Birtsch • Behn • Bindel-Kögel (Hg.)

Freiwilligenarbeit gestalten

Anregungen für die ehrenamtliche Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und ihren Familien

ER reinhardt

reinhardt

Vera Birtsch
Sabine Behn
Gabriele Bindel-Kögel
(Hrsg.)

Freiwilligenarbeit gestalten

Anregungen für die ehrenamtliche Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und ihren Familien

Mit 6 Abbildungen und 1 Tabelle

Mit Beiträgen von Wolfgang Beelmann, Sabine Behn, Gabriele Bindel-Kögel, Vera Birtsch, Laura Botzet, Anna Brandstetter, Stefanie Corogil, Christian Hahn, Reinhart Harms, Günter Herber, Heiner Keupp, Reinhard Liebig, David Naujeck, Thomas Olk, Sibylle Powell, Bastian-P. Rast, Peter Rümenapp, Michael Stricker, Regine Wagenblast

Ernst Reinhardt Verlag München Basel

Dr. phil. *Vera Birtsch*, Dipl.-Psychologin und war langjährig in leitenden Funktionen beim Senat der Freien und Hansestadt Hamburg in Arbeitsfeldern der Kinder-, Jugend- und Familienhilfe sowie der Familien-, Integrations- und Migrationspolitik tätig. Nun ist sie freiberufliche Mediatorin und Beraterin.

Sabine Behn, M. A., Geschäftsführende Gesellschafterin von „Camino – Werkstatt für Fortbildung, Praxisbegleitung und Forschung im sozialen Bereich gGmbH" in Berlin.

Dr. phil. *Gabriele Bindel-Kögel*, Diplom-Pädagogin, war langjährig wissenschaftliche Mitarbeiterin am Sozialpädagogischen Institut der TU Berlin und ist forschend und beratend in der Kinder- und Jugendhilfe tätig, unter anderem bei Camino, Berlin.

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.
ISBN 978-3-497-02445-2 (Print)
ISBN 978-3-497-60158-5 (E-Book)

© 2014 by Ernst Reinhardt, GmbH & Co KG, Verlag, München

Dieses Werk, einschließlich aller seiner Teile, ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne schriftliche Zustimmung der Ernst Reinhardt GmbH & Co KG, München, unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen in andere Sprachen, Mikroverfilmungen und für die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Printed in Germany
Cover unter Verwendung eines Fotos von © moodboard – fotolia.com
Kap. 4, Abb. 1: wellcome gGmbH, Hamburg, Frederika Hoffmann
Kap. 6, Abb. 1: Diakonie Flüchtlingsdienst gem. GmbH, Integrations- und Bildungszentrum St. Pölten, fluechtlingsdienst.diakonie.at/goto/de/was/integration/integrations-undbildungszentrum-st-poelten/elong_x; 29.05.2013
Kap. 8, Abb. 1: Bildung und Spaß — Projektauftakt in Berlin, Projektlogo
Satz: Arnold & Domnick, Leipzig
Ernst Reinhardt Verlag, Kemnatenstr. 46, D-80639 München Net: www.reinhardt-verlag.de E-Mail: info@reinhardt-verlag.de

Inhalt

Einleitung

Von Vera Birtsch, Sabine Behn und Gabriele Bindel-Kögel 7

Entwicklungsbedarf in der Freiwilligenarbeit mit Kindern, Jugendlichen und ihren Familien heute
Von Thomas Olk 11

1 **Lebensphase frühe Kindheit** 31

Freiwilliges Engagement für Kleinkinder und ihre Familien
Von Heiner Keupp 32

wellcome – Hilfen nach der Geburt
Von Regine Wagenblast. 46

Canto elementar – generationsübergreifendes Singen im Kindergarten
Von Peter Rümenapp. 60

Elongó – Integrationshilfe für Flüchtlingsfamilien
Von Anna Brandstetter 70

2 **Lebensphase Schulalter** 83

Freiwilliges Engagement für Kinder und Jugendliche während der Schulzeit
Von Reinhard Liebig 84

B. u. S. (Bildung und Spaß) – Bildungsbegleitung von und für SchülerInnen mit Migrationshintergrund
Von Bastian-P. Rast. 99

MENTOR – Die Leselernhelfer
Von Laura Botzet. 112

Think Big – Engagement von Jugendlichen in Mikroprojekten
Von Christian Hahn und David Naujeck 126

3 **Lebensphase Übergang Schule – Ausbildung.** 141

Freiwilligenarbeit am Übergang von der Schule in die Ausbildung
Von Wolfgang Beelmann und Michael Stricker 142

Alt hilft Jung – Kompetenzstärkung durch Erfahrungstransfer
Von Sibylle Powell 154

Ausbildungspatenschaften – Hilfestellungen rund um die Ausbildung
Von Günter Herber und Reinhart Harms. 167

Hürdenspringer+ – Förderung der Berufswahlkompetenz
Von Stefanie Corogil 179

Mentoringprojekte am Übergang von der Schule in die Ausbildung
Von Gabriele Bindel-Kögel. 191

4 Die Gestaltung der Freiwilligenarbeit als gemeinsame Aufgabe. 195

Die Gestaltung der Freiwilligenarbeit als gemeinsame Aufgabe
Von Sabine Behn, Gabriele Bindel-Kögel und Vera Birtsch 196

Anhang

Literatur- und Website-Empfehlungen 217

Literatur 224

Die Autorinnen und Autoren 237

Register 239

Einleitung

Von Vera Birtsch, Sabine Behn und Gabriele Bindel-Kögel

Die Diskussion um das bürgerschaftliche Engagement und damit auch um Freiwilligenarbeit wird in der Öffentlichkeit zunehmend auf breiter Ebene geführt und ist von unterschiedlichen Interessen getragen. Auf der einen Seite geht es darum, angesichts der demografischen Entwicklung stärker für dieses Engagement zu werben, dabei jüngere wie ältere Menschen verstärkt anzusprechen und zugleich auch die Potenziale bei Menschen mit Zuwanderungsgeschichte zu erschließen. Auf der anderen Seite wird über Organisationsformen diskutiert, mit denen verlässliche Brücken zwischen der Freiwilligenarbeit und der Arbeit der Professionellen gebaut werden können. Es wird sogar davon gesprochen, dass die Zukunft der Wohlfahrtsverbände ohne eine systematische Verknüpfung mit dem Freiwilligenengagement kaum mehr denkbar sei. Von fachlicher Seite wird darauf verwiesen, dass Freiwilligenarbeit immer einer eigenen Logik folge und dass sie aus dem ihr eigenen unabhängigen Gestaltungswillen ihre besondere Stärke beziehe.

Tatsächlich gibt es eine große Vielfalt und Anzahl von Projekten und Arbeitsansätzen, die von freiwillig engagierten Personen getragen werden, und in denen die Zusammenarbeit mit Professionellen an vielen Stellen gut funktioniert, wie Thomas Olk in seinem Beitrag ausführt. Gleichwohl sind wechselseitige Vorbehalte aber weiterhin vorhanden, und die Potenziale der Freiwilligenarbeit scheinen noch keineswegs ausgeschöpft. Außerdem bleibt nach wie vor die Frage offen, warum die in der Fachliteratur nachzulesenden Empfehlungen hinsichtlich eines sogenannten Freiwilligenmanagements bisher nicht zahlreicher berücksichtigt wurden.

Als Herausgeberinnen des vorliegenden Bandes wollten wir genau an dieser Stelle ansetzen. Besonders lohnenswert erschien uns dabei, die Erfahrungen in der Zusammenarbeit von Freiwilligen und Professionellen im Kontext der Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und ihren Familien genauer in den Blick zu nehmen. Insofern steht dieser Engagementbereich im Mittelpunkt des Bandes. Dies erscheint uns auch deshalb sinnvoll, weil Familien mit Kindern in den letzten Jahren zunehmend vor wachsenden Herausforderungen in Bezug auf Entwicklungsförderung und Erziehungsarbeit stehen. Hinzu kommt, dass der Lebenslauf von Kindern und Jugendlichen sensible Phasen und riskante Übergangssituationen enthält und zahlreiche Familien in prekären Verhältnissen leben, aus denen sich weitere Entwicklungshandicaps ergeben können. Das Engagement von Freiwilligen kann im Leben junger Menschen und ihrer Eltern also besonders hilfreich und unterstützend wirken. Das ist vermutlich auch der Grund, weshalb sich

bereits heute die meisten Freiwilligen für Kinder und Jugendliche engagieren und damit auch bereits zahlreiche Erfahrungen der Zusammenarbeit mit Professionellen vorliegen.

Dieser Band legt ein besonderes Augenmerk auf die Frage, welches Potenzial in der Freiwilligenarbeit liegen kann, wenn es darum geht, junge Menschen zu fördern, und wenn Freiwillige und Professionelle mit diesem Ziel zusammenarbeiten. Dabei war zu klären, inwieweit die Gruppe der jungen Menschen mit Migrationshintergrund in konkreten Projekten vertreten ist und welche Erfahrungen hierbei gesammelt wurden. Für sie ist die Freiwilligenarbeit von besonderer Bedeutung, kann sie doch – wie die in den Band aufgenommenen Projektbeispiele zeigen – erheblich zur Verbesserung ihrer Entwicklungschancen beitragen. Das gilt selbstverständlich auch für besonders benachteiligte Jugendliche ohne Migrationshintergrund. Die Projektberichte umfassen deshalb u. a. die Erfahrungen mit diesen speziellen Zielgruppen.

Für den gesellschaftlichen Integrationsprozess kann das freiwillige und bürgerschaftliche Engagement sowohl als Motor wie auch als Indikator angesehen werden. Die Bundesintegrationsbeauftragte hat aus diesem Grund 2011 ein *Programm zur Unterstützung von Patenschaftsprojekten für junge Menschen mit Zuwanderungsgeschichte* initiiert. Die Ergebnisse dieses Programms sind sehr gut dokumentiert, im Internet leicht abrufbar und deshalb nicht in diesen Band aufgenommen worden. Einen wesentlichen Beitrag zur Integration junger Menschen leisten traditionell auch der Sport und die Jugendverbandsarbeit. Sie stellen seit Langem jeweils eigenständige Handlungsfelder dar. Auch sie sind in Organisation, Arbeitsweisen und Wirkungen gut dokumentiert, sodass auf ihre Darstellung ebenfalls verzichtet wurde.

Im vorliegenden Band wird Freiwilligenarbeit in Anlehnung an Rosenkranz / Weber *(2012)* pragmatisch definiert. Wir verstehen unter Freiwilligenarbeit „alles, was freiwillig Engagierte in der Regel projektgebunden tun“. Das jeweilige Engagement folgt dabei individuellen Präferenzen und ist an Motive, oft auch an definierte Zeiten gebunden. Heiner Keupp zitiert in seinem Beitrag eine inhaltlich umfassendere Definition, aus der wir ergänzend übernehmen möchten, dass die Akteure der aufgenommenen Projekte den Gedanken der sozialen Verantwortung betonen, der für sie handlungsleitend ist.

Die vorliegende Publikation wird von Thomas Olk eingeleitet, der den Stand der Freiwilligenarbeit insbesondere im Kontext von Kinder- und Jugendhilfe referiert. Außerdem geht er der Frage nach den Potenzialen der Freiwilligenarbeit für die Altersgruppe der unter 18-Jährigen und ihrer Familien nach. Er stellt die in der Literatur beschriebenen Anforderungsprofile für das Freiwilligenmanagement zusammen und kommt zu einer Bewertung gegenwärtiger Praxis.

Es folgen Überblicksartikel zu den drei Hauptkapiteln „Freiwilliges Engagement für Kleinkinder und ihre Familien“ von Heiner Keupp, „Freiwilliges Engagement für Kinder und Jugendliche während der Schulzeit“ von Reinhard Liebig und „Freiwilligenarbeit am Übergang von der Schule in die Ausbildung“ von Wolfgang Beelmann und Michael Stricker.

Zu jedem Hauptkapitel gehören Darstellungen aktueller Freiwilligenprojekte, die nach 2000 gegründet wurden, sich inzwischen bewährt haben und über ein umfangreiches Know-how verfügen. Sie können als Beispiele für projekthaft organisierte Freiwilligenarbeit aus den Bereichen Frühkindliche Förderung, Bildung und Erziehung während der Schulzeit sowie der Gestaltung des Übergangs von der Schule in die Ausbildung dienen. Die in diesen Projekten engagierten Personen verstehen sich als moderne freiwillig Tätige, z. T. aber auch als klassische EhrenamtlerInnen. Wie aus den Texten deutlich hervorgeht, können sie dabei aber auch als VertreterInnen des sogenannten neuen Ehrenamts angesehen werden. Sie wollen, wie in der Diskussion um neue Formen des Ehrenamts betont wird, in der Regel ihr Engagement zeitlich und inhaltlich als sozialen Beitrag maßgeblich selbst bestimmen. Da dies im Rahmen von Mentoring- oder Ehrenamtsprojekten besonders gut gelingt, ist es kein Zufall, dass vor allem diese Projekte in den vergangenen Jahren neu entstanden und damit auch in diesem Band repräsentiert sind. Im Mentoring- oder Patenschafts-Engagement übernimmt in der Regel ein/e Freiwillige/r die Unterstützung und Förderung eines einzelnen Kindes, Jugendlichen oder einer Familie.

Für die Darstellung der einzelnen Projekte haben wir überwiegend die jeweils in der Praxis verantwortlichen OrganisatorInnen bzw. begleitenden Fachkräfte gewinnen können. Sie haben ihre Arbeit nach einem von uns vorgegebenen Leitfaden beschrieben, sodass die LeserInnen aus jedem Ansatz Informationen über die Entstehung des Projektes, die Organisation der Freiwilligenarbeit, die praktischen Aktivitäten, die Einwerbung und Begleitung der Freiwilligen, die Praxis der Anerkennung, die Finanzierung und Qualitätssicherung erhalten. Vergleiche zwischen den Projekten sind damit leicht möglich.

Aus der Zusammenstellung von theoriebezogenen Überblicksartikeln und dazugehörigen Praxisbeiträgen ergibt sich ein Gesamtbeitrag, in dem übereinstimmend ein noch zu erschließendes Potenzial der Freiwilligenarbeit gesehen wird. Die AutorInnen betonen an vielen Stellen aber auch, dass Freiwillige und Professionelle gleichberechtigt zusammenarbeiten müssen, wenn dieses Ziel erreicht werden soll. Gleichzeitig werden konkrete Möglichkeiten aufgezeigt, wie Institutionen, die mit Kindern, Jugendlichen und Familien arbeiten, die Zusammenarbeit noch besser organisieren können.

So können die in den Überblicksartikeln herangezogenen Theoriekonzepte zum besseren Verständnis und zur Strukturierung der jeweiligen Rollen und Aufgaben in der Zusammenarbeit von Freiwilligen und Professionellen beitragen. Das gilt etwa für den Empowermentansatz, der im Kapitel zur Frühen Förderung angesprochen wird, wie auch für die Ansätze der Kritischen Lebensereignisse oder des ökologischen Übergangs, die im Kapitel zum Übergang Schule – Ausbildung dargelegt werden. Die Praxisbeiträge wiederum bieten in der ausführlichen Darstellung ihrer Arbeitsweisen und Erfahrungen umfangreiches Material, welches beim Aufbau neuer Freiwilligenprojekte zur Vermeidung von Konstruktionsfehlern genutzt werden kann.

Diesem Gedanken folgend, haben wir als Herausgeberinnen im Schlusskapitel versucht, die Ergebnisse zur Aufgabenteilung zwischen Freiwilligen und Professionellen, zur Vorbereitung, Begleitung und Qualifizierung der Freiwilligen oder zur Finanzierung und Evaluation zusammenzufassen. Dabei haben wir uns zusätzlich auf Hauptgedanken der Überblicksartikel, aber auch auf andere Arbeiten zu den jeweiligen Thematiken gestützt.

Für interessierte LeserInnen finden sich schließlich im Service-Teil am Schluss des Bandes Links zu Websites und Arbeitshilfen, die praktische Hinweise und Leitfäden für die Organisation der Zusammenarbeit von Professionellen und Freiwilligen enthalten.

Entwicklungsbedarf in der Freiwilligenarbeit mit Kindern, Jugendlichen und ihren Familien heute

Von Thomas Olk

Freiwilliges bzw. bürgerschaftliches Engagement spielt im Bereich der Sozialen Arbeit eine bedeutsame Rolle. So ist der Beruf des Sozialarbeiters bzw. Sozialpädagogen selbst aus Initiativen engagierter Bürgerinnen – nämlich den Vertreterinnen der bürgerlichen Frauenbewegung – hervorgegangen und hat sich die freiwillige und unentgeltliche Mitarbeit in vielen Tätigkeitsfeldern und Organisationsformen (vor allem den freien Trägern der Sozialen Arbeit) als ein durchgängiges Element stabilisiert. Dies hat sowohl zu produktiven und für beide Seiten positiven Formen der Kooperation zwischen Haupt- und Ehrenamt geführt wie zu wechselseitigen Vorbehalten, Ängsten und Spannungen in der Zusammenarbeit. Insbesondere in der Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und Familien spielen Ehrenamt und bürgerschaftliches Engagement traditionell eine bedeutsame Rolle. Nach dem Zweiten Weltkrieg sind hier zunächst die Kinderladenbewegung der späten 1960er Jahre, die Eltern-Kind-Initiativen ab den 1970er Jahren sowie Mütter-Zentren in den 1980er Jahren und in der jüngeren Vergangenheit die Mehrgenerationenhäuser zu nennen. In den letzten Jahren ist eine deutliche Zunahme von Paten-, Lotsen- bzw. Mentorenprogrammen zu beobachten. Die Palette solcher Mentoren- bzw. Patenprojekte ist breit; sie reicht von Familienpaten, Leihgroßeltern-Projekten über Lesepaten und Schülerhilfeprojekten bis hin zu Integrationslotsen, Stadtteilmütter und Job-Paten, um nur einige zu nennen *(Glück et al. 2004; Ramm 2009; Klein et al. 2011)*. Die Wirksamkeit dieser Projekte und Arbeitsansätze beruht auf dem Eins-zu-eins-Verhältnis zwischen Mentor und Mentee. Die spezifischen Arbeitsansätze, erforderlichen strukturellen Rahmenbedingungen und Wirkungen stehen auch im Mittelpunkt der folgenden Beiträge.

Die beispielhafte Darstellung einiger der vom freiwilligen Engagement getragenen Initiativen und Projekte im Bereich der Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und Familien zeigt, dass die Anzahl der Initiativen und die Breite des Angebotsspektrums im Wachstum begriffen sind. Ohne auf zuverlässige Statistiken und empirische Studien zurückgreifen zu können, kann festgestellt werden, dass sich parallel und ergänzend zu den Regelsystemen und professionell angebotenen Leistungen der Kinder- und Jugendhilfe ein breites Spektrum an Projekten und Initiativen herausgebildet hat, die in spezifischen Aufgabenfeldern der Kinder- und Jugendhilfe wichtige ergänzende Dienste anbieten und Leistungen erbringen. Allerdings wirft

diese quantitative und qualitative Bedeutungssteigerung von durch das bürgerschaftliche Engagement getragenen Handlungsansätzen und Angebotsformen auch Fragen auf: Wird hierdurch möglicherweise das Angebot sozialstaatlich garantierter öffentlicher Dienste und Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe gefährdet? Stellt das freiwillige Engagement eine Konkurrenz zur professionellen Arbeit in diesen Handlungsfeldern dar? Oder anders formuliert: Wie müssten die Projekte und Angebote sowie die Verzahnung hauptamtlicher und ehrenamtlicher Tätigkeiten gestaltet sein, damit das Leistungsspektrum im Bereich der Kinder- und Jugendhilfe weiterentwickelt und eine gedeihliche Zusammenarbeit zwischen allen beteiligten Akteuren erreicht werden kann? Dies sind einige der Fragen, die im Folgenden erörtert werden sollen.

Engagement: Eine relevante und verlässliche Ressource?

Trotz der enormen Vielfalt und der steigenden Anzahl der von freiwilligem Engagement getragenen Projekte und Arbeitsansätze scheinen die Potenziale, die in diesem Bereich liegen, in keiner Weise ausgeschöpft zu sein. Die Anzahl der benachteiligten Kinder und Jugendlichen bzw. der Familien, die von einer Patenschaft bzw. vom freiwilligen Engagement profitieren könnten, ist viel höher als die Anzahl der Paten und Mentoren, die in den verschiedenen Projekten gewonnen und vermittelt werden können. Bevor also auf mögliche Grenzen und Risiken einer Ausweitung des freiwilligen Engagements eingegangen wird, sollen zunächst einmal die Potenziale ausgelotet werden. So könnte etwa gefragt werden, ob die vielfach vorgetragenen Klagen von Vertretern gemeinnütziger Organisationen über einen Rückgang der Mitgliedschaft und des freiwilligen Engagements zu dem Schluss führen, dass wir uns in einer möglichen Krise des Engagements befinden. Auch könnte angesichts des viel diskutierten Wandels des Engagements hin zu vermeintlich zeitlich befristeten und projektförmigen Formen der Beteiligung vermutet werden, dass das freiwillige Engagement unverbindlicher und unzuverlässiger wird und damit als kontinuierliche verlässliche Ressource ausfällt. Folgen wir den Freiwilligensurveys *(Gensicke et al. 2006; Gensicke / Geiss 2010)*, ergibt sich folgender statistischer Überblick:

- dann ist der Umfang des freiwilligen Engagements in Deutschland weit höher als oftmals angenommen; über ein Drittel der Bevölkerung engagiert sich freiwillig und unentgeltlich in irgendeinem Bereich (1999: 34 %, 2004: 36 %, 2009: 36 %),
- weitere 37 % der Bevölkerung (1999: 26 %) wären grundsätzlich bereit, sich unter bestimmten Bedingungen freiwillig zu engagieren (Engagementpotenzial),

- hinsichtlich der Engagementbereiche zeigt sich, dass Sport und Bewegung der größte Bereich ist, gefolgt von Kultur, Kunst und Musik, sozialem Bereich sowie Freizeit und Geselligkeit. Besonders angestiegen ist das Engagement im Bereich Kindergarten und Schule und im Bereich Religion und Kirche,
- die Entwicklung im freiwilligen Engagement ist insbesondere von älteren Menschen getragen (bei den 65-Jährigen stieg das freiwillige Engagement von 1999 bis 2009 von 23 % auf 28 %), die Engagementquote der 14- bis 24-Jährigen stagniert (1999: 38 %, 2009: 36 %),
- insbesondere für junge Menschen (18 – 24 Jahre) deuten sich erhebliche Zeitkonkurrenzen zwischen der intensivierten schulischen Bildung (G8-Gymnasien) sowie konsekutiven Studiengängen und bürgerschaftlichem Engagement an.

In einer Paten- bzw. Mentorenbeziehung sollte ein/e MentorIn gegenüber dem Mentee einen Erfahrungs- und Wissensvorsprung haben. Andererseits kann es Probleme bei der wechselseitigen Anschlussfähigkeit biografischer Erfahrungshintergründe geben, wenn die biografischen Erfahrungen aufgrund hoher Altersunterschiede zu groß werden. Insbesondere bei entsprechenden Projekten im Bildungsbereich werden daher in der Regel MentorInnen bzw. PatInnen in den mittleren Lebensjahren gesucht. In dieser Hinsicht ist festzustellen, dass auch bei denjenigen Jahrgängen, die sich im Familienalter befinden, ein Anstieg der Beteiligung am freiwilligen Engagement festzustellen ist. Dieser Anstieg betrug im Zeitraum von 1999 bis 2009 bei den 30- bis 49-Jährigen ca. 3 Prozentpunkte und ist damit nicht so stark ausgeprägt wie bei den älteren Menschen. Da allerdings im Zuge des demografischen Wandels der Anteil der Familienjahrgänge an der Bevölkerung geschrumpft ist, hat dieser Anstieg zumindest dazu beigetragen, das rückläufige quantitative Gewicht dieser Altersgruppen in der Bevölkerung durch Ausweitung der Beteiligung am freiwilligen Engagement auszugleichen *(Gensicke / Geiss 2010)*. Dabei fällt insbesondere das Engagement der 35- bis 49-Jährigen mit über 40 % besonders hoch aus. Die dabei stark vertretene Gruppe der Eltern ist wichtig im freiwilligen Engagement. Denn Eltern werden durch ihre Kinder in vielfältige Zusammenhänge des freiwilligen Engagements hineingezogen und sind daher besonders in den Bereichen Kindergarten und Schule, Sport, Kultur und Musik sowie Kirche und Jugendarbeit engagiert. Dabei gilt: Je größer der Familienhaushalt, desto umfassender stellen sich die Aktivitäten im freiwilligen Engagement dar.

Abgesehen davon hängt der Umfang der Beteiligung am Engagement auch von Bildungsstand und sozioökonomischem Status ab. So fällt der Anteil der freiwillig Engagierten unter den Befragten mit hohem Bildungsstand deutlich höher aus als bei den Vergleichsgruppen mit niedrigerem Bildungsniveau. Ähnliche Zusammenhänge bestehen hinsichtlich des Ein-

kommens. Damit erweisen sich Bildung, sozioökonomischer Status und soziale Einbindung als die wichtigsten Faktoren für die Beförderung des freiwilligen Engagements.

Für die Gruppe der MigrantInnen liegen keine vergleichbaren verlässlichen empirischen Daten zu Umfang und Struktur ihres freiwilligen Engagements vor, da der Freiwilligensurvey aufgrund seiner Zugangswege zu den Befragten diese Gruppe nur unzureichend erfassen konnte *(Geiss/Gensicke 2006)* und die einzige weitere Studie nur die türkischstämmige Migrantengruppe einbezogen hat *(Halm/Sauer 2007)*. Allerdings zeigt sich in den vorliegenden Studien, dass Personen mit Migrationshintergrund in den meisten traditionellen Engagementbereichen wie etwa in Sport, Schulen und Kindertageseinrichtungen, im Rettungswesen, bei der Freiwilligen Feuerwehr oder im Umwelt- und Naturschutzbereich unterrepräsentiert sind *(Huth 2011)*. Die vorliegenden Daten verweisen darauf, dass Personen mit Migrationshintergrund sich durchaus in verschiedenen Bereichen – wenn auch nicht so stark ausgeprägt wie in der deutschen Bevölkerung – freiwillig engagieren. Hierzu gehören insbesondere die Nachbarschaftshilfe, der kulturelle, religiöse und sportliche sowie der Bildungs- und Gesundheitsbereich. Anders als in der deutschen Ehrenamtskultur verbreitet, findet dieses Engagement weniger in großen Verbänden und formalen Strukturen, sondern eher in informellen Formen der Nachbarschafts- und Selbsthilfe sowie in Migrantenorganisationen statt.

Der vergleichsweise geringere Umfang des freiwilligen Engagements bei MigrantInnen hängt nur zum Teil mit ihrem Migrationsstatus zusammen. Zum Teil ist er Ausdruck der sozialstrukturellen Zusammensetzung der migrantischen Bevölkerung in Deutschland. Denn auch in der deutschen Bevölkerung beteiligen sich Menschen mit niedrigerem Bildungsniveau und sozialem Status weniger am freiwilligen Engagement als der Bevölkerungsdurchschnitt. Da Menschen mit Migrationshintergrund im Vergleich zum Durchschnitt der deutschen Bevölkerung über einen niedrigeren Bildungsstand und sozioökonomischen Status verfügen, ist das vergleichsweise geringe Niveau der Engagementbeteiligung also durchaus erwartbar. Darüber hinaus spielen kulturelle Traditionen und bisherige Erfahrungen mit Formen der gegenseitigen Unterstützung, die die MigrantInnen aus ihren Herkunftsländern mitbringen, eine wichtige Rolle. So ist den meisten Zuwanderern der ersten Generation die deutsche Vereins- und Engagementkultur weitgehend unbekannt. Darüber hinaus erweisen sich Sprachbarrieren, die mangelnde Kenntnis und Beherrschung kultureller Regeln und Handlungsformen sowie das zunächst noch wenig ausgeprägte Zugehörigkeitsgefühl zur deutschen Gesellschaft als Hinderungsgründe für eine Beteiligung am Engagement *(Huth 2011)*. Kontrollieren wir allerdings die Zugehörigkeit zur ersten, zweiten und dritten Generation der Zuwanderung, dann zeigt sich sehr deutlich, dass sich die Menschen mit Migrations-

hintergrund in der dritten Generation hinsichtlich politischer und sozialer Beteiligung kaum noch von der deutschen Bevölkerung unterscheiden *(Gaiser / Gille 2012)*.

Sowohl in der Öffentlichkeit als auch in der Engagementforschung wird von einem Strukturwandel des Engagements hin zu unverbindlicher werdenden, zeitlich befristeten Formen der Beteiligung gesprochen. Insbesondere gemeinnützige Organisationen beklagen eine fehlende Bereitschaft auch und gerade bei jungen Menschen, sich für langfristige Engagements – vor allem in der Gremienarbeit – zu begeistern. Dieser Wandel kann allerdings mit dem methodischen Design des Freiwilligensurveys nicht belegt werden, denn folgen wir dessen Daten, dann haben junge Menschen nach wie vor regelmäßige zeitliche Verpflichtungen im freiwilligen Engagement (73 %). Und auch die Aufgaben, die sie im Engagement übernehmen, sind grundsätzlich unbegrenzt *(Picot 2012)*. Die Dimensionen eines möglichen Strukturwandels des Engagements sind also immer noch nicht präzise erfasst. Vermutlich hängen sie weniger mit Motivlagen als vielmehr mit den objektiven zeitlichen Inkompatibilitäten zusammen, die zuvor bereits thematisiert worden sind. Zur näheren Klärung dieser Frage bedarf es weiterer Forschung, die quantitative mit qualitativen Methoden kombiniert und dynamische Übergangsprozesse im Lebenslauf in den Blick nimmt.

Freiwilliges Engagement im Sozialstaat – Lückenbüßer oder wertvolle Ergänzung?

Angesichts der dynamischen Entwicklung des freiwilligen Engagements im Bereich der Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und Familien stellt sich die zentrale Frage nach der Legitimation solcher Projekte und Programme: Soll das freiwillige Engagement als Lückenbüßer für einen sich zurückziehenden Sozialstaat einspringen oder handelt es sich um eine Ergänzung und Bereicherung bestehender Regelsysteme im Bildungs- und Sozialbereich? Diese klassische Frage nach dem Verhältnis von öffentlicher und privater Verantwortung für das Aufwachsen *(BMFSFJ 2013)* bzw. nach der Beziehung zwischen Haupt- und Ehrenamt muss fortlaufend neu auf die Tagesordnung gesetzt und sorgfältig reflektiert werden. Denn Formen der Entlastung öffentlicher Regelsysteme durch die Privatisierung der Aufgabenerledigung sind in der Geschichte der Sozialen Arbeit wohl bekannt und entsprechende Befürchtungen keineswegs substanzlos *(Hamburger 2011)*. Stellungnahmen, die die Stärkung des bürgerschaftlichen Engagements auch in der Kinder- und Jugendhilfe ausschließlich als eine Strategie der Instrumentalisierung des Ehrenamts durch den Sozialstaat interpretieren *(Dahme / Wohlfahrt 2009)*, sind allerdings nicht geeignet, die komplexen Beziehungsstrukturen zwischen bürgerschaftlichem Engagement und

Sozialstaat angemessen zu reflektieren. Vielmehr haben wir es seit dem Beginn des neuen Jahrtausends mit der Herausbildung von **Engagementpolitik als einem neuen Politikfeld** zu tun, in dem unterschiedliche Akteure mit verschiedenen Interessenlagen und Zielen bestrebt sind, Einfluss auf das freiwillige Engagement und seine Rahmenbedingungen zu nehmen *(Olk et al. 2010)*. Allerdings wird solchen Befürchtungen neue Nahrung gegeben, wenn etwa im Ersten Engagementbericht der Bundesregierung von der unabhängigen Sachverständigenkommission bürgerschaftliches Engagement zentral als „Bürgerpflicht zum Engagement in und für den öffentlichen Raum" *(BMSFSJ 2012, 59ff.)* definiert wird. Hiergegen ist strikt einzuwenden, dass **bürgerschaftliches Engagement** keine Bürgerpflicht darstellt, sondern ein **Prozess der Selbstermächtigung und der freiwilligen Entscheidung** ist, **Verantwortung für das Gemeinwohl** zu übernehmen *(Enquete-Kommission 2002)*.

Was das Wachstum von Projekten und Programmen im Bereich der Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und Familien anbelangt, so lässt sich die neue Bedeutung des Engagements wohl vor allem mit Veränderungen in den Lebenswelten der potenziellen AdressatInnen einerseits und neuen politischen Prioritätensetzungen und Formen der staatlichen Intervention andererseits erklären. Bezüglich **lebensweltlicher Veränderungen** sind hier insbesondere Entwicklungen wie die Verkleinerung der Familienhaushalte und der Wandel der Familienformen (Zunahme von Patchwork-Familien, Anstieg der Alleinerziehenden-Haushalte etc.) angesprochen. In Folge solcher Entwicklungen entstehen neue Anforderungen für Kinder und Jugendliche bei der Bewältigung ihrer Lebenslagen und erweisen sich die Unterstützungsressourcen der Eltern in spezifischen Fällen als ergänzungsbedürftig. Gerade in solchen Konstellationen kann bürgerschaftliches Engagement – bzw. Paten- und Mentoren-Projekte – wichtige Unterstützungsressourcen bereitstellen. Was die **Veränderung sozialstaatlicher Interventionen** anbelangt, so ist hier insbesondere an die Bedeutungsaufwertung von Bildung, die Durchsetzung des Leitbilds des sogenannten aktivierenden Staates und die hiermit verbundene Herausbildung einer neuen Generation von aktivierenden Projektansätzen zu denken. So bezieht sich die überwiegende Mehrzahl der Mentoren- und Patenprojekte auf die (Bildungs- und Entwicklungs-)Förderung von jungen Menschen und die Stärkung der Erziehungskompetenzen ihrer Eltern. Die Bedeutung von (formaler und informeller) Bildung für die Integration in die moderne Wissensgesellschaft ist aber gerade im Zusammenhang mit der Einführung des Leitbilds des aktivierenden Sozialstaats in den Mittelpunkt der öffentlichen Aufmerksamkeit getreten. Angesichts der demografischen Alterung der Bevölkerung und dem Trend zur Wissensgesellschaft wird die Investition in das Humanvermögen der nachwachsenden Generation als die zentrale Aufgabe des modernen Sozialstaats identifiziert. Diese Wichtigkeit

von Bildung und Kompetenzentwicklung spiegelt sich auch in den Erwartungen der Eltern an den Bildungserfolg ihrer Kinder.

Die Herstellung förderlicher Bedingungen für das Aufwachsen von Kindern und Jugendlichen scheint sowohl für die Kinder- und Jugendhilfe und das schulische Bildungssystem als auch für Eltern eine Aufgabe ersten Ranges zu sein. Dabei setzt der **aktivierende Sozialstaat** auf die Selbstverantwortung der Individuen und auf die Aktivierung der BürgerInnen, die auch selbst für die Entwicklung entsprechender Förderangebote Sorge tragen sollen. Der proklamierte Königsweg ist ohne Zweifel die **Prävention**. Wie insbesondere die intensive Diskussion um den Kinderschutz und die Unterstützung von Familien in schwierigen Lebenslagen belegt, zielen präventive Interventionen der Kinder- und Jugendhilfe darauf ab, Risikogruppen systematisch zu erkennen, um Risiken der Entwicklung von Kindern vorzeitig vermeiden zu können. An dieser Stelle ergibt sich ein klassisches Präventionsdilemma: Gerade diejenigen Bevölkerungsgruppen, die am ehesten Unterstützung benötigen, nehmen an präventiven Programmen am wenigsten teil, da sie diese Angebote als Kontrolle wahrnehmen. Genau hier liegt die Stärke von Paten- und Mentoring-Programmen, denen nicht der Geruch der öffentlichen Kontrollintervention anhaftet und durch die es leichter fällt, Zugang zu den Zielgruppen zu finden und Vertrauen aufzubauen.

Da präventive Programme grundsätzlich von der Ambivalenz geprägt sind, einerseits frühzeitige Hilfe und Unterstützung anzubieten, andererseits aber auch das Netz sozialer Kontrolle auszuweiten, ist es für die Verantwortlichen in den Mentoring- und Patenprojekten von besonderer Bedeutung, den Stellenwert und die konzeptionelle Verankerung ihres Projektes zu reflektieren und jede kurzschlüssige Übernahme öffentlicher (Kontroll-)Aufträge zu vermeiden. Auch dürfen solche Projekte die Kernaufgaben der Regelsysteme – Schule, Kita, Jugendamt – nicht übernehmen. Dies erfordert eine **sorgfältige Reflexion der Chancen und Grenzen solcher Projekte** und eine gute Abstimmung zwischen den Leistungsbeiträgen der öffentlichen Kinder- und Jugendhilfe, gewerblicher Unternehmen, gemeinnütziger Organisationen und dem freiwilligen Engagement. Dabei zeigt sich, dass Letztgenanntes besondere Stärken dahingehend aufweist, flexibel auf auftretende individuelle Bedarfe zu reagieren, vertrauensvolle Beziehungen aufzubauen und kontrollarme Interventionsformen umzusetzen. Denn auch wenn es selbstverständlich in der Verantwortung des schulischen Bildungssystems liegt, sowohl sozial Benachteiligte als auch besonders leistungsstarke SchülerInnen zu fördern und möglichst alle zu einem Bildungsabschluss zu führen, können Lernbegleiter- und Mentoring-Projekte wichtige ergänzende Leistungen erfüllen, ohne der Schule ihre Pflichtaufgaben abzunehmen. Ähnliches ließe sich sowohl für freiwillige Handlungsansätze im Bereich der Frühen Hilfen als auch der Famili-

enunterstützung und -bildung belegen. Es wird also in Zukunft darauf ankommen, beides zu tun: sowohl die professionellen Angebote und Leistungen bedarfsgerecht auszubauen, und damit die öffentliche Verantwortung für das Aufwachsen zu stärken, als auch Projekte des freiwilligen Engagements weiterzuentwickeln, um das Angebotsspektrum für Kinder, Jugendliche und Familien zu erweitern und dazu beizutragen, lebensweltlich artikulierte Bedarfe und Problemlagen flexibel und niedrigschwellig zu bearbeiten.

Freiwilligenmanagement als Herausforderung für die Professionellen

Die zunehmende Bedeutung und Wertschätzung des freiwilligen bzw. bürgerschaftlichen Engagements sowohl in Politik und Öffentlichkeit als auch in der Sozialen Arbeit wird von den hauptamtlich Beschäftigten nicht immer nur geteilt, sondern auch mit Skepsis beobachtet. Die Sorge geht um, dass mit einem verstärkten Einsatz freiwilliger Kräfte mühsam erworbene fachliche Standards in der Sozialen Arbeit bzw. Kinder- und Jugendhilfe unterlaufen werden könnten. Auch sehen sich viele Hauptamtliche in Konkurrenz zu den freiwillig Engagierten. Demgegenüber werden die Chancen, die sich durch eine Kooperation mit Freiwilligen im Hinblick auf die Qualität der Arbeit und die Ausweitung des Spektrums der Leistungen ergeben können, selten diskutiert. Dabei ist gerade die Soziale Arbeit in vielen Handlungsfeldern, sei dies die Kinder- und Jugendarbeit, die Arbeit mit Behinderten oder pflegebedürftigen alten Menschen, aber auch bei der Führung und Leitung von Vereinen und Verbänden, auf die Mitwirkung von Freiwilligen angewiesen. Gerade die wechselseitige Abhängigkeit scheint allerdings eher ambivalente Orientierungen zu fördern.

Grundsätzlich lassen sich **unterschiedliche Formen der Arbeitsteilung** zwischen freiwillig erbrachter und beruflich geleisteter Arbeit vorstellen *(Beher et al. 2000)*. **Prozesse der Kumulation**, bei denen sich freiwillige und beruflich erbrachte Leistungen zu dem Gesamtumfang der Leistungserbringung aufsummieren, lassen sich ebenso identifizieren wie **Prozesse der wechselseitigen Substitution**, bei der die eine Form der Hilfe und Unterstützung die andere verdrängt. Schließlich lassen sich **Prozesse der komplementären Arbeitsteilung** identifizieren, bei denen in der Regel die freiwillig geleistete Hilfe die professionelle Hilfe ergänzt, ohne dass es in allen Fällen zur einer intensiven Verzahnung und Kooperation zwischen beiden Seiten kommen muss.

In vielen Leistungsbereichen zeigt sich, dass der Einsatz von freiwillig Engagierten die Qualität der Leistung verbessert. Insbesondere in Einrichtungen und Diensten erbringen Freiwillige oft Aufgaben, die von den pro-

fessionellen Kräften nicht (mehr) geleistet werden können (Zuhören, sich Zeit nehmen, Gespräche führen etc.). Auch können Freiwillige bei der aufsuchenden Arbeit mit Problemgruppen niedrigschwellige Zugänge zu schwer erreichbaren Zielgruppen aufbauen und sind viel eher als die Vertreter öffentlicher Institutionen in der Lage, eine vertrauensvolle helfende Beziehung aufzubauen. Abgesehen davon führen von Freiwilligen organisierte Projekte und Initiativen vielfach dazu, dass neue berufliche Handlungsfelder entstehen, die in der Folge von hauptberuflichen Kräften übernommen werden. Beispiele hierfür sind etwa die Entstehung der Frauenhäuser in den 1970er Jahren sowie die Entwicklung neuer Arbeitsansätze in der Arbeit mit benachteiligten Jugendlichen bzw. der Jugendberufshilfe durch alternative Projekte des „gemeinsamen Wohnens, Lebens und Arbeitens" *(Kreft / Lukas 1990)*. Obwohl die Legitimationsgrundlagen des freiwilligen Engagements (es wird freiwillig erbracht, ist intrinsisch motiviert und basiert auf Lebenserfahrung) und für berufliches Handeln (Qualität durch fachliche Ausbildung und berufliche Erfahrung) durchaus komplementär verstanden werden können, ergeben sich im Prozess der Kooperation in konkreten Handlungsfeldern fortlaufend Spannungen und Konflikte, die struktureller Natur sind und ernst genommen werden müssen *(Hamburger 2011)*. Diese **strukturellen Ursachen für Spannungen** können unterschiedlicher Natur sein:

1. Ein Kernproblem besteht darin, dass Hauptamtliche u. U. die Befürchtung entwickeln, dass ihre berufliche Beschäftigungssicherheit durch den Einsatz von Ehrenamtlichen gefährdet werden könnte *(Maier-Gräwe / Sennlaub 2011)*. Diese Befürchtung nimmt an (subjektiver) Relevanz zu, wenn die hauptamtlich Beschäftigten tatsächlich über die Perspektiven ihrer Beschäftigung im Unklaren gelassen werden und die Aufgabenteilung zwischen Haupt- und Ehrenamtlichen unklar geregelt ist. Dementsprechend zeigt eine qualitative Befragung hauptamtlicher Kräfte, die mit der Förderung des bürgerschaftlichen Engagements in den neuen Bundesländern betraut sind, dass solche Spannungen und Konflikte insbesondere in denjenigen Organisationen virulent werden, die finanziell unzureichend abgesichert sind und über kein Freiwilligenmanagement verfügen *(Olk / Gensicke 2014)*. Diese Ängste werden noch verstärkt, wenn die Ehrenamtlichen ihr freiwilliges Engagement vor allem in der Hoffnung begonnen hatten, auf diese Weise verbesserte Zugangschancen zum ersten Arbeitsmarkt zu erhalten.
2. Darüber hinaus befürchten viele hauptamtlich Beschäftigte, dass der Einsatz von Freiwilligen dazu führt, dass gerade diejenigen Anteile ihres Tätigkeitsprofils, die sie selbst als subjektiv motivierend betrachten, auf die Freiwilligen verlagert werden: nämlich der Aufbau persönlicher Beziehungen zu den Klienten (Gespräche führen, persönliche Zuwendung geben etc.). Solche Befürchtungen spielen insbesondere in Einrichtungen und Diensten eine

Rolle, in denen die hauptamtlichen Kräfte aufgrund ihrer hohen Arbeitsbelastung (hohe Fallzahlen etc.) dazu gezwungen werden, ihre klientenbezogenen Leistungen auf das unbedingt erforderliche Minimum zu beschränken.

3. Irritationen können sich allerdings auch daraus ergeben, dass Freiwillige in ihrem Engagement an vorherige oder parallele berufliche Arbeitsbereiche und Qualifikationen anknüpfen und damit – ähnlich wie die Hauptamtlichen – hohe fachliche Qualifikationen einbringen. Dies kann von den hauptamtlich Beschäftigten als eine Bedrohung ihrer fachlichen Expertenschaft interpretiert werden.
4. Auch erweist es sich als problematisch, wenn die virulenten Spannungen und Konflikte zwischen Haupt- und Ehrenamtlichen nicht offen artikuliert, sondern tabuisiert werden. Solche latent schwelenden Spannungen können sich zu einem erheblichen Konfliktpotenzial entwickeln, das eine weitere gedeihliche Kooperation von Haupt- und Ehrenamtlichen unmöglich macht.

Die Hinweise auf strukturelle Spannungsmomente und Interaktionsprobleme zwischen Haupt- und Ehrenamtlichen verweisen darauf, dass gute Kooperationsbeziehungen zwischen beiden Seiten keineswegs im Selbstlauf entstehen, sondern bewusst und gezielt durch die Schaffung geeigneter Rahmenbedingungen gestaltet werden müssen. Dies ist einerseits eine Aufgabe für die Führung und Leitung einer Organisation und damit eine fachliche Anforderung an das Freiwilligenmanagement (s. Freiwilligenengagement als Herausforderung für die Organisation). Zum anderen ist dies aber auch eine Herausforderung für die Professionellen. Dabei ist entscheidend, dass durch den Einsatz von Freiwilligen die **Sozialarbeiter-Klient-Beziehung zu einem Dreiecksverhältnis** erweitert wird, in dem den freiwilligen Helfern ein systematischer Platz in der Konzeption des jeweiligen sozialen Dienstleistungsangebotes eingeräumt wird *(Hamburger 2011)*. Der Adressat der sozialen Dienstleistung tritt also sowohl in Beziehung zu dem Freiwilligen als auch (mehr oder weniger) zu dem Professionellen, was das Aufgabenspektrum des Professionellen nachhaltig verändert. Er übernimmt eine Verantwortung dafür, die Beziehungen zwischen den Beteiligten auf fachlicher Grundlage zu strukturieren und damit gute Rahmenbedingungen im unmittelbaren Erbringungsprozess der Dienstleistung zu gewährleisten.

Dabei ist die Beziehung zu den Freiwilligen durch **verschiedene Determinanten** geprägt. Habeck *(2009)* unterscheidet zwischen dem Verhältnis des professionellen Pädagogen zu dem Ehrenamtlichen, dem beruflichen Selbstverständnis und dem Ziel, das der professionelle Pädagoge mit der Ehrenamtsarbeit verfolgt. So kann das Verhältnis des Professionellen zu dem Freiwilligen eher distanziert/professionell oder aber stärker als persönliches Verhältnis ausgestaltet sein. Hinsichtlich des berufli-

chen Selbstverständnisses kann sich der professionelle Pädagoge als Vertreter seiner Organisation verstehen, der für die Festlegung von Rahmenbedingungen und deren Einhaltung verantwortlich ist, oder als hauptamtlicher Vertreter für die Ehrenamtlichen, der deren Interessen in der Organisation an die entscheidungsrelevanten Stellen weitergibt und für die Entwicklung von Lösungen sorgt. Schließlich kann er sich als Service-Person für die Ehrenamtlichen verstehen, die je nach individuellen Stärken und Schwächen des freiwilligen Mitarbeiters geeignete personenbezogene Formen der Unterstützung bereitstellt. Was das Ziel der Arbeit mit Ehrenamtlichen anbelangt, so kann es darin bestehen, mit deren Hilfe eine bestimmte Aufgabe der Organisation (besser) realisieren zu können. Ziel kann allerdings auch sein, die Ehrenamtlichen zu fördern, indem sie in ihrer persönlichen Entwicklung bestärkt und unterstützt werden (der Professionelle als persönlicher Lern- und Entwicklungsbegleiter). Schließlich kann die Arbeit mit Ehrenamtlichen auch das Ziel verfolgen, gesellschaftliche Teilhabe und Partizipation durch die engagierten BürgerInnen zu ermöglichen. Hier unterstützen die professionellen PädagogInnen die Ehrenamtlichen insbesondere in ihrem Wunsch nach Partizipation und Mitgestaltung.

Je nach professionellem Selbstverständnis und den mit der Ehrenamtsarbeit verfolgten Zielen lassen sich unterschiedliche Typen des Umgangs der Professionellen mit den Ehrenamtlichen ableiten. So geht es bei der **aufgabenbezogenen Ehrenamtsarbeit** um die effektive Führung und Leitung von Ehrenamtlichen, um den Auftrag der Organisation bzw. des Dienstes im Kooperationsprozess optimal zu erfüllen. Bei der **personenbezogenen Ehrenamtsarbeit** steht dagegen die persönliche Ebene der Ehrenamtlichen im Mittelpunkt. Hier geht es primär darum, mittels einer persönlichen Beziehungsarbeit zu einer Weiterentwicklung der Freiwilligen als Personen beizutragen. Schließlich steht bei der **partizipationsbezogenen Ehrenamtsarbeit** die Unterstützung der Ehrenamtlichen bei ihren Partizipationsaktivitäten im Mittelpunkt.

Es liegt auf der Hand, dass sich reale Beziehungsstrukturen zwischen Haupt- und Ehrenamtlichen als Mischformen dieser Typen ausformen. Daher ist von zentraler Bedeutung, dass die hauptamtlich Beschäftigten ihr berufliches sowie das Ziel, das mit dem Einsatz von Ehrenamtlichen verfolgt werden soll, reflektieren und hieraus fachliche Konsequenzen im Hinblick auf die Ausgestaltung der Arbeitsaufgaben und Rahmenbedingungen für die Freiwilligen ziehen. In allen Fällen sind die Professionellen dann nicht mehr nur Erbringer von adressatenbezogenen Dienstleistungen, sondern sie sind immer auch zugleich Koordinatoren, Moderatoren, Berater, Konfliktmanager, Repräsentanten etc. der Freiwilligen. Zur angemessenen Vorbereitung auf diese Aufgaben bedürfen die Professionellen der (formalen) Qualifizierung. Dies gilt ebenso für die Ehrenamtlichen, die

zum Teil grundlegend auf ihren freiwilligen Einsatz vorbereitet werden bzw. in ihrer Arbeit durch Coaching und Supervision begleitet werden müssen.

Qualifizierung von freiwillig Engagierten und Professionellen

Qualifizierung der freiwillig Engagierten: Sie übernehmen – gerade auch im Bereich der Sozialen Arbeit bzw. der Kinder- und Jugendhilfe – verantwortungsvolle Aufgaben, die oft präzise bestimmbare Qualifikationen erfordern. Darüber hinaus hat sich gezeigt, dass die Reflexion der eigenen Handlungsmöglichkeiten auch bei den Freiwilligen eine wichtige Vorbedingung für eine gedeihliche Kooperation zwischen Haupt- und Ehrenamtlichen darstellt. Detaillierte Kenntnisse über institutionelle Strukturen und Abläufe sowie rechtliche Rahmenbedingungen in den Feldern der Kinder- und Jugendhilfe können bei den (potenziell) Freiwilligen nicht erwartet werden. Insbesondere der Einsatz zum Beispiel als KonfliktmediatorInnen in Schulen, als ÜbungsleiterInnen im Sport, in der Telefonberatung oder in einer Mentorentätigkeit erfordert eine fundierte Qualifizierung *(Hartnuß/Kegel 2011)*. Aus diesem Grund werden von verschiedenen Trägern und Einrichtungen inzwischen Qualifizierungen für freiwillig Engagierte angeboten. Was die Formen der Qualifizierung anbelangt, so lassen sich

- Einarbeitungshilfen/-angebote (Einführungs- und Schnupperkurse, persönliche Einführung in ein Arbeitsfeld, Vorbereitungskurse etc.),
- arbeitsfeldbezogene Angebote (Training on the Job, Praxisbegleitung, Coaching etc.),
- kooperationsbezogene, praxisbegleitende Angebote (Supervision, Teamtrainings, Mentoring),
- informelle Angebote für Ehrenamtliche (Erfahrungsaustausch, Projekttreffen, Informationsbörsen etc.) sowie
- verbandliche und überverbandliche Fortbildungsveranstaltungen (Seminare, Kurse, Workshops, Fachtagungen etc.)

unterscheiden. Mit diesem differenzierten Angebot reagieren die Fort- und Weiterbildungsträger auf die unterschiedlichen Anforderungen in den einzelnen Einsatzfeldern. So benötigen die Freiwilligen in vielen Tätigkeitsfeldern bereits vor Beginn ihres Einsatzes **detaillierte Informationen und Kompetenzen**, müssen arbeitsbegleitend fortgebildet werden und bedürfen insbesondere in Tätigkeitsfeldern, in denen mit problembelasteten oder benachteiligten Zielgruppen gearbeitet wird, der **Supervision**, des **Erfah-**

rungsaustausches und des **Coachings**. Was die Qualifizierungsinhalte anbelangt, so geht es sowohl um

- konkrete arbeitsfeldbezogene fachspezifische Qualifikationen (Handwerkszeug in Einsatzfeldern wie Sport, Suchtkrankenhilfe, Arbeit mit Kindern, mit Familien etc.),
- allgemeinere Schlüsselqualifikationen (Förderung von Selbst- und Sozialkompetenz, kommunikative und kooperative Kompetenzen etc.) sowie
- Fähigkeiten und Fertigkeiten in Organisation und Management (Grundlage der Vereinsarbeit, Finanzierungsfragen, Qualitätsentwicklung, Projektmanagement, Öffentlichkeitsarbeit etc.).

Im Hinblick auf die **Didaktik der Qualifizierungen** für Ehrenamtliche ist zu berücksichtigen, dass die Engagierten bereits ein hohes Maß an Fähigkeiten und Fertigkeiten in ihr Engagement einbringen und über begrenzte Zeitressourcen verfügen. Insofern muss an individuelle Erfahrungen und Ressourcen sowie Interessen und Motive der Engagierten angeschlossen werden. Eine **gezielte, praxisorientierte Weiterentwicklung von Wissen und Können, verbunden mit Erfahrungsaustausch,** sind die erfolgversprechendsten Vorgehensweisen. Darüber hinaus müssen die Arbeitsformen und Programmzeiten so ausgestaltet werden, dass die Freiwilligen diese Angebote in ihrer Freizeit wahrnehmen und die Lernorte räumlich gut erreichen können. Als Träger solcher Qualifizierungsmaßnahmen haben sich bislang etabliert:

- Vereine,
- Verbände,
- Einrichtungen und Organisationen, die selbst Freiwillige einsetzen,
- Bildungsstätten und Bildungswerke von Verbänden und Dachverbänden,
- politische Stiftungen,
- Bundesakademien und spezielle Freiwilligenakademien, Freiwilligenagenturen, -zentren und verwandte Einrichtungen,
- Seniorenbüros,
- Selbsthilfekontaktstellen sowie
- regionale und kommunale Bildungseinrichtungen (z. B. Volkshochschulen).

Insgesamt kann inzwischen von einem ausdifferenzierten Angebot an praxisorientierten Weiter- und Fortbildungsangeboten für Freiwillige ausgegangen werden. Da Qualifizierung auch als Bestandteil der Anerkennungskultur verstanden werden kann, und sowohl der Qualität der Aufgabenerledigung als auch der persönlichen Weiterentwicklung der Freiwilligen dient, kann ihr Beitrag zur Weiterentwicklung ihres Engagements in der Kinder- und Jugendhilfe nicht hoch genug eingeschätzt werden.

Qualifizierung der hauptamtlich Tätigen: Es ist bereits darauf hingewiesen worden, dass die Zusammenarbeit mit Freiwilligen für die hauptamtlich Beschäftigten eine erhebliche persönliche und fachliche Herausforderung darstellt. Eine unzureichende Vorbereitung auf die Kooperation mit Freiwilligen ist eine der zentralen Ursachen für Spannungen zwischen Haupt- und Ehrenamtlichen. Aus diesem Grund ist in den vergangenen Jahren vermehrt die Bedeutung einer Qualifizierung der Professionellen für die Arbeit mit Ehrenamtlichen erkannt worden. Zumindest die großen Verbände haben inzwischen die Vorbereitung ihrer hauptamtlichen MitarbeiterInnen auf den Umgang mit Ehrenamtlichen in ihren Fort- und Weiterbildungsangeboten fest verankert. Neben der **Vorbereitung der Hauptamtlichen** auf ihre Arbeit mit Ehrenamtlichen, die **Klärung ihrer beruflichen Rolle und ihres Selbstverständnisses** und die **Reflexion der Aufgabenteilung** geht es vor allem auch um die **Qualifizierung** der Hauptamtlichen **für unterschiedliche Formen und Vorgehensweisen des Freiwilligenmanagements**.

Bislang wird das Freiwilligenmanagement in den einschlägigen sozialwissenschaftlichen Ausbildungsgängen an Fachhochschulen und Universitäten (im pädagogischen, sozialwissenschaftlichen und kulturwissenschaftlichen Bereich) viel zu wenig berücksichtigt. Es wird also in den nächsten Jahren auch darum gehen, eine curriculare Verankerung des Freiwilligenmanagements in den einschlägigen Studiengängen voranzutreiben *(Hartnuß/Kegel 2011)*. Aufbauend auf das grundständige Studium bieten einige größere Bildungsstätten und Freiwilligenakademien Kurse im Freiwilligenmanagement an, die insbesondere von Professionellen, die in ihrer Arbeit mit Ehrenamtlichen kooperieren (müssen), in Anspruch genommen werden. Auch hier gilt es, auf der Ebene der individuellen Organisationen die (finanziellen und zeitlichen) Voraussetzungen dafür zu schaffen, damit möglichst viele Professionelle an diesen Angeboten teilnehmen können.

Freiwilligenmanagement als Herausforderung für die Organisation

Die Aufgabe der Schaffung guter Rahmenbedingungen für freiwilliges Engagement bezieht sich natürlich nicht nur auf die Professionellen, sondern auch auf die Organisation als Ganzes. Der Einsatz von freiwilligen MitarbeiterInnen hat Auswirkungen sowohl auf die Führung und Leitung in der Organisation als auch auf die Struktur- und Ablauforganisation. Dies gilt umso mehr, als veränderte Formen und Motivlagen des Engagements erhöhte Anforderungen an die bewusste Gestaltung der Rahmen- und Ein-