhängen, wie Gliederungen und Einrichtungen sich auf neue Interessenlagen der Freiwilligen einstellen können.

Die AWO verfügt über ein großes Know-how in sozialen Fragen und eine Vielfalt von Betätigungs-

feldern. Das sind gute Voraussetzungen, um sich zu einer attraktiven Anlaufstelle für Freiwillige zu entwickeln. Dreh- und Angelpunkt der neuen Freiwilligenarbeit sind klare Vorstellungen darüber, in welchen Bereichen Freiwillige gebraucht werden, wo sich neue Ideen aufgreifen lassen und wie eine sinnvolle Verknüpfung von individuellen Wünschen der Freiwilligen mit den Bedingungen der Vereine und Einrichtungen geschaffen werden kann. Erst wenn dies steht, kann auch eine Imagekampagne greifen. Sie richtet sich deshalb nicht nur nach außen, sondern will ebenso nach innen wirken, d. h. sie soll auch verbandliche Erneuerung anstoßen und die Identifikation der Ehrenamtlichen mit der Organisation und ihren Aufgaben stärken.

Die Imagekampagne soll informieren, inspirieren, Neugierde wecken und Meinungen anregen. Wer sich darauf einlässt, kommt an Selbstverpflichtungen nicht vorbei. Eines nämlich vermag eine Imagekampagne nicht zu leisten: Sie kann keine Reformprozesse in den Köpfen und in verbandlichen Strukturen ersetzen.

Freiwilligenagenturen in der AWO

Freiwilligenagenturen zählen zu den so genannten modernen Organisationsformen des bürgerschaftlichen Engagements. In europäischen Nachbarländern wie Dänemark und Holland sind sie fester Bestandteil der sozialen Infrastruktur und gelten dort als verlässliche und wirksame Einrichtungen der Bürgergesellschaft. Über ihre Verbreitung in Deutschland liegen unterschiedliche Angaben vor, zumal die Szene in Bewegung ist und parallel zu Neugründungen manche der Agenturen ihre Tätigkeit auch wieder einstellen. Eine Zahl zwischen 150 und 200 dürfte realistisch sein, wobei Freiwilligenagenturen auch unter Bezeichnungen wie Börse, Büro, Zentrum,

Kontaktstelle u. a. zu finden sind. Ein beachtlicher Teil von ihnen existiert unter den Dächern von Traditionsorganisationen der ehrenamtlichen Arbeit.

Sie gelten als besonders geeignet, bei der Vermittlung einer Freiwilligentätigkeit den heutigen Engagementmotiven und Erwartungen gerecht zu werden. Ihre Arbeit richten sie eher an Neigungen und Engagementthemen aus als an Verbands- oder Vereinskulturen. Freiwilligenagenturen legen Wert darauf, dass sie neben einer Vermittlungstätigkeit – im Sinne einer Clearingstelle für Angebot und Nachfrage – vor allem Beratungsaufgaben sowohl für Engagementbereite wie auch für Organisationen wahrnehmen, die mit Freiwilligen arbeiten und ihre Strukturen dafür optimieren wollen. Zu diesem Aufgabenspektrum zählen Qualifizierungsangebote ebenso wie Organisationsentwicklung, Lobbyarbeit und Öffentlichkeitskampagnen.

Die Arbeiterwohlfahrt hat sich 1998 entschlossen, mit finanzieller Unterstützung des Deutschen Hilfswerkes, in sieben AWO-Gliederungen eigene Erfahrungen mit der Arbeitsweise von Freiwilligenagenturen zu sammeln. Eine achte Freiwilligenagentur existierte bereits aus eigener Anstrengung eines AWO-Kreisverbandes, zählt aber im Sinne des Experiments dazu. Unter der Projektbezeichnung „Bürgerhilfe“ sind Freiwilligenagenturen in Ammerland, Bielefeld, Braunschweig, Essen, Fulda, Hannover, Göttingen (Bovenden) und Köln gegründet worden. Zudem sind weitere Agenturformen in regionaler Zuständigkeit entstanden, u. a. die AWO-Ehrenamt-Agentur der Münchner Arbeiterwohlfahrt.

Ammerland

„Die Brücke für Menschen ab 50“ heißt die Projektbezeichnung für die Agenturarbeit beim AWO-Kreisverband Ammerland. Sie ist in einem Flächenlandkreis angesiedelt (ca. 102.000 Einwohner) mit einigen größeren Orten, auf die sich die Aktivitäten vorwiegend beschränken. Insbesondere für Zugezogene ist „die Brücke“ eine Anlaufstelle für soziale Kontakte. Dadurch sind neue Gruppen entstanden, die noch über keine feste Struktur verfügen. Neben der traditionellen verbandlichen Arbeit gibt es einen Literaturkreis, einen Diabetikertreff und eine Gruppe russlanddeutscher Frauen. Weitere regelmäßige Zusammenkünfte tragen die Namen Kartenspielgruppe, Frühstückstreff und Kochgruppe. Themen wie „Wohnen im Alter“ oder „Alternatives Wohnen“ werden in gemeinsamen Veranstaltungen mit der Volkshochschule angeboten. „Die Brücke“ ist beratendes Mitglied im Kreissenorenbeirat. Dem Gedanken zur Vernetzung der Angebote folgt die Kooperation mit der Alzheimergesellschaft und dem ambulanten Hospizdienst, mit denen man auch gemeinsame Räume nutzt. Es gibt organisierte Kontakte zur regionalen Beratungs- und Koordinationsstelle für Selbsthilfegruppen. In Besuchsdiensten leisten Freiwillige Hilfe für Einzelne.

Die Aktivitäten der Freiwilligen haben nur einen geringen Bezug zur verbandlichen Arbeit der AWO. Das wird von den Aktiven ausdrücklich gewünscht, was mitunter das Verständnis jener strapaziert, die sich über Jahre in ehrenamtlicher Vorstandsarbeit oder Formen sozialer Arbeit in der AWO ehrenamtlich engagiert haben.

Bielefeld

Im „Bürgerbüro Ehrenamt“ des AWO-Bezirksverbandes Ostwestfalen-Lippe (OWL) in Bielefeld verfolgte man anfangs die Absicht, sich auf solche Tätigkeitsfelder für Freiwillige zu konzentrieren, die im Spektrum bezahlter sozialer Dienstleistungen nicht oder nicht mehr wahrgenommen werden. Man wollte Vorhandenes stärken und Neues aufbauen und dabei die klassischen Agenturaufgaben der Information, Beratung, Vermittlung und Qualifizierung von Freiwilligen und Hauptamtlichen einschließlich ihrer Einrichtungen und Dienste übernehmen.

Nach einer eineinhalbjährigen Erprobungszeit wurde diese Konzeption aufgegeben. Die Freiwilligenagentur mit ihrer gezielten Ausrichtung auf die Engagementbedürfnisse von Freiwilligen und zugleich auf die Praxisfelder des Verbandes konnte die in sie gesetzten Erwartungen an eine effektive Arbeit nicht erfüllen.

Als Ursache wurde ausgemacht, dass die mangelnde strukturelle Einbindung der Agentur in die Arbeitskonzeption des Bezirksverbandes nicht im Einklang stand mit der vorwiegend verbandsbezogenen Ausrichtung der Agenturarbeit.

Das hatte gleich mehrere Folgen. In den hauptberuflich wahrgenommenen Arbeitsfeldern sahen die Verantwortlichen angesichts der Unverbindlichkeit des Agenturangebotes wenig Anlass, ihrerseits planerische Schritte zur Entwicklung von Aufgabenstellungen für Freiwillige zu unternehmen. Was wiederum dazu führte, dass dem „Bürgerbüro Ehrenamt“ nicht genügend attraktive Angebote für Interessenten zur Verfügung standen. Vorbehalte der Fachkräfte und unerfüllte Erwartungen der Engagementbereiten waren schließlich der Anlass, das Konzept der Agentur grundlegend zu revidieren.

Bei diesem Vorgang ist bemerkenswert, dass die negativen Erfahrungen eben nicht zu Resignation und Abkehr geführt haben, sondern zu einer konsequenten Analyse der Ursachen. Die daraufhin unternommenen Anstrengungen der Verantwortlichen des AWO-Bezirks OWL unterstreichen den Stellenwert, den man der Bereitschaft und Aktivierung der Freiwilligen für die Zukunft des Verbandes einräumt. Das neue Konzept „Gesucht: Engagierte Freiwillige“ mit der anschließenden Gründung einer Freiwilligenakademie als Dachorganisation stellt heute das wegweisendste Beispiel in der Arbeiterwohlfahrt zur Modernisierung der verbandlichen Strukturen dar. Es ist unter 3.2 Projekte und Initiativen im Detail beschrieben.

Bovenden

Die erweiterte Nachbarschaftshilfe (ENB) in Bovenden ist ein Gemeinschaftsprojekt von Bürgerinnen und Bürgern, die nach der Berufsphase den Wunsch haben, gelegentlich etwas für andere zu tun. Es gehört zum Kreisverband der Arbeiterwohlfahrt in Göttingen. Die ENB ist keine Altenhilfe. Jung und Alt gehören gleichermaßen zu der Gruppe derer, die helfen und sich helfen lassen. „Ich tue es für mich und andere“ heißt hier das vorrangige Motiv.

Zurzeit hat die ENB 110 Teilnehmerinnen und Teilnehmer und zusätzliche Helferinnen und Helfer bei Veranstaltungen.

Die Agentur arbeitet mit so genannten Zeitkonten. Wenn ein Teilnehmer der ENB sich freiwillig engagiert, bekommt er dafür Zeit gutgeschrieben – ein Herz für eine halbe Stunde. Braucht der Teilnehmer einmal selbst Unterstützung, tauscht er seine investierte Zeit einfach ein.

Das Vermittlungsbüro befindet sich im Rathaus Bovenden. Zusätzlich gibt es ein kleines angemietetes Hinterhaus für Gruppentreffen und einen Büroplatz. Aus der Gruppe der Aktiven haben sich die Übungsgruppen Gymnastik und Wandern, ein Singkreis und ein Literaturkreis gebildet. Und für die Begegnungsstätte „Jung und Alt“ wurde die Betriebsträgerschaft übernommen.

Zudem gibt es neue Tagesreiseangebote, Gedächtnistraining, Spiele für Jung und Alt sowie gemeinsame Veranstaltungen der ENB mit dem Schulkinderhaus in Bovenden. Über die Aktivitäten wird in den lokalen Zeitungen berichtet. In Zusammenarbeit mit „Arbeit und Leben“ und der Nachbarschaftshilfe in Göttingen finden internationale Begegnungen zum Thema Seniorenarbeit statt.

Braunschweig

Für die „Freiwilligenagentur Jugend-Soziales-Sport“ in Braunschweig besteht der Trägerverein aus dem AWO-Bezirksverband und dem Bezirkssportbund mit ihren jeweiligen Kreisgliederungen in Helmstedt und Wolfenbüttel.

Sie versteht sich als eine professionell arbeitende Koordinierungsstelle für Ehrenamtliche und sucht Partnerschaften in allen gesellschaftlichen Bereichen. Die Agentur arbeitet vorwiegend projektorientiert und vernetzt Institutionen, Vereine und Initiativen für gemeinsame Aufgabenstellungen und Trägerschaften. Dazu trifft sie Zielvereinbarungen, berät bei der Konzeptentwicklung und begleitet bei Bedarf die Vorhaben. Instrumente des Marketings und des Personal- und Projektmanagements gehören zum Agenturalltag. Sie nimmt als gesellschaftlicher Akteur an der öffentlichen Debatte über bürgerschaftliches Engagement teil und versteht sich dabei als partei-

Die „neuen“ Aktivitäten in der Arbeiterwohlfahrt

Die Initiative Ehrenamt

liche Vertretung aktiver Bürgerinnen und Bürger gegenüber staatlichen und professionellen Institutionen. Vor allem aber will sie Menschen für freiwillige Tätigkeiten im lokalen Raum begeistern und dies passiert mit Erfolg.

In der Sportaktion „Rund um den Ball“ stellten verschiedene Sportvereine ihre Sportstätten den Kindertagesstätten und freien Jugendgruppen zur Verfügung und boten mit Unterstützung von Freiwilligen ein breites sportliches Betätigungsprogramm an. Ein Boxverein überließ vier Wochen lang für freie Jugendarbeit seine transportablen Trainingsgeräte und sorgte für eine ehrenamtliche Begleitung. Eine Jugendgruppe fand sich zusammen, deren Teilnehmer für den Erwerb des Jugendgruppenleiterscheins gewonnen wurden.

Mit dem so genannten „Ferienkalender“ organisierte die Agentur ein sportliches Ferienprogramm für alle Altersgruppen und konnte allein für die Durchführung fast 50 Freiwillige gewinnen. Aus der Zusammenarbeit mit den Hochschulen in der Region sind Praktikumsplätze für Studierende entstanden. Die Planungskonzepte, Projektorientierung, Vernetzung und öffentliche Präsentation haben sich nach Einschätzung der Verantwortlichen für die Arbeit der Agentur bewährt. Vereine und Verbände, die bisher nur „für sich“ gearbeitet haben, konnten ihre anfängliche Skepsis überwinden und sind zu Partnern der Agentur geworden.

Essen

Alleiniger Träger der AWO-Freiwilligenagentur in Essen ist der AWO-Kreisverband. Die Agentur trägt das Logo der Initiative Ehrenamt. Neben der Vermittlung von Freiwilligen in bestehende Arbeitsfelder sind in Zusammenarbeit mit Einrichtungen und Diensten

neue Projekte entstanden. Der Kunst- und Kulturkreis (KUKUK) stellt ein Forum dar für künstlerische und kulturelle Aktivitäten. Insbesondere Kinder mit ihren Eltern werden durch das Kinderkino „Kiki“ angesprochen, mit dem man in einem Stadtteil die Angebote eines Bürgerhauses bereichert hat. Das Projekt „Hörspiel“ hat sich mit der Erstellung von Hör- und Wortbeiträgen rund um das Thema Älterwerden befasst. Das Projektziel war eine Hörspieltape. Zu den ersten Projekten der Agentur zählt der „Herz Dame – Herz Bube“ Besuchsdienst. Ehrenamtlich Tätige suchen alte Leute in ihren Wohnungen auf, die wegen ihrer körperlichen Verfassung und fehlender sozialer Kontakte kaum noch am öffentlichen Leben teilnehmen. Für sie haben Freiwillige ein offenes Ohr und motivieren zu kleineren Unternehmungen. Diese Arbeit ist Thema in gemeinsamen Veranstaltungen mit den ambulanten Diensten, den Seniorenclubs und AWO-Ortsvereinen. Eine Mediengruppe dokumentiert die freiwilligen Aktivitäten. Entstanden ist ein Bericht über die städtische Notunterkunft sowie ein Filmbeitrag über die Arbeit der Agentur. Junge Journalisten in Ausbildung an der Management Akademie Essen erarbeiteten gemeinsam mit der Freiwilligenagentur den Informationsprospekt „Personen – Projekte Perspektiven“. Mit dem Computerclub und dem Internetcafé wurden Personen für die ehrenamtliche Arbeit in der AWO erreicht, die sich auf einen aktiven Ruhestand vorbereiten.

Die Freiwilligenagentur hat mit ihren Angeboten gerade auch die traditionellen Ehrenamtsbereiche beleben können. Erreicht wurden neue Freizeitbegleiter des Jugendwerkes, Aktive in der Flüchtlings- und Nichtsesshaftenbetreuung, Reise- und Wanderleiter.

Die „neuen“ Aktivitäten in der Arbeiterwohlfahrt

Die Initiative Ehrenamt

Fulda

Die Freiwilligenagentur „Büro Aktiv“ gehört zum AWO-Kreisverband Fulda und wurde 1997 auf Anregung des AWO-Bezirksverbandes Hessen-Nord gegründet. Zu diesem Zeitpunkt zählten Freiwilligenagenturen noch zu den Pionieraufgaben. „Büro Aktiv“ verfolgt den Grundsatz, dass zunächst Tätigkeitsfelder für freiwillig Aktive vorzubereiten sind. Erst dann werden im Zuge von Werbeaktionen gezielt Interessenten geworben. „Büro Aktiv“ konzentriert sich auf Tätigkeiten im Betreuungsverein, in der Altenbetreuung und der Hausaufgabenhilfe. Mit einer zweitägigen Veranstaltungsreihe werden in diesem Jahr Freiwillige in Vereinen, Verbänden und Organisationen für ihre Aufgaben qualifiziert – mit Schwerpunktthemen zur steuer- und versicherungsrechtlichen Situation der Freiwilligen sowie zu juristischen Grundlagen für Betreuungsverfügung, Vorsorgevollmacht und Patientenverfügung.

Hannover

In Hannover nennt sich die Agentur „Freiwilligenzentrum“ und nimmt als Teil der lokalen Infrastruktur zur Förderung der Freiwilligenarbeit inzwischen einen festen Platz ein. Geprägt vom Netzwerkgedanken hat der AWO-Kreisverband Hannover von Beginn an ein breites Bündnis mit anderen Interessenten zur Gründung eines Trägerkreises angestrebt, dem der Stadt Sportbund, der Bildungsverein Soziales Lernen und Kommunikation e. V., das Bildungswerk der DAG, BUND Kreisgruppe Hannover sowie drei Privatpersonen angehören. Dem Kreis der Gründungsmitglieder haben sich zusätzlich der Stadtjugendring, die Ev. Fachhochschule, das Umweltzentrum, das Klinikum Hannover-Siloah und der Caritasverband Hannover angeschlossen. Man arbeitet mit ca. 120 Non-Profit-Organisationen zusammen und gehört dem städtischen Netzwerk zur Förderung der Bürgerbeteiligung an.

Mit einem eigens für die Anforderungen dieser Agentur entwickelten Datenbankprogramm sind Informationen über Interessenten und Tätigkeitsangebote der Organisationen rasch verfügbar. Besondere Aufmerksamkeit brachte der Agentur das Schulprojekt „Jugend engagiert sich“. Schüler verschiedener Jahrgangsstufen und Altersgruppen haben sich hier während einer Projektwoche freiwillig in sozialen Einrichtungen betätigt.

Es ist gelungen, für die Projektarbeit Stiftungsgelder zu akquirieren und in bescheidenem Umfang auch Sponsoren und Förderer zu gewinnen. Die Finanzierung der Agentur ist zunächst bis Jahresende 2001 gesichert.

Köln

In Trägerschaft des AWO-Kreisverbandes Köln ist das „Büro für Bürgerengagement“ entstanden, eine gemeinsame Initiative der Kölner Wohlfahrtsverbände, der Jugendverbände und des Stadt Sportbundes.

In der Stadt existieren sechs Vermittlungsagenturen mit unterschiedlicher verbandlicher Anbindung. Neben dem „Büro für Bürgerengagement“ sind es das „Büro zur Förderung und Anerkennung bürgerschaftlichen Engagements der Stadt Köln“, das „Zentrum zur nachberuflichen Orientierung“ (CENO), die Kölner Freiwilligenagentur „Erfahrung kennt Wege“, „KÖLSCH HÄTZ“, der „Sozialdienst katholischer Frauen“ und die „AIDS Hilfe Köln“. Sie alle kooperieren miteinander im Netzwerk Kölner Arbeitskreis Bürgerschaftliches Engagement (KABE), dem ein gemeinsames Eckpunktepapier zur Agenturarbeit zugrunde liegt.

Die AWO-Agentur sieht ihre Aufgaben der Beratung, Vermittlung, Fortbildung, Lobby- und Öffentlichkeitsarbeit als Antwort der Verbände auf die individuellen und gesellschaftlichen Veränderungen in der freiwilligen Arbeit. Erstmals an die Öffentlichkeit getreten ist die Agentur mit einer Fachtagung „Bürgerschaftliches Engagement in Köln – Erfahrungen, Wege und Bedingungen“, die in der Fachöffentlichkeit Beachtung fand und die Bevölkerung im Kölner Raum auf die Agentur aufmerksam machte. Zu ihren regelmäßigen Arbeitsschwerpunkten zählen Fortbildungsveranstaltungen, insbesondere zum Projektmanagement. Außerdem widmet man sich intensiv der fachlichen und politischen Zusammenarbeit im Arbeitskreis KABE. Hier entstand auch das Arbeitspapier „Qualitätsentwicklung in Vermittlungsagenturen“, mit dem die Kölner Freiwilligenagenturen Qualitätskriterien für ihre Arbeit festgelegt und vereinbart haben. Öffentliche Förderung soll nach diesem Qualitätskonzept nur erhalten, wer die vereinbarten Standards erfüllt. Bemerkenswert ist auch die Unterscheidung zwischen einer Grundfinanzierung und einer leistungsorientierten Förderung, die sich am Umfang, an der Qualität der Beratungsausstattung und der angebotenen Spezialisierung orientieren soll.

Diese netzwerkartige Arbeit dürfte maßgeblich dazu beitragen, dass die Stadt Köln sich an der Finanzierung der Agenturen beteiligt. Das „Büro für Bürgerengagement“ hat seine Aktivitäten verbandsübergreifend angelegt. Seine Angebote berühren vor allem die Schnittstellen zwischen neuen und tradierten Formen des Bürgerengagements. Als neues Dienstleistungsangebot wird es bislang noch überwiegend außerhalb der AWO-eigenen Strukturen wahrgenommen.

Die beschriebenen Experimente mit Freiwilligenagenturen lassen für die Arbeiterwohlfahrt kein generelles Fazit zu. Ob verbandseigene Freiwilligenagenturen sinnvoll sind oder den von Eigeninteressen geprägten Wildwuchs und die Zersplitterung der Engagementlandschaft fördern, hängt von örtlichen Bedingungen ab. Angesichts begrenzter Mittel ist jedoch immer die Möglichkeit von Netzwerken mit der Kommune und anderen Organisationen am Ort zu prüfen. Das schließt ebenso Überlegungen zu integrierten Anlaufstellen für Selbsthilfekontakte und Seniorenbüro, für Nachbarschafts- und Mütterzentren ein.

1000 x ist was passiert...

Das Internationale Jahr der Freiwilligen hat einen willkommenen Anlass geboten, einen Blick auf die Vielfalt dessen zu werfen, was längst schon an bürgerschaftlichem Engagement in der AWO geschieht. Gesucht wurden 1.000 Aktivitäten mit und von Freiwilligen, Bewährtes und Neues, mit der Absicht, sie sowohl im Verband als auch in der Öffentlichkeit bekannt zu machen. Damit sollte unterstrichen werden, dass bei der ehrenamtlichen Arbeit in Traditionsverbänden keinesfalls der Kontakt zu modernen Engagementformen verloren gehen muss. Gefragt waren laufende Projekte ebenso wie solche, die erst geplant sind und neu entstehen sollen. Es sollten überschaubare Vorhaben mit konkreter Aufgabenbeschreibung sein, in denen auch die gestellten Anforderungen an Freiwillige deutlich gemacht sind. Nicht wenige Gliederungen der AWO haben dazu erstmals Überlegungen anlässlich dieser Aktion angestellt. Und das mitunter bei Projekten, die seit Jahren erfolgreich existieren.

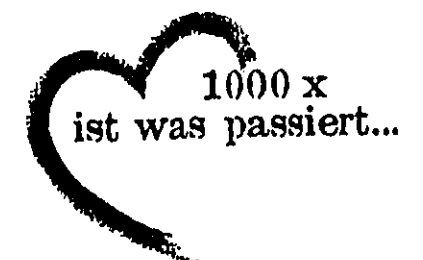
Das Ergebnis: Weit über 200 Projekte wurden eingereicht. Motivierend dürfte dabei ein besonderer Anreiz zur Teilnahme gewirkt haben. Alle bis zum Ende des Jahres 2000 vorliegenden Projekte nahmen gleichzeitig an einer Fahrzeugaktion teil. Unter dem Motto „Das gibts nur einmal“ konnten die Träger der ersten 130 Projekte ein Anrecht auf ein Smart-Fahrzeug mit nur geringem Eigenmittelanteil erwerben.

Mit anderen Worten:

Es gab etwas Wertvolles zu gewinnen.

Die Aktion „1000 x ist was passiert...“ ist in vieler Munde. In den Werbematerialien zum IJF 2001 des BMFSFJ wird sie ausdrücklich und beispielhaft erwähnt. Ob Erinnerungsstimulation für Demenzerkrankte, interkulturelles Training für Kinder oder Computerwerkstätten und Seniorenfernsehen, die Projektliste kann im Internet über den Link „Initiative Ehrenamt“ im www.awo.org aufgerufen werden. Sie gewährt einen Einblick in kreatives Bürgerengagement der AWO. Hier ist auch ein Erfassungsbogen zu finden, über den AWO-Projekte weiterhin direkt ins Netz gestellt werden können.

Aus der letzten Projektphase in 2001 sind noch einmal fünf beispielhafte Formen der ehrenamtlichen Arbeit ausgewählt worden. Sie werden anlässlich des Parlamentarischen Abends der Arbeiterwohlfahrt in Berlin – das gibt es wirklich nur einmal – für ihr Engagement mit jeweils einem Smart-Auto ausgezeichnet. Am 30. September 2001 ist die Aktion „1000 x ist was passiert...“ zu Ende gegangen.



Praxisprojekte und Initiativen

Die Freiwilligenakademie Ostwestfalen-Lippe – eine Initiative der Arbeiterwohlfahrt OWL e.V. Bielefeld

Neue Wege eines Verbandes in der Freiwilligenarbeit

Wolfgang Stadler / Gabriele Stillger

Ausgangslage des AWO Bezirksverbandes Ostwestfalen-Lippe e.V.

Bürgerschaftliches Engagement und die Arbeiterwohlfahrt (AWO) sind seit ihrer Gründung im Jahre 1919 unzertrennlich miteinander verbunden. Das Ziel war die Schaffung und Sicherung von sozialen Rechten für alle, um Armut zu überwinden und die Armenpflege der bürgerlichen Fürsorge überflüssig zu machen. Die AWO verstand sich als soziale Selbsthilfeorganisation und wollte durch Solidarität Gleichgesinnter Unrecht und Armut bekämpfen. Neben den flächendeckenden ehrenamtlichen Strukturen wuchs nach Ende des Zweiten Weltkrieges und insbesondere seit Mitte der 70er Jahre des vorigen Jahrhunderts der hauptamtlich bestimmte Dienstleistungsbereich.

Die Leitziele sind auch heute noch wertorientierend und hoch aktuell. Die AWO steht für Solidarität, Toleranz, Freiheit, Gleichheit und Gerechtigkeit. Solidarität als prinzipielle Fähigkeit und Bereitschaft zur Selbsthilfe prägt die AWO entscheidend. Nicht persönliches Versagen ist in erster Linie Ursache für soziale Problemlagen, sondern die gesellschaftlichen Bedingungen und Strukturen.

Diese ganzheitliche Betrachtungsweise ist bestimmend für das Vorgehen und die Zielsetzungen des

AWO Bezirksverbandes Ostwestfalen-Lippe e. V. (AWO OWL) in der Sozialpolitik und in der praktischen Sozialarbeit. Bürgerschaftliches, solidarisches Engagement von Frauen und Männern ist die Basis des Verbandes und ist nach wie vor unverzichtbar.

Wie alle großen Mitgliederorganisationen hat auch die AWO OWL den Wandel in den Interessen und Bedürfnissen der bürgerschaftlich engagierten Menschen erlebt. Ehrenamt, Freiwilligenarbeit und Selbsthilfe haben sich inhaltlich und organisatorisch verändert. Die Zahl der ehrenamtlichen Mitglieder ist seit einigen Jahren rückläufig. Die Einsatzfelder für Ehrenamtliche sind überwiegend einseitig geprägt durch das Tätigkeitsfeld „offene Altenhilfe“ und damit teilweise unattraktiv vor allem für jüngere Menschen. Das Vereinsleben der Arbeiterwohlfahrt lässt zur Zeit wenig Spielräume für Seiteneinsteiger und Seiteneinsteigerinnen. Ehrenamtliches Engagement wird oftmals an den Erwerb der Mitgliedschaft und die Beteiligung an Vereinsritualien geknüpft.

Die AWO OWL hat sich zum Ziel gesetzt, beides – das qualifizierte professionelle Hauptamt in den sozialen Dienstleistungen und das sozialpolitisch engagierte Ehrenamt/Freiwilligenamt zur Erhaltung der Solidarität und der partnerschaftlichen gleichwertigen Hilfe – als Qualitätsmerkmal für innovative Wohlfahrtspflege zu verbinden und damit die Förde-

Praxisprojekte und Initiativen

rung des bürgerschaftlichen Engagements als Querschnittsaufgabe für alle hauptamtlichen und ehrenamtlichen Ebenen des Verbandes zu verfolgen.

Vom „Bürgerbüro Ehrenamt“ zur „Freiwilligenakademie Ostwestfalen-Lippe“

Zur Erreichung dieser Zielsetzung hat die AWO seit Herbst 1997 einen Qualitätsprozess zur Überprüfung und Erneuerung der Konzepte zum bürgerschaftlichen Engagement initiiert. Leitgedanke dabei ist: „Das bewährte und existenziell wichtige Ehrenamt, basierend auf der Mitgliederstruktur und damit der politischen Willensbildungskraft des Verbandes, zu qualifizieren für die zukünftigen Herausforderungen und das neue freiwillige Engagement als sozialpolitische Innovationskraft zu ermöglichen“.

Das „Bürgerbüro Ehrenamt“

Im Rahmen des Modellvorhabens „Bürgerhilfe des Bundesverbandes der Arbeiterwohlfahrt“ gefördert durch Mittel der Stiftung „Deutsches Hilfswerk“ entwickelte die AWO Ostwestfalen-Lippe e. V. ab dem 15.12.1997 eine Konzeption für eine „Bürgerhilfe“, um so den notwendigen Prozess der Stärkung des freiwilligen gesellschaftlichen – vor allem aber – des sozialen Engagements nachhaltig zu unterstützen. Ziel war es, die Freiwilligenarbeit neu zu beleben und sich auf solche Nöte bzw. Tätigkeitsfelder zu konzentrieren, die im Spektrum bezahlter sozialer Dienstleistungen nicht mehr wahrgenommen werden konnten.

Hauptschwerpunkte des „Bürgerbüros Ehrenamt“ als Anlaufstelle lagen in der

- Vermittlung der Interessenten/-innen an mögliche Einsatzstellen.
- Erstellung und Umsetzung einer Konzeption der „neuen Ehrenamtlichkeit“.
- Beratung bei der Erarbeitung neuer Konzepte und Modelle zur Freiwilligenarbeit.
- Kontaktaufnahme zu „potenziellen Freiwilligen“.
- Gewinnung entsprechender Organisationen für Freiwilligenarbeit.
- Öffentlichkeitsarbeit und Lobbytätigkeit zur Förderung des freiwilligen gesellschaftlichen (sozialen) Engagements.
- Entwicklung und Durchführung notwendiger Qualifikationsmaßnahmen sowie eine Praxisbegleitung der Freiwilligen.

Das ursprüngliche methodische Konzept basierte im Wesentlichen auf dem Ansatz einer Freiwilligenagentur, nämlich der Beratung und Vermittlung von Interessierten und der Auffindung von geeigneten Tätigkeitsfeldern für diese Personen.

Nach eineinhalb-jähriger Erprobungsphase wurde deutlich, dass eine Freiwilligenagentur ohne integrative strukturelle Einbindung in das Gesamtgeschehen des Bezirksverbandes nicht effektiv reagieren konnte. Es gab nicht genügend attraktive Einsatzfelder für Interessierte sowie eine hohe Unzufriedenheit bei Ehrenamtlichen und Hauptamtlichen wegen deutlich unterschiedlicher Erwartungshaltungen. Das Finden eines geeigneten Angebotes für die Freiwilligen benötigte zu viel Zeit, so dass viele Interessierte frustriert absprangen. Pro Jahr meldeten sich max. 40-50 interessierte Menschen, von denen ein hoher Anteil nicht vermittelt werden konnte. Dies deckt sich teilweise mit Erfahrungswerten anderer Freiwilligenagenturen.

Die „neuen“ Aktivitäten in der Arbeiterwohlfahrt

Praxisprojekte und Initiativen

Die Aktion

„Gesucht: Engagierte Freiwillige“

Aus den Erfahrungen mit dem methodischen Ansatz des „Bürgerbüros Ehrenamt“ wurden ab Mai 1999 Konsequenzen gezogen und ein in wesentlichen Zügen neues Konzept beschlossen sowie Rahmenbedingungen für die Umsetzung erarbeitet.

Ziel war es, Projekte in allen Feldern der sozialen Arbeit und der sozialpolitischen Debatte des Bezirksverbandes für engagierte Freiwillige zu entwickeln, zu beschreiben und über Anzeigen ab Januar 2000 im ostwestfälischen Zeitungs-Stellenmarkt und auf Veranstaltungen anzubieten sowie weitere Formen der Gewinnung von Freiwilligen auszuprobieren.

Zunächst wurden in allen Bereichen der AWO OWL neue Projekte für engagierte Freiwillige konzipiert. Bedingungen für die Projektakzeptanz waren: Ausführliche Beschreibung der Tätigkeiten einschließlich des benötigten Zeitaufwandes; Definition der erwarteten Fähigkeiten der Freiwilligen; Sicherstellung der Betreuung der Freiwilligen durch Hauptamtliche.

In einer weiteren Vorlaufphase wurden die hauptamtlichen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im Umgang mit neuen Freiwilligen geschult. Dies war notwendig, um Motivation, Information und Unsicherheiten der hauptamtlichen Fachkräfte zu berücksichtigen und den Hilfebegriff der AWO basierend auf Solidarität und Gleichwertigkeit der Partner und Partnerinnen zu vermitteln. Die Grundschulungen hatten folgende Inhalte: Notwendigkeit der Freiwilligenarbeit für professionelle Arbeit in der AWO OWL, Bedarfe der Freiwilligen, Training des Erstkontaktes, versicherungsrechtliche Fragen, Konfliktbewältigung, Beteiligung der Freiwilligen und Einbeziehung in die Teams.

Es wurde das „Bürgerbüro Ehrenamt“ als Stabsstelle aufgewertet sowie eine Arbeitsgruppe „Bürger-schaftliches Engagement“ unter Beteiligung aller Fachabteilungen eingerichtet, um die Steuerung der Aktion zu übernehmen.

Es wurde eine umfangreiche Öffentlichkeitskampagne vorbereitet, die sowohl die Bekanntmachung der Aktion als auch den Zugang für interessierte Freiwillige regelt. Eine Auswahl aus den Projekten wurde in einer Anzeige auf dem ostwestfälischen Stellenmarkt veröffentlicht. Die Stellenmarktrubrik wurde deshalb gewählt, weil davon auszugehen war, dass neue Zielgruppen (vorrangig jüngere berufstätige Menschen) diese Rubrik mit Aufmerksamkeit lesen würden. Im weiteren Verlauf der Aktion sollten hauptamtlich zu besetzende Stellengesuche mit Werbung für die Aktion kombiniert werden. Es wurden eine Hotline mit einer eigenen Nummer installiert sowie eine E-Mailadresse und ein Internetauftritt eingerichtet. Für die Datenerfassung wurde ein Teledialog entwickelt, um die Bedarfe der interessierten Bürger und Bürgerinnen zu erfassen und eine passgenaue Vermittlung zu erreichen. Weiterhin sollte die Datenerfassung zur Vorbereitung des Controllings u. a. Projektwünsche, Umfang der Tätigkeit, Bedarfe der Freiwilligen, Verbleib der Freiwilligen, Zufriedenheit der Freiwilligen, Alter, Geschlecht, Qualifikation sowie regionale Verteilung aufnehmen.

Für den Vermittlungsprozess zwischen interessierten Freiwilligen und den Projekten wurden Standards festgelegt: Die Hotline sowie der E-Mailkontakt sollen fünf Tage die Woche von 9.00 – 16.00 Uhr geschaltet und qualifiziert besetzt sein durch Fachkräfte der einzelnen sozialen Dienstleistungsbereiche der AWO. Die Freiwilligen sollen binnen zwei bis drei Wochen ein konkretes Angebot erhalten und ihre

Die „neuen“ Aktivitäten in der Arbeiterwohlfahrt

Praxisprojekte und Initiativen

Arbeit beginnen können. Freiwillige, die nicht genau benennen können, was sie wünschen, erhalten ein zeitnahes Angebot eines Beratungsgespräches.

Die Qualität der Vermittlung der Freiwilligen sowie deren Zufriedenheit sollen erhoben, beschrieben und ausgewertet werden. (Anlage 1)

Die Ergebnisse

Nach Ablauf von eineinhalb Jahren haben rund 440 interessierte Freiwillige Kontakt zur AWO OWL aufgenommen. Davon wurden 392 Frauen und Männer in den Vermittlungsprozess aufgenommen (89 %). Mit allen Interessierten wurde eine telefonische Beratung mit dem Gesprächsleitfaden des Teledialogs geführt. Mit 43 Personen wurde ein persönliches Beratungsgespräch zur Klärung des Tätigkeitsfeldes geführt.

17 % der Interessierten haben sich gegen eine (längerfristige) Beteiligung entschieden, weil sich ihre persönlichen Lebensumstände verändert haben oder weil sie für sich kein passendes Angebot an ihrem Ort fanden.

Der Altersdurchschnitt liegt zwischen 25 und 50 Jahren und ist damit wesentlich jünger als in traditionellen ehrenamtlichen Tätigkeitsfeldern.

Die Geschlechterverteilung ist im Bundesdurchschnitt im Bereich der sozialen Arbeit (76 % Frauen/24 % Männer). Es kann jedoch die These aufgestellt werden, dass bei gezielter Themenorientierung an Männerinteressen der Anteil der männlichen Freiwilligen erhöht werden kann, wie z. B. Medien, Wissensvermittlung, handwerkliche Orientierung, Sport etc. Auf Grund des hohen Frauenanteils und der klassischen Geschlechteraufteilung der Aufgaben arbeitet das Konzept geschlechtsorientiert und frauenfördernd im Bereich Funktionsämter.

78 % der Freiwilligen sind berufstätig, 9 % im Ruhestand und 13 % zurzeit arbeitslos. Die Mehrheit hat eine qualifizierte Berufsausbildung. Bei den Berufstätigen wird es gerade bei den Projekten im Kindertagesstättenbereich auf Grund der unterschiedlichen Zeitwünsche (die Freiwilligen können dann, wenn die Kitas schließen) problematisch bei der Vermittlung. Dies muss im Rahmen der Kinder- und Jugendprojekte berücksichtigt und als Problem gelöst werden.

Die Arbeiterwohlfahrt hat zurzeit 140 Freiwilligenprojekte im Raum Ostwestfalen-Lippe im Angebot. Engagementbereite Menschen können ihre künstlerischen, kreativen, handwerklichen, kommunikativen, musischen, sportlichen und viele andere Fähigkeiten und Interessen einbringen für Mädchen, Jungen, Frauen und Männer mit und ohne Behinderungen aller Altersstufen, Migrant und Migrantinnen und Aussiedler und Aussiedlerinnen. Menschen, die Interesse haben, sich sozialpolitisch zu engagieren, werden unterstützt mit Material, Raumangebot und Fortbildungen. Sie sind haftpflicht- und unfallversichert. Über die geleistete Tätigkeit erhalten sie auf Wunsch einen Nachweis.

Die Interessensschwerpunkte der Freiwilligen konzentrieren sich neben dem klassischen Feld Senioren- und Seniorinnenarbeit auch auf neue Aufgabenfelder, z. B. „neue Medien“, „Frauen und Gesundheit“, Freiwilligenarbeit in den Kindertagesstätten“ und vor allem bei den Männern auf Medien- und handwerklicher Bereich.

Es hat sich gezeigt, dass die Anzeigenschaltung den größten Erfolg zeigt (69 %), danach besticht das traditionelle Werbemittel über den persönlichen Kontakt (10,5 %). Radio wird eher gehört (6,9 %) als Pressemitteilungen (3,7 %) wahrgenommen werden.

Als Richtschnur für die Projektentwicklung kann von einer Bereitschaft von vier bis sechs Stunden Engagement bei den Freiwilligen ausgegangen werden.

Diese Abfrage „Motivation der Freiwilligen“ gibt eine stark geschlechtsspezifisch geprägte Aussage über die Motivation wider. Beziehungsarbeit, Kontaktsuche, „Gebrauchtwerden“, sinnvoll Freizeit verbringen, Menschen helfen, Wissen vermitteln sind auch im 21. Jahrhundert vorherrschende Motive für ein Engagement – gerade auch bei Jüngeren. Dies ist wichtig für die Projektplanung und -werbung.

Das Handlungskonzept „Bürgerschaftliches Engagement“

Um die Zielsetzung bürgerschaftliches Engagement als Querschnittsaufgabe in das Gesamtgeschehen des Verbandes zu transportieren, wurde ein Handlungskonzept „Bürgerschaftliches Engagement – Die Zukunft der AWO sichern durch Ehrenamt, Freiwilligenarbeit und Selbsthilfe!“ beschlossen, am 26. Juni 2001 durch den Bezirksvorstand auf den Weg gebracht.

Das Handlungskonzept soll der AWO in Ostwestfalen-Lippe Zukunftsperspektiven eröffnen. Die soziale Arbeit und die Sozialpolitik werden sich verändern, der Wertewandel wird fortschreiten. Die AWO soll befähigt werden, angemessen reagieren zu können.

Das Konzept wurde auf der Grundlage des Grundsatzzprogrammes und der Leitsätze der AWO erarbeitet. Die durch Statut und Satzung der AWO gegebenen Mitwirkungsmöglichkeiten und Organisationsstrukturen sind weiterhin bindend.

Es sollen folgende Ziele umgesetzt werden:

- Zur Stabilisierung der Mitgliederebene sollen neue Ansätze der Gewinnung von Frauen und Männern umgesetzt werden.
- In den Orts- und Kreisverbänden sollen die Angebote zum bürgerschaftlichen Engagement einschließlich der Selbsthilfe um neue Themen und Zielgruppen erweitert werden.
- Die Beteiligungsstruktur der Vorstände soll überdacht und erweitert werden. Die teilweise, themenbezogene Öffnung für Nicht-Mitglieder soll gegebenenfalls ermöglicht werden.
- Die Entwicklung neuer Aufgabenfelder und Projekte in bestehenden Angeboten soll weiter ausgebaut werden, um neue Zielgruppen von Engagementbereiten zu gewinnen und neue Inhalte und Qualitäten für die soziale Arbeit zu schaffen.
- Die Schulungs- und Fortbildungskonzepte für hauptamtliche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zur Verbesserung der Zusammenarbeit mit Freiwilligen sollen erweitert und fortgeschrieben werden.
- Eine aussagefähige Datenbank für Freiwillige, Ehrenamtliche und Menschen aus der Selbsthilfe für Ostwestfalen-Lippe soll aufgebaut werden, um alle regelmäßig zu informieren und dadurch zu binden sowie differenzierte Ab- und Anfragen zu ermöglichen.
- Durch die Gründung der Freiwilligenakademie soll eine neue Beteiligungskultur für Nicht-Mitglieder entwickelt werden, um deren Impulsgebung und Engagement für die AWO zu gewinnen.
- Die Belange und Bedarfe von Frauen als der Mehrheit der Engagierten sollen auf allen Ebenen einbezogen werden. Weiterhin soll für die Gewinnung von Männern deren Bedarfe für Projekte in der sozialen Arbeit in die Planung einfließen. Von daher ist es geboten, dem Handlungskonzept

die Methode der geschlechtsbewussten Sichtweise („Gender-Mainstreaming“) als bewusste Haltung zuzuordnen.

Die Umsetzung der Ziele ist als Prozess zu organisieren. Er erfordert gegenseitige Wertschätzung, Offenheit und Zusammenarbeit sowie den Einsatz von Mitteln von allen Beteiligten. Deshalb hat sich der Bezirksverband zur Umsetzung des Handlungskonzeptes und regelmäßigen Überprüfung und Begleitung dieses Prozesses selbstverpflichtet.

Die Freiwilligenakademie Ostwestfalen-Lippe

Ausgangspunkt der Überlegung der AWO OWL, eine Freiwilligenakademie zu gründen, war der Erfolg der Aktion „Gesucht: Engagierte Freiwillige“. Da die Freiwilligen nicht in die bestehenden satzungsgemäßen Mitbestimmungsstrukturen zu integrieren sind, weil sie in der Regel zunächst eine Mitgliedschaft ablehnen, soll ihnen mit der Freiwilligenakademie Ostwestfalen-Lippe eine Partizipationsmöglichkeit geboten werden.

Schirmfrau dieser neuen Gestaltungsstruktur ist die Ministerin für Frauen, Jugend, Familie und Gesundheit des Landes Nordrhein-Westfalen. Als weitere Gründungsmitglieder konnten der Rektor der Universität Bielefeld als Vertreter der Wissenschaft, eine Repräsentantin der Freiwilligen, der Bezirksvorsitzende als Repräsentant der Mitglieder und der Geschäftsführer als Vertreter aller hauptamtlichen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen des Verbandes gewonnen werden.

Die Freiwilligenakademie Ostwestfalen-Lippe wurde am 29. Juni 2001 mit folgender Zielsetzung gegründet. (Anlage 2)

Ziele

Die Verwirklichung demokratischer und sozialer Grundrechte unabhängig von Geschlecht, Religion und ethnischer Herkunft sowie die Unterstützung sozial benachteiligter Menschen sind die Ziele des Handelns in der Freiwilligenakademie Ostwestfalen-Lippe. Freiheit, Gerechtigkeit, Solidarität, Toleranz, Antirassismus, Antidiskriminierung, Gewaltfreiheit und Hilfe zur Selbsthilfe sind ihre Werte.

Die „Freiwilligenakademie Ostwestfalen-Lippe“ wird

- bürgerschaftliches Engagement in den Arbeitsfeldern der AWO in Ostwestfalen-Lippe ermöglichen und weiter entwickeln,
- Fortbildungen und Qualifizierungen für alle Interessierten anbieten,
- innovative Impulse für die soziale Arbeit und für die Gestaltung des Miteinanders in der Region Ostwestfalen-Lippe und in unserer Gesellschaft entwickeln,
- Bürgerinnen und Bürgern in und mit der AWO eine Diskussionsplattform zur Formulierung gesellschaftlicher Visionen aus sozialer Verantwortung bieten,
- durch die Kooperation der Praxis mit Forschung und Wissenschaft zu neuen Erkenntnissen über das bürgerschaftliche Engagement in der sozialen Arbeit beitragen.

Akteure

Die „Freiwilligenakademie Ostwestfalen-Lippe“ soll Frauen und Männer ansprechen,

- die Interesse an freiwilligem Engagement in der sozialen Arbeit haben,
- die sich als Mitglieder der AWO ehrenamtlich vor Ort sozial engagieren,
- die als Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der AWO über ihren Arbeitsauftrag hinaus sozial aktiv sein wollen,

- die eine partnerschaftliche Kooperation aller in der sozialen Arbeit Aktiven anstreben,
- die projekt- sowie ergebnisorientiert mitwirken wollen,
- die ihre Tätigkeit fachlich qualifiziert ausüben wollen und dafür Fortbildung, Einarbeitung, Nachweise sowie Partizipation erwarten.

Die Mitgliedschaft in einer Organisation oder einem Verband ist weder Vorbedingung noch Hinderungsgrund oder angestrebtes Ziel der Aktivitäten der „Freiwilligenakademie Ostwestfalen-Lippe“.

Partizipation

Das soziale Engagement bietet neue Perspektiven und lässt viele soziale Kontakte entstehen. Eine weitere wichtige Aufgabe der Freiwilligenakademie ist daher der Erfahrungsaustausch zwischen Freiwilligen, sozialen Fachkräften, Forschung, Wissenschaft und Lernenden. Der Dialog wird zur Weiterentwicklung der sozialen Arbeit beitragen.

Das Wirken und Handeln der Freiwilligenakademie soll maßgeblich von den Akteurinnen und Akteuren bestimmt werden. In Projektgruppen zu bestimmten Themen sollen die Aktivitäten diskutiert und vorbereitet werden. Entschieden wird in demokratisch gewählten Gremien („Kleiner Ratschlag“, „Großer Ratschlag“). Die AWO bietet den notwendigen organisatorischen Rahmen.

Die Mitgliedschaft in einer AWO-Organisation ist weder Vorbedingung noch Hinderungsgrund oder angestrebtes Ziel der Aktivitäten der Freiwilligenakademie Ostwestfalen-Lippe.

Kooperationspartnerin Wissenschaft

Zur Evaluierung, Praxisforschung, Erkenntnisgewinnung sowie zur Praxiserprobung für Studierende ist schon in der Gründungsphase „Wissenschaft, Forschung und Lehre“ als Kooperationspartnerin in das Konstrukt der Freiwilligenakademie integriert worden.

Darüber hinaus wird die „Freiwilligenakademie Ostwestfalen-Lippe“, beginnend im Jahr 2002, jährlich einen Förderpreis für beispielhafte praxisorientierte Forschungen und Projekte ausloben.

Angebote

Für den Aufbau der Freiwilligenakademie ist vorläufig folgender Aktionsplan mit allen Akteuren abgestimmt, der sukzessive umgesetzt wird:

■ **Aufbau einer ostwestfälischen Kinderlobby**

Es soll beispielhaft am Thema „Bürgerschaftliches Engagement als Kooperationspartner in der Kinder- und Jugendhilfe“ ein dauerhaftes Projekt für Freiwillige in Ostwestfalen-Lippe flächendeckend aufgebaut werden. Ziel soll es sein, dass engagementbereite Bürger und Bürgerinnen sich für Kinderinteressen (Stadtentwicklung, Kinderarmut, Kinderbildung etc.) einsetzen und deren Interessen realisieren. Gleichzeitig lernen Mädchen und Jungen erlebnisorientiert, dass bürgerschaftliches Engagement sich lohnen und Spaß machen kann. Dies ist ein nicht zu unterschätzender Beitrag gegen Ausgrenzung, Rassismus und Gewalt in unserer Gesellschaft.

■ **Hilfe und Unterstützungsangebote für demenziell erkrankte Menschen und ihre Angehörigen**

Es soll beispielhaft zum Thema „Demenz“ in der Altenhilfe ein Projekt im Rahmen des „Bürgerschaftlichen Engagements“ aufgebaut werden. Durch den Einsatz der Freiwilligen sollen hier Qualitätsverbesserungen für Betroffene und Angehörige geschaffen werden.

■ **Frauen – Auftankstellen zum Thema Gesundheit**

Es sollen freiwillig tätige Anlaufstellen für Frauen in Stadtteilen eingerichtet werden, um Unterstützung bei Überlastung und Überforderung sowie zur Vernetzung und Hilfe im Sinne von Hilfe zur Selbsthilfe zu bieten.

■ **Alternatives Reisen im Alter**

Analog zum Konzept des AWO Senioren- und Seniorinnenreisens sollen neue Angebotsstrukturen für veränderte Bedarfe der Senioren- und Seniorinnen entwickelt werden.

■ **Interkulturelles Zusammenleben**

Es soll ein Kommunikationsforum in Clubform aufgebaut werden, um einen politisch-gesellschaftlichen, multikulturellen Diskurs zu ermöglichen. Die Clubzusammenkünfte sollen intellektuell anregen, Spaß machen und Erlebbares wie Veranstaltungen, Exkursionen, Informationen und Kultur produzieren.

■ **Neue Medien und Internet**

Der Zugang zu neuen Medien und Internet soll im Sinne von Chancengleichheit gerade benachteiligten Kindern und Erwachsenen ermöglicht werden.

■ **Soziales Engagement im Stadtteil**

Die Menschen vor Ort wissen am besten, was sie brauchen. Da auch die Mehrzahl der Engagementbereiten, die Themen und Projekte bevorzugen, sozialräumlich orientiert ist, macht es Sinn, ihnen

eine stadtteilorientierte Plattform für ihr Engagement zu bieten. Denkbar wären Stadtteilkonferenzen unter Federführung der AWO vor Ort. Teilnehmer/-innen könnten interessierte Freiwillige der AWO, Hauptamtliche der AWO, Fachleute, Politiker/-innen, Geschäftsleute, Bewohner/-innen sein und bürgerschaftliche Belange und Arbeitsfelder im Stadtteil regeln.

Neben dem Aktionsplan werden als nächste Schritte und Aktivitäten eine Fortbildungsoffensive mit bedarfsorientierten Curricula für die Freiwilligen und Ehrenamtlichen, ein Informationsdienst als Zeitung und Internetauftritt sowie regelmäßige Fachtagungen organisiert und aufgebaut.

■ **Ausblick**

Die AWO in Ostwestfalen-Lippe misst der Gewinnung von engagementbereiten Bürgerinnen und Bürgern eine existenzielle Bedeutung für die Zukunft zu. Sie versteht die Umsetzung des vorgestellten Gesamtansatzes als langfristigen Prozess zur Verwirklichung ihrer Leitziele und Werte und als aktive Maßnahme für die sozialpolitischen Herausforderungen der Zukunft.

Und nicht zuletzt, um sich auch zukünftig mit positivem Image und hoher Qualität auf dem „Konkurrenzmarkt“ der sozialen Dienstleistungen durchsetzen und sich lebhaft gegen rein betriebswirtschaftlich orientierte Anbieter behaupten zu können, benötigt die AWO OWL Ehrenamtliche, die sich mit der Organisation und den Idealen des Verbandes identifizieren und ihre historischen Wurzeln kennen, Freiwillige, die themenbezogen Impulse einbringen und damit Möglichkeiten der Veränderung und Innovation schaffen sowie eine gleichberechtigte Kooperation zwischen Hauptamtlichen und freiwillig Engagierten, um neue an den Bedarfen der Menschen ausgerichtete Aufgabenfelder zu entwickeln.

Die „neuen“ Aktivitäten in der Arbeiterwohlfahrt

Praxisprojekte und Initiativen

Anlage 1

Anzeige vom 29.01.2000

Neue Westfälische / Ostwestfalen-Lippe

on heute, qualität von einsti

s Unternehmen der Fleisch- und
e stetige und innovative Weiterent-
i Leichtkeitsfleischwaren zählen wir
sändernden Unternehmen dieser

Teams suchen wir

er

sa und Ihrer Berufserfahrung sollte
stabilität auszeichnen.

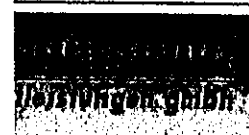
ellen für unsere

rünscht, wir bieten aber auch dem

ung mit Angabe des frühestmöglich-
Gehaltsvorstellung an



cher Str. 81, 33829 Borgholzhausen



an unsere Wünsche,
sicherungs- und Qualität und
kriterien. Das macht pro person
steden Unternehmen.

nd suchen wir eine/n

ir /-mann

ler höherer Handelsschule oder

Gütersloh eine/n

ter/-in

iposition
nd Terminverwaltung
nfm Berufsausbildung und sind nicht
st modernen Büroarbeitsmitteln und

arbeitung, die durch intern und
hr Arbeitsplatz ist modern ausgestatet,
stärkungsorientiert.

s Bewerbung

en gmbh

ford



Gesucht: Engagierte Freiwillige

Sie haben Zeit und Interesse, sich sozial zu engagieren?
Die Arbeiterwohlfahrt (AWO) in Ostwestfalen-Lippe bietet Ihnen die
Möglichkeit dazu!

Die AWO ist als Wohlfahrtsverband in allen Bereichen sozialer Arbeit aktiv für Jung
und Alt, ob ambulant oder stationär, bildungs- oder freizeitorientiert. Wir bieten Hilfen
und Perspektiven. In Ostwestfalen-Lippe sind wir Trägerin von Beratungsstellen,
Begegnungszentren, Kindertageseinrichtungen, Seniorenzentren u. a. m. Zur Unter-
stützung und Bereicherung der Aktivitäten in unseren Einrichtungen suchen wir enga-
gierte Freiwillige mit Interesse an der Arbeit mit und für Menschen. Für alles andere
sorgen wir (Einarbeitung, Fortbildung, Versicherung, Bescheinigungen).

Beispielhaft hier einige Projekte, für die wir aktuell Freiwillige
suchen. Über weitere, laufende Projekte informieren wir Sie gerne:

- **Natur und Umweltprojekte für Kinder** (Aufgabe: Baumhäuser, Nistkä-
sten bauen, Garten gestalten, Natur erleben; Anforderungen: handwerkliches Ge-
schick; Einsatzort: Kindertageseinrichtungen in Ostwestfalen-Lippe)
- **Gesundheitsberatung für Frauen** (Aufgabe: Beratung von Frauen und
Müttern in Gesundheits- und Erholungsfragen; Anforderungen: Einfühlungsver-
mögen, Engagement; Einsatzort: überall in Ostwestfalen-Lippe möglich)
- **Freizeitgestaltung im Seniorenzentrum** (Aufgabe: Organisation und
Durchführung eines Kultur- und Freizeitprogrammes, personl. Betreuung, Spazier-
gänge, Besuche; Anforderungen: Interesse am Kontakt zu Menschen; Einsatzorte:
Seniorenzentren in Bielefeld, Oerlinghausen, Extertal, Bad Salzuflen, Minden)
- **Computertreff für Jung und Alt** (Aufgabe: Anleitung von Kindern, Jugend-
lichen, Senioren im Umgang mit dem Medium; Anforderungen: Kontaktfreudigkeit,
EDV-Kenntnisse; Einsatzort: Bielefeld, Gütersloh)
- **Besuchs- und Betreuungsdienst für alte und kranke Menschen**
(Aufgabe: Betreuung alter u. kranker Menschen; Anforderungen: Kontaktfreudigkeit,
Einfühlungsvermögen; Einsatzort: Paderborn)
- **Sport und Spiel für Kinder** (Aufgabe: z. B. Fußball spielen, Märchen vorlesen
u. a.; Anforderungen: Lust am Spiel und an der Bewegung; Einsatzorte: Kindertag-
eseinrichtungen in Ostwestfalen-Lippe)
- **Multimedia für Mädchen** (Aufgabe: Vermittlung von EDV-Kenntnissen;
Anforderungen: Frau, EDV-Erfahrung; Einsatzort: Kinder- u. Jugendeinrichtungen)
- **Begleitung von Kinder-, Jugend- und Senioren-Relisgruppen**
(Aufgabe: Leitung u. Betreuung von Relisgruppen; Anforderungen: Kontaktfreudig-
keit, Interesse an / Wissen über Land und Leute; Einsatzort: überwiegend
Deutschland, ansonsten Europa)
- **Holzwerkstatt für Kinder** (Aufgabe: Werken in Holz mit Kindern im Alter von
5-12 J.; Anforderungen: handwerkliches Geschick, Spaß am Umgang mit Kindern;
Einsatzort: Kindertageseinrichtungen in Ostwestfalen-Lippe)
- **Handwerkerdienst für Senioren** (Aufgabe: Ausführung kleinerer Reparat-
uren für Senioren; Anforderungen: handwerkliches Geschick; Einsatzorte: Bielefeld,
Kreis Gütersloh)
- **Wohnberatung für ältere und behinderte Menschen** (Aufgabe: das
Leben in der Wohnung einfacher gestalten; Anforderungen: Kontaktfreudigkeit;
Einsatzort: Bielefeld, Kreis Gütersloh)

Wir sind für Sie dal Info-Telefon heute (Samstag, 29. Januar 2000) von
12 bis 16 Uhr, ab 31. Januar: mo. bis do. von 9 bis 16 Uhr u. fr. von 9 bis
13.30 Uhr

Tel. 05 21/92 16 - 4 44

Oder schreiben Sie uns: AWO in Ostwestfalen-Lippe, Aktion „Freiwillige gesucht“,
Detmolder Str. 280, 33605 Bielefeld, Fax 05 21/92 16-1 50,
eMail „freiwillige@awo-owl.de“, Web „http://www.awo-owl.de“

kompetent • sozial • engagiert

Der GILDE
Dreh- und
Vertriebs- t
Ausland. M
der Konzern
DM mit weit

■ Für die GI
Standort B



Mitarb

Konze

■ Zu ihrem
gehört u. o.
Konzernabs
Bearbeitung

■ Ideal sine
wirtschaftlic
studium ur
erfolgreich
mehrjährige
Konzernred
sind erfahn
Kenntnisse i
wort. Eine ;
fiorte Arbei
neue kompl
salzen zeic
(MS Office
runden ihr l

■ Wir biatoi
koll, oin al
vierten Taar
Vorgütung.

■ Interessio
ständigen B
Einkommen
termin.

GIL

Gil
z. H. Sabine V
Gildem
In
o-mail: Sab

Die „neuen“ Aktivitäten in der Arbeiterwohlfahrt

Praxisprojekte und Initiativen

Anlage 2

Ausstellungsplakat

„Freiwilligenakademie Ostwestfalen-Lippe

Freiwilliges Engagement
aus sozialer Verantwortung!



Eine Initiative der AWO Ostwestfalen-Lippe o.V.

WEITER LERNEN
-
EINMISCHEN
-
SOZIAL ENGAGIEREN

- Projekte für Kinder, Frauen,
Männer, Seniorinnen und
Senioren, Migrantinnen und
Migranten
- Vermittlung
- Qualifizierung
- Beratung
- Information
- Interessenvertretung
- Erfahrungsaustausch

Mitmachen!

Tel. (0521) 92 16 - 444
freiwilligenakademie@awo-owl.de
Fax (0521) 92 16-150

Detmolder Str. 280 – 33605 Bielefeld

Projekt „ZusammenSpiel – Junggebliebene engagieren sich im Kindergarten“

Violetta Robbert

Das Projekt „ZusammenSpiel – Junggebliebene engagieren sich im Kindergarten“ fördert das integrative Lernen und den intergenerativen Austausch und ist ein spezielles Angebot zur Vernetzung von Seniorenarbeit und Seniorenbildung.

Mit dem Projekt sind sowohl Seniorinnen und Senioren, wie auch Erzieherinnen und Kinder angesprochen. Drei Generationen sollen zusammenfinden und voneinander lernen und profitieren.

Warum das Projekt „ZusammenSpiel“ ins Leben gerufen wurde?

■ Problemlage und Zielsetzung

Vor dem Hintergrund des demographischen Wandels mit seinen Problemen der zunehmend älter werdenden Gesellschaft und den daraus resultierenden Problemen der Sinnfindung im Alter, Singularisierung etc., gilt es, neue Wege für die Generation der jetzt in Ruhestand gehenden Menschen zu finden.

Das Projekt „ZusammenSpiel“ geht einen dieser neuen Wege. Sinn des Projektes ist es, Senioren und Seniorinnen für gesellschaftlich relevante, ehrenamtliche Tätigkeiten zu gewinnen und ihnen das entsprechende nötige Wissen für diese Tätigkeit zu vermitteln.

Der Lebensabschnitt des Alters erfährt einen Bedeutungswandel. Viele ältere Mitglieder unserer Gesellschaft wollen sinngebende Tätigkeiten, weg von der reinen konsumorientierten Erlebnisgesellschaft. Ein besserer Gesundheitszustand, ein höherer

Bildungsstand und eine bessere finanzielle Absicherung (obwohl es hier sicherlich auch Ausnahmen, bezüglich eines ausreichenden Einkommens gibt), verbunden mit einem früheren Einstieg in den Ruhestand (Vorruhestandsregelungen etc.) führen dazu, dass immer mehr ältere Menschen Wege suchen, die es ihnen ermöglichen, einerseits im Ruhestand einen Sinn für sich selber zu finden, auf der anderen Seite aber gesellschaftlich weiterhin relevante Tätigkeiten auszuüben. Es gibt klare gesellschaftliche Tendenzen, dass sich die starren Muster einer „Normalbiografie“ immer mehr auflösen; lebenslanges Lernen wird zur Selbstverständlichkeit. Dazu Friederich Haeblerin, Professor für empirische Sozialforschung: „Die zukünftigen Alten werden besser vorbereitet sein, weil ihr berufliches, wie außerberufliches Leben, vermutlich inhaltsreicher, differenzierter und herausfordernder verlaufen sein wird, als das ihrer Großeltern.“

Die Arbeiterwohlfahrt will mit dem Projekt „ZusammenSpiel“ einen Weg zur Lösung dieser Probleme aufzeigen. Zum einen soll es Älteren helfen, ihrem Ruhestandsdasein einen Sinn zu geben, der auch noch gesellschaftlich relevant ist, zum anderen soll die Situation in den Kindergärten mit zunehmend größeren Kindergruppen etc. entschärft werden. Insbesondere die Kinder profitieren von dem zusätzlichen Einsatz und dem Engagement von Seniorinnen und Senioren in den Einrichtungen.

Ein weiterer Aspekt ist natürlich ein im Seniorenbildungsbereich verbessertes und größeres Angebot. Ein Seniorenaktivierungsprogramm soll sinnvoll mit bestehenden gesellschaftlichen Problemen verknüpft

werden. Drei Gruppen: Senioren und Seniorinnen, Erzieher und Erzieherinnen sowie Kinder sollen von den Ergebnissen dieses Modellversuches profitieren.

■ Die Senioren und Seniorinnen

Im Jahr 2000 bereits betrug der Anteil der über 60-jährigen an der Bevölkerung in Deutschland ca. 25 %. Diese große Gruppe verfügt vielfach über ein hohes Wissen, Lebenserfahrung und mehr als früher auch über ein, in den meisten Fällen, ausreichendes Einkommen. Was fehlt, ist die für diese Altersgruppe wichtige gesellschaftliche Akzeptanz.

An diesem Punkt greift das Projekt „ZusammenSpiel“, denn es bietet den Senioren und Seniorinnen eine Möglichkeit, ehrenamtlich eine gesellschaftlich relevante Tätigkeit auszuüben. Die Aufnahme einer ehrenamtlichen Tätigkeit in einer Kindertageseinrichtung, gibt ihnen die Möglichkeit, ihr Wissen an die nächste Generation weiterzugeben, in dem sie sich mit ihren Fertigkeiten und Fähigkeiten einbringen, so dass dieser Erfahrungsschatz nicht verloren geht. Durch die Einbindung in die Kindertageseinrichtung, entstehen eine Vielzahl von Kontakten: zu den Kindern, den Eltern, den Erzieher und Erzieherinnen und anderen Projektteilnehmern und -leiterinnen.

Besonders wichtig ist eine praktische Begleitung der Senioren und Seniorinnen und eine fachliche Qualifizierung in Elementarpädagogik, modernen Erziehungsmethoden und institutionellen Rahmenbedingungen. Diese Art der Unterstützung von Ehrenamtlichen muss durch die Einrichtung selbst gewährleistet sein. Ziel eines solchen Vorhabens ist es, dem abnehmenden Selbstwertgefühl der Senioren und Seniorinnen durch neue Lernmotivation entgegenzuwirken und den veränderten Anforderungen in Kultur und Gesellschaft durch Qualifikation standzuhalten.

■ Die Erzieher und Erzieherinnen

Bei den Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Kindergärten steht zunächst eine Ergänzung zum gängigen Angebot und damit verbunden eine höhere Attraktivität der Kindergärten im Vordergrund. Durch die Mitarbeit von Senioren und Seniorinnen bleibt den Erzieher und Erzieherinnen mehr Zeit, sich um so genannte „Problemkinder“ zu kümmern. Außerdem erfahren die Erzieher und Erzieherinnen eine neue, überfachliche Kompetenz, denn sie arbeiten an der Schulung der Senioren und Seniorinnen mit und tragen damit zum intergenerativen Austausch bei. Dadurch wird das Sozialverhalten in der Gruppe nachhaltig geprägt. Die Integration von Senioren und Seniorinnen, aus dem Wohnumfeld, in die Einrichtung, bedeutet eine engere Anbindung an das Gemeinwesen. Der kontinuierliche Kontakt und Umgang der verschiedenen Altersgruppen stärkt das Miteinander der Generationen.

Hinzu kommt, dass die Senioren und Seniorinnen bei der räumlichen und Umgebungsgestaltung mitwirken können, Projekte durchführen, sowie sich in Fördervereinen um Elternarbeit kümmern usw. Für die Erzieher und Erzieherinnen bedeutet dies eine nachhaltige Arbeitsentlastung, die sich positiv auf ihre Arbeit mit den Kindern auswirkt.

■ Die Kinder

Im Vordergrund steht, die Entwicklung der Kinder positiv zu fördern. Das Zusammenwirken von drei Generationen führt dazu, dass Kinder schon früh lernen, mit Älteren zusammen zu sein, an sie Forderungen zu stellen und gleichzeitig lernen, kritisch zu denken und zu urteilen. Ihnen muss vermittelt werden, dass sich die Älteren gezielt auf ihre Tätigkeit im Kindergarten vorbereiten. Die Kinder lernen somit früh, was lebenslanges Lernen und aktives Altern

bedeuten kann. Durch den Umgang und den Kontakt mit den in der Einrichtung aktiven Senioren und Seniorinnen, wird den Kindern ein positives Bild vom Altern vermittelt.

Die Kinder profitieren von dem Engagement der Senioren und Seniorinnen, da durch ihren Einsatz z. B. Einzel- oder Kleingruppenangebote vermehrt möglich sind, so dass sie mehr individuelle Aufmerksamkeit bekommen. Auf der anderen Seite kann die Art, wie Kinder die Welt sehen, ihr Optimismus und ihre Unbefangenheit, den Älteren neue Perspektiven eröffnen.

Für die Zukunft wird sich diese Zusammenarbeit positiv auf intergenerative Kontakte auswirken, somit werden gesellschaftliche Probleme schon früh abgebaut. Es bleibt jedoch zu beachten, dass das Wohl der Kinder und ihre positive Förderung im Vordergrund stehen und dies bei der Fortbildung der Senioren und Seniorinnen auch einen wichtigen Inhalt darstellt.

Für die AWO bedeutet dieses Projekt eine Verbesserung der Seniorenarbeits- und Seniorenbildungsangebote, einhergehend mit einer höheren Qualifikation der Angebotsnutzer, durch die Vernetzung von offener Seniorenarbeit und Seniorenbildung. Im Vordergrund stehen Ehrenamtlichkeit und Selbsthilfe. Dadurch steigt nicht nur das Ansehen der AWO in der Gesellschaft, es trägt gleichzeitig zu einer Steigerung der Lebensqualität in den Gemeinden und Stadtteilen bei und hilft gesellschaftlichen Problemen im intergenerativen Bereich entgegenzuwirken. Den Senioren und Seniorinnen wird nicht nur die Möglichkeit einer gesellschaftlich relevanten und sinnvollen Tätigkeit gegeben, sondern ihnen wird parallel dazu, die Möglichkeit zur Weiterbildung geboten.

Die Ergebnisse dieses Projektes lassen sich modellhaft auf andere Städte und Gemeinden umsetzen und sollen auch nichts Starres bleiben, sondern nur Idee und Anleitung sein.

Projekt „ZusammenSpiel – Junggebliebene engagieren sich im Kindergarten“

Seit 1997 bietet die AWO Unterbezirk Unna in ihren Einrichtungen ein innovatives, zukunftsweisendes Angebot zur Vernetzung von Seniorenarbeit und Seniorenbildung.

Das Modellprojekt „ZusammenSpiel – Junggebliebene engagieren sich im Kindergarten“ ist für Freiwillige der Altersgruppe „50plus“ angelegt. Ältere junggebliebene Frauen und Männer, die Spaß und Freude mit Kindern erleben möchten, bringen ihre Fähigkeiten und Fertigkeiten in den Alltag einer Kindereinrichtung ein. Dies alles tun sie freiwillig, unentgeltlich und was Art und Umfang ihres Engagements betrifft, so bleibt dieses weitgehend selbstbestimmt.

Die Leitungen bzw. das pädagogische Team der Kindereinrichtungen kann dabei einen thematischen Rahmen vorgeben und unterstützt und begleitet die Ehrenamtlichen.

Selbstverständlich sind die freiwilligen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen bei ihrem Einsatz unfall- und haftpflichtversichert. Entstandene Kosten für anfallende Materialien werden den Senioren ebenfalls erstattet.

Projektidee ist das Zusammenführen dreier Generationen – Kinder, Erzieher und Erzieherinnen sowie Senioren und Seniorinnen in der Kindereinrichtung. Möglichst alle sollen auf diese Weise von- und mit-

einander lernen und profitieren. Eine regelmäßige Fort- und Weiterbildung und eine intensive Einbindung in das Team der hauptamtlichen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen geben den Freiwilligen eine wichtige Orientierung und fördern die Zufriedenheit aller Beteiligten. Auf diese Weise können Senioren die Zukunft von Morgen mitgestalten. Gleichzeitig erfahren sie durch den Kontakt zu Kindern eine unbekümmerte Weltansicht und Spontaneität.

Kinder lernen hier Menschen der älteren Generation kennen als verlässliche Partner, von denen man spielerisch lernen kann. Die Erfahrungen und Fähigkeiten der älteren Generation können zum Wohl der Kinder eingesetzt werden, so dass beide Spaß und Freude miteinander erleben.

Allein das Zusammenwirken der drei Generationen stärkt bei den Kindern das positive Bild vom Zyklus des Lebens.

Aber nicht nur die Generationen profitieren davon, sondern auch die Einrichtung, da sich ihre Qualität durch die Erweiterung der Angebotspalette für Kinder wesentlich verbessert.

Geschichte des Projektes

Seine Anfänge machte das Projekt in den Jahren 1997 und 1998 an der Universität Dortmund. Die Hochschule bietet einen Seniorenstudiengang an, der es älteren Menschen ermöglicht, auch ohne Abitur zu studieren. Einige Seniorenstudenten schlossen sich hier zusammen und gründeten den Verein „Selbstbestimmtes Altern e. V.“.

Durch Seminare der amerikanischen Professorin Sally Newman erfuhren die Seniorenstudenten von dem amerikanischen Beschäftigungsförderungspro-

gramm SCSEP. Das Programm bietet Senioren und Seniorinnen mit geringem Einkommen die Möglichkeit zur Rückkehr ins Berufsleben. Bei diesem Förderprogramm werden zunächst alle Teilnehmer und Teilnehmerinnen theoretisch geschult und erhalten dafür ein Zeugnis über die Vorbildung. Erst nach der Vorbildung nehmen die Senioren ihre Tätigkeiten auf in den Bereichen Gesundheit, Bildung, Transport und Kindererziehung.

Besonders im Schulbereich werden Senioren und Seniorinnen gern eingesetzt.

Die Idee dieses Projekt auch in Deutschland zu starten hatte Werner König, Mitglied des Vereins „Selbstbestimmtes Altern e. V.“. Allerdings sollte dieses in etwas abgewandelter Form erprobt werden. Hier wollte man aktive Junggebliebene auf ehrenamtlicher Basis in den Kindereinrichtungen einsetzen. Diese Idee wurde vom Unterbezirk Unna aufgegriffen und die Öffnung der Kindereinrichtungen für die Seniorenstudenten begann.

Viele Seniorenstudenten nutzten das Projekt im Rahmen ihres Studiums und leisteten ihr Pflichtpraktikum in den Kindertageseinrichtungen ab. So manch einer der Studenten empfand die Tätigkeit als so erfüllend, dass er nach Ablauf des Praktikums weiterhin aktiv in der Kindertagesstätte blieb. Anfangs waren es lediglich sechs von 39 Kindertageseinrichtungen der Arbeiterwohlfahrt im Kreis Unna und sechs Seniorenstudenten, die sich an dem Projekt beteiligten.

Neben der einmal wöchentlichen Praxis im Kindergarten trafen sich die Seniorenstudenten und die Leiterinnen der Kindertageseinrichtungen einmal monatlich zur theoretischen Weiterbildung und zur Praxisaufarbeitung.

Am Anfang des Projektes ist man davon ausgegangen, dass eine theoretische Vorbildung der Senioren und Seniorinnen unerlässlich ist bevor man die Akteure in die Praxis entlässt. Unsere Erfahrungen haben uns aber eines Besseren belehrt. Wir mussten feststellen, dass eine praxisbezogene Anleitung der Senioren völlig ausreicht und den meisten Freiwilligen eher entgegenkommt.

An einer theoretischen Vorbildung waren lediglich Seniorenstudenten in der Startphase interessiert. Eine pädagogische Fachkraft wurde benötigt, um die gesamte Projektkoordination zu regeln, den Versuch modellhaft zu erproben und Junggebliebenen ein Kindergartenengagement zu ermöglichen. Einen Hauptteil der Finanzierung übernahm das Land Nordrhein-Westfalen für einen Zeitraum von drei Jahren.

Heute nehmen alle 39 AWO Kindertageseinrichtungen im Kreis Unna an diesem wegweisenden Projekt teil. Sie haben die Vorteile für die Kindereinrichtung erkannt. Die Palette der Junggebliebenen ist hierbei breit gefächert, denn sowohl die ehemalige Hausfrau, die mit den Kindern backt, als auch die großmütterliche Freundin, die gerne Märchen erzählt, aber auch ein ehemaliger Schreiner, ein Biologe, ein Lehrer der die Hausaufgaben übernimmt und viele andere mehr, die sich unentbehrlich gemacht haben und selbst viel Spaß haben. Natürlich ist aller Anfang schwer für viele Einrichtungen, da die Freiwilligen natürlich auch einen Ansprechpartner, der sie anleitet und begleitet, brauchen. Haben die Junggebliebenen sich aber eingelebt, so bedeutet es für viele Kindereinrichtungen auch eine enorme Entlastung und Qualitätsverbesserung durch die erweiterte Angebotspalette für Kinder.

Das Projekt „ZusammenSpiel“ erweitert das pädagogische Konzept der Kindereinrichtungen um den Drei-Generationen-Ansatz. Kinder lernen auf diese Weise die ältere Generation in ihrem Alltag als verlässliche Partner kennen. Die Begegnung von Jung und Alt vermittelt ihnen ein Bild von aktivem Altern und einem positiven Umgang mit dem Altwerden.

Das Zusammenwirken der drei Generationen stärkt ihr Bild vom Zyklus des Lebens.

Auch die Öffnung der Kindereinrichtungen für Eltern, Großeltern und andere Senioren macht die Einrichtungen immer mehr zu gemeinwesenorientierten Einrichtungen. Somit entwickelt sich ein Treffpunkt für alle Generationen, der Freundschaften entstehen lässt.

Auf der Suche nach der verlorenen Basis

Veronika Steinrücke/Petra Hennicke

Der AWO-Bezirksverband Mittelrhein startet die Mitgliederwerbekampagne „Einfach viel bewegen“. Erste Ergebnisse und ein Zwischen-Fazit.

Die Prognosen klingen düster: Parteien, Kirchen und Gewerkschaften, so erst jüngst Freizeiforscher Horst Opaschowski, werden ihre Mitgliederverluste nicht stoppen können. Traditionelle Wohltätigkeit hat es immer schwerer, Menschen zu begeistern. Und selbst Sportvereinen droht die Vergreisung. Der Trend scheint unaufhaltsam: Die Deutschen sind bindungsmüde und die vollständige „Flucht aus den Institutionen“ ist nur noch eine Frage der Zeit.

Doch der Schein trügt. Denn es gibt traditionelle Verbände (VdK, ASB, Johanniter), die durchaus erfolgreiche Mitgliederbilanzen vorweisen können. Und es gibt Organisationen, die dabei sind, diese Entwicklung zu stoppen bzw. umzukehren.

So auch der AWO-Bezirksverband Mittelrhein, der gemeinsam mit der Kölner Agentur steinrücke+ich einen ehrgeizigen Modellversuch gestartet hat. Allen Trends zum Trotz soll in Sachen Mitgliederentwicklung bewiesen werden: Es geht auch anders!

Zwei Plakate machen noch keine Kampagne – die Kampagnenstrategie

Seit Frühjahr dieses Jahres läuft das Projekt im rd. 30.000 Mitglieder starken Bezirksverband (BV) Mittelrhein. Anders als bei vielen anderen Kampagnen setzt die aktuelle Mitgliederwerbe-Aktion nicht auf zwei Plakate und einen Flyer, sondern basiert auf einen in die Tiefe gehenden Ansatz. So „leistet“ sich ein Bezirksverband – zum ersten Mal – eine ausführliche interne und externe Analysephase, um auf solidem Basiswissen aufbauen zu können. Die Strategie der mehrjährig angelegten Kampagne sieht so aus:

- **1. Phase:** Analyse der internen Situation der AWO als Mitgliederverband mit Hilfe der Ortsvereine – interne Analyse.
- **2. Phase:** Ermittlung des Potenzials für Mitgliederwerbemaßnahmen und der Bedürfnisse der potenziell Geworbenen – externe Analyse.
- **3. Phase:** Entwicklung des Detailkonzeptes der Kampagne mit konkreten Angeboten, Maßnahmen und Begleitmaterialien.
- **4. Phase:** Realisierung

Bislang sind Phase 1 und 2 abgeschlossen, Phase 3 läuft gerade an – nachfolgend ein Überblick über die Analyseergebnisse.

Phase 1 – interne Analyse:

Alles über die unbekannte Basis

Die erste Kampagnen-Phase stand ganz im Zeichen der unbekannt Basis. Denn (trotz aller Pläne einer Computer gestützten Mitgliederverwaltung) läuft die Mitgliederbetreuung bekanntlich über die Ortsvereine (OVs) – und zwar per Hand und Beitragsmarken. Systematisches und aktuelles Wissen über die OVs gibt es kaum. Gesicherte Daten über die Lage der Ortsvereine waren deshalb für alle von großem Interesse. Also organisierten der BV Mittelrhein und seine elf Kreisverbände nicht nur die flächendeckende Verteilung der Fragebögen an die 220 Ortsvereine, sondern luden darüber hinaus zur Tagung „Den Verband stärken – Mitglieder werben“ mit rd. 400 Teilnehmer/-innen aus den OVs ein, bei der steinrücketich die Ergebnisse der Befragung präsentierte.

Was sind die zentralen Erkenntnisse dieser Fragebogenaktion mit der sensationellen Rücklaufquote von 70 %?

- **Mitglieder:** Nicht überraschend, aber mit beeindruckend deutlichen Zahlen: 51 %, also mehr als die Hälfte der AWO-Mitglieder sind über 65 Jahre, nur 1,5 % der Mitglieder sind unter 18. Zwei Drittel der AWO-Mitglieder sind Frauen, nur ein Drittel sind Männer. Neue Mitglieder kommen in der Regel durch den Freundes- und Bekanntenkreis bisheriger Mitglieder zur AWO, über die SPD-Connection oder weil sie Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen bzw. Kunden und Kundinnen der AWO-Einrichtungen sind.
- **Mitgliederentwicklung:** Der Trend ist klar und die Zahlen belegen es: 70 % aller befragten OVs verzeichnen höhere Mitgliederverluste als -gewinne (Ausnahmen bestätigen die Regel). Mit Abstand wichtigster Grund für die Verluste: Der

Tod von Mitgliedern, gefolgt vom Umzug in einen anderen Ort sowie privaten Geldproblemen. Ebenfalls mit Abstand wichtigster Grund für Mitgliedergewinne sind Reisen, Fahrten und andere OV-Aktivitäten, gefolgt von gezielten Werbetaktionen der AWO-Mitglieder im Freundes- und Bekanntenkreis.

- **Motive der Mitgliedschaft:** Warum sind AWO-Mitglieder in der AWO? Vor allem wegen der Geselligkeit, meinen die Ortsverein-Vorsitzenden. Oder Grund Nr. 2, weil sie Freunde und Freundinnen kennen lernen wollen bzw. drittens, weil sie als Nutzerin oder Nutzer der Einrichtungen zufrieden sind. Und was sind garantiert keine Gründe für einen AWO-Eintritt? Die Ortsvereine vermuten SPD-Verbundenheit sowie ein Arbeitnehmerverhältnis mit der AWO – und liegen mit dieser Annahme richtig, da schätzungsweise nur ca. 20 % der rd. 5.000 AWO-Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im BV Mittelrhein AWO-Mitglieder sind. Doch gerade bei der Frage nach den Motiven der Mitgliedschaft treten interessante Widersprüche auf. Während die befragten OV-Funktionäre bei „ihren“ Mitgliedern vor allem das Motiv Geselligkeit vermuten, geben sie als persönliches Motiv ihrer Mitgliedschaft eher soziale bzw. gesellschaftspolitische Gründe an. „Soziale Verantwortung/Überzeugung“ bzw. um „zu helfen, für andere da zu sein“ – das sind die meist genannten Motive. Erst an Position 3 kommt die für das „Normalmitglied“ so wichtige Geselligkeit. Ticken die ehrenamtlichen Funktionäre also anders als ihre Basis?
- **Selbst-Bild der AWO-Mitglieder:** Trotz kritischer Elemente ist das Selbst-Bild der AWO positiv. Die OVs sehen ihren Verband mehrheitlich als „Anlaufstelle für alle“, „professionellen Dienstleister“, „traditionell“ und „in der Öffentlichkeit“

bekannt. Nur wenige halten die Arbeiterwohlfahrt für einen „verkrusteten Wohlfahrtsverband“, der „politisch kaum wahrnehmbar“ ist. Als größte Konkurrenten vor Ort werden Kirchen und andere Wohlfahrtsverbände gesehen: Konkurrent Nr. 1 sind Kirchengemeinden, Nr. 2 die Caritas und Nr. 3 das DRK. Die Konkurrenz ist aus OV-Sicht deshalb gefährlich, weil sie größeren Nutzen bietet, also „mehr, interessantere und preiswertere Angebote“, „Gott und den Himmel“ oder „spezielle Leistungen“ wie Rückholdienst, „eine Uniform“ oder „Sitztanz“.

- **Meinungen zur Mitgliederwerbung:** Trotz ihres positiven AWO-Bildes und trotz des expliziten Wunsches fast aller OVs, mehr und jüngere Mitglieder zu gewinnen, überwiegt die Skepsis. Mehr als 50 % der Befragten schätzen die Chancen der Mitgliederwerbung „nicht sehr hoch“, 6 % sogar „sehr gering“. Als Hauptgründe gegen eine Mitgliedschaft werden der „hohe Altersdurchschnitt“, teils „zu langweilige Angebote“ und der „zu geringe Nutzen“ gesehen. Das größte Potenzial für Mitgliederwerbaktionen wird übrigens unter erstens Familie, Freunden, Bekannten, zweitens Nutzer und Nutzerinnen der AWO-Einrichtungen und drittens AWO-Mitarbeiter und Mitgliederinnen vermutet. Und trotz aller Skepsis ist die Unterstützung für eine Mitgliederkampagne enorm: Alle Kreisverbände und über 80 % der befragten Ortsvereine sind – professionelle Unterstützung vorausgesetzt – zum Mitmachen bereit.

Zwischenfazit nach Phase 1

Der gute Wille ist da, aber... –

Die Bereitschaft, für mehr Mitglieder einiges zu tun, ist also hoch. Doch lässt sich dieser Wille wirklich sinnvoll nutzen? Lohnt Mitgliederwerbung für die AWO? Oder ist die Skepsis berechtigt und Mitgliederwerbung nur verlorene Liebesmüh?

Die Antwort ist: teils, teils. Denn einerseits bieten Zustand und Struktur der AWO Chancen für erfolgreiche Mitgliederwerbung. Sie liegen im hohen internen Mobilisierungsgrad zahlreicher Mitglieder; in den vorhandenen Werbeerfahrungen im Bekannten- und Freundeskreis; in der flächendeckenden Präsenz der AWO; in den funktionierenden und somit nutzbaren Strukturen eines gut organisierten Verbandes; in der professionellen und engagierten Arbeit der Einrichtungen und Dienste sowie im hohen Berührungspotenzial mit Kunden und Kundinnen dieser Einrichtungen.

Andererseits gibt es Faktoren, die eine erfolgreiche Mitgliederwerbung behindern. Das sind die Besonderheit der AWO-Mitgliedschaft mit ihrer Anbindung an (weitgehend überalterte) Ortsvereine; die bereits intensive Abschöpfung der Potenziale im Freundes- und Bekanntenkreises der AWO-Mitglieder (wen sollen sie noch fragen?); das oft diffuse Profil der AWO in der Öffentlichkeit; der nicht eindeutige Nutzen einer AWO-Mitgliedschaft (Stichwort: Rückholdienst, Uniform etc.); die fehlende Verbindung von OVs und Einrichtungen sowie die geringe interne Kommunikation des Themas.

Phase 2 – externe Analyse:

Wie hätten Sie denn die AWO gern?

Doch um die Frage nach dem möglichen Erfolgs- oder Misserfolgspotenzial einer AWO-Mitgliederwerbe-Kampagne solide beantworten zu können, reichen die Erkenntnisse der Intern-Befragung nicht aus. Deshalb wurden in Phase 2 weitere AWO-Mitglieder, Mitarbeiter/-innen von AWO-Einrichtungen, die Öffentlichkeit sowie potenzielle Konkurrent/-innen befragt. Ziel: Mehr Informationen über Einstellungen und Meinungen, Bedürfnisse und Wünsche sowie Trends und Tendenzen der Mitgliederentwicklung zu erhalten.

Im Unterschied zur schriftlichen Befragung der 220 Ortsvereine entschied sich steinrücke+ich für qualitative Telefon- bzw. Straßeninterviews.

Die Ergebnisse:

■ **(Fast) alles ist gut – die AWO-Mitglieder**

Nach Befragung von 24 AWO-Mitgliedern aus verschiedenen OV's und KV's sowie acht Vorstandsmitgliedern des BV Mittelrhein steht fest: Mitglieder und Vorstände teilen weitgehend die Meinung der befragten Ortsvereine. Sie sind mit ihrer AWO-Mitgliedschaft zufrieden, wurden AWO-Mitglieder wegen politischer Überzeugung, gesellschaftspolitischer Mitbestimmung und des Wunsches, Geselligkeit zu erleben. Das Bild von der AWO ist so positiv wie das der OV's und die Bereitschaft, eine Mitgliederkampagne mitzutragen, ist ausgesprochen hoch.

■ **Die AWO interessiert sich doch gar nicht für uns – die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der AWO-Einrichtungen**

21 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, davon elf LeiterInnen und zehn Angestellte, wurden befragt. Zunächst mit der erstaunlichen Erkenntnis, dass sieben der Befragten AWO-Mitglieder sind und 14 nicht. Diese 14 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen allerdings, die nicht in der AWO sind, besitzen alle eine andere Mitgliedschaft – und das zum Teil in Konkurrenzverbänden wie Arbeiter-Samariter-Bund (ASB), Johanniter oder DRK.

Doch wie denken die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen über ihren Arbeitgeber? Verbirgt sich tatsächlich das vermutete hohe Potenzial hinter den schätzungsweise 80 % Nicht-AWO-Mitgliedern unter den Angestellten? Die Antwort liegt wie so oft in der Mitte.

So sind die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen einerseits stärker an der AWO interessiert, als vielleicht vermutet. Andererseits haben sie nicht das Gefühl, dass ihr Interesse wahr-, geschweige denn ernst genommen wird. Viele Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen fühlen sich von der AWO – aber nicht von ihren Einrichtungen – allein gelassen und nicht zur AWO gehörig. Sie beklagen mangelnde Information, Kommunikation und Transparenz ihres Arbeitgebers; manche haben noch nie eine AWO-Broschüre in Händen gehalten. Darüber hinaus vermissen viele Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen die Präsenz und ein klares Profil der AWO in der Öffentlichkeit.

■ **Kampagnen-Träger, wenn...**

Dennoch sind auch die AWO-Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen unter bestimmten Bedingungen bereit, eine Mitgliederkampagne mitzutragen. Sie würden sich beteiligen, wenn sie wissen, dass die künftigen Mitglieder gut aufgehoben sind, dass die AWO-Mitgliedschaft einen Nutzen bringt, dass die Angebote für Mitglieder verbessert werden, dass mehr Öffentlichkeitsarbeit betrieben und parallel eine professionelle Begleitkampagne gestartet wird. Doch wer nicht selbst von einer Organisation begeistert ist, kann andere nicht begeistern. Deshalb räumt die Mitarbeiterschaft einer Mitglieder-Kampagne nur verhaltene Erfolgsaussichten ein.

■ **„Was die AWO tut? Die helfen alten Arbeitern, oder?“ – die Straßenbefragung**

Befragt wurden 62 Personen aus 18 Orten in der Region Mittelrhein, unterschiedlichen Alters (von 20 bis 70) sowie mit unterschiedlicher Erwerbs- und Lebenssituation. Das überraschende Ergebnis vorweg: Eine Organisation wie die AWO wird keineswegs abgelehnt, sondern: Die meisten Befragten

wissen einfach zu wenig. Vielen ist „Arbeiterwohlfahrt“ zwar ein Begriff, doch die wenigsten kennen eine AWO-Einrichtung oder wissen, was die AWO tut. In der Öffentlichkeit werden die AWO, ihre (durchaus attraktiven) Angebote, ihr gesellschaftspolitisches Engagement sowie ihre politische Verortung (die AWO wird kaum in SPD-Nähe gesehen) kaum wahrgenommen. Das heißt: Die AWO hat ein Image- und Bekanntheitsproblem.

■ **Was Menschen zu Mitgliedern macht – Argumente und Botschaften mit Erfolg**

Aber mit welchen Argumenten lassen sich Menschen von einer Mitgliedschaft überzeugen (immerhin 37 der Befragten sind aus eigener Initiative Mitglied in einem Verein, einer ist sogar AWO-Mitglied)? Am überzeugendsten wirkt das konkrete und sichtbare Engagement einer Organisation (Beispiel Greenpeace), sofern es den politischen Vorstellungen von Menschen entspricht. Daneben braucht man das Gefühl, „hier ist mein Geld gut aufgehoben“. Und nicht zuletzt sind attraktive und teilweise originäre Angebote (Rückholdienst, Rechtsberatung, Abschleppdienst etc.) starke Argumente. Wirksame Botschaften, mit denen Menschen berührt und zur Aktivität bewegt werden, sind:

- Soziales Engagement,
- die allgemeine Bitte um Hilfe und Unterstützung sowie
- die konkrete Bitte um Unterstützung einer bestimmten Zielgruppe.

Als eher unwichtige Argumente nennen die Befragten:

- Einen primär persönlichen Nutzen,
- den Wunsch nach politischer Mitgestaltung sowie
- Geselligkeit und Spaß.

Heißt konkret: Menschen sind bereit, dauerhaft etwas Gutes zu tun, ohne sich jedoch zu eng binden zu wollen.

■ **Immer am Ball bleiben – die erfolgreichen Konkurrenten**

Erfragt und recherchiert wurden die Erfolgsrezepte traditioneller Mitgliedsverbände wie Sozialverband VdK oder Arbeiter-Samariter-Bund (ASB), die steigende Mitgliedszahlen verzeichnen. Als Erfolgsargument Nr. 1 wird ein „überzeugendes Angebot“ genannt. Dieses Angebot ist in der Regel soziales Engagement, gekoppelt mit einem konkreten Zusatznutzen wie kostenlose Rechtsberatung (VdK), Rückholdienst (ASB, Johanniter...) etc. Grund Nr. 2 sind permanente Mitgliederwerbe-Aktivitäten, sei es mit Info-Ständen in Fußgängerzonen oder mit Hilfe der umstrittenen Haustürwerbung. Ohne diese Aktivitäten, so die Aussagen, würden die Mitgliederzahlen sofort sinken. Grund Nr. 3 ist die professionelle und regelmäßige Betreuung der Mitglieder mit Hilfe von Info-Briefen, Einladungen etc. Interessante Nebenerkenntnis: Das Gros der Neu-Mitglieder von VdK und ASB kommt übrigens aus der Altersgruppe „50plus“.

■ **Mehr als nur ein Mitgliederproblem – ein erstes Fazit**

Was ergibt sich nun aus dieser zweiten Analysephase? Was kann und muss die AWO Mittelrhein tun, um Mitglieder zu gewinnen? Vor allem eines: Die kritischen Aussagen ernst nehmen und erkennen: Die Arbeiterwohlfahrt hat nicht nur ein Mitgliederproblem, sondern ein Image- und Profilierungsproblem. Die Lösung liegt also nicht nur in hübschen Materialien, sondern in einer integrierten Mitgliederwerbe- und Imagekampagne, die gleichermaßen nach innen und außen wirkt.

Nach innen müssen

- die AWO-Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen über vertrauens- und imagebildende Maßnahmen an die AWO gebunden und als Multiplikatoren und Multiplikatorinnen gewonnen werden;
- die zum Mitmachen bereitenden Mitglieder eingebunden, aktiviert und trainiert werden;
- sich alle Vertreter/-innen des Verbandes der Rolle der AWO als Mitgliederverband (nicht nur als professioneller Dienstleister) bewusst werden.

Und nach außen muss

- die AWO als lebendiger, engagierter und einzigartiger Wohlfahrtsverband dargestellt und erlebbar werden,
- die AWO offen und offensiv auf Menschen zugehen.

Auf der Basis dieser Empfehlungen planen die AWO Mittelrhein und steinrück+ich derzeit die Kampagnendetails. Klar ist, dass die Kampagne Motto und Logo haben wird sowie auf einen kommunikativen Mix aus PR- und Werbeelemente setzt. Im Mittelpunkt der Kampagne werden soziale, emotionale und nutzenorientierte Botschaften stehen. Das Vorgehen ist zielgruppen- und bedürfnisgerecht.

Für die verschiedenen Zielgruppen – 1. Mitglieder (als Multiplikator und Multiplikatorinnen), 2. AWO-Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen (als potenzielle Mitglieder und Multiplikator und Multiplikatorinnen), 3. Öffentlichkeit (als potenzielle Mitglieder) – werden derzeit Maßnahmenpakete geschnürt, Angebote gestrickt und Materialien erstellt. Darüber hinaus hat sich eine rund 50-köpfige Steuerungsgruppe mit Haupt- und Ehrenamtlichen aus Ortsvereinen und den elf Kreisverbänden, Vertreter und Vertreterinnen des Bezirksverbandes sowie einem Vertreter des

Bundesverbandes konstituiert. Entsprechend der Strategie, die Kampagne von innen nach außen zu tragen, informiert und motiviert die Steuerungsgruppe nun die AWO-Basis über die nächsten Kampagnen-Vorhaben. So sollen sich die AWO-Mitglieder weiter intensiv in die Kampagne eingebunden fühlen – ganz so, wie bei der fast schon legendären Entscheidung für das Kampagnen-Motto. Rund 400 Mitglieder mussten zwischen „Herzenssache“ und „Einfach viel bewegen“ wählen – 57 % entschieden sich für Variante 2.

Im Spätherbst 2001 startet nun die Kampagne „Einfach viel bewegen – Mitglied in der AWO“. Dann wird sich zeigen, ob die Analyse zu den richtigen Schlüssen führte. Und ob es in Sachen Mitgliederentwicklung bei der AWO eben doch anders geht... Fortsetzung folgt.

Über die Arbeit des Freiwilligen Sozialen Dienstes e. V. (FSD) Bremerhaven

Alice Fröhlich

Freiwilligenarbeit braucht Planung und Begleitung

Pflege, Fürsorge, gute Nachbarschaft oder einfach nur einander helfen – das sind uralte Formen des menschlichen Miteinanders. Wer sich heute die Sorge für Mitmenschen in einer Pflegeeinrichtung auf die Fahne geschrieben hat, trifft dabei auf besondere Bedingungen. Die Entwicklung im Gesundheitssystem, eine älter werdende Bevölkerung und höhere Ansprüche an die professionelle Versorgung werfen in allen Pflegeeinrichtungen die Frage auf: „Wie kann man die fachliche Arbeit qualitativ aufrechterhalten und gleichzeitig mit menschlicher Zuwendung gewährleisten und welche Mittel und Personen stehen dafür zur Verfügung?“

Im Freiwilligen Sozialen Dienst e. V. (FSD) in Bremerhaven hat man sich entschlossen, dazu eine konsequente Politik der Freiwilligenarbeit zu verfolgen. Am Anfang stand die Erarbeitung eines Konzepts als Voraussetzung dafür, die erforderliche Zusammenarbeit zwischen freiwilligen und hauptamtlichen Mitarbeitern nicht von vornherein durch Unüberlegtheiten zu belasten. Der Plan wurde Schritt für Schritt unter Beteiligung aller, denen dabei eine Rolle zugeordnet war entwickelt. In diesem Fall waren es vor allem die freiwilligen und hauptamtlichen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen. Die Entwicklung eines Mitarbeiterplans für Freiwillige setzt umfassende Informationen über die Organisation und die Bedingungen der Arbeitsweise der Einrichtung voraus. Fehlende Planung gibt vor allem den freiwilligen Mitarbeitern das Gefühl, nicht ernst genommen zu werden.

Nicht selten scheitert die Arbeit mit Freiwilligen im Alten- und Pflegeheimbereich trotz guten Willens der Freiwilligen. Die Gründe für das Scheitern sind vielfältig:

- Die hauptamtlichen Pflegemitarbeiter und -mitarbeiterinnen fühlen sich durch Freiwillige nicht entlastet, sondern zusätzlich belastet, weil sie den Pflegekräften mit eigenen Sorgen „die Zeit“ wegnehmen.
- Hausleitungen sehen ihr Haus durch sachunkundige Freiwillige in seinem Ruf bedroht oder gar geschädigt.
- Es gibt Eifersuchts- und Konkurrenzdenken auf Seiten der Hauptamtlichen, weil die Freiwilligen „nur die erfreulichen und sauberen Arbeiten“ machen.
- Für die Freiwilligen ergibt sich das Gefühl, für ihren Einsatz von einzelnen Hauptamtlichen, von deren Einsatzplanung und „Launen“ zu sehr abhängig zu sein.
- Man spricht von „Ausbeutung“ der freiwilligen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen und moralischem Druck.

Diese Schwierigkeiten sind zu vermeiden, wenn die Probleme und Ängste im Vorfeld offen angesprochen werden und der Einsatz der Freiwilligen entsprechend geplant wird. Diese Erfahrung haben wir im Zentrum Lotte-Lemke-Haus in Bremerhaven gemacht. In dieser Pflegeeinrichtung ist der FSD tätig. Der FSD ist selbständiger Partner des Zentrums (seit 1990). Er ist kein „Hilfsverein“. Im FSD sind mittlerweile über 100 Freiwillige aktiv.



Sie kommen ins Lotte-Lemke-Haus

- nicht als Einzelne, sondern als Mitglieder einer Organisation FSD e. V.,
- nicht unvorbereitet und
- nicht als Lückenfüller, sondern als Partner, die die Lebensqualität der alten Menschen verbessern wollen und dazu noch eigene Befriedigung durch Erweiterung ihrer Lebenserfahrung finden.

Organisation des freiwilligen Engagements

Art, Grenzen und Ziele der Arbeit werden zusammen mit den Freiwilligen festgelegt. Der FSD sorgt dafür, dass jeder Freiwillige den Platz findet, der seinen Interessen, Kräften und dem eigenen Zeitbudget entspricht. Was die Freiwilligen tun, wird ihnen nicht befohlen, sondern in einem Diskussionsprozess mit allen Beteiligten erarbeitet.

Das Leitungsteam des FSD wacht mit der Leitung des Zentrums über klare Aufgabenverteilung auf beiden Seiten und durchschaubare Arbeitsprozesse, die die Lebensqualität aller Gruppen im Hause steigern.

Die Freiwilligen erfahren umfangreiche Unterstützung durch den FSD. Angeboten wird den Freiwilligen u. a.

- Auslagenerstattung,
- Fortbildung,
- Anspruch auf einen Pflegeplatz, wenn sie selbst pflegebedürftig sind,
- Anerkennung der Arbeit,
- Versicherung,
- Unterstützung, auch „Nein“ sagen zu lernen.

Professionalität und freiwillige Tätigkeit dürfen sich nicht ausschließen, sondern sind gemeinsame Voraussetzung für einen gut funktionierenden Freiwilligen Sozialen Dienst. Auf diese Weise sind die

Freiwilligen auch innerhalb der Organisation verankert und können daraus Selbstbewusstsein schöpfen.

Der FSD gibt damit den Freiwilligen nicht nur in der Tätigkeit im Hause, sondern auch im gesellschaftlichen Leben einen neuen Status und eine neue Rolle.

Umgang mit Schwierigkeiten

Die Freiwilligen sind sich des Zwiespalts bewusst, in den sie aufgrund ihrer Position und Rolle geraten. Einerseits erfahren sie Nähe zu einzelnen Bewohner und Bewohnerinnen, indem sie wichtige Funktionen für sie erfüllen. Andererseits erleben sie Distanz gegenüber dem formellen und informellen Beziehungsgeflecht des Hauses, in das Bewohner und Pflegekräfte Tag und Nacht eingebunden sind. Ein bewusster Umgang mit dieser Gratwanderung zwischen Nähe und Distanz ist erforderlich.

Freiwillige werden oftmals mit Vorwürfen von außen konfrontiert. Kritiker sehen in der Mitarbeit Freiwilliger nur ein Verplastern gesundheitspolitischer Wunden. Das Gefühl der Freiwilligen, gemeinsam eine neue, interessante Aufgabe zu bewältigen, wird bedroht durch Vorwürfe wie diese:

- Die Freiwilligen geben „Staat und Kommunen“ nur Grund, noch mehr Stellen im Bereich der Altenarbeit zu streichen.
- Sie sind ohne Bezahlung nur Lückenfüller für das Pflegepersonal, das „hoch bezahlt“, aber nicht arbeitswillig ist.
- Sie tun als Freiwillige die Arbeit, die die Angehörigen der alten Menschen nicht tun wollten.

Der gemeinsamen Bearbeitung solcher Vorwürfe muss Zeit und Sorgfalt gewidmet werden. Dies geschieht im Wesentlichen in den Fortbildungseminaren.

Die Programme in den vorbereitenden und begleitenden Seminaren vermitteln keine graue Theorie. Sie finden in den Räumen des Altenzentrums statt, also in enger Anbindung an den Ort des Einsatzes. Hauptamtliche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen beteiligen sich als Referenten und Referentinnen und Gesprächspartner und Gesprächspartnerinnen. Ein Teil der Mahlzeiten wird dort eingenommen, wo Bewohner und Bewohnerinnen gleichzeitig anwesend sind, andere in den Räumen, wo die Bewohner und Bewohnerinnen zu anderen Zeiten essen. Der Lebensalltag in der Einrichtung ist immer gegenwärtig. Der Praxisbezug wird auch dadurch gefördert, dass die Teilnehmer und Teilnehmerinnen vorher ihre Fragen für die Seminare zusammenstellen können.

In den Fortbildungsprogrammen zur Begleitung der Freiwilligen werden vor allem drei Themenkreise behandelt:

- Die Situation alter Menschen heute: psychosoziale, finanzielle, soziologische Gegebenheiten.
- Die Einrichtung der Altenarbeit, ihre Chancen und Probleme im Wandel des Sozialsystems.
- Die Freiwilligen-Organisation als Partner der Pflegeeinrichtung.

Verbandliche Fragestellungen stehen nicht an erster Stelle. Das hat seinen guten Grund in der Interessen- und Bedürfnisstruktur der heutigen Freiwilligen.

Rahmenbedingungen, die freiwilliges Engagement fördern

Geeignete Rahmenbedingungen für neue Organisationsformen freiwilligen Engagements in bestehenden Verbänden zu schaffen, ist eine sinnvolle und notwendige Aufgabe. Die vielen Kampagnen symbolischer Politik (wie z. B. der Tag des Ehrenamtes) verringern indirekt eher die vorhandenen Potenziale

für Engagement. Interesse an freiwilligem Engagement wird geweckt, kann aber nicht adäquat befriedigt werden. Es gibt zwar eine Vielzahl von Einsatzmöglichkeiten, es mangelt jedoch an einer ausreichenden Vorbereitung und Betreuung der Freiwilligen, so dass sich die Interessenten dann enttäuscht und entmutigt wieder zurückziehen.

Soziale Einrichtungen sind potenziell interessante Orte für freiwillige Tätigkeit. Wer Letzteres fördern will, muss attraktive Bedingungen schaffen. Freiwilliges Engagement in Einrichtungen und Diensten

- muss erlebbar gemacht werden,
- muss initiiert, begleitet und unterstützt werden,
- entwickelt eigene und spezifische Arbeitsformen und
- muss ein gestalteter Prozess sein.

Das breite Repertoire an Unterstützungsangeboten muss systematisch ausgebaut werden.

Freiwilliges Engagement muss eine sich fortsetzende Bewegung sein, die nicht dauerhaft nur von einzelnen Personen getragen wird und keinesfalls zur Aufopferung Einzelner führen darf. Vielmehr sollte sie von einer Person oder Gruppe zur anderen weiter getragen werden, indem Verantwortung verteilt, zugeprochen und auch wieder abgegeben wird.

Es gibt Untersuchungen, aus denen hervorgeht, dass ein Drittel der Bevölkerung bürgerschaftlich aktiv ist, ein weiteres Drittel würde gerne aktiv werden – auch Jugendliche.

Sie möchten projektorientiert tätig sein, selbstbestimmt und befristet. Diese Menschen identifizieren sich mit Themen und nicht so sehr mit Organisationen. Neben die klassische verbandsorientierte



Die „neuen“ Aktivitäten in der Arbeiterwohlfahrt

Praxisprojekte und Initiativen

„Ehrenamtlichkeit“ tritt eine neue, am Gemeinwesen orientierte „freiwillige Tätigkeit“. In diesen unterschiedlichen Begriffen spiegelt sich auch der Wandel des Engagements wider. Verbände sollten darauf reagieren, indem sie ihre latente Neigung unterdrücken, die Freiwilligen zu sehr organisatorisch zu vereinnahmen.

Es gibt keine Krise im Ehrenamt, es gibt aber Defizite im Umgang mit Freiwilligen. Diese fordern keine Rentenpunkte oder steuerliche Absatzmöglichkeiten, sondern bessere Information, Beratung, Unterstützung und nicht zuletzt Anerkennung. Freiwilliges Engagement braucht Raum zur Entfaltung. Es geht nur miteinander, nicht nebeneinander und schon gar nicht gegeneinander.

Sozialverbände sind aufgefordert, sich diesen veränderten Vorstellungen und Bedürfnissen zu öffnen, wenn sie weiterhin Aufgaben mit freiwilligem Engagement erfüllen wollen. Freiwillige Mitarbeit ist so alt wie die Menschheit und unterliegt wie diese dem Wandel in der Zeit.