

Der halbjährliche Newsletter der

beratergruppe ehrenamt – Kompetenznetz Freiwilligenmanagement

+++Inhalt

- 1) [Neue Termine für Basiskurse und Aufbaukurs Freiwilligenmanagement](#)
- 2) [Ehrenamtliche und Freiwillige motivieren und \(be-\)halten](#)
- 3) [Interessante Neuerscheinungen](#)
- 4) [Newsletter abbestellen/weiterleiten](#)

1) Termine für offene Seminarangebote zum Thema Freiwilligenmanagement

nach oben ↗

Basiskurse „Freiwilligenkoordination“ (3 Tage):

- | | |
|-----------------|--|
| München | 19.-21. April 2016
Veranstalter: Naturerlebniszentrum Burg Schwaneck,
Nähere Informationen zum Kurs finden Sie hier oder melden Sie sich direkt
beim Veranstalter: m.stahuber@kjr-ml.de |
| München | 13.-15. Oktober 2016
Veranstalter: Institut für Fort- und Weiterbildung der Kath.
Stiftungsfachhochschule München. Die Ausschreibung und die
Kontaktdaten für die Anmeldung finden Sie hier . |
| Borken (Westf.) | 21. - 23. November 2016
Veranstalter: DRK Bildungswerk im Kreisverband Borken.
Die Kontaktdaten für die Anmeldung finden Sie hier |

Aufbaukurs „Strategisches Freiwilligenmanagement“ (3 Module á 3 Tage):

- | | |
|-----------|-----------------------------------|
| München | 1. Modul: 21. – 23. November 2016 |
| 12. Jahr! | 2. Modul: 01. – 03. Februar 2017 |
| | 3. Modul: 22. – 24. Mai 2017 |

Veranstalter: Der Aufbaukurs ist eine Kooperation des
Naturerlebniszentrum Burg Schwaneck, derberatergruppe ehrenamt und
dem Evangelischen Bildungswerk München.
Nähere Informationen zum Kurs finden Sie [hier](#) oder melden Sie sich direkt
beim Veranstalter: m.stahuber@kjr-ml.de

Nähere Informationen zu allen aktuellen offen und geschlossenen (inhouse) Kursangeboten der
beratergruppe ehrenamt finden Sie unter www.beratergruppe-ehrenamt.de/Termine

2) Ehrenamtliche motivieren und (be-)halten.

Einige Überlegungen in Anlehnung an die Neuerscheinung von Güntert und Wehner „Psychologie der Freiwilligenarbeit“ (siehe Literaturtipp)

nach oben ↗

Der Trend zeigt, dass sich immer mehr freiwillig Engagierte über einen absehbaren Zeitraum, z.B. in Projekten engagieren wollen; dies ist unseren gesellschaftlichen Veränderungen und z.B. den Herausforderungen in der Arbeitswelt an Mobilität und Flexibilität geschuldet. Wie engagementinteressierte Menschen motiviert werden können, auch über eine längere Zeit in der Organisation zu bleiben, sie also zu (be-) halten, soll in diesem Artikel Thema sein.

Bindung durch Commitment und Involvement:

Commitment heißt die Identifikation mit der Organisation, also der Glaube an und die Akzeptanz der Ziele und Werte einer Organisation. Das *Involvement* umfasst die Identifikation mit der Arbeit, gemeint ist hier das „Involviertsein“ und die Begeisterung, sich mit den Themen und Aufgaben zu beschäftigen und in der Tätigkeit aufzugehen (also einen gewissen „Flow“ zu erleben). Güntert und Wehner haben in Studien (siehe [Literaturtipp](#)) herausgefunden, dass Phänomene der Identifikation und Verbundenheit mit der Organisation und der Arbeit, bei Freiwilligentätigkeiten stärker ausgeprägt sind, als bei Erwerbstätigkeiten. Und dies vor allem in Aspekten wie „Bedeutsamkeit und Ausdruck der Persönlichkeit“, „Autonomie und Freiheit“, „uneingeschränkt hinter dem stehen, was man tut“, „Flow-Erleben“ und „Verwirklichung kreativer Ideen“, wobei die beiden letzteren eher der Basisfreiwilligentätigkeit zugeordnet werden, als dem klassischen Ehrenamt. Dies bedeutet, dass eine Freiwilligentätigkeit an sich ein großes Potential in sich birgt, um Engagierte an eine Organisation zu binden, wenn man die vorher genannten Aspekte auch in der freiwilligen Tätigkeit belässt.

Bindung durch Schaffung von Rollenidentität

Organisationen haben die Möglichkeit, eine spezifische Rollenidentität der Freiwilligen zu stärken, indem sie die Übereinstimmung der eigenen Wertvorstellungen mit den Werten der Organisation aufzeigen. Die Autoren nennen dies auch die Motivation „kultivieren“, d.h. diese z.B. durch gemeinsame Reflexion zu entwickeln und damit Rollenidentität herzustellen. Die Motivation, zu bleiben, kann entstehen, wenn das starke soziale Netzwerk, in dem sie sich befinden, bewusst wird. Bindung entsteht auch, wenn erlebt wird, wie das gute Funktionieren der Organisation mit den darin tätigen (ehren- und hauptamtlichen) Personen, eine Voraussetzung schafft, dass zum Wohle der Klienten, Tiere, Umwelt, etc. etwas erreicht werden kann. Diese Wirkung und Bedeutung der freiwilligen Tätigkeit auf die Organisation kann z.B. im Leitbild der Organisation Ausdruck finden. Den Freiwilligen muss auch zurückgemeldet werden, dass und wie ihr Beitrag bedeutsam für den Erfolg der gesamten Organisation ist. Und zwar auf einer *überindividuellen* Ebene. Dies kann durch Statistiken geschehen oder über Presseartikel, Geschichten oder Evaluationen. Wichtig ist, dass die Wirkung des eigenen Handelns sichtbar wird.

Auch das Bereithalten von interessanten und motivierenden Aufgaben schafft Rollenidentität und motiviert zum Verweilen in der Organisation. Hier sollte das Tätigkeitsangebot so gestaltet werden, dass die Funktion, die ein Engagement für den Freiwilligen hat und damit die Erwartung an das Engagement, erfüllt werden können.

Bindung durch Reflexion eigener Motivationen bzw. Motiverfüllung

Es gibt eine Vielzahl von Beweggründen für ein Engagement. Clary (Clary et. al., 1998) beschreibt 6 Funktionen der Freiwilligentätigkeit, Jiranek (Jiranek et. al., 2013) erweitert noch um eine siebte Funktion; jedoch sind die Funktionen nicht erschöpfend beschrieben, es gibt sicher noch weitere. Die Autoren betonen dabei, dass es mehrere Funktionen für eine freiwillige Tätigkeit geben kann (Funktionsprofil), die durchaus auch im Widerspruch zueinander stehen können.

- a) **Wertefunktion:** Die Freiwilligentätigkeit ermöglicht es, eigene Wertvorstellungen zum Ausdruck zu bringen.
- b) **Erfahrungsfunktion:** Die Freiwilligentätigkeit ermöglicht es, Neues zu erlernen, Interessen nachzugehen, praktische Erfahrungen zu sammeln, ein spezifisches soziales Umfeld kennen zu lernen und nicht zuletzt sich selbst besser zu verstehen.
- c) **Karrierefunktion:** Die Freiwilligentätigkeit dient der eigenen beruflichen Karriere; Kontakte können geknüpft werden; für den Beruf dienliche Fähigkeiten und Fertigkeiten lassen sich erwerben; verschiedene berufliche Möglichkeiten können ausprobiert werden.
- d) **Soziale Anpassungsfunktion:** Durch die Freiwilligentätigkeit wird die eigene Einbindung in eine Gruppe verstärkt; der Erwartung des sozialen Umfelds (etwa wenn Familie und Freunde ebenfalls freiwillig tätig sind) kann durch eigenes Engagement entsprochen werden.
- e) **Selbstwertfunktion:** Die Freiwilligentätigkeit vermittelt das Gefühl, gebraucht zu werden, steigert das Selbstwertgefühl und bietet die Gelegenheit, neue Menschen kennen zu lernen.
- f) **Schutzfunktion:** Die Freiwilligentätigkeit bietet Ablenkung von eigenen Sorgen, reduziert Gefühle von Einsamkeit und entlastet von Schuldgefühlen aufgrund der Tatsache, es besser zu haben als andere Menschen.
- g) **Soziale Gerechtigkeitsfunktion:** Die Freiwilligentätigkeit ermöglicht es, soziale Gerechtigkeit herzustellen. Konkret geht es darum, dass Menschen durch ihre Freiwilligenarbeit Chancengleichheit in der Gesellschaft fördern, gesellschaftliche Ungleichheit verringern und gleiche gesellschaftliche Teilhabe für alle Menschen schaffen wollen.

Motive werden dabei als persönliche Gewichtung der verschiedenen Funktionen von Freiwilligenarbeit beschrieben. Das Funktionsprofil herauszufinden, z.B. in Erstgesprächen, ist sicher interessant, um zum einen die eigenen Motive bewusst zu machen und damit besser zu verstehen, welche Erwartungen es an das Engagement gibt. Zum anderen können in Gesprächen im Laufe des Engagements auch Motivveränderungen bewusst werden und so eine stärkere Rollenidentität an die Organisation und an die freiwillige Tätigkeit entstehen.

Bindung durch Gestaltung und Organisation selbstbestimmter Freiwilligenarbeit

Wehner und Güntert zeigen in ihren Studien auf, dass die Zunahme selbstbestimmter Motivation von Freiwilligen mit einer Zunahme der Zufriedenheit und Fortsetzungsbereitschaft zusammenhängt. Selbstbestimmte Motivation geht einher mit Emotionen wie Freude, Begeisterung und Interesse. Personen erleben sich als kompetent und herausgefordert; sie machen die Erfahrung, Ursprung des eigenen Handelns zu sein und erleben „Flow“, d.h. können vollkommen in einer Tätigkeit aufgehen. So ist keine konkrete Belohnung notwendig, sondern Handlungen werden aufgrund des ihnen *inhärenten* belohnenden Wertes ausgeführt.

Um selbstbestimmte Motivation zu fördern und kontrollierte Motivation zu begrenzen, schlagen die Autoren vor, **die freiwilligen Tätigkeiten an den bedeutsamen Beweggründen auszurichten**, es

sollten also eher eigene Werte in der Tätigkeit erlebt und reflektiert werden, als dass z.B. der Partner zufriedengestellt ist, weil man sich engagiert.

Auch ist es sinnvoll, noch **weitere wertschätzende Rückmeldungen zum Erfolg der eigenen Tätigkeit zu bekommen** z.B. aus Sicht der KlientInnen. So kann der Freiwillige sich als Ursprung eigenen Handelns wahrnehmen und seine Selbstbestimmung erleben.

Motive lassen sich „kultivieren“, indem durch eine Auseinandersetzung mit der Freiwilligentätigkeit die selbstbestimmten Funktionen wie die Wertefunktion oder die Erfahrungsfunktion an Bedeutung gewinnen. So kann der Wert, Menschen zu helfen, durch angeleitete Reflektion erlebt und dem/der Freiwilligen bewusst gemacht werden.

Auch **informative Rückmeldung** zu bekommen, ist geeignet, um selbstbestimmtes Handeln zu fördern. Hier sei auf die Notwendigkeit des professionellen Feedbackgesprächs hingewiesen.

Eine **autonomieunterstützende Führung** kann wesentlich dazu beitragen, dass intrinsische Motivation gefördert wird. Hier ist es notwendig, die grundlegende Autonomie der Freiwilligen zu respektieren, Individualität und eigene Herausforderungen zuzugestehen und selbständige Personen an Entscheidungen zu beteiligen. In der Freiwilligenarbeit kann gelernt werden und wird kompetent gehandelt, deshalb sollten Freiwillige bei der Weiterentwicklung ihrer Aufgaben und Projekte mit einbezogen werden.

Auch in der Anerkennungskultur kann es sich zeigen, wie eine Organisation die selbstbestimmte Motivation der Freiwilligen fördert. So ist es sinnvoller, die **persönlich bedeutsame Sache**, für die man sich einsetzt, ins Zentrum jeder Anerkennungskultur zu stellen, als finanzielle Anreize zu geben. Andersherum könnte es sein, dass wenn wenig bzw. keine Anerkennung geleistet wird, der Ruf nach Geld lauter wird.

Bindung durch Schaffung guter Rahmenbedingungen

Schlussendlich müssen natürlich gute Rahmenbedingungen für die freiwillige Tätigkeit geschaffen werden. Dies klingt selbstverständlich, ist es aber häufig nicht.

So müssen Arbeitsmaterial oder ein Arbeitsplatz, die Engagierte brauchen, zur Verfügung gestellt werden und zwar kostenfrei. Ebenso sollten bürokratische Hürden verkleinert werden, z.B. die kostenlose Ermöglichung eines (erweiterten) polizeilichen Führungszeugnisses (wenn notwendig) oder auch das unkomplizierte Rückerstatten von ausgelegtem Geld. Auch die Klärung von Versicherungsfragen gehört zu den wichtigen Voraussetzungen für die freiwillige Tätigkeit.

Klar von der Erwerbsarbeit abgegrenzte Tätigkeiten mit eigenem Handlungsspielraum erleichtern die Zusammenarbeit von Freiwilligen und den Erwerbstätigen sowie die Haltung zu einer gemeinsamen Anerkennungskultur. Der Ansprechpartner oder die Ansprechpartnerin für Ehrenamtliche bzw. eine Freiwilligenkoordination mit ausreichend zeitlichen Ressourcen gehören auch zu den Erfolgsbausteinen. Sie gewährleisten die Zufriedenheit, die Bindung und die strukturellen Voraussetzungen für die Freiwilligen und sichern damit den Erfolg zusätzlicher Angebote durch Freiwillige.

3) Interessante Neuerscheinungen, Veranstaltungen

nach oben ↗

- Wehner Theo, Güntert Stefan T.: „Psychologie der Freiwilligenarbeit“. Springer Verlag, Zürich, 2015.
- Ehrenamtskongress 2016 findet dieses Jahr vom 1. -2. Juli 2016 in Nürnberg statt. Die Anmeldung ist ab April 2016 möglich. Näheres hierzu finden Sie [hier](#)

4) Newsletter abbestellen oder weiterleiten

nach oben ↗

Wollen Sie unseren Newsletter abbestellen ?

Kennen Sie jemanden, der oder die diesen Newsletter bekommen möchte, oder wollen Sie den Newsletter an eine andere E-Mail-Adresse gesendet bekommen, dann schicken Sie uns bitte eine Mail mit der/den Mail Adressen.

„newsletter an@.....de“.

Mit freundlichen Grüßen

Ihr Beratergruppe ehrenamt - Team

beratergruppe ehrenamt - Kompetenznetz Freiwilligenmanagement

Forster Str. 43

D-10999 Berlin

tel: +49 (0) 30-69 51 50 44

mob: +49 (0) 160-556 2700

www.beratergruppe-ehrenamt.de