



Dokumentation der 5. Fachkonferenz Freiwilligenmanagement der Landesfreiwilligenagentur Berlin am 14.10.2020

## **Lernendes Netzwerk**

Wert und Bedeutung des Freiwilligenmanagements für unsere Gesellschaft

### **Lernendes Netzwerk**

Die 5. Fachkonferenz Freiwilligenmanagement ist in zweifacher Hinsicht anders als die vergangenen Fachkonferenzen. Zum einen findet sie aufgrund der aktuellen Umstände in Folge der Corona-Pandemie digital statt. Zum anderen wird die Fachkonferenz erstmalig gemeinsam mit der Akademie für Ehrenamtlichkeit Deutschland veranstaltet. Dementsprechend begrüßt neben Carola Schaaf-Derichs, Geschäftsführerin der Landesfreiwilligenagentur Berlin, auch Nikolaus Sigrüst, Teil des Geschäftsführertandems der Akademie für Ehrenamtlichkeit, die Teilnehmenden.

„Es geht um nichts Geringeres als nach 22 Jahren Freiwilligenmanagement-Ausbildung, Freiwilligenmanagement-Arbeit zu schauen, wo stehen wir eigentlich? Was ist der Wert, was ist die Bedeutung von Freiwilligenmanagement heute?“ umreißt Carola Schaaf-Derichs das Thema der 5. Fachkonferenz.

Mit dem Jahresmotto „Lern.Ort.Engagement“ als Ausgangs- und Zielstellung beschäftigt sich der Fachtag eingehend mit den Fragen:

- Was lernen Tätige im Freiwilligenmanagement?
- Was vermitteln Freiwilligenmanager an Freiwillige, an ihre Organisationen, ihre Netzwerke, ihre Fördergeber und die lokale bis überregionale Gesellschaft?
- Wie ist das Thema „Freiwilligenmanagement“ in der akademischen Lehre angekommen?
- Welchen Grad an Spezialisierung hat das Freiwilligenmanagement bereits erfahren?
- Wie hat sich das Freiwilligenmanagement in der Corona-Zeit entwickelt?

### **Freiwilligenmanagement aus Hochschulsicht**

*Prof. Dr. Heinz Stapf-Finé, Professor für Sozialpolitik an der Alice Salomon Hochschule Berlin, geht der Frage nach, ob das Freiwilligenmanagement auch in der Wissenschaft angekommen ist und sich Einrichtungen sowie Hochschulen mit der Freiwilligenmanagement-Arbeit beschäftigen.*

Dazu stellt Prof. Dr. Heinz Stapf-Finé zehn Thesen auf.

#### **1. Neue Herausforderungen an das Freiwilligenmanagement**

- Menschen für ein langfristiges Engagement gewinnen
- Geflüchtete sind nicht mehr nur die Zielgruppe von Engagement-Angeboten, sondern inzwischen auch oft selbst Engagierte
- Überforderung im Ehrenamt
- Soziales Engagement ist immer auch politisch
- Schulungen und Weiterbildungen in Bezug auf Engagement und rechte Strukturen



Dokumentation der 5. Fachkonferenz Freiwilligenmanagement der Landesfreiwilligenagentur Berlin am 14.10.2020

## **Lernendes Netzwerk**

Wert und Bedeutung des Freiwilligenmanagements für unsere Gesellschaft

### **2. Koordination von Freiwilligen scheint ausbaufähig**

### **3. Freiwillige an Entscheidungen – auch außerhalb von Gremienarbeit – beteiligen**

### **4. Kooperationen im Freiwilligenmanagement**

- Ausbaufähig vor allem die Kooperation mit: Kirchen, Parteien, Bundesagentur für Arbeit, Hochschulen

### **5. Es bedarf mehr und besser koordinierter Forschung**

### **6. Der „Datenreport Zivilgesellschaft“ ist ein Schritt in die richtige Richtung**

### **7. Wir benötigen einen Qualifikationsrahmen für Freiwilligenmanagement**

### **8. Hochschulen sollten verstärkt Weiterbildungen anbieten**

### **9. Das Thema Freiwilligenmanagement eignet sich besonders stark für Ansätze von „civic science“**

### **10. Soziales Engagement ist politisch!**

## **Praxis-Workshops**

### **1. Erstrebenswert:**

**Professionalisiert und mit Anspruch: Ehrenamtsmanagement intensiv – Einblicke in die Praxis des Paritätischen Landesverbandes Berlin und der Stiftung Union Hilfswerk**

*Niklas Alt | Bezirksbeauftragter, Koordination Arbeitskreis Freiwilliges Engagement im Deutscher Paritätischer Wohlfahrtsverband, Landesverband Berlin e. V.*

*Daniel Büchel, Projektleiter Freiwilligenmanagement im Stiftung Unionhilfswerk Berlin*

### **Lobby- und Öffentlichkeitsarbeit**

Um bestimmte Ziele voranzubringen, sollten die Organisationen das Gespräch mit Politik, Verwaltung und Zivilgesellschaft suchen. Zur Stärkung des Freiwilligenmanagements könne die Organisation schauen, welche Akteure im Feld aktiv sind und sich mit diesen zusammentun. Damit würde das Engagement gestärkt. Dazu gehöre auch die öffentlichkeitswirksame Darstellung der Organisation. Wenn die gute Arbeit präsentiert werde, stärke man die Arbeit der gesamten Organisation. Die Organisationen sollten aber auch die Politik und die Verwaltung intensiver in den Fokus nehmen. Wenn man diese mit ins Boot hole, stärke das das gemeinsame Verständnis von Engagement.

### **Partizipation und Wertschätzung**

Die Beteiligung von Ehrenamtlichen an internen Prozessen und an Aktivitäten stärke die Rahmenbedingungen für die Ehrenamtlichen. Sie könnten sich mit ihren eigenen Ideen und Gedanken einbringen, werden gesehen und stärken die Organisation. Die Zusammenarbeit sollte dabei immer auf Augenhöhe geschehen. Die Qualitätsstandards sollten kontinuierlich



Dokumentation der 5. Fachkonferenz Freiwilligenmanagement der Landesfreiwilligenagentur Berlin am 14.10.2020

## **Lernendes Netzwerk**

Wert und Bedeutung des Freiwilligenmanagements für unsere Gesellschaft

weiterentwickelt werden und so zur guten Engagementförderung und -begleitung beitragen. Zur Bindung und Wertschätzung wären auch ideelle und finanzielle Anerkennungen wertvoll.

### Qualifizierung und Weiterbildung

Schulungen und Fortbildungen motivierten die Ehrenamtlichen dazu, die freiwillige Tätigkeit über längere Zeit hinweg auszuführen. Zugleich könnten sie besser einschätzen, inwieweit sie unterstützen könnten und ab wann sie – an z.B. Sozialarbeiter:innen abgeben – sollten. Dabei sollte immer im Blick gehalten werden, was sich die Freiwilligen an Qualifizierung und Kompetenzgewinn wünschten.

## **2. Netzwerke(n):**

**+ 10 Jahre Freiwilligenmanagement in Hessen und Hamburg: Wie ein Netzwerk entstanden ist und warum es immer noch funktioniert**

*Karin Buchner | Freiwilligenzentrum Mittelhessen | Leiterin, Wetzlar*

*Bernd Schäfertöns | AKTIVOLI-Landesnetzwerk Hamburg, Freiwilligen-Akademie Hamburg*

„Die LandesEhrenamtsagentur Hessen dient als verlässliche Anlaufstelle. Ich kann mich an sie wenden, das Freiwilligenmanagement wird dort entwickelt und erhält dadurch auch landesübergreifend eine Kontinuität und Wertigkeit.“ sagt Karin Buchner über die Ausbildung der Freiwilligenmanager:innen in Hessen, die durch die LandesEhrenamtsagentur Hessen (LEAH) durchgeführt wird. Karin Buchner gehört zum Team der Trainer:innen in der Ausbildung hessischer Freiwilligenmanager:innen.

Das Trainer-Team werden von der LEAH beauftragt. Die Voraussetzung sei, dass alle Trainer:innen aus der Praxis kommen und eng mit der LEAH zusammenarbeiten. Die Ausbildung werde jährlich evaluiert und auf dieser Grundlage würden aktuelle und wichtige Themen weiterentwickelt. Damit die Teilnehmer:innen viel aus den Modulen mitnehmen, ständen Methoden im Vordergrund, die es erlaubten, neue Perspektiven zu entwickeln. Zum Beispiel Storytelling und Organisationsentwicklung sowie das selbstorganisierte Lernen.

Die Vernetzung entstehe vor Ort durch die gemeinsame Zusammenarbeit in den Modulen, aber auch durch Zusatzangebote:

1. Jährliches Follow-up: Alle, die jemals an der Ausbildung teilgenommen haben, werden eingeladen, um den jahrgangsübergreifenden Austausch zu fördern und um Erfahrungen auszutauschen
2. Jährlich zwei Fachtage zu bestimmten, wechselnden Themen
3. Jährliche Exkursion innerhalb Deutschlands, aber auch nach Österreich oder die Niederlanden, um einen Einblick zu erhalten, was in den anderen Regionen passiert und um über den Tellerrand hinauszuschauen.

Diese Zusatzangebote böten Raum für Austausch, für Kontaktpflege und für das Knüpfen neuer Kontakte. In diesen Angeboten würden aktuelle Themen aufgegriffen, was dazu beitrage, das Freiwilligenmanagement weiterzuentwickeln.



Dokumentation der 5. Fachkonferenz Freiwilligenmanagement der Landesfreiwilligenagentur Berlin am 14.10.2020

## Lernendes Netzwerk

Wert und Bedeutung des Freiwilligenmanagements für unsere Gesellschaft

### Kursportal zur Suche nach Qualifikationsangeboten im Ehrenamt

„Wir haben ein neues Kursportal entwickelt, um die Ehrenamtlichen und Hauptamtlichen direkt zu erreichen“. berichtet Bernd Schäfertons. „Früher gab es eine Excel-Liste ohne Filterfunktion-Möglichkeit. Da haben wir schon an den Zahlen gemerkt, dass da noch Luft nach oben ist.“ Durch eine Finanzierung habe das AKTIVOLI-Landesnetzwerk Hamburg das Kursportal entwickeln können. Das Kursportal könne und werde immer wieder an die aktuellen Bedürfnisse angepasst. Das Portal sei einfach zu nutzen und biete viele Filtermöglichkeiten. Damit erhielten die freiwilligen Engagierten und Hauptamtlichen in und um Hamburg einen guten Überblick über Qualifizierungsangebote im Ehrenamt. Es stecke viel Arbeit dahinter, alle Angebote zu finden und abzutelefonieren, damit sie in dem Kursportal sichtbar werden. Das ist aber eine Arbeit, die sich für alle lohne.

### 3. Zukunft

#### Digitalisierung und Freiwilligenmanagement: Wie sieht das Freiwilligenmanagement der Zukunft aus?

Rahel Aschwanden | NOW – Learn – Change – Grow / Schweiz

Stephanie Frost | vostel.de

„**Freiwillige 2.0 wollen sich nur kurzfristig und spontan engagieren.**“ Das ist die These, worum sich der Workshop drehen soll.

#### Wer ist sind Freiwillige 2.0?

Das ist diejenige Zielgruppe zwischen 18 und 34 Jahren, die digital affin ist und gar nicht mehr unterscheidet zwischen digitalem und analogem Engagement. Bei dieser Zielgruppe hat sich digital und analog bereits vermischt. Darüber hinaus möchte sie sich nicht nur an einem Ort engagieren, sondern auch darüber hinaus. Unter dieser Zielgruppe befinden sich auch viele Newcomer (ca. 30%).

#### Was sind Newcomer?

Das sind Menschen, die nicht in Deutschland geboren und aufgewachsen sind, sondern aus verschiedenen Gründen nach Deutschland gekommen sind. Darunter zählen unter anderem: Geflüchtete, Migrant:innen, Austauschstudent:innen, Au-Pairs.

Die These „**Freiwillige 2.0 wollen sich nur kurzfristig und spontan engagieren.**“ können beide Beitragenden so nicht bestätigen. Es kommt eher auf verschiedene Faktoren an:

#### Sozialer Kontakt

„Würde ich mich als freiwillig Engagierter direkt langfristig binden, ohne die Organisation kennengelernt zu haben, ohne die Zielgruppe kennengelernt zu haben – ohne die Möglichkeit gehabt zu haben, reinzuznuppern?“, fragt Frost von vostel.de. Wenn eine Organisation langfristig Engagierte benötigt, dann sollte man die Möglichkeit bieten, diese unverbindlich kennenzulernen. Zum Beispiel durch ein Sommerfest.



Dokumentation der 5. Fachkonferenz Freiwilligenmanagement der Landesfreiwilligenagentur Berlin am 14.10.2020

## **Lernendes Netzwerk**

Wert und Bedeutung des Freiwilligenmanagements für unsere Gesellschaft

Darüber hinaus ist es auch wichtig, auf die Ansprache zu achten, empfiehlt Aschwanden. Der Konkurrenzdruck mit anderen Engagement-Angeboten ist hoch. Wer sich dort auf Nachfragen schnell und nett zurückmeldet, hat gute Chance im Kopf zu bleiben.

### Identifikation

Was ist die Hauptmotivation der jungen Engagierten? Laut Frost ist es, „die Welt zu verändern und dass das eigene Engagement Sinn hat“. Dementsprechend sei es wichtig, das Ziel klar zu formulieren. Welche Wirkung hat die Aufgabe in der Organisation auf die Gesellschaft? Ein weiterer Punkt, um Aufmerksamkeit in der Zielgruppe zu gewinnen, sei es, auf Trends zu achten. Ein aktuelles Thema sei beispielsweise Natur- und Umweltschutz. So könne die Organisation Cleanup- bzw. Müllsammel-Aktionen durchführen, auch wenn der Themenschwerpunkt eigentlich woanders liegt. Umso diverser das Engagement-Angebot aufgebaut ist, desto mehr Leute würden mit dem Angebot erreicht.

### Partizipation

„Junge Engagierte möchten sich einbringen.“ sagt Frost. Die Organisation solle zeigen, wie das möglich ist, wie sich die Engagierten weiterentwickeln könnten. Dadurch könne die Organisation profitieren, weil Freiwillige 2.0 das Analoge mit dem Digitalen gut verknüpfen könnten. Sie hätten eine andere Sicht auf Kommunikation und könnten mit ihrer kritischen Sichtweise Prozesse in der Organisation überdenken und Lösungen anbieten.

### Digitalisierung

„Wie notwendig ist es, immer vor Ort im Büro zu arbeiten?“ fragt Aschwanden. Viele Dinge, besonders Öffentlichkeitsarbeit oder auch Nachhilfe-Angebote ließen sich inzwischen einfach online und ortsunabhängig anbieten. Diese Möglichkeiten sollten Organisationen bieten, um junge Engagierte zu gewinnen und zu binden.

## **4. Diversitätsorientierung**

### **Freiwilligenmanagement und MSO – Stand der Praxis**

*Sulamith Hamra und Muaaz Alfawal | Houses of Resources bundesweit | AFED*

### Organisationsstrukturen

Viele Migrant:innenorganisationen hätten „sehr prekäre Organisationsstrukturen. Die Raumsituation ist häufig nicht gesichert und alle Aufgaben der Organisationen werden ehrenamtlich abgedeckt“, beschreibt Sulamith Hamra die Situation. Sie empfiehlt eine Finanzierung für Organisationsbüros und besser auf die Zielgruppe ausgerichtete Fortbildungsangebote.

### Verständnis von Ehrenamt



Dokumentation der 5. Fachkonferenz Freiwilligenmanagement der Landesfreiwilligenagentur Berlin am 14.10.2020

## **Lernendes Netzwerk**

Wert und Bedeutung des Freiwilligenmanagements für unsere Gesellschaft

Es fehle oft das Verständnis von dem Konzept Ehrenamt. Dementsprechend wären Freiwilligenkoordination und Freiwilligenmanagement selten Thema. Engagement werde noch oft als Arbeit angesehen und weniger als Mitwirkung, Teilhabe und Zugehörigkeit. Auch das Know-how zur Zusammenarbeit mit Ehrenamtlichen würde noch viel zu selten systematisch weitergegeben werden. Es sollte eventuell noch einmal über die Worte und über deren Vermittlung nachgedacht werden. Das kann über Veranstaltungen, Infotage, YouTube und Soziale Medien passieren. Dadurch könne ein Verständnis aufgebaut werden, dass „ein Koordinator viele Synergien erzeugen und Funktionen übernehmen kann, die indirekt gebraucht werden, ohne dass man sich direkt damit auseinandergesetzt hat“, sagt Hamra. Bisher sind Mentor:innen- und Patenschaftsprojekte mit finanzierten Koordinationsstellen von Migrant:innenorganisationen erfolgreich gewesen. Diese führen an das Engagement heran, in dem die Personen bemerken, dass sie selbst viel unterstützen können. Ebenso hilfreich seien Ausbildungen von Ehrenamtlichen in Migrant:innenorganisationen als Berater:innen. Auch Brückenbauer:innen und Multiplikator:innen werden benötigt, um durch Gespräche direkt zu unterstützen und in den Austausch gehen zu können.

## **5. Good Practice multimedial**

### **Video-Rotation von Good-Practice-Beispielen und Instrumenten für Freiwilligenmanagement**

Siehe Video-Dokumentation auf YouTube (ab Minute 28)

[https://www.youtube.com/watch?v=Sr7bQKyN\\_8E&feature=youtu.be&t=1645](https://www.youtube.com/watch?v=Sr7bQKyN_8E&feature=youtu.be&t=1645)

## **Abschlussdiskussion**

### **22 Jahre Qualifizierung und Praxis:**

#### **Wie steht es um den Wert und die Bedeutung des Freiwilligenmanagements?**

*Es diskutieren: Elke Breitenbach | Senatorin für Integration, Arbeit und Soziales Berlin*

*Dr. Christoph Steegmans | Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend*

*Boris Rump | Deutscher Olympischer Sportbund*

*Anne Sobanski | Stadtbibliothek Kurt-Tucholski | Freiwilligenmanagerin AFED*

Breitenbach:

„Wir brauchen Freiwilligenmanager:innen“, sagt Breitenbach. Es dürfe am zivilgesellschaftlichen Engagement nicht gespart werden, weil die Ehrenamtlichen der Gesellschaft so viel geben. Das Hauptamt sollte daher finanziell weiter unterstützt werden, dazu gehören Freiwilligenmanagement, Qualifizierung und Wertschätzung. Die politische Partizipation und die gesellschaftliche Teilhabe könnten mit der Freiwilligenarbeit zum Beispiel in Stadtteilzentren organisiert werden. Dazu brauche es jedoch mehr Austausch zwischen den Bezirken und nicht nur innerhalb der Bezirke. Insgesamt sieht Breitenbach aber, dass „die engagierte Zivilgesellschaft in Berlin handelt, wenn gehandelt werden muss – ob in organisierten Strukturen oder individuell“. Im



Dokumentation der 5. Fachkonferenz Freiwilligenmanagement der Landesfreiwilligenagentur Berlin am 14.10.2020

## **Lernendes Netzwerk**

Wert und Bedeutung des Freiwilligenmanagements für unsere Gesellschaft

Umgang mit dem zivilgesellschaftlichen Engagement gebe es aber noch Luft nach oben. Viele Menschen wollten sich engagieren, wüssten aber nicht, wo sie sich engagieren könnten. Besonders beim Thema Inklusion sieht Breitenbach in Berlin noch Nachholbedarf. So könnten auch Rollstuhlfahrer oder etwa Gehörlose noch besser eingebunden werden. Dazu brauche es aber weitere entsprechende Angebote. Auch die Qualifizierung und Schulung müsse ausgebaut werden. So zum Beispiel im Bereich Digitalisierung. Mit digitalen Angeboten könnten die Organisationen neue Leute gewinnen und die Aktiven besser binden. Dabei solle immer darauf geachtet werden, dass es beides geben muss: digital und analog.

Stegmanns:

„Im Engagementbereich gibt es viel Kreativität – auch auf kleinerer Ebene“, bekräftigt Stegmann. Diese Ideen müssten in die Breite getragen werden. Die Organisationen und die Haupt- wie Ehrenamtlichen sollten sich gegenseitig motivieren, über ihre Arbeit sprechen und sich austauschen. In dem Zusammenhang betont Stegmanns auch die Arbeit der Stiftung für Engagement und Ehrenamt, die sich mit diesem Thema befassen werde. Ebenso sei mit der Stiftung ein Förderprogramm geplant, dass sich nicht nur mit der Anschaffung digitaler Geräte im Engagement-Bereich befassen werde, sondern auch mit der Didaktik.

Rump:

„Das Freiwilligenmanagement wird noch an Bedeutung gewinnen, weil die Qualifizierung durch die Pandemie noch wichtiger wird.“, sagt Rump. Besonders für die Vorstandsämter wäre es bisher schon schwer, Ehrenamtliche zu finden und es werde durch die Pandemie nicht leichter, beschreibt Rump die Situation. Es werde darum gehen, noch spezifischer die Zielgruppen anzusprechen und für die Attraktivität der Ämter zu werben. Auch Migrant:innen und Geflüchtete spielen dabei eine Rolle. Diese müssten die Organisationen und Vereine noch viel mehr im Blick haben. Für die Sichtbarkeit des und das Werben für Engagement solle auch die Digitalisierung als Instrument genutzt werden, ebenso bei der Qualifizierung der Ehrenamtlichen. So könnten Kompetenzen durch beispielsweise *Blended Learning*-Angebote vermittelt werden.

Sobanski:

Die Bibliotheken unterstützen mit ihrer Arbeit viele Bildungseinrichtungen wie Schulen und Kitas. Durch die Maßnahmen der Corona-Pandemie würden die Einrichtungen aktuell wegbrechen, sagt Sobanski. Die Hauptamtlichen sollten im Bereich Digitalisierung mehr gestärkt werden, damit diese ihr Wissen an die Ehrenamtlichen weitergeben und eigene Angebote schaffen und umsetzen könnten.