

Wie begleite ich Ehrenamtliche?

Dietrich Nolte

Viele Menschen sind grundsätzlich motiviert ehrenamtlich aktiv zu werden, oder waren es auch schon in anderen Phasen ihres Lebens. In der Arbeit mit Freiwilligen stellt sich deshalb für uns die Aufgabe, diesen Motiven auf den Grund zu gehen und dafür zu sorgen, dass beginnende Ehrenamtliche möglichst wenigen Motivationskillern in ihrer Arbeit begegnen.

Der Start

Wie in jedem anderen Aufgabenfeld und Beruf steht auch am Beginn des ehrenamtlichen Engagements eine Einführungsphase. Voraussetzung dazu ist, dass bereits eine Entscheidung für ein bestimmtes Aufgabenfeld und eine Klärung der gegenseitigen Erwartungen und Rahmenbedingungen stattgefunden haben. Dennoch kann eine letztliche Entscheidung (von beiden Seiten) erst nach einem Erleben und Erproben der Praxis erfolgen.

Hier geht es auch um das Kennenlernen der weiteren Mitarbeitenden (ggf. der Hauptamtlichen), der Einrichtung, Sicherheitsbestimmungen, Raumnutzung, Arbeitsabläufe und der Zielgruppe.

Diese Einführungsphase sollte zeitlich befristet sein und mit einem Reflexionsgespräch enden.

Von besonderer Wichtigkeit ist in dieser Zeit die Funktion des **Ansprechpartners**. Er/sie hat die Engagementsneulinge besonders im Auge, verfügt über Erfahrung in der ausgeübten Tätigkeit und kann mit Unsicherheiten und Fragen von Einsteigern umgehen. Nach Möglichkeit sollte diese Funktion von bereits eingearbeiteten Ehrenamtlichen ausgefüllt werden. Dadurch verteilt sich Verantwortung. Für AnsprechpartnerInnen liegt in dieser Funktion oft eine besondere Wertschätzung und sie haben aus eigener Erfahrung einen eigenen Blick für die Bedürfnisse von Einsteigern. Daneben bleibt die Situation von Einsteigern in der Gruppe der bereits Aktiven präsenter, was die Durchlässigkeit und Integrationsfähigkeit neuer Mitarbeitender erhöht.

Reflexion und regelmäßige Treffen

Wesentlich in der Begleitung von Ehrenamtlichen sind regelmäßige Treffen. Sie dienen der weiteren Planung, der Reflexion, dem Erfahrungsaustausch, der Schulung und Qualifikation und der Stärkung der Gruppenidentität. Je nach Ausprägung des Engagementfeldes werden die Inhalte der regelmäßigen Treffen verschiedene Gewichtungen haben. Je höher die Belastung, der direkte Kontakt mit Menschen, der Aufwand der Vorbereitung, desto intensiver müssen auch Reflexions- und Planungsphasen sein.

Ehrenamtliches Engagement hat viel mit dem Bedürfnis nach Zugehörigkeit und Sinnstiftung zu tun. Dementsprechend müssen auch Zeiträume für Reflexion, Wertschätzung und Wahrnehmung eingeplant werden. Nicht zu vernachlässigen ist dabei, dass es sich hier um die Freizeit von Menschen handelt, die manchmal ihre eigentliche Aufgabe in der Aktion, der Ausübung ihres Engagements sehen und weniger im Gespräch darüber. Das ändert sich, wenn von vornherein klar ist, dass auch die gemeinsamen

regelmäßigen Treffen zum eigentlichen Engagement gehören. Wesentlich ist auch, dass Raum für Geselligkeit und Austausch untereinander bleibt. Das muss nicht unbedingt viel Zeit während der regelmäßigen Treffen einnehmen, darf aber auch nicht den Effizienzcharakter von professionellen Meetings und Sitzungen bekommen. Freude an Teamwork und menschlichen Begegnungen gehören zu den wesentlichen Motivationen ehrenamtlich aktiv zu werden. Diese Ebene nicht zu beachten, bedeutet Motivationsquellen abzugraben.

Qualifizierung und integrierte Weiterbildung

Ebenso, wie die Begleitung und Weiterbildung von Hauptamtlichen für die Arbeit mit Ehrenamtlichen heute einen höheren Qualifizierungsbedarf bedeutet (Freiwilligenkoordination, Freiwilligenmanagement), ist dies auch in vielen Bereichen ehrenamtlichen Engagements zu beobachten. In Umfragen wird deutlich, dass viele Ehrenamtlichen sich in ihrem Engagement deutlich höheren Ansprüchen ausgesetzt fühlen, als früher. Zugleich ist die Zufriedenheit mit dem eigenen Engagementfeld gestiegen. Das wird auf eine bessere Qualifizierung und Begleitung zurückgeführt. Die stetige Zunahme an Komplexität und Aufgabenverdichtung macht auch vor dem Ehrenamt nicht halt. Dem lässt sich nur mit Instrumenten der Reflexion und der kontinuierlichen Qualifizierung begegnen.

Nicht alle Aufgaben machen eine intensive Einführungsschulung nötig. Nicht alle Engagementfelder benötigen eine Qualifizierung, aber begleitende Qualifizierungstools, die in die regelmäßigen Treffen einfließen, oder eine bewusste Moderation von Reflexionstreffen bewirken eine kontinuierliche Kompetenzerweiterung der ehrenamtlich Mitarbeitenden. Sie verringern zugleich die Abhängigkeit von Hauptamtlichen und erhöhen das Selbstbewusstsein und die Selbständigkeit der Aktiven.

Fortbildung für Ehrenamtliche ist Teil der Anerkennungskultur. Viele Verbände bieten für ihre Zielgruppen und Aufgabengebiete bereits passgenaue Qualifikationsangebote. Daneben ist aber immer wieder auf die besonderen und einzigartigen Voraussetzungen und Bedingungen jeder einzelnen Gruppe zu achten. Fortbildung muss sich auch nicht immer nur an den unmittelbaren Anforderungen orientieren, sondern kann auch Querschnittsaufgaben berücksichtigen, die über das eigenen Engagementfeld hinausweisen: Konfliktmanagement, Öffentlichkeitsarbeit, Kommunikationstraining, Teamwork... Die Mitarbeitenden erleben ihr Ehrenamt so noch deutlicher als eine Engagement, das sich nicht nur sozial rentiert, sondern auch für sie ganz persönlich.