



Ehrenamtliches Engagement in Vereinen und Organisationen

Sarah Armbruster
Anna Heinzl

Impressum © 2021

Herausgeber:

MIGRApolis *House of Resources* Bonn
c/o Bonner Institut für Migrationsforschung
und Interkulturelles Lernen (BIM) e.V.
Brüdergasse 16-18, 53111 Bonn



Tel: 0228 - 929 77 603
Mobil: 01520 - 864 38 04
hor-bonn@bimev.de
www.hor-bonn.de

Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

Projektleitung:

Dr. Philip Gondecki-Safari



BIM e.V. unterstützt die
Initiative kulturelle Integration

Layout:

René-Marius Westfeling

Bildnachweis:

Lizenziert nach CC0-Pexels-Lizenz, BAMF, Nennungspflichtige Autoren gekennzeichnet

Inhalt

Die einzelnen Beiträge geben die Ansichten der jeweiligen Autor*innen und Verfasser*innen und nicht notwendigerweise die Meinungen des BIM e.V. oder der Förderer wieder.

E-Publikation

Digitale Fassung der Broschüre zum kostenlosen Download auf: www.hor-bonn.de

Förderung

Nicht-kommerzielle Publikation, gedruckt mit Mitteln des HoR BN,
gefördert durch das Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat (BMI)
über das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF)

Einleitung: Bedeutung von Ehrenamt für Vereine

Ehrenamtliche Helfer*innen bilden häufig die Basis für viele Vereine und Initiativen. Sie organisieren und begleiten Veranstaltungen, übernehmen Öffentlichkeitsarbeit oder auch leitende Positionen. Warum das freiwillige Engagement? Oft stehen das soziale Miteinander und der Zweck des Vereins im Vordergrund: Ehrenamtliche suchen sich Projekte aus, die sie thematisch interessieren und in denen ähnliche politische Vorstellungen verfolgt werden. Sie wollen sich mit anderen Menschen austauschen und die Gesellschaft aktiv mitgestalten. Die ehrenamtliche Arbeit ist für viele sinnstiftend und kann eine Selbstverwirklichung fördern (Golinsky 2018: 92).

Freiwilliges Engagement im Rahmen von Verbänden, Vereinen und Organisationen rückt zunehmend ins Zentrum der Sozialpolitik, da die Arbeit dieser Vereine meist dort anfängt, wo staatliche Systeme nicht greifen oder nur schwer zugänglich sind. Der Einbezug von Ehrenamtlichen sorgt für eine breite zivilgesellschaftliche Basis, die nah mit den Menschen und deren Bedürfnissen arbeitet (Neumann 2016: 11).



Gerade in interkulturellen Vereinen spielt das Ehrenamt für gemeinsamen Austausch, interkulturellen Dialog und Verständigung eine zentrale Rolle. Diese Aspekte begünstigen Toleranz und das Gefühl öffentlicher Sozialverantwortung. Ein Angebot zur ehrenamtlichen Mitarbeit fördert kulturelle Teilhabe von Menschen unterschiedlicher Herkunft und kann dazu dienen, Bedarfe und Angelegenheiten von Minderheiten sichtbar zu machen (BMFSFJ 2017: 31).

In diesem Leitfaden soll ein Überblick über Möglichkeiten der aktiven Einbindung und Begleitung von Ehrenamtlichen gegeben werden.

Inhaltsverzeichnis

Erste Überlegungen und Bedarfe.....	5
Kontaktperson für Ehrenamtliche	6
Gewinnung von Ehrenamtlichen.....	7
Begleitung von Ehrenamtlichen.....	8
Nach dem Engagement: Verabschiedung	9

Erste Überlegungen und Bedarfe

Bevor neue Ehrenamtliche gewonnen werden, sollte sich Ihre Organisation zunächst ein Bild über den Bedarf und mögliche Tätigkeitsfelder für zukünftige Freiwillige machen. Das bedeutet einen Überblick darüber zu gewinnen, wie viele Ehrenamtliche gebraucht werden, wofür sie eingesetzt werden können und wie deren Koordination verläuft. Bei diesem Prozess sollten sowohl Leitungspersonen als auch Mitarbeiter*innen beteiligt sein, um verschiedene Perspektiven zu berücksichtigen. Auch bereits engagierte Ehrenamtliche können in den Austausch eingebunden werden und ihre Erfahrungen und Bedarfe mit einfließen lassen. In einem solchen Gespräch sollten beispielsweise folgende Fragen geklärt werden (Akademie für Ehrenamtlichkeit Deutschland im fjs e.V. 2018: 22ff):

Welche Aufgaben haben wir für Ehrenamtliche? Wie viele Personen könnten diese Aufgaben übernehmen? Wo brauchen wir mehr Unterstützung? Welche Fähigkeiten und Kompetenzen sind dafür erforderlich?

Neben einem möglichen Bedarf an neuen Personen sollten auch vorhandene personelle und materielle Ressourcen besprochen werden (ebd.: 12):

Besteht die Möglichkeit der Zahlung von Aufwandsentschädigungen? Gibt es Fortbildungsmöglichkeiten? Wer ist bereits ehrenamtlich tätig? Werden die Ehrenamtlichen zielgerichtet und sinnvoll eingesetzt oder können Aufgaben anders verteilt werden?

Um Inklusion, Chancengleichheit und gesellschaftliche Vielfalt in Ihrem Verein oder Ihrer Organisation zu gewährleisten und zu fördern, sollte auch auf die bisherige Repräsentation verschiedener gesellschaftlicher Gruppen geachtet werden. Ein Konzept für Diversity-Management kann je nach Möglichkeiten des Vereins, falls noch nicht vorhanden, erstellt werden (Dreas 2019: 65).

Eine gute Vorarbeit fördert die Gewinnung von Ehrenamtlichen, die die Erwartungen der Organisation erfüllen, da konkrete Wünsche und Ziele vorab definiert sind. Aufgaben sollten genau beschrieben werden, um ein konkretes Suchprofil für Ehrenamtliche zu erstellen. Dieses enthält neben der Tätigkeitsbeschreibung mit konkreten Arbeitsinhalten auch Informationen über den Zeitaufwand, Arbeitsumfang, erforderliche Kompetenzen und andere Voraussetzungen (Akademie für Ehrenamtlichkeit Deutschland im fjs e.V. 2018: 23ff). Kostenlose Vorlagen zur Erstellung solch eines Profils finden Sie im Internet, z.B. unter <https://www.vereinswiki.info/node/50>.

Eine solche Auflistung kann den Einstieg für Ehrenamtliche erheblich erleichtern. Zudem bietet die vorige Planung Ihrem Verein oder Ihrer Organisation einen guten Überblick über vergangene Arbeitsweisen und Möglichkeiten zur Verbesserung.

Kontaktperson für Ehrenamtliche

Die Einbindung von Ehrenamtlichen ist mit einer Reihe von Aufgaben und Tätigkeitsfeldern verbunden (s.u.). Im besten Fall gibt es in Ihrem Verein eine Ansprechperson, die die verschiedenen Aufgaben bündelt und als Schnittstelle zwischen dem Verein und den Ehrenamtlichen fungiert.

Aufgrund der geringen Vereinsgröße oder personeller Ressourcen kann dies nicht immer gewährleistet werden. In diesem Fall ist wichtig festzulegen, wie die Aufgaben bestmöglich im Team verteilt und koordiniert werden können. Wichtig ist, dass die Rollen und Kompetenzen transparent für alle Beteiligten kommuniziert werden.



Gewinnung von Ehrenamtlichen

Nach der Bedarfsanalyse kann mit der Gewinnung von neuen Ehrenamtlichen begonnen werden. Je nach Vereinsstruktur kann dies durch eine*n Ehrenamtskoordinator*in, einzelne Zuständige oder das gesamte Team erfolgen.

Es gibt verschiedene Methoden und Wege neue Ehrenamtliche zu finden:

- Bereits bestehende Vereinsmitglieder können gezielt angesprochen werden, ob sie sich ein Ehrenamt vorstellen können
- Kontakt über Freund*innen, Kolleg*innen oder bereits engagierte Ehrenamtliche
- Kooperation mit Freiwilligenagenturen zur Vermittlung von Ehrenamtlichen
- Öffentlichkeitsarbeit durch Flyer, Postkarten, Anzeigen in Lokalzeitungen
- Schnuppertage und andere Veranstaltungen
- Infostände auf öffentlichen Plätzen und Veranstaltungen
- Social Media und Website-Auftritte



Welcher Weg für Ihren Verein der Beste ist, hängt vor allem von den verfügbaren Ressourcen ab. Hilfreich ist oft eine Verknüpfung verschiedener Methoden, um über mehrere Wege auf das ehrenamtliche Angebot aufmerksam zu machen. Ferner sollte überprüft werden, ob mit den gewählten Wegen die gewünschte Zielgruppe auch tatsächlich angesprochen wird. Je nach Faktoren, wie z.B. der Altersgruppe, sollte das Angebot sprachlich und medial variiert und angepasst werden. In jedem Falle ist ein persönlicher Kontakt hilfreich: Wenn bereits viele Ehrenamtliche engagiert sind, können diese zum Beispiel auf Infoabenden Projekte und Aufgaben vorstellen und Neuankömmlinge somit gleich vernetzen (Redmann 2015: 105ff).

Sobald sich neue Interessent*innen melden, sollte in einem Erstgespräch abgeglichen werden, ob die Vorstellungen Ihres Vereins zu den Wünschen und Möglichkeiten der Interessierten passen. Bei erfolgreicher Gewinnung unterstützt eine schriftliche Vereinbarung, die von beiden Seiten unterzeichnet wird, die Verbindlichkeit und Struktur für das Ehrenamt.

Begleitung von Ehrenamtlichen

Bereits bei der Einarbeitung und beim ersten Kontakt mit Ehrenamtlichen sollte die Kommunikation auf Augenhöhe erfolgen und der oder die Ehrenamtliche als Teil des Teams verstanden werden. Dies ist wichtig, um Engagierte langfristig zu motivieren und zu binden. Dennoch sollte klar zwischen haupt- und ehrenamtlichen Rollen und Aufgaben unterschieden und dies mit allen Beteiligten kommuniziert werden. Auch in Vereinen, die ausschließlich ehrenamtlich getragen werden, gibt es unterschiedliche Funktionen und Kompetenzen, die für alle klar definiert sein sollten.

Damit eine langfristige Zusammenarbeit mit neuen Ehrenamtlichen erfolgsversprechend verläuft, sollten die Erwartungen Ihres Vereins immer wieder mit denen der Ehrenamtlichen abgestimmt und ggfs. angepasst werden. Sprechen Sie daher klar aus, was Sie von Ehrenamtlichen erwarten bzw. was Sie ihnen bieten können. Das Gleiche gilt auch für die Bedürfnisse der Ehrenamtlichen: Seien Sie offen für deren Wünsche und berücksichtigen Sie die jeweiligen Kapazitäten (Akademie für Ehrenamtlichkeit Deutschland im fjs e.V. 2018: 44).

Die Begleitung von Ehrenamtlichen sollte während der gesamten Engagementzeit erfolgen. Das bedeutet nicht, dass Ehrenamtliche rund um die Uhr betreut werden müssen. Es bieten sich hierfür unterschiedliche Methoden an (ebd.: 58ff):

- Zeigen Sie stets Anerkennung für die geleistete ehrenamtliche Arbeit und sprechen Sie Dank für das freiwillige Engagement aus.
- Versuchen Sie auch Ehrenamtliche untereinander zu vernetzen und den Austausch zwischen Gleichgesinnten, aber auch mit Hauptamtlichen zu gewährleisten. Ein gutes Arbeitsklima und Teamwork sind wichtige Voraussetzungen für die weitere inhaltliche Arbeit der Ehrenamtlichen.
- Unterstützen Sie Ehrenamtliche in ihrem Engagement, indem Sie z.B. die persönlichen Fähigkeiten und Kompetenzen durch Schulungs- oder Fortbildungsmaßnahmen fördern. Machen Sie z.B. auf passende Angebote in ihrer Umgebung aufmerksam.
- Suchen Sie regelmäßig das Gespräch mit Ehrenamtlichen, um den persönlichen Austausch zu fördern. Hierbei können Sie Feedback zur ehrenamtlichen Arbeit geben, aber auch selbst eine Rückmeldung zu Ihrem Verein erhalten. Dadurch kann sich sowohl der/die Ehrenamtliche als auch Ihr Verein weiterentwickeln und Konflikten vorgebeugt werden.

Der Verein sollte stets im Blick behalten, ob ehrenamtliche Aufgaben sinnvoll ausgeführt werden und sich Ehrenamtliche wohlfühlen. Es gilt immer wieder zu prüfen, ob Ehrenamtliche unterfordert sind oder sich möglicherweise übernehmen. Einer solchen Entwicklung kann mit aufmerksamer Begleitung entgegengewirkt werden.

Nach dem Engagement: Verabschiedung

Gerade in der heutigen Zeit engagieren sich viele Menschen eher kurzfristig und beenden ihr Ehrenamt nach einer gewissen Zeit wieder (BMFSFJ 2020: 14).

Bevor Sie Ehrenamtliche aus Ihrem Verein verabschieden, sprechen Sie offen mit der Person über die Gründe des Ausscheidens. Oft besteht die Möglichkeit, die Aufgaben oder den Zeitumfang des Ehrenamts anzupassen und dadurch eine Beendigung zu umgehen. Seien Sie jedoch offen dafür und zeigen Sie Verständnis, wenn Ehrenamtliche dennoch ihr Engagement aufgeben möchten. In diesem Fall bieten sich verschiedene Methoden an, um den Abschied wertschätzend zu gestalten. Informieren Sie z.B. das gesamte Team und binden Sie dieses in eine persönliche Verabschiedung ein.

Ein kleines Abschiedsgeschenk und eine offizielle Ansprache zeigen Ehrenamtlichen den Dank und die Wichtigkeit ihres ausgeübten Engagements. Für die weitere berufliche oder ehrenamtliche Laufbahn ist zudem die Ausstellung eines Zeugnisses oder einer Tätigkeitsbeschreibung sinnvoll.

Eine wertschätzende Verabschiedung kann Ehrenamtliche motivieren, sich zu einem späteren Zeitpunkt erneut in Ihrem Verein zu engagieren. Daher ist es wichtig, Ehrenamtliche nicht nur während ihres Engagements, sondern auch beim Abschied angemessen zu begegnen (Akademie für Ehrenamtlichkeit Deutschland im fjs e.V. 2018:77ff).



Ausblick

Die Zusammenarbeit mit Ehrenamtlichen erfordert sowohl auf strategischer als auch auf operativer Ebene eine flexible und offene Grundhaltung des Vereins und ist mit einer Reihe von Aufgaben verbunden.

Diese sollten jedoch als Mehrwert für Ihren Verein verstanden werden, da sich ein gutes Freiwilligenmanagement positiv auf Ihre Vereinsarbeit auswirken wird.

Daher lohnt es sich, nicht nur über die Gewinnung von Ehrenamtlichen nachzudenken, sondern auch, wie sie bestmöglich in den Verein eingebunden und begleitet werden können. Da Ehrenamtliche maßgeblich zur Zielerreichung von Projekten und Vereinen beitragen, sollten sie als wichtiger Bestandteil Ihres Vereins angesehen werden.

Quellenverzeichnis und weiterführende Literatur

Akademie für Ehrenamtlichkeit im fjs e.V. (Hrsg.) (2018): *Förderung von ehrenamtlichem und freiwilligem Engagement. Begleitheft zum Basiskurs Freiwilligenkoordination*. Berlin.

Dreas, S. A. (2019): *Diversity Management in Organisationen der Sozialwirtschaft. Eine Einführung*. Springer VS. Wiesbaden.

Golinsky, F. (2018): *Moderne Vereinsorganisation. Vereinsmanagement leicht gemacht*. Springer Gabler. Berlin.

Neumann, D. (2016): *Das Ehrenamt nutzen. Zur Entstehung einer staatlichen Engagementpolitik in Deutschland*. Transcript. Bielefeld.

Redmann, B. (2015): *Erfolgreich führen im Ehrenamt. Ein Praxisleitfaden für freiwillig engagierte Menschen*. Gabler Verlag. Wiesbaden.

Onlinequellen

BMFSFJ (2017): *Zweiter Bericht über die Entwicklung des bürgerschaftlichen Engagements in der Bundesrepublik Deutschland*, <https://kurzelinks.de/qpqk> (PDF zum Download) [Stand: 08.07.2021]

BMFSFJ (2020): *Dritter Engagementbericht. Zukunft Zivilgesellschaft: Junges Engagement im digitalen Zeitalter*, <https://kurzelinks.de/lugg> (PDF zum Download) [Stand: 08.07.2021]



Gefördert durch



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages