



■ Zukunft und Perspektiven des Ehrenamtes

Das einzig Stetige ist der Wandel

freiwillig
Miteinander
Engagement
Pflege
Zukunft
Erwachsene
Gemeinde
Kinder
Vereine
gemeinnützig
Mach mit

EHRENAMT IST EHRENSACHE

aktiv
Hilfe
sozial
Aufgaben
Integration
Verbände
Verantwortung
Unterstützung
Gesellschaft
Betreuung

von Oliver Reifenhäuser

Die gute Nachricht vorweg: Ehrenamtliches Engagement in Deutschland ist kein Auslaufmodell. Auch die letzte Freiwilligenerhebung aus dem Jahre 2014 belegt das. Die Befragung von etwa 20.000 Bundesbürgern, die seit 1999 alle fünf Jahre durchgeführt

wird, gibt durchaus ein repräsentatives Bild der Menschen im Land, wie sie zum ehrenamtlichen Engagement stehen und warum sie sich engagieren beziehungsweise warum nicht.

Der Anteil der Menschen, die ein Ehrenamt für sich kategorisch ausschließen, ist von 40 Prozent im Jahre 1999 auf aktuell

24 Prozent (2004: 32 Prozent; 2009: 27 Prozent) gesunken. Dabei sind in der aktuellen Umfrage noch nicht einmal die vielen Menschen berücksichtigt, die sich seit 2015 für Flüchtlinge engagieren.

Mögen die Zahlen auch insgesamt ein positives und optimistisches Bild vermitteln, in den Vereinen, Verbänden und Organisationen ist die subjektive Wahr-



nehmung oft eine andere. Hier wird viel über den fehlenden Nachwuchs im Ehrenamt geklagt. Die Bereitschaft zum Engagement scheint hier eher zu sinken als zu steigen. Wie kommt es zu diesem scheinbaren Widerspruch?

Schaut man sich die Freiwilligenerhebung genauer an, zeigt sich ein weiterer Trend. Die Dauer und Intensität des Engagements werden kürzer. Man engagiert sich gerne punktuell, scheut aber langfristige Verpflichtungen, die auch noch hohen Zeitaufwand bedeuten. Für Kurzzeitengagements in Projekten mit hohem „Spaßfaktor“ können problemlos Menschen für ein Ehrenamt gewonnen werden. Jemanden zur Übernahme eines Vorstandsamtes zu bewegen, scheint immer mehr zur unlösbaren Aufgabe zu werden. Diese Entwicklung ist schon länger in den Organisationen die Realität.

■ Generationenwechsel

Die Motive der Ehrenamtlichen haben sich spürbar verändert, nun müssen sich die Organisationen verändern. Bereits Mitte der 1980er-Jahre wurde über diesen „Wandel im Ehrenamt“ und über die „Neuen Ehrenamtlichen“ berichtet. In vielen Vereinen und Organisationen war das aber so lange kein Problem, so lange eine Generation mit einem eher



Zeit schenken: Viele ältere Menschen leben alleine und freuen sich, wenn sie einen Nachmittag in Erinnerungen schwelgen können. Foto: iStock/Bojan89

traditionellen Ehrenamtsverständnis die Geschicke leitete. Sie hatte eine hohe Loyalität zur Organisation, die sie zum Teil selbst mit gegründet und aufgebaut hat. Nun steht vielerorts ein Generationenwechsel an, um für langgediente Ehrenamtliche, die ihr Amt niederlegen wollen, Nachfolger zu suchen. Gerade aus den eher traditionellen Organisationen, die über viele Jahre auf diese kontinuierlich engagierten und hoch

loyalen Ehrenamtlichen setzen konnten, kommen gerade viele Klagen über die fehlende Bereitschaft zum Engagement gerade bei den Jüngeren.

Der Wandel im Ehrenamt ist ein Spiegel des Wandels in unserer Gesellschaft, der sich in den vergangenen Jahrzehnten vollzogen und damit unumkehrbar gemacht hat. Die Lebenswelten und der Alltag haben sich stetig verändert und sie werden sich stetig weiter



Ehrenamt Freiwillige Feuerwehr. Foto: iStock/Ratstuben

verändern. In allen Lebensbereichen, sei es in der Arbeitswelt oder auch dem privaten Bereich, sind die Erwartungen an alle gestiegen. Aber auch Erwartungen an die eigene Lebensqualität, Gesundheit und Freizeitgestaltung steigen immer weiter. Zudem lassen Bindewirkungen insgesamt nach. Das alles wirkt natürlich auch bei der Entscheidung, ob und welches Ehrenamt jemand übernehmen will oder nicht.

■ Mut zur Veränderung

Viele, die sich heutzutage ehrenamtlich engagieren wollen, möchten nicht nur in ihrer Freizeit etwas Sinnvolles tun, sondern eine Aufgabe übernehmen, die zeitlich in den eigenen Lebensplan passt und in dem sie die Motive erfüllt bekommen, die sie antreiben. Die Aussage: „Das Ehrenamt muss Spaß machen“, bekommt bei der Frage nach den Erwartungen in allen bisher durchgeführten Freiwilligenerhebungen die höchste Zustimmung. Man entscheidet sich zudem, eher in einer Organisation aktiv zu werden, wenn deren Werte, Ziele und deren Kultur mit den eigenen Vorstellungen übereinstimmen. Die Kultur in einem Verein wird maßgeblich von der Art des Umgangs und der gegenseitigen Wertschätzung sowie vom Grad der Mitbestimmungs- und Gestaltungsmöglichkeiten geprägt. Gerade in der jüngeren Generation sind die Erwartungen diesbezüglich hoch.

Dass die schwierige Suche nach neuen Ehrenamtlichen gerade für langgediente Ehrenamtliche sehr frustrierend sein kann, ist nachvollziehbar. Sie sehen ja zum Teil sogar den Fortbestand des Vereins und damit die Früchte der eigenen Arbeit gefährdet. Oder man würde gerne selbst einige Aufgaben oder sogar das ganze Ehrenamt abgeben, fühlt sich aber verpflichtet weiterzumachen. Steigt

dann doch jemand aus, wird der Druck noch größer, und immer mehr Aufgaben bleiben an immer weniger Ehrenamtlichen hängen. Einen Weg aus diesem Dilemma kann es nur geben, wenn die Verantwortlichen den Mut und die Bereitschaft zu Veränderungen aufbringen. Da man die Menschen nicht verändern kann, ist das die einzige Möglichkeit.

Organisationen steigern ihre Chancen, Menschen für ein Engagement zu gewinnen deutlich, wenn sie deren Erwartungen verstehen und diese erfüllen können. Nicht wenige Vereine und Verbände tun sich hier jedoch schwer – die Gründe sind vielfältig. Manchmal hat es im Vereinsvorstand schon seit Jahren keinen Wechsel mehr gegeben. Sie sind zwar gut eingespielt und routiniert, aber nicht mehr offen für Neues. Manchmal steht aber auch allein das Thema beziehungsweise die Vereinsarbeit im Vordergrund und man hat dabei vergessen, auf ein gutes „Betriebsklima“ zu achten. Vielleicht gibt es aber auch zu wenige Einstiegsmöglichkeiten, bei denen man ehrenamtlich aktiv werden kann, ohne gleich langfristig eine Funktion inne zu haben. Oder die Form der Ansprache und die Werbung für das Engagement können verbessert werden, vielleicht weil nicht klar ist, welche Aufgaben mit dem Ehrenamt einhergehen, wieviel Zeit damit verbunden ist, und was man



Ehrenamt Naturschutz: Früh den Nachwuchs begeistern. Foto: iStock/g-stockstudio

erwartet beziehungsweise umgekehrt erwarten kann.

■ Investition in die Zukunft

Dem Thema Ehrenamt überhaupt Aufmerksamkeit zu schenken und eine hohe „strategische Bedeutung“ beizumessen, ist häufig schon der Startpunkt für die Weiterentwicklung im Verein. Die Bereitschaft der Organisationsleitung zur kritischen Selbstreflexion und die Bereitschaft auch „heiße Eisen“ anzupacken, ist die größte Hürde. Sich systematisch mit Engagemententwicklung in einer Organisation zu beschäftigen, ist heute nichts Neues mehr. Systematisch heißt

konkret: nicht erst, wenn jemand für eine Neuwahl dringend gesucht wird, sondern als kontinuierliche Aufgabe der Leitung als Investition in die Zukunft des Vereins.

Schon seit über 20 Jahren gibt es hierzu Instrumente und Methoden, die unter dem Begriff „Freiwilligenmanagement“ in der Ehrenamtlichen-Praxis bekannt sind. Neben Wohlfahrtsverbänden, (Sport-)Vereinen und den Kirchen setzen auch immer mehr Vereine und Verbände aus dem Natur- und Umweltschutz auf diesen Ansatz. Freiwilligenmanagement ist aber nicht nur ein „Werkzeugkoffer“, es impliziert auch eine bestimmte Hal-

tung. So muss man bei der Gestaltung und Bewerbung ehrenamtlichen Engagements immer auch die Perspektive der (zukünftigen) Ehrenamtlichen einnehmen und nicht alleine die Aufgabe in den Vordergrund stellen. Die Gewinnung von Ehrenamtlichen erfolgt nicht über Druck, sondern über attraktive „Engagementangebote“. Man bittet also nicht, sondern bietet Menschen eine Möglichkeit, durch das Ehrenamt etwas Sinnstiftendes zu tun, neue Fähigkeiten an sich zu entdecken, fachlich dazuzulernen und nicht zuletzt im Engagement Spaß mit sympathischen Menschen zu haben. Dabei ist eine gute und bewusst gestaltete Anerkennungskultur genauso wichtig, wie regelmäßiger Austausch und konstruktives sowie wertschätzendes Feedback.

Diesen Aufwand zu betreiben, scheint manchen vielleicht etwas übertrieben. Man will ja eigentlich nur einige Ehrenamtliche gewinnen. Freiwilligenmanagement sollte nicht nur als Notfallkoffer gesehen werden, sondern als strategische Investition in die Zukunft. Nur wenn es einem Verein beziehungsweise einer Organisation gelingt, immer wieder aufs Neue die Rahmenbedingungen für das Ehrenamt zu überdenken und anzupassen, kann ehrenamtliches Engagement attraktiv bleiben: Es ist zwar unentgeltlich, aber nicht kostenlos.